



Schoolplan 2019/2020 – 2023/2024

Locatie Wijk en Aalburg

Datum : 15 december 2018
Herzien : 06/04/2020
Status : Definitief
CvB : 14/01/2019, 12/05/2020
KD-PO : N.v.t.
KD-VO : 14/01/2019, 18/05/2020
PMR : 23/01/2019, 28/05/2020 (instemming art. 22b)
MR : 23/01/2019, 10/06/2020 (instemming art. 22b)
GMR : N.v.t.
RvT : N.v.t.
Door : A. van Vuuren, locatiedirecteur



Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1 Totstandkoming schoolplan	3
1.2 Het schoolplan van het Willem van Oranje College locatie X.....	4
1.3 Ons stelsel van kwaliteitszorg	26
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 (te herzien per school).....	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
4. Identiteit	14
5. Leerlingen.....	16
6. Onderwijs	18
7. Ontwikkelingsgericht werken	20
8. Personeel	22
9. Omgeving	24
10. Kwaliteitszorg	26
11. Meerjarenplanning.....	29
12. Vaststelling	29

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 ontwikkellijnen 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 bevoegdheid 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 locatie Wijk en Aalburg*

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 Stichting Scholengroep Willem van Oranje. 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

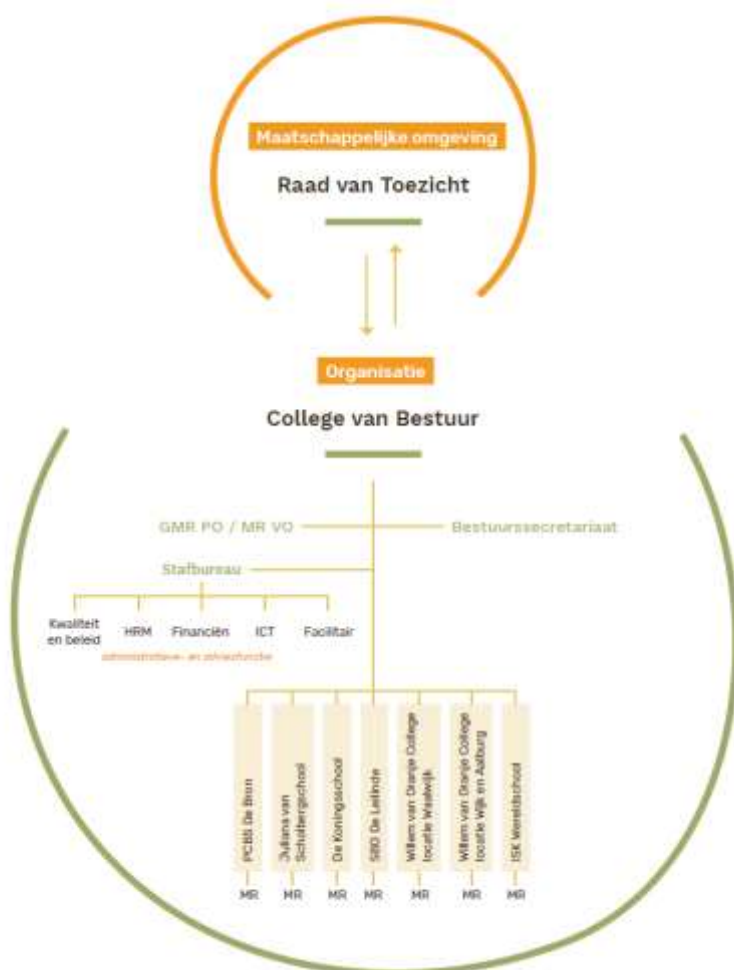
Naam	:	Willem van Oranje Scholengroep Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en de Langstraat en omstreken
E-mail	:	info@wvoranje.nl
Website	:	www.willemvanorangescholengroep.nl
Brin-nummer	:	BRIN 0 1 G H
Administratie/Bestuursnr.	:	40681
Orgaancode 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	:	<i>Locatie Waalwijk</i> De Gaard 4 5146 AW Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 Locatiedirecteur: Adjunct directeur: <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
		<i>Locatie Wijk en Aalburg</i> Perzikstraat 7, 4261 KC Wijk en Aalburg Telefoon 0416 – 69 17 22 Locatiedirecteur: A. van Vuuren
		<i>Locatie ISK Wereldschool</i> Baardwijksestraat 44, 5142 WG Waalwijk Telefoon 0416 – 65 22 55 Locatiedirecteur: A. van Vuuren
		<i>Locatie De Bron - 05MY</i> Nieuwevaart 11, 5161 AN Sprang-Capelle Telefoon 0416 – 34 53 90 Locatiedirecteur: A. Buijs

