

KOMPAN

C O L L E G E

Sluit aan!

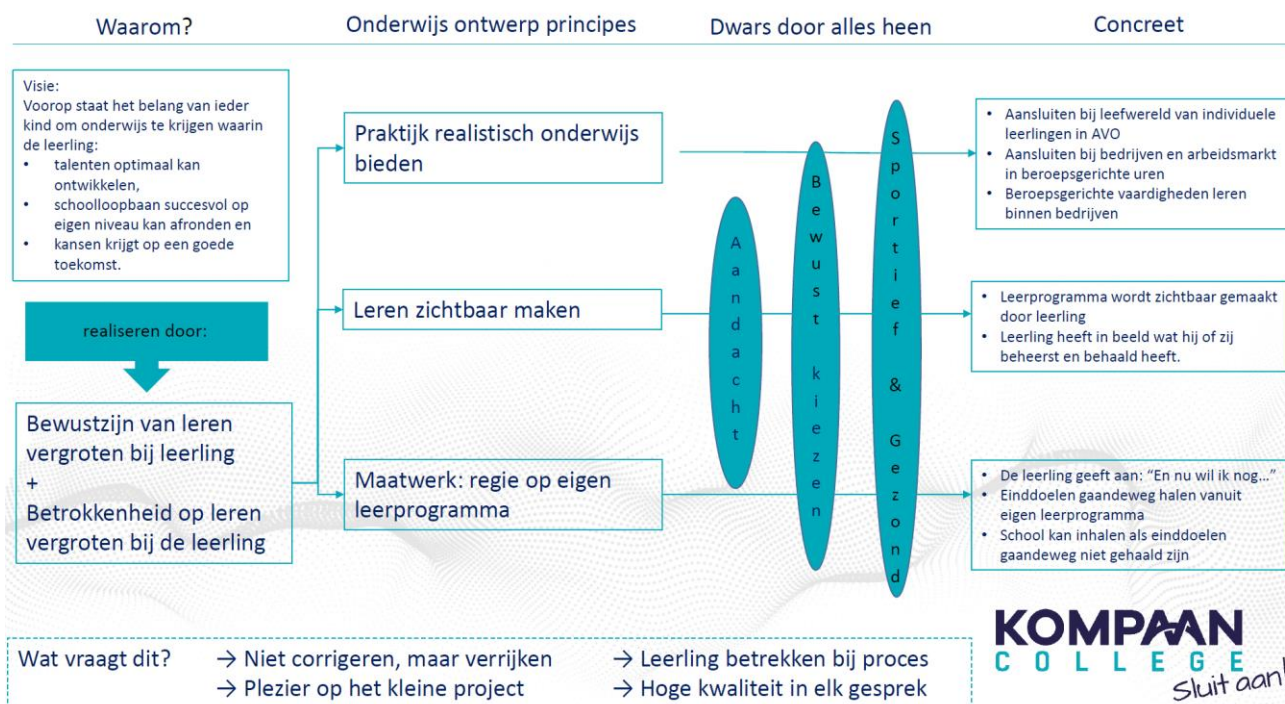
SCHOOLPLAN

2019-2023

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| 1. Uitgangspunten schoolplan 2019-2023 | 3 |
| 2. Missie | 4 |
| 3. Visie | 4 |
| 4. De speerpunten in onze onderwijskundige koers..... | 5 |
| a. Onderwijsaanbod..... | 5 |
| b. Zicht op ontwikkeling en begeleiding | 6 |
| c. Resultaten door ontwikkeling..... | 7 |
| d. Extra ondersteuning en samenwerking | 7 |
| e. Onderwijstijd..... | 7 |
| 5. De pijlers van onze cultuur | 8 |
| a. Veiligheid | 8 |
| b. Pedagogisch klimaat | 8 |
| c. Didactisch handelen | 9 |
| 6. Kernwaarden en ambities | 10 |
| 7. Kwaliteit..... | 11 |
| 8. Personeelsbeleid | 11 |
| 9. Medezeggenschap | 13 |
| 10. Bestuur en Organisatiestructuur..... | 14 |
| 11. Sponsoring | 14 |

1. Uitgangspunten schoolplan 2019-2023



2. Missie

Het Kompaan College is één sterk regionaal vmbo waarin het beste zit van het vmbo van Ulenhofcollege 't Beeckland, het vmbo van het Stedelijk en de mavo van het Baudartius College in Zutphen. Het Kompaan College biedt onderwijs aan leerlingen met een basisschooladvies vmbo basisberoepsgerichte-, kaderberoepsgerichte- of gemengde leerweg en mavo.

Leren door doen is onze aanpak. Op het Kompaan College leren we binnen én buiten de school. We werken daarom samen met bedrijven in onze omgeving. De omgeving is de school. Hierdoor leren we voor beroepen van de toekomst en is het onderwijs tegelijkertijd aangesloten bij de belevingswereld van onze leerlingen. Leerlingen leren in een inspirerende leeromgeving met een toekomstgerichte uitstraling. Een leeromgeving waar de vakmensen van de toekomst worden opgeleid, waar de leerlingen én de regio samen trots op zijn. Een vmbo-school om trots op te zijn, een school waarin je leert om trots op je zelf te zijn.

