

29 januari 2019



VALUASCOLLEGE

Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken

Schoolplan Valuascollege 2018-2022



Vastgesteld: Directie Valuascollege dd 29 januari 2019
Bevoegd gezag dd 30 januari 2019
Medezeggenschapsraad dd 28 februari 2019



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

1. [Voorwoord](#)
2. [Inleiding](#)
3. [Missie, visie, kernwaarden en ambitie OGVO](#)
4. [Missie, visie en ambitie van het Valuascollege](#)
5. [Strategisch HRM](#)
6. [Kwaliteitszorg](#)
7. [Bedrijfsvoering](#)



1. Voorwoord

Dit schoolplan is geschreven voor de (toekomstige) leerlingen, hun ouders/verzorgers, medewerkers en partners van het Valuascollege. Dit document beschrijft de plannen voor het Valuascollege in de jaren 2018-2022 en geeft daarmee richting aan de ontwikkeling van het Valuascollege en is geschreven binnen de kaders van het strategische koersdocument van OGVO getiteld 'Ruimte voor Talent'. Daarnaast verantwoorden we aan alle stakeholders welke keuzes door ons worden gemaakt, waarom we deze keuzes hebben gemaakt en hoe we invulling geven aan voornoemde keuzes. Op deze manier leggen we maatschappelijke verantwoording af voor onze school. Met het opstellen van dit schoolplan voldoen we aan de wettelijke verplichting om een strategisch beleidsplan voor de periode van vier jaar op te stellen.

Dit plan is mede ontstaan met bijdragen van betrokkenen bij het Valuascollege: medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers. Dit schoolplan moet gezien worden als een dynamisch document dat de komende jaren 'in beweging' zal blijven. Zo zal het door voortschrijdend inzicht van alle betrokkenen worden aangepast en is het onderhevig aan allerlei maatschappelijke, politieke en onderwijskundige ontwikkelingen binnen en buiten onze onderwijsorganisatie. Daarom zal het plan jaarlijks worden geëvalueerd en indien noodzakelijk worden aangepast. Het plan wordt op de [website](#) van het Valuascollege gepubliceerd.

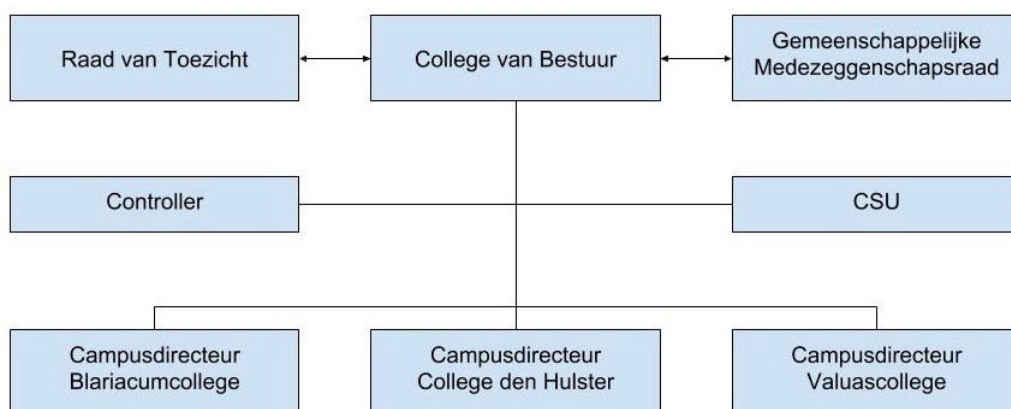
Drs. Hans Oostdam MEM
Campusdirecteur Valuascollege

2. Inleiding

2.1 Organisatie

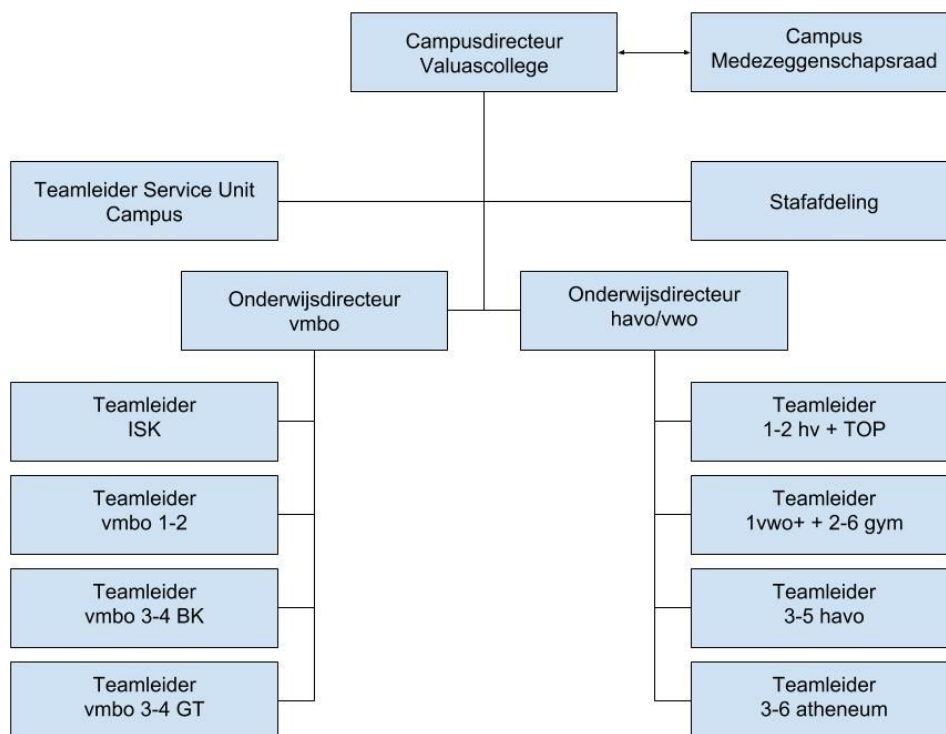
Het Valuascollege is onderdeel van [OGVO](#), een samenwerkingsstichting van drie brede scholengemeenschappen in Venlo en omstreken. De drie scholen, te weten het Blariacumcollege, het Valuascollege en College Den Hulster, tellen in totaal rond de 5800 leerlingen en ruim 600 medewerkers. OGVO wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB), dat verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. De scholen worden geleid door een campusdirecteur die integraal verantwoordelijk is voor de locatie. Samen met de onderwijsdirecteuren en teamleiders vormen ze het managementteam van de school.

Organigram Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken





Organigram Valuascollege



2.2 Basisgegevens VO school

Naam school : Valuascollege

Brinnummer : 01GN00

Postadres school : Postbus 321, 5900 AH Venlo

Bezoekadres school : Craneveldstraat 33, 5914 SG Venlo

Contact school : Tel.: (077) 359 0400

E-mail: info-vlc@ogvo.nl

www.valuascollege.nl

Directie school : Dhr. drs. H. Oostdam MEM

Bevoegd gezag : OGVO

Postadres : Postbus 270, 5900 AG Venlo

Bezoekadres OGVO : Hogeweg 26a, 5911 EB Venlo

Contact bevoegd gezag : tel. : (077) 359 0500

E-mail: info@ogvo.nl

www.ogvo.nl

Voorzitter College van Bestuur : De heer. R.J.J. Palmen MME

2.3 Schoolgrootte en karakteristiek van de leerlingenpopulatie

Schoolgrootte

Wat betreft de schoolgrootte zal in het navolgende worden ingegaan op de leerlingaantallen en de personeelsformatie. Wat betreft de leerlingaantallen kan worden opgemerkt dat deze



op het Valuascollege tussen 2013 en 2016 sterk zijn gestegen en dat sinds 2017 een daling is ingezet. Ter illustratie: in het schooljaar 2016-2017 bedroeg het totaal aantal leerlingen 2732. In het schooljaar 2018-2019 (augustus 2018) bedroeg het totaal aantal leerlingen 2465 die als volgt zijn verdeeld over de afdelingen: 912 VMBO (inclusief ISK) en 1553 H/V. Dit aantal zal naar verwachting nog verder dalen, mede ten gevolge van de verwachte demografische krimp in de regio tot ca 2250 leerlingen in 2022. Daarna vindt stabilisering plaats.

