



Schoolplan 2022 - 2026

Het College Weert

‘We zijn ons ervan bewust dat we werken met unieke en talentvolle leerlingen die in staat zijn om samen met ons een eigen leerweg uit te stippelen. Wij dagen deze leerlingen uit om vanuit een kritische houding zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige en onderzoekende persoonlijkheden’.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Kaders	5
2.1 Kenmerken van Het College	5
2.2 Bestuurlijke visie Stichting LVO	6
2.3 Onderzoekskader van de inspectie	8
3. Onderwijsbeleid en ambities	9
3.1 Onderwijskundig beleid	9
3.2 Leerlingenzorg en Schoolondersteuningsprofiel	10
3.3 Veiligheid en anti-pestbeleid	10
3.4 ICT	11
4. Personeelsbeleid en ambities	12
5. Kwaliteitsbeleid en ambities	13
5.1 Omschrijving	13
5.2 Kwaliteitsmetingen, cyclisch werken	13
6. Strategische doelen	15
7. Aanvaarden externe gelden	17
Bijlagen	18
Bijlage 1 verdeling vrouw en man in de school	18

Voorwoord

Geachte lezer,

Beste collega, leerling, ouder/verzorger en geïnteresseerde,

Voor u ligt het schoolplan van Het College. Daar waar voorheen een schoolplan gold voor alle Weerter scholen, wordt het schoolplan nu voor de scholen separaat geschreven; iedere school is uniek met andere speerpunten. .

Het College is dé vwo-gymnasiumschool in Weert en verzorgt tevens Koers-onderwijs. Wij verzorgen onderwijs voor onze leerlingen, waarbij naast leren en ontwikkelen onze school ook een belangrijke ontmoetingsplek is voor onze leerlingen.

Dit schoolplan is tot stand gekomen door verschillende documenten zoals tevredenheidsonderzoeken en analyses en door ambitiegesprekken die, mede in samenwerking/overleg met medewerkers, leerlingen en ouders van leerlingen van Het College, voor input hebben gezorgd. Wij willen allen bedanken voor hun inzet en inbreng bij de totstandkoming daarvan. Het schoolplan 2022-2026 geeft de uitwerking op hoofdlijnen. In het schooljaarplan en de ondersteuningsplannen (o.a. SOP, Schoolveiligheid, Kwaliteitsbeleid etc.) wordt dit schoolplan verder ingevuld.

Een kernachtig schoolplan voor ontwikkeling en vernieuwing, waar medewerkers zich in herkennen en met plezier aan werken, is elke vier jaar voor scholen een uitdaging. Het plan is geen doel op zich, maar een middel om te prioriteren en actiegericht te kunnen werken aan gedragen ambities.

Wij wensen u veel leesplezier en hopen dat dit schoolplan voor eenieder duidelijkheid biedt over de visie en ambities van Het College, waar we trots op zijn.

Janneke Jacobs,
Locatiedirecteur Het College

Weert, oktober 2022

1. Inleiding

Eens in de vier jaar wordt een nieuw schoolplan geschreven. Personeel, ouders en leerlingen worden hierbij betrokken. In het schoolplan staan de ambities voor de komende vier jaar beschreven. De concretisering van deze plannen wordt de komende vier jaren in de separate schooljaarplannen uitgewerkt en verder gespecificeerd in de teamplannen.

In de volgende hoofdstukken worden de kaders benoemd, waarna het onderwijs-, personeels- en kwaliteitsbeleid beschreven staan. Hierbij worden de ambities aangegeven vertaalt in strategische doelen.

2. Kaders

Dit plan is opgesteld binnen drie belangrijke kaders:

1. De eisen die de Nederlandse overheid aan scholen stelt en die zijn opgenomen in het vernieuwde Onderzoekskader 2021 van de Inspectie.
2. De beleidsvisie van stichting LVO waar onze school deel van uitmaakt (Horizon 2025).
3. De beleidsvisie van Het College zelf.