3. Visie

Onze visie

Op onze school staat de ontwikkeling van elke individuele leerling centraal. Voorop staat het belang van ieder kind om onderwijs te krijgen waarin hij zijn talenten optimaal kan ontwikkelen, zijn schoolloopbaan succesvol op zijn eigen niveau af kan ronden en kansen krijgt voor een goede baan en werkomgeving in de toekomst. Ons onderwijs helpt leerlingen zich toe te rusten voor leven en werken in een complexe samenleving die hoge eisen stelt aan het participeren in allerlei sociale verbanden en levenslang leren. Onze medewerkers hebben hierin een voorbeeldfunctie. Wij bieden de beste werkomgeving voor mensen die onze passie voor onderwijs aan vmbo-leerlingen delen en samen bieden wij onze leerlingen onderwijs waar zij én de omringende omgeving trots op kunnen zijn.

Onze visie op leren

Wij gaan ervanuit dat een betekenisvolle leeromgeving onze leerlingen echt motiveert om te leren. Door middel van praktijk-realistisch onderwijs en een activerende didactiek zorgen we ervoor dat de leerlingen gemotiveerd en actief aan de slag zijn met de leerstof en daar zelf betekenis aan geven. Wij zijn gericht op het versterken van de leervaardigheden en de leerhouding van leerlingen. Daarbij gaan we uit van het principe dat als het leren duidelijk zichtbaar is voor de leerlingen er een grotere kans is dat leerlingen hun prestaties zelf leren verbeteren (en/of leren van feedback).

4. De speerpunten in onze onderwijskundige koers

Het onderwijs dat aangeboden wordt op het Kompaan College is in ontwikkeling. De komende jaren wordt toegewerkt naar het aanbieden van een eigentijdse, nieuwe vorm van onderwijs waarin de volgende onderwijs ontwerp principes verankerd zitten:

- **Praktijk-realistisch leren:** wij halen in ons onderwijs de omgeving binnen en gaan actief de omgeving in zodat leerlingen binnen én buiten de school leren en werken aan echte opdrachten, zij leren door te doen en ervaren en hierop te reflecteren.
- **Maatwerk:** wij maken persoonlijke leerroutes voor leerlingen zodat elke leerling op zijn eigen niveau onderwijs volgt.
- **Leren zichtbaar maken:** door het bieden van uitdagingen en door de kracht van feedback helpen wij leerlingen om hun prestaties te verbeteren.

Bovenstaande onderwijs ontwerpprincipes helpen het Kompaan College het onderwijsaanbod en de extra ondersteuning in de school vorm te geven. Daarnaast geven zij richting aan zowel de cognitieve als sociale ontwikkeling van de leerlingen.

a. Onderwijsaanbod

Het Kompaan College biedt voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs op de niveaus:

- Basisberoepsgerichte leerweg
- Kaderberoepsgerichte leerweg
- Gemiddeld theoretische leerweg
- Theoretisch leerweg.

Binnen deze onderwijsniveaus volgen alle leerlingen de vakken: Nederlands, Rekenen/Wiskunde, Engels, lichamelijke opvoeding en kunst en cultuur. In de onderbouw wordt er gewerkt in zogenaamde leergebieden: mens en maatschappij en mens en natuur. In de bovenbouw worden de vakken biologie, natuurkunde, aardrijkskunde, geschiedenis, maatschappijleer en economie als losse vakken aangeboden om de leerlingen goed voor te bereiden op het examen.

De secties borgen in hun vakwerkplannen de kerndoelen en de referentieniveaus en leggen hierover verantwoording af aan de schoolleiding. Ook de secties hebben een leider die de bijeenkomsten aanstuurt en de communicatie van en naar de schoolleiding verzorgt. De secties zijn er verantwoordelijk voor dat de leerlingen de juiste kennis en vaardigheden aangeboden krijgen om zich goed te kunnen voorbereiden op de schoolexamens en het Centraal Examen van hun vak. Het onderwijsaanbod kenmerkt zich doordat binnen alle niveaus 'leren in de echte wereld' centraal staat. Zowel tijdens theorie- en praktijkvakken wordt steeds de link gelegd met het beroepsleven later waar de leerlingen van het vmbo als volwassene in terecht komen. Hierdoor wordt leren praktisch, realistisch en bereiden we de leerlingen goed voor op hun toekomst later in de maatschappij. Hiermee wordt burgerschapsonderwijs vorm gegeven en neemt loopbaan oriëntatie hierdoor als vanzelf een grote plek in het onderwijsaanbod. De opbouw van het praktijk realistisch leren aanbod gekoppeld aan beroepsoriëntatie, wordt de komende 4 schooljaren verder ontwikkeld en gaat er in grote lijn als volgt uit zien:

- **Leerjaar 1:** In theorielessen wordt steeds de link gelegd tussen de te leren stof en waarom dit nodig is voor werken later. Deze uitleg wordt zoveel mogelijk gelinkt aan de leefwereld van de leerlingen waarbij **ervaren** en **doen** centraal staan. Er worden koppelingen gemaakt tussen de verschillende theoretische en praktische vakken zodat leerlingen verbanden gaan zien tussen praktijk en theorie. Leerlingen ontvangen gastlessen door bedrijven op school zodat zij erachter komen welke beroepen er allemaal zijn binnen verschillende bedrijven.
- **Leerjaar 2:** Als in leerjaar 1 en daarbij gastlessen op school en binnen bedrijven, bedrijfsbezoeken, oriëntatie op richtingen binnen het vmbo door beroeps praktijk oriëntatie lessen.

