

**SCHOOLPLAN  
SCHOLENGEMEENSCHAP WERE DI  
2018 – 2021**

**‘TOEKOMST IN UITVOERING’**

**Valkenswaard,  
December 2017**

## WERE DI – TOEKOMST IN UITVOERING

“Toekomst in uitvoering ” is de slogan van Were Di. Onze school is voortdurend bezig om in te spelen op ontwikkelingen die zich in de toekomst zullen voordoen. Kunnen wij die toekomst dan voorspellen? Nee, dat kunnen we niet en juist daarom blijven we er constant mee bezig. Ons onderwijs blijft niet hangen in successen, maar is dynamisch en bereidt voor op die toekomst. Wat betekent deze slogan concreet voor de komende vier jaar? In dit schoolplan benoemen we een aantal kernthema’s die we de komende vier jaar willen benadrukken.

- Persoonlijke ontwikkeling
- Anticiperen op de toekomst
- Inspirerend onderwijs
- Gepersonaliseerd leren

Deze kernthema’s zijn ontstaan in het proces dat wij hebben doorlopen om tot dit schoolplan te komen<sup>1</sup>. We hebben er voor gekozen veel mensen te betrekken bij de totstandkoming. In ontbijtsessies, lunchbijeenkomsten, Were Di-café’s hebben medewerkers, ouders, het bedrijfsleven, het onderwijs, de gemeente en natuurlijk ook leerlingen gesproken over de ‘toekomst in uitvoering’. In meerdere rondes is gesproken over wat er leeft in de diverse groepen en over thema’s genoemd in OMO Koers 2023<sup>2</sup>, VO 2020<sup>3</sup> en onderwijs 2032<sup>4</sup>. We kwamen van persoonlijke wensen tot een gezamenlijk gedragen schoolambitie. Niet altijd een makkelijke weg maar in de ontmoeting tussen de verschillende groepen ontstond een duidelijk beeld van wat er leeft binnen en buiten de school en wat de kernthema’s voor de nieuwe beleidsperiode moeten zijn. Het was een inspirerende zoektocht met een rijke opbrengst.

Met het vaststellen van dit schoolplan ontstaat er duidelijkheid over de richting die de school op wil. De koers die beschreven wordt in dit schoolplan geeft daarin houvast en dient als leidraad voor de ontwikkeling van onze school. Hiermee leggen we vast op welke manier we onze visie en onze opdracht de komende vier jaar samen met onze medewerkers, leerlingen en ouders vorm gaan geven. In dit gedeelte staat onze opdracht beschreven, de uitwerking hiervan wordt door alle medewerkers vormgegeven. We zetten de schouders eronder om te kunnen voortbouwen op het goede en onze “toekomst in uitvoering” gestalte te geven.

Edward de Gier  
Anja Beuting  
Cynthia Veerman

---

<sup>1</sup> Simon Sinek – Start with why, how great leaders inspire everyone to take action. London, 2011, Penguin Books Ltd.

<sup>2</sup> OMO – Koers 2023, koersdocument vereniging Ons Middelbaar onderwijs

<sup>3</sup> VO 2020 Tour, [www.vo-raad.nl/artikelen/vo2020-tour](http://www.vo-raad.nl/artikelen/vo2020-tour)

<sup>4</sup> Onderwijs 2032, [www.onsonderwijs2032.nl](http://www.onsonderwijs2032.nl) ([www.curriculum.nu](http://www.curriculum.nu))

# Onze school

Were Di is onderdeel van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs en maakt deel uit van het samenwerkingsverband RSV PVO Eindhoven en Kempenland. Were Di heeft een onderwijsaanbod van vmbo tot en met gymnasium en is gehuisvest in drie onderwijsgebouwen en een sportgebouw. De directie bestaat uit de rector en twee conrectoren die gezamenlijk de diverse portefeuilles beheren. Were Di werkt met onderwijsteams, die worden geleid door een teamleider. Deze dertien teamleiders maken samen met de directie deel uit van de schoolleiding. Daarnaast is er nog een team bedrijfsvoering met specialismen op het gebied van ICT, facilitair, personeelszaken en administraties<sup>5</sup>.

## Missie

In een veilige en inspirerende omgeving biedt Were Di uitdagend en betekenisvol onderwijs dat leidt tot het ontdekken, ontwikkelen en zich eigen maken van kennis, vaardigheden, persoonlijke kwaliteiten, waarden en normen.

## Visie

De school wil een bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van jonge mensen, rekening houdend met de tijd en de maatschappij waarin ze leven, door:

- Leerlingen inzicht te geven in hun rol als wereldburger: bewust van hoe mensen met elkaar omgaan en mediawijs.
- Leerlingen hun ambitie en talenten te laten ontdekken en waarderen en deze middels loopbaanoriëntatie te vertalen naar mogelijkheden voor de toekomst.
- Leerlingen inzicht te geven in de manieren waarop ze iets leren en daarin de voor hen beste weg te kiezen.
- Leerlingen zicht op waarden te geven om daarmee een eigen normbesef te ontwikkelen.
- Het besef dat je van en met elkaar leert, docenten en leerlingen.

