



ISK WERELDSCHOOL  
WILLEM VAN ORANJE

# Schoolplan 2019/2020 – 2023/2024

## ISK Wereldschool Willem van Oranje

Datum : 10 december 2018  
Herzien : 19/03/2019, 06/04/2020  
Status : Concept  
CvB : 14/01/2019, 12/05/2020  
KD-PO : N.v.t.  
KD-VO : 14/01/2019, 18/05/2020  
PMR : 23/01/2019, 10/04/2019, 28/05/2020 (instemming art. 22b)  
MR : 23/01/2019, 10/04/2019, 10/06/2020 (instemming art. 22b)  
GMR : N.v.t.  
RvT : N.v.t.  
Door : A. van Vuuren, locatiedirecteur





# Inhoud

Voorwoord .....	2
1. Inleiding .....	3
1.1 Totstandkoming schoolplan .....	3
1.2 Het schoolplan van ISK Wereldschool Willem van Oranje College.....	4
1.3 Ons stelsel van kwaliteitszorg .....	27
2. Gegevens en uitgangspunten Willem van Oranje Scholengroep .....	5
2.1 Bevoegd gezag .....	5
2.2 Algemene schoolgegevens.....	5
2.3 Organogram .....	6
2.4 School- en locatiegegevens .....	7
2.5 Identiteit, missie en visie Willem van Oranje Scholengroep.....	7
2.5.1 Cultuur en identiteit .....	8
2.5.2 Missie.....	8
2.5.3 Visie .....	8
2.5.4 Doelen .....	8
2.5.5 Logo Willem van Oranje Scholengroep.....	9
2.6 Sponsoring .....	9
3. Basis op orde .....	10
3.1 Onderwijsaanbod .....	10
3.2 Zicht op ontwikkeling: de leerling wordt gezien .....	10
3.3 Didactisch handelen van (onderwijzend) personeel .....	10
3.4 Ondersteuning aan leerlingen .....	10
3.5 Onderwijstijd .....	11
3.6 Toetsen en afsluiten .....	11
3.7 Schoonklimaat en veiligheid .....	11
3.8 Resultaten .....	12
3.9 Personeelsbeleid (zie ook hoofdstuk 8) .....	13
3.9.1 Bevoegd .....	13
3.9.2 Bekwaam .....	13
3.9.3 Pedagogisch en Didactisch handelen van personeel .....	13
3.9.4 Professionalisering .....	13
3.9.5 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in management .....	14
3.9.6 Leerling participatie.....	14
4. Identiteit .....	15
5. Leerlingen.....	17
6. Onderwijs .....	19
7. Ontwikkelingsgericht werken .....	21
8. Personeel.....	23
9. Omgeving .....	25
10. Kwaliteitszorg .....	27
11. Vaststelling.....	30

---

## Voorwoord

### **'Leerlingen willen gezien worden'**

Goed onderwijs. Wat is dat eigenlijk? Volstaat dat met het begeleiden van leerlingen op hun weg naar kennis, kunde en vaardigheden of is het meer?

Als Willem van Oranje Scholengroep zien we onze missie breder. Los van een goede basisschoolperiode of het behalen van een waardevol diploma, willen we iedere leerling voorbereiden op hun toekomst met een goed ontwikkeld besef van waarden. Zelfstandig, en met voldoende zelfvertrouwen. Overtuigd van hun eigen unieke kracht en talent.

Dat slaagt alleen als leerlingen echt gezien worden. Een gids hebben. Met de school als scharnier tussen de leerlingen, hun ouders, de maatschappij en hun carrière.

Willem van Oranje Scholengroep faciliteert en ondersteunt haar scholen om deze kernbelofte waar te kunnen maken. Autonome scholen, ieder met hun eigen kenmerken, werkgebied en invulling van de missie. Met als gemene deler onze Protestants-Christelijke signatuur. Een identiteit waar we trots op zijn. Omdat het ons verbindt en omdat het een ankerplaats biedt in een continu veranderende wereld. Een stevige basis van waaruit we innovaties omarmen en met open blik nieuwe samenwerkingen tegemoet treden. Omdat een goede ontwikkeling van onze leerlingen ons aan het hart gaat.

Namens Willem van Oranje Scholengroep,

*Jan Maarten de Bruin*

Voorzitter College van Bestuur

# 1. Inleiding

## 1.1 Totstandkoming schoolplan

Om de organisatie richting te geven voor de schoolplanperiode van 2019-2023 is met een brede vertegenwoordiging in de organisatie een Identiteitsbewijs opgesteld, waarin het 'DNA' van de organisatie is opgehaald c.q. herbevestigd.

Daarnaast heeft een proces plaatsgevonden om de relevante omgeving van de scholen te bevragen op de gewenste ontwikkellijn voor de komende jaren. Dit heeft geleid tot een Vision Eye, een model waarin de visie van het Willem voor de komende jaren is verwoord.

Het Identiteitsbewijs en het Vision Eye hebben een vertaling gekregen naar een concrete strategie. Voor de Scholengroep zijn de zes bewijzen geconcretiseerd en geven daarmee richting voor de scholen. Scholen vertaalden de ambities van de Scholengroep (hoofdstuk 4 t/m 9) in het schoolplan naar een voor hen ruime en haalbare beweging die per jaar specifiek in jaarplannen wordt uitgewerkt. De jaarplannen worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Op basis van de jaarplannen vindt verantwoording plaats aan het bestuur en de medezeggenschapsraad in de vorm van evaluatie (do & check) en planning (plan & act).

Het bovenomschreven proces is zorgvuldig uitgevoerd. We vonden het van het grootste belang om de passie en bevoegenheid van de medewerkers nog eens op een actieve wijze op tafel te krijgen. Tegelijkertijd is er een buitenwereld. En deze buitenwereld bepaalt onze maatschappelijke opdracht. Door gericht onze 'stakeholders' en experts te bevragen zijn we er nog beter in geslaagd te doorgronden wat onze omgeving de komende jaren echt van ons wil.

Zoals gezegd hebben we de ingrediënten uit bovenstaande omgezet in speerpunten. Daarmee maken we echt keuzes. We voelen de verantwoordelijkheid om – meer dan we hebben gedaan – onze organisatie en onze medewerkers duidelijkheid te geven in waar we onze tijd en middelen in willen stoppen. Vandaar dat we de strategische speerpunten vertaald willen zien in schoolplannen, teamplannen en in individuele werkafspraken. Pas als dat gebeurt slagen we er immers in om onze strategie waar te maken.



Zie ook <https://willemvanoranjescholengroep.nl/>.

## 1.2 *Het schoolplan van ISK Wereldschool Willem van Oranje College*

In het BDB (Breed Directie Beraad) is de samenhang tussen schoolplan, basis op orde en LRP (locatieresultatenplan) besproken.

Het schoolplan geeft het beleid voor de komende vier jaren weer, waarbij een fasering wordt aangebracht. Deze fasering wordt weer doorvertaald in het LRP dat jaarlijks per locatie wordt opgesteld.

In het schoolplan worden drie onderdelen beschreven: onderwijs, personeel en kwaliteitszorg. Het schoolplan vormt, samen met o.a. de schoolgids en de klachtenregeling, het kwaliteitsbeleid van de school. Daarnaast wordt de eigen ambitie vanuit het Vision Eye en de bewijzen beschreven in de hoofdstukken 4 t/m 9.

De drie onderdelen van het schoolplan beïnvloeden elkaar: personeelsbeleid raakt onderwijskundig beleid en interne kwaliteit moet op orde zijn om processen goed te laten verlopen. Middels de PDCA-cyclus worden de onderdelen in het schoolplan gemonitord en geborgd.

Met de locatiedirecteuren zijn resultaatafspraken gemaakt. Jaarlijks zullen deze, samen met de verantwoording over LRP en stand van zaken ten aanzien van de te realiseren doelen vanuit het schoolplan, worden geëvalueerd.

Door de MR van de school is instemming verleend op dit schoolplan.

## 2. Gegevens en uitgangspunten Willem van Oranje Scholengroep

### 2.1 Bevoegd gezag

De stichting draagt de naam "Stichting voor Protestants-Christelijk Onderwijs, Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken" ook genaamd Willem van Oranje Scholengroep. Zij heeft haar statutaire zetel in de gemeente Waalwijk. De stichting heeft ten doel het bevorderen van Protestants-Christelijk onderwijs en daaraan gerelateerde activiteiten op het terrein van welzijn, verzorging en opvoeding in de Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken.