- Leerjaar 3 en 4: binnen een beroepsprofiel volgt een leerling (gedeeltelijk) lesmodulen en keuzevakken binnen en buiten de school bij bedrijven. De volgende beroepsprofielen kunnen gekozen worden op het Kompaan College:

| Locatie | Binnen de school en binnen bedrijven | Binnen bedrijven |
|----------------|---|--|
| VORDEN | <ul style="list-style-type: none"> • Dienstverlening en Ondernemen (D&P) • MVI of HBR * | <ul style="list-style-type: none"> • MVI • HBR |
| ZUTPHEN | <ul style="list-style-type: none"> • Techniek (PIE of BWI) * • Zorg en Welzijn • Dienstverlening en Ondernemen (D&P) | <ul style="list-style-type: none"> • PIE • BWI |

**In de periode 2019-2021 worden er pilots gedraaid in het volgen van een profielmodule of keuzevak binnen bedrijven. Op basis van deze pilots wordt er later gekozen welke profielen definitief aangeboden worden op het Kompaan College.*

Voor de locatie in Zutphen wordt de komende jaren een kunst- en cultuur leerlijn ontwikkeld. Leerlingen die geïnteresseerd zijn in kunst- en cultuur krijgen hiermee de mogelijkheid extra lessen te volgen en hun creativiteit te vergroten.

Voor de locatie in Vorden wordt de komende jaren een leerlijn 'sportief en gezond' ontwikkeld. Leerlingen die sportief zijn en geïnteresseerd zijn in een gezonde leefstijl krijgen hiermee de mogelijkheid om extra lessen te volgen op dit gebied en hun sportiviteit te vergroten.

(G)TL wordt aangeboden in Vorden en Zutphen onder de naam mavo xl. De mavo xl staat een onderscheidend beroepsgericht programma dat invulling geeft aan de onderwijskundige uitgangspunten van het regionaal vmbo, aansluit op de basisschool, verbinding heeft met het mbo en ook het toptraject (dit is een traject opgesteld met mavo, havo en MBO met als doel een soepele doorstroom te bewerkstelligen) omvat. Door het aanbieden van het beroepsgerichte vak D&P wordt de xl mede vormgegeven. Na de mavo xl stromen leerlingen goed voorbereid door naar het mbo, doorstromen naar de havo blijft ook mogelijk.

b. Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De komende jaren wordt gewerkt aan een school met een sterk pedagogisch klimaat waarin er persoonlijke aandacht is voor elke leerling en elke medewerker. Er wordt ingezet op een persoonlijke coach of leidinggevende voor elke leerling en medewerker die:

- luistert,
- vragen stelt,
- inzicht geeft
- helpt keuzes te maken en
- aansluit bij de mogelijkheden van de leerling of medewerker.

Persoonlijke aandacht voor alle medewerkers en leerlingen op een coachende manier (die vragend en volgend is) versterkt de relatie en het persoonlijk leiderschap van leerling en medewerker. Hierbij is het van belang dat er steeds kort en bondig bijgehouden wordt welke stappen een leerling of medewerker maakt in zijn ontwikkeling zodat hij of zij zicht heeft op zijn eigen leerproces. Voor leerlingen wordt deze ontwikkeling vastgelegd in SOM, voor medewerkers wordt dit vastgelegd in YouForce.

Tijdens de zogenaamde maatwerkuren kiezen leerlingen zelf voor welk vak/onderwerp zij zich inschrijven (afhankelijk van hun doel / passend bij hun maatwerktraject). Maatwerkuren zijn onderdeel van onze onderwijstijd en verplicht. De maatwerkuren zijn ook geschikt om met individuele leerlingen te werken aan achterstanden. Leerlingen met een taalachterstand kunnen in deze uren bij diverse taaldocenten terecht. Wanneer een leerling een echte taalachterstand heeft, wordt hier in overleg met de coach, ouder(s) en onderwijszorgcoördinator een specifiek ondersteuningstraject voor ontwikkeld.

Wanneer een leerling of medewerker extra ondersteuning nodig heeft om zich door te ontwikkelen wordt dit geboden. Hierbij kan men voor de leerling bijvoorbeeld denken aan: extra uitleg of les voor

een bepaald vak, extra training om een (sociale) vaardigheid beter te beheersen of extra coach gesprekken. Hierbij kan men voor de medewerker bijvoorbeeld denken aan: collegiale consultatie, video interactie begeleiding, scholing of coaching.

c. Resultaten door ontwikkeling

Het belangrijkste te behalen resultaat is voor het Kompaan College dat elke leerling en medewerker zichzelf ontwikkelt in de tijd die hij of zij op het Kompaan College leert of werkt. Hierbij gaat het zowel om cognitieve als persoonlijke ontwikkeling. De cognitieve ontwikkeling staat voor het opdoen van kennis in belang van je beroepsleven later (leerling) en nu (medewerker). De persoonlijke ontwikkeling staat voor het opdoen van vaardigheden in het belang van je beroepsleven later (leerling) en nu (medewerker).