## Kernwaarden

Binnen Were Di geloven we in een aantal waarden: zaken waar we voor staan, die we belangrijk vinden of waar we inspiratie uit halen. Die ons maken tot wat we als onderwijsorganisatie zijn. De volgende vijf kernwaarden zijn leidend bij de realisatie van de vier kernthema's:

- Vertrouwen
- Verantwoordelijkheid
- Vakmanschap
- Verbinding
- Veiligheid

## Identiteit

Missie, visie en kernwaarden worden zichtbaar in ons gedrag. De nadruk leggen we op: goed onderwijs, goed mens, goed leven<sup>6</sup> en goed handelen<sup>7</sup>. 'Goed onderwijs' is voor ons onderwijs waarin de leerling centraal staat: hij krijgt de kans zijn talenten te ontdekken en gebruiken. We willen leerlingen afleveren die klaar zijn voor de maatschappij. Expliciet binnen de lessen levensbeschouwing en impliciet binnen de andere vakken besteden we aandacht aan burgerschapsvorming.

'Goed mens' willen we laten zien in ons gedrag. De mens staat centraal binnen ons onderwijs. Vergeving is een leidend principe in de omgang met elkaar. Iedereen mag fouten maken zowel leerlingen als medewerkers. Van onze fouten kunnen we leren, zodat we verder kunnen met

---

<sup>5</sup> Frederic Laloux – Reinventing organizations. Haarzuilens, 2016, Het eerste huis

<sup>6</sup> Zingeving en goed onderwijs, samen goed op weg, OMO juni 2013

<sup>7</sup> Goed handelen, Integriteitscode vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, OMO juli 2017

onze ontwikkeling. 'Goed leven' gaat verder dan een goede organisatie van de school. We bieden optimale ontplooiingskansen, zijn tolerant en gunnen elkaar intellectuele en morele vrijheden. Onder 'Goed handelen' verstaan we het geven van het goede voorbeeld. We kijken naar elkaar om en houden rekening met elkaar. Binnen onze school telt iedereen mee, onafhankelijk van de positie die hij bekleedt.

### **Vertrouwen**

In onze onderwijsorganisatie vormt relatie de basis voor een succesvol leertraject en een optimaal leerresultaat. We hebben vertrouwen in elkaar, er heerst wederzijds respect tussen leerling, docent, onderwijsondersteunend personeel, personeel bedrijfsvoering en leidinggevenden. Er is voldoende ruimte om te ontdekken waar we goed in zijn, te verkennen wat we leuk vinden en om kritisch en creatief te kunnen denken. Deze ruimte biedt ons de mogelijkheid om kennis en vaardigheden voor de toekomst te verwerven, zodat we oplossingen kunnen bedenken voor problemen die wij nu nog niet kennen.

### **Verantwoordelijkheid**

Zeggen wat je doet, doen wat je zegt. Dit uitgangspunt gaat op voor iedereen die leert en werkt in onze organisatie. Docenten, onderwijsondersteunend personeel en personeel bedrijfsvoering krijgen de verantwoordelijkheid om ruimte te nemen binnen kaders. We regelen decentraal wat kan en centraal wat moet. Ook de leerling geven we deze verantwoordelijkheid. Waar de leerling zelf de regie kan nemen over zijn<sup>8</sup> leren, ondersteunen wij dit proces. We moedigen eigenaarschap op alle niveaus aan, waarbij we natuurlijk bijsturen indien noodzakelijk. Een goede reflectie is in dit verband onontbeerlijk.

### **Vakmanschap**

We verwachten van onze personeelsleden vakmanschap. Dit stralen zij uit binnen de school. Zij zijn de mensen die voor onze leerlingen het belangrijkste zijn. Ze vervullen een voorbeeldfunctie door hun kennis en hun gedrag. Alle personeelsleden beschikken over voldoende capaciteiten om met leerlingen om te gaan. De conciërges en de docenten hebben binnen deze groep een aparte rol. Zij zijn degenen die leerlingen aanspreken op hun gedrag. Wij verwachten van hen een open, communicatieve houding. De docent heeft daarnaast de beschikking over vakdidactische kwaliteiten en pedagogische kennis om zijn leerlingen voor te kunnen bereiden op hun toekomst. De docent wil zorgen voor onderwijs van hoge kwaliteit en is dus altijd kritisch op zijn eigen functioneren, om zo de kwaliteit van het onderwijs op een hoog niveau te houden, of op een nog hoger niveau te brengen. Binnen deze waarde past volgens ons het beeld van een leven lang leren.

### **Verbinden**

Onze maatschappij zit niet meer gemakkelijk in elkaar. Vanaf de jaren vijftig is de samenleving veranderd en verandert nog steeds. Van een eigen zuil naar een eigen mobiel! Van een homogene samenleving naar een multiculturele. Zo'n samenleving vraagt om andere vaardigheden. We moeten in staat zijn om ons met elkaar te verbinden. Dit principe willen we laten terugkomen binnen onze school.

Het is belangrijk dat de verschillende richtingen, van vmbo tot en met gymnasium, zich met elkaar verbinden. Waarom kunnen leerlingen op school niet samenwerken terwijl ze in het weekend gezamenlijk in een hockey of voetbalelftal spelen. We willen geen eilandjes laten bestaan, of ontstaan, binnen Were Di. Leerlingen moeten met elkaar in contact blijven ook als ze een verschillende richting op school volgen. We denken aan projecten die gezamenlijk worden gedaan.

