

# Schoolplan 2023-2027

*Akkoord directie: 8 maart 2023*

*Akkoord CvB: 15 mei 2023*

*Akkoord MR: 16 mei 2023*

## Gegevens school en bestuur

### School

Maaswaal College  
Brin: 00OB  
Rector: Henk Keijman

Vmbo basis-kader-mavo  
Oosterweg 189, 6602 HL Wijchen  
Locatiedirecteur: Jeroen Roufs  
Telefoon: 024-6487272

Havo-atheneum-gymnasium  
Veenseweg 18, 6603 AN Wijchen  
Locatiedirecteur: Nancy van Riet-Bunte  
Telefoon: 024-6487120

E-mailadres: [info@maaswaalcollege.nl](mailto:info@maaswaalcollege.nl)  
Website: [www.maaswaalcollege.nl](http://www.maaswaalcollege.nl)

### Bestuur

Bestuur: @voCampus  
Bestuurskantoor nummer: 41285  
College van Bestuur: Hans Schapenk (voorzitter), Ger Boonen.

Bezoekadres: de Meeuwse Acker 20-20, 6546 DZ Nijmegen  
Telefoon: 024-2037700

[info@vocampus.nl](mailto:info@vocampus.nl)

[www.vocampus.nl](http://www.vocampus.nl)

## Inhoud

<b>Inleiding</b>	4
<b>1. Kaders @voCampus</b>	5
<b>2. Analyse</b>	6
2.1 Huidige kwaliteit van het onderwijs	6
2.2 Bereikte resultaten in 2018-2022	6
2.3 Stakeholdersanalyse	7
<b>3. Van missie naar visie, kernwaarden, leidende principes en strategische pijlers.</b>	9
3.1 Missie	9
3.2 Visie	9
3.3 Kernwaarden, Leidende principes en Strategische pijlers	9
<b>4. Onderwijskundig beleid</b>	11
4.1 Wat is goed en blijft	12
4.2 Wat wordt verder uitgebouwd	12
4.3 Wat is nieuw	13
<b>5. Personeelsbeleid</b>	14
5.1 Inleiding	14
5.2 Hoe werven en binden we goed en bekwaam personeel, passend bij onze school.	14
5.3 Hoe zorgen we er voor dat onze medewerkers vitaal blijven, zich blijven ontwikkelen en werkplezier ervaren.	15
<b>6. Kwaliteitsbeleid</b>	16
6.1 Continu verbeteren	16
6.2 Het onderwijsproces – kwaliteit op maat	17
6.3 Zicht op de kwaliteit – stelsel van kwaliteitszorg	17
6.4 Borging en ontwikkeling van kwaliteit	18
<b>7. Begrotingsperspectief</b>	19
7.1 Exploitatie	19
7.2 Investeren in onderwijsontwikkeling	19
7.3 Donatie of sponsorgelden	19
<b>Bijlagen:</b>	
1 Kengetallen incl. onderwijsresultaten vmbo	
2 Kengetallen incl. onderwijsresultaten havo-vwo	
3 Schoolondersteuningsprofiel (SOP)	
4 Input vanuit geledingen	
5 Lijst vakken	
6 Keuzeprofielen	

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Maaswaal College. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. Voor meer uitleg en duiding wordt verwezen naar enkele bijlagen.

In dit document is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. Dit schoolplan krijgt jaarlijks invulling in de beide locatiejaarplannen. In het schoolplan 2018-2022 is een duidelijke onderwijskundige koers uitgezet. Dit op basis van gesprekken met het hele team, ouders en leerlingen. Dit schoolplan bouwt verder op de fundamenten daarvan. Vanzelfsprekend sluit dit schoolplan aan bij landelijke ontwikkelingen op het gebied van kansengelijkheid en basisvaardigheden. Dat fundament bestaat uit meer regie voor de leerling op het eigen leren. Dit wordt zichtbaar in het meer keuzes kunnen maken in het flexrooster, didactische coaching en het werken met persoonlijke- en leerdoelen. Vanuit het professionele gesprek met medewerkers, ouders en leerlingen via de Medezeggenschap, onder meer door het houden van reviews, wordt op beide locaties vanuit deze kaders aan verdere onderwijs(ontwikkeling) vormgegeven. De keuzes die hierbij door de locaties gemaakt worden zijn passend bij de leerlingen van die locatie. De inhoud van dit schoolplan is kaderstellend voor beide locaties.

Het Maaswaal College heeft ruim 2000 leerlingen en ca 255 medewerkers die op twee locaties respectievelijk onderwijs ontvangen en verzorgen. In nauwe samenwerking met ouders maar ook met de maatschappelijke partners en bedrijfsleven in Wijchen geven we vorm aan ons motto: "Samen maken we school."

### Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de leerlingen, ouders en medewerkers van het Maaswaal College tot stand gekomen. Dit conceptvoorstel is gebaseerd op de ontwikkelingen, ervaringen en reviews van de afgelopen jaren. Na consultatie bij alle leidinggevenden is het voorgelegd aan leerlingen, ouders, MR en personeel. Hun inbreng is verwerkt in het eindvoorstel dat is voorgelegd aan de MR in mei 2023. Afsproken is dat in een bijlage, zie bijlage 4, de opmerkingen en aanbevelingen zijn opgenomen en dat is uitgelegd waarom deze niet zijn meegenomen, indien dat het geval is.

## 1. Kaders @voCampus

De missie, visie en strategie van ons bestuur @voCampus vormen de kaders voor het beleid van het Maaswaal College.

De andere scholen binnen het bestuur zijn: Canisius College, Citadel College, Dominicus College, Het Rijks, Joris Mavo, Kandinsky College, Kandinsky College Molenhoek, Mondial College, NSG Groenewoud, Pax Christi College, Pontem College, SSgN, Stedelijk Gymnasium Nijmegen.

@voCampus omschrijft haar missie en visie als volgt:

### **Missie:**

Wij zijn er voor leerlingen.

Wij zijn er voor medewerkers.

Wij zijn er, zover je kijkt.

Ons motto is:

Alles binnen je bereik.

### **Visie:**

Een school kiezen die bij je past, is leuker en makkelijker als er écht iets te kiezen valt. Dat kan als scholen verschillend zijn en een duidelijk gezicht hebben. Daarom koesteren en stimuleren wij de eigenheid en diversiteit van onze scholen. Onze scholen zijn gedreven en onderling competitief, maar we concurreren niet ten koste van onze gezamenlijke opdracht.

### **Kernwaarden:**

- verbondenheid (met de maatschappij, de omgeving, de organisatie, met elkaar);
- ambitie (als school, als team, ten aanzien van de leerlingen);
- creativiteit (nieuwsgierig, open, innovatief).