Daarnaast dienen het schoolplan LVO Weert 2018-2022 en het schooljaarplan 2021-2022 als basis.

We willen in dit schoolplan kort maar krachtig de zaken benoemen waar wij de komende vier jaren extra aandacht aan gaan of blijven besteden. Wij kijken achtereenvolgens naar:

1. De pedagogisch-didactische benadering oftewel het antwoord op de vraag hoe een goede les op Het College er uit ziet.
2. Welke randvoorwaarden voor goed onderwijs wij belangrijk vinden.
3. Ons personeelsbeleid.
4. Ons stelsel van kwaliteitszorg.
5. Het sponsorbeleid.
6. De doelen die wij ons op basis van voorgaande zaken stellen.

Het schoolplan wordt ieder jaar vertaald in een schooljaarplan waarin duidelijk gemaakt wordt welk deel van het schoolplan het betreffende schooljaar uitgevoerd wordt, welke nieuwe zaken dat jaar aandacht dienen te krijgen, in hoeverre de doelstellingen van het vorige schooljaarplan bereikt zijn en hoe gemeten zal worden of de ambities voor het nieuwe schooljaar bereikt worden.

2.1 Kenmerken van Het College

Het College is een categoriale vwo-school. Daarnaast is er binnen Het College ruimte voor Koers. Een kleine school waar gepersonaliseerd leren en leren door middel van leerdoelen centraal staan. Het College maakt deel uit van Stichting Limburgs Voorgezet Onderwijs (LVO), een onderwijsorganisatie met scholen voor voortgezet onderwijs verspreid over heel Limburg. Er werken op Het College ongeveer 120 medewerkers en er wordt onderwijs gegeven aan ongeveer 1000 leerlingen.

Het College is een school waar de basis op orde is, waar de rendementen goed zijn en die een bovengemiddeld slagingspercentage heeft.

Missie Het College

De kernwaarden van de school zijn: **vertrouwd, ontdekkend, inspirerend & dichtbij**. Het College wil INSPIREREN en uitdagen om doelen en wensen te ONTDEKKEN en te realiseren. Hierbij is de school de gids die begeleidt, de weg wijst én meereist. Om tot een goed resultaat te komen zijn gemotiveerde, enthousiaste medewerkers en scholieren nodig. Dit bereik je door een aanpak die weet te INSPIREREN en door DICHTBIJ de mensen te staan. Daadwerkelijk luisteren naar wensen en behoeften en deze in een VERTROUWDE omgeving vertalen naar concrete producten en faciliteiten die op een ONTDEKKENDE wijze worden aangeboden.

Uit een gezamenlijke thema-avond met leerlingen, personeel en ouders, is het volgende naar voren gekomen:

“Het College is een plek voor leerlingen en medewerkers om te mogen groeien en bloeien. Een plek die een belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling en die we samen vormgeven met de noodzakelijke begeleiding. Je mag en kunt op Het College jezelf zijn, waarbij we oog hebben voor diversiteit. Een veilige leeromgeving waar, naast leren, plezier maken ook belangrijk is, met respect voor elkaar. Iedereen is gelijk en wordt ook zo behandeld. Maar geen enkele leerling is gelijk in kenmerken en iedereen mag dan ook zichzelf zijn.”

Visie op onderwijs

We zijn ons ervan bewust dat we werken met unieke en talentvolle leerlingen die in staat zijn om samen met ons een eigen leerweg uit te stippelen. Wij dagen deze leerlingen uit om vanuit een kritische houding zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige en onderzoekende persoonlijkheden.

Visie op leren

We zijn trots op onze school waarbij we ontwikkelingsgericht en vanuit reflectie leren. Daarbij is ieder zijn of haar handelen leerlinggericht en is het vanzelfsprekend dat iedereen leert en reflecteert.