Of een leerling en medewerker zich ontwikkelt wordt bijgehouden op basis van de onderwijsontwerp principes en de pijlers die het Kompaan College hanteert. De volgende vragen zijn hierbij van belang:

- Leert de leerling of medewerker door doen, ervaren en reflecteren?
- Hoe geeft de leerling of medewerker vorm aan zijn eigen ontwikkeling samen met zijn coach? Sluit deze aan bij de cognitieve en persoonlijke ontwikkeling die de leerling of medewerker nodig heeft?
- Hoe brengt de leerling of medewerker zijn ontwikkeling in beeld, hoe weet de leerling of medewerker welke stappen hij of zij al gezet heeft in zijn ontwikkeling en welke de volgende stappen zijn?
- Op welke manier is er vanuit de leerling of medewerker zelf aandacht voor zijn ontwikkeling en hoe ondersteunt de organisatie hierbij?
- Welke keuzes zijn gemaakt om jezelf te ontwikkelen en welke keuzes ga je maken om je door te ontwikkelen?
- Hoe zorg je ervoor dat je in balans blijft? Wat als de ontwikkeling niet loopt zoals bedacht? Hoe blijf je gezond en fit?

Of een leerling en medewerker zich ontwikkelt wordt zichtbaar gemaakt op basis van informatie verkregen uit gesprekken met coaches, leerling besprekingen, tevredenheid enquêtes en overig kwaliteitsonderzoek.

d. Extra ondersteuning en samenwerking

Om leerlingen met extra onderwijssteuning goed op te kunnen vangen is onze school aangesloten bij het Samenwerkingsverband Regio Zutphen. Het Kompaan College heeft een school ondersteuningsprofiel als begeleidingsschool. Het school ondersteuningsprofiel staat op onze website. Om de zorg binnen school goed vorm te geven beschikken we over een onderwijs-zorgsteunpunt (OZS). Binnen het OZS werken de onderwijszorgcoördinator, de dyslexiecoach, de onderwijsgeneralist en de gezinsgeneralist nauw samen. De onderwijsgeneralisten, waar nodig aangevuld met externe deskundigen, begeleiden de leerlingen die extra onderwijssteuning nodig hebben zodat deze leerlingen goed kunnen blijven presteren en een diploma kunnen behalen dat past bij hun cognitieve capaciteiten. Leerlingen met extra onderwijssteuning volgen het reguliere programma met de eigen klas en kunnen in maatwerkuren of na schooltijd bij het OZS terecht voor bijvoorbeeld persoonlijke aandacht, ondersteuningsgesprekken, het nemen van een time-out en het plannen en organiseren van het huiswerk. De specialisten binnen het OZS onderhouden contact met de coach, de vakdocenten en de ouders van de leerling en ondersteunen en adviseren de coach en docenten in het omgaan met leerlingen met extra onderwijssteuning.

e. Onderwijstijd

Alle leerlingen voldoen aan de onderwijstijd. Dit is minimaal 3700 uur voor vmbo-leerlingen. Lessentabellen en onderwijsactiviteiten sluiten aan bij de norm. De onderwijstijd wordt geregistreerd door de roostermaker in SOM / Zermelo Wij bieden binnen de onderwijstijd ruimte voor maatwerk

per leerling, hierbij kijken we naar wat de leerling nodig heeft. Door de ontwikkeling van het nieuwe onderwijs concept op het Kompaan College, moet het gesprek en de precieze definitie en omschrijving van onderwijstijd nog geformuleerd worden en vastgesteld worden in de MR.

5. De pijlers van onze cultuur

Naast de onderwijsontwerp principes zijn er drie pijlers die richtinggevend zijn voor de cultuur van het Kompaan College.

- **Aandacht:** het Kompaan College is een school die persoonlijke aandacht voor leerlingen, ouders, collega's en netwerkpartners belangrijk vindt. In hoe wij met elkaar omgaan en hoe wij passend onderwijs bieden aan elke leerling is dit zichtbaar.
- **Bewust kiezen:** we zijn ons ervan bewust dat ontwikkelen een aaneenschakeling is van keuzes maken. De ontwikkeling van leerlingen, medewerkers, nieuw onderwijs en een nieuwe school vragen erom dat we bewust keuzes maken en leerlingen leren dit te doen. De vragen 'wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, hoe ga ik dat bereiken en wie kan me daarbij helpen' staan hierbij centraal.
- **Sportief en gezond:** het Kompaan College wil een sportieve en gezonde school zijn voor leerlingen, medewerkers en de omgeving. Het gebouw en het onderwijs aanbod stimuleren een gezonde levensstijl.

Bovenstaande pijlers helpen het Kompaan College een veilige schoolomgeving(a) te bieden en geven richting aan de invulling van het pedagogisch klimaat (b) en het didactisch handelen (c).

a. Veiligheid

Het Kompaan College wil een veilige school zijn voor collega's en medewerkers. Een plek waar je de ruimte voelt om fouten te mogen maken, waar je leert reflecteren en herstellen. Een plek waar een duidelijke structuur is die leerlingen en medewerkers houvast bieden bij de ontwikkeling die zij doormaken binnen het Kompaan College. Leerlingen, ouders, personeelsleden en schoolleiding mogen verwachten dat een school hen veiligheid biedt. Alleen in een veilige en prettige omgeving kunnen leerlingen, leraren en onderwijsondersteunend personeel effectief en plezierig samenwerken. Het is belangrijk geen scheidslijn te leggen tussen ernstige incidenten en minder ernstige zaken. In scholen komt 'klein' geweld vaker voor dan 'groot' geweld. De kern van beide vormen van geweld is dat personen en/of hun grenzen niet worden gerespecteerd. In het veiligheidsbeleid staat beschreven hoe we omgaan met de momenten dat onveiligheid binnen de school toch dreigt te ontstaan of ontstaat. Het Kompaan College heeft een anti-pestprotocol waarin staat beschreven hoe wij pesten tegengaan, de onderwijszorg coördinator is verantwoordelijk voor de uitvoer van dit beleid. De veiligheid van de school wordt gemonitord door het afnemen van een enquête onder medewerkers, ouders en leerlingen.

