



Schoolplan 2015 - 2020



Voorwoord

“Om nieuwe dingen toe te laten moet je soms oude gewoontes en patronen loslaten.”

Het schoolplan van het Linde College 2015-2020 is opgesteld door de schoolleiding. In dit schoolplan beschrijven we voor een deel de huidige situatie, maar richten wij ons vooral op de gewenste ontwikkeling van de school in de komende vier jaar. Uitgangspunt bij die ontwikkeling vormt de in februari 2014 vastgestelde en binnen de school gedeelde missie en visie (De leerling centraal: missie en visie 2014-2018).

‘De leerling centraal’ is voor ons leidend in de ontwikkeling van ons onderwijs en de organisatie naar 2020. Waarom? Omdat het Linde College een school is, die door groot te zijn in persoonlijke aandacht, leerlingen uitdaagt hun talenten maximaal in te zetten om hun ambitie waar te maken en een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Ons onderwijsprogramma richten wij in op kennis (voor leren en werk), persoonsvorming en maatschappelijke toerusting (burgerschap) van onze leerlingen. Zo willen we ze optimaal toerusten voor het leven, werken en leren in de toekomst.

In dit schoolplan beperken wij ons tot de doelen die wij in 2020 willen hebben bereikt. Die doelen zijn ambitieus en niet van de ene op de andere dag te realiseren. Jaarlijks concretiseren we de doelen in een jaarplan. Dit door de methodiek van het opbrengstgericht werken toe te passen.

Als bestuur, schoolleiding en medewerkers zijn wij er in de eerste plaats om leerlingen te ondersteunen en begeleiden. Hierbij gaan we uit van onze vier kernwaarden. Die zijn niet alleen gedeeld, maar moeten als een rode draad in ons dagelijks werk herkenbaar zijn. Daar spreken wij elkaar op aan en sturen wij op.

Wij hebben hoge ambities. Wij willen kwalitatief het beste onderwijs in de regio aanbieden. Om dat te bereiken, eisen wij veel van onze leerlingen, medewerkers en de organisatie van ons onderwijs. Leerlingen dagen we voortdurend uit om hun talenten maximaal te ontplooiën. Onze ambities zijn alleen te realiseren als wij de leerling centraal stellen in ons dagelijks werk, de omgeving serieus nemen en gericht zijn op voortdurende verbetering van onszelf, de organisatie en de opbrengsten van ons onderwijs. Dat realiseren wij door in de komende jaren de volgende doelen centraal te stellen:

- Het realiseren van een gedeelde hoge ambitie ten aanzien van de opbrengsten (op het gebied van kennis, vaardigheden en burgerschap) van ons onderwijs voor de leerlingen.
- Het vergroten en verdiepen van de kennis, deskundigheid en professionaliteit van onze leidinggevenden, onderwijsgevenden en onderwijsondersteuners.
- Het vernieuwen/aanpassen van ons onderwijsaanbod (activerende didactiek, talentontwikkeling, etc.).
- Het realiseren van een professionele cultuur binnen de organisatie.
- Het versterken van de profilering van de school op het gebied van techniek, economie en ondernemen, sport en cultuur.
- Het optimaal gebruiken en toegankelijk maken van ICT als hulpmiddel in ons onderwijs.
- Het wijzigen van de organisatie van de school (meer gericht op de onderwijskundige samenhang).

Al met al betekent dit dat het onderwijs en de organisatie de komende jaren langzaam gaan veranderen. Deze veranderingen zijn noodzakelijk om onze leerlingen onderwijs te bieden dat voldoet aan de kennis, vaardigheden en de maatschappelijke toerusting die zij nodig hebben in de samenleving van de 21^e eeuw.

In tegenstelling tot het vorige schoolplan, beschrijven we de huidige situatie van de school slechts summier. Wij gaan vooral in op de door ons gewenste ontwikkeling van de school. Het bevat de volgende onderdelen:

1. Het Linde College
2. Schoolontwikkeling 2015-2020
3. Onderwijskundig beleid
4. Participatie
5. Personeelsbeleid
6. Arbo en veiligheid
7. Kwaliteitsbeleid
8. Financieel beleid

Met de realisatie van dit schoolplan, hebben wij de uitgangspunten en de kernwaarden voor de organisatie, de school- en de onderwijsontwikkeling opnieuw gewogen en beschreven. Vervolgens zijn de prioriteiten en de uitgangspunten op schoolniveau geformuleerd. In die zin is het schoolplan richtinggevend voor de ontwikkeling van de school tot en met 2020.

B.G.J.Lubberdink, rector/bestuurder

Inhoudsopgave

1.	Het Linde College.....	5
1.1	Algemene schoolgegevens	5
1.2	De organisatie van de school.....	6
1.3	Naar een nieuwe organisatiestructuur 2015 - 2020.....	8
2.	Schoolontwikkeling	10
2.1	Missie.....	10
2.2	Visie.....	10
2.3	De kernwaarden.....	10
3.	Onderwijskundig beleid op het Linde College.....	13
3.1	Visie.....	13
3.2	De pedagogisch didactische visie	13
3.3	Algemene uitgangspunten.....	14
3.4	Leerlingenbegeleiding en ondersteuning (Passend Onderwijs).....	15
3.5	De profilering van ons onderwijsaanbod	16
4.	Participatie	26
4.1	Ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid	26
4.2	Leerlingbetrokkenheid op het Linde College	27
4.3	Betrokkenheid van de medewerkers.....	27
5.	Personeelsbeleid	29
5.1	Visie op personeelsbeleid	29
5.2	Professionalisering.....	30
5.3	Opleiden in de school	30
5.4	Formatiebeleid	31
5.5	Taakbeleid.....	32
5.6	Doelgroepenbeleid	32
5.7	Loopbaanbeleid.....	32
6.	Arbo en veiligheid: een veilige en gezonde school.....	35
7.	Kwaliteitsbeleid en -zorg op het Linde College	37
8.	Financieel beleid	38
	Bijlage 1	39

1. Het Linde College

1.1 Algemene schoolgegevens

Het Linde College is een brede, regionale scholengemeenschap met de schooltypen atheneum, havo en vmbo. In de leerwegen van het vmbo wordt leerwegondersteuning (lwoo) aangeboden in de onder- en bovenbouw. Het Linde College heeft een erkend Technasium in het havo en vwo. De leerlingen zijn vooral afkomstig uit de gemeenten Weststellingwerf, Steenwijkerland en Ooststellingwerf. Zij komen meestal van relatief kleine basisscholen. De naam van onze school verwijst naar de rivier de Linde.

Het Linde College is een samenwerkingsschool voor openbaar en katholiek onderwijs. Het samenwerkingskarakter van de school krijgt onder andere inhoud door de leerlingen kennis, inzicht en kritische zin bij te brengen ten aanzien van maatschappelijke en levensbeschouwelijke waarden. Vanaf de onderbouw besteden wij aandacht aan burgerschapsvorming (de maatschappelijke toerusting) van onze leerlingen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere de LOB-activiteiten in onder- en bovenbouw, de leefstijllessen en de burgerschapsstage. Daarnaast proberen wij in ons toelatings- en personeelsbeleid inhoud te geven aan het samenwerkings- en ontmoetingskarakter van de school. We zijn een algemeen toegankelijke school.

Omvang van de school

Op 1 oktober 2014 telde de school 1397 leerlingen. Het leerlingenaantal is de afgelopen vier jaren redelijk stabiel gebleven na een langere periode van gestage groei. We verwachten de komende periode in een krimp te komen, waarbij de snelheid van de afname van het aantal leerlingen mede zal afhangen van de vraag of wij ons marktaandeel kunnen vasthouden, respectievelijk vergroten. Kijkend naar het aantal leerlingen op de toeleverende basisscholen, is een autonome daling met zekerheid te voorspellen. Dit schept ook weer kansen het unieke gebouw waarin de school is gevestigd onderwijskundig aan de te verwachten kleinere leerlingenaantallen aan te passen.

Ontmoeting

Het Linde College onderscheidt zich van andere scholen in de regio vooral door de bewuste keuze om al het onderwijs in één lesgebouw en op één schoolterrein aan te bieden. Binnen dat lesgebouw zijn er geen aparte gebouwdelen per onderwijssoort, maar maken leerlingen en medewerkers gebruik van alle onderwijsruimtes. De diverse delen van het gebouw onderscheiden zich door de verwantschap tussen de vakken die er worden aangeboden. Als voorbeeld noemen wij cluster 1. In dit cluster krijgen leerlingen binnen alle leerwegen de mens- en maatschappijvakken. Deze keuze geeft ons de mogelijkheid de ontmoeting te realiseren en de integratie en samenwerking van leerlingen en medewerkers van de verschillende schooltypen en leerjaren te bevorderen. Dat is een onderscheidend kenmerk van de school waar wij trots op zijn en willen blijven borgen naar de toekomst.

Positionering van de school

Het Linde College kent een relatief groot voedingsgebied. Onze school heeft een sterke marktpositie in de gemeente Weststellingwerf. In de gemeente is nog één school voor voortgezet onderwijs, namelijk het Terra College (vmbo-groen). Aan de grenzen van het voedingsgebied ondervindt de school een gezonde concurrentie van het Stellingwerf College (Oosterwolde), RSG Tromp Meesters en CSG Eekeringe (Steenwijk). Er is slechts in geringe mate concurrentie met de scholen in de gemeente Heerenveen. Het feit dat wij een relatieve monopoliepositie hebben, schept ook verplichtingen. Als streekschool moet je een breed aanbod kunnen bieden. Vandaar dat we inzetten op profilering van zowel cultuur, sport, techniek als ondernemen. We onderhouden intensieve samenwerkingsrelaties met lokale organisaties en de gemeentelijke overheid op deze gebieden. Ook hebben we een goede relatie opgebouwd met het lokale bedrijfsleven en de instellingen op het gebied van zorg en welzijn. De verbinding met de lokale samenleving is eveneens een kenmerk dat wij willen behouden.

1.2 De organisatie van de school

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt integraal toezicht op het functioneren van het College van Bestuur (CvB). Het toezicht is integraal en omvat dus alle aspecten van het functioneren in hun onderlinge samenhang. Het betreft niet alleen de feitelijke gang van zaken, maar ook de strategie en het beleid voor de toekomst. De RvT telt vijf leden. De rector van het Linde College legt rechtstreeks verantwoording af aan de bestuurder. Eén van taken is het toezien op de naleving van de code goed bestuur en alle overige wettelijke verplichtingen door het CvB. Een goede informatievoorziening (vanuit het principe 'no surprise'), jaarlijks overleg met de GMR en functioneringsgesprekken met het CvB, zijn structureel ingebed in het toezicht.

Het bestuur

Het bevoegd gezag wordt gevormd door het bestuur van de Stichting Samenwerking Voortgezet Onderwijs in de regio Steenwijk, Weststellingwerf en Westerveld (SVO Wolvega/Steenwijk). Naast het Linde College vallen ook de RSG Tromp Meesters en de praktijkschool Tromp Meesters in Steenwijk onder dit bestuur. Het bestuur stelt de kaders van het beleid vast en werkt op basis van de methodiek van het opbrengstgericht werken. Binnen de kaders van het bestuursbeleid, zijn de scholen onderwijskundig autonoom.

Het bestuur stelt zich ten doel kwalitatief goed en algemeen toegankelijk voortgezet onderwijs voor leerlingen van alle niveaus te bieden met respect, waardering en aandacht voor iedereen, ongeacht levensovertuiging en achtergrond. Ook wil het bestuur het onderwijsaanbod van het voortgezet onderwijs in de regio in stand houden. De scholen zijn behoorlijk autonoom geweest in hun bedrijfsvoering en hebben duidelijk hun eigen profilering op het gebied van onderwijs en organisatie. De scholen zijn voor wat betreft hun ontwikkeling vooral gericht op de maatschappelijke ontwikkelingen en verbindingen binnen de lokale gemeenschap en de regio.

Onlangs is de bestuursstructuur geëvalueerd. Op basis van die evaluatie en de toekomstige ontwikkelingen (waaronder krimp en onderwijskundige veranderingen) is het besluit genomen om de samenwerking tussen de scholen in deze planperiode te intensiveren. De bestuursstructuur zal worden aangepast.

De dubbelfunctie van rector/bestuurder gaat verdwijnen en één bestuurder gaat leidinggeven aan de organisatie. Het bestuur draagt primair zorg voor een goede facilitering, kwaliteitsbewaking, de interne en externe verantwoording en belangenbehartiging. Kortom, het scheppen van goede randvoorwaarden om kwalitatief goed onderwijs op de scholen mogelijk te maken. De rectoren van de scholen ondersteunen de bestuurder daarbij en richten zich vooral op het uitvoeren en versterken van het onderwijskundig beleid van de scholen.

Het huidige organisatiemodel van de school

De schoolleiding

Op dit moment bestaat de schoolleiding uit een rector en twee conrectoren (unitleiders). Een kerntaak van de schoolleiding is zorgen voor de onderwijskundige en organisatorische samenhang binnen de school. Daarnaast voert de schoolleiding allerlei taken uit op het gebied van organisatie en beheer. De rector is eindverantwoordelijk.

