

# Schoolplan 2019/2020 – 2023/2024

## Willem van Oranje College

### Waalwijk

Datum : 12 december 2018  
Herzien : 14/03/2019, 06/04/2020  
Status : Concept  
CvB : 14/01/2019, 12/05/2020  
KD-PO : N.v.t.  
KD-VO : 14/01/2019, 18/05/2020  
PMR : 23/01/2019, 10/04/2019, 28/05/2020 (instemming art. 22b)  
MR : 23/01/2019, 10/04/2019, 10/06/2020 (instemming art. 22b)  
GMR : N.v.t.  
RvT : N.v.t.  
Door : C.W. Smit, locatiedirecteur  
J.G.P.A. Straver, adjunct directeur

# Inhoud

Voorwoord .....	2
1. Inleiding .....	3
1.1 Totstandkoming schoolplan .....	3
1.2 Het schoolplan van het Willem van Oranje College Waalwijk .....	4
1.3 Ons stelsel van kwaliteitszorg .....	27
2. Gegevens en uitgangspunten Willem van Oranje Scholengroep .....	5
2.1 Bevoegd gezag .....	5
2.2 Algemene schoolgegevens .....	5
2.3 Organogram .....	6
2.4 School- en locatiegegevens .....	7
2.5 Identiteit, missie en visie Willem van Oranje Scholengroep .....	7
2.5.1 Cultuur en identiteit .....	8
2.5.2 Missie .....	8
2.5.3 Visie .....	8
2.5.4 Doelen .....	8
2.5.5 Logo Willem van Oranje Scholengroep .....	9
2.6 Sponsoring .....	9
3. Basis op orde .....	10
3.1 Onderwijsaanbod .....	10
3.2 Zicht op ontwikkeling: de leerling wordt gezien .....	10
3.3 Didactisch handelen van (onderwijzend) personeel .....	11
3.4 Ondersteuning aan leerlingen .....	11
3.5 Onderwijstijd .....	11
3.6 Toetsen en afsluiten .....	11
3.7 Schoonklimaat en veiligheid .....	12
3.8 Resultaten .....	12
3.9 Personeelsbeleid (zie ook hoofdstuk 8) .....	12
3.9.1 Bevoegd .....	12
3.9.2 Bekwaam .....	12
3.9.3 Pedagogisch en Didactisch handelen van personeel .....	12
3.9.4 Professionalisering .....	13
3.9.5 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in management .....	13
3.9.6 Leerling participatie .....	13
4. Identiteit .....	14
5. Leerlingen .....	16
6. Onderwijs .....	18
7. Ontwikkelingsgericht werken .....	20
8. Personeel .....	22
9. Omgeving .....	25
10. Kwaliteitszorg .....	27
11. Vaststelling .....	30

---

## Voorwoord

### **'Leerlingen willen gezien worden'**

Goed onderwijs. Wat is dat eigenlijk? Volstaat dat met het begeleiden van leerlingen op hun weg naar kennis, kunde en vaardigheden of is het meer?

Als Willem van Oranje Scholengroep zien we onze missie breder. Los van een goede basisschoolperiode of het behalen van een waardevol diploma, willen we iedere leerling voorbereiden op hun toekomst met een goed ontwikkeld besef van waarden. Zelfstandig, en met voldoende zelfvertrouwen. Overtuigd van hun eigen unieke kracht en talent.

Dat slaagt alleen als leerlingen echt gezien worden. Een gids hebben. Met de school als scharnier tussen de leerlingen, hun ouders, de maatschappij en hun carrière.

Willem van Oranje Scholengroep faciliteert en ondersteunt haar scholen om deze kernbelofte waar te kunnen maken. Autonome scholen, ieder met hun eigen kenmerken, werkgebied en invulling van de missie. Met als gemene deler onze Protestants-Christelijke signatuur. Een identiteit waar we trots op zijn. Omdat het ons verbindt en omdat het een ankerplaats biedt in een continu veranderende wereld. Een stevige basis van waaruit we innovaties omarmen en met open blik nieuwe samenwerkingen tegemoet treden. Omdat een goede ontwikkeling van onze leerlingen ons aan het hart gaat.

Namens Willem van Oranje Scholengroep,

*Jan Maarten de Bruin*

Voorzitter College van Bestuur

# 1. Inleiding

## 1.1 Totstandkoming schoolplan

Om de organisatie richting te geven voor de schoolplanperiode van 2019-2023 is met een brede vertegenwoordiging in de organisatie een Identiteitsbewijs opgesteld, waarin het 'DNA' van de organisatie is opgehaald c.q. herbevestigd. Daarnaast heeft een proces plaatsgevonden om de relevante omgeving van de scholen te bevragen op de gewenste ontwikkellijn voor de komende jaren. Dit heeft geleid tot een Vision Eye, een model waarin de visie van het Willem voor de komende jaren is verwoord. Het Identiteitsbewijs en het Vision Eye hebben een vertaling gekregen naar een concrete strategie. Voor de Scholengroep zijn de zes bewijzen geconcretiseerd en geven daarmee richting voor de scholen. Scholen vertaalden de ambities van de Scholengroep (hoofdstuk 4 t/m 9) in het schoolplan naar een voor hen ruime en haalbare beweging die per jaar specifiek in jaarplannen wordt uitgewerkt. De jaarplannen worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Op basis van de jaarplannen vindt verantwoording plaats aan het bestuur en de medezeggenschapsraad in de vorm van evaluatie (do & check) en planning (plan & act).

Het bovenomschreven proces is zorgvuldig uitgevoerd. We vonden het van het grootste belang om de passie en bevoegenheid van de medewerkers nog eens op een actieve wijze op tafel te krijgen. Tegelijkertijd is er een buitenwereld. En deze buitenwereld bepaalt onze maatschappelijke opdracht. Door gericht onze 'stakeholders' en experts te bevragen zijn we er nog beter in geslaagd te doorgronden wat onze omgeving de komende jaren echt van ons wil.

Zoals gezegd hebben we de ingrediënten uit bovenstaande omgezet in speerpunten. Daarmee maken we echt keuzes. We voelen de verantwoordelijkheid om – meer dan we hebben gedaan – onze organisatie en onze medewerkers duidelijkheid te geven in waar we onze tijd en middelen in willen stoppen. Vandaar dat we de strategische speerpunten vertaald willen zien in schoolplannen, teamplannen en in individuele werkafspraken. Pas als dat gebeurt slagen we er immers in om onze strategie waar te maken.



Zie ook <https://willemvanorangescholengroep.nl/>.

## 1.2 *Het schoolplan van het Willem van Oranje College Waalwijk*

In het BDB (Breed Directie Beraad) is de samenhang tussen schoolplan, basis op orde en LRP (locatieresultatenplan) besproken.

Het schoolplan geeft het beleid voor de komende vier jaren weer, waarbij een fasering wordt aangebracht. Deze fasering wordt weer doorvertaald in het LRP dat jaarlijks per locatie wordt opgesteld.

In het schoolplan worden drie onderdelen beschreven: onderwijs, personeel en kwaliteitszorg. Het schoolplan vormt, samen met o.a. de schoolgids en de klachtenregeling, het kwaliteitsbeleid van de school. Daarnaast wordt de eigen ambitie vanuit het Vision Eye en de bewijzen beschreven in de hoofdstukken 4 t/m 9.

De drie onderdelen van het schoolplan beïnvloeden elkaar: personeelsbeleid raakt onderwijskundig beleid en interne kwaliteit moet op orde zijn om processen goed te laten verlopen. Middels de PDCA-cyclus worden de onderdelen in het schoolplan gemonitord en geborgd.

Met de locatiedirecteuren zijn resultaatafspraken gemaakt. Jaarlijks zullen deze, samen met de verantwoording over LRP en stand van zaken ten aanzien van de te realiseren doelen vanuit het schoolplan, worden geëvalueerd.

Door de MR van de school is instemming verleend op dit schoolplan.

## 2. Gegevens en uitgangspunten Willem van Oranje Scholengroep

### 2.1 Bevoegd gezag

De stichting draagt de naam "Stichting voor Protestants-Christelijk Onderwijs, Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken" ook genaamd Willem van Oranje Scholengroep. Zij heeft haar statutaire zetel in de gemeente Waalwijk.

De stichting heeft ten doel het bevorderen van Protestants-Christelijk onderwijs en daaraan gerelateerde activiteiten op het terrein van welzijn, verzorging en opvoeding in de Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken.

