

Schoolplan 2020–2024



Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Orion Lyceum. Een schoolplan dat richting geeft aan de komende vier jaar. We kunnen terugkijken op een beleidsperiode waarin de school belangrijke ontwikkelingen heeft doorgemaakt en waarbij er hard is gewerkt aan het verder vormgeven van eigentijds onderwijs. De school wordt gevonden en gewaardeerd door ouders en leerlingen.

Het Orion Lyceum heeft in de loop van haar bestaan een zoektocht doorgemaakt van idealistische uitgangspunten naar onderwijs dat haalbaar is binnen de geldende kaders en context. De school wil vormen van goed, eigentijds onderwijs ontwikkelen dat aan de eigen visie tegemoet komt en waarbij we tegelijkertijd voldoen aan de kwaliteitscriteria die gelden voor iedere school in Nederland. Dit betekent ook iets voor de permanente kwaliteitscyclus die de school wil doorlopen. In dit proces nemen leerlingen, team en ouders een belangrijke plek in.

Met trots kijken we terug op wat er in de vorige beleidsperiode is gerealiseerd. De groei van de school, de uitwerking van het onderwijskundig concept, de fusie met de SKVOB, de realisatie van de nieuwbouw op grond van het onderwijskundig concept, de verhuizing naar en de operationalisering van de Campus (samenwerking in gemeenschappelijke bovenbouw) en de accreditatie als Begaafdheid Profiel School (BPS).

De samenwerking op de Campus met het Michaël college en het Markenhage heeft ervoor gezorgd dat er nu een uniek samenwerkingsverband van scholen in Breda-West is gerealiseerd.

In dit schoolplan vindt u informatie over het samenwerken op de Campus en de ambities die daarbij behoren. Maar voorop staan de ontwikkelingen en ambities van Orion Lyceum, dé school voor eigentijds onderwijs en talentontwikkeling van Breda.

Rudy Schipperen, locatiedirecteur Orion Lyceum
Caroline Klein, rector De Campus



Inhoud

1	Profiel van de school	5
2	Missie en visie	8
2.1	Missie van de Campus	8
2.2	Visie van de Campus	8
2.3	Missie van het Orion Lyceum	9
2.4	Visie van het Orion Lyceum	9
3	Ambities vanuit de SKVOB en de Campus	11
3.1	Ambitieplan SKVOB e.o.	11
3.2	Ambitieplan van de Campus	11
4	Ambities Orion Lyceum	15
4.1	Onderwijs & ondersteuning	15
4.1.1	Onderwijs	15
4.2	Basiskwaliteit: algemeen	16
4.2.1	Ondersteuning in relatie tot onderwijs	19
4.3	Personeel	20
4.4	Kwaliteitszorg	24

1

Profiel van de school



1 Profiel van de school

Algemene gegevens

Orion Lyceum
Emerweg 29
Postbus 3219
4800 DE Breda

Tel: (076) 572 98 64
Mail: info@orionlyceum.nl
Website: <https://www.orionlyceum.nl/>

Het Orion Lyceum is een kleinschalige Pleion-school¹ voor HAVO en VWO. De school is tevens een Begaafdheidsprofielschool. Het Orion Lyceum maakt deel uit van de Campus. De Campus bestaat uit drie scholen met elk een uniek profiel: Markenhage met Daltononderwijs en cultuurprofiel, Michaël met Vrijeschool onderwijs en het Orion Lyceum met Pleion-onderwijs. Het vakkenoverzicht is te vinden in de schoolgids. ([link](#))

Bestuur en administratie

Het Orion Lyceum ressorteert onder de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o.², Van Riebeecklaan 2, 4818 EB Breda.