De rolverdeling bestuur en schoolleiding staat beschreven in het Handboek Governance van juni 2010. De rolverdeling tussen bestuur en schoolleiding wordt in het schooljaar 2015/2016 opnieuw vastgesteld. Vertrekpunt is dat er met ingang van 1 augustus 2015 sprake is van één bovenscholse bestuurder. De rector van het Linde College is primair verantwoordelijk voor het onderwijskundig- en personeelsbeleid binnen de school. Samen met de unitleiders en het samen met de unitleiders zorg dragen voor de schoolontwikkeling.

De conrectoren (unitleiders)

Op dit moment kent de school, naast de rector, twee conrectoren. De unitleiders geven leiding aan onderwijs en begeleiding in één van de units van de school. Ze dragen zorg voor de samenhang en onderlinge afstemming tussen de units.

Het managementteam

Op dit moment kent het Linde College, naast een driehoofdige schoolleiding, drie teamleiders en een aantal coördinatoren. Deze laatste hebben als primaire rol het aansturen van teams. In het managementteam (schoolleiding en teamleiders) hebben zij een rol in de bredere aansturing van de onderwijskundige ontwikkelingen binnen de school.

De unitstructuur

Het Linde College heeft in 1998 de bewuste keuze gemaakt voor het kleinschalig organiseren. De school is verdeeld in drie onderwijseenheden, de units. Deze units zijn (relatief) zelfstandige eenheden met duidelijke eigen verantwoordelijkheden op het gebied van onderwijs en begeleiding. Voor deze vorm is gekozen vanwege de heldere structuur, de herkenbaarheid en de kleinschaligheid die het biedt aan leerlingen. De drie units zijn:

Unit 1: klas 1 en 2 vmbo, havo en vwo

Unit 2: klas 3 en 4 vmbo, mbo niveau 1 en 2

Unit 3: klas 3,4,5 en 6 havo en vwo

In het schooljaar 2014/2015 hebben wij deze organisatiestructuur ter discussie gesteld op basis van een evaluatie van de huidige structuur en rekening houdend met de toekomstige ontwikkeling van de school.

De secties

In de huidige structuur ligt het primaat van de onderwijsontwikkeling bij de units. De keuze voor het unitmodel in de huidige vorm vloeit voort uit de keuze om de school kleinschalig te organiseren. De bewaking van de doorlopende leerlijnen is bij de secties gelegd. In de afgelopen jaren is gebleken dat hier onvoldoende op uniforme wijze sturing aan is gegeven. Niet door de sectievoorzitters en ook niet door de leden van het MT. Het is duidelijk geworden dat de rol van de secties versterkt moet worden. Zij zullen een duidelijkere rol krijgen in de wijze waarop en de vorm waarin wij ons onderwijs in de toekomst gaan vormgeven (adviesraad Onderwijs). Daarnaast zijn de secties verantwoordelijk voor het opstellen en realiseren van kwalitatief goede onderwijsprogramma's voor de gehele leerlijn. De professionele dialoog tussen de secties en de leden van het MT moet worden versterkt.

1.3 Naar een nieuwe organisatiestructuur 2015 - 2020

De unitstructuur heeft de school in het verleden veel gebracht. Dit is onder meer tot uiting gekomen in het CPS onderzoek in maart 2013 en is in het inspectierapport van april 2015 bevestigd; De primaire aandacht voor de pedagogische structuur heeft de ontwikkeling van de unit, als onderwijskundige eenheid binnen de school, gestimuleerd maar is geleidelijk gepaard gegaan met een aantal ongewenste effecten. Er werd minder aandacht besteed aan onder meer de onderlinge afstemming tussen de units, de borging van de inhoudelijke rol van de secties en de bewaking van de doorlopende leerlijnen. Samen met het vrijwel ontbreken van mobiliteit van leidinggevenden en medewerkers tussen de units heeft dit, sluipenderwijs, geleid tot het ongewenste effect van een 'eilandcultuur', waarin het belang van de unit meer centraal stond dan het algemeen schoolbelang. De schoolleiding erkent dit probleem, maar dat heeft in de vorige planperiode niet tot een duidelijke accentverschuiving van unit- naar schoolbeleid geleid.

Nu komen er een aantal ontwikkelingen samen:

1. De genoemde ongewenste 'relatieve autonomie' van de units en teams.
2. Het natuurlijk verloop in schoolleiding en teamleiders.
3. De fluctuerende en uiteenlopende rendementen bij de doorstroom van de leerlingen tijdens hun onderwijsloopbaan.
4. De onderwijskundige veranderingen die wij willen realiseren kunnen alleen door een schoolbreed gedragen visie en uitvoering worden gerealiseerd.
5. De verwachte toekomstige krimp van het aantal leerlingen.

Beleidsvoornemens

1. In het schooljaar 2016/2017 bestaat de schoolleiding uit minimaal twee en maximaal drie schoolleiders.
2. Een duidelijke onderwijskundige aansturing in kolommen, te weten een vmbo-kolom en een havo/vwo-kolom. Er is één schoolleider verantwoordelijk voor de onderwijskundige aansturing van de kolom. In de planvorming en uitvoering werkt deze samen met de betrokken teamleiders.
3. Bij de inrichting van de organisatie blijven wij uitgaan van het principe van het kleinschalig organiseren. Borging van het pedagogisch klimaat en werken en leren in kleine overzichtelijke eenheden in de organisatie blijft hierin uitgangspunt.
4. Het versterken van het onderwijskundig leiderschap.

5. Het in de planperiode versterken van de positie van de secties met de focus op didactiek en de doorlopende leerlijn. In de jaaragenda krijgen zij hiervoor voldoende ruimte. Jaarlijks leggen de secties een inhoudelijke verantwoording af aan het management. Deze verantwoording is gerelateerd aan de opdrachten die de secties vanuit de lijn hebben gekregen. Hiermee is de rol van de sectievoorzitter die van *primus inter pares*.
6. Het inrichten van een adviesraad Onderwijs. Deze adviesraad bestaat onder meer uit vertegenwoordigers van de secties en heeft de taak om de schoolleiding te adviseren over de onderwijskundige ontwikkelingen.
7. In het schooljaar 2016/2017 is de systematiek van de overgangsnormen binnen de kolommen geharmoniseerd.
8. In het schooljaar 2015/2016 hebben we geëxperimenteerd met het meer coördineren van onderwijskundige en dagelijkse regelzaken bij docenten met een taak. In 2015/2016 starten wij daarmee en in 2016 nemen wij een definitief besluit over het verminderen van het aantal leidinggevenden en het meer projectmatig inzetten van docenten. In 2016 wordt dit geëvalueerd en maken we een keuze voor het toekomstig organisatiemodel.
9. In 2018 is een intensief, goed functionerend en voldoende toegerust mentoraat gerealiseerd, waarin opbrengstgericht werken als methodiek wordt gebruikt.

2. Schoolontwikkeling

2.1 Missie

We zijn een school die, door groot te zijn in persoonlijke aandacht, onze leerlingen uitdaagt hun talenten maximaal in te zetten om hun ambitie waar te maken en een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij. Onze medewerkers leveren een actieve bijdrage aan de persoonlijke en cognitieve ontwikkeling van leerlingen. We stimuleren onze medewerkers zich als professional te blijven ontwikkelen.

2.2 Visie

Het Linde College staat voor kwalitatief goed onderwijs dat een brede basis heeft, met een focus op techniek, ondernemen, cultuur en sport. We gaan uit van de nieuwsgierigheid van de leerling en dagen hen uit om op een betekenisvolle, onderzoekende, creatieve manier hun studie als medeverantwoordelijke te benaderen en hun talenten te ontwikkelen. We hebben een sterke betrokkenheid bij de persoonlijke ontwikkeling van elke individuele leerling en zijn daarvoor resultaatverantwoordelijk. We bieden een kleinschalig georganiseerde, krachtige en veilige leeromgeving, die midden in de maatschappij staat. We hebben goed gekwalificeerde medewerkers in alle onderdelen van de organisatie, waarbij elk individu verantwoordelijk is voor resultaat en ontwikkeling. Onze kernwaarden zijn:

Vertrouwen
Verantwoordelijkheid
Verbinden
Vakmanschap

2.3 De kernwaarden

Vertrouwen

We stimuleren initiatieven. De autonomie van leerlingen en de relatie met hen zijn belangrijke pijlers waarop het onderwijs op het Linde College, binnen een heldere structuur, staat. We luisteren naar leerlingen en medewerkers en dagen ze uit om met initiatieven ter verbetering te komen en onbekende paden te gaan. Erkenning en waardering zijn daarbij voor ons leidende begrippen. We zijn ondernemend. Concreet betekent dit dat we ruimte geven aan experimenten van leerlingen en medewerkers en we dagen hen uit om deze ruimte te vullen, waarbij fouten maken mag. Wanneer iets mis gaat, zijn we daar helder over naar alle betrokkenen, evalueren we en passen wij dit aan.

We geven elkaar duidelijke feedback en durven ons kwetsbaar op te stellen. We relativeren en beschikken over een gezonde dosis humor. De begeleiding naar zelfstandigheid en eigen keuzes maken, doen we in een affectieve omgeving. Hierbij bieden we een goede balans tussen instructie en 'zelf doen'. Op het Linde College mag je zijn wie je bent. Jezelf kunnen zijn en jezelf kunnen laten zien, is diep geworteld in de identiteit en traditie van het Linde College. Dat kan alleen in een veilige omgeving. We spreken leerlingen en medewerkers duidelijk aan wanneer ze de veiligheid of de ontwikkeling van een ander belemmeren.

Verantwoordelijkheid

Afspraak is afspraak. We maken duidelijke afspraken en komen deze na. We hanteren haalbare doelen en evalueren die planmatig. We werken zaken af voordat we iets nieuws oppakken.

We bieden heldere kaders

We bieden medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers duidelijke structuur en heldere kaders. We blijven in gesprek en nemen de ander serieus. De ander is verantwoordelijk voor zijn gedrag en we spreken de ander hierop aan.

We hebben gedeeld eigenaarschap in alles wat we doen

Alle medewerkers tonen eigenaarschap en nemen verantwoordelijkheid voor leerlingen en het onderwijs. Het management stelt kaders, faciliteert, evalueert en spreekt waardering uit. We hebben een goede jaarplanning en doen wat we beloven.

Gezamenlijk gedragen visie

We hebben een gezamenlijke visie en dragen deze samen uit. Het management formuleert heldere doelen en stuurt hier consistent op. Zij spreken 'dezelfde taal' naar medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers. We zijn proactief! We maken de juiste keuzes door het stellen van duidelijke doelen en resultaten.

We hebben respect voor elkaar

We hebben respect voor elkaar en de school. Dit zit in kleine dingen: elkaar begroeten, iets voor elkaar doen, elkaar helpen (samen!), geven en nemen, een propje oprapen, doen wat je belooft.

We staan samen voor de kwaliteit

Medewerkers geven elkaar gevraagd en ongevraagd feedback. Leerlingen geven feedback aan leraren en omgekeerd. We communiceren helder met ouders/verzorgers. Kwaliteit is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, waaraan iedereen zichtbaar bijdraagt. Wij werken opbrengstgericht.

Verbinden

We leren samen

Het Linde College is een gemeenschap van medewerkers, leerlingen en hun thuis. Thuis toont interesse in de school en omgekeerd. We werken samen in een open sfeer en op basis van vertrouwen. We vinden goede communicatie heel belangrijk. We zijn kritisch en denken in oplossingen. Ouders/verzorgers en mentoren hebben geregeld overleg om samen te werken aan de ontwikkeling van de leerling. Jongere leerlingen leren van oudere leerlingen: zo leer je *en* zo leer je het nemen van verantwoordelijkheid.

We zijn verbonden

Het netwerk van ouders/verzorgers, oud-leerlingen en bedrijven is actief betrokken bij het Linde College. Dit gaat verder dan alleen het gesprek over de leerling. We vragen actieve participatie en kennisdeling van het netwerk van onze school. Bijvoorbeeld op open dagen, thema-avonden en tijdens bedrijfsexcursies of gastlessen.

We luisteren naar elkaar

We helpen elkaar, we zien elkaar, we geven elkaar collegiale consultatie. Leerlingen geven docenten (1 op 1) feedback over het lesgeven. We leren en laten leerlingen en medewerkers slim samenwerken! Want samen kun je meer én beter. Dit is structureel onderdeel van ons bedrijfs- en onderwijsleerproces. Zo ontwikkelen we de competenties zoals plannen en samenwerken van leerlingen.

We zijn onderdeel van Europa

Ons onderwijs bereidt leerlingen voor op een Europees burgerschap en stimuleert internationalisering. We werken aan eigentijdse sociale en culturele vaardigheden.

Vakmanschap

We hebben passie voor ons vak

We inspireren medewerkers, leerlingen en thuis door te experimenteren, fouten te durven laten maken, daarop te reflecteren en weer initiatieven te nemen. We vormen een bron van kennis voor de leerling. De leraar is een toonbeeld van meesterschap en zo een rolmodel. Hij of zij heeft een voorbeeldfunctie voor de leerlingen. We leren een leven lang en onze vakkennis is 'up to date'. We staan open voor feedback en hebben een lerende houding.

We leren van en met elkaar

We werken met verschillende uitdagende werkvormen, samen met leerlingen, die we vrijheid en structuur in leren bieden. We passen vernieuwende ideeën toe. We maken gebruik van ICT, zowel tijdens de instructie als bij de verwerking op individueel leerling-niveau. Er is ruimte voor ontdekken en verschillende leerstijlen. We stimuleren vakoverstijgende projecten.

We zijn nieuwsgierig

We zijn nieuwsgierig naar iedereen op school, ons vak en daarbuiten. We zijn innovatief en ondernemend. We zijn oprecht geïnteresseerd, zien meerdere oplossingen en staan open voor de ander.

We zien wat leerlingen nodig hebben

We bevorderen diversiteit, creativiteit, competentieontwikkeling en bieden we begeleiding. We bieden ruimte voor het individu en zijn talent. De mentor vervult een centrale rol in de begeleiding en ondersteuning van onze leerlingen. We stimuleren talenten van leerlingen.

We zijn kritisch in ons denken en doen

We hebben een open houding. We analyseren waardierend en beschouwend, positief opbouwend met ruimte voor reflectie. Feedback kunnen we geven en ontvangen. Dat merk je in alles wat we doen, ook aan ons gebouw en in onze vormen van communicatie.

3. Onderwijskundig beleid op het Linde College

3.1 Visie

De kern van de visie van het Linde College: Het onderwijs moet gericht zijn op een optimale persoonlijke ontwikkeling van al onze leerlingen. Naast kennisoverdracht vinden wij het aanleren van vaardigheden, attitudes en waarden erg belangrijk. Wij hebben als school bewust gekozen om dat te doen in één school voor alle leerlingen. Een school waar de ontmoeting centraal staat en waar samen leren, samenwerken en samen leven op een natuurlijke wijze vorm wordt gegeven. Wij willen leerlingen een uitdagende en inspirerende leeromgeving bieden, waarin zij worden uitgedaagd hun talenten (ook na schooltijd) maximaal te kunnen ontplooiën.

Het onderwijs kent drie belangrijke en gelijkwaardige functies: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (ontwikkeling van eigenheid en eigen talenten). Die functies zijn herkenbaar in ons onderwijsconcept. Dit gebeurt allemaal in een omgeving die uitnodigt tot ontmoeting, die overzichtelijk en veilig is en waarin persoonlijke zorg en correcte omgangsvormen centraal staan. Leerlingen moeten zich bij ons thuis kunnen voelen, ongeacht hun levensbeschouwelijke overtuiging, afkomst en culturele achtergrond. Respect hebben voor elkaar staat daarbij voorop. Dit hebben wij vertaald naar een pedagogisch-didactische visie.

3.2 De pedagogisch didactische visie

In ons pedagogisch en didactisch handelen, streven wij de volgende doelen na:

- Een optimale persoonlijke ontwikkeling van de leerling en een goede voorbereiding op vervolgstudie, beroep en maatschappij.
- Onderwijs dat aandacht schenkt aan de persoonsvorming van de leerling. Hierbij staat centraal dat de leerling zelfstandig, op basis van argumenten keuzes kan maken binnen de sociale context van de school en de maatschappelijke omgeving.
- Onderwijs dat aandacht schenkt aan het leggen van een stevig kennisfundament.
- Onderwijs dat de leerling een actieve rol geeft in het eigen leerproces en hem hiertoe uitdaagt en motiveert.
- Onderwijs dat samenhangend is, zowel tussen de vakken als de leerjaren.
- Onderwijs dat recht doet aan de ontwikkelingsfase waarin de leerling zich bevindt.
- Onderwijs met aandacht voor het veranderende karakter van kennis en het toenemend belang van vaardigheden en attitudevorming.
- Onderwijs waarin leerstof wordt aangeboden met een pedagogische meerwaarde en dus ook relevant is voor de persoonsvorming.
- Onderwijs dat leerlingen stimuleert zelf te kiezen, verantwoordelijkheid te nemen en te dragen.
- Onderwijs dat de eigen talenten en ambities van leerlingen stimuleert op alle mogelijke terreinen, bijvoorbeeld op het gebied van kunst en cultuur en de bètavakken.
- Onderwijs dat een bijdrage levert aan de burgerschapsvorming.

Wij willen dit realiseren door:

- het bieden van een breed onderwijsaanbod in vmbo, havo en vwo;
- het kleinschalig organiseren van ons onderwijs in overzichtelijke organisatie-eenheden;
- het helder en eenduidig aansturen van de onderwijsinhoud binnen de kolommen vmbo en havo/vwo;
- actief in te spelen op nieuwe ontwikkelingen binnen het voortgezet onderwijs;
- meer variatie in didactische werkvormen met nadruk op activerende didactiek en samenwerkend leren, onderzoekend leren en talentontwikkeling;
- het bevorderen van het eigenaarschap van leerlingen in het leerproces;
- het op peil houden en aanscherpen van de pedagogische en didactische kennis van onze medewerkers (professionalisering);
- zorg en begeleiding van hoge kwaliteit te bieden in een omgeving waar aandacht is voor de individuele talenten en beperkingen van leerlingen;
- het realiseren van een krachtige en inspirerende leer- en leefomgeving met goede faciliteiten voor al onze leerlingen;
- het in de dagelijkse omgang uitgaan van respect, verdraagzaamheid en zorgzaamheid;
- leerlingen kennis te laten maken met de verschillende levensbeschouwingen en de diversiteit van onze cultuur;
- een opbrengstgericht en cyclisch kwaliteitsbeleid.

3.3 Algemene uitgangspunten

Goed onderwijs draait om de kwaliteit van het leren. Optimaal leren door leerlingen kan alleen bereikt worden met behulp van docenten die samenwerken in een professionele cultuur. Wij willen die professionele cultuur binnen de school versterken door de focus te richten op de kwaliteit van de instructie en het realiseren van een cultuur waarin wij elkaar voortdurend stimuleren te verbeteren. In 2020 leren docenten constant van elkaar. Zij delen kennis en vaardigheden en benutten deze in een continue dialoog over onderwijskwaliteit. Docenten bezoeken elkaars lessen, bereiden samen lessen voor en maken samen analyses van de effecten die het gegeven onderwijs op de leerlingen heeft. De leiding van de school stuurt deze ontwikkeling aan en bewaakt de afgesproken kaders van het beleid.

Om dit doel te bereiken, maken wij in de komende jaren binnen de school gebruik van de methodiek van het opbrengstgericht werken.

- In het schooljaar 2015/2016 hebben alle secties een 'verbeter'-plan opgesteld. In dit plan geeft de sectie aan op welke terreinen zij zich wil ontwikkelen en verbeteren. Het realiseren van een breed gedragen doorlopende leerlijn, de samenhang met andere vakken en de inbedding van taal- en rekenbeleid in het curriculum per leerweg worden in het sectieplan opgenomen.
- Het bestuur stelt aan het begin van het schooljaar 2015/2016 een kadernota vast met daarin de te bereiken doelen in 2016 en volgende jaren.
- De schoolleiding neemt in het schooljaar 2015/2016 deel aan een professionaliseringstraject gericht op het versterken van het gedeeld leiderschap en het implementeren van de methodiek van het opbrengstgericht werken.
- Voor de onderwijsgevenden wordt het professionaliseringsprogramma gericht op het versterken van de pedagogisch didactische aanpak en het opbrengstgericht werken gecontinueerd.
- LOB vormt een rode draad in de begeleiding van leerlingen.
- Het versterken van een doorlopende leerlijn in het mentoraat.
- Het jaarlijks opstellen van een activiteitenplan voor de school en de onderliggende onderwijseenheden.

3.4 Leerlingenbegeleiding en ondersteuning (Passend Onderwijs)

Het managen van de leerlingenbegeleiding vraagt om een herkenbaar beleid. Op het Linde College accepteren wij het gegeven dat er tussen de organisatorische eenheden accentverschillen kunnen zijn in de manier waarop de eerstelijnszorg wordt uitgevoerd. De organisatie als zodanig is voor de hele school identiek.

Op dit moment heeft iedere unit de beschikking over een leerlingenbegeleider en een zorgcoördinator. Deze zijn vooral gericht op ondersteuning van de mentoren en unitleiding bij zware sociaal-emotionele problematiek en problemen op het gebied van het leren en motoriek. Ook beschikt iedere unit over een decaan. Op schoolniveau is een Zorg Team (ZT) actief. Op bovenschools niveau wordt intensief samengewerkt met de lokale partners (de gebiedsteams) en in het multidisciplinair overleg (MDO).

In het schooljaar 2015/2016 gaan wij onze ondersteuningsstructuur opnieuw beschrijven. Enerzijds om die structuur beter af te stemmen op de huidige en toekomstige ontwikkelingen binnen onderwijs, het samenwerkingsverband en het lokale en regionale jeugdbeleid. Anderzijds om die ondersteuningsstructuur een plek te geven in het vernieuwde organisatiemodel. Vanaf augustus 2016 gaan wij met de nieuwe ondersteuningsstructuur werken. Belangrijkste opdracht is het voldoen aan het basisniveau van ondersteuning, zoals vastgelegd in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband.

Waar ligt de verantwoordelijkheid van de leerlingenbegeleiding?

De unit is verantwoordelijk voor de begeleiding en kan, waar nodig, gebruik maken van tweedelijns functionarissen. De begeleiding van leerlingen behoort tot de taak van iedere docent. Binnen de leerlingbegeleiding hebben de mentoren een spilfunctie. Per unit kunnen de taken van de mentoren iets verschillen, maar deze komen in hoofdzaak op het volgende neer:

De mentoren zorgen voor studielessen, mentorlessen, leefstijl- en keuzelessen, het voeren van individuele gesprekken met leerlingen, LOB-activiteiten en het bijwonen van klas- en schoolactiviteiten van de leerlingen. Zij voeren ook activiteiten uit als het bijwonen van mentorenvergaderingen, klassenbesprekingen, rapportvergaderingen, het bijhouden absentie, het volgen van de vorderingen van individuele en groepen leerlingen, het mede opstellen van specifieke handelingsplannen voor zorgleerlingen, het bijhouden en vullen van het leerlingvolgsysteem, contacten met ouders/verzorgers, etc.

Zoals aangegeven, kan daarbij de hulp worden ingeroepen van tweedelijns functionarissen. In alle gevallen blijft de begeleiding van leerlingen de verantwoordelijkheid van de mentor en de unitleiding. Eén van de leden van de schoolleiding geeft leiding aan de realisatie van de doelen uit het ondersteuningsprofiel van de school en de uitvoering van het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband.

Ondersteuningscoördinatoren

Ondersteuningscoördinatoren verrichten hun werkzaamheden vanuit een betrokkenheid bij één van de units. Zij hebben een coördinerende positie en zijn verantwoordelijk verschuldigd aan de unitleider. Vanuit die positie verzorgen zij onder meer de contacten met specialisten en externe instanties en coördineren zij alle aspecten van de leerlingenbegeleiding binnen de unit. Zij zijn de vertegenwoordiger van de unit in het zorgteam en zijn verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van handelingsplannen. Zij gaan zich in toenemende mate ontwikkelen tot interne begeleiders voor alle mentoren en vakdocenten binnen de unit.

Beleidsvoornemens

De ondersteuning binnen de school is goed geregeld. Er is echter in toenemende mate behoefte aan een duidelijke actuele beschrijving van de leerlingenbegeleiding en een heldere beschrijving van de verantwoordelijkheden van alle betrokkenen op schoolniveau. In het schooljaar 2015/2016 wordt de leerlingenzorg binnen de school opnieuw beschreven.

Daarbij schenken we uitgebreid aandacht aan:

- de verantwoordelijkheden en taken van de mentor;
- de verantwoordelijkheden en taken van de leerlingenbegeleiders;
- de verantwoordelijkheden en taken van de ondersteuningscoördinatoren;
- de verantwoordelijkheden en taken van de vertrouwenspersonen;
- de samenstelling, verantwoordelijkheden en taken van het zorgteam;
- de relatie met het samenwerkingsverband;
- de time-out en overige voorzieningen binnen en buiten de school;
- de relatie met andere instellingen op het gebied van jeugdhulpverlening, jeugdzorg;
- de relatie met de gebiedsteams en het MDO in de lokale gemeenschap;
- de kwaliteit van de zorg;
- het herijken van ons ondersteuningsprofiel. Wat kunnen wij wel en wat kunnen wij niet?

Leerlingen met zware ondersteuningsbehoeften

Het Linde College is een algemeen toegankelijke school. Dat betekent niet dat alle leerlingen worden toegelaten. Het gaat dan vooral om leerlingen waarvan voor de start duidelijk is dat ze de niet met een diploma één van de leerwegen van het Linde College kunnen afsluiten. Het kan daarbij ook gaan om leerlingen met een zodanige handicap, dat zij voor het deelnemen aan het regulier onderwijs een beroep kunnen doen op zware ondersteuning. Ons toelatingsbeleid van LGF-leerlingen is opgenomen in de schoolgids. De toelating van leerlingen is uitgebreid beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (bijlage 1). Dit schoolondersteuningsprofiel (juni 2014) wordt ieder schooljaar aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving.

3.5 De profilering van ons onderwijsaanbod

Wat hebben we op basis van onze missie, visie en kernwaarden in 2020 bereikt?

Er is meer ruimte voor talentontwikkeling

Talentontwikkeling staat als doelstelling centraal bij het invoeren van de Linde-uren in de Theoretische Leerweg, het havo en het vwo. De inhoud van deze Linde-uren kan binnen de verschillende studierichtingen verschillen, maar voor alle Linde-uren (2*2 blokken per klas, per week) geldt dat de volgende uitgangspunten zijn gehanteerd:

1. Het versterken van het onderwijskundige klimaat door (deels) met een andere aanpak te komen, waardoor leerlingen worden uitgedaagd en meer van hun kwaliteiten kunnen laten zien.
2. Leerlingen confronteren met een op zelfstandigheid gerichte, onderzoeksgerichte en probleemgerichte didactiek. Het Technasium onderwijs is hierbij een inspiratiebron.
3. Aandacht voor vaardigheden en competenties. Meer aandacht voor onderzoeksvaardigheden, communicatieve vaardigheden, studievaardigheden en probleemoplossend samenwerken.
4. Het versterken van het schoolprofiel met een breed aanbod aan cultuur, sport, techniek en ondernemen.

Om deze Linde-uren te kunnen realiseren worden er wijzigingen in de lessentabel ingevoerd. Dit realiseren wij in het schooljaar 2016/2017 vanaf leerjaar 1.

3.5.1 Cultuurprofielschool

We willen cultuurprofielschool worden en geven daarmee een inhoudelijke impuls aan de kunst- en cultuurvakken. In het cultuurarme gebied waarin de leerlingen opgroeien, geeft het Linde College als cultuurprofielschool hen een breed algemeen vormend aanbod. Dit is gerealiseerd zowel binnen als buiten de school.

Beeldende kunst, muzikales, toneelstuk, culturele avond en een poëzieproject zijn allemaal voorbeelden van culturele activiteiten die plaatsvinden op het Linde College en die onderdeel zijn van onze cultuureducatie. De toneelvoorstellingen, culturele avonden, culturele activiteiten, het zijn allemaal 'leuke' dingen die structureel in het onderwijsprogramma zijn opgenomen. Cultuureducatie is een belangrijk onderdeel van het onderwijs. Het geeft kleur aan de school en voor ons een uitgelezen kans om de ontmoeting tussen leerlingen te organiseren.

Kunst en cultuur inspireert ons, cultuur zet ons op andere gedachten en leert ons open te staan voor anderen. Tegelijk biedt cultuur de mogelijkheid om je te uiten en je creativiteit te ontwikkelen. Cultureel bewustzijn geeft richting aan ons omgaan met het verleden. Cultuur kan een tegenhanger zijn voor de verzakelijking van de maatschappij en ons op die manier een spiegel voorhouden. De cultuur die ons uit het verleden is overgeleverd, geeft bovendien inzicht in onze voorgeschiedenis en maakt het heden meer begrijpelijk.

Kunst en cultuur biedt de leerlingen de mogelijkheid om hun talenten op andere dan het cognitieve vlak te ontplooiën. Kunst- en cultuureducatie zorgt voor een binding met de school en heeft een positief effect op de sfeer op school.

Beleidsvoornemen

Het Linde College wil zich in 2017 hebben ontwikkeld tot een cultuurprofielschool. De basis hiervoor is gelegd in een beleidsnotitie van de cultuurcoördinator. De uitvoering van de in die nota opgestelde doelen, start in het schooljaar 2015/2016. De profilering krijgt vanaf schooljaar 2017/2018 een vaste plek in het onderwijsaanbod voor alle leerlingen. Wij willen een voorbeeldfunctie vervullen in Noord-Nederland hoe cultuureducatie ingebed is binnen het curriculum en binnen de culturele omgeving van de school. Om het programma te kunnen uitvoeren wordt intensief samengewerkt met andere lokale en regionale partners.

3.5.2 Ondernemen

De wereld van morgen vraagt om creatieve mensen die bereid zijn verantwoordelijkheid te nemen. Door gebruik te maken van technologische toepassingen, kunnen zij dromen realiseren die hun eigen geluk en dat van anderen vergroten. Wij hebben in de afgelopen jaren goede ervaringen opgedaan met de invoering van het Technasium. Dit concept gaan wij ook toepassen om het profiel Ondernemen te versterken. Wij willen starten in het vmbo en dit concept vervolgens uitbouwen naar het havo en vwo. De verworvenheden en de aanpak van het Entreprenasium geven ons handvatten om het onderwijs in economie en ondernemen te voorzien van een meer activerende didactische werkvorm. Ondernemend leren staat centraal. Het ondernemend leren doet – net als in het Technasium – een stevig beroep op vaardigheden van de leerlingen. Vaardigheden die hen van pas komen in hun latere vervolgopleiding en beroep.

Beleidsvoornemen

Het Linde College wil in 2015/2016 onderzoeken of en op welke manier het onderwijsconcept van het Technasium te gebruiken is bij het inhoud geven aan het leren ondernemen. Op basis van de uitkomst van dat onderzoek, besluiten wij of en op welke manier we dat vorm en inhoud gaan geven in het vmbo, havo en vwo.

3.5.3 Sport

Het Linde College beschikt over uitstekende faciliteiten om zich op het gebied van sport te profileren. Wij doen dat niet door een sportklas aan te bieden, maar door leerlingen de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor een sportprofiel in het vmbo (LO-2) en het havo en vwo (BSM).

Beleidsvoornemen

In het schooljaar 2015/2016 onderzoeken wij of en op welke wijze wij (onderdelen van) BSM kunnen gaan invoeren voor de leerlingen in het havo en vwo. In het vmbo continueren wij het aanbieden van het examenvak LO-2.

3.5.4. Techniek

Het Linde College wil zich profileren als een school waar leerlingen op een eigentijdse wijze worden voorbereid op een vervolgopleiding in de sector Techniek. Binnen het vmbo bieden wij een gevarieerd breed Techniekprogramma (waaronder Bèta-challenge) aan.

In het havo/vwo hebben wij ons in de afgelopen jaren geprofileerd met de invoering van het Technasium.

In 2015/2016 is het onderwijsconcept van het Technasium volgroeid. Het Technasium is ingesteld om meer eigentijds en beter bètaonderwijs te bieden. In het Technasium wordt het vak 'Onderzoek & Ontwerpen' aangeboden. Onderzoek & Ontwerpen (O&O) is een nieuw examenvak, speciaal voor het Technasium. Kenmerkend voor het vak is het onderwijsconcept. Hierin staat een actieve rol van de leerling centraal. Er wordt een sterk beroep gedaan op vaardigheden als: ontwerpen, probleem oplossen, onderzoekend leren, creativiteit, samenwerken en ondernemen. De leerlingen werken projectmatig aan echte vraagstukken van externe opdrachtgevers.

Elk project duurt ongeveer acht weken. In elk project staat een ander bètatechnisch beroep en vraagstuk centraal. Op deze manier kunnen leerlingen goed onderzoeken wat bij hen past. De hele klas werkt in teams aan dezelfde opdracht. Als het mogelijk is, gaan zij op bedrijfsbezoek. De opdrachtgever probeert aanwezig te zijn bij de beoordeling van de werkstukken. Het vak Onderzoek & Ontwerpen wordt aangeboden als profielkeuzevak in de profielen Natuur en Techniek en Natuur en Gezondheid.

Beleidsvoornemens

We zijn trots op ons Technasium en de ontwikkeling die daarbinnen heeft plaatsgevonden. De uitkomsten van de audit van 18 mei 2015 zijn een voldoende legitimering daarvoor. De komende jaren gaan we het Technasium doorontwikkelen.

1. We willen de ervaringen die we hebben opgedaan met de meesterproef inzetten om de structuur te versterken, met name het tijdpad. Hierdoor willen we een hogere kwaliteit mogelijk maken. De kwaliteit was sterk wisselend, het tijdpad voor de leerlingen een lastig punt en ook de begeleiding door het ho/wo kan sneller worden ingezet.
2. We willen de afronding van de meesterproef een centrale plek geven binnen de presentaties van de profielwerkstukken.

3. We willen het belangstellingspercentage in het vierde leerjaar voor het Technasium realiseren op tenminste 50% van de leerlingen met een N-profiel.
 - In de praktijk is gebleken dat er behoefte is aan meer overleg met het hele team. Het komende schooljaar geven we daar vorm aan.
 - Discipline wat betreft het regelmatig evalueren van diverse processen is een blijvend aandachtspunt.
 - Voor de werkplaats willen we strakkere afspraken en een duidelijk beleid ten aanzien van het opgeruimd houden van het lokaal.
 - Het realiseren van 'masterclasses' voor Technasiumleerlingen binnen het ho/wo.

Het Linde College wil ook in 2020 een onderscheidend Technasium hebben. In het vmbo kiest 30% van de leerlingen voor de sector Techniek en is het programma Bèta-challenge geïmplementeerd.

3.5.5 Nieuwe beroepsgerichte programma's in de bovenbouw van het vmbo

In september 2012 is het Linde College aangemeld bij het platform beroepsonderwijs om in aanmerking te komen als klankbordschool en daarmee ook als pilotschool voor de vernieuwde beroepsgerichte vakken. Dit verzoek is gehonoreerd en in schooljaar 2013/2014 is er gestart met de pilot in de profielen PIE (Produceren, Installeren en Energie), met als mogelijkheid binnen dit profiel het keuzevak BWI (Bouw, Wonen en Interieur) te kiezen, E&O (Economie en Ondernemen) en Z&W (Zorg en Welzijn).

Als de vernieuwde programma's goed neergezet worden, ontstaat er voor de leerlingen een meer eigentijds praktijkprogramma met meer keuzemogelijkheden en de mogelijkheid om keuzes uit te stellen. Een belangrijk onderdeel van het praktisch examen wordt mogelijk een proeve van bekwaamheid en nieuw is ook het verplichte LOB-dossier, uitgaande van de LOB competenties van Marinka Kuipers. Dit LOB-dossier zal met ingang van schooljaar 2017/2018 beoordeeld worden in een panelgesprek met een praktijkdocent vmbo, een docent mbo en een vertegenwoordiger (stagebegeleider) uit het bedrijfsleven.

In de pilot mag het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) aangepast worden. Uiteraard mag dat niet leiden tot onzekerheid bij leerlingen en hun ouders/verzorgers en ook niet tot kwaliteitsverlies van het onderwijs in de programma's en het aanbod binnen de beroepsgerichte vakken.

Het invoeren van de vernieuwde beroepsgerichte programma's is een inhoudelijke vernieuwing en heeft tot doel een eigentijdser, uitdagender, duurzamer en toekomstgericht onderwijsprogramma te realiseren. De leerlingen worden uitgedaagd een actieve, onderzoekende en lerende houding te ontwikkelen. Door de nieuwe programma's dagen we docenten uit om hun profielen enthousiast en toekomstbestendig te implementeren waarbij ze rekening houden met de ontwikkelingen en arbeidsmogelijkheden in de regio. Daarnaast heeft het invoeren van de nieuwe beroepsgerichte programma's ook invloed op het keuzeprogramma in de onderbouw.

In 2020 zijn we tevreden als de nieuwe beroepsgerichte programma's beleidsrijk zijn ingevoerd en de ingezette veranderingen en acties energie opleveren. Voor leerlingen en docenten is een open, actieve leerhouding bewerkstelligd, de opbrengsten zijn goed en de verbinding tussen de verschillende profielen in de beroepsgerichte vakken is gerealiseerd. Daarnaast staat er een stevige doorlopende leerlijn tussen onder- en bovenbouw, voor zowel de beroepsgerichte component als het loopbaanleren.

Om dit proces te monitoren, is er regelmatig een werkbijeenkomst (circa 1 x per 6-8 weken) waarbij docenten en de decaan onder- en bovenbouw aanwezig zijn. In deze bijeenkomsten worden werk- en taakkaarten gemaakt en daarbij wordt de afstemming onder-bovenbouw gerealiseerd voor zowel de beroepsgerichte programma's als ook de doorlopende leerlijn LOB.

Beleidsvoornemens

Schooljaar 2015/2016: derde en laatste pilot jaar. De derdejaars leerlingen volgen dezelfde leerroute als bovenbeschreven. Datzelfde geldt voor de vierdejaars. Experiment LOB beoordeling 'nieuwe stijl'. Start vernieuwde voorbereiding op de nieuwe beroepsgerichte programma's in het tweede leerjaar. Evaluatie 2015/2016 examenresultaten en stand van zaken, ervaringen leerlingen (enquête) en docenten en vanuit de uitkomsten verbeteracties benoemen en uitvoeren.

Schooljaar 2016/2017: beleidsrijk invoeren nieuwe beroepsgerichte programma's met mogelijkheden voor leerlingen keuzevakken te volgen in andere profielen, keuze om smal dan wel breder hun leerroute vorm te geven. Vierdejaars ronden hun ingezette leerroute 'oude stijl' af. Evaluatie 2016/2017, idem als bovengenoemd.

Schooljaar 2017/2018: eerste lichting leerlingen die 'formeel' examen doen in de nieuwe beroepsgerichte programma's en LOB-beoordeling 'nieuwe stijl'. Evaluatie 2017/2018, idem als bovengenoemd.

3.5.6 Versterking van de gemengde – en theoretische leerweg

De komende jaren staan in het teken van het versterken van de gemengde- en theoretische leerweg. Dit is nodig om de neerwaartse spiraal van de opbrengsten te doorbreken en het onderwijs in deze leerweg sterker te profileren. Een tweede aandachtspunt is het ontwikkelen van de schakel tussen de theoretische leerweg en het havo. Wij willen bewerkstelligen dat meer leerlingen succesvol instromen in havo 4 en het havo met een diploma afsluiten. Dit gaan we realiseren door het afstemmen van de lessentabellen van 3T en 3H, meer aandacht te schenken aan de kernvakken, de studievaardigheden en het stimuleren tot grotere zelfstandigheid. Dit moet leiden tot een theoretisch-havo, waarin een gemengd team van theoretische en havo-docenten de lessen gaat verzorgen.

In 2013 zijn er gezamenlijke bijeenkomsten gestart met de docenten van de theoretische klassen 1 tot en met 4 (KGT 14). Na een sterkte- zwakte analyse is er een begin gemaakt met activiteiten gericht op het verbeteren van de doorlopende leerlijn, van klas 1 tot met 4, in toetsen en vaardigheden. De mentoren hebben een cursus Opbrengstgericht mentoraat gevolgd en komend schooljaar 2015/2016 wordt een scholing effectieve didactiek, gericht op activeren en motiveren, aangeboden.

Inmiddels zijn de toetsplannen tussen onder- en bovenbouw op elkaar afgestemd, waarbij ook gekeken is naar de kwantiteit en kwaliteit van de toetsen. Aan de verbetering van de kwaliteit wordt nog gewerkt. Nog niet alle secties hebben de toetsen OBIT-proof. Naast de versterking van de gemengde- theoretische leerweg, is voor de gemengde leerweg een verandering op handen. In schooljaar 2016/2017 start het intersectorale programma Dienstverlening en Producten.

Oog voor talent

Voortzetting van projecten waarin talentvolle leerlingen kunnen participeren. Projecten waarin bedrijfsleven, mbo opleidingen en vmbo zijn vertegenwoordigd. Dit ter ondersteuning van de opleidingskeuze na het vmbo voor alle sectoren.

Beleidsvoornemens

Schooljaar 2015/2016:

- Het rendement van de opleidingen in de gemengd/theoretische leerweg ligt tenminste op het niveau van het landelijk gemiddelde.
- Het verder versterken van het mentoraat, inclusief de doorlopende leerlijn LOB (versterken van de driehoek ouder(s)/verzorger(s) – kind – school).
- Volgen van de cursus effectieve didactiek.
- Het afstemmen van het pedagogisch didactisch handelen.
- Verkennen en implementeren van Dienstverlening en Producten.
- Evaluatie schooljaar 2015/2016 (PDCA)

Schooljaar 2016/2017:

- Start programma Dienstverlening en Producten.
- Uitvoeren verbeterpunten evaluatie.
- Resultaten meten van de ingezette verbeteringsactiviteiten m.b.t. het opbrengstgericht handelen van docenten d.m.v. observaties en enquêtes.
- Evaluatie schooljaar 2016/2017

Schooljaar 2017/2018:

- Continuering ingezette ontwikkelingen op kwaliteit in het primaire proces.
- Inzoomen op verdiepmogelijkheden binnen vakken (differentiatie t.b.v. opstroom mogelijkheden).
- Evaluatie verbeteringsproces van 2015/2020 en de uitkomsten daarvan dienen als basis voor het volgende schoolplan.

3.5.7 Strategische alliantie Wolvega

In samenwerking met het ROC Friesland College is de 'Strategische alliantie Wolvega' op 1 augustus 2010 van kracht. Op 25 juni is dit opnieuw bevestigd. De Strategische alliantie Wolvega bevat afspraken over ambities als:

- het terugdringen van voortijdig schoolverlaten;
- zo hoog mogelijk kwalificeren van leerlingen;
- vormgeven van effectieve en efficiënte leertrajecten;
- versterken van de banden met regionale bedrijven en instellingen;
- verhogen van de kwaliteit en het rendement van het beroepsonderwijs in Wolvega en omstreken.

3.5.8 Taalbeleid

Het uitrollen van het taalbeleid: 'Taal is van ons allemaal', zoals verwoord in het taalbeleidsplan uit 2014 heeft het volgende opgeleverd:

Met de uitvoering van dit integrale beleid hebben we bereikt dat iedere leerling die het Linde College verlaat dit doet met een lees-, mondelinge- en schriftelijk taalvaardigheid op de niveaus die gesteld worden in het referentiekader taal. Voor vmbo is dit het niveau 2F, voor havo tenminste 3F en voor het vwo 4F. Het vak Nederlands kan het niet alleen, daarom is aandacht voor taal bij alle vakken nodig. Aandacht voor taal bij andere vakken heeft niet alleen de taalvaardigheid van leerlingen verhoogd, maar ook de opbrengsten voor het eigen vak.

Beleidsvoornemens

In 2019 heeft het taalbeleid geleid tot een verbetering van de taalvaardigheid van alle leerlingen.

3.5.9 Rekenbeleid

Nogal wat leerlingen die het voortgezet onderwijs binnenkomen, hebben een gebrekkige rekenvaardigheid. Als de rekenkennis verder wegzakt, kunnen de problemen groter worden. Hierdoor kunnen leerlingen zich in allerlei rekensituaties binnen en buiten de school onmachtig voelen. Het Linde College heeft activiteiten georganiseerd om rekenproblemen aan te pakken en leerlingen voor te bereiden op de verplichte rekentoets. Zo krijgen alle leerlingen in leerjaar 1 het vak rekenen aangeboden. In beroepsgerichte leerwegen van het vmbo wordt het vak rekenen ook aangeboden. In het derde leerjaar en de bovenbouw van het havo en vwo worden de rekenvaardigheden onderhouden in onder meer de lessen wiskunde en economie.

Naast klassikale instructie kunnen leerlingen hun vaardigheden zelf onderhouden met behulp van een digitale rekenmethode. De school toetst (diagnostisch) de leerlingen regelmatig en volgt hen met een leerlingvolgsysteem. Bij grote achterstand bieden we de leerling extra rekenen aan. In 2014/2015 hebben wij de effecten van het rekenbeleid geëvalueerd en op basis daarvan wordt het rekenbeleidsplan uit 2012/2013 aangepast.

Beleidsvoornemen

In 2016 kunnen alle leerlingen voldoen aan de gestelde rekenvaardigheidseisen.

3.5.10 De doorstroom binnen de havo/vwo kolom

Eind schooljaar 2015/2016 zijn alle doelstellingen uit de invoeringsnotitie eerste fase gerealiseerd. Eind schooljaar 2014/2015 zijn de doorstroom rendementen minimaal op gemiddeld niveau.

3.5.11 Moderne Vreemde Talen (M.V.T.)

Bij de moderne vreemde talen is de introductie van het Europees Referentie Kader (E.R.K.) gebruikt om de doorlopende leerlijn te realiseren. Bij Engels, Frans en Duits zijn de taalvaardigheden stapsgewijs verder ontwikkeld. In het PTA, het Programma van Toetsing (PT) en de studiewijzers, worden de verschillende ERK-tussenniveaus opgenomen. Wij stellen zoveel mogelijk leerlingen in staat erkende gecertificeerde vaardigheidentoetsen te maken. Bij Engels het Cambridge certificaat in de bovenbouw en Anglia in de onderbouw; bij Frans het Delf-scolaire en bij Duits het Goethe-certificaat. Het behalen van certificaten voor leerlingen zal onderdeel uitmaken van plustraject en wordt opgenomen in het plusdocument.

3.5.12 Zomerschool

Schooljaar 2014/2015 organiseert het Linde College samen met de RSG Trompmeesters uit Steenwijk een regionale zomerschool. Op basis van de evaluatie in het najaar van 2015 wordt besloten of we hiermee doorgaan. Vanuit onze missie en visie ligt een continuering in de komende periode voor de hand.

3.5.13 Onderwijstijd

De school zal ook de komende periode permanent beleidsmatige aandacht hebben voor de wettelijke verplichtingen die uit de wet onderwijstijd 2015 voortvloeien. In dat beleid is het beoordelingskader van de inspectie leidend.

We dragen er zorg voor dat:

1. de cumulatief geprogrammeerde onderwijstijd wordt gerealiseerd. Voor het vmbo is dat minimaal 3700 uur, voor het havo minimaal 4700 uur en voor het vwo minimaal 5700 uur. Voor deze programma's geldt dat zij na instemming van de MR tot stand komen.
2. We richten jaarlijks het onderwijsprogramma in op minimaal 189 lesdagen met inachtneming van de regiocorrectie in verband met de vakantiespreiding.
3. De school over een – door de MR geaccordeerd - lesuitvalbeleid beschikt en dit ook uitvoert.
4. De school over een valide vorm van registratie beschikt passend binnen het beoordelingskader.

3.5.14 LOB: visie en doelstellingen

LOB op het Linde College omvat alle activiteiten die de leerling ontwikkelt die van invloed zijn op het proces van loopbaanontwikkeling. Daarbij staan de volgende vragen centraal: "Wie ben ik? Wat kan ik? En wat wil ik?"

De leerlingen hebben geleerd te reflecteren en vooruit te kijken met als belangrijkste onderliggende vraag: 'Wat betekenen de ervaringen die je opdoet in leven, leren en werken voor je?' Ze zijn gestimuleerd hun loopbaan vorm te geven door het inzetten van verschillende loopbaancompetenties (reflectie op kwaliteiten en motieven, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken).

Door LOB zijn de talenten en interesses van leerlingen in beeld gebracht en wordt naar een optimale en succesvolle (school-)loopbaan gestreefd. De leerling beseft waarvoor hij/zij op school zit. Vakdocenten, mentoren, decanen en ouders* hebben hierbij een stimulerende en motiverende rol. LOB heeft bijgedragen tot persoonlijke ontplooiing van de leerling en heeft sturing gegeven bij het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven.

Dit alles is gerealiseerd door een schoolbrede invoering van LOB, met een doorlopende leerlijn van klas 1 t/m 6. Het LOB-gesprek is als rode draad ingebed in de curricula van alle leerwegen. Centraal binnen LOB staan het gedeeld eigenaarschap en een gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen, ouders en de school. Op school worden de LOB-activiteiten geïnitieerd, aangestuurd en gecoördineerd door de decanen. De vakdocenten leggen de relatie tussen het vak enerzijds en de opleidingen en het beroepenveld anderzijds. De mentor en/of LOB-coach voert de LOB-gesprekken. De leerlingen leggen de ondernomen activiteiten (LOB-gesprekken, stages, meeloopdagen etc.) vast in een digitaal LOB-portfolio.

Beleidsvoornemen

In 2020 is LOB schoolbreed ingedaald.

**Daar waar ouders staat kan ook ouder(-s)/verzorger(-s) s worden gelezen.*

3.5.15 Het gebruik van ICT in ons onderwijs

Wat hebben we bereikt in 2020?

1. Alle leerlingen van het Linde College hebben thuis en op school de beschikking over passende digitale middelen. We hebben dit gedaan op basis van een goede financieringsregeling. Het programma BYOD is schoolbreed ingevoerd.
2. We hebben het onderwijs meer gedifferentieerd en verrijken langzamerhand ons onderwijs met meer elementen van gepersonaliseerd leren. Uitgangspunt daarbij is dat we de leerlingen meer verantwoordelijkheid en autonomie geven, zowel in als buiten de school.
3. De docenten van het Linde College hebben zich continu op het gebied van de toepassing van digitale leermiddelen ontwikkeld. Dit is mogelijk gemaakt door een docentvolgende scholing en planningen in de jaaragenda. De sectie heeft een leidende rol gehad bij het stellen van de ICT-doelen per leerjaar.
4. Het Linde College heeft gebruik gemaakt van de inbreng van leerlingen om de inzet van digitale leermiddelen aantrekkelijker te maken.

3.5.16 Burgerschap en sociale integratie

De missie en visie van de school omvat duidelijke uitgangspunten voor actief burgerschap en sociale integratie (AB&SI).

Het doel van AB&SI op het Linde College is dat:

- alle leerlingen voelen zich welkom op het Linde College, ongeacht hun levensovertuiging, culturele achtergrond of afkomst;
- de school is voor alle leerlingen een oefenplaats voor de samenleving;
- wij leiden onze leerlingen op tot zelfstandige, verantwoordelijke, onafhankelijke en mondige volwassenen.

De school is een oefenplaats voor actief burgerschap en sociale integratie. Leerlingen moeten kunnen oefenen met sociale omgangsvormen, democratische principes, verschillende opvattingen en het oplossen van conflicten. In het onderwijsprogramma zijn activiteiten opgenomen gericht op dialoog, discussie en debat en leerlingen leren op een goede manier afwegingen te maken. De school besteed structureel en eenduidig aandacht aan omgangsvormen, sociale vaardigheden en conflicthantering. Het Linde College biedt kansen om kennis te maken met de samenleving door buitenschoolse activiteiten, de burgerschapsstage en de beroepsoriënterende stage in het kader van LOB.

Beleidsvoornemens

- De school is een oefenplaats voor leerlingenparticipatie (waaronder de leerlingenraad) en persoonsvorming. Op het Linde College worden werkvormen gebruikt die bijdragen aan de samenwerking tussen leerlingen.
- De school is voor de leerlingen een oefenplaats voor democratie. Leerlingen moeten kunnen oefenen met sociale omgangsvormen, democratische principes, verschillende opvattingen en het oplossen van conflicten. De school biedt leerlingen kansen om daar kennis mee te maken op school, maar ook in de samenleving door buitenschoolse activiteiten als de burgerschapsstage, deelname aan de jongerenraad van de gemeente, het organiseren van verkiezingen, etc.
- De school is een oefenplaats voor identiteitsvorming.
- De school bestrijdt uitsluiting en discriminatie.
- De school beschikt over een duidelijk anti-pestbeleid.

3.5.17 Doorgaande leerlijnen vmbo - mbo

Leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg in het vmbo kunnen al sinds jaren hun mbo niveau 2 afsluiting voorbereiden binnen de eigen school in Wolvega. Deze leerlingen zijn als regulier cursist ingeschreven bij het Friesland College. Hun voortraject is vaak de mbo niveau 1 opleiding die ook in Wolvega wordt aangeboden of de basisberoepsgerichte leerweg binnen het Linde College.

De mbo studenten (zowel niveau 1 als 2) worden begeleid binnen één (mbo-)setting op het Linde College (afdeling Maatwerk) door een gemengd team van docenten vanuit het Linde College en het Friesland College. In intensief, regelmatig overleg tussen docenten en leidinggevenden van het Linde College en het Friesland College, wordt hieraan inhoudelijk en organisatorisch vormgegeven. Met ingang van het schooljaar 2014/2015 is de landelijke Entreeopleiding (mbo niveau 1) als vervolg op het eerdere AKA programma, bij de afdeling Maatwerk geïmplementeerd. Het is van groot belang voor het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs in Wolvega om deze entreekwalificatie ook hier zo goed mogelijk vorm te geven. Daarmee verkleinen we de kans op voortijdig schoolverlaten aanzienlijk. Voor de leerlingen uit Weststellingwerf kan dat door het beste van de wereld van het vmbo te combineren met het beste van de wereld van het mbo.

Sinds 2009 realiseert het Linde College met het Friesland College een gezamenlijk traject in Wolvega, waarin leerlingen de bovenbouw van de basisberoepsgerichte leerweg combineren met een opleiding mbo niveau 2 in een doorlopende leerlijn. Aanvankelijk werd dit binnen het landelijk VM2 project uitgevoerd. Met ingang van het schooljaar 2014/2015 is het vervolg hierop gestart middels drie landelijke Vakmanschapsroutes met de mbo kwalificaties Dienstverlening, Verkoper en Service Medewerker Gebouwen. Na het behalen van hun vmbo diploma worden de studenten hiertoe grotendeels begeleid op de setting 'Maatwerk'. Daarmee worden de positieve ervaringen met het VM2 experiment in de volle breedte geborgd. De implementatie van de Nieuwe Beroepsgerichte Programma's in de bovenbouw van het vmbo BB (3.5.5) vindt hierbij een aansluiting bij de nieuw ingevoerde basis-mbo kwalificaties (niveau 2).

De aansluiting tussen de kaderberoepsgerichte leerweg, de gemengde en theoretische leerweg en de niveau 3/4 opleidingen in het mbo is niet altijd optimaal. Friesland College en het Linde College willen een kwaliteitsslag maken die ook de kaderberoepsgerichte leerweg weer helemaal op de kaart zet en een aantrekkelijke doorlopende leerlijn vormt van vmbo naar mbo.

Beleidsvoornemens

Voortbordurend op de succesvolle samenwerking met het Friesland College in het schooljaar 2015/2016 en verder, het verder samen ontwikkelen en vormgeven van doorlopende leerlijnen binnen de kaderberoepsgerichte leerweg, de gemengde- en theoretisch leerweg van het vmbo van het Linde College, gericht op instroombevordering en doorstroming naar de niveaus 3 en 4 van het mbo. In de Strategische Alliantie Wolvega is hiertoe het volgende gesteld:

“Vmbo-kader, -gl en -tl in Wolvega starten met een toeleidingstraject naar het mbo met concrete activiteiten als ontmoetingen met ouderejaars leerlingen van het mbo, workshops verzorgd door het Friesland College over praktijkgestuurd leren en oefenen met PGL.”

4. Participatie

4.1 Ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid

Huidige situatie

Op het Linde College is de ouderparticipatie formeel geregeld via de ouderraad. Deze raad vergadert elke 6 weken en praat dan ook met de schoolleiding over allerlei zaken die te maken hebben met het onderwijs of met de schoolorganisatie. Daarnaast functioneren de ouders ook in de klankbordgroepen, waarin allerlei onderwijskundige zaken besproken worden. Uiteraard zijn de ouders ook vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad. Op diverse andere terreinen zien we die ouderparticipatie ook terug. Bijvoorbeeld door hulp in de leer-o-theek, bij het boekenfonds, of bij projecten als de huiskamer (de informele opvang van eindexamenleerlingen in de eindexamenperiode), het sollicitatieproject en de speeddate in het kader van de loopbaanbegeleiding van leerlingen.

Waar staan we in 2020?

De ouderbetrokkenheid uit zich vooral in de manier waarop ouders thuis de verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling van hun kinderen op zich nemen. Een verantwoordelijkheid die naar mate het kind ouder wordt wel afneemt, maar niet verdwijnt. Zo horen ouders altijd betrokken te blijven bij het coachen van hun kind en het maken van de juiste keuzes voor een profiel, sector of vervolgopleiding. De school organiseert voor ouders de noodzakelijke voorlichtingsavonden.

We zijn samen verantwoordelijk: de school formeel voor het onderwijs en de ouders als eindverantwoordelijke voor hun kind. Om die ouderbetrokkenheid zo optimaal mogelijk te krijgen, hebben we een verschuiving gerealiseerd van informeren naar samenwerken. In die samenwerking heeft de school het volgende ingebracht:

1. Wij schatten de expertise van ouders op de juiste waarde.
2. Wij investeren in de relatie met ouders.
3. Wij luisteren eerst en oordelen niet te snel.
4. Wij behandelen ouders met gelijkwaardigheid en respect.

De ouders hebben het volgende ingebracht:

1. Het belang van het kind staat op de eerste plaats.
2. Ouders werken echt samen met de docent en zijn ook beschikbaar voor hem/haar.
3. Ouders dragen stap voor stap de verantwoordelijkheid aan hun kind over.
4. Bij problemen praten ouders eerder met de school dan over de school.

We hebben dit gerealiseerd door:

Een sfeer van openheid te creëren waarbinnen we elkaar in de juiste toonzetting kunnen aanspreken en de drempel school – ouder te verlagen. Dat doen we met de volgende maatregelen:

1. Vroeg in het schooljaar vindt er een kennismaking met de mentor plaats, waarbij nadrukkelijk de wederzijdse verantwoordelijkheden worden besproken: informeren, bespreken en zo nodig aanspreken. In de loop van de studie komt hier ook een steeds grotere rol bij de leerling zelf te liggen.
2. De school communiceert alle mailadressen van docenten naar de ouders
3. Ouders kunnen Magister op de relevante onderdelen raadplegen, totdat hun kind 18 jaar wordt.
4. Tenminste jaarlijks is er minimaal één gesprek tussen ouder, leerling en mentor.

De primaire lijn blijft ouder – mentor of mentor - ouder. Bij klachten geldt: ouder -> mentor -> schoolleiding. Deze laatste zorgt voor de terugkoppeling.

4.2 Leerlingbetrokkenheid op het Linde College

De formele betrokkenheid

Leerlingen zijn formeel betrokken bij de school via de leerlingenraad en via deze geleiding in de medezeggenschapsraad. De leerlingenraad is op dit moment niet actief. Wij willen in de komende periode de medezeggenschap van de leerlingen zichtbaarder organiseren. Er is wel een actieve deelname van de leerlingen in de MR. Naast de leerlingenraad kent de school ook een feestcommissie die jaarlijks een aantal schoolfeesten organiseert voor zowel de onder- als bovenbouw. De schoolfeesten worden altijd druk bezocht en zijn heel wezenlijk voor de contacten tussen de leerlingen onderling. De betrokkenheid en inbreng van de leerlingen bij die feesten, staat garant voor een doorlopende ontmoeting tussen de leerlingen van de verschillende leerwegen en is succesvol.

De informele betrokkenheid

Hoe kun je in een school als het Linde College het wij-gevoel stimuleren? Dat hebben we gedaan door alle leerwegen in één gebouw onder te brengen en de organisatie voor de leerling kleinschalig te maken. Dat alleen is niet genoeg. Daar hoort ook een actieve leerlingenparticipatie bij. In dat kader zijn vele voorbeelden te noemen: leerlingen van Maatwerk die regelmatig lunches verzorgen voor het personeel als onderdeel van verjaardagstraktaties. Het tutorschap waarbij de ene leerling de ander kan helpen met schoolvakken. De organisatie en uitvoering van een periodiek terugkerende kerstmarkt is een schoolbrede aangelegenheid die zonder een actieve deelname van de leerlingen nooit te organiseren valt. Ten slotte zijn er allerlei buitenschoolse activiteiten voor en door leerlingen op bijvoorbeeld cultureel gebied zoals Night of the stars, de sportdagen en excursies.

Beleidsvoornemens:

- Leerlingen evalueren docenten.
- Leerling-enquêtes worden gebruikt bij de beoordeling van docenten.
- Regelmatige panelraadpleging. In het kader van de kwaliteitszorg vragen we een aantal leerlingen om regelmatig (bijvoorbeeld een keer per maand) hun licht te laten schijnen over de gang van zaken op school en de schoolleiding te adviseren over verbeteringen.
- De leerlingenraad wordt geactiveerd.

4.3 Betrokkenheid van de medewerkers

Betrokkenheid van de medewerkers bij de school is van groot belang voor het realiseren van onze visie op onderwijs en begeleiding. Op vele manieren proberen wij de betrokkenheid van de medewerkers te verhogen. Allereerst door het goed organiseren van de medezeggenschap in de verschillende teams, de besluitvorming (via de medezeggenschapsraad) en door organisatievorm van de school. Betrokkenheid en de zakelijkheid die hoort bij de moderne bedrijfsvoering, staan soms op gespannen voet.

Factoren die van belang zijn bij het realiseren van voldoende betrokkenheid bij de school zijn:

- Het kleinschalig organiseren. De medewerkers maken allemaal deel uit van overzichtelijke teams of units.
- Nadruk op het organiseren van de verbinding tussen de teams en units onderling, meer wij gevoel en minder 'eilandjes' cultuur.
- Het organiseren van gezamenlijke scholings- en organisatiedagen.
- Het organiseren van personeelsactiviteiten.
- Het goed introduceren en begeleiden van nieuwe medewerkers.
- De zorg voor goede informatie, goede werkomstandigheden en faciliteiten.
- Het aantoonbaar willen investeren in de ontwikkeling van medewerkers.
- Het bevorderen van duurzame arbeidsrelaties.

5. Personeelsbeleid

5.1 Visie op personeelsbeleid

Het personeelsbeleid bevond zich de afgelopen jaren op de ontwikkelingslijn van personeels*beheer* naar personeels*beleid*. Zo is er beleid vastgelegd voor de begeleiding en beoordeling van nieuw personeel, is de taakverdeling inzichtelijk gemaakt, is er invulling gegeven aan levensfasebewust personeelsbeleid en is de gesprekkencyclus ingevoerd voor alle medewerkers. Voor de komende planperiode willen wij de nadruk leggen op de verbinding tussen de verschillende onderdelen van ons personeelsbeleid. Een voorbeeld daarvan is het nadrukkelijker koppelen van de opbrengsten uit de gesprekkencyclus naar gerichte professionalisering op het niveau van de individuele docent.

Personeelsbeleid staat niet op zichzelf. Het is afgeleid van de missie en de visie van de school en sluit aan bij andere beleidsterreinen zoals onderwijskundig- en financieel beleid. Wat wij verwachten van de docenten (de *docentenstandaard*) leiden we af van 5 belangrijke doelstellingen:

- Het Linde College is een kwaliteitsrijke school.
- Het Linde College is een school met een positief pedagogisch klimaat.
- Het Linde College is een school met een professionele cultuur.
- Het Linde College is een school die een goede communicatie onderhoudt met alle betrokkenen.
- Het Linde College onderscheidt zich van andere scholen door het accent op samenwerken, samen leven en samen leren.

De verwachtingen zijn geformuleerd in specifieke competenties voor het Linde College en gedragscriteria voor de te onderscheiden docentfuncties, onderwijsondersteunende functies en voor de leidinggevenden van de school. In de planperiode 2015-2020 gaan wij de al eerder vastgestelde competenties herijken.

De vijf rollen van de docent (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter) vormen de kern van de jaarlijkse lesobservaties bij alle docenten. De lesobservaties vormen belangrijke input bij de gesprekken uit de gesprekkencyclus en voor het maken van afspraken over de professionalisering en ontwikkeling van de individuele docent.

Als Linde College streven we naar een bedrijfscultuur waarin de sterke punten van personeelsleden tot uiting kunnen komen en waarin talenten van personeelsleden optimaal worden gebruikt. Om zowel de ontwikkeling van de school als ook de ontwikkeling van personeelsleden te stimuleren en een resultaatverantwoordelijke cultuur te realiseren, is de gesprekscyclus ingevoerd en wordt deze jaarlijks onderhouden.

Beleidsvoornemens

- Het continueren van de gesprekkencyclus.
- Het in 2015/2016 afstemmen van de uitkomsten van de gesprekkencyclus op de professionalisering van individuele docenten.
- In 2020 is 80% van de onderwijsgevenden ingeschreven bij het lerarenregister.

5.2 Professionalisering

In het schooljaar 2013/2014 zijn wij gestart met de implementatie van de methodiek van het opbrengstgericht werken. In de komende jaren tot 2020 willen wij bereiken dat opbrengstgericht werken deel uitmaakt van de werkwijze en het handelen van alle medewerkers binnen de school. Jaarlijks besteden we 10% van de jaartaak aan deskundigheidsbevordering. Dit wordt voor een deel (30%) door de school ingevuld met scholingsactiviteiten op school of team niveau. Deelname aan die scholing is verplicht.

Beleidsvoornemens:

- In het schooljaar 2015/2016 zetten wij opnieuw opbrengstgericht werken, professionalisering van de secties, het gebruik van ICT (waaronder digitale didactiek) en het versterken van het didactisch repertoire op de agenda.
- In 2015/2016 krijgt een aantal medewerkers de gelegenheid om zich te oriënteren op leidinggeven aan een onderwijsorganisatie.
- In 2020 is de methodiek van het opbrengstgericht werken de standaard.
- In het schooljaar 2016/2017 wordt de professionalisering uitgevoerd op basis van een jaarlijks te actualiseren scholingsplan.

5.3 Opleiden in de school

Visie Opleiden in de School

Ons doel is een efficiëntere opleidingsinfrastructuur en een ontwikkelingsgerichte samenwerking tot stand te brengen. De verantwoordelijkheid voor ontwikkelen en opleiden vraagt steeds meer om deze intensieve samenwerking en goede onderlinge communicatie tussen de lerarenopleidingen en de school. Door elkaar scherp te houden en de nadruk te leggen op zowel leren en ervaren (leercontext) als opleiden (kennisoverdracht), krijgt het begrip 'opleiden' in de volle breedte zijn betekenis.

Opleiden in de School moet er toe leiden dat er effectief onderwijs wordt gegeven door gekwalificeerd personeel, waarbij de leerlingen worden uitgedaagd in een professionele leeromgeving. De school heeft in deze opzet naast een opleidingsfunctie ook een begeleidingsfunctie voor zowel beginnend als zittend personeel. Wat bedoelen wij met Opleiden in de School?

Voor ons is Opleiden in de School: *het mede-opleiden en begeleiden binnen de praktijk van aanstaande, beginnende en zittende docenten en van zij-instromers en herintreders.*

Waarom Opleiden in de School?

De school voorziet in haar behoefte aan goed opgeleid onderwijspersoneel. We halen expertise binnen en potentieel nieuw personeel is al deels opgeleid volgens het onderwijsconcept van de school. Vanuit het perspectief van de opleiding leidt Opleiden in de School tot een kwaliteitsverbetering, een duurzame relatie met het werkveld en een betere inbedding van opleiden in de praktijk. Bijkomend effect van studenten in de school, is de impuls voor het zittend personeel en de leercultuur: een werkplek wordt leerplek. Het is een kans die kan leiden tot een nieuwe dynamiek in een school die zich mede daardoor kan ontwikkelen tot een lerende organisatie.

De tweedegraads lerarenopleidingen zijn met ingang van collegejaar 2013-2014 met twee nieuwe afstudeerrichtingen gestart: één gericht op havo/vwo en één gericht op vmbo/mbo. Voor het Linde College kunnen we stageplekken bij Maatwerk, Basis Bikkels en vmbo aanbieden voor afstudeervariant vmbo/mbo. De afstudeervariant havo/vwo kan terecht bij de eerste drie leerjaren van het havo/vwo en het Technasium.

De school beschikt over een gecertificeerde opleider in de school. Deze voert het programma Opleiden in de School uit in samenwerking met de gecertificeerde vakcoaches en de opleider in de school van de RSG Tromp Meesters. Naast het opleiden van docenten, investeert het Linde College ook in het opleiden van andere medewerkers. Zo zijn wij een leerbedrijf voor de ECABO en Calibris en leiden wij samen met de lerarenopleiding medewerkers op tot onderwijsondersteuner.

Beleidsvoornemen:

In de periode tot aan 2020 wil het Linde College zich, samen met de RSG Tromp Meesters en met ondersteuning van de lerarenopleiding Windesheim in Zwolle, ontwikkelen tot een gecertificeerde opleidingsschool. In het formatiebeleid van de school is ruimte gerealiseerd voor het jaarlijks aanstellen van een aantal (maximaal 6) lio-ers.

5.4 Formatiebeleid

Het formatiebeleid staat in de komende jaren in het teken van het continueren van het geformuleerde meerjarenformatiebeleid op bestuursniveau. In het formatiebeleid tot 2020 houden wij rekening met de krimp. Vanaf 2015/2016 zal het formatiebeleid tussen de scholen van het bestuur beter op elkaar worden afgestemd. Dit om niet alleen nu, maar ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever te zijn voor de medewerkers en een goed strategisch personeelsbeleid te kunnen voeren.

Het doel van het formatiebeleid is om met de beschikbare middelen optimaal de door de school gewenste taken te verdelen en de juiste functies te creëren.

In de vorige planperiode is de systematiek van de *meerjarige personeelsplanning* aanzienlijk verbeterd. Op basis van het meerjarenformatieplan wordt er jaarlijks een formatieplan opgesteld. Een aantal taken, die traditioneel behoorden bij het pakket van een docent (bijvoorbeeld surveillancetaken en individuele ondersteuning van leerlingen), wordt nu uitgevoerd door gekwalificeerd ondersteunend personeel. Op onze school is deze ontwikkeling ingezet en verloopt naar tevredenheid. De komende periode bekijken we opnieuw of er meer taken van docenten, die niet direct te maken hebben met hun professionele kennis en/of bekwaamheid door ondersteunend personeel verricht kan worden. Hierbij denken we aan administratieve en organisatorische taken. Als het nodig is, creëren we hiervoor nieuwe functies. Deze functies liggen met name op het terrein van managementondersteuning (unit-ondersteuners) en onderwijsassistenten. Het functiebouwwerk is vastgelegd in het formatieplan. De functiebeschrijvingen en de functiedifferentiatie zijn in diverse notities functiedifferentiatie voor onderwijsgevenden, onderwijsondersteuners en leidinggevenden vastgelegd.

Beleidsvoornemen:

- In het schooljaar 2015/2016 het transitieplan vaststellen.
- Voor 1 oktober 2015 de maatwerkafspraken functiemix uitvoeren.

5.5 Taakbeleid

In het schooljaar 2014/2015 is het taakbeleid aangepast. In de komende periode hebben we een taakbeleid op basis van de volgende uitgangspunten:

- Een sterkere eigen verantwoordelijkheid voor de medewerker. Een duidelijk kwantitatief kader voor alle onderwijsgevenden en één kader voor alle andere medewerkers (de formules). Er zit in het taakbeleid een eisende en een beschermende kant.
- De inrichting en uitvoering van het taakbeleid is transparant, geeft erkenning en doet recht aan zowel fulltimers als parttimers.
- Een duidelijke inbreng voor de medewerker bij het toedelen van de overige taken.

5.6 Doelgroepenbeleid

In de komende planperiode streven wij wederom naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding en het managementteam. Er wordt ruimte gegeven aan re-integrerende personeelsleden, levensfasebewust personeelsbeleid en er worden medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond aangesteld. Tenslotte willen wij ons inspannen om, voor zover mogelijk, ook medewerkers met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen in onze organisatie. Het voornemen is om in de komende periode op dit terrein geen expliciete nieuwe initiatieven te ontwikkelen.

5.7 Loopbaanbeleid

Loopbaanbeleid is het belangrijkste onderdeel van het personeelsbeleid. Het is hét gebied waar de school haar eigen gezicht op personeelsgebied laat zien. Een aantal zaken inzake het loopbaanbeleid is in de afgelopen periode gerealiseerd. Zo werden de afspraken rondom de gesprekkencyclus geactualiseerd, is er een sollicitatiecode ontwikkeld, werd het introductiebeleid voor nieuw personeel vormgegeven, en is een extra impuls aan de ontwikkeling van medewerkers gegeven.

In-, door- en uitstroombeleid

De loopbaan van een personeelslid in een organisatie voltrekt zich ruwweg in drie fases: een medewerker komt binnen (stroomt in), hij verblijft een bepaalde tijd (stroomt door) in de organisatie en gaat weg (stroomt uit). Voor elke fase bepaalt de organisatie beleid:

- instroombeleid (werving, selectie, eerste begeleiding);
- doorstroombeleid (functioneren, beoordelen, talentontwikkeling, scholing, mobiliteit);
- uitstroombeleid (ontslagbeleid, sociaal plan, outplacement).

Bij al deze beleidsonderdelen is het uitgangspunt welke *competenties* de school vraagt en welke *talenten*, bekwaamheden het personeelslid heeft ontwikkeld. Uiteraard zijn er ook competenties te benoemen die samenhangen met de specifieke professionaliteit die bij een bepaalde functie horen. Deze zijn voor een docent Nederlands anders dan voor een docent scheikunde en voor een schoolleider anders dan voor een conciërge. Ook zullen de bekwaamheden, talenten, beter in beeld worden gebracht. De ontwikkeling van medewerkers - gekoppeld aan de ontwikkeling van de school - loopt als een rode draad door het personeelsbeleid.

Instroombeleid

Vacatures (tijdelijk of structureel) worden door de schoolleiding vastgesteld. De bestaande sollicitatiecode is vereenvoudigd:

- Bij de opstelling van de vacaturetekst worden de competenties betrokken die in zijn algemeenheid voor de school gelden en die specifiek van toepassing zijn voor de betreffende functie.
- In de gesprekken wordt hier expliciet aandacht aan gegeven.
- Ook sollicitanten die niet geheel voldoen aan de verlangde competenties, kunnen in aanmerking komen voor een functie. Er wordt dan duidelijk vastgelegd aan welke competenties niet wordt voldaan en een indicatie gegeven op welke manier op termijn hier wel aan kan worden voldaan.
- Sollicitanten worden uitgenodigd bekwaamheden, talenten waarover zij beschikken en die niet direct in de vacature genoemd worden, kenbaar te maken in de gesprekken.
- Na overleg met de kandidaten kan gekozen worden voor het afnemen van een assessment. Op basis daarvan wordt een individueel coachingstraject voor het eerste jaar wordt opgesteld.

Ten aanzien van de begeleiding en beoordeling van nieuwe docenten, is een goede basis gelegd. In de komende periode willen we de huidige verworvenheden borgen, maar ook een professionaliseringsslag maken op het gebied van de organisatie van het opleiden en begeleiden van medewerkers.

Beleidsvoornemens

Ons huidig begeleidingsprogramma voor nieuwe collega's heeft in de afgelopen jaren haar diensten bewezen, maar moet in de komende jaren verder uitgebouwd worden op het gebied van een meer individuele coaching. De introductie van alle nieuwe medewerkers door deelname aan het 'beginnerscollectief' gedurende het eerste jaar van indiensttreding, blijft een belangrijk instrument. Daarbij willen we meer aandacht voor de docenten-standaard. Tijdens het eerste jaar van introductie worden de volgende doelstellingen gerealiseerd:

- Socialiseren in de schoolcultuur en de waarden die belangrijk worden gevonden.
- Inwerken in de onderwijs- en begeleidingsomgeving van de school.
- Leren reflecteren op de persoonlijke opvattingen en werkstijlen.