### 2.2 Algemene schoolgegevens

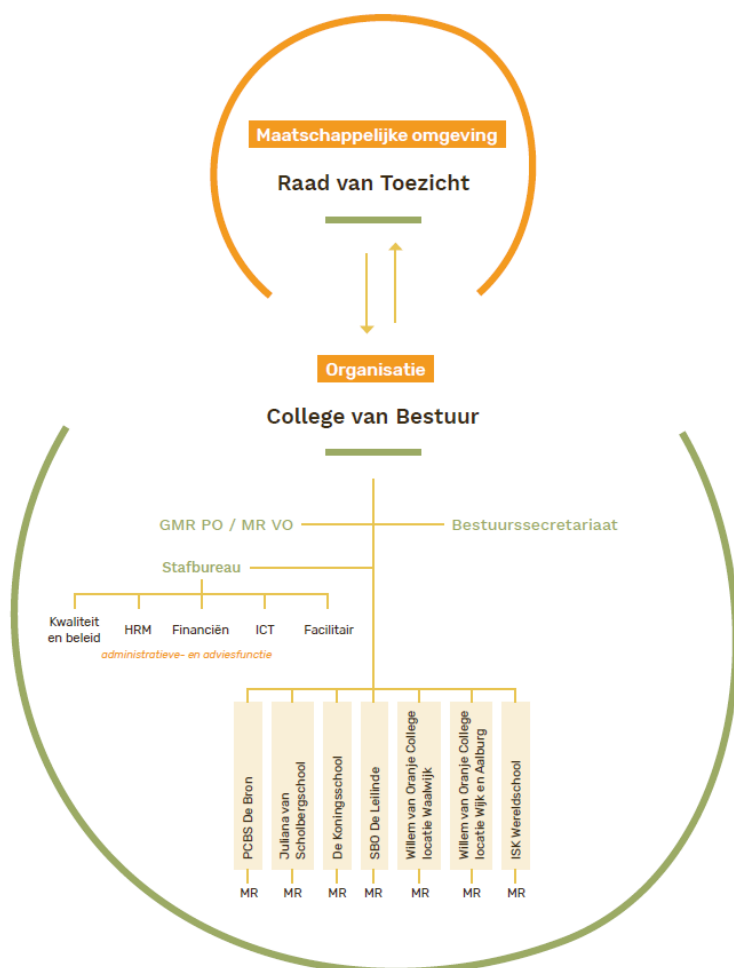
Naam	:	Willem van Oranje Scholengroep Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en de Langstraat en omstreken	
E-mail	:	<a href="mailto:info@wvoranje.nl">info@wvoranje.nl</a>	
Website	:	<a href="http://www.willemvanorangescholengroep.nl">www.willemvanorangescholengroep.nl</a>	
Brin-nummer	:	BRIN 0 1 G H	
Administratie/Bestuursnr.	:	40681	
Orgaancode nummer	:	6040681	
Schooltypen	:	vmbo (lwoo), havo, atheneum, gymnasium	
Bevoegd gezag	:	Willem van Oranje Scholengroep	
Voorzitter Raad van Toezicht	:	de heer drs. R. Opendorp RA	
College van Bestuur	:	J.M. de Bruin	voorzitter College van Bestuur
Situering van de school	:	<p><i>Locatie Waalwijk</i> De Gaard 4 5146 AW Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 Locatiedirecteur: Adjunct directeur:</p> <p><i>Locatie Wijk en Aalburg</i> Perzikstraat 7, 4261 KC Wijk en Aalburg Telefoon 0416 – 69 17 22 Locatiedirecteur:</p> <p><i>Locatie ISK Wereldschool</i> Baardwijksestraat 44, 5142 WG Waalwijk Telefoon 0416 – 65 22 55 Locatiedirecteur:</p> <p><i>Locatie De Bron - 05MY</i> Nieuwevaart 11, 5161 AN Sprang-Capelle Telefoon 0416 – 34 53 90 Locatiedirecteur: A. Buijs</p>	<p><i>Locatie Waalwijk Van Casterenstraat</i> Burg. Van Casterenstraat 41 5146 GA Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 C.W. Smit J.P.G.A. Straver</p>

*Locatie Juliana van Stolbergschool – 10RF*  
 Woeringenlaan 20, 5144 CJ Waalwijk  
 Telefoon 0416 – 33 22 87  
 Locatiedirecteur: G. de Ronde

*Locatie Koningschool – 06EJ*  
 Burg. Van Casterenstraat 41, 5146 GA Waalwijk  
 Telefoon 0416 – 27 41 45  
 Locatiedirecteur: A. Buijs

*Locatie SBO Daltonschoon De Leilinde – 23DC*  
 Kasteellaan 41, 5156 CJ Oudheusden  
 Telefoon 0416 – 33 94 83  
 Locatiedirecteur: S.D. Barghoorn

## 2.3 Organogram



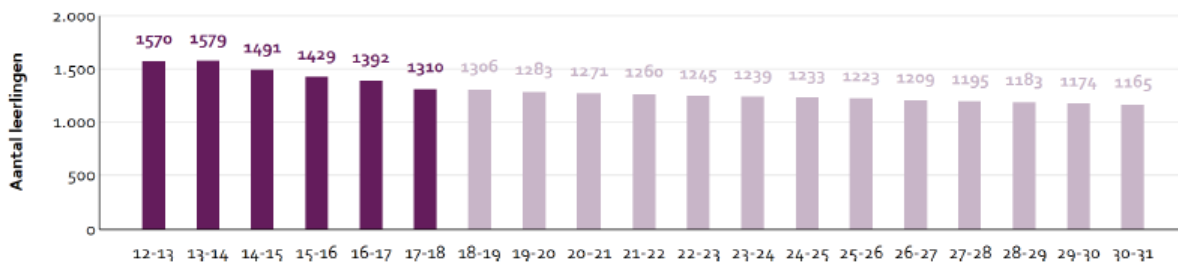
## 2.4 School- en locatiegegevens

In ons totale voortgezet onderwijs wordt een daling van de leerlingenaantallen verwacht. Daarnaast dienen de scholen hun marktaandeel te bewaken door rekening te houden met de aantrekkingskracht van andere scholen.

Om in een krimpende markt het marktaandeel te behouden, is een duidelijk profiel noodzakelijk en is het zaak de onderwijsresultaten in alle afdelingen en leerjaren goed op orde te hebben. Een stevige binding met ouders en basisscholen is een voorwaarde voor groei van het marktaandeel.

Het Willem van Oranje College Waalwijk heeft per 1 oktober 2019 1175 leerlingen. Het Willem van Oranje College Waalwijk kent de volgende onderwijssoorten: mavo, havo, atheneum en gymnasium.

Hoeveel leerlingen\* had de school de afgelopen jaren en wat is de verwachting voor de komende jaren?



\*vavo-leerlingen worden niet meegenomen in de berekeningen van de leerlingenaantallen

Rekening houdend met demografische ontwikkelingen en behoud van marktaandeel is bovenstaande trend in leerlingenaantallen te zien. Het is een leerlingpopulatiegrootte die passend is bij het schoolgebouw.

## 2.5 Identiteit, missie en visie Willem van Oranje Scholengroep

Het vertrekpunt voor de concrete invulling van de eigen, lokale identiteit van de scholen is de gezamenlijk geformuleerde identiteit van de Scholengroep. Het identiteitsbewijs<sup>1</sup>, het paspoort van de Scholengroep.

<sup>1</sup> Ons Identiteitsbewijs, bestaande uit onze beginselen en ons paspoort d.d. 4 maart 2016



### 2.5.1 Cultuur en identiteit

Voor Willem van Oranje Scholengroep is de Protestants-Christelijke signatuur de basis. We geloven dat Jezus in woord en daad betekenis geeft aan ons leven. Tolerantie is daarbij een belangrijk begrip. Ieder mens is welkom, uniek en waardevol en heeft zijn of haar eigen talenten. In de gedachte van hoop geven we vorm aan de cultuur en identiteit van de school.

We gaan respectvol met elkaar en onze omgeving om. We inspireren onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot sterke individuen. Dat doen we met enthousiaste en bevolgen docenten met liefde voor hun vak en de school. Bovendien steunen en helpen alle medewerkers van de scholengroep elkaar. Met advies en opbouwende feedback.

We bieden leerlingen ruimte en structuur en zijn als een gids op het pad naar ontplooiing, geloof in eigen kunnen en het vinden van hun plek in de maatschappij.

### 2.5.2 Missie

Onze missie is leerlingen te begeleiden op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid in een omgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot sterke individuen. Met als doel een betekenisvolle plek in onze samenleving te vinden. Met zelfvertrouwen en eigenwaarde.

Dat doen we door onze leerlingen te stimuleren zelf hun talenten en ambities te ontdekken, ieder op zijn of haar eigen wijze.

Daartoe bieden we een veilige en uitdagende leer- en leefomgeving, nauw in verbinding met de maatschappij om ons heen.

### 2.5.3 Visie

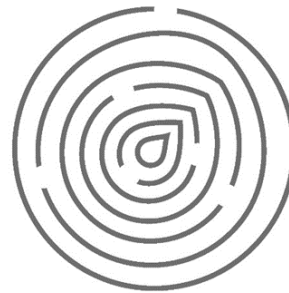
De samenleving waarin wij leven en leren is voortdurend in beweging. Onze visie is om innovatief met veranderingen om te gaan en daarbij de ontwikkeling van onze leerlingen als hoogste prioriteit te blijven zien. Hun uniekheid, evenals die van collega's, zien we als zeer waardevol. Binnen onze gezamenlijke kernbelofte en identiteit is ruimte voor eigenheid en ambities.

### 2.5.4 Doelen

Ons primaire doel is leerlingen kwalitatief goed onderwijs bieden. Dat houdt meer in dan het overbrengen van kennis, kunde en vaardigheden. De dimensie socialisatie is een wezenlijk onderdeel van het leerprogramma: we zijn onderdeel van een samenleving, binnen een cultuur met eigen tradities. Hoe verhoud je je tot deze samenleving? Evenveel aandacht is er voor vorming: wie ben je en hoe zie je jouw toekomst? Willem van Oranje Scholengroep stemt gericht haar activiteiten af op deze drie dimensies.