Ten aanzien van de personeelsformatie kan worden opgemerkt dat het aantal medewerkers per januari-mei 2018, uitgedrukt in FTE, bruto 200,1 en netto 190,3 bedroeg. De netto-inzet is verder onder te verdelen in: directie 3,0, teamleiders 7,2, onderwijzend personeel 146,0 en ondersteunend personeel 34,1 FTE. De formatie directie en teamleiders (totaal 12 personen) bestaat voor bijna 60% uit vrouwen. Ons beleid in dezen is dat we een afspiegeling van de maatschappij nastreven. Dat betekent dat we een verdeling van 50% -50% nastreven

Leerlingenpopulatie

Wat betreft de karakteristieken van de leerlingenpopulatie, kan het volgende worden opgemerkt. Vanwege het brede onderwijsaanbod kan worden gesteld dat de school zowel veel leerlingen van binnen als buiten de regio mag verwelkomen. De meeste reguliere leerlingen zijn afkomstig uit de omgeving Venlo en omstreken, terwijl de leerlingen die bewust kiezen voor bijvoorbeeld TOPklassen, Dans, Musical en VOCO, uit een bredere regio afkomstig zijn (met landelijke spreiding). Circa 55 % van de leerlingen bezoeken het havo/vwo. De overige 45% bezoekt het vmbo (inclusief ISK)

Grondslag school

Het Valuascollege is een brede scholengemeenschap die eind jaren negentig uit een fusie is ontstaan uit het voormalige St.Thomascollege, Collegium Marianum, Sg De Hamert en SG Gelre. In 2006 is de nieuwbouw betrokken aan de Hogeweg te Venlo. Na de samenvoeging heeft de school een bijzonder neutraal karakter gekozen wat betekent dat we niet werken vanuit een bepaalde religieuze overtuiging, maar dat wij onderwijs geven dat uitgaat van gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen.

2.4 Positionering en profilering van de school

Positionering

Het Valuascollege is een brede scholengemeenschap voor vmbo-, havo- en vwo-leerlingen waaraan ook een ISK is verbonden. De school is gesitueerd in hartje Venlo. De scholengemeenschap bestaat uit drie gebouwen; twee gebouwen op een locatie en het derde gebouw ligt op loopafstand. In de directe omgeving van Venlo en omstreken bevinden zich de twee andere middelbare scholen van de OGVO. Evenals het Valuascollege zijn het Blariacumcollege (stadsdeel Blerick) als College den Hulster (Venlo-Zuid) brede scholengemeenschappen voor zowel vmbo-, havo- als vwo-leerlingen. In de regio rondom Venlo heeft het Valuascollege te maken met het Bisschoppelijk College Broekhin te Reuver (VMBO-T) en Roermond (Vmbo, Havo en Vwo), het Mundium College in Roermond (Vmbo, Havo en Vwo), het Citaverde College (Vmbo) en het Dendron College (Vmbo, Havo en Vwo) in Horst, het Raayland (Vmbo, Havo en Vwo) te Venray en het Bouwens van der Boijecollege in Panningen.



Profilering

Het onderwijsaanbod per campus wordt afgestemd binnen de onderwijsstichting Venlo en Omstreken (OGVO). Vanuit onze visie positioneren we onze school als vindplaats voor talent zowel in de breedte alsook in de top. Kernthema's daarbij zijn cultuur, sport, horeca en lifestyle (positieve gezondheid) waarbij we actief de samenwerking met partners opzoeken. We willen daarbij uitstralen dat we kwaliteit bieden in een gebouw dat het oude met het nieuwe verbindt! Het onderwijsprofiel van het Valuascollege betreft, naast de reguliere schoolsoorten vmbo tot en met havo/vwo), de volgende onderdelen:

1. Versterkt Talenonderwijs (Duits/Goethe, Engels/Cambridge en Frans/Delf Scolaire)
2. Topklas Hockey, Handbal, Kunst en Tennis
3. Topklas Dans (ism ArteZ)
4. Topklas VOCO (ism Conservatorium Maastricht)
5. Topklas Musical (ism Fontys Tilburg)
6. THavo leerroute
7. Gymnasium +
8. Verrijkt vwo
9. Horeca, Bakkerij en Recreatie
10. Zorg en Welzijn (Lifestyle/positieve gezondheid)
11. Internationale Schakelklas (ISK)

2.5 Schoolondersteuningsprofiel

In 2012 is de wetgeving omtrent het Passend Onderwijs vormgegeven en vanaf 2014 is de zorgplicht die scholen hebben, wettelijk verankerd. Door deze wetgeving zijn scholen verplicht om leerlingen een plek te geven die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Op deze manier haalt een leerling het beste uit zichzelf. Het Valuascollege geeft, in samenwerking met het samenwerkingsverband SWV VO 31.01 Noord-Limburg, invulling aan dit Passend Onderwijs. Het Valuascollege heeft hier het schoolondersteuningsprofiel op aangepast.

In onderstaande link wordt verwezen naar het ondersteuningsprofiel. Kern hiervan is de transitie van curatief naar preventief en thuisnabij onderwijs onder het motto dat goed onderwijs ontzorgd! Via deze link zijn in detail onze ondersteuningsstructuur en voorzieningen beschreven

[Schoolondersteuningsprofiel Valuascollege](#)

2.6 Onderwijstijd

Een onderwijsactiviteit kan gezien worden als onderwijstijd wanneer dit een integraal onderdeel vormt van het reguliere, in beginsel voor alle leerlingen toegankelijke, onder verantwoordelijkheid van de school verzorgde onderwijsprogramma.

De school maakt jaarlijks en per cohort een zodanige planning dat de gerealiseerde onderwijstijd voor leerlingen tenminste voldoet aan de normen; vmbo 3700 uur, havo 4700 uur per cohort, vwo 5700 uur per cohort. Dit geldt tevens voor de vastgestelde onderwijsdagen. Hierbij wordt de jaarplanning vanuit OGVO als kader gehanteerd: op OGVO niveau wordt een jaarplanning opgesteld op basis van de 189 vastgestelde



onderwijsdagen die leerlingen moeten kunnen volgen. Hierin staan ook de dagen opgenomen waarop geen onderwijs verzorgd wordt (roostervrije dagen voor leerlingen en vakanties).

De elementen die onderdeel uitmaken van de onderwijstijd worden in het voorjaar van 2019 definitief vastgesteld, na accordering van onze medezeggenschapsraad. Het Valuascollege heeft een aantal maatregelen genomen met als doel de geplande onderwijstijd te realiseren (en lesuitval te voorkomen):

1. lesuitval door afwezigheid van docenten wordt zoveel mogelijk opgevangen middels stipuren, onderlinge opvang of opvang in ons studiecentrum (hier zijn docenten alsook begeleiding aanwezig);
2. de gerealiseerde onderwijstijd wordt door de roostermakers bewaakt gedurende het schooljaar;
3. We werken met verzuimcoördinatoren die de uitval (en verzuim) op leerlingniveau registreren, analyseren en van actie voorzien.

De school is in ontwikkeling om maatwerk voor leerlingen te realiseren. In dit kader zijn we in gesprek met elkaar om te zoeken naar mogelijkheden om de onderwijstijd flexibeler in te vullen. De visie op onderwijs vanuit de drie kernwaarden passie, er toe doen en ontmoeten zijn hierbij uitgangspunt.

3. Missie, visie, kernwaarden en ambitie OGVO

Dit schoolplan is geschreven binnen de kaders van het strategisch koersdocument van OGVO 'Ruimte voor Talent'. Derhalve zal in het onderstaande stuk kort worden stilgestaan bij de hoofdpunten van dit richtinggevend document.

3.1 Missie OGVO

OGVO biedt op alle locaties excellent en eigentijds onderwijs aan leerlingen uit Venlo en omstreken. Waar leerlingen met plezier naar school komen en hun nieuwsgierigheid behouden. Het onderwijs in Venlo is, dynamisch, persoonlijk en onderscheidend en past bij de leefwereld, leerbehoeften en talenten van de leerlingen en bereidt hen voor op de maatschappij van morgen.