Schoolgrootte

Het aantal leerlingen bedroeg op 1 oktober 2020 181. Het Orion Lyceum had op 1 oktober 2020 20 medewerkers (13,08 fte). Daarvan behoren 16 medewerkers (9,83 fte) tot het onderwijsgevend personeel en 2 medewerkers (1,45 fte) tot de geleding van het onderwijs ondersteunend personeel.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Het Orion Lyceum maakt deel uit van De Campus. Binnen de Campus bestaat de helft van de schoolleiding uit vrouwen. Met inachtneming van artikel 32d WVO is er derhalve geen verplichting tot het opstellen van een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Karakteristiek van de leerlingpopulatie

50% van de leerlingpopulatie komt uit de regio. Primaire toeleveranciers zijn scholen in Breda, Prinsenbeek, Etten Leur, Oosterhout en Roosendaal. Ook de scholen in Tilburg en Dordrecht zijn potentiële toeleveranciers.

Secundaire toeleveranciers zijn de overige basisscholen in de regio. In Breda zijn er ongeveer 60 basisscholen. Inmiddels heeft de school leerlingen van 26 basisscholen in Breda en omgeving.

Het voedingsgebied van de school is ruim. De regio loopt van Dordrecht in het noorden, Tilburg in het oosten via de Belgische grens in het zuiden naar Roosendaal in het westen (regio West-Brabant).

¹ Platform voor Eigentijds Onderwijs

² SKVOB e.o.



De verdeling jongens-meisjes is nagenoeg gelijk. Circa 20% van de leerlingen valt binnen het BPS-profiel.

Passend Onderwijs

Het Orion Lyceum maakt deel uit van het Regionaal Samenwerkingsverband Breda e.o.. Schoolbesturen, gemeenten en betrokken organisaties in de regio Breda (Breda, Etten-Leur, Made, Oosterhout, Raamsdonkveer, Teteringen en Zundert) werken hierin samen om ervoor te zorgen dat elk kind passend onderwijs krijgt.

Pleion-school

Het Orion Lyceum is lid van het Platform eigentijds onderwijs (Pleion). Dit netwerk wordt sinds 2006 gevormd door 14 VO scholen uit heel Nederland, scholen met een eigenwijze blik op onderwijs. Hoewel iedere school anders is, kan gerust gesproken worden van eenheid in verscheidenheid. Op de scholen vormen leerlingen samen met de professionals een leergemeenschap. Samen bereiken zij gemeenschappelijke onderwijsdoelen van kwalificatie, socialisatie, identiteit en persoonsvorming. (Pleion)

Begaafdheidsprofielschool

Het Orion Lyceum is een school voor alle leerlingen. Door het bijzondere concept trekt de school evenwel een relatief hoog percentage leerlingen met HB-profiel. Om die reden heeft het Orion Lyceum zich aangesloten bij de vereniging Begaafdheidsprofielscholen (Begaafdheidsprofielscholen) en mag zij zich een Begaafdheidsprofielschool noemen. Dit betekent dat het onderwijs en de zorg alle leerlingen optimaal ondersteunt en hierbij rekening houdt met de mogelijke specifieke problematiek van HB-leerlingen.

2

Missie en visie



2 Missie en visie

Het Orion Lyceum maakt deel uit van de scholengroep de Campus, een scholengroep bestaande uit drie bijzondere scholen met uitgesproken onderwijsconcepten.

2.1 Missie van de Campus

De opdracht van de Campus is om te werken aan behoud en versterking van de onderwijskundige identiteiten en meerwaarde te creëren door samenwerking. E.e.a. is vertaald naar de volgende missie:

De Campus is dé leerplaats voor het leven voor leerlingen uit Breda en omgeving. Leerlingen van de Campus krijgen kwalitatief hoogstaand en uitdagend onderwijs, waarbij alle ruimte is voor brede talentontwikkeling en persoonlijke vorming. Dit bereiken we samen met leerlingen, medewerkers, ouders en de wereld om ons heen.

Leerlingen op de Campus kunnen kiezen uit en gebruik maken van drie onderscheidende ontwikkelingsgerichte onderwijsconcepten. Alle met grote aandacht voor cultuur en wetenschap én gericht op een duurzame en menswaardige samenleving. De diversiteit binnen de Campus brengt een inspiratie en een groot lerend vermogen met zich mee voor alle betrokkenen. We zijn voortdurend bezig met ontwikkeling en dagen daarvoor leerlingen en medewerkers uit tot initiatief en samenwerking. We werken in een cultuur van oprechte aandacht, respect, openheid en vertrouwen. Dit zie je terug in alles wat we doen.