### 2.5.5 Logo Willem van Oranje Scholengroep

Het logo van Willem van Oranje Scholengroep staat symbool voor groei. Onze leerlingen ontwikkelen zich door de jaren heen binnen ons onderwijs. Er ontstaan groeiringen, zoals bij de stam van een boom. Gevoed met kennis, vaardigheden, waarden, geloof, hoop en liefde, groeien ze uit tot wie ze in de kern zijn.



willem  
van oranje  
scholen  
groep

Aan de vruchten herkennen we een boom. Zo herkennen wij onze leerlingen aan hun vruchten, hun uniekheid. De cirkels geven aan hoe de tijd haar werk doet. Hoe de vruchten van onze leerlingen zich gaandeweg vormen. Op weg naar hun eigen identiteit, op weg naar een unieke plek van betekenis in de samenleving.

We verwijzen in het logo naar de olijfbom, stevig geworteld. Een boom met een diversiteit aan vertakkingen en haar olijven in vele soorten en maten. Net als onze leerlingen, ouders en medewerkers. Ieder met een eigen identiteit en talent, geschapen naar Zijn beeld. De druppel in het hart van het logo staat symbool voor wat de vruchten voortbrengen: olijfolie. Olie als brandstof. Voedzaam en helend.

## 2.6 Sponsoring

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de identiteit, goede smaak en fatsoenregels van de school, zoals zijn neergelegd in schoolregels en leerlingenstatuut.

Sponsoring mag niet de grondslag en doelstelling, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.

Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn of worden van sponsormiddelen.

Om het sponsorbeleid op school op een verantwoorde manier vorm te geven, heeft het Willem van Oranje College sponsorbeleid geformuleerd. Dit beleid geeft aan of een school wel of geen sponsoring wenst en zo ja onder welke condities dat dan kan plaatsvinden.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor hetgeen binnen het verband schoolorganisatie plaatsvindt. Om die verantwoordelijkheid waar te maken, geldt dat sponsorovereenkomsten altijd de goedkeuring moeten hebben van het College van Bestuur en instemming van de MR.

Wij verwijzen hier naar het sponsorbeleid voor de Willem van Oranje Scholengroep, definitief per 6 januari 2010.

## 3. Basis op orde

### 3.1 Onderwijsaanbod

Het Willem van Oranje College Waalwijk kent de onderwijssoorten: mavo, mavo/havo, havo, atheneum en gymnasium. Het mavo/havo-onderwijs wordt het H6-traject genoemd. De H6-leerlingen (leerlingen met een mavo-of een mavo/havo-advies) hebben het perspectief op een schoolcarrière waarmee zij in 6 jaar tijd een havodiploma halen. Binnen het programma volgen zij een mavo+-programma. De leerlingen ervaren ontwikkeling en uitdaging doordat gewerkt wordt vanuit het denken in mogelijkheden. Dit uit zich in motivatie en ambitie.

Naast het onderwijsaanbod passend bij een onderwijssoort is er voor elke afdeling ook een extra aanbod en/of speciale programma's.

Voor mavo: LO2 en informatietechnologie (IT) als examenvak; het H6-traject.

Voor havo: voor 4/5 havo IBC programma (International Business College) voor profiel EM.

Voor vwo: de Cambridge Classes tot en met vwo 6 (Engelstalig onderwijs); de excellentieprogramma's BRC-programma (Business and Research College) en Econasium.

Meest recente ontwikkeling ook voor de komende jaren is het aanbieden van IAC- en ISC-programma op de havo (International Art College en International Science College).

Verder is er beleid geformuleerd m.b.t. het zgn. plusdocument. Alle leerlingen uit de voor-examenklassen ontvangen een door de school uitgereikt plusdocument dat zij kunnen gebruiken bij decentrale selectie en intakegesprekken. Het plusdocument bevat minimaal de door de school aangeboden (extra) activiteiten waaraan de leerling heeft deelgenomen.

Na het doorlopen van de onder- en middenbouw kiezen de leerlingen een bepaald profiel. Op de website van [scholenopdekaart](#) is precies te vinden hoe de profielkeuze van de leerlingen verloopt. Op de mavo wordt het meest gekozen voor het profiel 'zorg en welzijn', op de havo het profiel 'economie en maatschappij' en op het vwo het profiel 'natuur en gezondheid'.

In het vakwerkplan van elke sectie is terug te vinden hoe een doorlopende leerlijn in het leerstofaanbod gerealiseerd wordt en hoe het onderwijs ingericht is om een ononderbroken ontwikkeling voor de leerlingen mogelijk te maken.

In het document 'taal en rekenbeleid Willem van Oranje College Waalwijk' is beschreven hoe het werken met de referentieniveaus volgens de Wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen georganiseerd is. Met behulp van methodeonafhankelijke toetsen worden de leerlingen gevolgd in hun ontwikkeling. Als deze ontwikkeling niet adequaat verloopt of als er sprake is van achterstand biedt de school (extra) ondersteuning.

In het beleidsdocument 'Actief burgerschap en sociale integratie' is geformuleerd hoe actief burgerschap binnen onze school wordt vormgegeven en hoe sociale integratie wordt bereikt.

### 3.2 Zicht op ontwikkeling: de leerling wordt gezien

'Leerlingen worden gezien' is binnen Willem van Oranje Scholengroep als een bewijs geformuleerd passend bij de visie van de school (Vision Eye). In hoofdstuk 5 van het schoolplan worden de ambities hierbij nader beschreven.

Als basiskwaliteit bij zicht op ontwikkeling geldt voor onze school dat de leerlingen op een systematische manier worden gevolgd in hun ontwikkeling. Dit gebeurt op basis van gesprekken (mentor-, coach-, ouder- en zorggesprekken) en toetsing. Toetsing van de leerling vindt plaats aan de hand van zowel methode-afhankelijke als -onafhankelijke toetsing. Alle verzamelde informatie is terug te vinden in het gebruikte leerlingvolgsysteem SOMtoday. Bij methode-onafhankelijke toetsing maakt de school o.a. gebruik van de toetsen die aangeboden worden in Toetsplatform Jij! Het volgen van de leerling is een essentieel onderdeel om het onderwijs af te stemmen op de behoeften van de leerling.

### 3.3 *Didactisch handelen van (onderwijzend) personeel*

De ambities m.b.t. het didactisch handelen van de docent zijn vastgelegd in het basisdocument De OOLA. De OOLA staat voor Doelgericht, Omgaan met verschillen, Ondersteuning, Leerproces en Activerende didactiek. Een goede les op het Willem van Oranje College kenmerkt zich door de herkenbaarheid van de genoemde elementen. Het basisdocument geeft de docent houvast en duidelijke richtlijnen hoe een goede les gerealiseerd kan worden.

Ondersteuning van ICT is niet meer weg te denken bij het didactisch handelen. ICT-geletterdheid is voor zowel docent als leerling van belang. Verder is het onderwijs op het Willem van Oranje College erop gericht om leerlingen programma's aan te bieden die gericht zijn op eigentijdse levensvaardigheden (zie bewijs 3 van het Vision Eye). Deze vaardigheden zijn ook vastgelegd als de zgn. Willemvaardigheden en hebben een plaats gekregen binnen het Willem 2020 leren.

### 3.4 *Ondersteuning aan leerlingen*

Onze school gaat uit van passend onderwijs voor elke leerling. Op basis van de wet Passend Onderwijs wordt extra ondersteuning geboden aan leerlingen die dat op grond van een OPP (Onderwijs Ontwikkel Perspectief) nodig hebben. Daarbij gaan we uit van wat wél kan, in plaats van wat niet kan. De zorgstructuur is opgebouwd vanuit de afdelingen met mentorenteams onder coördinatie van een leerlingbegeleider. De mentoren en leerlingbegeleider dragen zorg voor de doorlopendheid van de zorg, het formuleren van de ondersteuningsvraag in samenspraak met de leerling en de ouders/verzorgers en de PDCA-cyclus m.b.t. de ondersteuning die de leerling krijgt. Wat wij als school kunnen bieden aan ondersteuning, is vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel en het schoolondersteuningsplan (SOP).

### 3.5 *Onderwijstijd*

De school houdt zich qua onderwijstijd aan de voorschriften en richtlijnen zoals die geformuleerd zijn in de Wet modernisering Onderwijstijd van maart 2015. De inrichting van de onderwijstijd in lessentabel e.d. heeft de instemming van de MR.

### 3.6 *Toetsen en afsluiten*

Het toetsbeleid op de locatie Waalwijk is beschreven in een toetsplan. We hebben hiermee een ontwikkeling ingezet waardoor de leerling beter zicht krijgt op zijn vorderingen en zicht krijgt op dat wat nodig is voor de volgende stap in zijn leerproces. De school maakt een ontwikkeling door van voornamelijk summatieve naar meer formatieve toetsing.

Voor het onderwijs in de bovenbouw houdt de school zich aan de wettelijke richtlijnen zoals verwoord in de Regeling Eindexamen VO en de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Jaarlijks wordt per vak een Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) opgesteld. Voor 1 oktober van elk schooljaar worden het PTA en het examenreglement, na instemming van de MR, verzonden naar de inspectie. Ook ouders en leerlingen worden geïnformeerd over het examenreglement en PTA.

Het onderwijs op onze school is zo ingericht dat leerlingen zich goed kunnen voorbereiden op het vervolgonderwijs en/of de arbeidsmarkt. We helpen de leerlingen te ontdekken wie ze zijn, waar hun talenten en motivatie liggen en we ondersteunen ze bij de oriëntatie op een toekomstig beroep of een passende studie. Het LOB-beleid (Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding) wordt binnen de school en per afdeling op verschillende manieren vormgegeven (bijv. door het decanaat). In het LRP en/of afdelingsplan is op concreet niveau het LOB-beleid terug te vinden.