Het is onze ambitie om onze missie, visie op onderwijs en visie op leren terug te zien in ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid.

2.2 Bestuurlijke visie Stichting LVO

“Heel de mens heeft waardigheid en ieder mens staat als één geheel centraal. Al onze leerlingen en medewerkers tellen mee met al hun menselijke waardigheden. Vanuit deze gedachte verzorgen we onderwijs dat voorbereidt op de uitdagingen van de wereld van vandaag en morgen.”

Dit zijn de eerste zinnen uit “Horizon 2025 – onderwijs vanuit waarderend perspectief”, de beleidsvisie van LVO. Deze beleidsvisie beschrijft zeven items, te weten:

- | | |
|--------------------|---|
| 1. De leerling | Ruim baan voor hun vaardigheden, keuzes en unieke persoonlijkheid; |
| 2. De medewerker | Aandacht en waardering voor leerlingen en voor elkaar; |
| 3. De school | Een bron van talent, want we kennen elkaar en zien elkaar; |
| 4. Bedrijfsvoering | Slim samenwerken en duurzaam bouwen; |
| 5. Samen | Ontwikkelen van het best denkbare onderwijs voor onze leerlingen; |
| 6. Kwaliteit | Mogelijkheden zien en versterken, doelen stellen en er samen voor gaan; |
| 7. Dialoog | Vanzelfsprekend en betrokken in een open gesprek zijn. |

De LVO Beleidsvisie vormt de leidraad waarlangs de scholen van LVO hun eigen visie ontwikkelen en die vervolgens vertalen naar hun schoolplan en schooljaarplan. De bestuurlijke visie van LVO is dan ook een leidraad geweest in het opstellen van dit schoolplan.

Om de inkadering van ons schoolplan nog beter te kunnen begrijpen plaatsen we onderstaande citaten uit de beleidsvisie:

- Over talent, motivatie en ontwikkeling van leerlingen:

“Leerlingen komen pas echt verder als we aandacht hebben voor de successen die ze boeken. Wat leerlingen nog moeten ontwikkelen, versterken we door ze aan te moedigen. We prikkelen hun nieuwsgierigheid en hebben aandacht voor wat hen motiveert.”

- Werken bij LVO ‘Samen worden we beter’:

“We gebruiken elkaars talent om de beste dingen voor het onderwijs te doen en leren elke dag van elkaar. Onderwijs wordt interessant als we ons richten op kansen en mogelijkheden. Aan belemmeringen of onmogelijkheden verspillen we geen energie. Bij LVO zijn we onderwijsprofessionals in hart en nieren. Voor de leerlingen betekent dit dat we ons open stellen voor hun mogelijkheden. We oordelen niet te snel, maar luisteren vooral en geven de leerling zo ruimte. Wij weten wat hen motiveert en laten dat blijken door waardering.”

- De school:

“De school is een bron van talent. Het is een plek waar je graag wilt zijn. Of je er nu lessen volgt of werkt, je weet dat je onderdeel bent van een geheel. Jij kent de ander, de ander kent jou.”

- Soepele bedrijfsvoering:

“De middelen die LVO ter beschikking staan, worden op een goede en gerichte manier ingezet ten dienste van het onderwijs en de leerlingen. Optimale centrale en decentrale bedrijfsvoering maken goed onderwijs mogelijk.”

- Wat maakt ons LVO?

“Samen zijn we meer dan de som der delen. Dit komt doordat we elkaar uitdagen en ondersteunen op de belangrijkste ontwikkelingen waar het onderwijs voor staat. We halen onze trots uit het feit dat we elkaar waarderen en stimuleren bij de dingen die we doen voor de ontwikkeling van onze jongeren.”

- De kwaliteit van onderwijs:

“De kwaliteit van ons onderwijs blijkt niet alleen uit het feit dat de basiskwaliteit op orde is, maar vooral uit de manier waarop we onze ambities realiseren. We stellen ons doelen en we gaan er samen voor. Kwaliteit is geen belofte maar een predicaat voor onze manier van werken. We gebruiken data om tot inzicht in de kwaliteit te komen en beter te worden.”