3.2 Visie OGVO - "Ruimte voor talent"

Iedere leerling verdient onderwijs dat hem of haar de beste toekomstkansen geeft. Iedere leerling heeft recht op gelijke kansen en dit kan alleen maar wanneer ideeën en leefwerelden elkaar voldoende kunnen ontmoeten. Dit leidt tot toenemend begrip en wederzijds vertrouwen. Het bieden van gelijke kansen aan leerlingen is de kernopdracht van het onderwijs. Onze opdracht is om alle leerlingen méér te bieden dan alleen een opleiding tot een diploma en hen volop de mogelijkheden tot ontplooiing te geven, waardoor zij hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Dit betekent dat het leren en ontwikkelen centraal staat in actieve verbinding met elkaar en in samenwerking met de omgeving. De komende jaren komt er steeds meer ruimte voor leerlingen om gepersonaliseerd onderwijs te volgen binnen de OGVO-scholen. Het onderwijsaanbod op de locaties van OGVO is volledig op elkaar afgestemd en sluit aan op het PO en het vervolgonderwijs. De diversiteit zorgt ervoor dat iedere leerling uit het onderwijsaanbod van OGVO kan kiezen voor de opleiding waar zijn/haar talenten het best tot hun recht komen en ontwikkeld kunnen worden.

3.3 Kernwaarden OGVO

OGVO werkt vanuit 5 kernwaarden van waaruit het onderwijs wordt vormgegeven:

1. **Respect:** onze leerlingen zijn divers wat betreft achtergrond, talent, leerstijl en niveau. Daar houden we rekening mee door naar elkaar te luisteren, interesse in elkaar te tonen en respect voor elkaar te hebben. Ieder mens telt, dus elke collega, elke leerling. Daarmee creëren we een veilige en sociale omgeving waarin we samen kunnen leren en werken.
2. **Verbondenheid:** Wij geloven in leren van en met elkaar; mensen zijn geen losstaande individuen maar zijn op allerlei manieren met elkaar verbonden. We zijn samen verantwoordelijk voor de gemeenschap, waarin we rekening houden met elkaar. We zijn ook verbonden met de leefomgeving die we duurzaam ontwikkelen.
3. **Solidariteit:** We zorgen voor elkaar en kijken naar elkaar om. We leveren een bijdragen aan het algemeen welzijn van iedereen op school en iedereen die betrokken is bij onze organisatie. We helpen elkaar, ieder krijgt zijn deel, zonder oordeel over diens situatie.



4. **Gedeelde verantwoordelijkheid:** Iedereen heeft kwaliteiten. We verwachten dat iedereen zijn verantwoordelijkheid weet te nemen en samen zijn we verantwoordelijk voor de gehele organisatie. We versterken elkaar en bieden hulp, we dagen mensen uit en inspireren elkaar.
5. **Vooruitgang:** Wij creëren ruimte voor elk talent. Wij zijn een lerende gemeenschap gericht op professionaliteit en innovatie. Onze scholen zijn toekomstbestendig, met een continue kwaliteit. We dagen onze leerlingen uit om meer uit zichzelf te halen.

3.4 Ambitie OGVO

Op basis van het bovenstaande zijn enkele ambities geformuleerd. Over vier jaar:

- staan we samen garant voor een volledig onderwijsaanbod voor de regio waarbij de profielen op elkaar zijn afgestemd;
- hebben wij een gezonde / optimale bedrijfsvoering;
- is onze cultuur gericht op samenwerken en vertrouwen hebben in elkaar en voelen we ons verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van onze organisatie als geheel;
- geeft elke school invulling aan gepersonaliseerd leren;
- hebben we de zorgstructuur op de drie campussen op elkaar afgestemd en maken we gebruik van elkaars expertise.



4. Missie, visie en ambitie van het Valuascollège

4.1 Onze missie

Veranderingen in onze maatschappij en directe omgeving gaan tegenwoordig snel. Denk daarbij onder andere aan technologie, arbeidsmarkt en inzichten over ontwikkelingen als duurzaamheid gezondheid. In algemene zin zal het onderwijs hierop antwoorden moeten vinden. Zo ook het Valuascollège. Het is zaak om het onderwijs van nu aan te laten sluiten bij de belevingswereld van onze leerlingen en hen daarbij een meer actieve rol te geven. Dat bevordert de motivatie om te leren en biedt onze leerlingen de kans zich goed voor te bereiden op hun toekomst. Vanuit deze context zijn belangrijke bouwstenen voor ons onderwijs gepersonaliseerd leren, talentontwikkeling, persoonsvorming en samenwerking. Een ononderbroken leerproces is hierbij het voertuig. Vanuit deze bouwstenen is onze missie verwoord.

Het Valuascollège ziet het als haar missie leerlingen succesvol te begeleiden naar hun eerstvolgende stap in het maatschappelijke leven. Het behalen van een diploma en het vormen van de persoon zijn hierbij beiden van wezenlijke betekenis.

4.2 Onze visie

Het Valuascollège richt het leren op alle niveaus in langs drie kernwaarden: ***passie, ontmoeten en ertoe doen***. Zij vormen de basis van waaruit de bezieling, betekenisgeving, de resultaten en de gemeenschap worden vormgegeven. Zij maken het Valuascollège uniek als school en maken dat iedere medewerker, bezoeker, leerling en samenwerkingspartner ons ook als zodanig beleeft. De kernwaarden hebben gevolgen voor de vormgeving van het onderwijs en de organisatie, voor het leiderschap en het medewerkerschap, voor de leerling en voor de gemeenschap waarin het Valuascollège actief is en zich verantwoordelijk voelt. *Het Valuascollège wil leerlingen laten ervaren dat leren loont, passie prikkelt, autonomie activeert en talent telt.*

Ons motto daarbij is: *Valuascollège méér dan een school!*

4.3 Onze ambities

Het Valuascollège heeft als ambitie om vanuit haar eigen kracht tot de top van de scholen in Nederland te behoren. Om die reden werken we duurzaam aan kwalitatief hoogwaardig, innovatief en uitdagend onderwijs met als uitgangspunt het daadwerkelijk centraal stellen van de leerling. Hieraan ontleent de school haar meerwaarde en bestaansrecht. Onze kernwaarden passie, er toe doen en ontmoeten zijn hierbij leidende principes. Deze ambitie is nader uitgewerkt vanuit een drietal vragen:

Wat wil de klant? – relevantie

De leerling bepaalt zelf hoe zijn onderwijs ingericht wordt: welke vakken hij volgt, wanneer en van wie hij les krijgt. De leerling wil kennis vergaren, leren en ontwikkelen. Niet alleen in reguliere vakken met theoretische kennis, maar ook in vaardigheden: de leerling wil zijn talenten ontdekken en efficiënt inzetten om persoonlijke doelen te bereiken. Hij wil flexibiliteit, eigen verantwoordelijkheid en zelf beslissen hoe, waar en wat de inhoud van het onderwijs is.



De ouder wil een betrouwbare partner die zijn afspraken nakomt. Die ervoor zorgt dat zijn kind een succesvolle vooropleiding volgt om zich verder te ontwikkelen in een nieuwe opleiding of baan. De ouder wil excellente begeleiding voor zijn kind. De vorm van deze begeleiding is ondergeschikt aan de kwaliteit. Het belangrijkste is dat de leerling aan het eind van zijn opleiding bij Valuascollege in staat is om aan te geven wat zijn volgende doel in het maatschappelijke leven wordt.

Valuascollege leidt op tot een diploma en zorgt voor persoonsvorming van de leerling. Beiden zijn nodig om succesvol te zijn in de maatschappij.

Waarin blinken wij uit? – competenties

Valuascollege geeft leerlingen de vrijheid om hun eigen onderwijs in te kopen. We zien de leerling als een onderwijsconsument die zelf aangeeft hoe hij zijn talenten wil ontdekken en ontwikkelen en met welke docenten hij dat wil doen. Wij passen het leerproces hierop aan, zodat de leerling zijn eigen, persoonlijke route kan volgen, met eigen gekozen vakken en docenten.