### 3.7 *Schoolklimaat en veiligheid*

De visie, de missie en de identiteit van de school zijn medebepalend voor het schoolklimaat en het pedagogisch klimaat (zie ook hoofdstuk 4 en 5 n.a.v. bewijs 1 en 2 van het Vision Eye).

Verder beschikt de school over een 'Pestprotocol'. Door het organiseren van diverse activiteiten creëren we bewustzijn over de wijze waarop we de veiligheid voor en naar elkaar kunnen borgen. De activiteit Challenge Day is hier een goed voorbeeld van.

Als school voeren we elk jaar een tevredenheidsonderzoek uit. De norm van het Willem van Oranje College is te scoren op of boven het landelijk gemiddelde, hetgeen wordt gerealiseerd. Zie <https://scholenopdekaart.nl/>. De resultaten met betrekking tot schoolklimaat en veiligheid liggen boven het benchmark gemiddelde. We kunnen stellen dat wat betreft het schoolklimaat en veiligheid de basis echt op orde is.

### 3.8 *Resultaten*

Op het Willem van Oranje College wordt opbrengstgericht gewerkt volgens een cyclisch proces (PDCA). Opbrengsten worden niet alleen per schooljaar maar ook per periode, afdeling en leerjaar in kaart gebracht. De kwaliteitscyclus wordt mede gerealiseerd op sectieniveau waar programma- en didactische afspraken worden gemaakt. Op deze manier kunnen concrete verbeteractiviteiten, ook op individueel gebied, worden uitgevoerd of kan succes worden geborgd. Op dit moment is de inspectiebeoordeling van onze school qua resultaten van voldoende niveau. Zie ook <https://scholenopdekaart.nl/>.

### 3.9 *Personeelsbeleid (zie ook hoofdstuk 8)*

#### 3.9.1 *Bevoegd*

Het Willem van Oranje College streeft ernaar dat iedere docent bevoegd is voor het geven van onderwijs in zijn vak. In het benoemingsbeleid wordt daarmee zo veel mogelijk rekening gehouden. Docenten die nog niet bevoegd zijn, stimuleren we om de bevoegdheid binnen een termijn van twee jaar te halen. Zie <https://scholenopdekaart.nl/>.

#### 3.9.2 *Bekwaam*

Het personeelsbeleid op onze school wordt uitgevoerd conform de CAO VO. Op bovenschools niveau heeft de scholengroep in een strategisch beleidsplan vastgelegd wat ze van haar medewerkers verwacht. Bij bevoegd en bekwaam personeel spelen, naast de eisen volgens het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel (2018), de zgn. Willem-competenties een belangrijke rol.

#### 3.9.3 *Pedagogisch en Didactisch handelen van personeel*

Voor de reguliere onderwijsleersituaties werkt het personeel van de locatie Waalwijk op basis van De OOLA. We realiseren hiermee een herkenbaar didactisch klimaat waardoor leerlingen worden geactiveerd, er aandacht is voor hun leerproces en er ruimte is voor de individuele leerbehoeftes van de leerlingen en hun ondersteuningsvraag (zie ook hoofdstuk 5). In het 'Willeboek' worden specifieke afspraken per afdeling vastgelegd over het pedagogisch klimaat, de didactiek en de begeleiding.

#### 3.9.4 Professionalisering

Willem van Oranje Scholengroep ziet haar medewerkers als het kapitaal van de organisatie. Er is ruime aandacht voor professionalisering. Er is een afdeling Talent & Ontwikkeling die zich bezig houdt met de talenten, ontwikkeling en vitaliteit van medewerkers. Jaarlijks worden ROG-gesprekken gevoerd. De gesprekkencyclus vindt plaats op basis van de competenties van de scholengroep en de bekwaamheidseisen van de overheid, waarnemingen en metingen met behulp van Kwaliteitscholen zoals het 'wiel van de mentor' en de 'competentiewaardering docent door leerling'. Nascholingsbeleid en taakbeleid zijn bij de medewerkers bekend. Per schooljaar wordt in het LRP vastgelegd welke concrete doelen en activiteiten er m.b.t. personeelsbeleid en professionalisering plaatsvinden.

Deze doelen worden op individueel niveau met de medewerkers besproken in de ROG's. Tijdens deze gesprekken wordt ook gesproken over werkdrukervaring. We staan voor de opdracht de komende jaren werkdrukervaring te reguleren. Daarvoor zijn gelden uitgetrokken om binnen de mogelijkheden passende maatregelen te nemen.

#### 3.9.5 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in management

De school heeft in haar IPB opgenomen dat bij het vrijvallen van een functie in de schoolleiding (inclusief afdelingsleiders) rekening gehouden wordt met de samenstelling van het personeel op de school. Gezien de huidige samenstelling van het personeel, is het streven om circa 50% van de schoolleiding te laten bestaan uit mannen/vrouwen. Op dit moment is dat voor de locatie Waalwijk niet gerealiseerd.

Wanneer de verhouding man/vrouw dat vraagt, geldt altijd dat bij gelijke kwaliteiten van de sollicitanten, de voorkeur zal uitgaan naar de vrouwelijke/mannelijke kandidaat om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende functies.

Wij verwijzen naar het beleidsdocument 'Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het onderwijsmanagement', vastgesteld 2 december 2013.

#### 3.9.6 Leerlingenparticipatie

De school heeft een leerlingenraad en er zijn leerlingen lid van de MR (medezeggenschapsraad). Verder worden gesprekken met de leerlingen gevoerd, de zgn. 'benen op tafel'-gesprekken. Leerlingen kunnen zo hun mening kenbaar maken. Ook worden jaarlijks enquêtes gehouden waarbij leerlingen hun docent of mentor waarderen. Deze waardering en feedback helpt docenten in hun professionele ontwikkeling.

## 4. Identiteit

### Kernbelofte Willem van Oranje Scholengroep

Waardenvol voorbereid op de toekomst. Leerlingen van Willem van Oranje worden gezien. Hun zelfstandigheid wordt vergroot en ze worden voorzien van een goed ontwikkeld besef van waarden. Zij zijn gereed voor hun verdere leven.

#### Protestants-Christelijke signatuur

Afgestemd met en op de lokale omgeving van de school, geven scholen binnen Willem van Oranje Scholengroep duurzaam vorm aan onze Protestants-Christelijke signatuur. Dit is de basis voor waarden die in het dagelijkse leven worden uitgedragen.

De scholengroep leeft en werkt vanuit het evangelie waardoor de signatuur en de waarden zichtbaar zijn in concrete uitingen.

Binnen de Willem van Oranje Scholengroep bestaat een natuurlijke nieuwsgierigheid naar het mens- en wereldbeeld van anderen en naar de waarden die daaruit voortvloeien.

Medewerkers en leerlingen op de scholen van Willem van Oranje Scholengroep hebben een tolerante houding en een positief mensbeeld vanuit de christelijke waarden geloof, hoop en liefde.

#### 2019-2023

- a. Elke school heeft een eigen paspoort (identiteitsdocument) afgestemd met en op de lokale omgeving.
- b. Richtlijn beschikbaar waarin duidelijk is omschreven op welke wijze de PC-identiteit zichtbaar moet zijn:
  - in het personeelsbeleid
  - in de lessen
  - in de omgangsvormen binnen de school
  - in communicatie met de omgeving (werving, ouders, stakeholders)

*Toelichting: PC-signatuur en identiteitspaspoort verbinden met personeelsbeleid, met de organisatiecompetenties, onze do's en don'ts. Onze buitenwereld en leerlingen moeten onze 'heilige principes' merken. Uiting, doel en gedrag moeten congruent aan elkaar zijn.*

- c. Alle medewerkers weten wat van hen gevraagd wordt m.b.t. het uitdragen van de PC-identiteit.
- d. PC-identiteit is zichtbaar in (vak)werkplannen.
- e. Christelijke waarden zijn zichtbaar in pedagogisch klimaat in de klas.

## Protestants-Christelijke signatuur van de school

De Christelijke identiteit van de school wordt vormgegeven vanuit het Bijbels perspectief. Dat betekent dat we geloven dat Jezus in woord en daad betekenis geeft aan ons leven. We geloven en respecteren dat ieder mens uniek is. In ons handelen willen we dat laten zien doordat:

1. het *personeel* vormgeeft aan de identiteit vanuit voorbeeldgedrag en dat laat zien in de wijze waarop zij het onderwijs vormgeven als persoon, binnen hun vak, hun lessen en het pedagogisch klimaat.
2. naast kwalificatie ook persoonsvorming en socialisatie in het programma opgenomen zijn, zodat leerlingen hun eigen identiteit verder ontwikkelen en daarbij leren om anderen te respecteren en te begrijpen, waarbij zij verantwoordelijkheid durven en kunnen nemen voor zichzelf en hun omgeving.
3. burgerschapsvorming een plaats heeft gekregen in het onderwijs.