- Een goed gesprek:

“We spreken elkaar aan op de resultaten die we halen en werken samen aan verbetering. We zijn niet bang om uit te leggen welke keuzes we maken en nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten. We gaan en staan voor onze school en hebben elkaar nodig om vooruit te komen. Daarom is het vanzelfsprekend dat we ons verantwoorden over de dingen die we doen, aan iedereen en op alle onderdelen van de organisatie. Naar iedereen die betrokken is bij onze scholen willen we duidelijk en open zijn. De kracht van LVO bestaat niet uit het feit dat we feilloos werken, maar uit de veerkracht waarmee we onze ontwikkelpunten aanpakken.”

2.3 Onderzoekskader van de inspectie

Per 1 augustus 2021 is het nieuwe onderzoeks- en waarderingskader van de inspectie ingegaan. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid van de besturen om toe te zien op de kwaliteit van hun scholen verstevigd. De besturen zijn er tevens verantwoordelijk voor dat het financieel beheer op orde is. Tevens worden de besturen nadrukkelijker gestimuleerd om na te denken over hun eigen ambities. Het toezicht van de inspectie op het onderwijs op de individuele scholen is aanvullend op wat het bestuur zelf uitvoert en waarover het zich verantwoordt.

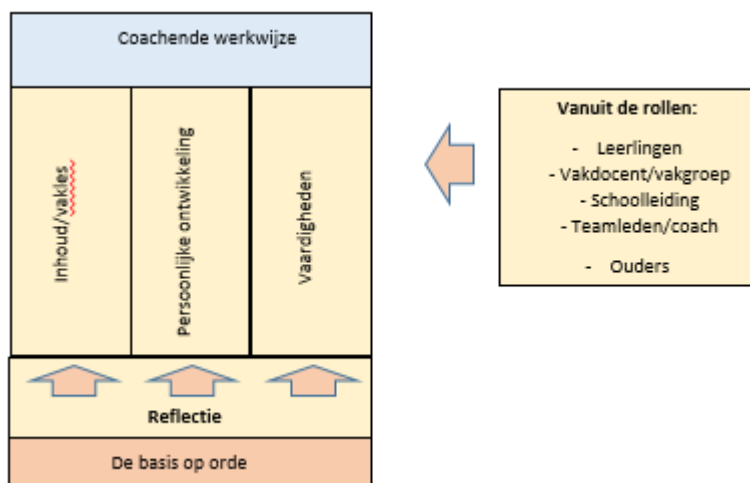
Het Onderzoekskader kent een “waarderingskader scholen”. Daarin onderscheidt men vier kwaliteitsgebieden, te weten:

1. Onderwijsproces.
2. Veiligheid en schoolklimaat.
3. Onderwijsresultaten.
4. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie.

3. Onderwijsbeleid en ambities

3.1 Onderwijskundig beleid

Het beleid en de ambities van Het College zijn samengevat en visueel gemaakt in onderstaand conceptueel model:



Binnen Het College vinden we het belangrijk dat iedereen zich binnen de drie gebieden ontwikkelt:

1. Vakinhoud:

Onderwijs vindt plaats in een positieve sfeer. Het doel van de lesactiviteiten) moet duidelijk zijn. De lesactiviteit is waardevol, betekenisvol en interactief, waarbij voor de leerling de toepasbaarheid duidelijk is. De lesactiviteit moet voor iedere individuele leerling op niveau zijn (o.a. uitdagend, nieuwsgierig en remediërend). De lesactiviteiten zijn gekoppeld aan de praktijk (LOB) en aan actualiteiten (burgerschap) en expliciete aandacht voor vaardigheden. Feedback is een vast onderdeel van de lessencyclus.