Onze medewerkers hebben de absolute wil om de leerling het beste te geven, afgestemd op diens persoonlijke situatie. Onze medewerkers zijn inspirerend, activerend, coachend en dienend aan de leerling en worden daarbij beoordeeld door de leerling. Ze delen actief kennis en kunde met elkaar.

Doordat onze medewerkers, ouders en leerlingen samen verantwoordelijkheid nemen en elkaar hierop aanspreken, ontstaat een krachtige samenwerking die borg staat voor kwaliteit voor de leerling.

Wat doen we anders dan de concurrentie? – onderscheidend vermogen

We stellen de leerling altijd centraal. Het is een strategische keuze om zijn talenten voorop te stellen en een persoonlijke leerroute mogelijk te maken. Doordat onze medewerkers een coachende, begeleidende en activerende rol aannemen en zich laten beoordelen door de leerling, kunnen we de prestaties verhogen en zijn onze leerlingen het meest gemotiveerd. De leerling heeft bij het Valuascollege de regie.

Vanuit deze visie en ambitie hebben we een aantal resultaatgebieden geformuleerd:

- **Hoogwaardig onderwijs**
- **Hoogwaardig werkgever- en werknemerschap**
- **Gezonde financiën**

Deze resultaatgebieden voor ons onderwijs in 2018-2022 zijn uitgewerkt in hoofdstuk 6 onder het kopje beleidsmonitor.

4.4 Ons onderwijskundig beleid

De school maakt gebruik van passende les- en leermethodes die het benodigde curriculum, doorlopende leerlijnen, verwezenlijken van kerndoelen en eindtermen en uiteindelijke diplomering ondersteunen. Bij het kiezen van een nieuwe methode of methodiek staan (naast het curriculum) differentiëren, gepersonaliseerd leren, persoonsvorming,



talentontwikkeling en ICT centraal. De secties hebben hierin een stem en kiezen de methode('s) die het best aansluit(en) bij de individuele leerlingen en bij de doelen per vak of programma. Ook is er ruimte voor aanvullend materiaal om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op het verkrijgen van de benodigde competenties en kennis voor de examens. Toetsing wordt summatief en formatief ingevuld. Voor de vakken die worden gegeven wordt verwezen naar onze website (www.valuascollege.nl); voor elk leerjaar en elke leerweg alsook schoolsoort staan hier de lestabellen en repectievelijke vakken vermeld

4.4.1 Pedagogisch-didactisch klimaat

Elke leerling binnen onze school leert op een eigen manier en is om die reden regisseur van zijn of haar eigen schoolloopbaan en ontwikkeling. Hieruit volgt een leerbehoefte. Onze docenten geven invulling aan de persoonlijke leerbehoefte van elke leerling, differentiëren is hierbij essentieel waarbij leidend is het 5-rollenmodel: de gastheer, de presentator, de didacticus, de pedagoog en de afsluiter.

Elke leerling werkt gedurende zijn gepersonaliseerde schoolloopbaan zowel aan cognitieve ontwikkeling als persoonsvorming. Onze medewerkers faciliteren dit. Onze docenten zien onze leerlingen en geven hen het gevoel dat ze ertoe doen. Medewerkers en leerlingen ontmoeten elkaar en gaan op een respectvolle manier met elkaar om.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) alsook studiekeuzebegeleiding van de onze leerlingen heeft een prominente plek binnen het curriculum. In een structuur van reguliere lessen, begeleidingsmomenten en activiteiten worden leerlingen begeleidt bij het maken van de keuzes die op hun pad komen. Keuzes die leerlingen tegenkomen liggen met name op het gebied van vakken, profielen, studierichtingen en vervolgoopleidingen. Leidraad daarbij zijn de vragen Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? Keuzeprocessen worden actief begeleid en gemonitord door mentoren, vakdocenten en decanen, al dan niet ondersteunt door (externe) specialisten binnen onze ondersteuningsstructuur.

Begeleiding van onze leerling vindt niet alleen plaats binnen de reguliere lessen en programma's. Binnen het Valuascollege is de mentor de spil in de begeleiding en deze wordt ondersteund op verschillende terreinen (onderwijs, LOB enz). Onderwijskundig is te denken aan decanen. Op ondersteuningsniveau is te denken aan alle experts (intern en extern) zoals beschreven in ons ondersteuningsprofiel.

Gepersonaliseerd leren/maatwerk/aandacht voor talent

Onze onderwijskundige visie maakt het noodzakelijk dat we op het Valuascollege zoeken naar vormen van maatwerk binnen en buiten de les. We willen flexibel onderwijs aanbieden dat uitdaagt en kansen biedt om elke leerling op zijn of haar niveau te laten excelleren. Onder externe begeleiding zijn werkgroepen aan de slag om een nieuw curriculum vorm te geven binnen de kaders van de hierboven geformuleerde visie en ambities van het Valuascollege. Uiterlijk 1 augustus 2020 moet dit leiden tot de implementatie van een nieuw curriculum. Momenteel vindt maatwerk plaats door pilots in de vorm van verrijkt vwo, periodisering, extra vakken, vakken op een hoger niveau afsluiten en onze TOP-klassen en sportoriëntatie in de examenklassen alsook veel buitenschoolse activiteiten zoals deelname aan de Venloop, debatclub, musical, sport en dergelijke.



Taal en rekenonderwijs

Het aantal laaggeletterden in Nederland is groot en de gemeente Venlo is binnen deze context een van de landelijke koplopers. We zien het daarom als onze (mede-) verantwoordelijkheid om taalontwikkeling en leerprestaties van leerlingen structureel te verbeteren, zeker ook in nauwe samenwerking met bijvoorbeeld de Bibliotheek in Venlo.

Taal en rekenonderwijs vindt veelal vorm binnen lessen. Speciale activiteiten (lesstart met lezen) ondersteunen dit. Daar waar achterstanden gesignaleerd worden, worden deze opgevangen middels remedial teaching en andere vormen van ondersteuning. Zie ons ondersteuningsprofiel voor een nadere toelichting.

4.5 Aandacht voor ICT

Het Valuascollegel richt zijn aandacht ten volle op 'onderwijs op maat' voor elke leerling. Dat betekent dat onderwijs aangepast wordt in tempo, leerstijl en vakinhoud en daarvoor is ICT een van de noodzakelijke hulpmiddelen. De ontwikkelingen en de mogelijkheden op het gebied van ICT, vormen sinds enkele jaren een interessante toegevoegde waarde voor het onderwijs. Digitaal onderwijs speelt daarom een steeds grotere rol binnen de lessen en vakken. Leerlingen maken hierbij gebruik van een tablet en worden binnen de lessen alsook via aparte programma's (mediawijsheid) voorbereid om vaardig te worden binnen de wereld van ICT.



4.6 Burgerschapsvorming

Actief burgerschap staat hoog op de agenda van het Valuacollege omdat we hiermee een bijdrage leveren aan de persoonsvorming. Een belangrijk streven van de school is leerlingen te begeleiden en te stimuleren in hun ontwikkeling tot de zelfstandige, mondige en zelfredzame jongeren waar de samenleving om vraagt. In het onderwijsaanbod worden daartoe kennis en vaardigheden aangeleerd, maar ook het ontwikkelen van waarden en normen en het stimuleren van een democratische attitude krijgen aandacht.

Daarnaast worden er activiteiten georganiseerd die direct en indirect raken aan allerlei omgangsvormen, normen en waarden en burgerschapsvorming. Een kleine greep uit onze activiteiten staan hieronder genoemd: activiteiten op het gebied van musical, LHTB, culturele activiteiten, (internationale) uitwisselingen, reizen en excursies, stages, debatavonden, lifestyle activiteiten, mindfulness, sociale vaardigheidstrainingen, het Europees jeugd Parlement, het stewardprogramma, reanimatie-onderwijs, deelname in klankbordgroepen, leerlingenraad en medezeggenschapsraad enzovoort

4.7 Ouderparticipatie

Het Valuacollege vindt ouderparticipatie belangrijk. Voor de ontwikkeling van onze leerlingen is de betrokkenheid van ouders noodzakelijk bij de opvoeding van en het onderwijs aan hun kind, zowel thuis als op school. De driehoek ouders-leerling-school vormt daarbij de basis. Het Valuacollege vindt de relatie met ouders zeer belangrijk en realiseert dit door te investeren in de betrokkenheid van ouders bij de school. Ouders en school trekken samen op om de ontwikkeling zo optimaal te laten lopen. Samen met onze ouders geven we hun participatie onder meer vorm via onderstaande activiteiten:

- De actieve deelname van ouders aan schoolactiviteiten: het bijeenwonen van ouderinformatieavonden, aanwezigheid bij oudergesprekken en ouderavonden;
- Participatie van ouders in onze klankbordgroepen: Gymnasium, TOP-klassen, Dyslexie en dergelijke
- Ouders helpen bij activiteiten op school;
- De formele ouderparticipatie in de ouderraad en/of de medezeggenschapsraad.
- Actieve deelname aan ouderavond georganiseerd door onze ouderraad;
- De actieve deelname van ouders aan activiteiten: toeschouwer bij musicals en cultuuractiviteiten, actieve deelname in het orkest en dergelijke.

4.8 Het Valuacollege en positieve gezondheid'

Het Valuacollege besteedt veel aandacht aan een goed en veilig leer- en leefklimaat voor de leerlingen en haar medewerkers. Ons beleid is erop gericht om het gedrag van eenieder die deel uitmaakt van onze schoolgemeenschap onder elkaar en hun onderlinge verhoudingen in positieve zin te beïnvloeden. We brengen, onder andere met behulp van meetinstrumenten zoals LED-enquêtes, tevredenheidsonderzoeken en incidentenregistratie op structurele wijze in kaart hoe dit leer- en leefklimaat zich binnen de school ontwikkelt.



Het begrip positieve gezondheid benadrukt het algehele karakter van gezondheid. Denk daarbij niet alleen aan bewegen, gezonde voeding en veiligheid, maar zeker ook aan mentale gezondheid. Feitelijk gaat het om het sturen op een gedragsverandering zowel bij leerlingen als medewerkers, waarbij de laatsten een belangrijke voorbeeldrol hebben. Op alle genoemde facetten richten de activiteiten zich. Veel van deze activiteiten worden samen met leerlingen ontwikkeld (leerlingen-denktank en leerlingenraad)

Bewegen

Op het gebied van bewegen biedt het Het Valuacollege naast de reguliere lessen LO en LO2, een aanbod van TOP-klassen Hockey, Handbal en Tennis. Naast het reguliere programma is er veel aandacht voor buitenschoolse sport. Deelname aan de Venloop en daarnaast worden leerlingen gestimuleerd om samen met medewerkers deel te nemen aan sportactiviteiten georganiseerd in en rondom de school/gemeente Venlo. Ook richten we ons schoolplein zo in dat langs een natuurlijke weg leerlingen in bewegen gaan komen. Dit project is in ontwikkeling.

Gezondheid

Het Valuacollege is, als eerste school in Venlo, een rookvrije school en alle leerlingactiviteiten zijn alcoholvrij. Er wordt actief (gratis) water aangeboden aan alle leerlingen middels tappunten. Tevens wordt op gezette tijden gratis fruit aangeboden en vinden zogenaamde “Gezonderdagen” plaats. Ook wordt gezonde voeding nauwkeurig gemonitord in het licht van de Gezonde School. Onze eigen afdeling Horeca, bakkerij en Recreatie verzorgt het aanbod van de kantines en o.a een broodjesbar en yoghurt-bar vormen exponenten van ons gezonde- voeding-beleid. In vele gevallen komt dit aanbod tot stand in samenspraak met onze leerlingen.

Veiligheid

De school is verantwoordelijk voor een veilige omgeving voor alle leerlingen en medewerkers. Binnen ons arbobeleid op OGVO-niveau en op schoolniveau ingeregeld. Leerlingen volgen vanuit de brugklas een programma waarin ze worden opgeleid tot assistent van de conciërges. Actief surveilleren zij in de pauzes. Binnen de ondersteuningsstructuur is een pestcoördinator geborgd (bij de rol van ondersteuningscoördinator. Ook zijn vertrouwenspersonen benoemd. Alle noodzakelijke regelingen en reglementen zijn aanwezig (leerlingenstatuut, leefregels, protocollen enz). Zie ook hoofdstuk 7.

Mentale gezondheid

Een belangrijke pijler om goed in je vel te zitten is je mentale gezondheid. Maatschappelijk gezien wordt er veel van leerlingen gevraagd. We merken dat leerlingen behoefte hebben aan ont-moeten en rust. In dat licht wordt in toenemende mate aandacht besteed aan de mentale gezondheid. Te denken is aan activiteiten op het gebied van mindfulness, psychologie, yoga en rouw. De school heeft hiervoor een aparte ruimte ingericht.

4.9 De partners van onze school

Onze school heeft veel partners die samenkomen in wisselende verbanden. Binnen OGVO werken we samen met het Blariacumcollege en college Den Hulster. Natuurlijk is er binnen de keten PO-VO-MBO/HBO/WO in de regio sprake van goede samenwerking.



De contacten met de basisscholen in de regio zijn goed en intensief. Naast het formele overleg van het primaire onderwijs en voortgezet onderwijs, het zogenaamde POVO-overleg, is er regelmatig contact met de afzonderlijke basisscholen. Er is aandacht voor taal en rekenen, toetsing en analysering van de adviezen van basisscholen, en de geleidelijke overgang van leerlingen van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Excellente leerlingen uit groep 8 van de basisschool kunnen op het Valuascollege van november tot maart een dagdeel per week deelnemen aan de zogenaamde Junior Masterclass. WE overwegen dit uit te breiden voor vmbo-leerlingen.

Het Valuascollege participeert ook in het Samenwerkingsverband SWV VO 31.01 Noord-Limburg. We werken intensief samen met ArteZ, Fontys Tilburg en het conservatorium Maastricht in het kader van onze TOP-klassen Dans, musical en vooropleiding conservatorium (voco). Daarnaast zijn er goede contacten met de universiteit Maastricht en de HAS en Fontys Venlo. Om alle samenwerkingspartners te benoemen voert te ver. Enkele zijn hieronder opgenomen:

- Gemeente Venlo en Provincie Limburg
- Theater De Maaspoort
- Amateursportverenigingen
- Brightlands campus
- partners Euregionaal
- cultuurinstellingen
- Bibliotheek Venlo

4.10 Onze onderwijskundige ambities voor de komende jaren

Voor de komende jaren staan de volgende plannen op de agenda om ontwikkeld en uitgevoerd te worden:

- Ons onderwijsconcept van TOP-klassen wordt verder uitgebreid (vooropleiding musical, vooropleiding dans, VOCO, hockey, handbal, kunst en pilot tennis),
- Invoering van de concrete uitwerking van onze onderwijskundige ambitie per 1 augustus 2020 (nieuw curriculum)
- Internationalisering wordt in bestaande curricula duurzaam ingevlochten,
- Regelluwe scholen Moderne Vreemde Talen krijgt een plek binnen ons nieuwe curriculum
- De pilot verrijkt vwo wordt definitief ingevoerd per 1 augustus 2019
- De vernieuwingen VMBO worden geëvalueerd en bijgesteld
- LOB wordt doorontwikkeld en krijgt een duurzame plek in ons nieuwe curriculum
- De Tweejarige Brugperiode wordt ingevoerd en daar waar nodig bijgesteld.

5. Strategisch HRM

5.1 Onze visie

Het Valuacollege wil een school zijn waar trotse medewerkers met plezier werken in een omgeving die een gezonde levensstijl stimuleert. We hebben hoge verwachtingen van onze medewerkers en zetten in op hun ontwikkeling vanuit de drie kernwaarden passie, ertoe doen en ontmoeten. Als basis voor ons personeelsbeleid dient de gesprekkencyclus.

Positieve gezondheid in de vorm van bevlogenheid, vitaliteit en flexibiliteit is voor ons essentieel voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Hierbij leggen we vooral de nadruk op preventief handelen.

Elke docent is lid van een team en een vaksectie. In beide samenstellingen wordt gewerkt aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid; waarbij de vaksectie zich met name richt op het onderwijsinhoudelijke.

5.2 Onze ambitie

Het is onze overtuiging dat onze visie het meest tot zijn recht komt wanneer eigenaarschap, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo dicht mogelijk bij de medewerkers liggen. Hierdoor wordt maximale ruimte en maatwerk geboden om professionaliteit te laten groeien. Medewerkers krijgen om die reden veel regelmogelijkheden, waarbij ook het afleggen van verantwoordelijkheid vanzelfsprekend is. Teams kunnen veel bepalen binnen de kaders van de school als geheel. De ontwikkeling van onderwijs en leren betekent dat er aandacht moet zijn voor flexibiliteit en maatwerk op personeelsgebied. Om die reden kunnen en mogen individuele behoeften van medewerkers, teams en kolommen verschillen.

Onze medewerkers zijn een rolmodel en zorgen voor een respectvol, rustig en veilig werken en leerklimaat. In onze definitie voldoet professioneel gedrag aan drie criteria:

- Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie,
- Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf,
- Het gedrag leidt ook tot toename van het welbevinden van anderen.

Als het gedrag niet aan deze criteria voldoet komt een vierde criterium in beeld:

- Het gedrag dat strijdig is met een van bovenstaande drie criteria wordt effectief begrensd.

5.3 Bevoegdheid en bekwaamheid

Ons uitgangspunt is dat alle docenten conform de wettelijke bepalingen bevoegd zijn. Nieuwe en startende docenten volgen een speciaal programma waarin zij begeleid worden. We bieden bijeenkomsten en coaching aan om hun weg in het werk en in de school te vinden. Deze coaching wordt verzorgd door zowel sectie-genoten als geschoolde coaches. De teamleider begeleidt en beoordeelt. Binnen hun jaartaak krijgen startende docenten extra uren om zich beter te bekwamen in hun vak en om hun weg te vinden op school.



Collega's die een extra bevoegdheid willen halen, stellen we in de gelegenheid gebruik te maken van de 'Lerarenbeurs'. We benaderen collega's ook actief om zo hun bevoegdheden en bekwaamheden te vergroten. Daar waar noodzakelijk bieden wij in overleg extra faciliteiten.

Bekwaamheid

Ons uitgangspunt is dat al onze medewerkers hun leven lang leren. Dit betekent dat al onze medewerkers elk jaar hun deskundigheid vergroten. De benodigde scholing kan zowel didactisch, pedagogisch als vakinhoudelijk gericht zijn, als op de professionele attitude, passend binnen de kaders van onze visie, missie en ambitie.

Enquêtes

Leerlingen geven actief aan hoe ze kijken naar onze collega's, een vorm die we hiervoor gebruiken is de leerling-enquête. Deze bevindingen worden meegenomen in de gesprekscyclus. De tevredenheid van ons personeel, leerlingen en ouders monitoren we jaarlijks door het afnemen van een tevredenheidsonderzoek. De resultaten hiervan worden teruggekoppeld naar belanghebbenden, in het bijzonder de medezeggenschapsraad. Actiepunten uit de enquêtes worden binnen het management en de teams vastgesteld en besproken.

Pedagogisch-didactisch handelen van het (onderwijs)personeel

Gegeven onze visie moeten onze medewerkers beschikken over gevarieerde pedagogisch-didactische vaardigheden. We verwachten van elke docent dat hij het 5-rollenmodel hanteert: de gastheer, de presentator, de didacticus, de pedagoog en de afsluiter. Daarnaast verwachten we van onze docenten dat ze onze leerlingen zien en hen het gevoel geven dat ze ertoe doen. We verwachten ook dat onze docenten invulling geven aan de persoonlijke leerbehoefte van elke leerling. Om die reden verwachten we dat elke docent vaardigheden bezit of zich eigen maakt op het gebied van differentiëren. Medewerkers en leerlingen ontmoeten elkaar en gaan op een respectvolle manier met elkaar om. Vooral de positieve feedback aan leerlingen en collega's, krijgt de nadruk.

5.4 Opleidingsschool Noord-Limburg

Doelstelling en visie

Al vanaf schooljaar 2009-2010 werken het Blariacumcollege, College den Hulster en het Valuascollege in steeds groter verband intensief samen met het Bouwens van der Boije, Dendron College en Raayland College en de Nijmeegse opleidingsinstituten HAN ILS, HAN Masters, ALO en Radboud Docenten Academie binnen het samenwerkingsverband Opleidingsschool Noord-Limburg (OSNL). Het doel hierbij is het concept 'Samen Opleiden' vorm te geven middels het creëren van een hoogwaardige leeromgeving voor onze lerenden in het algemeen en voor docenten in opleiding in het bijzonder. Maatwerkafspraken zijn gemaakt om onze ambities op het gebied van opleidingsconcept, professionalisering en kwaliteitszorg te verwezenlijken.

Vanaf schooljaar 2016-2017 is OSNL door het ministerie van OCW erkend als aspirant-opleidingsschool met bijbehorende bekostiging. In het voorjaar van 2020 willen we ons presenteren als opleidingsschool.



Uitgangspunt voor ons partnerschap is de verantwoordelijkheid die de scholen en instituten gezamenlijk dragen voor Samen Opleiden, vanuit de visie pijlers:

- Maatwerk in leren
- Leren in context van beroep en samenleving
- Onderzoekend leren

Ambitie

Binnen een regio die bekend staat als logistiek knooppunt, als Greenport en die zich ook in samenwerking afficheert als Brainport, leiden we samen onze docenten op en spelen daarbij in op actuele onderwijsontwikkelingen. Zo zien we het als onze maatschappelijke opdracht en ambitie om onderwijstalent de kans te bieden zich te ontwikkelen, middels het OSNL-eigen werkplek curriculum dat we bieden, en aan ons en onze regio te binden.

Meer informatie is te vinden via www.opleidingsschoolnoordlimburg.nl

5.5 Onze focus

In de komende periode willen we een aantal thema's oppakken, welke ondersteunend zijn aan bovengenoemde basis. Te noemen zijn:

Vitaliteit

Er wordt een duurzaam vitaliteitsprogramma ontwikkeld (ValuasVitaal). Het is in het belang van de school en van de medewerker dat hij/zij gezond is en blijft. Immers het beroep dat op medewerkers wordt gedaan is structureel intensief, ook al vanwege de invloed van de 24-uurs economie en de invloed van sociale media. Bovendien moeten medewerkers langer doorwerken en kruisen zaken als mantelzorg hun pad.

De basis op orde

Onze omgeving vraagt om een goed georganiseerde school die in haar relatie professioneel en betrouwbaar is. Dat vraagt om extra focus op zaken als roosters, communicatie, jaarkalender, activiteiten, schoonmaak, surveillance en dergelijke.

Ontwikkeling van een leiderschapsprofiel

De transitie van lesgeven naar meer leren vraagt om een leiderschapsprofiel voor elke medewerker, vanzelfsprekend uitgewerkt op een ieders niveau. Elementen die, in de vorm van zichtbaar gedrag, hierbij een plek kunnen krijgen zijn: duurzaamheid, afspraak is afspraak, sturen op vertrouwen, reflectie, verbinding zowel intern als extern eigenaarschap:

Kenmerken van persoonlijk leiderschap binnen onze organisatie:

- autonoom en onderzoekend zijn
- bewust, open en eerlijk in contact staan met anderen
- feedback geven en ontvangen
- intrinsiek gemotiveerd

Gedeeld leiderschap

Gedeeld leiderschap betekent voor ons een gemeenschap van leiders met respect voor ieders talent, gefocust op het gemeenschappelijke doel. Dit betekent dat iedereen binnen het team kennis deelt en ontwikkelt, samen verantwoordelijkheid neemt en aflegt. De komende jaren zetten we daarom in op de ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten van alle medewerkers om te komen tot een meer zelfsturend en gedeeld leiderschap.

6. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert en waarborgt. Dit is een continu proces waar we onszelf steeds de vraag stellen: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? We verantwoorden ons hierover door te reflecteren, door te leren van en met elkaar en daar waar nodig passen we ons gedrag aan zodat de kwaliteit verder wordt verhoogd. We leggen hierover verantwoording af aan de leidinggevende en we maken tegelijkertijd verbeterafspraken. De campusdirectie legt verantwoording af aan de bestuurder, de onderwijsinspectie en overige belanghebbenden.

6.1 Gesprekkencyclus

Elke medewerker heeft minimaal één officieel gesprek per jaar met de leidinggevende.

In dit gesprek komen minimaal de volgende onderwerpen aan de orde:

- Persoonlijk welbevinden en ontwikkeling
- Onderwijsresultaten en het proces
- Lesobservaties ((gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter)

Eventueel aangevuld met:

- Leerling enquêtes
- 360 graden feedback

De gesprekkencyclus wordt jaarlijks geëvalueerd en geoptimaliseerd.

6.2 Leerling-ouderparticipatie

Wij hechten bijzonder waarde aan de inbreng van onze leerlingen en ouder/verzorgers. Naast de leerlingenraad en ouderraad maken we gebruik van klankbordgroepen (onder andere TOP-klas, dyslexie). Ook maken we structureel gebruik van de inzet van enquêtes (o.a.via Kwaliteitscholen), hierdoor kunnen we de interne resultaten vergelijken met een landelijke benchmark. Wij hanteren hiervoor een jaarlijks afnameschema.

6.3 Leerlingvolgsysteem

Wij maken gebruik van Magister 6.0 als leerlingvolgsysteem. Dit systeem ondersteunt ons in het verkrijgen van inzicht in de ontwikkeling van onze leerlingen. Naast het publiceren van roosters, studieresultaten en het noteren van aanwezigheid van de leerlingen, wordt Magister door middel van bijvoorbeeld lesnotities en handelingsplannen gebruikt om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling bij te houden. We gebruiken deze inzichten om ons onderwijs- en ondersteuningsaanbod op een zo goed mogelijke manier af te stemmen op de behoeften van verschillende groepen en individuele leerlingen.

6.4 Onderwijskwaliteit

We sturen op verbetering van de onderwijskwaliteit door sturing op 'harde' kengetallen zoals in- uit- en doorstroomcijfers, eindexamenresultaten en het rendement in de onderbouw (zie onze beleidsmonitor. Daarnaast sturen we ook op de 'zachte' kengetallen zoals de drie kernwaarden, het schoolklimaat, de zorg voor onze leerlingen en de tevredenheid van ouders en leerlingen.



We analyseren onze onderwijsopbrengsten (Onderwijspositie, Onderbouwsnelheid, Bovenbouwsucces, Examenresultaten). Bij het signaleren van zorgwekkende trends zal aanvullend onderzoek plaatsvinden en indien gewenst een gerichte verbeteracties geïnitieerd worden.

We analyseren periodiek onze examenresultaten (SE cijfers, CE cijfers en percentielscores) Analyse van de examenresultaten vindt plaats op campus-, kolom-, sectie- en docent-niveau. De onderwijsdirecteur evalueert de resultaten op campusniveau, de teamleider de resultaten op teamniveau en de sectieleden de resultaten (inclusief WOLF rapportages) op sectieniveau. Op basis hiervan maken onderwijsdirecteur, teamleiders en sectieleden een plan waarin hun bevindingen en eventuele voorstellen tot verbetering staan. Dit plan wordt verankerd binnen de directie. Resultaten op docentniveau zijn onderwerp van gesprek tijdens het ontwikkelgesprek van de docent met de teamleider.

We zetten tevredenheidsmetingen uit en analyseren deze. Dit gebeurt via de kwaliteitsfunctionaris, via de licentie van kwaliteitscholen. Jaarlijks wordt een tevredenheidsmeting gehouden onder onze leerlingen en eenmaal per twee jaar onder ouders. Daarnaast evalueert de leerling minimaal eenmaal per jaar de docent met behulp van de Leerling-Evalueert-Docent-enquête. De resultaten van deze enquête worden geanalyseerd door de kwaliteitsfunctionaris en teruggekoppeld aan de leerlingen, ouders en docenten, teamleiders en directie. We analyseren ook onderwijstijd en verzuimcijfers.

6.5 Ambities voor de komende jaren

De kwaliteitszorg in algemene zin behoeft verbetering. Voor de komende jaren zien we nog een aantal verbeteringen:

We ambiëren een cultuur waarin alle belanghebbenden, interne en externe, via een kritische opstelling streven naar een voortdurende kwaliteitsverbetering. In dat licht vinden we sturen op softcontrols (cultuur) van cruciaal belang. Kort gezegd komt het erop neer dat we ons gedrag meer in lijn willen brengen met de gewenste resultaten. Beter: gedrag moet helpend zijn. Dit geven we vorm door middel van een plan van aanpak waarbij alle teams aangeven met welke activiteiten ze dit gedrag ondersteunen, hoe ze dat meten en monitoren en op welke wijze ze dit eventueel gaan bijstellen. Dit is een dynamisch proces!

Ook voeren we op korte termijn onze beleidsmonitor in (zie 6.6). Dit expliciet formuleren van doelen, resultaten en ambities op diverse beleidsonderdelen geeft richting aan ons handelen. Het voeren van de interne en externe dialoog vinden we hierbij vanzelfsprekend. De concrete voertuigen hiervoor zijn de gesprekken op individuele basis, sectie- en teamgesprekken. In de lijn wordt dit vormgegeven door onze beleidsmonitor, die onderwerp van gesprek zal zijn

6.6 Beleidsmonitor

Het Valuascollege hanteert een beleidsmonitor. De beleidsmonitor kent drie aandachtsgebieden: **hoogwaardig onderwijs, goed werkgever- en werknemerschap en financiën & beheer**. Op alle drie de terreinen zijn doelstellingen en prestatie-indicatoren vastgesteld. Het is ons doel deze beleidsmonitor te implementeren bij aanvang van het schooljaar 2019-2020.



	Doel	Te meten resultaat	Ambitie
Hoogwaardig onderwijs			
1	Iedere leerling is in beeld en ervaart dat ook zo.	Het LVS is per leerling kwalitatief gevuld, minimaal op cognitieve en persoonlijke ontwikkeling Tevredenheidsonderzoeken leerlingen.	Elke leerling heeft een persoonlijk ontwikkelplan. Elke leerling scoort op deze onderzoeken minimaal een 8,0.
2	Iedere leerling ervaart dat het Valuacollege meer dan een school is.	Tevredenheidsonderzoeken leerlingen en ouders. LOB-dossier en plusdocument.	Elke leerling heeft minimaal 1 extra certificaat behaald en krijgt de kans zijn talent te ontdekken en ontwikkelen.
3	Elke leerling ervaart een persoonlijke ononderbroken leerroute.	Inzicht in leerlingen met extra vak, leerlingen dat versneld examen doet, leerlingen dat op een hoger niveau examen doet en leerlingen met buiten-curriculum activiteiten.	95% van de leerlingen zit aan het begin van leerjaar 3 in de juiste leerweg. 95% van de leerlingen volgt of een extra vak, versnelt, verrijkt, verdiept of verbreedt.
4	Elke leerling wordt optimaal voorbereid op het examen.	Gemiddelde examencijfers per onderwijssoort. Verskil SE-CE per onderwijssoort. Slagingspercentages.	95% van de gemiddelde examencijfers ligt boven de landelijke benchmark. Het verschil tussen het gemiddelde SE- en CSE-cijfer is maximaal 0,3. 95% van de leerlingen slaagt voor het eindexamen.
5	Elke leerling heeft regie over zijn eigen persoonsvorming en daarmee samenhangende keuzes.	LOB-dossier Terugkoppeling vanuit vervolgopleiding door leerling en instituut. Tevredenheidsonderzoeken leerlingen	Elke leerling heeft een LOB-dossier. 95% van de leerlingen is in staat om aan te geven wat zijn volgende doel is in het maatschappelijke leven. Specifieke vragen hierover in de tevredenheidsonderzoeken worden positief beantwoord.
6	Het oordeel van de onderwijsinspectie is positief.	Opbrengstenoordeel	Alle indicatoren van de Inspectie moeten voldoende zijn.
7	Burgerschap	Elke leerling heeft bij het verlaten van onze school een ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van burgerschap.	De ontwikkeling is zichtbaar vastgelegd in het LOB-/Plusdocument.