### *Beginsituatie*

*De Christelijke identiteit van de school is bekend in de omgeving en zichtbaar in dagopeningen en vieringen. Daarnaast zijn er veel activiteiten gericht op het bevorderen van het nemen van verantwoordelijkheid voor jezelf en je omgeving zoals lentoraat en ambassadeurschap. De identiteit vormt de basis voor de wijze waarop we met elkaar omgaan en de visie van waaruit we werken. Kenmerken daarvan zijn: betrokkenheid op elkaar en de omgeving, respect, verantwoordelijkheid, vertrouwen, betrouwbaar, herstelrecht en kansen bieden. De school wordt bezocht door leerlingen die een afspiegeling zijn van de maatschappij en daarmee voor een deel wel en een deel ook niet bekend zijn met de Protestants-Christelijke achtergrond. We ervaren dat we rekening moeten houden met deze diversiteit.*

### **Ambities voor 2022**

#### *Personeel en identiteit*

Van het personeel wordt verwacht dat zij vorm kunnen geven aan de identiteit van de school. Zowel in directe identiteitsvormen - dagopening en viering - als in de wijze waarop zij hun onderwijs inrichten en vormgeven. In voorbeeldgedrag van onze medewerkers moeten de bovengenoemde kenmerken in het pedagogisch klimaat tot betekenis komen. Leerlingen leren zien dat ieder mens uniek is en leren omgaan met deze verschillen. Ze reflecteren op zichzelf, ervaren dat ze zich kwetsbaar durven en kunnen opstellen en onbevreesd, krachtig en volhardend in het leven kunnen staan. We willen leerlingen nieuwsgierig laten zijn naar hun omgeving en hen leren daar respectvol en verantwoordelijk mee om te gaan. De komende jaren schrijven we het identiteitsbewijs voor de locatie.

#### *Persoonsvorming, socialisatie en burgerschap*

Een groot aantal activiteiten is in de jaren ontwikkeld waarmee persoonsvorming en socialisatie een plek in het onderwijs hebben gekregen, bijvoorbeeld activiteiten zoals dagopeningen, mentorprogramma, plaag- en pestpreventie, en ook de inzet van leerlingen voor lentoraat, leerlingenraad en ambassadeurschap. De komende jaren richten we ons op het vergroten van het doorlopende en structurele karakter van deze activiteiten.



## 5. Leerlingen

### Leerlingen worden gezien

We kennen onze leerlingen en medewerkers. We weten van iedere leerling en medewerker wie hij/zij is, wat hij/zij kan en nodig heeft om zich verder te ontwikkelen.

Scholen binnen Willem van Oranje Scholengroep hebben een schaalgrootte die past bij het bieden van een goede en veilige leeromgeving.

Door een sterke structuur met rust, duidelijkheid, warmte en liefde zorgen we dat de leerling wordt gezien. We bieden hen daarmee een omgeving, waarin ze hun ontwikkeling in balans door kunnen maken. De doorlopende lijn zorgt daarbij voor continuïteit.

### 2019-2023

- a. De basisstructuur is op orde, zodat rust, duidelijkheid en voorspelbaarheid wordt geboden aan de leerlingen.
- b. De scholen van Willem van Oranje Scholengroep beschikken over leerlinggebonden informatie waaruit blijkt wie de leerling is, wat de potentie is en wat nodig is om deze potentie tot ontwikkeling te brengen.
- c. Elke leerling wordt gekend en gezien.
- d. Leerlingen krijgen onderwijs dat aansluit bij hun mogelijkheden en tempo.
- e. Naast aandacht voor kernvakken is er ruimte voor brede vorming en ontwikkeling van individuele potentie.
- f. Willem van Oranje scholen leveren maatwerk en zorgen daarbij voor een flexibele inrichting van het onderwijs.

## Leerlingen worden gezien

Leerlingen op het Willem van Oranje College locatie Waalwijk worden gezien:

1. zij krijgen in hun onderwijs **ruimte voor keuzes** in het leerprogramma die aansluiten op hun mogelijkheden en zij zien deze keuzes als uitdagend.
2. het **pedagogisch klimaat** kenmerkt zich doordat leerlingen zich gekend, gezien en gehoord weten in een sfeer van veiligheid en gezamenlijkheid, zij voelen de **ruimte om zichzelf te zijn** en **hebben vertrouwen** dat ze het kunnen.
3. er wordt **ondersteuning** geboden die gericht is op het zelfstandig kunnen volgen van de reguliere onderwijsleersituatie en alle leerlingen ervaren persoonlijke aandacht.

### Beginsituatie

*Het onderwijs is voornamelijk docent-gestuurd, waarbij docenten steeds beter vorm weten te geven aan het omgaan met verschillen in de les. Een start is gemaakt met onderwijsprogramma's waarin maatwerk en coaching worden aangeboden (vwo-onderbouw en 1ha). Er zijn afspraken gemaakt zodat leerlingen ondersteuning krijgen in de reguliere onderwijsleersituaties. Hierdoor zijn ze steeds beter in staat om zelf om te gaan met hun sterke kanten en mogelijke belemmeringen en ze zijn minder afhankelijk van de ondersteuning buiten de les.*

*In 2018 vond een herijking van de organisatie plaats, waardoor het onderwijs- en ondersteuningsprogramma meer samenhang vertonen en afspraken gemaakt worden zodat een gemeenschappelijke en doorlopende aanpak zichtbaar is.*

### Ambities voor 2019-2023

#### Ruimte voor keuzes

Het onderwijs op de locatie ontwikkelt zich naar meer ruimte voor individuele keuzes. De leerling krijgt keuzeruimte in zijn onderwijsleerprogramma. De keuzes worden gebaseerd op mogelijkheden en voortgang waarbij er ruimte is voor talentontwikkeling. Leerlingen worden gecoacht in het maken van keuzes, leer- en studievaardigheden en affectieve vaardigheden. Maatwerk wordt zichtbaar in alle afdelingen op een afdelingsafhankelijke wijze. Als basisconcept voor de lessen geldt het model De OOLA.

#### Pedagogisch klimaat

Er worden gemeenschappelijke afspraken vastgelegd over het pedagogisch klimaat waarbinnen leerlingen verantwoording krijgen voor hun (leer)omgeving. Daarbij wordt uitgegaan van principes van (persoonlijke)ontwikkeling, herstelrecht en respect. De leerling maakt onderdeel uit van een groep waarbinnen een positief en veilig (leer)klimaat gerealiseerd wordt.

Burgerschapsvorming krijgt een vaste plaats in het onderwijs zoals in het beleidsstuk wordt omschreven. Leerlingparticipatie wordt duidelijk en formeel zichtbaar doordat leerlingen zitting hebben in MR en Leerlingenraad. Ook geven zij feedback geven in 'benen op tafel'-gesprekken. Leerlingen oefenen daarmee invloed uit op het (onderwijskundig) beleid.

#### Ondersteuning

De ondersteuning ontwikkelt zich van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat...'. Dit betekent dat er steeds minder wordt overgenomen van een leerling en de ondersteuning gericht is op het meer zelfstandig worden.

De leerling met een ondersteuningsvraag ontvangt in de reguliere onderwijsleersituaties de benodigde ondersteuning. Dit betekent dat de docenten op basis van afspraken deze ondersteuning bieden. Docenten hebben een gemeenschappelijke en handelingsgerichte aanpak daarin.

## 6. Onderwijs

### Programma's gericht op eigentijdse vaardigheden

Leerlingen leggen in het PO en VO de basis voor hun toekomst.

Toekomstgericht onderwijs bestaat uit een curriculum waarin leerlingen een vaste basis aan kennis en vaardigheden opdoen, waarmee ze vakoverstijgend leren denken en werken en hun kennis en vaardigheden verdiepen en verbreden, met hun eigen mogelijkheden en interesses als leidraad, zich als persoon vormend waar het gaat om de ontwikkeling van hun identiteit, hun creativiteit en een gezonde leefstijl.

Leerlingen worden versterkt in hun zelfstandig opereren. Ze leren eigenaarschap te ontwikkelen, waardoor ze in staat zijn de eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Volwaardig participeren in de samenleving vergt een juist gebruik van digitale hulpmiddelen en een goed gevoel voor de implicaties van het gebruik van de moderne media.

Leerlingen volgen allemaal een basisprogramma (waarin gedifferentieerd werken, omgaan met verschillen als basisdidactiek wordt gezien) en er is ruimte voor het formuleren van hun eigen onderwijsprogramma, waarin 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden en gebruik van media onderdeel zijn. Tevens kunnen leerlingen omgaan met succes en tegenslagen.

### 2019-2023

- De basis is op orde en voor alle kennis- en ontwikkelgebieden (vakken) is in (vakwerk)plannen deze basis aan vereiste kennis en vaardigheden beschreven.
- In ieder (vak)werkplan is duidelijk opgenomen op welke wijze duurzame, aan de samenleving bijdragende competenties, met 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden, zijn verwerkt in het leerplan.
- Leerlingen zijn verantwoordelijk voor eigen leerdoelen.
- In het onderwijs op de scholen staat de ontwikkeling en het talent van de leerling centraal. De onderwijshoud is daaraan ondersteunend.
- De kwaliteit van het onderwijs van Willem van Oranje scholen wordt bepaald door de mate waarin we erin slagen leerlingen voor te bereiden op een passende plaats in een dynamische samenleving. Daarbij is enerzijds een gezonde basis van kennis en vaardigheden nodig en anderzijds het aanleren van adequate levensvaardigheden.
- Naast kwalificatie is socialisatie en subjectificatie (persoonsvorming) een wezenlijk onderdeel van het onderwijsprogramma.

## Programma's gericht op eigentijdse vaardigheden

Leerlingen worden versterkt in hun zelfstandig opereren en leren verantwoordelijkheid te nemen zodat ze hun plaats in de samenleving kunnen innemen.

Daarbij richten wij ons in het bijzonder op:

1. de attitude van de leerling;
2. de Willemvaardigheden (een schoolspecifieke vertaling van de 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden);
3. digitale geletterdheid<sup>1</sup> waaronder mediawijsheid, informatie- en ICT-vaardigheden.

### *Beginsituatie*

*Naast kennis is er het afgelopen decennium steeds meer aandacht gekomen voor vaardigheden. Het Willem heeft de vaardigheden gerubriceerd in Willemvaardigheden. De wijze waarop deze vaardigheden logisch en in samenhang worden ontwikkeld, heeft een onderbouwing vanuit rubrics gekregen. Een traject is ingezet waardoor leerlingen over een eigen laptop in de les beschikken en daardoor zijn mogelijkheden voor leermiddelen op maat en ontwikkeling van ICT-vaardigheden ontsloten. Het lesmodel De OOLA kan mede met behulp van ICT een volgende fase ingaan, zodat sterke punten, talenten en zaken die om aandacht vragen een goede plaats krijgen in het leren van de leerling.*

### **Ambities voor 20129-2023**

#### *Attitude van de leerling*

De bedoeling is dat de leerling actief, zelfstandig, verantwoordelijk en initiatiefrijk gedrag toont. De leerling krijgt daartoe verantwoordelijkheid en legt verantwoording af. Om dit te bereiken wordt het lesmodel De OLAA toegepast.

Hiermee krijgen leerlingen beter zicht op de doelen die zij (moeten) behalen en krijgen ruimte voor het maken van keuzes in de aangeboden leerroutes op basis van hun vorderingen. Deze zijn beschikbaar op basis van de formatieve momenten in het onderwijs. Leerlingen worden gecoacht in het maken van keuzes.

Daarnaast worden leerlingen betrokken bij het geven van feedback op de onderwijsuitvoering en bij de totstandkoming van beleid door middel van de leerlingenraad en leerlingenpanels en lidmaatschap van de medezeggenschapsraad.

#### *Willemvaardigheden*

Vanuit de afdeling en de sectie worden deze vaardigheden aangeboden die een logische en vaste plaats krijgen in het onderwijs. De opbouw van de vaardigheden vindt vanuit de rubrics plaats.

#### *Digitale geletterdheid*

In de jaren tot en met 2020 ligt de focus op de ICT-vaardigheden: communicatie, informatie verwerven, informatie verwerken en het gebruik van digitale leermiddelen.

In het onderwijs passen docenten programma's toe zodat ook digi-wijsheid een plaats krijgt. Vanuit de eerste klas wordt gerealiseerd dat leerlingen over een eigen laptop beschikken, zodat ICT toegepast kan worden op de momenten waarop dit van toegevoegde waarde is.

<sup>1</sup> Kennisnet 2016

## 7. Ontwikkelingsgericht werken

### Open mentale instelling bij medewerkers

Medewerkers van Willem van Oranje scholen willen zich continu blijven verbeteren en leerlingen maximaal voorbereiden op de complexe samenleving.

De instelling die nodig is, is een open mind. Creativiteit en ongebaande paden betreden zijn goed en vragen voorbeeldgedrag van de medewerkers. De stijl van opereren is gericht op: 'Wat kan wel?' in plaats van 'Wat kan niet?'.

Docenten zijn multipliers voor hun leerlingen.

- Docenten begeleiden als vakdocenten leerlingen in hun ontwikkeling en leerproces.
- Docenten geven waardering aan leerlingen met focus op talenten en niet op wat leerlingen niet kunnen.

### 2019-2023

- a. Iedere medewerker heeft zicht op zijn/haar talenten en beschikt over een SWOT-analyse op de 6 Willem van Oranje-competenties. De analyse is verrijkt met 360° feedback.
- b. Medewerkers zien het belang van talentontwikkeling en eigenaarschap op zelfontwikkeling.
- c. In de jaarroosters is ruimte gemaakt voor collegiale consultatie en intervisie.
- d. In de ROG's is apart opgenomen welke afspraken in dit verband zijn gemaakt.
- e. De scholen zijn professionele en lerende organisaties. Medewerkers leren van elkaar en dat geldt ook tussen medewerkers en leerlingen.
- f. Collegiale consultatie en intervisie maken regulier onderdeel uit van de samenwerking.
- g. Medewerkers vertonen eigenaarschap om maximaal zelfinzicht te hebben (en benutten daarbij feedback van anderen) en door op relevante terreinen deskundigheidsbevordering te organiseren.
- h. Medewerkers hebben zichtbaar contacten in de buitenwereld (aansluitend onderwijs, bedrijven) zodat ze kennis hebben van wat in de 'buitenwereld' van leerlingen gaat worden gevraagd.

## Open mentale instelling bij medewerkers

Personeel met een open mentale instelling zijn medewerkers die:

1. met elkaar spreken over oplossingsrichtingen;
2. verantwoordelijk zijn voor (zelf)ontwikkeling en daarvoor feedback vragen en geven aan anderen;
3. zich bewust zijn van 'de bedoeling', de redenen voor gemaakte keuzes.
4. keuzes kunnen maken waardoor ruimte wordt gevonden.

### *Beginsituatie*

*In Vision Eye is de 'Open mentale instelling bij medewerkers' als speerpunt benoemd wat voor de komende jaren verder geëxpliciteerd zal worden.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Denken in oplossingen*

We willen bij leerlingen het zelfoplossend vermogen vergroten. Daar is voorbeeldgedrag voor nodig. We willen dan ook bewustzijn vergroten dat de mogelijkheid om te komen tot oplossingen groter wordt als personeel enthousiasme en eigenaarschap kan laten zien voor het vinden van oplossingen. Kennis, vaardigheden en talenten moeten van elkaar worden benut. Het ontwikkelen van probleemoplossend vermogen, doorzetten, creatief denken, samenwerken, proactief en reflectief zijn, is dan wenselijk.

#### *Ontwikkeling*

Personeel is zelf verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling en toont zich daarin actief en initiatiefrijk. Personeel vraagt en geeft (gevraagd en ongevraagd) feedback. Hierdoor wordt het mogelijk om input te krijgen op eigen functioneren en persoon, waardoor ruimte voor eigen ontwikkeling en ontwikkeling van anderen ontstaat. Samen met de leidinggevende bespreekt personeel de eigen ontwikkeling en de wijze waarop ondersteuning wordt gerealiseerd.

#### *'De bedoeling'*

Om in gezamenlijkheid vorm te geven aan de identiteit, het onderwijs, de begeleiding en het pedagogisch klimaat is het voeren van de dialoog over 'de bedoeling' noodzakelijk. Als 'de bedoeling' helder is en gedragen wordt, komt realisatie tot stand. De bedoeling is een antwoord op de 'waarom'-vraag van ons handelen. Medewerkers doen iets niet omdat ze het moeten doen, maar omdat ze de intentie begrijpen en daarom die dingen doen.

#### *Keuzes maken*

Maatwerk voor leerlingen vraagt ook om maatwerk voor personeel. Personeel moet ruimte krijgen om keuzes te maken binnen kaders en onder coaching van leidinggevende. Hiervoor is nodig dat elkaars talenten kunnen worden benut zodat men samen sterk staat. Dit kan leiden tot een beleving van minder werkdruk en een grotere arbeidstevredenheid.

## 8. Personeel

### Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel

In onze scholen heeft iedere medewerker zijn eigen verantwoordelijkheid en krijgen schoolteams de ruimte om het werk zo in te richten als bij hun leerlingen of uit te voeren werkzaamheden (onderwijsondersteunend personeel) past.

Werknemers voelen zich erkend en gesteund door schoolontwikkelingen en werkomstandigheden waar ze zelf over meepraten.

Medewerkers van Willem van Oranje Scholengroep zijn goed in hun professie, zijn gericht op de leerling en hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen.

Medewerkers vragen van zichzelf om flexibel in te spelen op ontwikkelingen, zodat ze wendbaar zijn en blijven. Talenten worden gezien en benut.

De medewerker is en voelt zich vitaal en wordt gezien in de eenheid waar de dagelijkse werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit uit zich door rust, duidelijkheid, warmte, liefde, feedback van elkaar en een duidelijke ontwikkelingsvraag.

### 2019-2023

- a. Medewerkers van Willem van Oranje zijn bekwaam (volgens criteria van de CAO).
- b. Willem van Oranje beschikt over een passend instrument om talenten van medewerkers inzichtelijk te maken.
- c. Op basis van inzichten komen medewerkers zelf in beweging.
- d. Tijdens ROG's wordt dit inzicht gekoppeld aan meer persoonlijke taakstellingen.
- e. Leidinggevenden zijn bekwaam in talentmanagement en beheersen de competenties die horen bij het Multipliers-leiderschap.
- f. Medewerkers weten waar hun talenten liggen en deze informatie is beschikbaar bij de leidinggevenden. Op basis van deze informatie worden medewerkers ingezet op de rollen waar ze hun talenten in kunnen benutten.
- g. Medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor opdrachten die voor hen maakbaar en haalbaar zijn.
- h. Medewerkers leggen jaarlijks verantwoording af over de inzet van ontwikkeltijd en hun resultaten als onderdeel van de ROG's.
- i. De organisatie maakt keuzes in wat prioriteit heeft en wat niet en zorgt voor voldoende randvoorwaarden.
- j. Medewerkers nemen deel aan activiteiten die bijdragen aan rust, opfrissen en innovatie.
- k. Medewerkers worden gezien als de onderscheidende 'productiemiddelen' van Willem van Oranje Scholengroep.

## Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel

Om duurzaam, vitaal en wendbaar te zijn, is een voorwaarde dat medewerkers in staat zijn om aan hun eigen verwachting en de verwachtingen die vanuit de organisatie op hen afkomen te voldoen. Medewerkers krijgen hun eigen verantwoordelijkheid en krijgen inspraak op schoolontwikkelingen en werkomstandigheden.