2. Persoonlijke ontwikkeling:

Het onderwerp “Wie ben ik & wie ben jij?”, is een belangrijk onderdeel gedurende de schoolcarrière en loopbaanoriëntatie (LOB) van onze leerlingen, waarbij zelfreflectie van grote waarde is. Er is ruimte voor ieders persoonlijke ontwikkeling. We hebben respect voor de waarden en normen van elkaar en we maken samen deel uit van ‘Het College’.

3. Vaardigheden:

We zijn er van overtuigd dat naast vakinhoud, het aanleren van vaardigheden een belangrijke taak van de school is. Hierbij denken wij onder andere aan de basale executieve vaardigheden, maar ook aan het vergroten van assertiviteit, durven en ondernemen en initiatieven nemen. Dit doen we in de lesactiviteiten én door middel van buitenschoolse leeractiviteiten.

Bovenstaande geldt voor iedereen in het gebouw en iedereen levert ook vanuit zijn eigen rol een bijdrage aan deze ontwikkeling. Dit alles kan alleen goed functioneren als de basis op orde is. Er ligt een goed fundament om de komende vier jaar in te gaan zetten op bovenstaande pijlers.

Visie op leren

De visie op leren is onlosmakelijk verbonden met deze ambitie, de strategische doelen en het daaruit voortvloeiende beleid en/of de daaruit vloeiende actiepunten. Vanuit reflectie en coaching werken we samen aan de ontwikkeling van elkaar en van de school. We leren en werken samen binnen Het College (zowel medewerkers als leerling; 'we vullen elkaars rugzak'), waarbij we elkaar vooral feedback geven en kritisch blijven.

Daarnaast kiezen we op Het College voor onderwijs met activerende didactiek en variatie in werkvormen.

Pedagogisch didactisch klimaat

Het uitgangspunt in ons pedagogisch didactisch handelen is de relatie met de ander; een mensgerichte relatie waarin de leerling zich gezien en erkend voelt en respectvol en onbevooroordeeld wordt benaderd. Onze medewerkers creëren een leerklimaat waarin de leerlingen worden gemotiveerd en waarin ze betrokken en actief zijn. Er is ruimte om talenten te ontwikkelen. We zetten in op een cultuur waarin de focus ligt op het leerproces van de leerling, maar ook de medewerker. We beseffen dat we met leerlingen en medewerkers werken die allemaal verschillend zijn. Die allemaal in een andere fase van ontwikkeling zitten.

3.2 Leerlingenzorg en Schoolondersteuningsprofiel

Onze ambitie is, meer dan ooit, dat een leerling zich gehoord en gezien voelt op Het College en passende begeleiding krijgt. Onze school heeft aandacht voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Wat we deze leerlingen als school kunnen bieden staat beschreven in het schoolondersteuningsplan (SOP).

We hebben het welbevinden van leerlingen en medewerkers hoog op de agenda staan. Landelijke onderzoeken laten zien dat aandacht voor het sociale en emotionele welbevinden belangrijker is dan ooit. Op Het College besteden we daar op verschillende manieren aandacht aan. Te denken valt hierbij aan het pedagogisch en didactisch handelen, het mentoraat en decanaat, de coaching, de aandacht voor hoogbegaafdheid, de faalangstreductietraining en uiteraard de inzet van het intern ondersteuningsteam (IOT).

3.3 Veiligheid en anti-pestbeleid

Het College is een veilige school voor leerlingen en medewerkers. Wij gebruiken de veiligheidsmonitor om de sociale veiligheid te monitoren en waar nodig het veiligheidsbeleid bij te stellen.