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

Locatie Koningsschool – 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



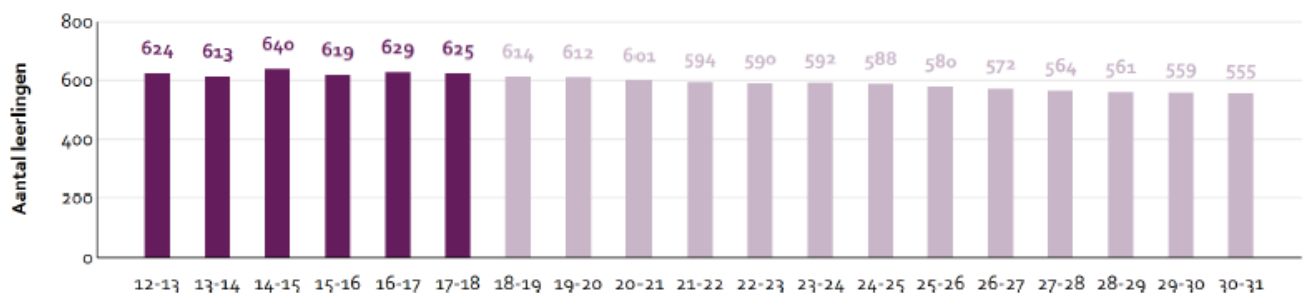
2.4 School- en locatiegegevens

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 Wijk en Aalburg heeft per 1 oktober 2019 591 leerlingen. Rekening houdend met demografische ontwikkelingen en behoud van marktaandeel is onderstaande trend in leerlingenaantallen te zien.

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

Op het Willem van Oranje College Wijk en Aalburg is er een instroompunt voor havo 1-3 en vwo 1-2 voor de locatie in Waalwijk.

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 identiteitsbewijs¹, het paspoort van de Scholengroep.

¹ 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 die 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 bevlogen 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.

3. Basis op orde

3.1 Onderwijsaanbod

Het Willem van Oranje College Wijk en Aalburg kent de onderwijssoorten: vmbo bb, vmbo kb, vmbo g(t), havo en vwo. Het onderwijs op havo-niveau wordt aangeboden voor klas 1, 2 en 3. Het onderwijs op vwo-niveau wordt aangeboden in klas 1 en 2. Na klas 2/3 vervolgen de leerlingen hun schoolloopbaan op het Willem van Oranje College Waalwijk of een andere VO-school in de regio. Naast ons reguliere vmbo bieden we onderwijsprogramma's gespecialiseerd in Vakcollege Techniek, Ondernemerschap en vmbo T-Business. Met ons vmbo en deze specialisaties hebben wij goede aansluiting op de regionale arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. Ons onderwijsaanbod stemmen we af met partners in de regio.

Na klas 2 kiezen de leerlingen een bepaald profiel. Op de website van [scholenopdekaart](#) is precies te vinden hoe de profielkeuze van de leerlingen verloopt. De volgende profielen bieden wij aan: Bouwen, Wonen & Interieur (BWI), Mobiliteit & Transport (MT), Producenten/ Installateurs & Energie (PIE) en Zorg & Welzijn (Z&W). Elk profiel kent weer verschillende leerroutes. De laatste jaren zien we een stijging van het aantal leerlingen dat kiest voor zorg en welzijn.