### 2.2 Algemene schoolgegevens

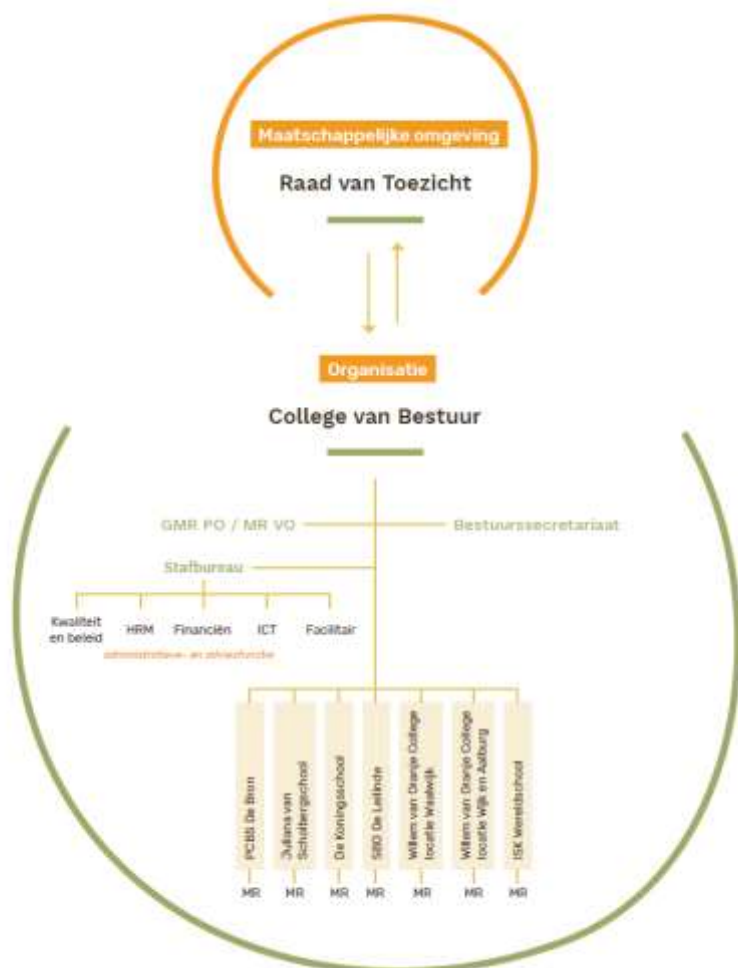
Naam	:	Willem van Oranje Scholengroep Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en de Langstraat en omstreken								
E-mail	:	<a href="mailto:info@wvoranje.nl">info@wvoranje.nl</a>								
Website	:	<a href="http://www.willemvanorangescholengroep.nl">www.willemvanorangescholengroep.nl</a>								
Brin-nummer	:	BRIN 0 1 G H								
Administratie/Bestuursnr.	:	40681								
Orgaancode nummer	:	6040681								
Schooltypen	:	vmbo (lwoo), havo, atheneum, gymnasium								
Bevoegd gezag	:	Willem van Oranje Scholengroep								
Voorzitter Raad van Toezicht	:	de heer drs. R. Opendorp RA								
College van Bestuur	:	J.M. de Bruin voorzitter College van Bestuur								
Situering van de school	:	<table> <tr> <td><i>Locatie Waalwijk</i> De Gaard 4 5146 AW Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 Locatiedirecteur: Adjunct directeur:</td> <td><i>Locatie Waalwijk Van Casterenstraat</i> Burg. Van Casterenstraat 41 5146 GA Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 C.W. Smit J.P.G.A. Straver</td> </tr> <tr> <td><i>Locatie Wijk en Aalburg</i> Perzikstraat 7, 4261 KC Wijk en Aalburg Telefoon 0416 – 69 17 22 Locatiedirecteur:</td> <td>A. van Vuuren</td> </tr> <tr> <td><i>Locatie ISK Wereldschool</i> Baardwijksestraat 44, 5142 WG Waalwijk Telefoon 0416 – 65 22 55 Locatiedirecteur:</td> <td>A. van Vuuren</td> </tr> <tr> <td><i>Locatie De Bron - 05MY</i> Nieuwevaart 11, 5161 AN Sprang-Capelle Telefoon 0416 – 34 53 90 Locatiedirecteur:</td> <td>A. Buijs</td> </tr> </table>	<i>Locatie Waalwijk</i> De Gaard 4 5146 AW Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 Locatiedirecteur: Adjunct directeur:	<i>Locatie Waalwijk Van Casterenstraat</i> Burg. Van Casterenstraat 41 5146 GA Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 C.W. Smit J.P.G.A. Straver	<i>Locatie Wijk en Aalburg</i> Perzikstraat 7, 4261 KC Wijk en Aalburg Telefoon 0416 – 69 17 22 Locatiedirecteur:	A. van Vuuren	<i>Locatie ISK Wereldschool</i> Baardwijksestraat 44, 5142 WG Waalwijk Telefoon 0416 – 65 22 55 Locatiedirecteur:	A. van Vuuren	<i>Locatie De Bron - 05MY</i> Nieuwevaart 11, 5161 AN Sprang-Capelle Telefoon 0416 – 34 53 90 Locatiedirecteur:	A. Buijs
<i>Locatie Waalwijk</i> De Gaard 4 5146 AW Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 Locatiedirecteur: Adjunct directeur:	<i>Locatie Waalwijk Van Casterenstraat</i> Burg. Van Casterenstraat 41 5146 GA Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 C.W. Smit J.P.G.A. Straver									
<i>Locatie Wijk en Aalburg</i> Perzikstraat 7, 4261 KC Wijk en Aalburg Telefoon 0416 – 69 17 22 Locatiedirecteur:	A. van Vuuren									
<i>Locatie ISK Wereldschool</i> Baardwijksestraat 44, 5142 WG Waalwijk Telefoon 0416 – 65 22 55 Locatiedirecteur:	A. van Vuuren									
<i>Locatie De Bron - 05MY</i> Nieuwevaart 11, 5161 AN Sprang-Capelle Telefoon 0416 – 34 53 90 Locatiedirecteur:	A. Buijs									

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

*Locatie Koningschool – 06EJ*  
 Burg. Van Casterenstraat 41, 5146 GA Waalwijk  
 Telefoon 0416 – 27 41 45  
 Locatiedirecteur: A. Buijs

*Locatie SBO Daltonschoon De Leilinde – 23DC*  
 Kasteellaan 41, 5156 CJ Oudheusden  
 Telefoon 0416 – 33 94 83  
 Locatiedirecteur: S.D. Barghoorn

## 2.3 Organogram





## 2.4 School- en locatiegegevens

In ons totale voortgezet onderwijs wordt een daling van de leerlingenaantallen verwacht. Daarnaast dienen de scholen hun marktaandeel te bewaken door rekening te houden met de aantrekkingskracht van andere scholen.

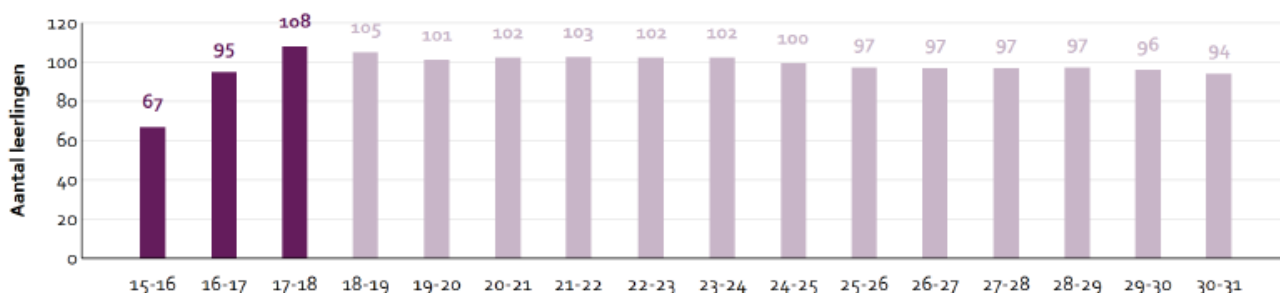
Om in een krimpende markt het marktaandeel te behouden, is een duidelijk profiel noodzakelijk en is het zaak de onderwijsresultaten in alle afdelingen en leerjaren goed op orde te hebben. Een stevige binding met ouders en basisscholen is een voorwaarde voor groei van het marktaandeel.

ISK echter is een aparte vorm van onderwijs voor anderstalige leerlingen die pas kort in Nederland zijn en die nog geen of te weinig kennis van de Nederlandse taal en/of schoolse vaardigheden hebben. Ze zijn nog niet in staat om voortgezet onderwijs of een beroepsgerichte opleiding te kunnen volgen.

Aangezien ISK-onderwijs geen afsluitend onderwijs is, gaat het niet alleen om taalonderwijs maar ook om een pedagogisch klimaat gekenmerkt door geborgenheid en veiligheid als krachtige leeromgeving.

De ISK Wereldschool is organisatorisch onderdeel van de locatie Willem van Oranje College te Wijk en Aalburg en staat onder leiding van de locatiedirectie aldaar. De school heeft in de adjunct-directeur VMBO een directeur op de locatie.

### Hoeveel leerlingen had de school de afgelopen jaren en wat is de verwachting voor de komende jaren?



Diverse internationale ontwikkelingen kunnen als gevolg instroom van nieuwkomers hebben. Leerlingenaantallen op het ISK fluctueren derhalve gedurende het jaar: van ongeveer 75 leerlingen in oktober tot ongeveer 125 leerlingen in juli.