Medewerkers richten zich op:

1. Professioneel handelen (competenties);
2. Veerkracht en werkdruk (autonomie);
3. Medewerkers worden gezien (relatie).

### *Beginsituatie:*

*Ieder personeelslid heeft jaarlijks een ontwikkelgesprek met zijn leidinggevende en beschikt over een onderwijsbevoegdheid of is in opleiding zodat dit binnen twee jaar gerealiseerd is. De afgelopen jaren is het bewustzijn in kwaliteitsdenken en opbrengstgericht werken onder het personeel groter geworden. Met het toepassen van de kennis in veranderings- en verbeterprocessen is een start gemaakt. De leiding is zich bewust van het multipliermodel, waardoor zij meer verantwoordelijkheid geven, talenten ontdekken en mensen bewust willen laten groeien.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Professioneel handelen*

Professioneel handelen vraagt om eigenaarschap van de medewerker. Hij draagt verantwoordelijkheid voor zijn werk en de daarvoor benodigde professionaliteit. Een personeelslid is zich bewust van wat nodig is om naar tevredenheid het werk te kunnen leveren voor de leerlingen. De school biedt coaching aan docenten gericht op de benodigde vaardigheden. Daarnaast zijn PLG's (professionele leergemeenschappen) in ontwikkeling. Ook aan het personeelslid vragen we om in hun (onderwijs)omgeving multiplier te zijn naar elkaar en naar leerlingen. De ontwikkelgesprekken dienen om afspraken te maken over dat wat van elkaar verwacht kan/mag worden en om de persoonlijke ontwikkeling te bespreken. Daarbij kijken we naar de benodigde ontwikkeling voor het nu en later, gericht op een vitaal blijven functioneren op langere termijn. We vinden het belangrijk dat personeel goed op de hoogte is van ontwikkelingen en stimuleren dat zij deelnemen aan professionele netwerken zodat hun onderwijs aan blijft sluiten op de ontwikkelingen in de maatschappij en het vak.

#### *Veerkracht en werkdruk*

Het vergroten van de veerkracht en verminderen van de werkdruk blijft een opdracht in een onderwijsomgeving die eisen stelt en waarbij voortdurend beweging is. De beschikbaar gestelde middelen vanuit de CAO en het bestuur moeten omgezet worden naar structurele maatregelen waardoor dit bereikt wordt. De komende jaren dienen deze maatregelen een positieve bijdrage te leveren aan de vermindering van werkdruk.

Elk personeelslid spreekt jaarlijks met zijn leidinggevende over een goede balans m.b.t. de verwachtingen van de werkgever en die van de werknemer.



### *Medewerkers worden gezien*

Personeel wordt gezien en in lijn met ons onderwijsconcept, wordt ook hier maatwerk geboden. Er is aandacht voor hun omstandigheden, hun werk en dat wat zij nodig hebben. Daarbij ervaren zij dat hun talent gezien, gewaardeerd en benut wordt. Personeel ziet ook om naar elkaar. Er is tijd en ruimte voor aandacht voor ieders welbevinden binnen de professionele omgeving. Een cultuur van aandacht hoort daarbij.

Met het personeel worden wandelganggesprekken gevoerd 'op de relatie' en waardering vanuit het ROG waarbinnen ontwikkeling en resultaten een plaats hebben worden de afspraken hierover gemaakt.

## 9. Omgeving

### Maatschappelijk verbinder

Scholen realiseren hun opdracht in hun directe omgeving. Educatieve regionale kracht wordt vergroot door samenwerken met de diverse partners uit de omliggende streek. Regionale oriëntatie van de school opent meer mogelijkheden om levensrecht, aansprekend onderwijs te ontwikkelen en om bijvoorbeeld jeugdzorg beter bereikbaar te maken.

Bij krimp van leerlingaantallen zetten we in op het behouden van diversiteit van onderwijsaanbod. Ook dit vraagt om samenwerking met anderen in de regio.

Willem van Oranje Scholengroep is een maatschappelijk (regio, bedrijven, vervolgonderwijs, oud-leerlingen, ouders, basisonderwijs, kerk) verbinder.

De relaties worden onderhouden om voeling te hebben met wat de maatschappelijke context (nu en in de toekomst) vergt van leerlingen. Innovatie is belangrijk en zichtbaar.

We zijn nieuwsgierig naar de vraag en verwachtingen van de afnemers, ouders en toeleverende scholen. De verwachtingen die zij van onze leerlingen hebben, willen wij zo goed mogelijk beantwoorden vanuit de gedachte wat kan wel in plaats van wat kan niet.

Onze respons moet leiden tot een afgewogen beweging op innovaties en veranderingen in ons onderwijs. Die respons moet leiden tot meer vertrouwen en positief imago van onze organisatie.

### 2019-2023

- a. Op elke school is een experiment gestart met gastdocenten op relevante, innovatieve thema's (burgerschap, brede vorming, talentontwikkeling).
- b. Willem van Oranje wordt in de omgeving gezien als scholengroep die aansluit bij de maatschappelijke behoeften en ontwikkelingen.
- c. Leerlingen vinden gemakkelijk een plaats in vervolgonderwijs of in een loopbaan.
- d. In vervolgonderwijs en omgevingsbedrijven worden leerlingen van Willem van Oranje ervaren als 'fit-for-the-job'.
- e. Willem van Oranje-scholen organiseren periodiek sessies (panels) met relevante partijen uit de omgeving. De uitkomsten van deze sessies worden gebruikt om tot innovatie van het onderwijs te komen.
- f. Ook met ouders van (voormalige) leerlingen worden regelmatig sessies georganiseerd om tot aanpassingen en verbeteringen van het onderwijs te komen.
- g. Medewerkers van Willem van Oranje zijn trots op de organisatie en nemen als vanzelfsprekend een ambassadeursrol op zich.

## De school als maatschappelijk verbinder

Het onderwijs staat midden in de samenleving. Leerlingen en hun ouders zijn erbij gebaat dat de leerlingen zich ontwikkelen zodat zij volwaardig kunnen participeren in de samenleving. Daarom is verbinding nodig. We willen de verbinding goed laten zijn met:

1. Ouders;
2. Maatschappelijke instanties en bedrijven;
3. Primair- en vervolgonderwijs en oud-leerlingen.

### *Beginsituatie*

*De betrokkenheid en inspraak van ouders tot het onderwijs van hun kind heeft een plaats gekregen via diverse contact- en informatiemomenten en ouderklankbordgroepen. Verder stelt de school faciliteiten beschikbaar voor allerlei maatschappelijke initiatieven vanuit de gemeente, kerken, buurtactiviteiten, maatschappelijke vraagstukken zoals gelijke kansen of armoedebestrijding. Op diverse plekken wordt actief verbinding gelegd met primair- en vervolgonderwijs voor onderwijsprogramma's.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Ouders*

Duidelijke communicatie en inbreng van ouders borgen we via de ouderklankbordgroepen en ontmoetings- en communicatiemomenten op school. Daarbij gaan we actief aan de slag, zodat we weten wat er speelt en daar waar mogelijk ook de inzet, kennis en expertise van ouders gebruiken in het belang van de leerlingen.

#### *Maatschappelijke instanties en bedrijven*

Via de 20-80 programma's versterken we de contextrijke en krachtige leeromgevingen zodat leerlingen ervaren en zien wat de omgeving doet en nodig heeft. Dit draagt bij aan hun ontwikkeling.

#### *Primair- en vervolgonderwijs en oud-leerlingen*

We volgen het succes van de leerlingen in het vervolgonderwijs en leggen verbinding met het primair onderwijs zodat we steeds beter in staat zijn om programma's op elkaar aan te sluiten en we streven ernaar een goed op elkaar afgestemde doorlopende leerlijn te realiseren. Met U-talent, Econasium, IBC en wiskundeprojecten is de link met hoger onderwijs geborgd. We zetten voort dat oud-leerlingen worden ingezet voor het LOB-programma en huidige leerlingen op hun voormalige basisschool diverse programma's verzorgen. Ook de inzet van tutoren (oud-leerlingen) en lentoren is erop gericht om de betrokkenheid met school te vergroten.