In het vakwerkplan van elke sectie is terug te vinden hoe een doorlopende leerlijn in het leerstofaanbod voor de kerndomeinen en vaardigheden 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.....' is beschreven hoe het werken met de referentieniveaus volgens de Wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen georganiseerd is. Er is een toetsplan. 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 vormgeven 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-onafhankelijke 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 worden gevolgd door het toepassen van de Kijkwijzer. Daarin komen doelgericht werken, omgaan met verschillen, ondersteuning, leerproces en activerende didactiek aan de orde. Een goede les op het Willem van Oranje College kenmerkt zich door de herkenbaarheid van de genoemde elementen. De Kijkwijzer 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 Wijk en Aalburg is beschreven in het 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.

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 individueel niveau worden afspraken gemaakt in de sectie en met de leidinggevende. Op deze manier kunnen concrete verbeteractiviteiten 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 bovenscholingsniveau 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 Wijk en Aalburg op basis van de Kijkwijzer. 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).

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 bewkwaamheidseisen 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 teamleiders) 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 Wijk en Aalburg 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. Verder worden gesprekken met de leerlingen gevoerd, de zgn. 'benen op tafel' gesprekken. Leerlingen kunnen zo hun mening formeel en informeel 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

- Elke school heeft een eigen paspoort (identiteitsdocument) afgestemd met en op de lokale omgeving.
- 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.
- Alle medewerkers weten wat van hen gevraagd wordt m.b.t. het uitdragen van de PC-identiteit.
- PC-identiteit is zichtbaar in (vak)werkplannen.
- Christelijke waarden zijn zichtbaar in pedagogisch klimaat in de klas.

Protestants-Christelijke signatuur van de school

De Protestants-Christelijke identiteit van de school kenmerkt zich door:

1. voorbeeldgedrag van onze medewerkers en leerlingen waarin we laten zien hoe de God van de Bijbel ons oog geeft voor elkaar en het goede met ons voor heeft. Jezus is daarin het grote voorbeeld;
2. een duidelijk en herkenbaar beleid ten aanzien van de vormgeving van onze identiteit in dagopeningen, vieringen, ouderavonden, het vak Godsdienst en in ons onderwijsprogramma;
3. een open, luisterende en lerende houding van medewerkers en leerlingen voor andere culturen en gebruiken.

Beginsituatie

In alle teams is het gesprek over het vormgeven van onze PC-identiteit gemeengoed en spreken we over wat van we van elkaar verwachten in gedrag en houding. De methode die gebruikt wordt bij de dagopeningen biedt ruimte aan medewerkers om keuzes te maken vanuit welk perspectief thema's worden besproken. Een bijeenkomst voor de examenkandidaten voegen we toe aan onze bestaande bijeenkomsten in het kader van identiteit. Vergaderingen, ouderavonden etc. worden geopend en/of worden afgesloten met een bezinningsmoment.

Ambities voor 2019-2023

Het goede voorbeeld geven

Het goede voorbeeld geven, geïnspireerd door het voorbeeld dat Jezus ons heeft gegeven, is gedrag dat we met elkaar willen uitdragen. Hoe je spreekt over elkaar en met elkaar, respectvol taalgebruik, loyaliteit en elkaar kansen geven, zijn voorbeelden die passen bij onze normen en waarden. Aandacht voor de mens dichtbij en veraf komt tot uiting in de acties die we hebben voor goede doelen.

Herkenbaarheid van de Christelijke identiteit

We hechten grote waarde aan een rustig moment aan het begin van elke lesdag waarin we vanuit onze methode in gesprek gaan met onze leerlingen of ze aan het denken zetten over thema's die passen bij de actualiteit. Dit alles bezien vanuit het licht van het evangelie dat handreikingen biedt voor ons doen en laten. Aandacht voor wat leeft in een klas, in de nabije omgeving of in de wereld maakt dat we "omzien naar elkaar" letterlijk uitdragen. In onze jaarlijkse bijeenkomsten rondom de grote kerkelijke feestdagen vertellen we over de achtergrond van deze gedenkdagen en dragen medewerkers en leerlingen uit wat dat voor hen betekent. Iedere vergadering en ouderavond start en/of eindigt met een inleiding of afsluiting passend bij de dagopening of bij het jaarthema van de school. Als een rode draad moet de PC-signatuur van de school verweven zijn in het onderwijs zonder daarbij de mening of visie van anderen uit de weg te gaan. In de teams spreken we met elkaar over de kern van onze PC-identiteit en hoe we dit vormgeven.