De kernwaarden worden uitgewerkt tot een gezamenlijke waardenstrategie, om vervolgens te komen tot heldere prioritering en concrete doelstellingen.

Belangrijkste ambities voor de periode tot 2027 en verder:

1. Wij zijn er voor leerlingen: uitstekend onderwijs binnen bereik.
2. Wij zijn er voor medewerkers: waardevol werk binnen bereik.
3. Wij zijn er, zover je kijkt: samenwerking vergroot ons bereik.

### **@voCampus faciliteert:**

- een gezond en onderscheidend scholenpalet;
- hoogwaardige ondersteuning door het bestuurs-en servicebureau (BSB);
- focus op verduurzaming;
- ondersteuning en maatwerk met ICT.

## 2. Analyse

### 2.1 Huidige kwaliteit van het onderwijs

Op het Maaswaal College staat de kwaliteit van het onderwijs in brede zin hoog in het vaandel. Wij werken aan zo goed mogelijk onderwijs, in termen van de resultaten die leerlingen behalen en in termen van een optimale ontwikkeling van hun kwaliteiten.

Om leerlingen zo veel mogelijk kansen te bieden, plaatsen we leerlingen in de hoogst mogelijke opleiding die aansluit bij hun mogelijkheden. Relatief veel leerlingen zitten daardoor in een hogere opleiding dan hun oorspronkelijke basisschooladvies. Passend bij dit beleid heeft de school de ambitie om op onderwijspositie, gemeten over 3 jaar, een resultaat te behalen dat 20% boven de inspectienorm ligt (de inspectienorm voor vmbo basis-kader-mavo is -10,05%; de inspectienorm voor havo-atheneum-gymnasium is 4,75%). Het lukt het Maaswaal College om deze ambitie voor beide locaties al jaren op rij waar te maken. Dit blijkt uit hoofdstuk 3.1 Onderwijsresultaten voor de inspectie in de bijlagen 1 en 2. We zijn ervan overtuigd dat we met dit beleid de leerlingen maximale kansen en mogelijkheden voor hun toekomst blijven bieden.

Door leerlingen te stimuleren de hoogst mogelijke opleiding te volgen die aansluit bij hun mogelijkheden, is de samenstelling van de leerlingenpopulatie in onze opleidingen anders dan op veel andere scholen voor VO. Meer dan gemiddeld volgen leerlingen een opleiding boven hun basisschooladvies. Onze ambitie is het streven naar een goede balans tussen de vier indicatoren waarbij deze alle vier boven de inspectienorm scoren.

Onze schoolstandaard is om in combinatie met ons kansenbeleid, jaarlijks aan de inspectienormen te voldoen op onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en met betrekking tot CE-cijfers. Deze standaard maakt het Maaswaal College nagenoeg volledig waar. Op onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces scoort het Maaswaal College jaarlijks boven de norm van de inspectie (gemeten tot en met schooljaar 2021-2022 – zie bijlagen 1 en 2). Dit geldt echter niet voor de havo. Daar zien we dat het bovenbouwsucces in 2022 opnieuw onder de norm duikt en het driejarengemiddelde daarmee opnieuw onder druk zet.

Wat betreft de CE-cijfers zijn in 2021-2022 de inspectienormen voor alle afdelingen niet behaald. Alleen op de havo is het driejarengemiddelde onder de norm. Het is duidelijk dat deze resultaten de volgende planperiode de nodige aandacht krijgen.

Daarbij zetten we tevens in op verhoging van de percentielscore per vak naar minimaal 50. Met gerichte maatregelen zetten we ons maximaal in om in de toekomst onze ambities waar te maken.

### 2.2 Bereikte resultaten in 2018-2022

#### Kansenbeleid

In de periode tussen 2018 en 2022 is het kansenbeleid geïmplementeerd. Nadrukkelijk worden leerlingen gestimuleerd te kiezen voor de hoogst mogelijke opleiding die past bij hun mogelijkheden. In de vorige schoolplanperiode hebben we met de leerlingen met een gecombineerd mavo-havo advies in de NeXt-stroom ervaring opgedaan met het werken per vak op mavo- of havoniveau gedurende de – aanvankelijk eerste drie – maar later eerste twee leerjaren. Zo kunnen leerlingen ontdekken welk niveau goed bij hen past en zich met gerichte coaching en ondersteuning beter ontwikkelen. Met ingang van het schooljaar 2022-2023 is een vergelijkbaar traject ingezet voor leerlingen met een gecombineerd havo-vwo advies. De verwachting is dat deze verlengde brugklasaanpak leidt tot grotere kansengelijkheid.

In vmbo basis, vmbo kader en de mavo wordt al deels gewerkt met gemengde brugklassen. In het eerste en tweede leerjaar is het voor leerlingen deels mogelijk een vak op een afwijkend niveau te volgen.

Alle leerlingen die op grond van de overgangsnormen niet automatisch overgaan naar een volgend schooljaar, worden besproken. De bespreking heeft tot doel om met elkaar af te wegen of de leerling alsnog naar het volgende leerjaar kan, onder welke voorwaarden en welke ondersteuning hierbij eventueel nodig is.

Naast het stimuleren van leerlingen tot het volgen van de hoogst mogelijke opleiding krijgt het kansenbeleid ook op andere manieren vorm. Zo mogen leerlingen die een bepaalde mate van zelfstandigheid hebben (en met een positief docentenadvies) examen doen op een hoger niveau in de vakken waar ze goed in zijn. Hier maken in toenemende mate vooral vmbo-kaderleerlingen gebruik van. Oorzaak hiervan is gelegen in het feit dat vmbo basis, vmbo kader en mavo eenzelfde aantal opleidingsjaren kent. Een havoleerling die op vwo-niveau examen wil doen in een bepaald vak moet immers niet alleen het niveau behalen, maar ook nog in een leerjaar minder dan een vwo-leerling. Daarnaast is er de mogelijkheid tot stapelen. Leerlingen die het vmbo-basis diploma hebben behaald, kunnen vervolgens op kader-niveau een diploma behalen. Stapelen komt ook voor bij leerlingen die het mavodiploma hebben gehaald en doorstromen naar havo en bij leerlingen die na hun havodiploma doorstromen naar het vwo.

Verder biedt het Maaswaal College mavo-plus aan: een brede opleiding gericht op ontwikkeling van kennis én vaardigheden. Tevens houdt mavo-plus in dat alle mavoleerlingen examen doen in een extra vak zodat zij een bredere opleiding kunnen afronden en meer keuzemogelijkheden hebben voor doorstroom na afronding van hun mavo-opleiding. Voordat COVID 19 er toe leidde dat de exameneisen werden aangepast slaagde jaarlijks meer dan 80% van de leerlingen met een extra zevende vak.