## 2.5 Identiteit, missie en visie Willem van Oranje Scholengroep

Het vertrekpunt voor de concrete invulling van de eigen, lokale identiteit van de scholen is de gezamenlijk geformuleerde identiteit van de Scholengroep. Het identiteitsbewijs<sup>1</sup>, het paspoort van de Scholengroep.

<sup>1</sup> Ons Identiteitsbewijs, bestaande uit onze beginselen en ons paspoort d.d. 4 maart 2016

### 2.5.1 Cultuur en identiteit

Voor Willem van Oranje Scholengroep is de Protestants-Christelijke signatuur de basis. We geloven dat Jezus in woord en daad betekenis geeft aan ons leven. Tolerantie is daarbij een belangrijk begrip. Ieder mens is welkom, uniek en waardevol en heeft zijn of haar eigen talenten. In de gedachte van hoop geven we vorm aan de cultuur en identiteit van de school.

We gaan respectvol met elkaar en onze omgeving om. We inspireren onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot sterke individuen. Dat doen we met enthousiaste en bevlogen docenten met liefde voor hun vak en de school. Bovendien steunen en helpen alle medewerkers van de scholengroep elkaar. Met advies en opbouwende feedback.

We bieden leerlingen ruimte en structuur en zijn als een gids op het pad naar ontplooiing, geloof in eigen kunnen en het vinden van hun plek in de maatschappij.

### 2.5.2 Missie

Onze missie is leerlingen te begeleiden op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid in een omgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot sterke individuen. Met als doel een betekenisvolle plek in onze samenleving te vinden. Met zelfvertrouwen en eigenwaarde.

Dat doen we door onze leerlingen te stimuleren zelf hun talenten en ambities te ontdekken, ieder op zijn of haar eigen wijze.

Daartoe bieden we een veilige en uitdagende leer- en leefomgeving, nauw in verbinding met de maatschappij om ons heen.

### 2.5.3 Visie

De samenleving waarin wij leven en leren is voortdurend in beweging. Onze visie is om innovatief met veranderingen om te gaan en daarbij de ontwikkeling van onze leerlingen als hoogste prioriteit te blijven zien. Hun uniekheid, evenals die van collega's, zien we als zeer waardevol. Binnen onze gezamenlijke kernbelofte en identiteit is ruimte voor eigenheid en ambities.

### 2.5.4 Doelen

Ons primaire doel is leerlingen kwalitatief goed onderwijs bieden. Dat houdt meer in dan het overbrengen van kennis, kunde en vaardigheden. De dimensie socialisatie is een wezenlijk onderdeel van het leerprogramma: we zijn onderdeel van een samenleving, binnen een cultuur met eigen tradities. Hoe verhoud je je tot deze samenleving? Evenveel aandacht is er voor vorming: wie ben je en hoe zie je jouw toekomst? Willem van Oranje Scholengroep stemt gericht haar activiteiten af op deze drie dimensies.

### 2.5.5 Logo Willem van Oranje Scholengroep

Het logo van Willem van Oranje Scholengroep staat symbool voor groei. Onze leerlingen ontwikkelen zich door de jaren heen binnen ons onderwijs. Er ontstaan groeiringen, zoals bij de stam van een boom. Gevoed met kennis, vaardigheden, waarden, geloof, hoop en liefde, groeien ze uit tot wie ze in de kern zijn.



Aan de vruchten herkennen we een boom. Zo herkennen wij onze leerlingen aan hun vruchten, hun uniekheid. De cirkels geven aan hoe de tijd haar werk doet. Hoe de vruchten van onze leerlingen zich gaandeweg vormen. Op weg naar hun eigen identiteit, op weg naar een unieke plek van betekenis in de samenleving.

We verwijzen in het logo naar de olijfbom, stevig geworteld. Een boom met een diversiteit aan vertakkingen en haar olijven in vele soorten en maten. Net als onze leerlingen, ouders en medewerkers. Ieder met een eigen identiteit en talent, geschapen naar Zijn beeld. De druppel in het hart van het logo staat symbool voor wat de vruchten voortbrengen: olijfolie. Olie als brandstof. Voedzaam en helend.

## 2.6 Sponsoring

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de identiteit, goede smaak en fatsoenregels van de school, zoals zijn neergelegd in schoolregels en leerlingenstatuut.

Sponsoring mag niet de grondslag en doelstelling, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.

Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn of worden van sponsormiddelen.

Om het sponsorbeleid op school op een verantwoorde manier vorm te geven, heeft het Willem van Oranje College sponsorbeleid geformuleerd. Dit beleid geeft aan of een school wel of geen sponsoring wenst en zo ja onder welke condities dat dan kan plaatsvinden.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor hetgeen binnen het verband schoolorganisatie plaatsvindt. Om die verantwoordelijkheid waar te maken, geldt dat sponsorovereenkomsten altijd de goedkeuring moeten hebben van het College van Bestuur en instemming van de MR.

Wij verwijzen hier naar het sponsorbeleid voor de Willem van Oranje Scholengroep, definitief per 6 januari 2010.

## 3. Basis op orde

### 3.1 Onderwijsaanbod

ISK (Internationale Schakelklas) is een andere vorm van onderwijs dan het reguliere VO. Bij de vormgeving van het onderwijs wordt gebruik gemaakt van de inzichten en leerroutes van LOWAN (ondersteuning onderwijs nieuwkomers).

De doelstelling is om anderstalige leerlingen zo snel en zoveel mogelijk Nederlands te leren en voor te bereiden op enige vorm van voortgezet onderwijs, zodat zij aansluiting krijgen bij een leerjaar dat gezien hun leervermogen, vooropleiding en leeftijd het best bij hen past, ofwel bij een beroepsopleiding. De leerlingen volgen gemiddeld genomen twee jaar onderwijs op het ISK.

### 3.2 Zicht op ontwikkeling: de leerling wordt gezien

'Leerlingen worden gezien' is binnen Willem van Oranje Scholengroep als een bewijs geformuleerd passend bij de visie van de school (Vision Eye). In hoofdstuk 5 van het schoolplan worden de ambities hierbij nader beschreven.

ISK heeft een schaalgrootte die past bij een overzichtelijke structuur. Door een sterke basisstructuur met rust, duidelijkheid, warmte en liefde, zorgen we dat de leerling wordt gezien. Een omgeving waarin ze hun optreden en gedrag in balans kunnen ontwikkelen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd en in kaart gebracht volgens de richtlijnen van LOWAN.

### 3.3 Didactisch handelen van (onderwijzend) personeel

Docenten op de ISK hebben voldoende didactische en pedagogisch kennis en vaardigheden. Dit kan worden aangetoond met een 2<sup>e</sup> graad bevoegdheid VO en/of met een PABO opleiding. Daarnaast hebben de docenten een aanvullende bevoegdheid NT2. Op de ISK is het onderwijs vaak maatwerk. Om systematisch de leerresultaten en de ontwikkeling van leerlingen te volgen, zijn er afspraken over de lesstof, het tempo en over lesinhoud.

Ondersteuning van ICT is niet meer weg te denken bij het didactisch handelen. ICT-geletterdheid is voor zowel docent als leerling van belang. Verder is het onderwijs op het ISK erop gericht om leerlingen programma's aan te bieden die gericht zijn op eigentijdse levensvaardigheden (zie bewijs 3 van het Vision Eye).

### 3.4 Ondersteuning aan leerlingen

Alle leerlingen op de ISK krijgen een intensieve begeleiding. In de instroomfase is die begeleiding vooral gericht op de inburgering op school (aanwezigheid, leerhouding, huiswerk e.a.) en in de uitstroomfase vooral op de toerusting en doorschakeling naar het vervolgonderwijs.

Samen met de VO-scholen uit het SWV 30.09 'De Langstraat' heeft het ISK zorgplicht. Samenwerking met de VO-scholen in het SWV is essentieel voor de ontwikkeling van de leerlingen en om stuwmeren op het ISK te voorkomen. De dossiervorming van ISK-leerlingen is summier. Op het ISK worden m.b.v. genormeerde toetsen (bureau ICE) de referentieniveaus van taal en rekenen vastgesteld.

Het ISK ziet leerlingenzorg en –ondersteuning als een uiterst belangrijk onderdeel van de taak waar ze voor staat. Belangrijk voor het onderwijs zelf, maar ook belangrijk voor het welbevinden en de algehele vorming van de leerlingen. Die leerlingenzorg wil de school realiseren door middel van een goed werkend systeem van leerlingbegeleiding. In dit systeem speelt de mentor een centrale rol.

De zorgcoördinatoren zijn de centrale aanspreekpunten in het geheel van de ondersteuningsstructuur. Deze zorgen ervoor dat afspraken met leerlingen en docenten m.b.t. extra ondersteuning worden nagekomen. Zo kan er via de zorgcoördinatoren contact worden gelegd met alle interne en externe medewerkers die leerlingenzorg bieden. In het zorgoverleg wordt gezocht naar oplossingen of andere vormen van ondersteuning binnen of buiten de school.