b. Pedagogisch klimaat

Het Kompaan College werkt toe naar een school waarin het pedagogisch klimaat waarin aandacht geven en krijgen, ruimte voor keuzes en een gezonde levensstijl duidelijk merkbaar zijn. Vanuit de pijler 'aandacht' wordt er ingestoken op nabijheid tussen leerling, ouders en coaches, maar ook tussen collega's, leidinggevende en experts binnen de school. Vanuit de pijler bewust kiezen wordt er ingestoken op een klimaat waarin leerlingen en medewerkers steeds kunnen kiezen, zij zelf de ruimte voelen om regie te houden op hun eigen ontwikkeling en dit bewust kunnen doen. Vanuit de pijler sportief en gezond is er ruimte om fysiek te bewegen, maar ook ruimte om je even terug te trekken wanneer nodig. Hiermee zijn we ons bewust van wat fysieke ruimte inrichting doet met het pedagogisch klimaat. Als eerste stap om bovenstaande te bereiken wordt een expert aangesteld die het beleid rondom de pedagogiek in de school gaat ontwikkelen, concretiseren en implementeren in

de school. Het beleid gaat een sterk preventief karakter krijgen en zal zich richten op het ontwikkelen van gedrag bij leerlingen en medewerkers passend bij de genoemde pijlers van cultuur.

c. Didactisch handelen

We werken er naar toe dat in het didactisch handelen van alle docenten de pijlers van cultuur terug te zien zijn. Concreet zien we dit bijvoorbeeld als volgt terug.

Aandacht:

- Tijdens een les is de docent continu in interactie met zijn leerlingen. Interactie is zichtbaar door actief luisteren, observeren en het gesprek.
- Docenten nemen een coachende houding aan, stellen vragen, luisteren goed naar de leerling en staan open voor zijn suggesties.

Bewust kiezen:

- Docenten tonen voorbeeldgedrag in het bewust kiezen, ze nemen leerlingen mee in de keuzes die zij te maken hebben in de les en wat hun afweging hierbij is.
- Docenten zorgen voor veel keuzemogelijkheden tijdens lessen en begeleiden de keuzes van leerlingen, zodat de leerlingen leren af te wegen wat zij gaan doen.
- Docenten laten de keuze bij de leerling.

Sportief en gezond:

- Docenten zorgen voor bewegingsmogelijkheden tijdens de les.
- Docenten belonen op een sportieve en gezonde manier.
- Docenten stimuleren en begeleiden samenwerken tussen leerlingen.
- Docenten nemen een positieve houding aan in de klas, hebben zelf plezier en maken plezier met de leerlingen tijdens de les.

6. Kernwaarden en ambities

Wij bieden maatwerk

Wij maken persoonlijke leerroutes voor leerlingen zodat elke leerling op zijn eigen niveau onderwijs volgt.

Maatwerk bieden betekent dat elke leerling op zijn eigen niveau onderwijs volgt. Elke leerling heeft een eigen leerroute en een individueel leerplan. Samen met hun eigen coach/mentor en met betrokkenheid van ouders zetten onze leerlingen hun leerroute uit. Docenten bieden hen passende leer-arrangementen. De dag wordt zo ingedeeld dat docenten mogelijkheden hebben om deze arrangementen samen met collega's te ontwikkelen. De praktijkvakken zijn leidend voor het curriculum van de AVO-vakken.

Wij maken praktijk-realistisch leren mogelijk

Wij halen in ons onderwijs de omgeving binnen en gaan actief de omgeving in zodat leerlingen binnen én buiten de school leren en werken aan echte opdrachten; zij leren door te doen en hierop te reflecteren.

Bij ons is de praktijk leidend. Het curriculum van de AVO-vakken volgt de praktijklessen. Praktisch onderwijs en AVO vindt waar mogelijk plaats in bedrijven en instellingen in de regio. Onze leerlingen leren in realistische situaties. Medewerkers van bedrijven uit de omgeving komen regelmatig langs om te vertellen over de nieuwste ontwikkelingen in hun vakgebied. Er is samenwerking tussen docenten en mensen uit de beroepspraktijk bij het ontwikkelen en bijstellen van onderwijs-programma's. Zoals bijvoorbeeld nu al binnen het Stera ¹project gebeurt. Onderdelen van ons programma geven we zelf bij bedrijven of worden door de bedrijven verzorgd. We leren ons onderwijs en de lesstof anders vorm te geven.

Wij maken leren zichtbaar

Door uitdagingen te bieden en door de kracht van specifieke individuele feedback helpen wij leerlingen om hun prestaties te verbeteren.