### **Het flexrooster als middel om meer te differentiëren en het leerproces beter te ondersteunen**

In het schoolplan 2018-2022 is vastgelegd dat we leerlingen meer ruimte willen geven om hun eigen onderwijsprogramma in te richten en dat we hun eigenaarschap op het eigen leren willen vergroten. In het schooljaar 2019-2020 zijn we voor mavo-havo leerlingen gestart met NeXT, een mede op Kunskapsskolan gebaseerd onderwijsmodel waarin leerlingen per vak op verschillend niveau werken en coaching op persoonlijke doelen en op leerdoelen een prominente plaats heeft. Leerlingen vullen daarbij een gedeelte van hun eigen rooster in met leerpleinuren. In 2020-2021 is de vmbo-mavo locatie gestart met het flexrooster waarin leerlingen naast vaklessen deels hun programma zelf invullen met vakflex-, werkflex- en/of plusflexlessen. De havo-vwo locatie is met het flexrooster gestart in het schooljaar 2022-2023. Zo is er inmiddels Maaswaal College breed gestart met het ontwikkelen van goede coaching op persoonlijke en leerdoelen maar ook met een rijke invulling van zowel de vaklessen als de flexlessen. De komende vier jaar zijn deze twee aspecten de belangrijkste punten van ontwikkeling.

## **2.3 Stakeholdersanalyse**

### **Ontwikkeling leerlingenaantallen**

Het merendeel (ca. 70%) van de leerlingen op het Maaswaal College is afkomstig uit de gemeente Wijchen. Daarnaast komen er leerlingen uit o.a. Beuningen, Heumen, Grave, Ravenstein, Oss en Nijmegen naar het Maaswaal College. Het aantal leerlingen uit Wijchen dat kiest voor het Maaswaal College nam in de afgelopen jaren af. Met de aanmeldingen voor het schooljaar 2022-2023 zien we een kentering in deze trend, zeker voor de havo-vwo locatie. Het is de ambitie van de school om, als enige voorziening voor voortgezet onderwijs in Wijchen (m.u.v. praktijkonderwijs) voor tenminste 75%

van de leerlingen uit Wijchen het onderwijs te verzorgen. In de bijlagen 1 en 2 is meer informatie opgenomen over de samenstelling van de leerlingenpopulatie.

Leerlingen en ouders kiezen voor het Maaswaal College omdat het dichtbij is, de school een positief imago heeft, er een goede sfeer heerst, de leerling samen met een vriend/vriendin naar dezelfde school kan en omdat de open dag ze aanspreekt. Ook kiezen ouders en leerlingen voor het Maaswaal College omdat het bekend staat als een veilige school, er veel met ICT wordt gedaan en omdat ze mensen op het Maaswaal College kennen. De positieve ontwikkeling in aanmeldingen voor het schooljaar 2022-2023 is, zo blijkt uit navraag bij het primair onderwijs, toe te schrijven aan de onderwijskundige ontwikkelingen die de school doormaakt.

### **Instroom**

In de regio Wijchen is sprake van forse demografische krimp. Dat heeft zich in de periode 2018-2022 vertaald in een sterke leerlingendaling van 2457 leerlingen in schooljaar 2018-2019 naar 2037 leerlingen in schooljaar 2022-2023. De daling is echter ook te wijten aan een daling van het marktaandeel. In deze periode zien we ook sterke wisselingen in aanmeldingen op de beide locaties. Deze zijn deels te verklaren door de verschillende tempo's van onderwijsontwikkelingen maar ze zijn nog meer het gevolg van de meer kansrijke advisering vanwege de COVID pandemie. Voor meer gegevens verwijzen we naar de bijlagen 1 en 2. Op dit moment zien we een relatieve stabilisering van het aantal aanmeldingen. De verwachting is echter wel dat de demografische krimp zich de komende jaren, weliswaar in beperktere mate, nog door zal zetten.

### **Tevredenheid**

Jaarlijks geeft het grootste deel van de leerlingen en ouders aan tevreden te zijn over het Maaswaal College. Leerlingen voelen zich uitermate veilig bij ons – leerlingen vmbo basis, kader en mavo scoren hierop gemiddeld boven de 9 en leerlingen havo-vwo een 9,7. Opvallend is dat bij de algemene tevredenheid de kader- en havoleerlingen beneden de benchmark scoren en de overige leerlingen daar op of boven zitten. De cijfers van de laatste twee jaar moeten we ook zien in het licht van alle onrust m.b.t. onderwijs tijdens de COVID pandemie. Het is dan ook belangrijk dat we de bevindingen uit jaarlijkse tevredenheidsmetingen benutten om verbeteringen aan te brengen in het onderwijs. De feedback uit leerlingenvragen en ouderadvies gaat ons daar zeker bij helpen, naast de data van de onderzoeken. Voor meer data verwijzen we naar de bijlagen 1 en 2.



### 3. Van missie naar visie, kernwaarden, leidende principes en strategische pijlers.

In dit hoofdstuk beschrijven we missie, visie, leidende principes en kernwaarden voor de komende vier jaar op schoolniveau. In de daarop volgende hoofdstukken beschrijven we in meer uitgewerkte vorm het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid.

#### 3.1 Missie

Wij zijn een middelbare school waar we eigentijds onderwijs verzorgen: van vmbo tot en met het gymnasium. Wij staan voor een inspirerende en veilige leer- en leefgemeenschap, waarin de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en medewerkers centraal staat. Het Maaswaal College begeleidt leerlingen op hun weg naar het hoogst haalbare diploma. Wij bereiden de leerlingen voor op hun rol in een dynamische samenleving. Wij zijn verankerd in de omgeving en in verbinding met de wereld.

#### 3.2 Visie

Onze leerlingen krijgen op het Maaswaal College de tijd en de ruimte om te ontdekken welke opleiding en vakken het beste bij hen passen. Wij stimuleren en ondersteunen onze leerlingen en medewerkers om het beste resultaat uit zichzelf te halen, zodat iedereen zichzelf mag en kan zijn. We blijven in gesprek met onze leerlingen en de ouders/verzorgers om te ondersteunen, sturen, coachen en reflecteren waar kan en nodig in de persoonlijke ontwikkeling en in het leerproces.

#### 3.3 Kernwaarden, Leidende principes en Strategische pijlers

##### Onze kernwaarden:

- verbinden (samenwerken);
- ambitieus (verbeteren/optimaliseren);
- betrouwbaar (veilig/vertrouwd).