### 3.5 Onderwijstijd

Het aantal lesuren kan per groep verschillend zijn, de startgroep (instroomgroep) bijvoorbeeld heeft meer Nederlands en start nog niet met Engels. Gymles vindt plaats in een gymzaal buiten school gelegen.

De totale onderwijstijd bedraagt 1050 uur uitgaande van 40 weken.

### 3.6 Toetsen en afsluiten

In november en mei worden alle leerlingen getoetst op hun kennis van het Nederlands, Engels (uitstroomleerlingen route 3) en rekenen. De toetsing gebeurt door middel van leerstofonafhankelijke landelijke TOA-toetsen van Bureau ICE. We gebruiken de normen van het referentieniveau Taal en Rekenen voor Nederlands en rekenen. Voor Engels gebruiken we de normen van het CEFR (Common European Framework of Reference). De resultaten van alle toetsen worden door het docententeam besproken en getoetst aan het individuele leerlingenprofiel. De overwegingen m.b.t. het profiel worden met de leerling, ouders, begeleidingen/of voogden besproken.

In mei/juni worden alle gealfabetiseerde leerlingen (wederom) getoetst op hun kennis van het Nederlands, het rekenen en soms het Engels door middel van de leerstofonafhankelijke landelijke TOA-toetsen van Bureau ICE. De resultaten worden door het team besproken. De school herformuleert eventueel het uitstroomprofiel. Het profiel wordt dan nogmaals besproken met de leerlingen, ouders, begeleiding en/of voogden.

De ISK kent geen diplomering, maar zowel docenten, ouders als leerlingen hebben grote behoefte aan een tastbare afsluiting in de vorm van een getuigschrift. Daarbij krijgen de leerlingen een cijferlijst (het rapport).

### 3.7 Schoolklimaat en veiligheid

De visie, de missie en de identiteit van de school zijn medebepalend voor het schoolklimaat en het pedagogisch klimaat (zie ook hoofdstuk 4 en 5 n.a.v. bewijs 1 en 2 van het Vision Eye).

De inrichting van ons onderwijs is zodanig gestructureerd dat regels en afspraken worden nageleefd en daar waar nodig uitgelegd. In de verwachtingen in onze schoolgids ten aanzien van onze leerlingen hebben wij dat ook expliciet duidelijk gemaakt. Deze verwachtingen komen dagelijks aan de orde.

Zowel voor de veiligheid als voor het welbevinden van leerlingen en alle personeelsleden is het noodzakelijk dat iedereen zich houdt aan de normale omgangsnormen.

Bij het volgen van regels en afspraken behoort een houding van respect en begrip en niet omdat het moet, hoewel dat laatste wel aan de orde komt als we spreken over de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging, de vrijheid van meningsuiting en censuurverbod en de vrijheid van vereniging.

Regels voor sociaal samenleven voorkomen niet altijd botsingen of wegmasseren van belangen. Dat laatste hoeft niet altijd, doch kennis van culturen, politieke en sociale achtergronden van groepen in onze samenleving kan leiden tot meer begrip van en voor elkaar.

Bovengenoemde aspecten komen in alle lessen aan de orde, zowel in lesstof als in gedrag. Sturing van pedagogisch klimaat is daarin essentieel.

### 3.8 Resultaten

De uitstroomklassen zijn bestemd voor leerlingen die nog één schooljaar nodig hebben om doorgeschakeld te worden naar een vorm van regulier voortgezet onderwijs of naar werk als een leerling achttien jaar of ouder is.

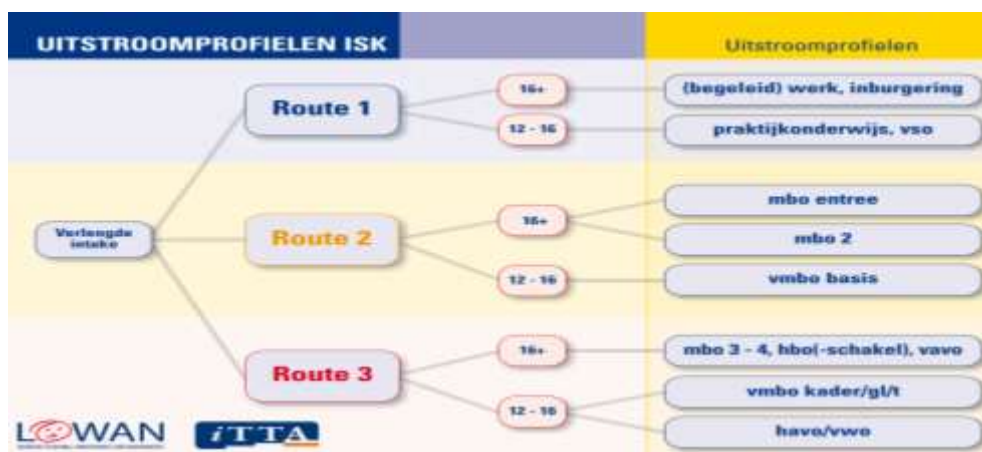
De uitstroomklas route 1 is bestemd voor leerlingen die uitstromen naar werk (>18) of PrO. De uitstroomklassen route 2 en 3 zijn bestemd voor leerlingen met een redelijke tot goede onderwijsachtergrond in het land van herkomst. Leerlingen van dit profiel worden na ISK onderwijs doorgeschakeld naar VMBO, HAVO, VWO (tot en met 16 jaar) of een beroepsopleiding van het MBO (16 jaar of ouder).

De Entree-opleiding is van toepassing op leerlingen vanaf 16 jaar die niet rechtstreeks naar MBO niveau 2 kunnen doorstromen. In het entree-onderwijs wordt meer aandacht besteed aan praktische vaardigheden.

Voor het ISK Wereldschool in Waalwijk is de uitstroom van leerlingen op hoog niveau, tekenend voor de kwaliteit van het geboden onderwijs.

Door LOWAN (ondersteuning onderwijs nieuwkomers) zijn er profielen en leerroutes aangereikt waarop het ISK nu ingericht is. De instroom- en uitstroomgroepen zijn op niveau.

De streefdoelen van de uitstroomprofielen voor Nederlands en rekenen zijn door LOWAN eveneens omschreven en afgestemd op het landelijk referentiekader.



### 3.9 *Personeelsbeleid (zie ook hoofdstuk 8)*

Personeelsbeleid is gericht op kwaliteit van het personeel en welbevinden van de personeelsleden. Beide aspecten moeten een positief effect hebben op de ontwikkeling en leerresultaten van leerlingen.

#### 3.9.1 *Bevoegd*

Het ISK werkt met een zelfstandig team van vast personeel en vrijwilligers en personeel afkomstig van een uitzendorganisatie of gedetacheerd. Daarmee is de 'vaste schil' beperkt. Vanwege de fluctuatie in leerlingenaantallen is de inzet van personeel wisselend.

Het streven is dat 80% van de personeelsleden een NT2-bevoegdheid heeft.

#### 3.9.2 *Bekwaam*

Het personeelsbeleid op ISK Wereldschool wordt uitgevoerd conform de CAO VO. Op bovenschools niveau heeft de scholengroep in een strategisch beleidsplan vastgelegd wat ze van haar medewerkers verwacht. Bij bevoegd en bekwaam personeel spelen, naast de eisen volgens het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel (2018), de zgn. stichtingscompetenties een belangrijke rol.

Om de taallessen te optimaliseren, maakt ISK Wereldschool gebruik van vrijwilligers met onderwijs- en NT2-ervaring. Zie ook 3.9.1.

#### 3.9.3 *Pedagogisch en Didactisch handelen van personeel*

Op ISK Wereldschool is een herkenbaar didactisch klimaat waardoor leerlingen worden geactiveerd, er aandacht is voor hun leerproces en er ruimte is voor de individuele leerbehoeftes van de leerlingen en hun ondersteuningsvraag.

#### 3.9.4 *Professionalisering*

Personeelsleden kunnen ontdekken waar hun talenten liggen, zodat die ontwikkeling enerzijds bijdraagt tot persoonlijk welbevinden, anderzijds tot een waarde(n)volle participatie in de schoolorganisatie, onder meer door brede inzetbaarheid van medewerkers. Er is een afdeling Talent & Ontwikkeling die zich bezig houdt met de talenten, ontwikkeling en vitaliteit van medewerkers

De leidinggevenden hebben in hierin een opdracht. Zij moeten duidelijk maken om welke organisatiedoelen en teamdoelen het gaat. De docent maakt zijn of haar eigen doelen duidelijk. De leidinggevende spiegelt de organisatiedoelen met de individuele doelen van de medewerker en gaat op zoek naar een match.

School, team en vaksectie zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijsresultaten van een groep leerlingen en voor onderwijsontwikkeling. Evenals individuele docenten, krijgen teams, OOP en vaksecties de mogelijkheid om zelf benodigde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten te benoemen en aan te vragen.