Een open houding

Er is een open, luisterende en lerende houding naar alles wat anders is dan men gewend is, mits deze op een respectvolle wijze wordt geuit.

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

We hebben aandacht voor leerlingen door:

1. een duidelijke structuur. We kennen hun leer- en ondersteuningsbehoeften;
2. onze wijze van organisatie en communicatie waardoor we onze leerlingen en de ouders kennen;
3. het waarderen en faciliteren van hun inbreng in het beleid en organisatie van de school.
Leerlingen zijn de ambassadeurs van de school;
4. hen de ruimte te geven voor de ontwikkeling van hun talenten.

Beginsituatie

Er is een verticale teamstructuur die ervoor zorgt dat een leerling gedurende zijn of haar opleiding te maken krijgt met een vaste groep docenten, mentoren en specialisten. De communicatie tussen medewerkers en ouders verloopt direct zonder tussenkomst van leidinggevenden. Gedurende de gehele week is er een plek binnen de school waar leerlingen terecht kunnen voor vragen of voor een luisterend oor. Middels een leerlingenraad praten leerlingen mee over het onderwijs en leerlingenactiviteiten.

Ambities voor 2019-2023

Een duidelijke structuur

Aandacht voor het welbevinden van eenieder die werkt en leert op onze school is onze kerntaak. Voor onze leerlingen houdt dat in dat er een team van specialisten om hen heen staat die oog heeft voor hun leer-en ondersteuningsbehoeften.

Organisatie en communicatie

We betrekken ouders nauw bij het onderwijs aan hun kind. We geloven in de kracht van de dynamische driehoek ouder-kind-school. Korte lijnen in de mondelinge en schriftelijke communicatie zorgen ervoor dat leerlingen zich kunnen ontwikkelen binnen hun mogelijkheden en de mogelijkheden die de school biedt. Het OOP speelt een belangrijke rol in de meer informele momenten die er zijn met de leerlingen. Waardevolle informatie wordt vaak verkregen vanuit die contactmomenten.

Leerlingenraad

In de leerlingenraad krijgen leerlingen de ruimte om met de directie te spreken over het onderwijs op onze school. Daarnaast vinden we het belangrijk dat al onze leerlingen de mogelijkheid krijgen om zich binnen en buiten de school te laten zien. Ze zijn ambassadeurs van de school en krijgen een podium om te laten zien wat zij kunnen.

Talentontwikkeling

Het bieden van maatwerk is een voortvloeisel vanuit het feit dat de leerling gekend wordt. We nemen geen genoegen met middelmatigheid als blijkt dat leerlingen meer en beter kunnen. Uitdagen, stimuleren, motiveren en vooral het bieden van een toekomstperspectief zorgen ervoor dat talenten ontdekt of verder ontplooid worden.

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^{ste}-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^{ste} 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 onderwijsinhoud 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.

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

- 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.
- Medewerkers zien het belang van talentontwikkeling en eigenaarschap op zelfontwikkeling.
- In de jaarroosters is ruimte gemaakt voor collegiale consultatie en intervisie.
- In de ROG's is apart opgenomen welke afspraken in dit verband zijn gemaakt.
- De scholen zijn professionele en lerende organisaties. Medewerkers leren van elkaar en dat geldt ook tussen medewerkers en leerlingen.
- Collegiale consultatie en intervisie maken regulier onderdeel uit van de samenwerking.
- Medewerkers vertonen eigenaarschap om maximaal zelfinzicht te hebben (en benutten daarbij feedback van anderen) en door op relevante terreinen deskundigheidsbevordering te organiseren.
- 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 is personeel dat:

1. spreekt met elkaar in oplossingen en niet in problemen;
2. verantwoordelijk is voor (zelf)ontwikkeling en daarvoor feedback geeft en vraagt aan anderen;
3. zich bewust is van de bedoeling;
4. keuzes kan maken waardoor ruimte wordt ervaren om de taken te doen die gevraagd worden.

Beginsituatie

Een open cultuur ontstaat, waarbij collega's steeds vaker feedback geven of vragen aan elkaar. Medewerkers maken optimaal gebruik van de mogelijkheden om zich te ontwikkelen door een scholing te volgen. Buiten de muren van de school kijken naar hoe het anders kan, wordt gezien als verrijkend en stimuleert innovatief denken.

Ambities voor 2019-2023

Spreken in oplossingen

Praten over wat wél kan (en kansen zien) in plaats van over wat niet kan (en onmogelijkheden zien). Dat is het meest belangrijke uitgangspunt in de gesprekken die gevoerd worden op onze school. Daarvoor is het nodig om het probleemoplossend vermogen van leidinggevend en medewerkers blijvend te ontwikkelen. Als medewerkers zich deze competenties eigen maken en ook inzien wat de voordelen zijn van deze methodiek zullen zij dit ook toepassen.

Zelfontwikkeling

De medewerker is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Feedback is hiervoor onontbeerlijk. De cultuur binnen de organisatie moet als veilig ervaren worden om medewerkers in openheid met elkaar in gesprek te laten gaan over de kwaliteit van hun functioneren. Het uitgangspunt is dat we praten mét elkaar en niet over elkaar. Ook de omgeving moet gevraagd worden om input te geven op de verschillende thema's binnen een school zoals: de wijze van organiseren, de inhoud van lesprogramma's, de kwaliteit van het primaire proces, veiligheid en hoe gastvrijheid ervaren wordt.

Werken vanuit de bedoeling

Het gesprek met elkaar moet gaan over waarom we de school zijn zoals we die zijn en waarom we in de school de dingen doen zoals we die doen. Praten over de bedoeling geeft energie en richting en maakt de kans op werken vanuit een automatisme kleiner.

Keuzes maken

Ruimte zoeken binnen de taak die gevraagd wordt, betekent keuzes kunnen en willen maken. Niet alleen is het de organisatie die faciliteert als medewerkers werkdruk ervaren (en vastlopen), ook medewerkers zelf zullen moeten leren dat ruimte pas duurzaam wordt als er van twee kanten ruimte wordt gevonden en wordt geboden. Mooie voorbeelden van "duurzame ruimte" zijn er al te vinden in de organisatie. Het vraagt creatief denken, duidelijkheid en veel vragen stellen van leidinggevend die de gesprekken hierover voeren met hun teamleden.

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

Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel is personeel dat:

1. met plezier en enthousiasme werkt en leert op hun school;
2. de basis op orde heeft;
3. uitgedaagd wordt op hun talent.

Beginsituatie:

Alle docenten zijn bevoegd of zijn in de afrondende fase van hun opleiding. Het behalen van meerdere bevoegdheden wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Docenten hebben de basis op orde. Maatwerk voor hun ontwikkeling wordt onder andere geboden door coaching van docentenbegeleiders. Medewerkers ervaren ruimte om initiatieven te ontplooiën en talenten te ontwikkelen. Gesprekken gaan over rust, ruimte en werkplezier.

Ambities voor 2019-2023

Met plezier en enthousiasme werken

"Medewerkers die met plezier en enthousiasme hun werk doen" Dat is een belangrijke doelstelling van de school. Aan deze doelstelling wordt dagelijks gewerkt door leidinggevenden en door de medewerker zelf. Enthousiast, positief en gemotiveerd personeel geeft enthousiaste, positieve en gemotiveerde leerlingen. Op een plaats waar je zoveel uren in de week werkt en leert, is het belangrijk dat je er met veel plezier aanwezig bent en uitvoering geeft aan je taak.

De basis op orde

De basis op orde betekent:

- dat medewerkers bevoegd moeten zijn passend bij hun functie.
- dat er de ambitie bestaat om zich te blijven ontwikkelen.
- tevreden leerlingen, ouders en naaste medewerkers.
- dat alle medewerkers tot in zekere mate moeten voldoen aan de Willemcompetenties. Ook het zich conformeren aan de schoolafspraken is belangrijk om in de basis goed te functioneren.
- goede resultaten. Het inspectiekader moet (ruim) voldoende zijn. En ook de kwaliteit van het primaire proces moet aangaande de 7 landelijk gehanteerde competenties op orde zijn.
<https://ctmeter.nl/onderwijs/voortgezet-onderwijs/competenties/>

Talent ontwikkelen

Naast de basis op orde wordt ingezet op het ontwikkelen van talenten. Het is algemeen bekend dat mensen die hun talenten benutten meer energie en werkplezier hebben en daarnaast ook productiever zijn voor organisaties. Om die reden zet de school in op het ontwikkelen van de talenten bij hun medewerkers waarmee ze een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelen van de organisatie.