##### Verbinden (samenwerken)

Samen maken wij de school. Het Maaswaal College verbindt leerlingen aan kennis, legt verbinding tussen leerlingen en hun omgeving, de wereld en de maatschappij. Door met elkaar samen te werken, zowel intern als extern, blijft het Maaswaal College altijd in verbinding. In verbinding zijn is bij het Maaswaal College onvoorwaardelijk.

##### Ambitieus (verbeteren/optimaliseren)

We zijn gedreven om onze kennis in te zetten om het beste en hoogst haalbare uit onze leerlingen en medewerkers te halen. We zijn als school altijd in ontwikkeling en willen altijd voor en door onze leerlingen blijven leren.

##### Betrouwbaar (veilig/vertrouwd)

Wij komen altijd onze afspraken na. We communiceren altijd open, eerlijk en met respect. Wij creëren een veilige omgeving voor onze leerlingen en voor onze medewerkers. We laten door middel van acties zien dat we betrouwbaar zijn en onze verantwoordelijkheid nemen.

We vertalen onze kernwaarden in 9 leidende principes, die aansluiten op onze missie en dienend zijn aan onze visie.

**Leidende principes:**

- Wij werken altijd samen.
- Wij focussen ons altijd op de leerlingen.
- Wij gaan voor het beste resultaat voor de leerlingen.
- Wij gaan voor het beste resultaat voor de medewerkers.
- Wij hechten veel waarde aan een duurzame samenleving.
- Wij werken actief aan innovatief onderwijs.
- Wij willen altijd in verbinding zijn met onze externe omgeving.
- Wij betrekken leerlingen en ouders/verzorgers in het leerproces.
- Wij werken altijd op basis van vertrouwen en transparante communicatie.

**Onze strategische pijlers:**

- kennis en methodiek;
- mensen;
- ontwikkeling en kwaliteit.

**Kennis en methodiek**

De begrippen kennis en methodiek hebben binnen het Maaswaal College een brede betekenis. Tijdens hun schoolperiode bij het Maaswaal College doen leerlingen veel kennis en vaardigheden op, leren ze over de omgang met anderen en ontwikkelen ze hun persoonlijkheid. Met o.a. het werken vanuit de "four pillars of education" van Unesco en de aanpak binnen NeXT onderscheidt het Maaswaal College zich van andere scholen.

**Mensen**

Zonder goede docenten, (staf)medewerkers, leerlingen en haar stakeholders bestaat het Maaswaal College niet.

**Ontwikkeling en kwaliteit**

De term ontwikkeling omvat de ontwikkeling van onze medewerkers, de ontwikkeling van onze leerlingen en de ontwikkeling van het onderwijs. Door het opnemen van ontwikkeling komt er meer focus op het systematisch innoveren. Met de strategische pijler kwaliteit borgen wij eigentijds onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en medewerkers van het Maaswaal College.

## 4. Onderwijskundig beleid

Het Maaswaal College is een brede scholengemeenschap met een gevarieerd onderwijsaanbod op de niveaus vmbo-basis, vmbo-kader, mavo, havo, atheneum en gymnasium.

De school rekent de aangeboden vaklessen, vakflex-, werkflex- en plusflexlessen tot de onderwijstijd. Dit geldt ook voor stages, mentor-/coachgesprekken en voor buitenlesactiviteiten als schoolkampen, excursies, schoolfeesten e.d.

De inhoud van het onderwijs wordt door vaksecties ingevuld met methodes en met zelf ontwikkeld materiaal dat aansluit bij de kerndoelen en gericht is op het behalen van de referentieniveaus en de eindtermen.

Het burgerschapsonderwijs is op dit moment zichtbaar maar verspreid over mentorlessen, lessen maatschappijleer en -kunde, geschiedenis en staatsinrichting en in de UNESCO-studies. Maar ook in de (maatschappelijke) stages, uitwisselingen en UNESCO-activiteiten. In de komende planperiode wordt aandacht besteed aan het onderbrengen van de diverse activiteiten in een samenhangende leerlijn.

Voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag in het vmbo bieden we onderwijs aan in zgn. ondersteuningsklassen in de onderbouw en in kleinere groepen in de bovenbouw.

Op dit moment kennen we, op een enkele uitzondering na, een tweejarige brugperiode waarin leerlingen op twee niveaus onderwijs kunnen volgen.

Individuele leerlingen die overstappen naar een andere opleiding worden op maat begeleid. Voor bijvoorbeeld leerlingen die overstappen van de mavo naar leerjaar vier van de havo is er een aanvullend programma voor wiskunde en Nederlands. Leerlingen die na de mavobrugklas naar de havo switchen krijgen een aanvullend vak Frans. We streven ernaar het in de komende jaren mogelijk te maken dat alle leerlingen in de eerste twee leerjaren de mogelijkheid hebben om per vak te kiezen voor één van de twee in die klas aangeboden niveaus.

Een mentor/coach volgt de individuele leerling door het voeren van coachgesprekken. Hierbij is gekozen voor kleine mentoraatsgroepen. Deze coaching is gericht op de schoolprestaties en op het welbevinden van de leerling en de persoonlijke ontwikkeling. Tenminste drie keer per jaar vinden leerlingbesprekingen plaats. Daaraan voorafgaand of daaropvolgend zijn er driehoeksgesprekken tussen leerling, ouders en mentor/coach. Waar nodig kan extra ondersteuning worden ingezet. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage 3) beschrijven wij op welke wijze leerlingen met een (extra) ondersteuningsvraag, waaronder op het gebied van NT2, worden begeleid.

Op het Maaswaal College vinden we veiligheid belangrijk. Hierbij zetten we een pestprotocol in, beschikken beide locaties over twee vertrouwenspersonen en hanteren we een incidentenregistratie. We monitoren de veiligheid door inzet van tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers en door de RI&E. Waar nodig vinden zo snel mogelijk interventies plaats. Alle regelingen en protocollen zijn vastgelegd in het schoolveiligheidsplan.

In hoofdstuk 3 formuleerden we, vanuit missie en opdracht, onze ambities en speerpunten. In de volgende paragrafen beschrijven we op hoofdlijnen wat blijft op het gebied van onderwijs en ondersteuning, en wat wordt ontwikkeld op beide locaties. In de jaarplannen wordt dit nader uitgewerkt. De afgelopen jaren is met veel aandacht en energie gewerkt aan verbetering van ons onderwijs en ondersteuningsaanbod. De opbrengsten daarvan beschouwen we als zeer waardevol en als een belangrijke bijdrage aan onze kwaliteit. We beschouwen dit als een gedegen basis om ons toekomstig onderwijs op te baseren. Om recht te doen aan dit gegeven is ons beleid opgebouwd in de lijn: "Wat is goed en blijft?" - "Wat wordt verder uitgebouwd?" - "Wat is nieuw?"