School is slechts één van de vele plaatsen waar onze leerlingen leren. Daarom onderhouden we goede relaties met ouders, andere onderwijsinstellingen, lokale overheden en het bedrijfsleven in de regio. Door dit rijke netwerk weten we het talent van leerlingen volop de ruimte te geven en te verbinden aan de ontwikkelingen binnen de regio. Natuurlijk maken onze leerlingen deel uit van een globaliserende wereld waarin iedereen toegang heeft tot internet

---

<sup>8</sup> Overal waar wij in dit document spreken over hij, zijn bedoelen wij ook zij/haar

en sociale media. Zij moeten de kans krijgen om ook in “real life” kennis te maken met andere landen en culturen. We geloven dat onze leerlingen op deze manier hun identiteit in een inspirerende leeromgeving met multiculturele, technologische, katholieke, Brabantse en internationale invloeden kunnen ontwikkelen.

Ouders betrekken we nadrukkelijk bij dit proces. Zij zijn formeel vertegenwoordigd binnen de medezeggenschapsraad van onze school en we vinden ze terug in de gezamenlijke ouderraad. Daarnaast zoeken we het gesprek met ouders om te praten over ons onderwijs.

### **Veiligheid**

Jezelf kunnen zijn. Leren wie je bent. Fouten mogen maken. Dat zijn waardevolle zaken in de ontwikkeling van onze leerlingen, maar ook in die van onze medewerkers. Sociale veiligheid is essentieel op onze school. Wanneer dit aanwezig is, kan iedereen leren en presteren. Samen creëren we een omgeving waarin dit mogelijk is. Daarnaast zorgen we natuurlijk voor de fysieke veiligheid van onze leerlingen en medewerkers. We gebruiken diverse kwaliteitsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers om deze veiligheid te monitoren.

## **Ons onderwijs**

### **Kernthema 1: Persoonlijke ontwikkeling**

#### **De leerling**

Zowel leerlingen als medewerkers brengen hun ambities en talenten de school in. We verstaan onder ambitie de drang om ‘ergens goed in te worden’<sup>9</sup>. Het gaat erom dat wij deze ambitie herkennen, erkennen en er vervolgens iets mee doen. Wij moeten begrijpen dat leerlingen altijd leren en dat niet alleen cognitie ons doel is. Naast het verwerven van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden, hebben we dus aandacht voor de andere kant: het verwerven van attitudes, normen en waarden. Om succesvol deel te nemen aan onze samenleving is culturele ontwikkeling zeker zo belangrijk. Een leerling moet een volwaardig mens<sup>10</sup> worden en kan dit pas zijn als beide kanten ontwikkeld worden. Bildung<sup>11</sup> is hiervoor het juiste woord. Were Di heeft een breed aanbod waardoor we leerlingen in staat stellen om vakken op verschillende examenniveaus af te leggen, om versneld examen te doen, een extra examenvak te volgen of zelfs een klas over te slaan. Zo stimuleren we de cognitieve kant. Daarnaast zijn er veel activiteiten om de andere kant te stimuleren. We doen dit zowel binnen als buiten het curriculum.

#### **De docent/medewerker**

Onze docenten weten dat leerlingen verschillend zijn en richten daar hun lessen op in. Zij beschikken over een breed arsenaal aan didactische werkvormen en zetten dit voortdurend in. Collega’s die de vaardigheid missen om voldoende variatie in hun lessen aan te bieden, stellen wij in de gelegenheid hun kennis bij te spijkeren. Dit kan op een interne studiedag of door het volgen van een cursus buiten de school. Op interne studiedagen houden we ons vooral bezig met het delen van kennis, waardoor we ons onderwijs kunnen verbeteren. Deskundigheidsbevordering staat op deze dagen centraal.

Voor een goed resultaat is differentiëren noodzakelijk. Werken vanuit één didactiek sluit (groepen) leerlingen uit. Maatwerk zal steeds belangrijker worden. Iedere docent is van nature mentor en begeleidt zo de persoonlijke route van de leerling. Ook het onderwijs ondersteunend personeel en het personeel bedrijfsvoering beschikt over voldoende pedagogische kennis om

---

<sup>9</sup> Johan van der Sanden – ‘Ergens goed in worden’, Garant, 2006

<sup>10</sup> Gert Biesta – Het prachtige risico van onderwijs, uitgeverij Pfronese 2015; Focus op ‘Het werk van Gert Biesta’ in De nieuwe MESO, september 2015

<sup>11</sup> Bildung in het onderwijs, Van twaalf tot achttien, september 2017

leerlingen te benaderen. Zij zullen aansluiten bij studiedagen als ook voor hen belangrijke onderwerpen aan de orde komen. Daarnaast hebben zij hun eigen ontwikkeldagen.

Medewerkers hebben hun eigen ontwikkelplan. Dit wordt jaarlijks besproken in functioneringsgesprekken en eens in de drie jaar in een beoordelingsgesprek. We vinden het belangrijk dat de gesprekkencyclus op orde is en houden hier dan ook de vinger aan de pols. We streven naar een 100% score op dit gebied. Het persoonlijk ontwikkelplan (POP) geeft de ambities aan van de medewerker. We sporen medewerkers aan om zich te blijven ontwikkelen. Een leven lang leren willen we in praktijk terugzien.