Het onderwijsondersteunend personeel

Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is en moet door de kleinschaligheid van de organisatie flexibel inzetbaar zijn. Dat betekent dat men naast hetgeen beschreven staat in de taakomschrijving ook bereid is om buiten het taakgebied zaken op zich te nemen. Vaak wordt daarbij ingespeeld op de interesses die een medewerker toont voor andere werkzaamheden en taken binnen de school en vaak leidt dat weer tot scholing van de OOP-er. Inzet locatie-overstijgend wordt gestimuleerd zodat processen eenduidiger verlopen.

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 levensecht, 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

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

De school als maatschappelijk verbinder

De school als maatschappelijk verbinder is een school die:

1. participeert in beleidsvorming rondom thema's als veiligheid en welbevinden;
2. zich bewust is van wat de omgeving vraagt en dat ook laat zien in de keuzes die gemaakt worden;
3. de maatschappij binnen laat komen en zelf naar buiten treedt.

Beginsituatie

De samenwerking met ketenpartners draagt bij aan de veiligheid van onze leerlingen. Binnen de profielen zoeken vakdocenten actief verbinding met bedrijven, instellingen, primair onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. De school heeft een gastvrije houding waardoor het gebouw ook door partners gebruikt wordt voor andere doeleinden.

Ambities voor 2019-2023

Samenwerken

Als specialist in onderwijs is de school een partner in de samenwerking met andere organisaties, instellingen, politie, gemeentes en kerken. Op alle plaatsen waar jongeren bij elkaar komen, is de onderlinge afstemming in werkwijze en aanpak in een veiligheidsbeleid een "must". Omdat de school de plaats is waar de jongeren de meeste uren in de week verblijven mag de school ook de rol hebben van verbinder. Met elkaar uitdragen dat het welbevinden en het welzijn van jongeren onze prioriteit heeft, legitimeert een duidelijke aanpak, open communicatie en daadkrachtig optreden.

Panels

De inhoud van het onderwijs wordt mede vormgegeven door de experts uit het bedrijfsleven en organisaties. Panels die zijn samengesteld uit een doorsnee van de samenleving geven input voor het strategisch beleid en de visie op onderwijs, vormgeven van de PC-identiteit en organisatie. In de keuzes die de school maakt is zichtbaar dat:

- het onderwijsaanbod past bij de werkgelegenheid in de regio en daardoor opleidt met een baangarantie;
- leerlingen goed georiënteerd zijn op hun mogelijkheden en een bewuste keuze maken voor een vervolgopleiding;
- leerlingen de vaardigheden en competenties hebben die nodig zijn om krachtig te kunnen participeren in de maatschappij.

Van buiten naar binnen

De school leeft niet in een eigen wereld met gesloten deuren. Juist een tegenovergestelde attitude is nodig om aan te kunnen sluiten bij de veranderende omgeving. Gastlessen, inzet van vrijwilligers, stages, aansluiten bij een bedrijfsschool zijn voorbeelden van hoe je als school de deuren wijd opzet voor actualiteit, samenwerking en innovatie.

Het efficiënt inzetten van eigen middelen ten gunste van de maatschappij hoort ook bij een open en gastvrij beleid. Het managen van een restaurant, ruimtes die beschikbaar zijn voor cursussen en een bibliotheek in de school, laten zien dat de school meer is dan alleen een plaats waar onderwijs wordt gegeven.

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 2018 -2022 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, waarderingskader 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 te Waalwijk.

J.M. de Bruin
Voorzitter College van Bestuur

A. van Vuuren
Directeur Willem van Oranje College Wijk en Aalburg

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

Drs. N. van de Laar
Voorzitter MR