Op Het College onderschrijven wij het uitgangspunt dat mannen en vrouwen, meisjes en jongens, mensen met een verschillende culturele achtergrond en mensen met een diverse seksuele

geaardheid, gelijkwaardig zijn. Uitgaande van deze gelijkwaardigheid vinden wij het onderstaande van belang:

- Onze school schept een klimaat waarin leerlingen en medewerkers zich veilig voelen.
- We hebben respect voor elkaar en elkaars persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden.
- Onze school creëert ruimte om verschillend te zijn (persoonsgebonden of cultuurgebonden).
- Onze school schept voor de leerlingen maximale voorwaarden om een positief zelfbeeld te ontwikkelen met inachtneming van de wettelijke en organisatorische kaders.
- Onze school besteedt aandacht aan zelfredzaamheid en weerbaar gedrag.

Onze school heeft een veiligheidscoördinator en er is een schoolveiligheidsplan. Hierin is onder andere aandacht voor de (psycho-)sociale veiligheid. Daarnaast heeft de school een preventiemedewerker. Van alle medewerkers, leerlingen en ouders wordt een inspanning verwacht gericht op het terugdringen van pestgedrag. Het College heeft een uitgewerkt anti-pestprotocol voor leerlingen en medewerkers en beschikt over een anti-pestcoördinator.

3.4 ICT

De komende jaren wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om digitale leermiddelen structureel te integreren in ons onderwijs. Digitale vaardigheden spelen een belangrijke rol ter voorbereiding op de toekomst van onze leerlingen. Door gebruik te maken van digitale hulpmiddelen sluit het onderwijs tevens beter aan op de leerbehoeften van leerlingen en kunnen docenten steeds beter variëren met lesmateriaal.

4. Personeelsbeleid en ambities

Uitgangspunt is dat alle medewerkers geschikt zijn voor hun functie en hiervoor de juiste opleiding hebben gevolgd. Voor de docenten betekent dit wanneer zij les geven hiertoe bevoegd zijn en dat, daar waar dit niet het geval is, de docent in kwestie geacht wordt zijn bevoegdheid alsnog binnen een redelijke termijn te behalen. Daarnaast worden alle starters gedurende hun eerste jaar op school gecoacht en zijn coaches ook op afroep beschikbaar voor alle personeelsleden.

Alle personeelsleden worden geacht hun bekwaamheden te onderhouden door middel van scholing, het bijhouden van vakliteratuur en/of intervisie; dit wordt gewaarborgd door de ontwikkel- en beoordelingsgesprekken die iedere collega met zijn direct leidinggevende voert. Daarnaast vindt er enkele keren per jaar een gesprek plaats tussen de directie en de vakgroepvoorzitters. Onderwerp van gesprek zijn de behaalde resultaten en het vakwerkplan. Zowel de vakgroepen als de directie kunnen ook andere zaken op de agenda zetten. Uitgangspunt van deze gesprekken is samen op een constructieve manier komen tot verbetering van ons onderwijs. Hetzelfde verwachten wij van de onderlinge omgang tussen alle personeelsleden van onze school en van de omgang met onze leerlingen en hun ouders.

De kwaliteitscultuur blijkt uit waarneembaar professioneel gedrag: alle medewerkers zijn op de hoogte van de hoofdlijnen van het beleid van de organisatie, handelen daarnaar en ontwikkelen zich in de gezamenlijk vastgestelde richting. We leren en werken samen, waarbij we elkaar vooral positieve feedback geven en helpen met opbouwende kritiek. Hierbij tonen we wederzijds respect. We streven na dat onze medewerkers vanuit expertise, betrokkenheid en affiniteit hun bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het onderwijs op Het College.

Medewerkers op Het College zijn goed voorbereid, hebben gevoel voor de ander (relatie, verbinding), zorgen voor afwisseling in de les, hebben realistische verwachtingen voor zichzelf en voor de ander en maken deze zichtbaar, zijn inspirerend, werken vakoverstijgend en hebben oog voor de actualiteit. Daarnaast hebben de medewerkers de vaardigheden om de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) binnen en buiten de klas te doorlopen, zijn in staat om feedback te geven en te ontvangen en dit te verwerken in een persoonlijk ontwikkelplan. Het streven is dat elke medewerker zijn persoonlijk leiderschap neemt voor zijn functioneren en zijn bijdrage aan het resultaat van de organisatie.