## 4.1 Wat is goed en blijft

- Het onderwijsaanbod in vakken, vaardighedenlijnen waaronder BAM en WON en plusflexuren.
- De aandacht voor resultaten met als doel de leerling een zo hoog mogelijk diploma te laten behalen dat past bij zijn/haar capaciteiten.
- De mogelijkheden tot stapelen en examens doen op een hoger niveau voor bepaalde vakken voor leerlingen die een bepaalde mate van zelfstandigheid hebben getoond.
- Op dit moment zijn er al veel stapelmogelijkheden. Gerichte aandacht, goede organisatie en het leveren van maatwerk is hierbij de opdracht.
- De zorg en aandacht voor een veilig schoolklimaat tijdens schooltijd voor leerlingen, door scholing en ondersteuning voor medewerkers, het werken volgens protocollen (zie onze website) en het registreren van incidenten.
- De ouderbetrokkenheid bij het onderwijsleerproces o.a. tijdens de driehoeksgesprekken.
- Het brede en goed geïntegreerde systeem voor de leerlingenondersteuning. Dit is vastgelegd in het school-ondersteuningsprofiel (SOP) (bijlage 3) waarbij de basisondersteuning goed is georganiseerd en beschreven en de inzet van interne en externe ondersteuning die gericht is op het realiseren van zo passend mogelijk onderwijs.
- De inzet en kwaliteit van de Tijdelijke Opvang Leerlingen (TOL). Hierbij wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de leerlingen, in overleg met de betrokken collega's, zodat ze terug kunnen keren in de reguliere setting.
- De keuzevakken in de beroepsgerichte vakken van het vmbo.
- Het is van groot belang de keuzevakken die we aanbieden te blijven verbinden met de vraag vanuit de maatschappij en de motivatie van de leerling. Het leren bij bedrijven en instellingen sluit aan bij een breed interessegebied van de leerlingen en draagt bij aan een kansrijke startpositie in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.
- De afgelopen jaren is sterk ingezet op de didactische inzet, met name in het goed gebruik van digitale content, leerlingvolgsystemen en de elektronische leeromgeving.
- De samenwerking met collega-scholen VO, basisonderwijs, mbo, hbo, universiteit en het bedrijfsleven. We blijven ons inzetten voor een intensieve samenwerking om zo het beste onderwijs voor leerlingen te kunnen neerzetten.
- Werken vanuit het Unesco gedachtegoed.

## 4.2 Wat wordt verder uitgebouwd

De volgorde van de prioriteiten is mede afhankelijk van de ontwikkeling per locatie.

Prioriteit 1 komt als eerste aan bod. Prioriteit 2 komt aan bod als prioriteiten 1 zijn verwerkt en/of er voldoende formatie beschikbaar is om een beperkte groep medewerkers voor deze taak te faciliteren.

Prioriteit 1:

- De kwaliteit van de vaklessen en de vakflexlessen, met name het didactisch en formatief handelen met als doel het verhogen van het leerrendement. Dit wordt ondersteund door inzet van o.a. werk- en/of ontwikkeldagen, externe ondersteuning en intervisie.
- Het werken met leer- en ontwikkeldoelen.
- Het fundament voor het pedagogisch-didactisch klimaat, namelijk het systeem van (duo)mentoren die de specifieke opdracht hebben naast en door het didactisch coachen het welbevinden, de leerontwikkeling en de resultaten van leerlingen te volgen en te signaleren en in te grijpen wanneer dat nodig is. Dit gaan we verder verbeteren door inzet van scholing en/of intervisie.

- We evalueren jaarlijks het inhoudelijke aanbod en de organisatie van het flexrooster. Hierbij gaan we op zoek naar een substantiële verbetering. Het doel blijft: meer regie voor de leerling, waarbij de leerling keuzes kan maken, daar waar nodig begeleid door coaching.
- Afstemming van roosters en jaarplanning tussen beide locaties.
- Gerichte verbetering van de onderwijsresultaten, met name het bovenbouwsucces en de examencijfers.

#### Prioriteit 2:

- We streven naar een goede balans tussen vak- en plusflexlessen. Daarbij zorgen we voor een aantal plusflexlessen en/of buitenlesactiviteiten dat tegemoet komt aan talentontwikkeling. Dit zal zeker bijdragen aan een grotere motivatie tot en betrokkenheid bij het leren.
- Buitenschools leren/leren in bedrijf.
- Het heroverwegen, verbeteren en implementeren van taal- en rekenbeleid, in lijn met de landelijke ontwikkelingen met betrekking tot versterking van basisvaardigheden. Waarbij we (blijven) inzetten op maatwerk en het goed gebruiken van beschikbare ICT-programma's.
- De inzet van ICT-middelen ter ondersteuning van differentiatie, maatwerk en formatief handelen.
- Het beschrijven van een visie op burgerschap die aansluit bij de visie van de Onderwijsraad: "Jongeren leren functioneren, vanuit eigen idealen, waarden en normen, in een pluriforme, democratische samenleving, en bij hen het vermogen ontwikkelen aan deze samenleving een eigen bijdrage te (willen) leveren". Het vertalen van deze visie van burgerschap naar een schooleigen visie en van daaruit een samenhangend programma samenstellen.
- Het Unescogedachtegoed verder verankeren binnen onze organisatie.
- Een consequente registratie van incidenten in SOM Today als meetinstrument, om trends te kunnen signaleren en beter te kunnen sturen op het voorkomen van incidenten.

### 4.3 Wat is nieuw

- Realiseren van "de nieuwe leerweg"/praktijkdeel mavo. In het kader van wet- en regelgeving wordt er een beroepsgericht programma toegevoegd aan de mavo. Dit vormgeven en gaan uitvoeren met de expertise die binnen de beroepsgerichte vakken al aanwezig is, zal deze planperiode aan de orde zijn. E.e.a. is afhankelijk van besluitvorming op landelijk niveau.
- Onderzoeken en eventueel vormgeven van een beroepsgericht vak op de havo is een landelijke ontwikkeling waarbij we graag willen aansluiten, omdat we verwachten dat dit zal bijdragen aan een verhoogde motivatie van de havo-leerling.
- Het ontwerpen en/of aanpassen, vormgeven en gaan uitvoeren van een programma voor ICT-geletterdheid, passend bij de landelijke ontwikkeling van het versterken van de basisvaardigheden.

## 5. Personeelsbeleid

### 5.1 Inleiding

Goede medewerkers zijn cruciaal voor een goede kwaliteit van onderwijs. In dat kader staan we de komende periode van vier jaar voor de volgende uitdagingen:

- Hoe werven we goed en bekwaam personeel, passend bij onze school.
- Hoe binden we personeel aan onze school en ons bestuur.
- Hoe zorgen we dat onze medewerkers vitaal blijven.
- Hoe zorgen we dat onze medewerkers zich verder ontwikkelen.