2.2 Visie van de Campus

In de visie van de Campus wordt antwoord gegeven op de vraag wat we de komende beleidsperiode willen bereiken en vanuit welke waarden we gedreven worden. Uitgangspunt voor de Campus is dat de scholen elkaar versterken door verschillen te respecteren en overeenkomsten te benutten. Scholen zijn onderscheiden, niet afgescheiden.

Er wordt vanzelfsprekend samengewerkt op terreinen waar urgentie is, waar van elkaar geleerd kan worden, waar inspiratie plaatsvindt en waar slimmer georganiseerd kan worden. De scholen hebben een gezond vertrouwen in eigen kunnen en waarde. Vanuit dit zelfvertrouwen wordt samenwerken en delen van kennis en expertise een kans om samen meerwaarde te creëren. Delen is het nieuwe innoveren, juist op de Campus. Keuzes die worden gemaakt worden altijd getoetst aan de meerwaarde voor leerlingen. Dat geldt voor keuzes binnen de scholen, keuzes binnen de samenwerking op de Campus en met externe partijen.



2.3 Missie van het Orion Lyceum

De missie van het Orion Lyceum is de basis voor alle activiteiten en luidt:

Orion wil een omgeving zijn waar jonge mensen optimaal kunnen groeien tot volwassenen die uiteindelijk de wereld beter achterlaten dan ze haar hebben aangetroffen.

2.4 Visie van het Orion Lyceum

Binnen het Orion wordt gewerkt vanuit de volgende visie:

Het faciliteren van de sociaal-emotionele, creatieve en de cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen is onze visie. Alle leerlingen leren zoveel mogelijk over zichzelf en de wereld om hen heen, in een leergemeenschap.

Drie Orion pijlers

Het onderwijs op het Orion Lyceum wordt gekenmerkt door drie pijlers:

1. Onderzoekend leren en leren onderzoeken

De rol van het onderzoek in het curriculum is een belangrijke kern van het Orion onderwijs. Enerzijds krijgt de leerling de ruimte om vanuit voorkeuren onderwerpen te kiezen die onderzocht worden. Vanuit nieuwsgierigheid en interesse gaan ze aan de slag met de lesstof en leren onderzoeken door (wetenschappelijke) methoden en technieken toe te passen. Anderzijds wordt er binnen de domeinen en vakken vanuit een integrale en samenhangende manier vanuit thema's geleerd. Voorbeelden zijn te vinden bij vakken als Science, de M&M vakken en de Talen.

2. Persoonlijke ontwikkeling

Kennisverwerving gaat op het Orion hand in hand met samenwerkend leren, persoonlijke groei en het ontwikkelen van sociale vaardigheden en talenten. School draait niet alleen om vakken leren en cijfers halen, maar ook om persoonlijke ontwikkeling. Deze aandacht voor de eigen ontwikkeling van een kind naar volwassenheid wordt onderwijskundig zichtbaar in bijvoorbeeld de wijze waarop binnen lessen wordt gedifferentieerd, het onderzoek en het autobiografisch portfolio. Pedagogisch komt het tot uiting in de kleinschaligheid van de school, het gekend zijn als leerling en de rol van de leergroep en de leerlingbegeleider.

3. Maatwerk

Op het Orion Lyceum wordt maatwerk geboden. Door maatwerk wordt het onderzoekende leren en de persoonlijke ontwikkeling van elke leerling gestimuleerd. In het onderwijs wordt maatwerk gerealiseerd door co- en teamteaching, leergebiedleider (LGL-er), leergroepbegeleider (LGB-er) en vakdocenten werken elk vanuit hun eigen expertise en rol samen om elke leerling optimaal te begeleiden.

3

Ambities vanuit de
SKVOB en de
Campus



3 Ambities vanuit de SKVOB en de Campus

3.1 Ambitieplan SKVOB e.o.

In 2020 is de nieuwe beleidsperiode voor de SKVOB e.o. ingegaan. In de aanloop naar dit beleidsplan is uitgebreid stilgestaan bij ontwikkelingen in de wereld om ons heen én de potentie van de Stichting om het hoofd te bieden aan deze ontwikkelingen. Met elkaar is de ambitie uitgesproken om de samenwerking over de scholen heen te vergroten, het onderwijs te versterken en de regionale ontwikkeling te voeden maar ook te benutten. Deze ambities sluiten naadloos aan bij de ambities van de Campus.

Strategische positionering

De SKVOB e.o. is een onderwijsstichting met bijna 9000 leerlingen, 7 scholen, 13 locaties en iets meer dan 1000 werknemers. Daarmee is SKVOB binnen Nederland een relatief grote onderwijsstichting. Grootte is geen doel op zich van de SKVOB, maar de omvang van de stichting brengt wel verantwoordelijkheid met zich mee. Door de krachten van de stichting te bundelen kan meer proactief worden opgetrokken met de regio; vanuit een besef dat alle partners in het regionale netwerk elkaar ook nodig hebben.

Onderwijsvernieuwing

Het ontwikkelen en vernieuwen van het onderwijs is noodzakelijk. De richting van deze ontwikkeling en vernieuwing is meer inclusief, contextrijk en persoonlijk onderwijs.

Personeelsontwikkeling

In de visie op onderwijs is een stevige ambitie neergezet. Om deze ambitie te realiseren wordt er iets gevraagd van de competenties van docenten en leidinggevendenden. Terwijl de verwachtingen aan personeel veranderen zien we ook dat de schaarste op de arbeidsmarkt groter wordt en dat we moeten investeren in de vitaliteit van ons personeel.

Duurzaamheid

Niet alleen wil de SKVOB het goede voorbeeld geven als het gaat om verduurzaming van o.a. inkoop, afvalvermindering en -scheiding. Als onderwijsinstelling heeft de stichting de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het bewustzijn van leerlingen zodat zij bij zullen dragen aan een duurzame wereld.

3.2 Ambitieplan van de Campus

In lijn met de ambities van de SKVOB zijn de volgende ambities voor de Campus geformuleerd:

Strategische positionering en samenwerking met de omgeving

Het versterken van de strategische positie van de scholen op de Campus door het aangaan van duurzame en kansrijke samenwerking met organisaties op het gebied van creatieve industrie en cultuur in de brede zin van het woord.



Door de ligging van de Campus en het feit dat de Campus een hoogwaardig theater heeft wil de Campus zich ontwikkelen tot de culturele "hotspot" van Breda West. Uitgangspunt hierbij is dat activiteiten in het Campustheater altijd een meerwaarde zullen hebben voor het onderwijs, medewerkers en/of leerlingen.

Onderwijsontwikkeling en ondersteuning

In de collectieve ambitie van de Campusscholen nemen het leren van elkaar en het experimenteren met nieuwe onderwijspraktijken een belangrijke rol in. Dit zal de komende beleidsperiode nog beter worden gefaciliteerd.

De scholen op de Campus werken ieder voor zich aan de versterking van de onderwijskundige identiteit. In gezamenlijkheid wordt de onderwijskundige identiteit van de Campus Bovenbouw Havo-Vwo verder vormgegeven.

In de komende jaren ligt het accent van deze onderwijsontwikkeling op: het vergroten van meerwaarde, het afstemmen van pedagogisch didactisch klimaat, het omgaan met diversiteit in de klas, maatwerk, flexibilisering en de kwaliteit van de leerlingbespreking. Paragraaf 4.1.1 beschrijft de doorvertaling van deze onderwijskundige ambities naar het Orion Lyceum.

De Campusscholen zijn reguliere scholen met een basis-ondersteuningsprofiel. In 2018 is gekozen voor één ondersteuningsstructuur voor de gehele Campus. De komende jaren wordt geïnvesteerd in het optimaliseren van de ondersteuning. Onder andere door versterking van de ondersteuningsfunctie van het mentoraat, het systematisch uitvoeren van werkprocessen binnen de ondersteuning, het afstemmen van vraag en aanbod en het invoeren van een systeem voor kwaliteitszorg binnen de ondersteuning. Er ligt een goede basis voor de samenwerking met externe partners, zoals de GGD, CJG en leerplicht. Deze zal in de komende periode verder worden versterkt.