In bijlage 1 staat de verdeling medewerkers van Het College.

5. Kwaliteitsbeleid en ambities

5.1 Omschrijving

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee onze school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert, waarborgt en stimuleert. De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op een school gegeven wordt, gemeten langs de eisen van de inspectie, van stichting LVO en van Het College zelf. Wij realiseren ons dat niet alle aspecten van kwaliteit meetbaar en/of beïnvloedbaar zijn. Waar dat wel het geval is, meten wij regelmatig de kwaliteit en zetten wij indien nodig verbeteracties op.

5.2 Kwaliteitsmetingen, cyclisch werken

Het College kent een kwaliteitszorgteam dat bestaat uit twee personen. Zij analyseren data, ondersteunen bij evaluaties, stellen de kwaliteitsagenda op en bewaken de uitvoering van de verschillende kwaliteitsonderdelen. Binnen kwaliteitszorg maken we gebruik van:

- De PDCA-cyclus
- Zelfevaluaties en visitaties door collega LVO-scholen
- CumLaude
- Magister Management Platform (MMP)
- Kwaliteitsscholen (tevredenheidsonderzoeken)
- Schooljaarplannen
- Teamplannen
- Vakwerkplannen
- Ondersteuningsplannen

De interne kwaliteitszorg richt zich op de continue, systematische en cyclische verbetering van het onderwijs als primair onderdeel van het geheel.

- Leerlingen, ouders en docenten worden systematisch betrokken bij de kwaliteitszorg en bij de maatregelen die nodig zijn ter verbetering via de leerling- en ouderenquêtes en medewerkerstevredenheidsonderzoeken en via het overleg met de MR, ouderraad en de leerlingenraad.
- Data-analyse wordt ingezet bij de evaluatie en het bijstellen van vakwerkplannen, maar ook bij jaarlijkse gesprekken met vakgroepvoorzitters en individuele collega's.
- Lesobservaties door teamleiders worden betrokken bij de ontwikkel- en functioneringsgesprekken.
- Lesobservaties door schoolcoaches of andere collega's worden waar nodig of gewenst ingezet.
- Minimaal twee keer per jaar legt de school bij het bestuur van LVO verantwoording af door middel van een reflectieverslag en onderliggende gegevens.
- Met behulp van het leerlingvolgsysteem houden mentoren/coaches zicht op de ontwikkeling en begeleiding van hun mentor-/coachleerlingen.
- Continu monitoren van risicoleerlingen door prognoses

- Zelfevaluatie van het nieuwe Onderzoekskader 2021.
- LVO organiseerde audits waarbij de kwaliteit van scholen tegen het licht wordt gehouden door collega's van partnerscholen. Dit volgt mogelijk weer in de komende cyclus van vier jaar.
- Van alle personeelsleden verwachten wij dat ze zelf continu bezig zijn met het verbeteren van hun kwaliteit. Tijdens de ontwikkel- en functioneringsgesprekken met hun direct leidinggevende worden hier afspraken over gemaakt.

6. Strategische doelen

Uit voorgaande hoofdstukken over het onderwijsbeleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid stelt Het College zich voor de duur van dit schoolplan de volgende strategische doelen:

1. Brede ontwikkeling en optimale ontplooiing van iedere leerling en medewerker op Het College. Dit bereiken we op de drie gebieden:
 - Vakinhoud
 - Persoonlijke ontwikkeling
 - Vaardigheden
2. Op weg naar een kwaliteitscultuur.

Een leerling verdient het beste onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de individuele leerbehoeften, talenten stimuleert en kansen vergroot. Zoals ook in onze visie beschreven staat, werken we met unieke en talentvolle leerlingen. In onze didactiek en organisatie werken we samen aan de meest optimale leerweg voor iedere leerling. Wij dagen deze leerlingen uit om vanuit een kritische houding zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige en onderzoekende persoonlijkheden.