Kinderen leren vooral wanneer ze intrinsiek gemotiveerd zijn en ervaren dat ze ergens beter in worden. Wij willen persoonlijke groei stimuleren, volgen en borgen. Omdat onze leerlingen opgroeien in een snel veranderende maatschappij en in een beroepenveld dat volop in beweging is, vinden we goed ontwikkelde sociale vaardigheden minstens zo belangrijk bij het uitoefenen van een beroep als het hebben van (parate) kennis. Vanaf de brugklas oefenen leerlingen deze vaardigheden vanuit een integrale benadering. We leren leerlingen om te reflecteren op hun eigen ontwikkeling. We maken hun ontwikkeling zichtbaar door te werken met leerlijnen (competenties/ skillfies). Leren maken we zichtbaar in alle leeractiviteiten van leerlingen. Behalve de leerlingen zelf krijgen ook ouders en toekomstige werkgevers hiermee zicht op de ontwikkelde kwaliteiten.

Wij bieden een krachtige beroepsoriëntatie

We zijn ons ervan bewust dat ontwikkelen een aaneenschakeling is van keuzes maken. De ontwikkeling van leerlingen, medewerkers, nieuw onderwijs en een nieuwe school vragen erom dat we bewust keuzes maken en leerlingen leren dit te doen. De vragen 'wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, hoe ga ik dat bereiken en wie kan me daarbij helpen' staan hierbij centraal.

Een van de doelen van het vmbo- onderwijs is dat elke leerling een antwoord vindt op de vragen 'wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, hoe ga ik dat bereiken en wie kan me daarbij helpen' en daarmee ontdekt welke beroepsrichtingen goed bij zijn talenten passen. Het antwoord op deze fundamentele vragen kunnen leerlingen alleen vinden door vanaf dag één op de middelbare school in aanraking te komen met de beroepspraktijk en verschillende praktijkvakken én door te leren op hun ervaring(en)

¹ De STERA-Leerroute is een netwerk van praktijkopleidingsplaatsen in de techniek voor vmbo-leerlingen. Zie ook: <https://www.stera-leerroute.nl/>

te reflecteren. Intensieve samenwerking met de beroepspraktijk, het po en het mbo is een randvoorwaarde om hieraan vorm te geven. Elke leerling weet na vier jaar waar zijn talenten liggen en welke interessesfeer daarbij past. Ook beroepsoriëntatie is een kwestie van maatwerk.

Wij borgen persoonlijke aandacht en betrokkenheid.

Het Kompaan College is een school die persoonlijke aandacht voor leerlingen, ouders, collega's en netwerkpartners belangrijk vindt. In hoe wij met elkaar omgaan en hoe wij passend onderwijs bieden aan elke leerling is dit zichtbaar.

Onze leerlingen voelen zich gezien en serieus genomen. Zij krijgen volop de gelegenheid hun talenten te laten zien, krijgen complimenten en positieve feedback. Zij zijn trots op zichzelf en ervaren dat wij als school trots op hen zijn. Alle leerlingen hebben een persoonlijke coach/mentor die goed toegerust is voor zijn rol. Hun ouders zijn nauw betrokken bij hun persoonlijke doelen en leerroutes. Voor ons is een belangrijk uitgangspunt dat ouders en school op één lijn zitten en dat er vertrouwen is en wederzijdse waardering. We zijn transparant en open.

7. Kwaliteit

Het uitgangspunt van het Kompaan College is dat kwaliteitszorg een meerwaarde moet hebben voor het onderwijs op onze school: de verschillende activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg moeten logisch samenhangen in de plancyclus, waardoor ze elkaar versterken en een groter effect voor het onderwijs sorteren. We hebben oog voor wat we goed doen en werken samen aan waar het beter kan. Dat doen we door onze onderwijskwaliteit op vaste onderdelen in kaart te brengen, onszelf doelen te stellen, door de voortgang te monitoren en bij te sturen. De manier waarop wij onze onderwijskwaliteit monitoren en hierop (bij) sturen, beschrijven wij in ons kwaliteitsplan en past binnen de stichtingsbrede afspraken over kwaliteitszorg zoals beschreven in het kwaliteitsbeleidsplan 2017-2020 van Achterhoek VO.

8. Personeelsbeleid

Op onze school staat de ontwikkeling van elke individuele leerling centraal. Voorop staat het belang van ieder kind om onderwijs te krijgen waarin hij zijn talenten optimaal kan ontwikkelen, zijn schoolloopbaan succesvol op zijn eigen niveau af kan ronden en kansen krijgt voor een goede baan en werkomgeving in de toekomst. Ons onderwijs helpt leerlingen zich toe te rusten voor leven en werken in een complexe samenleving die hoge eisen stelt aan het participeren in allerlei sociale verbanden en levenslang leren. Het handelen van alle individuele medewerkers in samenwerking met elkaar, maakt dat we deze missie en visie waarmaken. Medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie naar leerlingen toe als het gaat om onze onderwijskundige principes en cultuur pijlers. Wij bieden de beste werkomgeving voor mensen die onze passie voor onderwijs aan vmbo-leerlingen delen en samen bieden wij onze leerlingen onderwijs waar zij én de omringende omgeving trots op kunnen zijn. Ons personeelsbeleid is er op gericht dat medewerkers deze missie goed vorm kunnen geven.