Het Maaswaal College wil kwalitatief hoogwaardig onderwijs leveren en als aantrekkelijke werkgever samen met de medewerker werken aan zijn/haar welzijn, in alle fases van de loopbaan. Wij zetten professionalisering daarom op een hoog plan. De school wil de professionele leercultuur bevorderen en het leren en ontwikkelen laten plaatsvinden in een klimaat van veiligheid en openheid. Van al onze medewerkers verwachten wij dat zij zich verantwoordelijk voelen voor én de regie houden over hun eigen carrière/loopbaan en dat zij openstaan voor feedback en actief bijdragen aan de ontwikkeling van onze aanspreekcultuur. Als school stimuleren wij dit door onze medewerkers goed te faciliteren en te ondersteunen. Het uitgangspunt hierbij is dat de medewerker samen met de leidinggevende regie voert op de professionaliseringsactiviteiten van de medewerker. Het Maaswaal College zet in op een loopbaan lang samen leren en ontwikkelen. In dat kader wordt het instrument De Spiegel ingezet. Iedere twee jaar onderzoeken wij bij medewerkers hoe zij de schooldoelen kennen, zich daarbij betrokken voelen en zich ondersteund voelen door hun afdelingsleider en de afdeling P&O. De opbrengsten worden verwerkt in school- en jaarplannen.

Het Maaswaal College streeft naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand en wil een inclusieve organisatie zijn. Door een goede mix van leeftijden, genders, achtergronden, eigenschappen en competenties ontstaat een solide en toekomstbestendige bezetting. Ook in de samenstelling van de leiding van de organisatie beogen we een goed evenwicht te realiseren met als uitgangspunt dat de leiding van het Maaswaal College een representatieve afspiegeling is van de rest van de organisatie. Dit doen we door aandacht hiervoor te hebben bij de selectie van kandidaten.

Waar mogelijk betrekken we leerlingen bij het personeelsbeleid. Aan leerlingen wordt gevraagd periodiek feedback te geven op het functioneren van docenten, als onderdeel van de gesprekkencyclus. Daarnaast betrekken we leerlingen in ieder geval bij benoemingsprocedures voor leden van de directie.

De arbeidsmarkt en het imago van werken in het onderwijs staan op dit moment onder druk. Dat betekent dat goed personeel vinden al lastig, soms onmogelijk is en vaak moet er een beroep worden gedaan op uitzendbureaus. Soms kan dit een goede oplossing zijn, maar de ervaring leert dat het inzetten van uitzendkrachten de ontwikkel- en innovatiekracht verkleint en dat die druk nog meer komt te liggen bij het “reguliere” personeel. Personeel dat vanwege onvervulbare vacatures toch al onder extra druk staat. Het is een probleem dat we op schoolniveau maar deels kunnen oplossen. Hieronder staat op welke wijze wij onze verantwoordelijkheid in brede zin willen nemen.

### 5.2 Hoe werven en binden we goed en bekwaam personeel, passend bij onze school.

Dit doen we door:

- Zorgvuldige begeleiding van stagiaires op mbo, hbo en universitair niveau van onderwijsverwante opleidingen en we betalen, indien financieel haalbaar, stagevergoedingen.
- Voldoende stageplaatsen te bieden aan studenten binnen de AOS maar ook aan andere hbo- en mbo-studenten met een relevante studierichting. Het bevorderen van ons eigen tutorsysteem om leerlingen te interesseren voor een onderwijsloopbaan.
- Open te staan voor en ondersteunen van meeloopdagen, zij-instroomtrajecten, traineeships.
- Inzet van ons eigen personeel bij werving.
- Het zoeken én gebruiken, in overleg met het bestuur, van de maximale ruimte voor vaste contracten, eventueel met behulp van een uitzendbureau op bestuursniveau.
- Het onderzoeken van mogelijkheden voor functiedifferentiatie en het experimenteren daarmee.
- Het actief in de werving gebruiken van het profiel van de Maaswaaldocent.
- Het nauw samenwerken op bestuursniveau om als werkgever aantrekkelijk te zijn, bijvoorbeeld op het gebied van scholingsfaciliteiten, reiskosten etc. Daarnaast onderzoeken we ook welke ruimte de school zelf heeft om meer keuze in secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden, binnen de grenzen van regelgeving, wetgeving en kaders van het bestuur.

### 5.3 Hoe zorgen we er voor dat onze medewerkers vitaal blijven, zich blijven ontwikkelen en werkplezier ervaren.

Dat doen we door de komende vier jaar te werken aan:

De volgorde van de prioriteiten is mede afhankelijk van de ontwikkeling per locatie.

Prioriteit 1 komt als eerste aan bod. Prioriteit 2 komt aan bod als prioriteiten 1 zijn verwerkt en/of er voldoende formatie beschikbaar is om een beperkte groep medewerkers voor deze taak te faciliteren.

Prioriteit 1:

- Goed overleg tussen medewerker en leidinggevenden over taakbelasting en welbevinden.
- Uitspreken en ontvangen van waardering.
- Duidelijke afspraken over inhoud en honorering van lessen en taken, met name coaching.
- Gezamenlijk concretiseren van de schooldoelen naar gewenst pedagogisch-didactisch gedrag.
- Het bevorderen van intervisie, collegiale visitatie en scholing die bijdraagt aan de school die we willen zijn, een lerende organisatie.
- Meer regie op het eigen werk, in overleg met leidinggevende (m.b.t. taken) en sectiegenoten (m.b.t. lessen).
- Effectieve inzet van de collectieve en individuele werkdrukmiddelen om te komen tot verlaging van werkdruk en verhoging van werkplezier, waar mogelijk op maat.
- Het aanbod van teamscholingen t.b.v. eenduidigheid over inhoud en uitvoering.
- Aandacht voor prioriteren en faseren van onderwijskundige ontwikkeling.
- Een nadrukkelijker verdeling wie waar bij wordt betrokken.
- Een helder taakbeleid, kaderstellend en éénduidig op bestuursniveau, duidelijk en inzichtelijk op schoolniveau.

Prioriteit 2:

- Goede coaching, zowel in de inductiefase als in latere fases in de carrière.
- Training van leidinggevenden op het signaleren van dreigend (langdurig) verzuim en het voeren van gesprekken.
- Goede informatie over en optimale inzet van de beschikbare middelen voor medewerkers bij dreigend verzuim.
- Het laten van de verantwoordelijkheid bij de medewerker en het bieden van ondersteuning.