8	Onderwijstijd	Elke leerling heeft bij het verlaten van onze school de verplichte onderwijstijd van de onderwijssoort doorlopen.	De leerling ervaart ruimte om onderwijstijd buiten het verplichte curriculum in te vullen.
9	Taal & rekenen	Elke leerling die de school verlaat heeft de rekentoets afgelegd. Elke leerling die de school verlaat, behaalt minimaal het eindcijfer 5,0 voor het vak Nederlands. Anderstaligen genieten de wettelijke faciliteiten en we faciliteren maatwerk.	95% van de leerlingen heeft het beoogde referentieniveau behaald. 95% van de leerlingen die de school verlaat, behaalt minimaal het eindcijfer 6,0 voor het vak Nederlands. Anderstaligen hebben een ononderbroken schoolloopbaan op het haalbare niveau.
10	Lifestyle	Elke leerling die de school verlaat, heeft actief deelgenomen aan onze lifestyle programma's (ValuasVitaal).	Voor de leerling is deelname hieraan is zichtbaar vastgelegd in het LOB-/Plusdocument.

Hoogwaardig werkgever- en werknemerschap			
1	Kwalificaties/bevoegdheid en voldoen aan sectorakkoord.	Percentage docenten dat bevoegd/onbevoegd les geeft per vak. Percentage docenten dat benoembaar is en lesgeeft per vak. Beroepsgerichte en/of didactische bijscholing.	100% van onze collega's is bevoegd.
2	Elke medewerker is in beeld en ervaart dit ook zo.	Elke medewerker krijgt jaarlijks een gesprek in het kader van de gesprekkencyclus. Elke docent bezoekt jaarlijkse minimaal twee collega's tijdens lessen en wordt jaarlijks door minimaal twee collega's bezocht tijdens lessen. De docenten geven elkaar feedback op hun lessen. Het personeelsdossier is kwalitatief gevuld. Tevredenheidsonderzoeken medewerkers.	Elke medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelplan. Onze school is een professionele lerende organisatie. De gesprekken in het kader van de gesprekscyclus worden jaarlijks conform de binnen OGVO geldende afspraken uitgevoerd. Elke medewerker scoort op deze onderzoeken minimaal een 8,0.



3	Betrokkenheid	Het deelnamepercentage informele bijeenkomsten is minimaal 80%. Elke medewerker bezoekt minimaal een leerlingactiviteit per schooljaar.	Elke medewerker voelt zich verbonden aan de visie van het Valuascollege.
4	Duurzame inzetbaarheid.	Maximaal totaal verzuimpercentage is 4%. De verzuimfrequentie is maximaal 1,2. Elke medewerker neemt deel aan het Lifestyleprogramma.	Elke medewerker is duurzaam inzetbaar. Voor de medewerker is Lifestyle onderwerp in de IPB-cyclus.
5	Ontwikkeling van medewerkers.	Elke medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelplan welk onderdeel is van de gesprekscyclus. De persoonlijke groei en eigen initiatief hierin is meetbaar en zichtbaar (in het personeelsdossier).	Elke medewerker is de regisseur van zijn eigen ontwikkeling. Elke medewerker heeft een digitaal personeelsdossier.
Financiën & beheer			
1	Het Valuascollege heeft tenminste een sluitende exploitatie.	Het Valuascollege heeft een positief operationeel resultaat.	De financiële continuïteit van het Valuascollege is gewaarborgd.

7. Bedrijfsvoering

7.1 Financiën

Het voeren van een gezonde financiële huishouding is leidend, zodat de continuïteit van het Valuascollege gewaarborgd is. Concreet betekent dit dat het Valuascollege elk jaar een positief financieel resultaat nastreeft.

7.2 Beheer

In algemene zin geldt dat beheer wordt ingezet om de primaire basisvoorwaarden om te komen tot werken en leren te realiseren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan veiligheid. Daarnaast volgt dit altijd het onderwijs onder het motto “vorm volgt functie”

De focus ten aanzien van beheer ligt de komende jaren op de volgende items:

1- De directie zet in op verbetering van de formatie-, rooster- en planningsproces met het doel om uiteindelijk in de laatste schoolweek gereed te zijn met de roosters. In het licht van nieuwe ontwikkelingen binnen ons onderwijs wordt bekeken welke nieuwe systemen noodzakelijk zijn.

2- Kwaliteitszorg is een aandachtspunt. Begin 2019 wordt een plan van aanpak vastgesteld. In de jaren daarna wordt dit integraal geïmplementeerd.

3- Het Valuascollege laat de organisatie van de service-unit meegroeien in de ontwikkeling van de school.

4- Communicatie heeft altijd onze aandacht. Onze huidige focus ligt op het verstevigen en verbeteren van de interne en externe communicatie en ons externe beeld.

5- Binnen ICT vindt een transitie plaats van hardware op school naar “bring your own device” (BYOD)) binnen een Google omgeving.

6- Voor de huisvestingssituatie geldt dat vorm functie volgt. Onze focus ligt op het ontwikkelen van interne en externe ruimtes (campus) die meer uitnodigen tot leren en leven.

7- Er wordt een topcultuurcentrum ingericht: het Valuascollege als centrum voor TOP-opleidingen op het gebied van cultuur in Noord- en Midden Limburg in samenwerking met alle betrokken partners.

Onze ambitie is gericht op de transformatie van ons sportveld naar een kunstgrasveld in combinatie met de ontwikkeling van een goede sportvoorziening in de vorm van gymlokalen (in welke vorm dan ook). Een en ander moet aansluiten bij de ontwikkeling van ons onderwijs en in het bijzonder bewegingsonderwijs en positieve gezondheid



7.3 Veiligheid

Risico- inventarisatie & -evaluatie (RI&E)

Voor het opstellen van de RI&E maken we gebruik van de Arboscan-VO. Alle arbo-risico's worden in kaart gebracht en geanalyseerd. De uitkomsten van het onderzoek worden geclassificeerd en op basis hiervan wordt een plan van aanpak gemaakt en een rapportage. Het plan van aanpak wordt voorgelegd aan de CMR. Als de RI&E is uitgevoerd en het plan van aanpak is opgesteld, wordt deze getoetst door een gecertificeerde arbodeskundige. Jaarlijks wordt het plan van aanpak geëvalueerd om deze actueel te houden. Eens in de vijf jaar wordt de RI&E opnieuw uitgevoerd.

Incidentenregistratie

Onze incidentenregistratie is een belangrijk instrument om het veiligheidsbeleid te ondersteunen en te evalueren.

Leerlingendenktank en leerlingenenquête

Input voor ons veiligheidsbeleid halen we ook op bij onze leerlingen. Dit doen we aan de hand van de leerlingenenquête met gerichte vragen over het veiligheidsgevoel. De leerlingendenktank (bestaande uit alle geledingen van de school) levert input.

Platform veiligheid in en om de school

De preventiemedewerker van onze school neemt deel aan het platform binnen de gemeente Venlo waar gesproken wordt over actuele veiligheidsthema's.

Schoolveiligheidsplan en oefeningen

Op OGVO niveau is er een veiligheidsplan beschikbaar waarin de algemene uitgangspunten, protocollen en regelingen zijn opgenomen. Afgeleid van dit plan heeft het Valuascollege een calamiteitenplan en een ontruimingsplan.

Certificering installaties

Al onze installaties (gas/water/electra/RWA/brandvoorzieningen) voldoen aan de eisen in het bouwbesluit/gebruikersvergunning. Deze worden minimaal jaarlijks gecontroleerd en/of gekeurd.

7.4 Sponsorbeleid

Alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties hebben afspraken gemaakt over sponsoring in het onderwijs. Die afspraken zijn neergelegd in een zogeheten Convenant Sponsoring. Het Valuascollege vindt sponsoring een valide middel om de school van extra middelen te voorzien en het onderwijsaanbod te verbreden. Het sponsoringbeleid is uitgewerkt in een document "Sponsorregeling Onderwijsgemeenschap Venlo en Omstreken"¹ waarmee de organisatie de voorwaarden voor sponsoring kenbaar maakt aan haar medewerkers, ouders, leerlingen en overige partners.

¹ Sponsorregeling OGVO