We houden vast aan de vijf v's uit het koersdocument OMO 2016:

Vrolijk op	“Ik straal enthousiasme voor het beroep uit en ben gericht op het oplossen van problemen.”
Verrijkend	“Ik ga positief met veranderingen om en verrijk anderen.”
Verrassend	“Ik ben vernieuwend maar neem geen onverantwoorde risico's.”
Vakmanschap kunde	“Ik streef voortdurend naar optimalisatie van kennis en over mijn vak, relevante didactiek en pedagogiek.”
Verantwoordelijk eigenaarschap	“Ik leg verantwoording af, ben mij bewust van de morele kwaliteit van mijn denken en handelen - ook in relatie met de doelen van de school - en ben daar aanspreekbaar op.”

### **De omgeving**

We zeiden het al eerder: de school staat niet alleen in de samenleving. Were Di ontvangt meer dan 90% van de leerlingen uit Valkenswaard en is daardoor medebepalend voor de samenleving in Valkenswaard. Daarnaast vervult Were Di natuurlijk een regionale functie: leerlingen uit de hele omgeving van Soerendonk tot Bergeijk/Luyksgestel fietsen of bussen iedere dag naar onze school. Ouders, basisonderwijs, vervolgonderwijs en bedrijfsleven vormen een cirkel rondom de school. Ook zij dragen bij aan de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers en leerlingen. Zo organiseren we jaarlijks een bedrijvenmarkt om leerlingen kennis te laten maken met diverse beroepen, lopen leerlingen stages, gaan we regelmatig op bezoek bij diverse bedrijven en nodigen we mensen vanuit vervolgonderwijs en het bedrijfsleven uit op onze school. Wij blijven de maatschappelijke stage verplicht stellen, omdat wij geloven dat leerlingen erbij gebaat zijn ook tijdens hun schooltijd deel te nemen aan de maatschappij. Op deze manier maken zij kennis met de andere kant van de samenleving: niet alleen kennis, cijfers en diploma's maar ook betrokkenheid, verantwoordelijkheid en dienstbaarheid maken een compleet mens van onze leerlingen.

### **Kernthema 2: Anticiperen op de toekomst**

#### **De leerling**

Iedere leerling die bij ons op school komt, is bezig met zijn toekomst. Of het nu gaat om de leerling die zich met duurzame ontwikkeling bezighoudt binnen Opeduca of de gymnasium leerling die binnen Expansio een eerste kennismaking heeft met onderzoeksvaardigheden. Er wordt vaak gezegd: “Wij leiden leerlingen op voor banen die nu helemaal niet bestaan”. Veel leerlingen krijgen hier inderdaad mee te maken en daarom vinden we het belangrijk dat wij in ons onderwijs naast kennisoverdracht aandacht hebben voor vaardigheden. Hoe presenteer ik mezelf, hoe kom ik over op andere mensen, hoe voer ik een gesprek, hoe los ik een probleem op, wat doe ik in moeilijke situaties? We helpen leerlingen bij het maken van hun eigen keuzes: wie ben ik, wat wil ik, waar ben ik goed in, met wie werk ik samen? Leerlingen ontdekken hun vermogen tot creatieve oplossingen bij diverse vraagstukken, kunnen deze oplossingen interpreteren en zijn in staat om samen de oplossing uit te werken. Daarnaast vergroten ze hun ondernemerschap: de uitdaging om zelf stappen te nemen in en buiten

school. We zullen een discussie binnen de school moeten voeren over het begrip kennis. Hoeveel en welke kennis heeft een leerling nodig om te kunnen functioneren binnen onze maatschappij? Hoe voorkomen we dat we slechts google-experts opleiden?

### **De docent/medewerker**

Ook voor de medewerker is het belangrijk om de toekomst goed in de gaten te houden. Voldoet mijn manier van lesgeven nog steeds in een veranderende en digitale samenleving? De medewerker moet het contact met de buitenwereld blijven zoeken. Zo brengen we niet alleen de buitenwereld in de school, maar gaan we zelf ook naar buiten. Het is een goed idee om medewerkers buiten de school een stage te laten lopen. Medewerkers die nu op bedrijfsbezoek gaan, ervaren dit als zeer positief.

Iedere docent is in staat om een loopbaangesprek te voeren. In een lob-gesprek moet een leerling voor zichzelf duidelijk krijgen wie hij is, wat hij wil en kan en welke opleiding hij daarvoor moet volgen om zo bij te dragen aan de maatschappij van de toekomst.

### **De omgeving**

We moeten ons realiseren dat school een schakel in een keten is. We hebben het dan ten eerste over de keten binnen het onderwijs. Leerlingen komen van het primair onderwijs(po) en stromen door naar het voortgezet onderwijs(vo). Wij onderhouden contact met het po. Jaarlijks vindt er een warme overdracht plaats van po naar vo. We nemen vanzelfsprekend het leerlingvolgsysteem over van de basisschool. Daarnaast hebben we banden met het vervolgonderwijs. Zowel op mbo, als hbo als op het wo voeren we gesprekken. We krijgen jaarlijks een rapportage hoe leerlingen het doen in dat vervolgonderwijs. Deze rapportage gebruiken we om het beleid op school bij te stellen.

Onze leerlingen lopen stage binnen de diverse bedrijven in en rondom Valkenswaard. Ze kunnen op die manier bekijken of ze bepaalde beroepsgebieden interessant vinden. Ook duurzaamheid speelt een belangrijke rol bij dit thema. Binnen het project Opeduca leren we voor duurzame ontwikkeling. Dit moet leiden tot beleid op het gebied van duurzame ontwikkeling voor de hele school.