Professionalisering is een noodzaak die ook gevoeld wordt door alle medewerkers. Nascholingsbeleid en taakbeleid zijn bij de medewerkers bekend. Per schooljaar wordt in het LRP vastgelegd welke concrete doelen en activiteiten er m.b.t. personeelsbeleid en professionalisering plaatsvinden. Dit wordt met medewerkers besproken tijdens de ROG's. In deze gesprekkencyclus maken medewerkers en leidinggevenden afspraken over de beoogde resultaten en de daarbij behorende ontwikkelingen of scholingsactiviteiten op individueel niveau.

### 3.9.5 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in management

De school heeft in haar IPB opgenomen dat bij het vrijvallen van een functie in de schoolleiding (inclusief afdelingsleiders) rekening gehouden wordt met de samenstelling van het personeel op de school. Gezien de huidige samenstelling van het personeel, is het streven om circa 50% van de schoolleiding te laten bestaan uit mannen/vrouwen.

Wanneer de verhouding man/vrouw dat vraagt, geldt altijd dat bij gelijke kwaliteiten van de sollicitanten, de voorkeur zal uitgaan naar de vrouwelijke/mannelijke kandidaat om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende functies.

Wij verwijzen naar het beleidsdocument 'Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het onderwijsmanagement', vastgesteld 2 december 2013.

### 3.9.6 Leerlingenparticipatie

Het Willem van Oranje College heeft een medezeggenschapsraad (MR) waarin personeel, ouders/verzorgers en leerlingen zitting hebben. Eén collega vertegenwoordigt de ISK in de MR.

Regelmatig wordt er een oproep gedaan aan zowel leerlingen als ouders om zitting te nemen in de MR. Vanwege de relatief korte verblijfsduur op ISK Wereldschool alsmede de taalbarrière is echter het animo bij zowel ouders als leerlingen om deel te nemen aan de MR nihil.



## 4. Identiteit

### Kernbelofte Willem van Oranje Scholengroep

Waardenvol voorbereid op de toekomst. Leerlingen van Willem van Oranje worden gezien. Hun zelfstandigheid wordt vergroot en ze worden voorzien van een goed ontwikkeld besef van waarden. Zij zijn gereed voor hun verdere leven.

#### Protestants-Christelijke signatuur

Afgestemd met en op de lokale omgeving van de school, geven scholen binnen Willem van Oranje Scholengroep duurzaam vorm aan onze Protestants-Christelijke signatuur. Dit is de basis voor waarden die in het dagelijkse leven worden uitgedragen.

De scholengroep leeft en werkt vanuit het evangelie waardoor de signatuur en de waarden zichtbaar zijn in concrete uitingen.

Binnen de Willem van Oranje Scholengroep bestaat een natuurlijke nieuwsgierigheid naar het mens- en wereldbeeld van anderen en naar de waarden die daaruit voortvloeien.

Medewerkers en leerlingen op de scholen van Willem van Oranje Scholengroep hebben een tolerante houding en een positief mensbeeld vanuit de christelijke waarden geloof, hoop en liefde.

#### 2019-2023

- a. Elke school heeft een eigen paspoort (identiteitsdocument) afgestemd met en op de lokale omgeving.
- b. Richtlijn beschikbaar waarin duidelijk is omschreven op welke wijze de PC-identiteit zichtbaar moet zijn:
  - in het personeelsbeleid
  - in de lessen
  - in de omgangsvormen binnen de school
  - in communicatie met de omgeving (werving, ouders, stakeholders)

*Toelichting: PC-signatuur en identiteitspaspoort verbinden met personeelsbeleid, met de organisatiecompetenties, onze do's en don'ts. Onze buitenwereld en leerlingen moeten onze 'heilige principes' merken. Uiting, doel en gedrag moeten congruent aan elkaar zijn.*

- c. Alle medewerkers weten wat van hen gevraagd wordt m.b.t. het uitdragen van de PC-identiteit.
- d. PC-identiteit is zichtbaar in (vak)werkplannen.
- e. Christelijke waarden zijn zichtbaar in pedagogisch klimaat in de klas.

## Protestants-Christelijke signatuur van de school

ISK Wereldschool heeft in de Willem van Oranje Scholengroep een bijzondere positie. Het is de enige school voor nieuwkomers in het SWV De Langstraat. Dat maakt de leerlingpopulatie uniek; een smeltkroes van religies en culturen. Onze Protestants-Christelijke identiteit wordt zichtbaar in:

1. Voorbeeldgedrag van onze medewerkers en leerlingen waarin we laten zien en merken dat iedere leerling welkom, uniek en waardevol is.
2. Een open en gastvrije houding van medewerkers en leerlingen voor andere culturen en gebruiken.

### *Beginsituatie*

*Vanuit de historie is de achtergrond van de medewerkers zeer divers. Bij het aanstellen van vaste medewerkers wordt, naast de benodigde bevoegdheid en bekwaamheid, rekening gehouden met de signatuur van de school.*

*De doorlopende instroom van leerlingen maakt echter dat zo'n 20% van de medewerkers via een flexorganisatie op ISK Wereldschool werkt. Bij het aanstellen van medewerkers die deel uitmaken van de flexibele schil, is bekwaamheid en bevoegdheid een eerste aandachtspunt.*

### **Ambities voor 2022**

#### *Voorbeeldgedrag*

De komende jaren zal de natuurlijke nieuwsgierigheid naar het mens- en wereldbeeld van anderen en de waarden die daaruit voortvloeien, centraal blijven staan. Gedreven door naastenliefde zullen respect en harmonie de belangrijkste uitgangspunten blijven.

#### *Open en gastvrij*

Er is een open, luisterende houding naar alles wat anders is dan men gewend is. Er is waardering voor de mening van elkaar mits deze op een respectvolle wijze wordt geuit. Loyaliteit en kansen geven zijn voorbeelden die passen bij onze normen en waarden.

Medewerkers hebben aandacht voor de mens dichtbij en veraf.

Er wordt de komende jaren een identiteitsdocument voor ISK Wereldschool ontwikkeld.

## 5. Leerlingen

### Leerlingen worden gezien

We kennen onze leerlingen en medewerkers. We weten van iedere leerling en medewerker wie hij/zij is, wat hij/zij kan en nodig heeft om zich verder te ontwikkelen.

Scholen binnen Willem van Oranje Scholengroep hebben een schaalgrootte die past bij het bieden van een goede en veilige leeromgeving.

Door een sterke structuur met rust, duidelijkheid, warmte en liefde zorgen we dat de leerling wordt gezien. We bieden hen daarmee een omgeving, waarin ze hun ontwikkeling in balans door kunnen maken. De doorlopende lijn zorgt daarbij voor continuïteit.

### 2019-2023

- a. De basisstructuur is op orde, zodat rust, duidelijkheid en voorspelbaarheid wordt geboden aan de leerlingen.
- b. De scholen van Willem van Oranje Scholengroep beschikken over leerlinggebonden informatie waaruit blijkt wie de leerling is, wat de potentie is en wat nodig is om deze potentie tot ontwikkeling te brengen.
- c. Elke leerling wordt gekend en gezien.
- d. Leerlingen krijgen onderwijs dat aansluit bij hun mogelijkheden en tempo.
- e. Naast aandacht voor kernvakken is er ruimte voor brede vorming en ontwikkeling van individuele potentie.
- f. Willem van Oranje scholen leveren maatwerk en zorgen daarbij voor een flexibele inrichting van het onderwijs.

## Leerlingen worden gezien

Met een duidelijke structuur waarin rust, warmte en liefde centraal staat, bieden we de leerlingen een omgeving om hun ontwikkeling in balans door kunnen maken.

De leerlingen hebben aandacht en worden écht gezien door:

1. Een overzichtelijke structuur gekenmerkt door een klasgrootte van max. 16 leerlingen.
2. Een duidelijke ondersteuningsstructuur waarin we (extra) ondersteuning en maatwerk bieden. We kennen de ondersteuningsbehoefte van de leerling.
3. Onze kleinschaligheid en wijze van communicatie waardoor we onze leerlingen en ouders kennen.

### *Beginsituatie*

*Het onderwijs is voornamelijk docent-gestuurd waarbij docenten steeds beter maatwerk aanbieden en kunnen omgaan met verschillen in de les en met verschillen tussen leerlingen.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Basisstructuur*

Aangezien ISK-onderwijs geen afsluitend onderwijs is, gaat het in onze visie op onderwijs niet alleen om taalonderwijs, maar ook om een veilig pedagogisch klimaat. Daarin gaan geborgenheid, veiligheid en een krachtige leeromgeving samen op. De talenten van leerlingen die nodig zijn voor sociale vorming en voor een passende uitstroomkwalificatie, worden gezien, gebruikt en ontwikkeld.

#### *Ondersteuningsbehoefte*

Om aan individuele verschillen tegemoet te komen, worden de leerlingen in hun ontwikkeling voortdurend gevolgd. Het doel is om voor iedere leerling afzonderlijk de meest passende overgang naar het reguliere VO of MBO te bereiken. De dromen van leerlingen over de toekomst moeten we positief stimuleren, maar ook begrenzen. De leerling leert en ervaart dat er ook in nieuwe situaties en in een nieuwe samenleving grenzen en onmogelijkheden zijn. Het is nodig om realiteitsbesef te ontwikkelen.