Het beginnerscollectief wordt geleid door één van de leden van de schoolleiding en een ervaren docent. De opleider in de school is belast met alle activiteiten in het kader van opleiden, scholing en stagebegeleiding van stagiaires, lio-ers en docenten die een lerarenopleiding volgen. Naast de opleider in de school worden er binnen alle vakken ook docenten geschoold in de taak van vakcoach. Zij zijn primair verantwoordelijk voor de coaching van leraren in opleiding.

Doorstroombeleid

Essentieel voor een goed doorstroombeleid is dat een personeelslid en de schoolleiding op de hoogte zijn van wat een personeelslid doet, kan en wil. Daarbij kent het personeelslid de visie van de organisatie en de toekomstplannen van de school kent. Een instrument om dit te bewaken is de gesprekscyclus. Het persoonlijk ontwikkelingsplan van de individuele medewerkers is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus.

Beleidsvoornemens

De gesprekkencyclus legt het regelmatige overleg vast tussen personeelslid en zijn leidinggevende. Dit overleg dient ertoe om de kwaliteit van het personeelslid en het onderwijs te waarborgen en te verhogen. De rol van het personeelslid is die van een zich ontwikkelend persoon die ernaar streeft in zijn beroep bepaalde prestaties te leveren. De rol van de leidinggevende is die van coach. De leidinggevende begeleidt het personeelslid in diens leerproces en stimuleert om te komen tot prestaties. Daarbij is het de taak van de leidinggevende het ontwikkelingsproces en de prestaties van het personeelslid periodiek te beoordelen. Ook krijgt de leidinggevende door de verschillende gesprekken die hij voert een beeld van wat er goed gaat in de organisatie en wat er beter kan. Jaarlijks wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd. De opbrengsten op het gebied van de persoonlijke ontwikkeling worden verwerkt in het scholingsplan.

Bekwaamheidsdossier

In het kader van de gesprekkencyclus leggen alle medewerkers een bekwaamheidsdossier aan. Het bekwaamheidsdossier groeit mee met de ontwikkeling van de medewerker. We streven ernaar het bekwaamheidsdossier te integreren in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Zo ontstaat er een harmonieuzer beeld van de ontwikkeling van elk personeelslid.

Uitstroombeleid

Zoals het Linde College ook een beleid formuleert voor instroom en doorstroom van personeel, zo heeft de school ook een uitstroombeleid. Op macroniveau heeft de school er belang bij dat een zekere uitstroom plaatsvindt. Dit alleen al om te bevorderen dat de leeftijdsopbouw van het personeel in evenwicht blijft. De school voert met ieder personeelslid dat de school verlaat een exitgesprek. Dit gesprek is voor de school van belang om zicht te krijgen hoe een individueel personeelslid de school heeft ervaren en wat de organisatie hiervan kan leren.

Wanneer school en medewerker (om wat voor reden dan ook) op elkaar zijn uitgekeken of niet meer bij elkaar passen, is het zaak om niet passief te blijven maar te zoeken naar een voor beide partijen bevredigende oplossing. Als de school en de medewerker het erover eens zijn dat het personeelslid moet uitstromen, worden hierover afspraken gemaakt. In principe sluiten de school en het personeelslid een contract waarin wordt vastgelegd wat de wederzijdse verplichtingen zijn. Het contract bevat een einddatum van het dienstverband en een overzicht van de middelen die ingezet worden om de uitstroom mogelijk te maken. Hierbij valt te denken aan de inzet van een loopbaanadviseur, detachering, capaciteitentest, betaald verlof enzovoorts. Als de school van mening is dat een personeelslid moet vertrekken en deze is het ermee oneens, ligt de kwestie lastiger. De school zal in dat soort situaties haar voornemen doorzetten op basis van de beschikbare mogelijkheden en beperkingen.

Beleidsvoornemens:

- Beschrijving competenties afronden voor alle beroepscategorieën.
- Aanleggen bekwaamheidsdossiers, formuleren POP's.
- Interne doorstroommogelijkheden onderzoeken.
- Scholingsplan jaarlijks evalueren.
- Exitgesprekken voeren met vertrekkende collega's.

6. Arbo en veiligheid: een veilige en gezonde school

Het Linde College heeft haar arbobeleid gericht op waarborging van de veiligheid, de gezondheid van leerlingen en personeel en op de bevordering van hun welzijn. Om dit te bereiken is de school zo georganiseerd dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Wij stellen ons ten doel het ziekteverzuim van medewerkers tenminste 1% lager te hebben dan het landelijke gemiddelde voor onze sector. Jaarlijks stellen we de streefcijfers voor het daaropvolgende kalenderjaar vast.

Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie bestrijden we actief en nemen we op in het veiligheidsbeleid. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten. Speciale aandacht gaat uit naar de begeleiding en inzet van nieuw personeel, ouderen, herintreders en arbeidsgehandicapten. Het arbobeleid (inclusief RI&E en plan van aanpak) is uitgewerkt in een arbobeleidsplan.

De hoofdzaken uit dit beleidsplan kort weergegeven:

- Het arbobeleid maakt deel uit van het instellingsbeleid en het bestuursbeleid.
- Het bestuur wil risico's voor veiligheid, gezondheid zoveel mogelijk voorkomen en daarin proactief zijn. Er is veel aandacht voor goede en veilige faciliteiten, het schoolklimaat en het welzijn van de medewerkers. Het bestuur laat zich daartoe bij de zorg voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel ondersteunen door deskundige medewerkers (preventiemedewerkers). Op het Linde College wordt deze taak uitgevoerd door de locatiebeheerder bijgestaan door de rector. Vijfjaarlijks vindt er een uitgebreide RI&E plaats. Deze wordt door een gecertificeerd extern deskundige getoetst.
- Voor het einde van ieder schooljaar evalueert de rector met de PMR het gevoerde arbobeleid aan de hand van dit arbobeleidsplan.
- In ieder geval wordt jaarlijks door de locatiebeheerder een veiligheidscontrole uitgevoerd aan de hand van controlelijsten uit de arboscan van de VO-raad.
- Als vast onderdeel van het arbobeleid besteden we aandacht aan het aspect welzijn. Welzijn is vooral de beleving van het leer- en leefklimaat in de organisatie. De hoogte van het ziekteverzuim en de mate waarin er bijvoorbeeld sprake is van arbeidsconflicten zijn daarin belangrijke indicatoren.
- Nieuwe medewerkers, senioren, allochtonen en arbeidsgehandicapten zijn onderwerp van specifiek op deze groepen gericht beleid, zoals verwoord in het personeelsbeleidsplan van de instelling. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de implementatie. Aandacht voor oudere (60+) medewerkers, nieuwe leerkrachten, stagiair(e)s, lio'ers en beginnende leerkrachten dient in de begeleiding, gesprekkencyclus en beoordelingen nadrukkelijk naar voren te komen.
- Het bestuur hanteert op dit moment een beleid dat alle vormen van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en racistisch gedrag jegens personeel en leerlingen tegengaat. Een klachtenprocedure, een gedragscode en de aanstelling van vertrouwenspersonen maken hiervan onderdeel uit. Op het Linde College is een medewerker aangesteld als vertrouwenspersoon voor het personeel. Voor de leerlingen heeft de schoolleiding op school twee vertrouwenspersonen aangesteld. Als zij dat willen, kunnen ze allemaal gebruik maken van de expertise van een externe vertrouwenspersoon. De school gebruikt de door het bestuur vastgestelde gedragscode voor de omgang met leerlingen in bijzondere situaties.
- De schoolleiding voert een arbeidstijdenbeleid voor personeel in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

Beleidsvoornemens:

- Uitvoeren en afronden risico-inventarisatie in 2019.
- Opstellen van een aangepast arbobeleidsplan, inclusief een module veiligheidsbeleid in 2016/2017.
- Het vergroten van de betrokkenheid van alle medewerkers bij het arbobeleid. Bij het opstellen van de RI&E in 2014 is naar voren gekomen dat het arbobeleid goed is georganiseerd.
- Het jaarlijks actualiseren van het schoolveiligheidsplan.

7. Kwaliteitsbeleid en -zorg op het Linde College

In het voorjaar van 2015 oordeelde de inspectie in haar rapport naar aanleiding van het schoolbezoek, dat de kwaliteitszorg goed op orde is. De uitdaging voor de komende periode is om dat zo te houden en goed te laten aansluiten op het vernieuwde toezichtkader uit 2013. We doen dit op basis van het beleidsplan kwaliteitszorg Linde College 2014 – 2017. Kort samengevat betekent dit het volgende:

Onder kwaliteit verstaan wij het op systematische wijze en continu nagaan of wij waarmaken wat wij in plannen en beleidsvoornemens waarmaken. Wij doen dit door het systematisch gegevens te verzamelen, deze te evalueren en meetbaar te verbeteren of te borgen.

Wij zijn tevreden over het beleid als:

1. Voor en door alle betrokkenen doelgericht, zichtbaar en merkbaar gewerkt wordt aan de ontwikkeling en verbetering van de school, waarmee we de kwaliteitszorg op een hoger niveau hebben gebracht.
2. Jaarlijks verzamelde gegevens en oordelen in het onderwijsjaarverslag zijn opgenomen.
3. Belanghebbende betrouwbare informatie ontvangen over de kwaliteit van de school.
4. Wij jaarlijks het kwaliteitsplan evalueren en elke vier jaar een nieuw beleidsplan opstellen (eind 2017).

Concrete doelen voor 2016/2017

- Het kwaliteitsmanagement wordt periodiek, cyclisch en doelgericht ingezet.
- De *Kwaliteitscyclus* is gekoppeld aan de cyclus van *Planning en Control*.
- Het kwaliteitsmanagement wordt gekoppeld aan de beleidsontwikkeling
- Resultaten en informatie over de kwaliteit van processen zijn op schoolniveau beschikbaar.
- De volgende instrumenten worden daarbij ingezet: *Overzicht van de lesobservaties, Cum Laude, ITS Veiligheidsmonitor, Burgerschapmeten, Scholen op de Kaart (tevredenheidonderzoek), Schoolkompas en Kwaliteitscholen, CITO en VAS.*
- De uitkomsten zijn te vinden in de *Evaluatiematrix Linde College*. Op basis van de evaluatie worden de prioriteiten vastgesteld door de SL.
- Schoolleiders worden aangesproken op resultaten en opbrengsten.
- Medewerkers worden geïnformeerd over resultaten en opbrengsten.
- Stakeholders worden gekend in dit proces.
- Kwaliteitsmedewerker rapporteert aan rector en bestuurder
- Kaders worden aan het begin van het jaar vastgesteld en daarop wordt gestuurd.

Verbeteren van de opbrengsten 2016/2017

- De school werkt opbrengstgericht.
- Het gemiddelde examencijfer voor het centraal examen ligt voor alle vakken minimaal op het landelijk gemiddelde.
- Het rendement bovenbouw is minimaal gemiddeld.
- De schoolleiding neemt deel aan het project *Leren Verbeteren*.
- De schoolleiding schrijft per opleiding een verbeterplan en de sectieleiders doen dit voor de secties.
- De sectievoorzitters krijgen toegang tot Cum laude en volgen de cursus bij SOM.

8. Financieel beleid

Het financieel beleid van de school is voor een belangrijk gedeelte afgeleid van de door het bestuur geformuleerde beleidsuitgangspunten voor begroting en jaarrekening. Op bestuursniveau heeft het bestuur vier doelstellingen geformuleerd die van invloed zijn op het financieel beleid van de school. Dat zijn achtereenvolgens:

1. Het in stand houden van het huidige onderwijsaanbod op bestuursniveau;
2. Het aanbieden van kwalitatief goed en inspirerend onderwijs in moderne en uitdagende schoolgebouwen;
3. Een aantrekkelijke werkgever zijn voor al haar huidige en toekomstige medewerkers;
4. Het handhaven van een solide financiële huishouding.

De begroting wordt zodanig opgesteld dat deze vier punten in voldoende mate en meetbaar gerealiseerd kunnen worden met de van rijkswege beschikbaar gestelde middelen.

Leermiddelen en ouderbijdrage

De school heeft sinds jaar en dag een intern boekenfonds. Met de ouders/verzorgers is afgesproken dat alle leerlingen eenmalig een borgsom voor de geleende boeken betalen. Bij beëindiging van de opleiding ontvangen zij deze borg terug. De school volgt het door de rijksoverheid geformuleerde beleid inzake ouderbijdragen, gratis schoolboeken en sponsoring. Sponsoring wordt niet toegestaan als de sponsor daar verplichtingen aan wil verbinden waar leerlingen mee geconfronteerd kunnen worden. Bijvoorbeeld het aanbieden van bepaalde producten of leerinhouden.

Bijlage 1