Professionaliteit

Het onderwijs dat aangeboden wordt op het Kompaan College is in ontwikkeling. De komende jaren wordt toegewerkt naar het aanbieden van een eigentijdse, nieuwe vorm van onderwijs waarin de volgende onderwijs ontwerp principes verankerd zitten:

- Praktijk-realistisch leren
- Maatwerk

- Leren zichtbaar maken

Naast de onderwijsontwerp principes zijn er drie pijlers die richtinggevend zijn voor de cultuur van het Kompaan College.

- Aandacht
- Bewust kiezen
- Sportief en gezond

Bovenstaande onderwijs ontwerpprincipes en cultuur pijlers geven richting aan dat wat wij van medewerkers verwachten in hun professionele handelen.

Het principe **praktijk-realistisch leren** maakt dat wij van medewerkers verwachten dat zij geïnteresseerd zijn in de wereld om de school heen, dat zij de verbinding kunnen leggen met de leefwereld van leerlingen in hun handelen op school. Medewerkers gaan actief contacten aan met organisaties en instellingen buiten de school om het onderwijs praktischer en realistischer te maken. Het principe **maatwerk** maakt dat we van medewerkers verwachten dat zij talenten een specifieke leerbehoeften bij leerlingen herkennen en hun handelen hier op passen. Andersom mag een medewerker van de organisatie verwachten dat er waar nodig maatwerk geboden wordt aan medewerkers.

Het principe **leren zichtbaar maken** maakt dat we verwachten dat medewerkers aan elkaar en aan leerlingen laten zien hoe zij leren en zich ontwikkelen. We verwachten dat medewerkers zich bewust zijn van hun eigen leer- en ontwikkelproces, zodat zij leerlingen voor kunnen doen welke stapjes je maakt bij het vergroten van kennis en vaardigheden. Andersom mag de medewerker verwachten dat de schoolleiding hier het goede voorbeeld in geeft.

De pijler **aandacht** maakt dat we van medewerkers verwachten dat zij met aandacht werken, met aandacht voor leerlingen, ouders, collega's en andere partners samenwerken. Andersom mag de medewerker aandacht vanuit de organisatie verwachten voor zijn persoon en handelen.

De pijler **bewust kiezen** maakt dat we van medewerkers verwachten dat zij leerlingen goed kunnen begeleiden van keuzes, bij kleine keuzes die in het nu belangrijk zijn, maar ook grote toekomstgerichte keuzes vragen om het goede gesprek hierover. Andersom mag de medewerker van zijn leidinggevende verwachten dat hij of zij begeleidt bij het maken van kleine en grote keuzes in het werk.

De pijler **sportief en gezond** maakt dat we van medewerkers verwachten dat zij zich sportief en gezond gedragen en hier het goede voorbeeld in geven naar leerlingen. Bij sportief gedrag denken we aan vlot en eerlijk gedrag, bij gezond gedrag denken we aan verantwoord en vitaal gedrag. De medewerker mag verwachten van de organisatie dat zij randvoorwaarden schept die dit gedrag stimuleren.

Functioneren in beeld

Het Kompaan College wil graag kwalitatief hoogstaand onderwijs bieden, daarvoor is goed tot uitstekend functioneren van alle medewerkers nodig. Bij het volgen van het functioneren van medewerkers staat het goede gesprek centraal. Om tot het goede gesprek met medewerkers te komen wordt een gesprekkencyclus gehanteerd. Daarnaast verwachten we van elke medewerker dat hij feedback vraagt bij collega's, leerlingen, ouders en/of samenwerkingspartners om het eigen functioneren in beeld te krijgen en van daaruit ontwikkeldoelen voor zichzelf vast te stellen. Dit deelt de medewerker met zijn leidinggevende tijdens het jaargesprek.

Tijdens de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker worden ontwikkeldoelen ten aanzien van functioneren besproken, er wordt afgesproken hoe de medewerker hier aan gaat werken en deze worden in een volgend jaargesprek en zo nodig tussen door geëvalueerd. Hierin wordt aangesloten bij de behoefte van de medewerker en de leidinggevende. Wanneer geen ontwikkeling

zichtbaar is in functioneren of functioneren als onvoldoende wordt beoordeeld door de leidinggevende dan wordt samen met de directeur en P&O een verbetertraject afgesproken, waarin bijvoorbeeld loopbaan begeleiding, een interne en/of externe coach, video interactie begeleiding of scholing opgenomen kan worden.

Professionalisering

Op het Kompaan College staat de ontwikkeling van elke individuele leerling centraal. Voorop staat het belang van ieder kind om onderwijs te krijgen waarin hij zijn talenten optimaal kan ontwikkelen. Dit is ook het uitgangspunt van dit professionaliseringsbeleid voor medewerkers. De medewerkers van het Kompaan College zijn hoog gekwalificeerde werknemers die in staat zijn onderbouwd verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen professionalisering die aansluit bij de principes en pijlers van het Kompaan College.

Het doel van het professionaliseringsbeleid op het Kompaan College is drieledig. Ten eerst heeft het professionaliseringsbeleid als doel de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden en waar nodig te verbeteren. Ten tweede heeft het professionaliseringsbeleid als doel ervoor te zorgen dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en professionaliseren passend bij de principes en pijlers van het Kompaan College. Ten derde heeft het professionaliseringsbeleid als doel dat de organisatie zich blijft ontwikkelen en professionaliseren waardoor het Kompaan College een prettige werkplek is voor medewerkers, een prettige leerplek is voor leerlingen en een prettige samenwerkingspartner is voor de omgeving.