#### *Communicatie en contacten*

Betrokkenheid en contacten met ouders/verzorgers zijn belangrijk. Er zijn korte lijnen over gedrag en verzuim. Tijdens intakes, oudergesprekken en tijdens het jaarlijkse 'Open Huis' worden ouders betrokken bij de organisatie en uitgenodigd om aanwezig te zijn.

## 6. Onderwijs

### Programma's gericht op eigentijdse vaardigheden

Leerlingen leggen in het PO en VO de basis voor hun toekomst.

Toekomstgericht onderwijs bestaat uit een curriculum waarin leerlingen een vaste basis aan kennis en vaardigheden opdoen, waarmee ze vakoverstijgend leren denken en werken en hun kennis en vaardigheden verdiepen en verbreden, met hun eigen mogelijkheden en interesses als leidraad, zich als persoon vormend waar het gaat om de ontwikkeling van hun identiteit, hun creativiteit en een gezonde leefstijl.

Leerlingen worden versterkt in hun zelfstandig opereren. Ze leren eigenaarschap te ontwikkelen, waardoor ze in staat zijn de eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Volwaardig participeren in de samenleving vergt een juist gebruik van digitale hulpmiddelen en een goed gevoel voor de implicaties van het gebruik van de moderne media.

Leerlingen volgen allemaal een basisprogramma (waarin gedifferentieerd werken, omgaan met verschillen, als basisdidactiek wordt gezien) en er is ruimte voor het formuleren van hun eigen onderwijsprogramma, waarin 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden en gebruik van media onderdeel zijn. Tevens kunnen leerlingen omgaan met succes en tegenslagen.

### 2019-2023

- a. De basis is op orde en voor alle kennis- en ontwikkelgebieden (vakken) is in (vakwerk)plannen deze basis aan vereiste kennis en vaardigheden beschreven.
- b. In ieder (vak)werkplan is duidelijk opgenomen op welke wijze duurzame, aan de samenleving bijdragende competenties, met 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden, zijn verwerkt in het leerplan.
- c. Leerlingen zijn verantwoordelijk voor eigen leerdoelen.
- d. In het onderwijs op de scholen staat de ontwikkeling en het talent van de leerling centraal. De onderwijshoud is daaraan ondersteunend.
- e. De kwaliteit van het onderwijs van Willem van Oranje scholen wordt bepaald door de mate waarin we erin slagen leerlingen voor te bereiden op een passende plaats in een dynamische samenleving. Daarbij is enerzijds een gezonde basis van kennis en vaardigheden nodig en anderzijds het aanleren van adequate levensvaardigheden.
- f. Naast kwalificatie is socialisatie en subjectificatie (persoonsvorming) een wezenlijk onderdeel van het onderwijsprogramma.

## Programma's gericht op eigentijdse vaardigheden

Goed integreren in de Nederlandse samenleving is de basis voor de toekomst van ISK-leerlingen. We stimuleren onze leerlingen om proactief te zijn en maken hen bewust dat iedere keuze gevolgen heeft voor henzelf en anderen.

De eigentijdse vaardigheden op onze school worden zichtbaar in leerlingen die:

1. ontwikkelingen doormaken naar zelfstandigheid (autonoom).
2. met een positief zelfbeeld zichzelf kunnen zijn en worden (succesbeleving).
3. verantwoorde keuzes maken in de samenleving (actief burgerschap).
4. zich ontwikkelen in de 21-eeuwse vaardigheden die hen een succesvolle start geven in het vervolgonderwijs.

### *Beginsituatie*

*Naast het aanleren van de taal worden een aantal (digitale) vaardigheden aangeleerd.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Persoonlijke vorming*

Tijdens de schakelperiode draait het onderwijs om persoonlijke vorming van de individuele leerling. Het is onze opdracht om de leerlingen in moreel, politiek, emotioneel, lichamelijk, cultureel en godsdienstig opzicht te vormen tot verantwoorde deelnemers van een samenleving die voor hen nieuw is en anders. Wij zien onze school als een oefenplaats waar fouten maken mag, maar waar je ook verantwoordelijkheid krijgt voor de consequenties van het je niet houden aan regels en afspraken.

#### *Keuzes en succes*

Alle medewerkers omarmen de kernbelofte (waarden-vol voorbereid op de toekomst) en dragen die met overtuiging uit. Er is helder gedefinieerd welke 21-eeuwse vaardigheden het meest nodig en haalbaar zijn voor de leerlingen op de ISK. Ook zijn de keuzemogelijkheden voor de leerlingen in kaart gebracht. Er vinden pilots/experimenten plaats die de leerlingen helpen om hun talenten te ontdekken.

#### *Balans*

Er groeit een evenwichtige balans tussen basisvaardigheden en 21-eeuwse vaardigheden. De medewerkers kennen de principes van de multiplier en passen die toe in de coaching van de leerlingen. De leerlingen weten wat hun talenten zijn. De keuzemogelijkheden zijn geïntegreerd in het onderwijs.

## 7. Ontwikkelingsgericht werken

### Open mentale instelling bij medewerkers

Medewerkers van Willem van Oranje scholen willen zich continu blijven verbeteren en leerlingen maximaal voorbereiden op de complexe samenleving.

De instelling die nodig is, is een open mind. Creativiteit en ongebaande paden betreden zijn goed en vragen voorbeeldgedrag van de medewerkers. De stijl van opereren is gericht op: 'Wat kan wel?' in plaats van 'Wat kan niet?'.

Docenten zijn multipliers voor hun leerlingen.

- Docenten begeleiden als vakdocenten leerlingen in hun ontwikkeling en leerproces.
- Docenten geven waardering aan leerlingen met focus op talenten en niet op wat leerlingen niet kunnen.

### 2019-2023

- a. Iedere medewerker heeft zicht op zijn/haar talenten en beschikt over een SWOT-analyse op de 6 Willem van Oranje-competenties. De analyse is verrijkt met 360° feedback.
- b. Medewerkers zien het belang van talentontwikkeling en eigenaarschap op zelfontwikkeling.
- c. In de jaarroosters is ruimte gemaakt voor collegiale consultatie en intervisie.
- d. In de ROG's is apart opgenomen welke afspraken in dit verband zijn gemaakt.
- e. De scholen zijn professionele en lerende organisaties. Medewerkers leren van elkaar en dat geldt ook tussen medewerkers en leerlingen.
- f. Collegiale consultatie en intervisie maken regulier onderdeel uit van de samenwerking.
- g. Medewerkers vertonen eigenaarschap om maximaal zelfinzicht te hebben (en benutten daarbij feedback van anderen) en door op relevante terreinen deskundigheidsbevordering te organiseren.
- h. Medewerkers hebben zichtbaar contacten in de buitenwereld (aansluitend onderwijs, bedrijven) zodat ze kennis hebben van wat in de 'buitenwereld' van leerlingen gaat worden gevraagd.

## Open mentale instelling bij medewerkers

Onze medewerkers hebben lef en durven ongebaande paden te betreden. Ze zijn op zoek naar verbetering om onze leerlingen maximaal voor te bereiden op een complexe samenleving.

Medewerkers met een open mentale instelling zijn medewerkers die:

1. spreken met elkaar in oplossingen en niet in problemen;
2. verantwoordelijk zijn voor (zelf)ontwikkeling en daarvoor feedback geven en vragen aan anderen;
3. werken vanuit de bedoeling;
4. keuzes kunnen maken waardoor ruimte wordt ervaren om de taken te doen die gevraagd worden.

### *Beginsituatie*

*De medewerkers zijn gepassioneerd en zelfstandig. De fluctuatie in leerlingaantallen maakt dat het verloop van tijdelijke medewerkers groot is. Bij het aanstellen van die tijdelijke medewerkers zijn met name bevoegdheid, bekwaamheid en ervaring essentieel. Met name bekwaam personeel toont vanuit zichzelf een open mentale instelling.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Denken in oplossingen*

Praten met elkaar en niet over elkaar. Praten over wat wél kan (en kansen zien) in plaats van wat niet kan. Dat zijn de uitgangspunten in de gesprekken die gevoerd worden op ISK Wereldschool. Daarvoor is het nodig om het probleemoplossend vermogen van leidinggevenden en medewerkers blijvend te ontwikkelen.

#### *Ontwikkeling*

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar ontwikkeling. Om in beweging te komen en om in beweging te blijven is een veilige omgeving nodig waarin feedback wordt gegeven en ontvangen. Ook aan de omgeving wordt input gevraagd over verschillende thema's zoals de kwaliteit van het onderwijs, de veiligheid en de gastvrijheid.

#### *De bedoeling*

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

#### *Keuzes maken*

Ruimte zoeken binnen de taak die gevraagd wordt. Keuzes kunnen en willen maken. Enerzijds faciliteert de organisatie als medewerkers werkdruk ervaren (en vastlopen). Anderzijds is het de medewerker zelf die proactief de ruimte zoekt en vindt om duurzaam te functioneren. Het vraagt creatief denken, duidelijkheid en veel vragen stellen van leidinggevenden die de gesprekken hierover voeren met hun teamleden.



## 8. *Personeel*

### **Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel**

In onze scholen heeft iedere medewerker zijn eigen verantwoordelijkheid en krijgen schoolteams de ruimte om het werk zo in te richten als bij hun leerlingen of uit te voeren werkzaamheden (onderwijsondersteunend personeel) past.

Werknemers voelen zich erkend en gesteund door schoolontwikkelingen en werkomstandigheden waar ze zelf over meepraten.

Medewerkers van Willem van Oranje Scholengroep zijn goed in hun professie, zijn gericht op de leerling en hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen.

Medewerkers vragen van zichzelf om flexibel in te spelen op ontwikkelingen, zodat ze wendbaar zijn en blijven. Talenten worden gezien en benut.

De medewerker is en voelt zich vitaal en wordt gezien in de eenheid waar de dagelijkse werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit uit zich door rust, duidelijkheid, warmte, liefde, feedback van elkaar en een duidelijke ontwikkelingsvraag.

### **2019-2023**

- a. Medewerkers van Willem van Oranje zijn bekwaam (volgens criteria van de CAO).
- b. Willem van Oranje beschikt over een passend instrument om talenten van medewerkers inzichtelijk te maken.
- c. Op basis van inzichten komen medewerkers zelf in beweging.
- d. Tijdens ROG's wordt dit inzicht gekoppeld aan meer persoonlijke taakstellingen.
- e. Leidinggevenden zijn bekwaam in talentmanagement en beheersen de competenties die horen bij het Multipliers-leiderschap.
- f. Medewerkers weten waar hun talenten liggen en deze informatie is beschikbaar bij de leidinggevenden. Op basis van deze informatie worden medewerkers ingezet op de rollen waar ze hun talenten in kunnen benutten.
- g. Medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor opdrachten die voor hen maakbaar en haalbaar zijn.
- h. Medewerkers leggen jaarlijks verantwoording af over de inzet van ontwikkeltijd en hun resultaten als onderdeel van de ROG's.
- i. De organisatie maakt keuzes in wat prioriteit heeft en wat niet en zorgt voor voldoende randvoorwaarden.
- j. Medewerkers nemen deel aan activiteiten die bijdragen aan rust, opfrissen en innovatie.
- k. Medewerkers worden gezien als de onderscheidende 'productiemiddelen' van Willem van Oranje Scholengroep.

## Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel

Medewerkers hebben hun eigen verantwoordelijkheid en worden erkend en gesteund door schoolontwikkelingen en werkomstandigheden waar ze zelf over meepraten.

Medewerkers die duurzaam, vitaal en wendbaar zijn:

1. werken en leren met plezier, passie en enthousiasme;
2. hebben de basis op orde;
3. worden uitgedaagd op hun talent.

### *Beginsituatie:*

*Medewerkers beschikken over een bevoegdheid of realiseren dat binnen 2 jaar. Ze hebben jaarlijks een gesprek met hun leidinggevende.*

*Elk jaar wordt volgens een vast programma de tevredenheid getoetst met enquêtes van Kwaliteitsscholen die onder diverse geleidingen wordt afgenomen. De scores die medewerkers ontvangen zijn over het algemeen ruim boven de benchmark. Ook geeft de uitkomst van elke enquête aanleiding voor collega's om zaken te evalueren en bij te stellen.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Medewerkers die met plezier, passie en enthousiasme hun werk doen*

Aan deze doelstelling wordt dagelijks gewerkt door leidinggevendenden, maar allereerst door de medewerker zelf. Enthousiaste, positieve en gemotiveerde medewerkers geven enthousiaste, positieve en gemotiveerde leerlingen. Op een plaats waar je zoveel uren werkt en leert, is het belangrijk dat je er met veel plezier aanwezig bent en het handelingsvermogen hebt om je taken goed uit te voeren.

#### *Wat betekent de basis op orde:*

- Medewerkers zijn bevoegd, passend bij hun functie.
- Medewerkers hebben de ambitie om zich te blijven ontwikkelen. Dit kan bijv. door scholing of het behalen van een extra onderwijsbevoegdheid waardoor zij flexibeler inzetbaar zijn.
- Tevreden leerlingen, ouders en naaste medewerkers.
- Medewerkers voldoen tot in zekere mate aan de 'Willemcompetenties'. Je conformeren aan de schoolafspraken is belangrijk om in de basis goed te functioneren. Elke medewerker wordt daar jaarlijks op bevraagd in de gesprekkencyclus met de leidinggevende.
- Goede resultaten. Het inspectiekader moet voldoende zijn. En ook de kwaliteit van het primaire proces moet aangaande de 7 landelijk gehanteerde competenties op orde zijn.

<https://ctmeter.nl/onderwijs/voortgezet-onderwijs/competenties/>

#### *Ontwikkelen van talenten*

Medewerkers die hun talenten benutten hebben meer energie en werkplezier en zijn ook productiever zijn voor organisaties. Om die reden wordt ingezet op het ontwikkelen van de talenten van medewerkers.

## 9. Omgeving

### Maatschappelijk verbinder

Scholen realiseren hun opdracht in hun directe omgeving. Educatieve regionale kracht wordt vergroot door samenwerken met de diverse partners uit de omliggende streek. Regionale oriëntatie van de school opent meer mogelijkheden om levensrecht, aansprekend onderwijs te ontwikkelen en om bijvoorbeeld jeugdzorg beter bereikbaar te maken.

Bij krimp van leerlingaantallen zetten we in op het behouden van diversiteit van onderwijsaanbod. Ook dit vraagt om samenwerking met anderen in de regio.

Willem van Oranje Scholengroep is een maatschappelijk (regio, bedrijven, vervolgonderwijs, oud-leerlingen, ouders, basisonderwijs, kerk) verbinder.

De relaties worden onderhouden om voeling te hebben met wat de maatschappelijke context (nu en in de toekomst) vergt van leerlingen. Innovatie is belangrijk en zichtbaar.

We zijn nieuwsgierig naar de vraag en verwachtingen van de afnemers, ouders en toeleverende scholen. De verwachtingen die zij van onze leerlingen hebben, willen wij zo goed mogelijk beantwoorden vanuit de gedachte wat kan wel in plaats van wat kan niet.

Onze respons moet leiden tot een afgewogen beweging op innovaties en veranderingen in ons onderwijs. Die respons moet leiden tot meer vertrouwen en positief imago van onze organisatie.

### 2019-2023

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

## De school als maatschappelijk verbinder

Regionale oriëntatie en samenwerking opent mogelijkheden om in een maatschappelijke context verbindend onderwijs te ontwikkelen.

De school als maatschappelijk verbinder betekent:

1. Participeren in beleidsvorming rondom thema's als veiligheid en welbevinden;
2. Bewust zijn van wat de omgeving vraagt en dat ook laten zien in de keuzes die gemaakt worden;
3. De maatschappij binnen laten komen en zelf naar buiten treden.

### *Beginsituatie*

*De participatie en betrokkenheid van ouders is vanwege de taalbarrière laag. Op diverse plekken wordt verbinding gemaakt met partners in o.a. het VO en het MBO.*

### **Ambities voor 2019-2023**

#### *Participatie*

ISK Wereldschool is specialist in Eerste Opvang Anderstaligen (EOA) en wil een partner zijn in de samenwerking met andere scholen, instanties, organisaties en instellingen. Op alle plaatsen waar jongeren bij elkaar komen, is onderlinge afstemming en verbinden een 'must'. Met elkaar uitdragen dat het welbevinden en het welzijn van jongeren onze prioriteit heeft, legitimeert een duidelijke aanpak, een open communicatie en een daadkrachtig optreden.

#### *Omgevingsbewust*

De inhoud van het onderwijs wordt mede vormgegeven door de input en expertise van partners in het SWV, de ROC's en het LOWAN. Deze input draagt bij aan een goede oriëntatie van leerlingen op hun mogelijkheden en een bewuste keuze voor een vervolgopleiding. Daarnaast geeft het de leerlingen inzichten in vaardigheden en competenties die nodig zijn om te kunnen participeren in de maatschappij.

Van onze medewerkers verwachten we dat ze geïnteresseerd zijn in wat er in hun omgeving gebeurt, daarop inspelen en duurzame relaties opbouwen met de leerling en ouders/verzorgers. Dat vraagt een ontwikkeling om kansen en mogelijkheden buiten school te zien zodat bijv. leerlingen deelnemen aan (sport)verenigingen en op zoek gaan naar bijbaantjes. De school wil daarin de verbinder zijn. De contacten met ouders (voortgangsgesprekken) en met collega's van andere (vervolg)scholen gebruiken we om netwerken op te bouwen. Dit willen we verder uitbouwen waardoor onze leerlingen trots en zelfbewust deelnemen aan de maatschappij.

#### *Outside in - Inside out*

De school leeft niet in een eigen wereld met gesloten deuren. Juist een tegenovergestelde attitude is nodig om aan te kunnen sluiten bij de veranderende omgeving. Gastlessen, inzet van vrijwilligers, stages, zijn voorbeelden van hoe je als school de deuren opent voor actualiteit, samenwerking en innovatie. Er worden relaties aangegaan en onderhouden om voeling te houden met de maatschappelijke context.

Het efficiënt inzetten van eigen middelen ten gunste van de maatschappij hoort ook bij een open en gastvrij beleid. Met participeren en samenwerken laat ISK Wereldschool zien dat het meer is dan een plaats waar onderwijs wordt gegeven. Samenwerken en investeren is nodig om daadwerkelijk te verbinden.

## 10. Kwaliteitszorg

### 10.1 Kwaliteitsbeleid

Willem van Oranje Scholengroep heeft een duidelijke visie als het gaat om onderwijskwaliteit. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg is meer dan een optelsom van procedures, systemen en metingen. Het is meer dan rendementsdenken. De kwaliteitszorg is de motor voor de onderwijsontwikkeling en de basis voor professionele samenwerking, waarin ook het klantgericht denken en de tevredenheid een belangrijke plaats in nemen. Willem van Oranje Scholengroep gaat uit van een breed perspectief op onderwijskwaliteit, waarbij een duidelijk onderscheid is tussen basiskwaliteit en ambitie.

Voor de periode 2019-2023 zijn de volgende algemene doelen geformuleerd:

- Kwaliteitszorg wordt/is een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school.
- We streven naar een kwaliteitscultuur waarbij de samenhang tussen beleidsontwikkeling en kwaliteitsprocessen meer integraal en pro-actiever wordt.
- Kwaliteitsactiviteiten worden strategisch ingezet waardoor deze bijdragen aan het realiseren van de onderwijsdoelen en kwaliteitsnormen.

Elke locatie geeft op een concrete manier, volgens een cyclische benadering, invulling aan de algemene kwaliteitsdoelen van de scholengroep. De basiskwaliteit en de schooleigen ambities zijn duidelijk geformuleerd.

### 10.2 Ons stelsel van kwaliteitszorg



### 10.3 Kwaliteitszorg en ambitie kwaliteitszorg/Leer-onderwijsvolgsysteem

Het stelsel van kwaliteitszorg is systematisch, cyclisch en planmatig. Op een systematische manier worden de leerlingen gevolgd in hun ontwikkeling. Dit gebeurt op basis van gesprekken (mentor-, coach-, ouder- en zorggesprekken) en toetsing. Toetsing van de leerling vindt plaats aan de hand van zowel methode afhankelijke als onafhankelijke toetsing. Alle verzamelde informatie is terug te vinden in het gebruikte leerlingvolgsysteem SOM. Bij methode onafhankelijke toetsing maakt de school o.a. gebruik van de toetsen die aangeboden worden in Toetsplatform Jij!

Niet alleen het onderwijs van de leerling wordt cyclisch gevolgd. De resultaten op afdeling- en schoolniveau worden gevolgd met behulp van ToetsplatformJij, SomCumlaude en VenstersVO. Na elke onderwijsperiode vindt evaluatie plaats en worden zo nodig verbeteractiviteiten uitgevoerd.

Willem van Oranje Scholengroep heeft in 2017 voor de komende jaren een strategische koers opgesteld. In deze koers zijn de ambities van de scholengroep verweven met vijf ambities van het sectorakkoord VO, nl:

- uitdagend onderwijs voor elke leerling
- eigentijdse voorzieningen
- brede vorming voor alle leerlingen
- school als lerende organisatie
- toekomstbestendig organiseren

De strategische koers is mede bepalend voor het zgn. Locatie Resultaten Plan (LRP). In het LRP worden schooldoelen, verbeterpunten en ambities geformuleerd en afgezet tegen de te behalen resultaten op locatie niveau, waarderingsskader van de inspectie, het Vision Eye, VO-agenda, financiën en eigen nulmetingen.

De PDCA-cyclus wordt meerdere malen doorlopen: binnen een schooljaar, per schooljaar in het LRP en één keer in de vier jaar m.b.v. het schoolplan. Naast verbetering van de kwaliteit wordt op deze manier ook gerealiseerde kwaliteit geborgd.

In de (meer)jaren beleids- en kwaliteitskalender is het cyclische en planmatige karakter van de kwaliteitszorg overzichtelijk weergegeven.

### 10.4 Kwaliteitscultuur

Willem van Oranje Scholengroep streeft naar een kwaliteitscultuur waarbij kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg duidelijk herkenbaar zijn in de organisatie en op de locaties. Om inhoud te geven aan deze kwaliteitscultuur is een kwaliteitssysteem ingericht dat gericht is op het verwezenlijken van de afgesproken doelen. Door managementrapportages wordt de onderwijsontwikkeling gevolgd zodat indien nodig bijsturing mogelijk is.

Om in kaart te brengen in hoeverre leerlingen, ouders en medewerkers tevreden zijn over de onderwijskwaliteit worden planmatig tevredenheidsenquête's uitgezet.

Het personeelsbeleid draagt zorg voor en is afgestemd op onderwijskundige doelen en de strategische koers van onze school. Het beleid is gericht op de professionele ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van (O)OP en leidinggevenden. De school streeft naar 100% bevoegd en bekwaam personeel (zie hoofdstuk 3 personeel). De docent moet voldoende professionele ruimte ervaren om het werk goed te kunnen doen. Het team/afdeling en de vaksectie zijn de plaatsen waar de docent plannen maakt en beleidsvoorbereidend bezig kan zijn. Samen met collega's, teamleider/vaksectievoorzitter wordt nagegaan waar voor de leerlingen nieuwe kansen liggen of knelpunten en hoe de opgelost zouden kunnen worden. Samen zal er gewerkt worden aan de verbetering van of het behoud van de gewenste kwaliteit.

## 10.5 Verantwoording en dialoog

In de praktijk moet verantwoording op alle niveaus in de organisatie plaatsvinden. In de code van goed bestuur (good governance) is duidelijk hoe er in een schoolorganisatie als geheel wordt omgegaan met verantwoordelijkheid. In de praktijk van good governance staat de verantwoording centraal. Het gaat daarbij om zowel de horizontale verantwoording als de verticale verantwoording.

Bij horizontale verantwoording richten we ons op leerlingen, ouders/verzorgers en collega's, bij verticale verantwoording op directie, bestuur en inspectie. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs ligt bij een ieder die het uitvoert of daarin participeert.

Een belangrijk kenmerk van het docentschap is de handelingsvrijheid. Als professional moeten we rekenschap afleggen van onze handelingsvrijheid. Het zelf kunnen beslissen en handelen, betekent dat je ook bepaalde keuzes maakt, hoe je je werk uitvoert en hoe je met leerlingen de resultaten behaalt die volgens de normen verlangd worden. De docent is dus door zijn handelingsvrijheid zelf eigenaar van het onderwijsproces. Ook richting team (teamleider) en vaksectie (vaksectieleider) zal de docent uitleg moeten geven over zijn werk met de leerlingen. Dit is dus een vorm van horizontale verantwoording.

Het College van Bestuur moet zich bij de Raad van Toezicht verantwoorden voor de rol van de school in de regio en de realisatie van strategische doelen en kwaliteitsnormen. Zo is het bestuur met betrekking tot rendement en resultaat ook verantwoording schuldig aan de Inspectie. Dit zijn twee voorbeelden van verticale verantwoording.

Verantwoording wordt afgelegd aan leerlingen, ouders, politiek (inspectie) en bestuur. Verantwoording afleggen gebeurt op een formele manier maar ook veel door het voeren van een intensieve dialoog. Op verschillende plaatsen in de organisatie is dit herkenbaar. Bijvoorbeeld door gesprekken met leerlingen in 'met de benen op tafelgesprekken' en leerlingenraad, met ouders in ouderklankbordgroepen en MR.

Om vorm te geven aan de publieke verantwoording willen we de decentrale indicatoren in Scholen op de Kaart (Vensters VO) actueel en volledig ingevuld hebben. Onze scholen krijgen zo zelf (in het Management Venster) eenduidige, betrouwbare informatie over hun resultaten, die ze gericht kunnen inzetten om hun kwaliteit te verbeteren. De resultaten van onze school worden zo inzichtelijk en toegankelijk gemaakt voor een algemeen publiek op de website Scholen op de Kaart. We lichten de resultaten toe, zodat een genuanceerd en juist beeld ontstaat van de school.

---

## 11. Vaststelling

Dit schoolplan is vastgesteld door het College van Bestuur van de Willem van Oranje Scholengroep en de directie van de school op 22 juni 2020 te Waalwijk.

---

J.M. de Bruin  
Voorzitter College van Bestuur

---

A. van Vuuren  
ISK Wereldschool

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

---

Drs. N. van de Laar  
Voorzitter MR