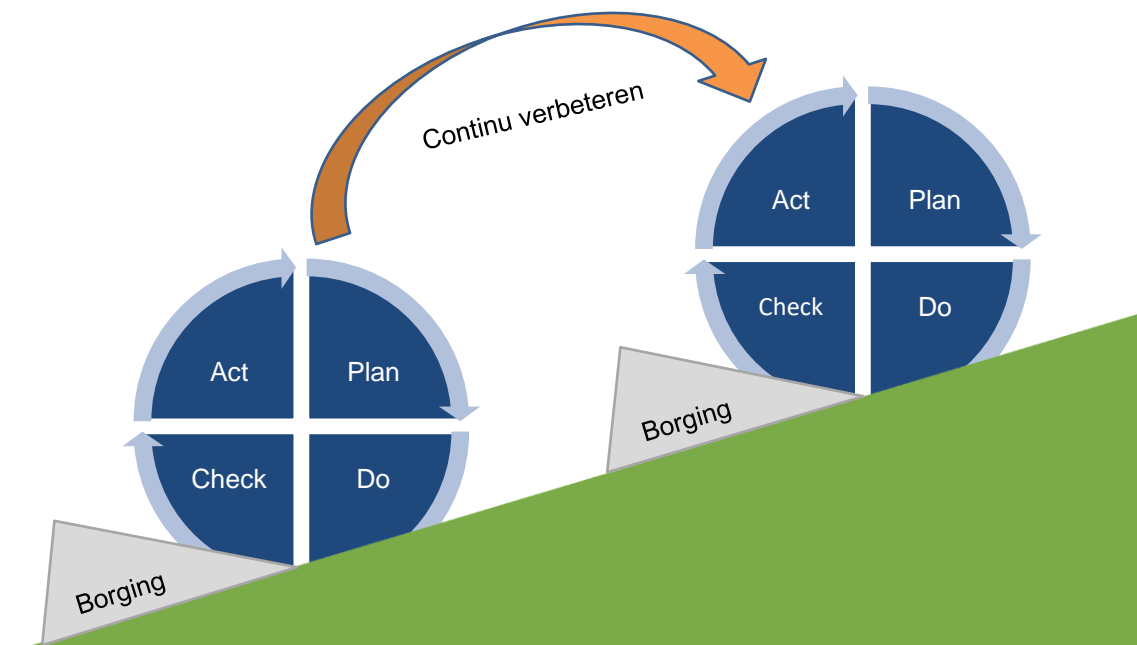
- Een goede inzet van de scholingsmogelijkheden van de Werkplaats.
- Onderzoek of meer eigen regie op professionalisering mogelijk is. Met ook scholingsactiviteiten zonder directe link met schooldoelen, vanuit persoonlijke interesse en/of ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en verhoging van werkplezier.
- Een kader waarin er ruimte is om over beleid mee te denken in relatie tot ervaren werkplezier.
- Duidelijke opdrachten om gezamenlijke ontwikkeltijd goed te benutten. Ontwikkelmiddagen worden vrijgehouden van andere activiteiten, tenzij in overleg met de MR anders is afgesproken.

## 6. Kwaliteitsbeleid

### 6.1 Continu verbeteren

De kwaliteit van ons onderwijs is cruciaal voor de toekomst van onze leerlingen. Daarom kijken wij voortdurend hoe wij het onderwijs beter vorm kunnen geven. Onder goede kwaliteit verstaan we dat we voldoen aan de normen van de inspectie én aan onze eigen criteria. We werken aan zo goed mogelijk onderwijs in termen van resultaten die leerlingen behalen en in termen van optimale ontwikkeling van hun kwaliteiten en hun vaardigheden.

Kenmerkend voor het kwaliteitsbeleid is de PDCA-cyclus die op alle niveaus wordt toegepast: het niveau van de individuele leerling, het niveau van groepen, afdelingen of opleidingen en het niveau van (beleid)ontwikkeling. De PDCA-cyclus heeft tot doel om continu en planmatig te werken en te verbeteren. Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven:





## 6.2 Het onderwijsproces – kwaliteit op maat

De ontwikkeling van de leerlingen houden we nauwgezet bij. Op individueel niveau bewaken we of de onderwijsresultaten in lijn zijn met de verwachte resultaten. Daarnaast kijken we ook naar de vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling: maakt een leerling het goed en hoe ontwikkelt hij/zij zich? De derde invalshoek zijn de eigen ambities en wensen van de leerling. Deze drie elementen zijn de toetsstenen voor het gesprek met de leerling (en zijn/haar ouders) over het onderwijsaanbod en eventuele aanpassingen daarin.

Het uitgangspunt is dat we het onderwijs afstemmen op de ontwikkeling van de leerling, zijn/haar vragen en behoeften en dat we er zorg voor dragen dat er een ononderbroken ontwikkeling kan worden doorgemaakt richting de eindtermen van de opleiding. Hierbij wordt een cyclische aanpak gehanteerd: evalueren, analyseren, plannen, uitvoeren en weer evalueren.

## 6.3 Zicht op de kwaliteit – stelsel van kwaliteitszorg

We houden zicht op onze kwaliteit met behulp van diverse (onderzoek)instrumenten. We meten de tevredenheid van ouders en leerlingen, waaronder hun veiligheidsbeleving. Daarnaast analyseren we doorstroomgegevens, toetsresultaten, examenresultaten en slagingspercentages. Om de kwaliteit, mede in het licht van het meer formatief evalueren, goed te kunnen bewaken zullen we in de komende periode onze huidige aanpakken omzetten in een systeem van methode-onafhankelijk toetsen. Resultaten analyseren we vanuit verschillende invalshoeken: op het niveau van de groep, het leerjaar en per sectie. Deze analyses, die we ook vergelijken met resultaten van andere VO-scholen, kunnen aanleiding zijn om maatregelen of aanpassingen door te voeren. De gegevens worden besproken binnen de schoollocaties (in het locatiemanagementteam, per sectie en per afdeling) en binnen de directie van het Maaswaal College. De ambitie is om deze structurele bespreking te borgen. De kwaliteitsinformatie komt op deze manier bij de relevante personen terecht, d.w.z. bij diegenen die direct de kwaliteit op dat punt kunnen beïnvloeden. Zo kunnen in de ogen van betrokkenen haalbare verbetermaatregelen worden geformuleerd en bewaakt. Op het Maaswaal College kennen we vanaf het schooljaar 2022-2023 voor beide locaties een datacoach. Deze ondersteunt het LMT, de secties en andere professionals in het voorzien en analyseren van data, het formuleren van heldere verbeterdoelen en het vaststellen van geschikte evaluatiemiddelen. Gedurende de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 is er ook een projectleider aangesteld om deze nieuwe situatie goed op te zetten en te borgen.

Een belangrijk instrument dat we de afgelopen planperiode hebben leren inzetten is de review. Tenminste één maar vaak meerdere keren per jaar houden we een review. Tijdens deze review worden (delen van) lessen bezocht, gesprekken gevoerd met leerlingen, ouders en medewerkers om de voortgang en kwaliteit van de onderwijsontwikkelingen in beeld te brengen, waar nodig interventies te plegen of doelstellingen bij te stellen.

Voorts wordt op @voCampus niveau het instrument collegiale visitatie ingezet om elkaar periodiek een spiegel voor te houden. Het visitatiepanel bestaat uit collega's van andere scholen; dit panel visiteert een collega-school aan de hand van een onderzoeksvraag. Dit instrument heeft een lerend effect voor zowel de school die gevisiteerd wordt als voor de panelleden die inzichten meenemen naar hun eigen school.

De verantwoording over de kwaliteit krijgt vorm in de hiërarchische lijn. De locatiedirecteuren leggen aan de rector verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op hun locatie, via periodieke rapportages en gesprekken. De rector legt op zijn beurt verantwoording af aan het bestuur (@voCampus) over de kwaliteit van het onderwijs van het Maaswaal College in kwartaalrapportages

en in de gesprekken hierover met de bestuurder. Op deze manier houdt het bestuur zicht op de kwaliteit van het onderwijs van het Maaswaal College.

Daarnaast is er periodiek overleg tussen het bestuur en alle rectoren van de scholen van @vo Campus (directieberaad). In dit overleg zijn onderwijskundig beleid, kwaliteit(beleid), onderwijsresultaten, personeelsbeleid, financieel en facilitair beleid terugkerende thema's. Het overleg draagt bij aan het zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs en ontwikkeling ervan binnen @voCampus.

### **(Meet)instrumenten**

Er worden (meet)instrumenten gehanteerd om zicht te houden op de kwaliteit. De informatie uit deze instrumenten benutten we in het kader van *continu verbeteren*. De belangrijkste (meet)instrumenten binnen het Maaswaal College zijn:

- Monitoren en analyseren van leerresultaten op het niveau van de groep, het leerjaar en de opleiding.
- Analyseren van onderwijsresultaten in termen van:
  - onderwijspositie
  - onderbouwsnelheid
  - bovenbouwsucces
  - examencijfers
- Analyseren van gegevens/cijfers uit Managementvensters:
  - tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders;
  - respons via leerlingenraden, ouderraad-/klankbordgroepen, medezeggenschap;
  - competentiewaardering door leerlingen over docenten;
  - gesprekkencyclus;
  - tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers;
  - HRM-data zoals uitgave van scholingsgelden, verzuimcijfers, gegevens m.b.t. bevoegd- en bekwaamheid;
  - lesobservaties;
  - positioneringsonderzoek onder ouders en leerlingen (eens in de 4 jaar);
  - reviews;
  - collegiale visitatie (minimaal eens in de 3 jaar);
  - monitoring projecten, evaluatie en bijsturing;
  - kwartaalrapportages.

### **6.4 Borging en ontwikkeling van kwaliteit**

De kwaliteit van het onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de docent. Daarom is het (strategisch) HR-beleid een centraal ankerpunt voor borging en ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs. Elementen daarvan zijn:

- Bevoegd gegeven lessen. Als schoolstandaard hanteren we de richtlijn dat minstens 90% van de lessen wordt gegeven door docenten die daarvoor de juiste bevoegdheidsgraad hebben in het desbetreffende vak.
- In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling van de docent/medewerker in zijn/haar functie, de ontwikkeling van persoonlijke ambities, vitaliteit en werkplezier en de coaching- en ondersteuningsvragen.
- Er vinden lesobservaties plaats waarbij didactische en pedagogische kwaliteiten worden beoordeeld; dit is input voor de gesprekkencyclus.

- Leerlingen wordt periodiek gevraagd feedback te geven op het functioneren van een docent (competentiewaardering docent door leerling); dit is input voor de gesprekkencyclus.
- Er zijn collegiale consultatiegroepen zodat docenten met elkaar kunnen sparren over casussen of vraagstukken.
- Binnen de Werkplaats van @voCampus kunnen docenten en andere medewerkers van elkaar leren, samen innoveren en elkaar inspireren. Er is een opleidingsaanbod beschikbaar en er zijn leernetwerken (leergemeenschappen) rond verschillende thema's.
- Werkgeverschap op @voCampus niveau. Medewerkers hebben de mogelijkheid om bij een andere school binnen het bestuur te gaan werken als er vacatures zijn. Zo kunnen persoonlijke ambities hand in hand gaan met het uitwisselen van kennis en kunde binnen @voCampus.

## 7. Begrotingsperspectief

### 7.1 Exploitatie

Het Maaswaal College is na een periode van krimp en bezuinigingen weer in stabielere vaarwater terechtgekomen. De meerjarenbegroting voor deze planperiode schrijft zwarte cijfers en aanpassingen in de formatie naar aanleiding van de nog te verwachten demografische krimp lijken haalbaar. De gebouwen zijn op orde. Er is in de afgelopen planperiode vooral geïnvesteerd in het up-to-date brengen van het gebouw aan de Veenseweg. Er is ruimte voor de nodige investeringen, bijvoorbeeld voor het realiseren van de nieuwe leerweg.

### 7.2 Investeren in onderwijsontwikkeling

We hebben een hoog ambitieniveau en realiseren ons dat er zowel door reguliere werkzaamheden als door onderwijsontwikkeling veel van medewerkers wordt gevraagd en dat daardoor extra investeringen noodzakelijk zijn. Deze extra investeringen zijn niet te vinden in de reguliere exploitatie. De directie zal actief zijn en blijven bij het verwerven van subsidies voor projecten die bijdragen aan de in dit plan beschreven onderwijsontwikkelingen. Het op @voCampus niveau en daarbuiten samenwerken met partners aan onderwijsontwikkelingen maakt naar verwachting ook meer mogelijk dan alleen als school zelf ontwikkelen. Voorbeelden daarvan zijn Sterk Techniek, samenwerking met MBO op het gebied van taal en rekenen, buitenschools leren met bedrijven etc.

### 7.3 Donatie of sponsorgelden

Het Maaswaal College staat open voor het ontvangen van donaties of sponsorgelden. Als tegenprestatie voor de ontvangen gelden kan de schenker of sponsor vermeld worden in een schoolgids of nieuwsbrief.

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak- en doelstelling van het Maaswaal College. Sponsorgelden mogen alleen worden gegeven vanuit een maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor bij de school. De gelden mogen het onderwijs dat aan de leerlingen wordt gegeven niet beïnvloeden.