## 10. Kwaliteitszorg

### 10.1 Kwaliteitsbeleid

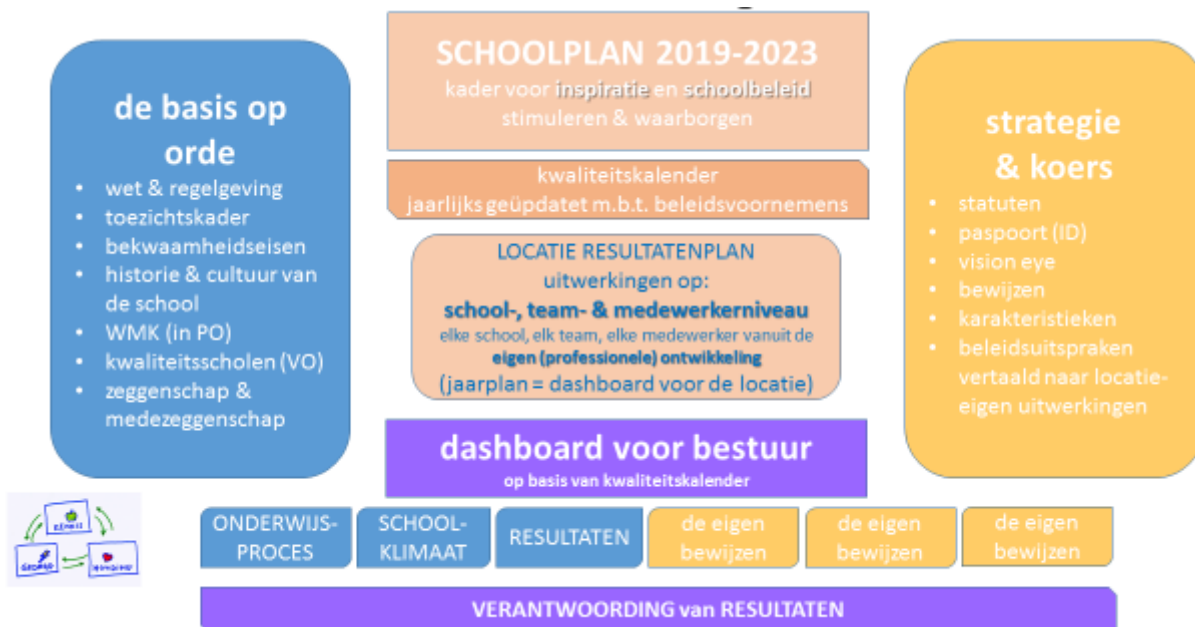
Willem van Oranje Scholengroep heeft een duidelijke visie als het gaat om onderwijskwaliteit. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg is meer dan een optelsom van procedures, systemen en metingen. Het is meer dan rendementsdenken. De kwaliteitszorg is de motor voor de onderwijsontwikkeling en de basis voor professionele samenwerking, waarin ook het klantgericht denken en de tevredenheid een belangrijke plaats in nemen. Willem van Oranje Scholengroep gaat uit van een breed perspectief op onderwijskwaliteit, waarbij een duidelijk onderscheid is tussen basiskwaliteit en ambitie.

Voor de periode 2019-2023 zijn de volgende algemene doelen geformuleerd:

- Kwaliteitszorg wordt/is een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school.
- We streven naar een kwaliteitscultuur waarbij de samenhang tussen beleidsontwikkeling en kwaliteitsprocessen meer integraal en pro-actiever wordt.
- Kwaliteitsactiviteiten worden strategisch ingezet waardoor deze bijdragen aan het realiseren van de onderwijsdoelen en kwaliteitsnormen.

Elke locatie geeft op een concrete manier, volgens een cyclische benadering, invulling aan de algemene kwaliteitsdoelen van de scholengroep. De basiskwaliteit en de schooleigen ambities zijn duidelijk geformuleerd.

### 10.2 Ons stelsel van kwaliteitszorg



### 10.3 Kwaliteitszorg en ambitie kwaliteitszorg/Leer-onderwijsvolgsysteem

Het stelsel van kwaliteitszorg is systematisch, cyclisch en planmatig. Op een systematische manier worden de leerlingen gevolgd in hun ontwikkeling. Dit gebeurt op basis van gesprekken (mentor-, coach-, ouder- en zorggesprekken) en toetsing. Toetsing van de leerling vindt plaats aan de hand van zowel methode afhankelijke als onafhankelijke toetsing. Alle verzamelde informatie is terug te vinden in het gebruikte leerlingvolgsysteem SOM. Bij methode onafhankelijke toetsing maakt de school o.a. gebruik van de toetsen die aangeboden worden in Toetsplatform Jij!

Niet alleen het onderwijs van de leerling wordt cyclisch gevolgd. De resultaten op afdeling- en schoolniveau worden gevolgd met behulp van ToetsplatformJij, SomCumlaude en VenstersVO. Na elke onderwijsperiode vindt evaluatie plaats en worden zo nodig verbeteractiviteiten uitgevoerd.

Willem van oranje Scholengroep heeft in 2017 voor de komende jaren een strategische koers opgesteld. In deze koers zijn de ambities van de scholengroep verweven met vijf ambities van het sectorakkoord VO, nl:

- uitdagend onderwijs voor elke leerling
- eigentijdse voorzieningen
- brede vorming voor alle leerlingen
- school als lerende organisatie
- toekomstbestendig organiseren

De strategische koers is mede bepalend voor het zgn. Locatie Resultaten Plan (LRP). In het LRP worden schooldoelen, verbeterpunten en ambities geformuleerd en afgezet tegen de te behalen resultaten op locatie niveau, waarderingsskader van de inspectie, het Vision Eye, VO-agenda, financiën en eigen nulmetingen.

De PDCA-cyclus wordt meerdere malen doorlopen: binnen een schooljaar, per schooljaar in het LRP en één keer in de vier jaar m.b.v. het schoolplan. Naast verbetering van de kwaliteit wordt op deze manier ook gerealiseerde kwaliteit geborgd.

In de (meer)jaren beleids- en kwaliteitskalender is het cyclische en planmatige karakter van de kwaliteitszorg overzichtelijk weergegeven.

### 10.4 Kwaliteitscultuur

Willem van Oranje Scholengroep streeft naar een kwaliteitscultuur waarbij kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg duidelijk herkenbaar zijn in de organisatie en op de locaties. Om inhoud te geven aan deze kwaliteitscultuur is een kwaliteitssysteem ingericht dat gericht is op het verwezenlijken van de afgesproken doelen. Door managementrapportages wordt de onderwijsontwikkeling gevolgd zodat indien nodig bijsturing mogelijk is.

Om in kaart te brengen in hoeverre leerlingen, ouders en medewerkers tevreden zijn over de onderwijskwaliteit worden planmatig tevredenheidsenquêtes uitgezet.

Het personeelsbeleid draagt zorg voor en is afgestemd op onderwijskundige doelen en de strategische koers van onze school. Het beleid is gericht op de professionele ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van (O)OP en leidinggevenden. De school streeft naar 100% bevoegd en bekwaam personeel (zie hoofdstuk 3 personeel). De docent moet voldoende professionele ruimte ervaren om het werk goed te kunnen doen. Het team/afdeling en de vaksectie zijn de plaatsen waar de docent plannen maakt en beleidsvoorbereidend bezig kan zijn. Samen met collega's, teamleider/vaksectievoorzitter wordt nagegaan waar voor de leerlingen nieuwe kansen liggen of knelpunten en hoe de opgelost zouden kunnen worden. Samen zal er gewerkt worden aan de verbetering van of het behoud van de gewenste kwaliteit.

## 10.5 Verantwoording en dialoog

In de praktijk moet verantwoording op alle niveaus in de organisatie plaatsvinden. In de code van goed bestuur (good governance) is duidelijk hoe er in een schoolorganisatie als geheel wordt omgegaan met verantwoordelijkheid. In de praktijk van good governance staat de verantwoording centraal. Het gaat daarbij om zowel de horizontale verantwoording als de verticale verantwoording.

Bij horizontale verantwoording richten we ons op leerlingen, ouders/verzorgers en collega's, bij verticale verantwoording op directie, bestuur en inspectie. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs ligt bij een ieder die het uitvoert of daarin participeert.

Een belangrijk kenmerk van het docentschap is de handelingsvrijheid. Als professional moeten we rekenschap afleggen van onze handelingsvrijheid. Het zelf kunnen beslissen en handelen, betekent dat je ook bepaalde keuzes maakt, hoe je je werk uitvoert en hoe je met leerlingen de resultaten behaalt die volgens de normen verlangd worden. De docent is dus door zijn handelingsvrijheid zelf eigenaar van het onderwijsproces. Ook richting team (teamleider) en vaksectie (vaksectieleider) zal de docent uitleg moeten geven over zijn werk met de leerlingen. Dit is dus een vorm van horizontale verantwoording.

Het College van Bestuur moet zich bij de Raad van Toezicht verantwoorden voor de rol van de school in de regio en de realisatie van strategische doelen en kwaliteitsnormen. Zo is het bestuur met betrekking tot rendement en resultaat ook verantwoording schuldig aan de Inspectie. Dit zijn twee voorbeelden van verticale verantwoording.

Verantwoording wordt afgelegd aan leerlingen, ouders, politiek (inspectie) en bestuur. Verantwoording afleggen gebeurt op een formele manier maar ook veel door het voeren van een intensieve dialoog. Op verschillende plaatsen in de organisatie is dit herkenbaar. Bijvoorbeeld door gesprekken met leerlingen in 'met de benen op tafelgesprekken' en leerlingenraad, met ouders in ouderklankbordgroepen en MR.

Om vorm te geven aan de publieke verantwoording willen we de decentrale indicatoren in Scholen op de Kaart (Vensters VO) actueel en volledig ingevuld hebben. Onze scholen krijgen zo zelf (in het Management Venster) eenduidige, betrouwbare informatie over hun resultaten, die ze gericht kunnen inzetten om hun kwaliteit te verbeteren. De resultaten van onze school worden zo inzichtelijk en toegankelijk gemaakt voor een algemeen publiek op de website Scholen op de Kaart. We lichten de resultaten toe, zodat een genuanceerd en juist beeld ontstaat van de school.

---

## 11. Vaststelling

Dit schoolplan is vastgesteld door het College van Bestuur van de Willem van Oranje Scholengroep en de directie van de school op 22 juni 2020 2019 te Waalwijk.

---

J.M. de Bruin  
Voorzitter College van Bestuur

---

C.W. Smit  
Directeur Willem van Oranje College Waalwijk

De medezeggenschapsraad heeft conform artikel 22b instemming verleend op 10 juni 2020 te Waalwijk.

---

Drs. N. van de Laar  
Voorzitter MR