Elk eind van een schooljaar wordt geïnventariseerd welke professionaliseringswensen medewerkers hebben voor het volgende schooljaar, zodat professionaliseringsactiviteiten efficiënt ingezet en ingekocht kunnen worden waar dat kan.

Voor het eind van elk schooljaar verantwoordt elke medewerker de wijze waarop hij of zij ter beschikking gestelde budget en tijd heeft ingezet. In deze verantwoording komen de volgende aandachtspunten aanbod:

- Welke professionaliseringsactiviteit kiest de medewerker? (Inhoud, tijdsinvestering, wanneer, kosten)
- Hoe draagt de gekozen activiteit toe aan persoonlijke professionalisering en ontwikkeling van de medewerker?
- Hoe draagt de gekozen activiteit toe aan ontwikkeling en professionalisering van de organisatie en/of kwaliteit van onderwijs?
- Hoe gaat de medewerker het geleerde zichtbaar maken naar collega's en leerlingen?

Het Kompaan College volgt in de facilitering van medewerkers aangaande professionalisering de vigerende CAO.

9. Medezeggenschap

Het Kompaan College kent een medezeggenschapsraad (MR) waarin ouders en medewerkers participeren. De MR van het Kompaan College werkt locatie-overstijgend en staat voor de waarden: verbindend, transparant en positief. De MR bestaat uit 8 leden waarin OP, OOP en ouders en leerlingen vertegenwoordigd zijn. De MR komt 1x per 6 weken bij elkaar, na een voorbereidende vergadering met voorzitter en vice-voorzitter. De directeur bereidt samen met de voorzitter en vice-

voorzitter de agenda voor de eerst volgende MR vergadering voor. De MR werkt volgens een jaarplanning gemaakt op basis van het voorgaande jaar en op handen zijnde ontwikkelingen.

Het Kompaan College start in schooljaar 2019-2020 met een ouder- en een leerling-klankbordgroep waarin ouders en leerlingen uitgenodigd worden actief mee te denken over de ontwikkeling die het Kompaan College inzet en doormaakt. In eerste instantie zal de komende jaren ingegaan worden op hoe de onderwijsontwerp-principes en pijlers van cultuur vertaald gaan worden binnen de school. Daarnaast zal er elke vergadering ruimte zijn voor ouders en leerlingen om brede organisatorische- of onderwijsaspecten in te brengen om te bespreken. Deze klankbordgroepen komen 4 keer per jaar bij elkaar en de directeur leidt deze bijeenkomst. De klankbord groepen werken locatie-overstijgend.

10. Bestuur en Organisatiestructuur

Het Kompaan College wordt bestuurd door stichting Achterhoek VO. De stichting stelt zich ten doel in de Achterhoek een zo divers, breed, thuisnabij en kleinschalig mogelijk aanbod van voortgezet onderwijsvoorzieningen te realiseren. De bestuurlijke verantwoordelijkheid ligt bij het college van bestuur; De heer H.J. van der Esch (voorzitter) en mevrouw M. van Hattum. Een onafhankelijke raad van toezicht ziet toe op het functioneren van het bestuur. Ouders, leerlingen en medewerkers van de school hebben via de medezeggenschapsraad en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad invloed op het bestuursbeleid. Achterhoek VO is een samenwerkingsstichting waarbinnen de scholen hun openbare dan wel levensbeschouwelijke identiteit behouden. De stichting beheert twaalf scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Achterhoek. Samen bieden de scholen van Achterhoek VO een breed scala aan opleidingsmogelijkheden. Voor meer informatie: www.achterhoekvo.nl

Het is van belang dat binnen het Kompaan College de focus ligt op het primaire proces: het lesgeven en het bieden van ondersteuning en begeleiding aan de leerlingen. De organisatiestructuur draagt bij aan dit proces. Iedere docent binnen een school moet zijn vak optimaal kunnen uitoefenen. Een docent is in staat kwalitatief goede lessen te geven en zorg te dragen voor de ontwikkeling van het vak.

Andere functionarissen binnen de school dragen bij aan dit primaire proces. Het uitgangspunt is om ons te richten op de speerpunten in onze onderwijskundige koers. Dit leidt tot een organisatiestructuur, waarbij de locatiedirecteuren en coördinatoren leidinggeven aan een verticale onderwijssector en zich, met de docenten, richten op de ontwikkeling van de leerlingen. In de horizontale lijn zijn de directeur, locatieleiders, staf, vakgroepen en experts verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het onderwijs binnen en buiten de school.

Binnen het Kompaan College vinden we het in de structuur belangrijk dat we elkaar als team aanvullen en talenten van medewerkers zoveel mogelijk goed ingezet worden. Vanuit deze gedachte is een nagenoeg evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen binnen de school en de schoolleiding wenselijk. Op dit moment bestaat de schoolleiding uit 3 vrouwen en 1 man.

11. Sponsoring

We hebben geen specifiek sponsorbeleid. Mocht dat in de toekomst wel gebeuren, dan conformeren wij ons aan de sponsorregeling van Achterhoek VO (zie www.achterhoekvo.nl). Wanneer er al sprake is van sponsoring, zal het nooit zo zijn dat de sponsor (mede) bepaalt wat de inhoud (of vorm) is van de leerstof.

De komende jaren wordt toegewerkt naar onderstaand organisatiemodel:

