



Schoolplan 2016-2020

Inhoud

Inleiding	3
Hoofdstuk 1 De functie van het schoolplan	4
1.1 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.2 Totstandkoming van het schoolplan	4
1.3 Evaluatie en bijstelling van het schoolplan	4
Hoofdstuk 2 Algemene schoolgegevens	5
2.1 Basisgegevens school	5
2.2 Schoolgrootte en leerlingpopulatie	5
2.3 Schoolorganisatie	6
Hoofdstuk 3 Missie en Visie	7
3.1 Uitgangspunten	8
Hoofdstuk 4 Onderwijs en begeleiding	9
4.1 Onderwijs	9
4.1.1 Didactisch	10
4.2 Begeleiding	11
4.2.1 Algemeen: mentoraat, decanaat en veiligheid	11
4.2.2 Sociaal-emotioneel	12
Hoofdstuk 5 SWOT analyse	13
5.1 Inleiding	13
5.2 Samenvatting van SWOT resultaten	14
5.3 Conclusie	15
Hoofdstuk 6 Ambities 2016-2012	16
6.1 Organistatie	17
6.2 Onderwijs en begeleiding	18
6.3 Personeelsbeleid	19
6.4 Kwaliteitszorg	20
6.5 Communicatie en PR	21
Bijlage 1 Koersdocument 2016-2020	22

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2016-2020. Het schoolplan is een voor alle scholen in Nederland wettelijk voorgeschreven document. In dit schoolplan wordt het strategisch beleid van het Vespucci-college voor de periode 2016-2020 beschreven. Het schoolplan is daarnaast een document waarin de school verantwoording aflegt over het beleid en de kwaliteit van het onderwijs. Het geeft inzicht in de gemaakte keuzes en in de gestelde prioriteiten. Vespucci College is een Nederlandse school waar wij trots op zijn: kleinschalig, persoonlijk, betrokken. Wij bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs op de niveaus vmbo-tl, havo en vwo, gericht op een optimale ontwikkeling van elke individuele leerling.

Het is ons doel elke leerling te laten slagen op het bij hem of haar passende niveau. Daarvoor zetten wij ons dagelijks in, met moderne leermiddelen en al onze expertise op het gebied van vakinhoud, didactiek en begeleiding. Belangrijk op onze school is de aansluiting met het onderwijs in Nederland qua niveau en organisatie.

Dit schoolplan 2016-2020 voor het Vespucci College is tot stand gekomen op basis van de SWOT analyse 2016, in samenspraak met het bestuur en met input van het docententeam.

De richting is helder: het Vespucci College wil een sprankelende school zijn waar onderwijs wordt gegeven op een manier waarbij leerlingen zichzelf kunnen ontdekken en ontwikkelen en waar zij richting kunnen geven aan hun toekomst in een snel veranderende maatschappij. Wij geloven dat wij dit kunnen waarmaken.

Het motto van de school hebben we daarom aangepast. Van 'meer dan een school' en 'niet zomaar een school' naar 'Ontdek jezelf, creëer je toekomst!'. In dit schoolplan wordt duidelijk hoe dit motto in ons onderwijs terug te zien zal zijn en op welke manier wij eraan gaan werken om dit mogelijk te maken.

Drs. Mariëtte Zuijdgeest
Rector

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

Het schoolplan is bedoeld als verantwoording aan de Stichting NOB en de Nederlandse overheid: het schoolplan wordt in ontvangst genomen door de Nederlandse onderwijsinspectie en bij schoolbezoek getoetst aan de werkelijke situatie.

Dit schoolplan beschrijft het beleid van het Vespucci College voor de periode 2016-2020. Het is niet vrijblijvend. Iedere medewerker is (mede)verantwoordelijk voor het realiseren van de in het schoolplan gestelde doelen. Het schoolplan is het sturings- en planningsinstrument.

De onderwijskundige beleidsvoornemens worden op schoolniveau door de rector uitgewerkt in een koersdocument en door de vakverwante werkgroepen toegespitst op docentniveau. De dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en over het onderwijsbeleid van de school vindt plaats in het bestuur, binnen het gehele team, in de vakgroepen en ook met de Ouder- (OR) en Leerlingenraad (LR).

Om het schoolplan hanteerbaar en leesbaar te houden, wordt er waar nodig naar ondersteunende en wettelijk verplichte beleidsdocumenten verwezen.

1.2 Totstandkoming van het schoolplan

Uitgaande van de SWOT analyse uit het najaar van 2016 heeft de rector in samenspraak met bestuur en docententeam keuzes geformuleerd voor veranderings- c.q. verbeteringsonderwerpen en is er een trajectplanning gemaakt ten aanzien van de keuzes. Deze trajectplanning heet Koersdocument en is als bijlage opgenomen in dit schoolplan.

Het was van dringend belang de koers en de planning daarop zo spoedig mogelijk, doch niet zonder gedegen onderzoek, te formuleren. Bij aantreden van de nieuwe rector, in augustus 2016, was het vorige schoolplan niet meer van kracht en er was geen nieuw ontwerp gemaakt. Bovendien bleken de geformuleerde verbeteringen en aandachtspunten uit Schoolplan 2012-2016 niet te zijn gerealiseerd. Na de SWOT en het opstellen van het Koersdocument is direct begonnen aan de realisatie van dringend noodzakelijke verbeteringen, zoals de kwaliteitszorg. Daardoor is het schrijven van dit document, het schoolplan 2016-2020, enigszins vertraagd.

1.3 Evaluatie en bijstelling van het schoolplan

Jaarlijks zullen de geplande verandering- en verbeteringsonderwerpen van het desbetreffende schooljaar, zoals aangegeven in het Koersdocument, door het team onder leiding van de rector en door het bestuur worden geëvalueerd. Eventueel noodzakelijke bijstellingen worden verwerkt in het koersdocument van het volgend schooljaar. In de jaarlijkse schoolgids zal worden gerapporteerd over de veranderings- en verbeteringsonderwerpen.

2.1 Basisgegevens school

Het Vespucci College is gevestigd in Julianadorp.

Het adres van de school is:

St. Michielsweg 14 S

Julianadorp,

Curaçao

Tel. (599 9) 888 7227

Mail: info@vespuccicollege.net

Internet: <http://www.vespuccicollege.net>

2.2 Schoolgrootte en leerlingpopulatie

Het aantal leerlingen op 1 oktober 2017 bedraagt 158, als volgt verdeeld over de leerjaren:

Leerjaar	klas	aantal leerlingen
1 havo/vwo	1ab	20
1 vmbo-tl/havo	1bc	10
2 havo/vwo	2ab	15
2 vmbo-tl/havo	2bc	14
3 vwo	3a	5
3 havo	3b	11
3 vmbo-tl	3c	13
4 vwo	4a	13
4 havo	4b	13
4 vmbo-tl	4c	14
5 vwo	5a	11
5 havo	5b	11
6 vwo	6a	8

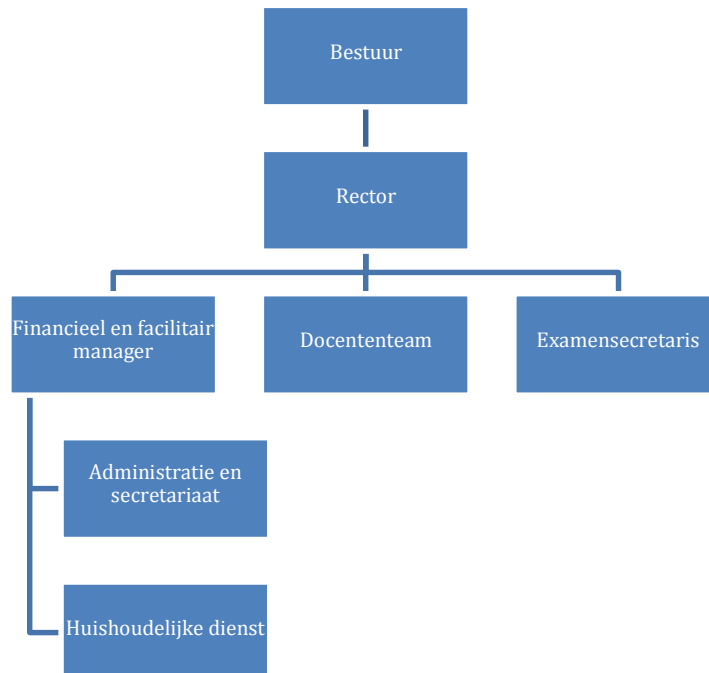
2.3 Schoolorganisatie

Het bestuur bestaat uit de volgende personen:

Voorzitter	Dhr. P. Aberson
Penningmeester	vacature
Secretaris, lid dagelijks bestuur	Dhr. V. Schellings
Lid	Dhr. E. Zwarts
Lid	Mevr. E. Scoop
Rector	Mevr. M. Zuijdgeest

De dagelijkse organisatie van de school is in handen van:

Rector (onderwijs, personeel)	Mariëtte Zuijdgeest
Financieel en facilitair manager	Aurelio John
Examensecretaris	Neeltje Timmers
Zorgcoördinator	Laura Carstens
Decanen (loopbaanbegeleiding)	Rita Koopmanschap (havo/vwo), Meagan van de Mortel (vmbo)
Financiële administratie	Dyanne Ustasia
Receptie / Leerlingzaken / Magister	Riana de la Fontaine-van Zeelandt



Het Vespucci College is in 1999 op initiatief en in samenspraak met het Ministerie van Defensie opgericht, vanuit de Stichting Nederlands Middelbaar Onderwijs Curaçao. Conform de statuten van deze stichting stelt zij zich ten doel ...

”het oprichten en in standhouden van een school voor het verzorgen van onderwijs dat geënt is op het in Nederland bestaande systeem van middelbaar onderwijs zodat voor kinderen van personen die slechts op tijdelijke basis op Curaçao werkzaam zijn, na terugkeer in Nederland de aansluiting met het aldaar gegeven onderwijs zoveel mogelijk gewaarborgd blijft.”

Deze missie zorgt ervoor dat de veranderingen in het Nederlandse onderwijs, het onderwijs in Europees Nederland dus, op de voet wordt gevolgd. Iedere aanpassing daar heeft ook invloed op ons onderwijs. Onderwijstijd per schooltype, passend onderwijs, kerndoelen, curriculumontwerp, LOB ingebed in de vakken en nu de 21^{ste} vaardigheden; het Vespucci College belooft leerlingen bij de Nederlandse les te blijven. Bij de afschaffing van de Nederlandse Antillen, toen Curaçao een zelfstandig land werd, is het Vespucci College overgestapt op staatsexamens, om soepele aansluiting met het Nederlands hoger onderwijs te waarborgen.

Wij stellen per vak een Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) op, gericht op zowel het staatsexamen als ook het schoolexamen zoals dat in Nederland wordt afgenomen, zodat tussentijds overstappende leerlingen hun PTA cijfers in Nederland kunnen laten erkennen. Het opstellen van een PTA is voor het Vespucci niet verplicht, maar gezien onze missie ligt het voor de hand dat we deze opstellen. Bovendien geeft het houvast en is het een middel om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken.

Het team is bewust samengesteld uit docenten die voor langere tijd aan de school verbonden zijn, sommige zijn er al meer dan 12 jaar, zodat zij de continuïteit kunnen bewaken. Deze docenten worden aangevuld met docenten die slechts voor enkele jaren, twee tot drie, op Curaçao komen werken; zij brengen de nieuwe inzichten en werkwijzen uit Nederland direct mee vanuit de praktijk. Zo wordt de kennis van binnenuit telkens weer opgefrist. Tot slot zijn er docenten die slechts een kleine betrekkingssomvang hebben. Vaak zijn dat mensen die lokaal nog andere werkzaamheden hebben. Zij zorgen voor de verbinding met het eiland.

De visie van het Vespucci College op het onderwijs dat wij bieden heeft de algemene ontwikkeling van de leerling als uitgangspunt. Daardoor wordt er niet alleen gefocust op het schoolleren, maar ook op het leren voor het leven. Het Vespucci College wil leerlingen voorbereiden op het succesvol participeren in het vervolgonderwijs en in de moderne maatschappij. Dat doen we door expliciet de competenties

verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerking, initiatief nemen en aanspreekbaarheid te laten ontwikkelen.

3.1 Uitgangspunten

In overeenstemming met onze missie en visie hanteren we diverse uitgangspunten voor het formuleren en uitvoeren van ons beleid. Het Vespucci College is een dynamische school. Wij streven ernaar dat leerlingen zichzelf goed leren kennen en dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het vormgeven van hun eigen leven en toekomst.

Leerlingen maken keuzes en zijn verantwoordelijk voor deze keuzes. Wij als school begeleiden onze leerlingen bij dat proces. “Ontdek jezelf, creëer je toekomst”, is dan ook ons motto. Voortdurend zijn wij op zoek naar verbeteringen in ons onderwijs en volgen we de ontwikkelingen in Nederland op de voet. Daarbij vernieuwen we niet omdat het moet, bijvoorbeeld vanwege Nederlandse wetgeving, maar omdat we mogelijkheden willen creëren en benutten.

1. Gedurende de gehele schoolloopbaan speelt de ontwikkeling van een vijftal competenties bij de leerlingen een belangrijke rol. Deze competenties zijn:
 - verantwoordelijkheid
 - zelfstandigheid
 - samenwerking
 - initiatief
 - aanspreekbaarheid
2. Voor de ontwikkeling van deze competenties is een krachtige leeromgeving onmisbaar. Deze wordt bepaald door:
 - de kwaliteit, betrokkenheid en leervermogen van het docententeam;
 - het bieden van ruimte voor leren en ontwikkeling, óók buitenschools;
 - leren in vakoverstijgende projecten;
 - randvoorwaarden als goed geoutilleerde lokalen, een goed uitgeruste bibliotheek, een uitgebreid computernetwerk, studie- en werkplekken, etc.
3. Onderwijs en begeleiding vormen in de werkwijze op het Vespucci College een geïntegreerd geheel, daarbij zetten we sterk in op differentiatie;
4. De basis voor leren en werken op het Vespucci College wordt gevormd door een professionele cultuur. Vertrouwen en respect zijn daarin sleutelbegrippen. Dat stelt ons in staat initiatieven te nemen, verantwoordelijkheden te delen c.q. te delegeren, elkaar aan te spreken en effectief samen te werken. Dat geldt zowel voor medewerkers als leerlingen;
5. De leerling en zijn/haar ontwikkeling zijn de kern van ons onderwijs. Dat betekent dat alle medewerkers van het Vespucci College aandacht hebben voor de wensen en behoeften van leerlingen én hun ouders/verzorgers:
 - vanuit een gelijkwaardige relatie;
 - met wederzijds respect en inachtneming van goede omgangsvormen;
 - passend binnen de door de school geformuleerde beleidspunten.

4.1 Onderwijs

Inrichting van het onderwijs

De belangrijkste leidraden bij de vormgeving van onderwijs en begeleiding zijn:

Wat betreft de primaire leerstof:

1. De kerndoelen voor de onderbouw
2. De examenprogramma's van vmbo (tl), havo en vwo, zowel voor het regulier examen (schoolexamen en CSE) als voor het staatsexamen (college examen en CSE)

Wat betreft onze visie op onderwijs:

- ✓ Een tweejarige brugperiode, zodat leerlingen tijd krijgen om hun ontwikkeling te laten zien, vinden wij belangrijk. Daarom is tussentijds overstappen of doorstromen naar een hoger niveau bij ons ook altijd mogelijk, als er een gereede kans op succes is.
- ✓ Mogelijkheid tot vervroegd examen of examen verspreid over twee leerjaren.
- ✓ Aandacht zowel voor cognitieve ontwikkeling, als ook voor vaardigheden waarmee de leerlingen zich effectief kunnen bewegen in de wereld van nu, is voor ons dé manier om hen voor te bereiden op de toekomst.

Competenties waaraan wij bijzonder veel waarde hechten zijn:

- Zelfstandigheid
- Initiatief nemen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Samenwerken
- Aanspreekbaarheid

Onderbouw

In de onderbouw wordt daarnaast veel aandacht besteed aan:

- leren leren
- sociale vaardigheden
- veiligheid in de klas (anti-pest project en beleid)

De lessen in de onderbouw richten zich niet alleen op de kerndoelen die gelden voor de onderbouw, maar houden ook rekening met de vakinhoudelijke vaardigheden die in de bovenbouw noodzakelijk zijn. Zo wordt een soepele aansluiting met de bovenbouw gegarandeerd. Doordat onze docenten zowel in de onder- als in de bovenbouw lesgeven bewaken zij de doorlopende leerlijn.

Bovenbouw

In de bovenbouw richten wij ons op de eisen van twee examenprogramma's, regulier en staatsexamen, om ervoor te zorgen dat leerlingen die tussentijds naar Nederland overstappen een optimale aansluiting ervaren. De vaardigheden worden uitgebreid met onderzoeksmatig werken, praktijkervaring door middel van stages en examentraining. Zo bereiden wij leerlingen voor op een succesvolle overstap naar hbo of universiteit.

4.1.1 Didactisch

Het Vespucci College biedt zowel in de reguliere lessen als daarbuiten begeleiding aan alle leerlingen. Naast het verwerven van kennis en vaardigheden wordt er ook aandacht besteed aan de ontwikkeling van de competenties van de leerlingen. Het kan voorkomen dat leerlingen in een bepaalde periode specifieke begeleiding nodig hebben. Dit kan zowel studiebegeleiding, als sociaal-emotionele begeleiding zijn. Onder studiebegeleiding valt ondersteuning bij dyslexie en dyscalculie, begeleidinglessen Nederlands, Engels en wiskunde en Keuze Werk Tijd. Deze begeleiding wordt verzorgd door verschillende docenten.

Keuzewerktijd (KWT)

Op het Vespucci College vinden we het belangrijk dat er voor de leerlingen ruimte is om zelf keuzes te kunnen maken. Dit draagt bij aan het zelfverantwoordelijk leren van onze leerlingen. Hiervoor kunnen de leerlingen zich inschrijven voor kwt-uren. Elke maandag maken zij opnieuw de keuze aan welke vakondersteuning zij die week behoeft hebben. De kwt-uren zijn ter ondersteuning óf ter verdieping van de (leer-)ontwikkeling van de leerling en maken deel uit van de reguliere onderwijstijd.

Tijdens deze kwt- uren krijgen leerlingen extra uitleg of maken zij het huiswerk (proefwerken leren, regulier huiswerk maken, PO's maken, etc.) van het vak waarvoor zij zich ingeschreven hebben. Zij krijgen hierbij ondersteuning van de vakdocent kwt. De eigen vakdocent kan met de leerling afspraken maken die van belang zijn bij de invulling van het kwt-uur. Deze afspraken worden vastgelegd in het Leerlingvolgsysteem van Magister. De behoefte van de leerling is bij de begeleiding het uitgangspunt.

4.2 Begeleiding

4.2.1 Algemeen: mentoraat, decanaat en veiligheid

Algemeen

Het Vespucci College begeleidt leerlingen op verschillende terreinen. In algemene zin begeleiden wij de leerlingen in het leren en in hun persoonlijke ontwikkeling. Deze begeleiding vindt plaats bij alles wat op school gebeurt. Zowel in de reguliere lessen, als daarbuiten bieden wij deze begeleiding. De begeleiding is naast het verwerven van kennis en vaardigheden ook gericht op de ontwikkeling van de competenties van de leerlingen.

Mentoraat

Iedere klas heeft een eigen mentor, die op een ingeroosterd lesuur (twee in de brugklas) aandacht besteedt aan het verwerven van studievoordigheden en de verschillende vormen van leerlingbegeleiding. Sociaal-emotionele vorming neemt daarbij een prominente plaats in. Daarnaast is er tijdens deze mentoruren ruimte om extra ondersteuning te geven aan leerlingen die dat nodig hebben en het gezamenlijk bespreken van zaken die in de klas c.q. groep spelen. Tijdens de mentoruren wordt ook aandacht worden besteed aan vormen van studie- en loopbaanbegeleiding.

Decanen

De decanen ondersteunen keuzeprocessen. In samenwerking met mentoren begeleiden zij de leerlingen met betrekking tot bepaling van onderwijssoort, profielkeuze, keuze van vervolgopleiding, beroepskeuze en al het andere met betrekking tot de huidige en volgende opleiding. Zij kunnen adviseren aan de hand van gesprekken of tests, zoals een beroepskeuzetest, of de leerling enkel informeren aan de hand van brochures of studiegidsen. De decanen kunnen naast leerlingen ook ouders/verzorgers bij ieder keuzemoment van informatie en advies voorzien.