Er is regelmatig contact met ouders. Hoe zien zij de toekomst? Wat verwachten zij van de school in de begeleiding van hun kinderen? Ieder jaar nemen we een tevredenheidsonderzoek bij de ouders af. De resultaten bespreken we in ons overleg over de kwaliteit van de school. De ouders betrekken we bij dit proces door bij hen te peilen hoe ze over onze school denken.

## **Kernthema 3: Inspirerend onderwijs**

### **De leerling**

De leerling van 2017<sup>12</sup> is niet meer de leerling van 1990. We zien in de maatschappij op alle gebieden de personalisering doordringen. We kijken niet meer met z'n allen naar een televisieprogramma op hetzelfde tijdstip, maar we kijken als het ons uitkomt. We kiezen voor een specifiek soort abonnement op de trein en we bepalen of we een krant nemen en in welke vorm we die dan gaan lezen: alleen in het weekend; alleen digitaal of toch gewoon op papier. Ook ons onderwijs zal mee moeten. We gaan voor eigentijds, gevarieerd en actueel onderwijs. Om dit te realiseren onderzoeken we flexibelere vormen van onderwijs en zetten we passende leerarrangementen in waar nodig. We streven naar onderwijs dat minder plaats- en tijdgebonden is. Leerlingen moeten de mogelijkheid krijgen op hun eigen wijze en in hun eigen tempo te werken aan leerdoelen. Kortom: Were Di biedt inspirerend, eigentijds onderwijs waar leerlingen zelf initiatieven kunnen en mogen nemen. Internationalisering maakt hiervan een logisch onderdeel uit. Per vak, leerinhoud of onderdeel wordt afhankelijk van de prestaties en voorkeuren van de leerling een op de leerling aangepast programma voor herhaling, verdieping en/of verrijking aangeboden. Ook de individuele ondersteuningsbehoefte (passend onderwijs) kan langs deze weg vorm en inhoud krijgen. Verder onderzoeken we de mogelijkheden voor meer vakoverschrijdend en thematisch onderwijs. Bij de totale

---

<sup>12</sup> Mark Mieras – Ben ik dat, wat hersenonderzoek vertelt over onszelf. 14<sup>e</sup> druk oktober 2015, Nieuw Amsterdam Uitgevers



ontwikkeling zetten we ICT zo slim mogelijk in. We zorgen er daarbij telkens voor dat ICT geen doel op zich is, maar juist een middel.

### **De docent/medewerker**

Hoe gaan onze medewerkers om met veranderingen? We verwachten dat zij zich professioneel zullen opstellen als vakmensen die het beste uit zichzelf en de leerlingen willen halen. Zij beschikken over een set basiscompetenties met betrekking tot pedagogiek, didactiek en groepsmanagement alsook onderlinge samenwerking<sup>13</sup>. Zij spelen een cruciale rol in het succes van onze school. Daarom investeren wij voortdurend in de kwaliteit van medewerkers. Were Di is een aantrekkelijke werkgever met een uitgebreid begeleidingsteam. Dit team bestaat uit een aantal coaches en trainers. Daarnaast biedt de school goede scholingsmogelijkheden. Medewerkers maken zich op deze manier een professionele houding eigen. Leidinggevend inspireren hun teamleden door systematisch aandacht aan de ontwikkeling van een professionele cultuur te besteden en daarop te sturen. We stimuleren initiatieven die leiden tot een nieuwe kijk op ons onderwijs.

Voor onze leerlingen vormen de medewerkers rolmodellen. Zij hebben daardoor een verantwoordelijke taak. Hun functioneren straalt af op de leerling: wat we van de leerling verwachten, verwachten we ook van hen. De medewerker moet zich hiervan bewust zijn en zo nodig zijn gedrag aanpassen. Onze docenten werken steeds vanuit de gedachte:

- "Wat is goed voor de leerling?"
- "Wat betekent dit voor mijn onderwijs?"
- "Wat betekent dit voor mij?"

De teams zijn leidend in het onderwijsproces: het ontwikkelen, vormgeven en uitvoeren van onderwijs en begeleiding zijn hun primaire taken. Teams spelen dus een grote rol binnen onze school, maar treden niet autonoom op. De directie bepaalt de kaders, waarbinnen zij functioneren. Teams, secties en individuele medewerkers geven aan, hoe zij de gestelde doelen gaan bereiken.

### **De omgeving**

De omgeving verwacht van onze school dat wij de leerlingen weten te inspireren. Daarom bieden we verschillende leerroutes aan. Van natuurlijk leren op Were Di Drie tot de kernteams en het leerwerktraject, waarin kleinschalig onderwijs centraal staat, en Expansio op het gymnasium. Voor bijna iedere leerling is er iets. Wat we missen is natuurlijk leren op havo/vwo. In gesprekken met ouders, docenten en het bedrijfsleven wordt duidelijk dat zij het een gemis voor de school vinden dat Were Di Drie beperkt is tot vmbo. We zullen gaan bekijken of we Expansio zo kunnen inrichten dat er ook een vorm van vraaggestuurd onderwijs op havo/vwo is. Dit zou kunnen betekenen dat we Expansio gaan aanbieden op havo en vwo. Bij deze verkenning betrekken we nadrukkelijk de mogelijkheid tot het uitbreiden van natuurlijk leren over de hele school.