Leren is meer dan alleen presteren. Wij zijn er van overtuigd dat leerlingen die geïnspireerd en uitgedaagd worden om te leren, meer gemotiveerd zijn en hierdoor meer successen ervaren. Leerlingen krijgen inzicht in hun eigen leerproces en toekomstperspectief en we stimuleren dit door (leer)doelgericht te werken.

Hiervoor zetten we onder andere formatieve evaluatie in als instrument. Formatief evalueren omvat alle activiteiten van medewerkers en leerlingen om de leeractiviteiten in kaart te brengen en te gebruiken om betere beslissingen te nemen over vervolgstappen. De leerontwikkeling wordt niet alleen door middel van cijfers in beeld gebracht. De focus op groei en ontwikkeling, het zinvol inzetten van diverse vormen van (formatieve) toetsing op meerdere momenten tijdens het leerproces en het geven en krijgen van een terugkoppeling en wat dat betekent voor de toekomst zijn hierbij belangrijke elementen.

We investeren in een professionele schoolcultuur. Het gedrag van alle medewerkers leidt naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Het leidt tot een duurzame verbetering van de kwaliteit van de onderlinge relaties en daarmee tot een duurzame verandering in de school.

We willen kwalitatief goed onderwijs bieden, waar leren en ontwikkelen centraal staat. Naast het lesgeven wordt van docenten meer en meer verwacht dat zij ook een bijdrage leveren aan het gezamenlijk vormgeven van het onderwijs. Er is ruimte voor de medewerkers om zich te ontwikkelen, hetgeen bijdraagt aan het waarborgen van de kwaliteit van ons onderwijs. De rol van docent richting de leerlingen is sterk in ontwikkeling: de coachende rol wordt een belangrijker onderdeel van het docentschap.

Kwaliteit begint met ambitie en die hebben we met de strategische doelen uitgesproken. Kwaliteit gaat er vervolgens om hoe je erin slaagt die ambitie waar te maken, oftewel zichtbaar maken.

Hiermee halen we kwaliteitszorg uit de sfeer van 'afvinken' naar een cultuur van willen weten en doelen behalen.

Een sterke kwaliteitscultuur stimuleert alle betrokkenen om zich te richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en met een constructief kritische houding te streven naar de benodigde kwaliteitsverbeteringen. De professional die in teamverband werkt, is de drager van de kwaliteitscultuur van een organisatie. De borging van kwaliteit vereist, naast het vastleggen van beleid, ook een organisatiestructuur en -cultuur waarin kwaliteit systematisch onderwerp van gesprek is met daarin aandacht voor houding en gedrag die nodig zijn om te komen tot een kwaliteitscultuur. Zo wordt kwaliteitszorg een middel om te bouwen aan een kwaliteitscultuur die bijdraagt aan succeservaringen voor zowel de leerling als de medewerker en de stakeholders.

Bij het bereiken van onze strategische doelen betrekken wij onze stakeholders, waarbij ouders een van de belangrijkste partners zijn.

7. Aanvaarden externe gelden

In principe staan wij afwijzend tegen aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan van de overheid en de vrijwillige ouderbijdrage. Mochten zich in de toekomst redenen voordoen om dergelijke bijdragen toch te aanvaarden, dan zullen de voorwaarden waaronder dat mogelijk is eerst ter goedkeuring aan de medezeggenschapsraad van onze school worden voorgelegd.

Bijlagen

Bijlage 1 verdeling vrouw en man in de school

De verdeling van mannen en vrouwen binnen Het College is als volgt:

	MAN	VROUW
SCHOOLLEIDING	40%	60%*
PERSONEEL	37%	63%
(OKTOBER 2022)		

* evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 WPO. Verdeling op basis van personen.

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?



En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?