Veiligheid

In ons leer- en leefklimaat vormen veiligheid en wederzijds respect de basis. Leerlingen, hun ouders/verzorgers, docenten, onderwijsondersteunend personeel, directie en bestuur gaan respectvol met elkaar en met hun omgeving om, waarbij het nemen van verantwoordelijkheid voor elkaar van groot belang is. Toch blijkt het nodig enkele spelregels te verwoorden, die ons eraan herinneren hoe we ons het beste binnen een schoolomgeving gedragen zodat iedereen zich veilig en prettig kan voelen. School-/spelregels gelden voor alle leerlingen, ook als ze achttien jaar en ouder zijn.

4.2.2 Sociaal-emotioneel

Daar waar het gaat om sociaal-emotionele problematiek die deskundigheid van de betreffende mentor te boven gaat, wordt de leerling doorverwezen naar de zogenaamde “tweedelijns leerlingbegeleiding”, door onze school de “zorgcoördinator” genoemd. De zorgcoördinator voert gesprekken en verzorgt indien nodig verschillende trainingen op het gebied van examenvreesreductie, faalangstreductie, sociale vaardigheden, etc. Deze zorg streeft er altijd naar de schoolprestaties en het schoolwelbevinden te verbeteren en is geen doel op zich. In overleg met de leerling en de ouders/verzorgers wordt indien noodzakelijk gezocht naar passende, externe begeleiding (de zogenaamde “3e-lijns begeleiding”).

De zorgcoördinator bewaakt in algemene zin de uitvoering van de zorgbegeleiding en behoudt het overzicht over de verschillende terreinen van de begeleiding. Zij is op dit gebied het eerste aanspreekpunt voor mentoren en ouders en onderhoudt contacten met de derde lijnsbegeleiding.

In alle gevallen waarin de leerproblemen en/of sociaal- emotionele problemen van de leerling dermate groot zijn dat handhaving van de leerling op school ten koste gaat van andere leerlingen, kan besloten worden deze leerling niet langer tot de school toe te laten. Het is aan het bestuur om hierover de uiteindelijke beslissing te nemen.

5.1 Inleiding

In augustus 2016 is de nieuwe rector van het Vespucci College aangesteld. Op dat moment was het vorige schoolplan 2012-2016 niet meer van toepassing. Er was door de voorgaande rector geen aanzet tot een nieuw schoolplan gegeven. Aangezien een schoolplan ten eerste richting geeft aan de in te zetten verbeteringen, doordat het prioriteiten stelt en de trajecten vervolgens uitzet in de tijd, en ten tweede verplicht is gesteld door NOB en onderwijsinspectie, lag het voor de hand met spoed een nieuw plan op te stellen.

Een schoolplan, zoals elk strategisch plan, kan enkel na gegronde analyse van de huidige en gewenste situatie en altijd samen met de betrokkenen worden vormgegeven. Gebaseerd op gesprekken met langzittende collega's en nieuwkomers, bestuur en ouderraad, het bestuderen van stukken, zoals het vorige schoolplan en het zelfevaluatierapport uit 2012 en op lesobservaties bij alle collega's, is de SWOT analyse geschreven. Deze analyse vormt vervolgens de basis van dit schoolplan 2016-2020. In dit hoofdstuk worden de conclusies van de SWOT gepresenteerd.

De organisatie van de school is in 1999 gedegen opgezet en laat een onderwijsvisie zien die overeenkomt met de missie. Helaas is de school gekrompen qua leerlingenaantal en moest er bezuinigd worden door het wegvallen van de NOB subsidie en het inkrimpen van de bijdragen van het Ministerie van Defensie, waardoor de uitwerking van sommige uitgangspunten in het gedrang komen.

In 2015-2016 zijn er rigoureuze beslissingen genomen. Zo zijn er diverse functies wegbezuinigd; er is geen geld meer voor een teamleider, waar er vroeger twee waren, er is geen conciërge, geen TOA en ook op de schoonmaak is bezuinigd. Er is zo veel mogelijk geprobeerd niet op docentfuncties te bezuinigen, maar toch bleek dat noodzakelijk. Daardoor zijn er nu meer dan voorheen lesgroepen samengevoegd en ervaren docenten een overbelasting.

De basis van de organisatie is echter goed, er is een stevig fundament, dus met een succesvolle werving van leerlingen zijn er voldoende mogelijkheden om van het Vespucci College weer een grootse school te maken.

5.2 Samenvatting van SWOT resultaten

STERKTEN

- Stevig fundament
- Kleine school, korte lijnen
- Gedreven en bevoegd personeel, divers in samenstelling
- Naadloze aansluiting Nederlands onderwijs
- Rector verstand van kwaliteitszorg
- Nederlands staatsexamen
- Krachtige ondersteuning voor leerlingenadministratie en archivering
- Goede zorgstructuur
- Begeleidingslessen
- Goede facilitaire voorzieningen
- Goed inspectierapport
- Opleidingsschool voor stagiaires en toa's
- Monitoring leerlingresultaten (cijfers, Cito, Saqi)
- Extra monitoring onderwijsinspecteur via NOB
- Uitgebreid toetsbeleid
- Actieve ouder- en leerlingenraad
- Kostenbeheersing
- Accountant in bestuur

ZWAKTEN

- Niet alle taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd
- Geen curriculum
- Leerlingenaantal dalend
- Wegvallen NOB subsidie en financiële bijdrage defensie
- Gebrek aan continuïteit in beleidsontwikkeling
- Geen veiligheidsplan
- Examen op Bonaire zorgt voor grote belasting
- De ligging van de school in rook Isla en ver van doelgroep
- Salariëring personeel niet transparant
- Systematische gesprekscyclus ontbreekt
- Ontbreken van een arbeidsrechtjurist, HR functionaris en penningmeester in het bestuur
- Geen budget voor scholing van personeel en groot onderhoud gebouwen opgenomen in begroting

KANSEN

- Meer (locale) leerlingen generen (plan voor PR)
- Onderscheidend van andere scholen
- Verantwoordelijkheden binnen het team verdelen
- Docententeam verder professionaliseren
- Ontwikkelingen in Nederlands onderwijs actief bijhouden en
- Invoering nieuw salarissysteem
- Aanbeveling door defensie bij hun personeel
- Sponsoring/fundraising
- Expressievakken grotere plaats geven

BEDREIGINGEN

- **Weinig toestroom lokale leerlingen**
- **Verhoging schoolgeld**
- **Concurrentie van particulier initiatief**
- **Imago (te vrij), geen uniform**
- **Klein eiland, groot roddelcircuit**
- **Krappe financiële ruimte**
- **Naamsonbekendheid**

5.3 Conclusie

De school heeft een stevig fundament. De uitvoering van de duidelijk omschreven plannen (o.a. 2012-2016) is niet tot stand gekomen. De onderwijsontwikkelingen in de laatste jaren zijn onvoldoende ingevoerd, doorgevoerd of geborgd. Hoewel er grote uitdagingen liggen, zijn de kansen groter.

De meeste kracht ligt in de betrokkenheid van het team. Stuk voor stuk zijn het docenten en ondersteuners met een groot hart voor het Vespucci College, ook degenen die pas in augustus 2016 zijn gestart. De werkdruk wordt als hoog ervaren. Dat kan veranderen door effectiever te gaan werken en de verantwoordelijkheden beter te verdelen.

De prioriteit ligt bij de leerlingen en het primaire proces. Dat mag zeker zo blijven. Daarnaast kan er in kleine stappen op verbetering worden ingezet. Als het hele team met elkaar planmatig werkt, het organisatiebelang boven eigenbelang kan laten blijven gelden en de successen viert, liggen er voldoende mogelijkheden om van het Vespucci College (weer) een sprankelende, up-to-date VO school te maken, waar structuren helder zijn en de opbrengsten zoals die van het beleid verwacht mogen worden. Kwaliteitszorg en PR spelen daarbij een cruciale rol.

In 2020 is het Vespucci college een moderne school. Het curriculum is gebaseerd op leerdoelen, 21^{ste} eeuwse vaardigheden maken daar integraal deel van uit. Holistische ontwikkeling van de leerling staat centraal. De school biedt omgevings- en toekomstgericht onderwijs. Het 'Ontdek jezelf, creëer je toekomst' is zichtbaar in de keuzes die we maken: ontdekken, ontwikkelen en gebruiken van talent, ruimte voor zelfsturing, oriëntatie, werkexploratie en netwerken.

De ondersteunende processen zijn congruent aan deze ambitie. De kwaliteitszorg is een vanzelfsprekende cyclus. Van alle onderdelen in de schoolorganisatie is er een normstelling vastgelegd. Deze norm wordt systematisch gecontroleerd en geborgd, processen geëvalueerd en eventueel bijgesteld. De norm is gerelateerd aan de organisatiedoelen en externe benchmarking. Kwaliteit wordt hierdoor gewaarborgd. Structuren zijn helder; taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verdeeld over het hele team. Er is sprake van een professionele cultuur in al haar facetten. Alle randvoorwaarden zijn in orde, gerelateerd aan onze missie.

Personeel wordt gewaardeerd en beloond voor de prestaties die het levert. Het systeem dat daarvoor wordt gebruikt is transparant. Deskundigheidsbevordering is gericht op een combinatie van persoonlijke doelen en het bereiken van de organisatiedoelen. Werving en selectie is gericht op het behouden van diversiteit.

Zowel intern als extern zijn doelen en processen transparant. Het Vespucci College staat bekend om drie speerpunten, die herkenbaar worden geleefd. Er is een beeldmerk. Ambassadeurs worden bewust ingezet. Met betrekking tot ouders is de school innovatiegericht. Er is een groei zichtbaar van 8-10% per jaar, naar rond de 200 leerlingen in 2019.

De financiën blijven op orde. Nieuwe geldstromen zijn aangeboord. Het toenemend leerlingaantal geeft mogelijkheden tot consolidering van de onderwijsvernieuwingen en geeft mogelijkheden tot het opbouwen van reserves voor onderhoud gebouwen.

Deze ambities, de stippen op de horizon, zijn vertaald naar meetbare stappen in de goede richting, verdeeld over de vier jaren tot aan 2020. Deze stappen zijn verwoord in het Koersdocument, dat in januari 2017 door het bestuur is geaccordeerd. Per beleidsterrein volgt nu een korte beschrijving en verantwoording voor de keuzes. In de bijlage volgt het Koersdocument.

6.1 Organisatie

Binnen de organisatie, die het onderwijs mogelijk maakt, is het van belang tot alle taken en verantwoordelijkheden helder zijn. Alle taakbeschrijvingen die er zijn zullen worden herzien waar nodig en voor nieuwe of vernieuwde functies zullen taakbeschrijving worden opgesteld. Wanneer een ieder weet wat er verwacht wordt, mag men ook worden aangesproken. Een professionele cultuur is een cultuur waarin taakgericht wordt gewerkt. Daarvoor is het nodig het vertrouwen in elkaar en in de leiding van de organisatie te herstellen. Door middel van teambuilding, informatie over professioneel cultuur en het voorleven van zo'n cultuur kan dit worden bewerkstelligd. Dat kost tijd. In het eerste jaar zal er worden gewerkt aan vertrouwen en neemt de rector een sterk sturende rol aan. Later zal dit veranderen in coachend leiderschap, in overeenstemming met de behoefte en de ontwikkelingsfasen van het team. De overlegstructuren gaan langzaam over van vergaderingen naar werkbijeenkomsten in vakverwante groepen en de verdeling van de verantwoordelijkheden gaat organisch. Ieder wordt gewaardeerd om de bijdrage die hij/zij kan en wil leveren. Docenten worden uitgenodigd hun kennis te delen met het team.

Met betrekking tot de onderwijsondersteunende processen is de prioriteit het updaten van Magister en het gebruik daarvan. Magister is een belangrijk en in Nederland gangbaar leerlingvolgsysteem en kan ook als elektronische leeromgeving worden gebruikt. De ELO wordt nauwelijks ingezet, terwijl dat wel een wens van de leerlingen en ouders is. Daar wordt aan gewerkt door eerst de bandbreedte te vergroten en ervoor te zorgen dat de mensen die Magister inrichten daartoe ook geschoold zijn. De losse studiewijzers kunnen worden vervangen door de lesplanning in Magister te zetten. Naast Magister is het belangrijk dat ook andere informatie voor iedereen toegankelijk is. One place for all: een herstructurering van de actuele documenten en het archief is noodzakelijk.

Betrokkenheid van steekholders is ook een punt van aandacht. De leerlingenraad mag actiever en meer prominent meedenken en ook aan de bijdragen van de ouderraad wordt waarde gehecht. In de ontwikkeling van het contact tussen ouders en school staat een weg gepland van relatiegericht oudercontact via participatiegericht naar innovatiegericht. Het Vespucci college ziet graag dat de ouderraad meedenkt en voorstellen indient om het onderwijs te vernieuwen.

Het Bestuur tenslotte is nog niet helemaal compleet. Er is dringend behoefte aan een persoon die, onbezoldigd, wil fungeren als penningmeester. Ook is er behoefte aan mensen met kennis op het gebied van HR en Nederlands en Curaçaos arbeidsrecht. Het zal worden overwogen daar op maat consultants en/of juristen voor in te huren.

6.2 Onderwijs en begeleiding

Om te komen tot het onderwijs dat het Vespucci belooft, is het van belang de onderwijsvisie te vertalen naar concrete doelen en aan deze doelen activiteiten te koppelen. In die volgorde. Het onderwijs is nu te veel beschreven in leerstof die behandeld moet worden in plaats van in leerdoelen waarvan beheersing een vereiste is. Het Vespucci college streeft naar een zo compleet maar ook flexibel mogelijk curriculum, dat welliswaar de leerdoelen per leerjaar vastlegt, uitgaande van kerndoelen, exameneisen en vaardigheden, inclusief de 21^{ste} eeuwse, maar dat ook ruimte biedt om al naar gelang de leerstijlen en intelligenties van de leerlingen de manier waarop de leerdoelen eigen worden gemaakt, vrijlaat. Binnen het leerplan zal er meer ruimte moeten komen voor expressievakken en kan sport worden versterkt. Het curriculum dient ook vrijheid te geven voor spontaan ontstane mogelijkheden tot verrijking van de leerling op welke manier dan ook, zoals gastlessen, ontmoetingen met kunstenaars, deelname aan debatten en sportevenementen, bedrijfsbezoeken, etc.

Pas vanuit het besef wat leerlingen moeten kennen en kunnen, denken vanuit leerdoelen in plaats van het volgen van 'het boek', de onderwijsmethode, komt er ruimte voor keuzes en differentiatie. Zo kan er gewerkt worden naar onderwijs dat recht doet aan alle leerlingen, ondanks of juist dankzij alle verschillen. Ook de leertijd kan dan anders worden ingericht: van vaste uren per vak naar vakoverstijgende projecten en meer flexibiliteit in aanbod.

Een aantal veranderingen moesten direct worden ingevoerd, zoals het vak scheikunde in klas 4 vmbo, een doorstroomrelevant vak voor twee profielen op havo, namelijk N&T en N&G. Scheikunde kon niet worden gekozen en dat zorgde voor veel aansluitingsproblemen bij leerlingen die na vmbo naar havo doorstroomden in die profielen. Een ander punt was het ontbreken van ICT onderwijs. De inrichting van een ICT lokaal, het aannemen van een docent en het aanbieden van het ECDL pakket geeft daar nu een eerste antwoord op.

Het is van groot belang dat het docententeam actuele ontwikkelingen binnen het voortgezet onderwijs in Nederland op de voet volgt en in staat wordt gesteld om vernieuwingen gezamenlijk vorm te geven. Studiedagen en doelgerichte scholing moet daarbij helpen. We onderzoeken de mogelijkheid tot uitwisselingsprogramma's.

Ook de begeleiding van de leerlingen in de zorg en bij de keuzeprocessen kan gestructureerder en meer in samenhang worden aangeboden. Zo zal het contact naar 3^e lijns begeleiding worden versterkt en zal de scholing van de zorgcoördinator worden aangevuld. Met betrekking tot de keuzebegeleiding zullen de loopbaancompetenties centraal komen te staan, zodat leerlingen beargumenteerde keuzes leren maken. Leerlijnen zullen inzetten in de brugklas. Decanen krijgen een tweedelijns functie; de mentoren zijn degenen die loopbaangesprekken voeren.

6.3 Personeelsbeleid

Transparantie is het kernwoord als het gaat om personeelsbeleid. De contracten en de bijbehorende beloningssystemen lopen erg ver uit elkaar. Met behulp van een externe expert zullen alle contracten worden getoetst op rechtsgeldigheid. Met model waarmee wordt gewerkt stamt uit de tijd vóórdát Curaçao een zelfstandig land binnen het koninkrijk werd. De personeelshandboeken, OOP en OP, zullen worden herzien. Er wordt onderzocht op welke manier er weer salarisschalen kunnen worden ingevoerd, aangezien deze zijn afgeschaft zonder werkbaar systeem daarvoor in de plaats te zetten. De huidige regeling is niet werkbaar. De gesprekscyclus wordt heringevoerd; de laatste uitvoering was in 2010. Lesbezoeken zullen twee keer per jaar gaan plaatsvinden, door de rector, maar ook lesbezoeken in het kader van collegiale visitatie zijn wenselijk. Er worden observatieformulieren gebruikt met kwaliteitsindicatoren van de onderwijsinspectie met als onderliggende basis het direct-instructie model. Indien nodig wordt coaching door de docentcoach aangeboden. Op studiedagen is het pedagogisch-didactisch handelen altijd een van de thema's.

Eenzijds gaat het bij de gesprekscyclus om een kwaliteitszorgaspect: doen we wat we beloven? En op welke manier doen we dat dan? Als het niet zo is, hoe stellen we dan bij? Anderzijds gaat het om de zorg voor het personeel zelf: hoe bewaakt de school ontwikkelingsmogelijkheden en gezondheid van haar medewerkers? Het streven is om iedereen die bij de school betrokken is op een eerlijke, veilige en plezierige manier aan persoonlijke en organisatiedoelstellingen te laten blijven werken.

Het aantrekken van nieuw personeel dat vakkundig is en goed gedijt in deze tropische eilandomgeving blijft een uitdaging. Het opzetten van een werving- en selectiebeleid is hierbij belangrijk. De push en pullfactoren – wat maakt dat iemand naar deze school komt en hier wil blijven – zijn daarbij interessant en moeten in kaart worden gebracht. Voor tijdige werving is het ook nodig dat de opzegtermijn van docenten met een vaste aanstelling wordt vergroot, zodat er meer tijd is om nieuwe docenten te werven. Bij de selectie kan dan niet alleen worden gekeken naar vakbekwaamheid, maar ook naar de samenstelling van het team. Dat is essentieel, omdat het team klein is en ieder lid een belangrijke schakel in het geheel is. Kwaliteiten moeten evenwichtig zijn verdeeld.

Het Vespucci college wil ook een opleidingsschool zijn, waar jonge mensen een bodem vinden waarop zij kunnen groeien. Niet alleen studenten uit Nederland maar ook die van Curaçao zelf zijn hierbij welkom. Uiteindelijk wil het Vespucci een docentopleider binnen de eigen muren, zodat ook eindstages voor de master kunnen worden aangeboden. Het voordeel voor het Vespucci college ligt in de vernieuwing: studenten brengen nieuwe onderwijsinzichten en –methodes als mogelijkheden de school in.

6.4 Kwaliteitszorg

Niet alleen de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zullen worden beschreven; van alle belangrijke onderdelen en processen binnen de organisatie worden de normen vastgelegd. Het Vespucci college wil verantwoording kunnen afleggen over de keuzes die er gemaakt zijn en de manier waarop er aan de keuzes wordt vormgegeven. Jaarlijks zullen de processen en uitkomsten worden geëvalueerd in de gremia die het betreft. Verantwoording wordt aan de rector afgelegd, de rector legt verantwoording af aan het bestuur.

Om kwaliteit te kunnen waarborgen is het belangrijk doelgericht te werken en niet alleen intern de PDCA cyclus op alle gebieden door te voeren, maar ook de resultaten aan externe factoren te toetsen. Het Vespucci college legt verantwoording af aan de Nederlandse onderwijsinspectie. Er worden Cito toetsen afgenomen in de onderbouw, om het niveau van de lessen Nederlands, Engels en wiskunde vast te stellen. Steeds meer leerlingen zullen in staat worden gesteld om het Cambridge English certificaat te behalen. Bij het vak ICT wordt het ECDL certificaat behaald. We leiden toe naar het Nederlands Staatsexamen, een volledig onafhankelijk en daardoor waardevast diploma. Kwaliteit van het onderwijs binnen het Vespucci college moet wel op niveau zijn en blijven, de examenresultaten zijn een betrouwbare spiegel. Er zal worden onderzocht of het Vespucci college als Nederlandse school kan deelnemen aan Vensters voor Verantwoording, als externe benchmarking.

Binnen de school wordt het toetsbeleid verder uitgewerkt. De normering/cesuur wordt vooraf bepaald, een correctie exemplaar hoort bij de toets. De competentieontwikkeling, waaraan veel waarde wordt gehecht, zal worden uitgewerkt in ontwikkellijnen, zodat voortgang inzichtelijk wordt. Alle documenten worden opgeslagen met datum en met de initialen van degene die ze heeft opgesteld in de voetnoot. De bevorderingsnormen worden aangepast aan de nieuwe zak-slaagregeling. Flexibele doorstroom wordt bevorderd en gemonitord, zodat er zeker intern gezorgd wordt voor een naadloze aansluiting tussen de verschillende afdelingen.. Door middel van klantbevraging zal worden nagegaan of deze aansluiting inderdaad goed verloopt. Verder zullen ouders, leerlingen, oud-leerlingen, stagebedrijven en ontvangende scholen voor voortgezet en hoger onderwijs door middel van enquêtes worden bevraagd over tevredenheid over het Vespucci college en aansluiting met vervolgopleiding en werkveld.

6.5 Communicatie en PR

Het Vespucci college wil een school zijn die goed bekend staat op Curaçao en daarbuiten. Daarvoor is heldere communicatie een vereiste, zowel intern als extern. De informatie intern is geregeld via een weekbericht en in de overlegstructuren. Er wordt gestreefd naar informatie in de Cloud, zodat medewerkers overal beschikking hebben over relevante informatie. Ouders krijgen één keer per maand een nieuwsbrief en verder mailings rond ouderavonden en andere contactmomenten. De Ouderraad zal zichtbaarder en beter bereikbaar zijn en daadwerkelijk optreden als vertegenwoordiging van de ouders.

Voor het gezicht naar buiten en de naamsbekendheid is het van belang dat het Vespucci college drie speerpunten verwoord en deze structureel naar buiten brengt. Er is al een goede relatie met de pers, die zal worden geïntensiveerd. De relatie met scholen voor voortgezet en tertiair onderwijs zal vanaf onderaan moeten worden opgebouwd. Lokale scholen kennen een overlegstructuur, waarbij het Vespucci college als particuliere school niet betrokken is. Daardoor zal het Vespucci college meer moeite moeten doen om tot samenwerking te komen. Overleg, uitwisseling van personeel, het gezamenlijk organiseren van excursies en proefstudies zijn mogelijkheden op lokaal niveau dat het Vespucci haar leerlingen en personeel wil bieden. Er zal bovendien een partnerschool in Nederland worden gevonden, waarmee uitwisseling van kennis en leerlingen tot de mogelijkheden behoort.

Om te komen tot een groter leerlingaantal, met rond de 200 in 2019, zal er effectief geworven moeten worden. Er wordt een PR commissie opgericht die met een doordachte strategie zal zorgen voor naamsbekendheid en leerlingwerving. Zichtbaarheid is hier het sleutelwoord. Het is mogelijk daar een extern communicatiebureau bij te betrekken. Naast traditionele middelen, zoals de Open Dag, zullen ook steeds meer sociale media een rol spelen. Het contact met de toeleverende basisscholen, onderhouden door de aannamescommissie, zal worden geïntensiveerd. Tot slot is het ministerie van Defensie een belangrijke partner voor het Vespucci college, als initiatiefnemer van de oprichting van deze school. Bovendien gaat het merendeel van de kinderen van defensiepersoneel in de leeftijd van 12 tot 19 jaar naar het Vespucci college. Contact en overleg met Comité Stichtingen CZMCARIB, de groep die zich binnen defensie bezig houdt met onderwijs, en met bedrijfsmaatschappelijk werk van defensie zal drie keer per jaar gestructureerd gaan plaatsvinden. Zo houden we de lijnen kort en de communicatie helder.

Bijlage I. Koersdocument 2016-2020

Top drie prioriteiten per beleidsterrein, gekozen door het team:

In het navolgende schema zijn deze prioriteiten *cursief* geschreven.

Organisatie

- Overlegstructuren
 - vakgroepen
 - zorg / mentor
 - docenten / management
 - werkmiddagen
- One-place-for-all
 - informatie voor leerlingen (per vak / groep)
 - Informatie delen tussen docenten
- Optimaliseren Magister / ELO

Onderwijs en begeleiding

- Differentiatie
- Begeleiding op maat
- Verrijking

Personeelsbeleid

- Transparantie in beloning, aanstelling en groei (m.b.t. financiële ontwikkeling en taakontwikkeling)
- Beleid op aantrekkelijke voorwaarden personeelwerving
- Waarborging diversiteit personeel

Kwaliteitszorg

- Zichtbaar objectieve resultaten (Cito, slagingspercentages, doorstroomcijfers)
- Ontwikkeling van de leerlingvaardigheden zichtbaar in een portfolio
- Invoeren gesprekscyclus: docenten volgen en coachen

Communicatie en PR

- Intern:
 - Weekbericht
 - Groepsapp met gedragsregels
- Extern:
 - Ontwikkeling Social Media beleid
 - Website als centrale plaats, daarnaast FaceBook, LinkedIn, Mailinglist/mailchimp voor weekbericht, nieuwsbrief algemeen en nieuwsbrief speciale activiteiten.

Financiën: geen speerpunten door het team verwoord. Zie verder meerjarenbegroting.

Organisatie

Doel → de schoolorganisatie faciliteert de visie op onderwijs. Structuren zijn helder; taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verdeeld over het hele team. Er is sprake van een professionele cultuur in al haar facetten. Er is een constante flow van initiatief, uitvoering, evaluatie en bijstelling. Alle randvoorwaarden zijn in orde, gerelateerd aan onze missie. De school groeit.

Deeltaken	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Professionele cultuur	Vertrouwen herstellen Confronteren met behoud van relatie Van vergader- naar werkbijeenkomsten	Experts Teamafspraken Aanspreekcultuur		
Takenbeschrijvingen opstellen/aanpassen	X			
Processen beschrijven in PDCA	X	X		
PDCA cyclus uitvoeren (zie kwaliteitszorg)	X	X	X	X
<i>Overlegstructuren</i>	vakgroep	deelschool		
Kennis in organisatie spreiden	X	X		
Verantwoording delen, lager in organisatie	taakbeleid	Verantwoordingsgebieden	Budget koppelen	Zelfsturende teams
Veiligheidsplan opstellen	X			
BVH-ers opleiden	X (2)	X (2)		
Overdrachtdossier verplichten	X			
Trainingen op brede organisatiedoelen	X	X	X	X
<i>Magister</i>	Training roostermaker	Applicatiebeheerder opleiden		

<i>ELO / internet</i>	Bandbreedte vergroot / glasvezel	X inrichten vanuit Magister	X	
<i>Documentatie plek: one place for all</i>	Herstructurering M en L schijf			
Bestuur	penningmeester	jurist		
Ouderbetrokkenheid	Ouderraad actief; relatiegericht	participatiegericht	idem	Innovatie- gericht

Onderwijs en begeleiding

Doel → curriculum gebaseerd op leerdoelen, 21^{ste} eeuwse vaardigheden maken daar deel van uit. Holistische ontwikkeling van de leerling. Omgevings- en toekomstgericht onderwijs. Het 'Ontdek jezelf, creëer je toekomst' is zichtbaar in de keuzes die we maken: ontdekken, ontwikkelen en gebruiken van talent, ruimte voor zelfsturing, oriëntatie, werkexploratie en netwerken.

Deeltaken	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Onderwijsvisie vertalen naar doelen	X			
Doelen vertalen naar activiteiten		X		
Curriculum-beschrijving in leerdoelen OB	X			
Curriculum-beschrijving in leerdoelen BB		X		
Competenties, bestaande, aangevuld met 21st century skills	beschrijving in de vakken van bestaande competenties	X uitvoering en evaluatie X Aanvulling creativiteit, kritisch denken, probleem oplossend vermogen		
<i>Differentiatie</i>	Theorie, variëren, voorwaarden	Differentiatie in instructie; vervroegd examen (differentiatie in leertijd)	Differentiatie in leerstof in alle vakken	Onderwijs op maat, basis-curriculum en keuzevrijheid
ICT / 21st century skills op dit gebied	(glasvezelkabel)	ICT onderwijs, mediawijsheid Digitale leermiddelen biologie	Andere vakken digitale leermiddelen	

Leertijd	Vast rooster en kwt einde dag	Kwt in band, afgewisseld met verrijking	Vakken en projectleren	Bloksgewijs/periodege wijs leerstofaanbod
Nask2 in 4vmbo	Vorbereiden	X		
<i>Verrijking / talentontwikkeling</i>	voorbereiden	1 verrijkingsvak per week	Verrijkingsprojecten	Talentweken
Ontwikkeling mentorprogramma		X met daarin LOB elementen		
LOB geïntegreerd in de vakken			X	
Expressievakken	Sport voor examenklas	Kunstgrasveld Dramaproject	Muziek, drama vast onderdeel	
<i>Begeleiding</i>	consolideren	Uitbreiden zorgkennis, passend onderwijs	Begeleiding op maat, meer specifiek	
Zorgcoördinator	(opnieuw) contact maken met externe instanties cq hulpverleners	contact onderhouden met externe instanties cq hulpverleners		

Personeelsbeleid

Doel → personeel wordt gewaardeerd en beloond voor de prestaties die het levert. Het systeem dat daarvoor wordt gebruikt is transparant. Deskundigheidsbevordering is gericht op een combinatie van persoonlijke doelen en het bereiken van de organisatiedoelen. Werving en selectie is gericht op het behouden van diversiteit.

Deeltaken	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
<i>Gesprekscyclus</i>	Lesobservatieformulier, leerling-enquete, functioneringsgesprek. Systeem opzetten.	POP gesprek, 2x lesbezoek, functionerings-en beoordelings-gesprek	Idem + zelfevaluatie + talent-ontwikkeling	Idem
<i>Salarisschalen cq beloningssysteem</i>	Ontwikkelen door externe	Herinvoeren, koppelen aan gesprekscyclus	Eventueel herzien	
Deskundigheidsbevordering	Eigen keuze, licht gestuurd	Vastgelegd in pop, gekoppeld aan organisatie-doelen	Idem + talentontwikkeling + teamontwikkelingsdoelen	idem
Contracten	Check op rechtsgeldigheid			
<i>Push-en pullfactoren</i>	In kaart brengen	Werving- en selectiebeleid ontwikkelen Feb 2018 sollicitatie-gesprekken live		
Opleidingsschool	Stagiaires	Erkenning opleidings-school Docentopleider in de school. Eindstages	Eindstages	

Kwaliteitszorg

→ Doel: van alle onderdelen in de schoolorganisatie is er een normstelling vastgelegd. Deze norm wordt systematisch gecontroleerd en geborgd, processen geëvalueerd en eventueel bijgesteld. De norm is gerelateerd aan de organisatiedoelen en externe benchmarking. Kwaliteit wordt hierdoor gewaarborgd.

Deeltaken	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
<i>Procesbeschrijving resultaatgericht werken</i>	Processen checken op evaluatie beschrijving	Evaluaties beschrijven en uitvoeren. Bijstellen.	1 ^e volledige cyclus	
Toetsbeleid	Toetskop en cesuur toevoegen, docentcorrectie exemplaar. Beleid vaststellen			
Bevorderingsnormen	Aanpassen aan nieuwe zak-slaagregeling			
Klantbevraging	Enquêtes: Leerling Stagiaires Personeel	Enquêtes: Ouders Stagebedrijf Oudleerlingen Ontvangende scholen in NL en op CUR	Enquêtes: Ontvangende scholen elders	
Benchmark	Onderzoeken of VC kan deelnemen aan Vensters voor Verantwoording	Zo ja: meedoen. Zo niet: benchmark lokale scholen?		
<i>Competentie-ontwikkeling zichtbaar en meetbaar maken</i>	Woord-rapport Ontwikkellijn uitdenken	Invoeren ontwikkellijn met portfolio		

		Uitbreiden nieuwe competenties		
Documenten herkenbaarheid	Nieuwe docs met datum, versie en intitialen in voetnoot opslaan			

Communicatie en PR

→ Doel: Zowel intern als extern zijn doelen en processen transparant. Het Vespucci College staat bekend om drie speerpunten, die herkenbaar worden geleefd. Er is een beeldmerk. Ambassadeurs worden bewust ingezet. Met betrekking tot ouders is de school innovatiegericht. Er is een groei zichtbaar van 8-10% per jaar, naar rond de 200 leerlingen in 2019.

Deeltaken	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Informatie intern	Vast communicatie moment; info bundelen <i>Weekbericht</i> <i>Groepsapp</i> besluit	Informatie in de Cloud		
Informatie extern	X <i>Ontwikkeling social media beleid</i> X PR strategie met behulp van communicatie-bureau.	PR uitbouwen, onderhouden		
Contact extern	Kennismaken met lokale scholen in zelfde segment en vervolgonderwijs (UoC, CDC); Partnerschool in NL zoeken	Samenwerken lokale scholen; Proefstuderen; Partnerschool contact	Uitwisseling leerlingen partnerschool in NL	
Werving	Persoonlijk uitnodigen groep 8: onderhouden van de contacten met een aantal basisscholen* Defensie betrekken	PR strategie Zichtbaarheid		
Defensie	Contact en overleg leiding en maatschappelijk werk	3x per jaar overleg, gepland, samen met zorgcoördinator		

*(te weten: Schroeder, Goilo, Albert Schweizer, Jonkheer Vigdis Mensing, Romer, Pipita, Johan van Walbeek en Divi Divi)

Formulier 'Vaststelling van koersdocument' DIR/Bestuur

FORMULIER 'Vaststelling van koersdocument 2016-2020'

School: Vespucci College

Adres: St. Michielsweg 14 S

Plaats/and: Janadorp, Curaçao

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het

van 1 augustus 2016 tot 1 augustus 2020

geldende koersdocument van deze school vastgesteld.

Vanens het bevoegd gezag,

Curaçao

12-01-2017

Dhr. P. Abersen

Bestuursvoorzitter