Onderzoek is een integraal onderdeel van het Academische Opleiden (AOS) dat wij samen met andere scholen en instituten vormgeven. Het uitvoeren van onderzoek door docenten en studenten draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Zoals ook het opleiden van studenten door docenten leidt tot kwaliteitsverbetering van het lesgeven.

## **Kernthema 4: Gepersonaliseerd leren**

### **De leerling**

We gaan ervan uit dat een leerling het meest gebaat is bij een onderwijssysteem dat bij hem aansluit. We geloven niet dat we in de komende vier jaar kunnen overgaan op volledig gepersonaliseerd onderwijs. Wij denken dat het goed is voor een leerling om kennis te maken met veel verschillende vormen van onderwijs. We gaan dus vooral inzetten op maatwerk en gedifferentieerd onderwijs. We willen kijken of iedere leerling hetzelfde aantal uren in een vak

---

<sup>13</sup> Mark Mieras, Marijke van Dijk en Jan Bart Dieperink – Voor de leeuwen, overleerlingen, hun heftige hersens en trefzeker lesgeven. Assen, 2016, Koninklijke Van Gorcum



moet volgen. Zou het niet mooi zijn dat een leerling die goed is in wiskunde dit vak in een uur minder kan doen, zodat hij een extra uur Engels kan gaan volgen? We denken aan een vorm van keuzewerktijd of flexibele uren. De leerling staat veel meer aan het roer van zijn eigen leerproces, maar wordt altijd begeleid door de docent.

### **De docent/medewerker**

In onze ogen is een goede docent altijd een coach. Hij geeft daarnaast uitleg, adviseert over routes, stimuleert, inspireert en corrigeert. Directe instructie blijft belangrijk. De docent is en blijft de vakman die de kennis over het onderwerp wil delen. Voor leidinggevend en het personeel bedrijfsvoering geldt dat er continu aandacht moet zijn voor de kwaliteit van de sturing en de dienstverlening. Alleen op deze wijze kunnen wij een voortdurende impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs.

### **De omgeving**

Were Di heeft de afgelopen jaren een goede naam opgebouwd en die naam willen we behouden. Dit betekent dat we blijven inzetten op kwaliteit. We stellen eisen aan iedereen die leert en werkt binnen de school. Ieder schooljaar wordt de kwaliteit van het onderwijs getoetst<sup>14</sup>. De examenresultaten, rapportcijfers, klanttevredenheid et cetera worden intensief gevolgd en gedeeld, maar ook andere kwaliteitsaspecten worden systematisch getoetst. Belangrijke bouwstenen hierin zijn het bijhouden van vakkennis en de begeleidingsvaardigheden. In de komende jaren zal de nadruk van ons kwaliteitsdenken gericht zijn op het laten ontstaan van professionele leergemeenschappen (teams, secties, werkgroepen, ...) waarin onderwijsontwikkelingen gezamenlijk vormgegeven worden.

Were Di kent al jaren een sterke leerlingbegeleiding. Met de komst van passend onderwijs is hierin wel verandering ontstaan. Iedere leerling heeft recht op passend onderwijs. Met behoud van de aandacht voor de individuele leerling werken wij toe naar een passende begeleidingsstructuur voor alle leerlingen. Ook leerlingen met een ondersteuningsvraag krijgen een passend aanbod met daarin, voor ieder individu, een individueel ontwikkelingsperspectief. In het ondersteuningsplan<sup>15</sup> is duidelijk verwoord wat de school voor leerlingen met een extra vraag kan bieden. Binnen het regionaal samenwerkingsverband passend voortgezet onderwijs Eindhoven Kempenland (RSV PVO) heeft Were Di een duidelijke plaats en zijn wij medevormgever van passend onderwijs binnen snel veranderende financiële mogelijkheden.

## **Onze Organisatie**

In het onderdeel 'Onze school' hebben we al gesproken over een team bedrijfsvoering dat binnen de school werkzaam is<sup>16</sup>. Het bedrijfsvoeringsteam is ondersteunend aan het onderwijs. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de diverse geledingen binnen dit team.

### **Facilitair**

Were Di beschikt over vier fantastische gebouwen. Het sportgebouw is eigenlijk altijd volledig bezet. Het is zelfs zo dat er incidenteel op de gang wordt getafeltennist. In de overige drie gebouwen is de verdeling niet optimaal. Door de groei van havo/vwo zitten er in dit gebouw inmiddels te veel leerlingen. Het gebouw is hier niet op ontworpen en dat merk je duidelijk. De leerlingen van havo/vwo krijgen nu geregeld lessen in een van de andere gebouwen en in het bovenbouwgebouw zijn al vaste lokalen voor deze groep. Wij willen deze situatie integraal gaan bekijken. Is het een goed idee om een andere indeling van de gebouwen te maken?

<sup>14</sup> Beleidsplan kwaliteit – Were Di

<sup>15</sup> Ondersteuningsplan rsv pvo Eindhoven Kempenland

<sup>16</sup> Wouter Hart – Verdraaide organisaties, terug naar de bedoeling. Deventer, 2013, Vakmedianet

## **ICT**

ICT speelt een belangrijke rol binnen ons onderwijs. Door het invoeren van de laptop voor alle leerjaren is er een andere onderwijsomgeving ontstaan, die sterk afhankelijk is van het optimaal functioneren van bijvoorbeeld wifi. Nu we zo'n zes jaar geleden zijn begonnen met blended learning stellen we ons de vraag of de bestaande laptop het ICT-hulpmiddel is voor de toekomst. Dit geldt ook voor de digitale leermiddelen in de leslokalen.

We gaan volledig de Cloud in: SharePoint en OneDrive worden leidend. Alle 'ouderwetse' opslagmogelijkheden verdwijnen. De infrastructuur is inmiddels op orde, maar in een digitale wereld waar de veranderingen elkaar razendsnel opvolgen, zal de ICT-afdeling een leidende rol moeten spelen.

## **Administraties**

Were Di is ook financieel een gezonde school. Onze begroting is op orde. We houden de vinger aan de pols als het gaat om het doen van investeringen. We vragen ons voortdurend af wat de meerwaarde voor ons onderwijs is. De leerlingenadministratie is een belangrijk onderdeel in onze school. Magister wordt gebruikt als leerling administratiesysteem, maar ook als ELO. Verder vindt op dit moment alle communicatie met ouders plaats via Magister. We bekijken of dit wel de juiste plaats is voor deze vorm van berichtgeving naar ouders.

## **Personeelszaken**

We zetten in op een gezonde medewerker. Personeelszaken zorgt voor de dagelijkse gang van zaken met betrekking tot ons personeel. Bij de vervulling van vacatures houden zij de vinger aan de pols opdat het personeelsbestand ook een afspiegeling vormt van de maatschappij. Oud, jong, gekleurd, blank, man vrouw, hetero, homo of transgender: iedereen is welkom! Binnen deze afdeling is een coachteam actief. Alle nieuwe medewerkers hebben een opleidingstraject waarbinnen ze deelnemen aan intervisie, video coaching ontvangen en ervaringen uitwisselen. Ieder personeelslid kan daarnaast vragen om een coachtraject. We zetten in op preventieve coaching, niet op curatieve.

## **Kwaliteit**

We stellen eisen aan iedereen die leert én werkt binnen de school. Om leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden naar de toekomst, is de kwaliteit van het docententeam een doorslaggevende factor<sup>17</sup>. Ieder schooljaar wordt de kwaliteit van het onderwijs getoetst. De examenresultaten, rapportcijfers, klanttevredenheid et cetera worden intensief gevolgd en gedeeld maar ook andere kwaliteitsaspecten worden systematisch getoetst. Belangrijke bouwstenen hierin zijn het bijhouden van vakkennis en de begeleidingsvaardigheden<sup>18</sup>. In de komende jaren zal de nadruk van ons kwaliteitsdenken gericht zijn op het laten ontstaan van professionele leergemeenschappen (teams, secties, werkgroepen, ...) waarin onderwijsontwikkelingen gezamenlijk vormgegeven worden.

Dit vergt een open houding tegenover onderwijskundige veranderingen, die op basis van structureel onderzoek worden vormgegeven. We willen onze kwaliteitszorg ontwikkelen naar een kwaliteitscultuur, waarbij optimale kwaliteit vanzelfsprekend is.

Onderzoek is een integraal onderdeel van het Academische Opleiden dat wij samen met andere scholen en instituten vormgeven. Het uitvoeren van onderzoek door docenten en studenten draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Zoals ook het opleiden van studenten door docenten leidt tot kwaliteitsverbetering van het lesgeven.

Ook voor leidinggevend en het personeel bedrijfsvoering geldt dat er continu aandacht moet zijn voor de kwaliteit van de sturing en de dienstverlening. Alleen op deze wijze kunnen wij een voortdurende impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs. Voor alle functiegroepen is er een scholingsplan of wordt dit ontwikkeld. Dit scholingsplan, gecombineerd met de gesprekkencyclus, borgt de kwaliteit van ons personeel.

<sup>17</sup> John Hattie – Leren zichtbaar maken, 6<sup>e</sup> druk 2016 Bazalt Educatieve Uitgaven

<sup>18</sup> Scholingsplan – Were di

## Communicatie

Communicatie wordt steeds belangrijker. Hadden we eerst alleen email en Hyves tegenwoordig moeten we ons profileren op diverse sociale media. We weten dat communiceren een actief proces is en we zullen ons de komende tijd dan ook intensief gaan bezighouden met de manier waarop de communicatie verder vorm gaan geven. De rol van de website en Magister wordt hier nadrukkelijk bij betrokken. We zien PR als een bijzondere vorm van communicatie die wij afzonderlijk zullen bekijken.

## Slotwoord

We hebben in dit schoolplan de contouren voor de komende vier jaar beschreven. Were Di legt met dit schoolplan een ambitieuze basis voor onderwijsontwikkeling. We zullen eerst de “Toekomst in ontwikkeling” moeten schetsen alvorens te beginnen aan de “Toekomst in uitvoering” Niet alleen voor onze leerlingen, maar vooral ook voor ons team van goed gekwalificeerde medewerkers. Het ontdekken en ontplooiën van talent is een verantwoordelijke taak. Wij streven daarom naar een werkwijze die uitgaat van vertrouwen en verantwoordelijkheid. Ruimte voor eigen initiatief past daar perfect bij. Wij verwachten deze houding van iedereen. Alleen door er gezamenlijk de schouders onder te zetten, in goede afstemming met elkaar, kunnen we volop ruimte geven aan de talenten van onze leerlingen. En alleen dan verlaten onze leerlingen als sterke jongvolwassenen onze school, met maximale kansen voor hun toekomst.

*Wij hebben ervoor gekozen niet alle wettelijk verplichte onderdelen op te nemen in ons schoolplan. Dit zou de leesbaarheid geweld aan doen. Deze beleidsstukken zijn in bijlage toegevoegd of kunt u vinden via de onderstaande links.*

### Achterliggende documentatie bij het schoolplan

#### Geraadpleegde bronnen

- Simon Sinek – Start with why, how great leaders inspire everyone to take action. London, 2011, Penguin Books Ltd.
- OMO – Koers 2023, koersdocument vereniging Ons Middelbaar onderwijs, [https://www.omo.nl/over-ons/koers-2023/cDU497\\_Koers-2023.aspx](https://www.omo.nl/over-ons/koers-2023/cDU497_Koers-2023.aspx)
- VO 2020 Tour, [www.vo-raad.nl/artikelen/vo2020-tour](http://www.vo-raad.nl/artikelen/vo2020-tour)
- Onderwijs 2032, [www.onsonderwijs2032.nl](http://www.onsonderwijs2032.nl) ([www.curriculum.nu](http://www.curriculum.nu))
- Frederic Laloux – Reinventing organizations. Haarzuilens, 2016, Het eerste huis
- OMO - Zingeving en goed onderwijs, samen goed op weg, <https://www.omo.nl/downloadattachment.aspx?intLSAttSetId=2533>
- OMO – Goed handelen, Integriteitscode vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, <https://www.omo.nl/downloadattachment.aspx?intLSAttSetId=2605>
- Johan van der Sanden – ‘Ergens goed in worden’, Garant, 2006

- Gert Biesta – Het prachtige risico van onderwijs, uitgeverij Pfronese 2015; Focus op ‘Het werk van Gert Biesta’ in De nieuwe MESO, september 2015
- Bildung in het onderwijs, Van twaalf tot achttien, september 2017
- Mark Mieras – Ben ik dat, wat hersenonderzoek vertelt over onszelf. 14<sup>e</sup> druk oktober 2015, Nieuw Amsterdam Uitgevers
- Mark Mieras, Marijke van Dijk en Jan Bart Dieperink – Voor de leeuwen, overleerlingen, hun heftige hersens en trefzeker lesgeven. Assen, 2016, Koninklijke Van Gorcum
- Beleidsplan kwaliteit – Were Di
- Ondersteuningsplan rsv pvo Eindhoven Kempenland, <https://www.swveindhovenkempenland.nl/>
- Wouter Hart – Verdraaide organisaties, terug naar de bedoeling. Deventer, 2013, Vakmedianet
- John Hattie – Leren zichtbaar maken, 6<sup>e</sup> druk 2016 Bazalt Educatieve Uitgaven

### **Website Were Di ([www.weredi.nl](http://www.weredi.nl)):**

- **Schoolgids**
  - taal- en rekenbeleid (uitgezonderd taalbeleid havo/vwo, wordt nog opgesteld)
  - toelatings-, verwijderings- en bevorderingsbeleid
  - sponsorbeleid - convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring - [https://www.omo.nl/over-ons/beleid-en-klachten-regelingen/DU2438\\_Convenant-scholen-voor-po-en-vo-en-sponsoring.aspx](https://www.omo.nl/over-ons/beleid-en-klachten-regelingen/DU2438_Convenant-scholen-voor-po-en-vo-en-sponsoring.aspx)
  - onderwijsaanbod

### **Scholen op de kaart (klikken op de rubriek):**

- Algemeen
  - Algemene gegevens school
- Resultaten
  - Schooladvies en Plaatsing, doorstroom, examencijfers, examenpercentages en doorstroom naar vervolgonderwijs
- Waardering
  - Tevredenheid leerlingen en ouders, schoolklimaat en veiligheid en waardering inspectie en andere evaluaties
- Onderwijsbeleid
  - Schoolplan en schoolondersteuningsprofiel
- Bedrijfsvoering
  - Personeel, bevoegd gegeven lessen en schoolkosten

### **Inspectie van het onderwijs, onderwijsresultaten en kwaliteit:**

- vmbo basis/kader/gt, havo, vwo:  
<https://www.zoekscholen.onderwijsinspectie.nl/zoek-en-vergelijk/sector/vo/onderwijssoort/vmbo+b/id/7676?pagina=1&zoekterm=Valkenswaard>

### **Cijfers voortijdig schooluitval:**

- [https://cijfers.duo.nl/ibi\\_apps/WFServlet?IBIF\\_ex=vsv\\_olap\\_vo](https://cijfers.duo.nl/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=vsv_olap_vo) > brinnummer 21GV

### **Overige links (alle benaderbaar zonder inlog):**

- **Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, [www.omo.nl](http://www.omo.nl):**  
Koers2023 - [https://www.omo.nl/over-ons/koers-2023/cDU497\\_Koers-2023.aspx](https://www.omo.nl/over-ons/koers-2023/cDU497_Koers-2023.aspx)
- **Regionaal samenwerkingsverband Eindhoven-Kempenland RSV-PVO, [www.swveindhovenkempenland.nl](http://www.swveindhovenkempenland.nl):**  
Ondersteuningsplan -  
[https://www.swveindhovenkempenland.nl/uploads/Onderst\\_plan\\_VO\\_30-07\\_v\\_4.0\\_DEF.pdf](https://www.swveindhovenkempenland.nl/uploads/Onderst_plan_VO_30-07_v_4.0_DEF.pdf)