Op de Campus heerst een veilig schoolklimaat. Onder veiligheid verstaan we de sociale, fysieke en psychische veiligheid, zowel in de klas als daarbuiten. Op de gehele Campus gelden dezelfde leefregels gericht op een gemeenschap die respectvol met elkaar en de omgeving omgaat. In 2018 is het leerlingenstatuut opnieuw vastgesteld.

In lijn hiermee staat in paragraaf 4.1.2 aangegeven aan welke ambities en doelen de komende jaren gewerkt zal worden om de ondersteuning op het Orion Lyceum verder te versterken.

Personeels- en organisatieontwikkeling

De afgelopen jaren is geïnvesteerd in personeels-, en organisatieontwikkeling op basis van een congruente visie op professionele organisatie, eigentijds werkgeverschap en faciliterend leiderschap³. Het faciliterend leiderschap is gericht op het vergroten van eigenaarschap en benutten van kwaliteiten van medewerkers. Vertrouwen in de intenties en kwaliteiten van medewerkers vormen het uitgangspunt voor alle werkrelaties binnen de scholen. De komende jaren wordt verder geïnvesteerd in de netwerkorganisatie die de Campus ook is. Paragraaf 4.2 beschrijft de ambities en doelen die de Campus in het algemeen en het Orion Lyceum in het bijzonder hebben op het gebied van personeelsbeleid.

³ Visie op leiderschap op de Campus 2018; Professioneel statuut 2018; Visie op de Campusorganisatie 2018.

**Organisatie op orde**

De Campusscholen zijn ambitieuze scholen. Ambities staan soms op gespannen voet met organiseerbaarheid: het rooster staat onder druk, betaalbaarheid blijft een aandachtspunt, de werkdruk van medewerkers kent grenzen. Bovenstaande punten zullen ook in de komende beleidsperiode onze voortdurende aandacht vragen.

Financieel is de Campus gezond en in control. Er is voor de komende beleidsperiode geen ambitie om te groeien. Consolidering is de komende beleidsperiode het uitgangspunt.

In de komende beleidsperiode zal worden geïnvesteerd in de vergroening en verduurzaming van de Campus. Het creëren van buitenruimte waar leerlingen van de scholen elkaar ontmoeten, samen sporten en verblijven, behoort ook tot de ambitie voor de komende vier jaar.

Onze doelen op hoofdlijnen

Wanneer zijn wij tevreden? Met andere woorden: welke kwaliteit streeft elk van onze scholen na?

- ~ Onze onderwijsopbrengsten zijn op of boven de norm (basiskwaliteit);
- ~ Onze eigen en gezamenlijke ambities worden gerealiseerd; zie volgende blz.
- ~ De score op sociale veiligheid ligt op of boven de benchmark;
- ~ De tevredenheid van alle betrokkenen (leerlingen, ouders en medewerkers) ligt op of boven de benchmark;
- ~ We maken effectief en efficiënt gebruik van de beschikbare middelen.

4

Ambities Orion
Lyceum



4 Ambities Orion Lyceum

De ambities voor het Orion Lyceum zijn vertaald in ons onderwijskundig beleid (waaronder ook de ondersteuning wordt gerekend), kwaliteitszorg en personeelsbeleid. De concrete doelen van het Orion voor de jaren 2020 – 2024 worden hieronder, naast een beschrijving van de huidige situatie, per beleidsterrein verder uitgewerkt.

4.1 Onderwijs & ondersteuning

4.1.1 Onderwijs

Algemeen

Het Orion Lyceum heeft in de loop van haar bestaan een zoektocht doorgemaakt van idealistische uitgangspunten naar onderwijs dat haalbaar is binnen de geldende kaders en context. De afgelopen beleidsperiode heeft de school zich ingespannen om aan de omgeving via haar wervingsbeleid duidelijk te maken welke leerlingen baat hebben bij Orion onderwijs.

Het leerling profiel (bijlage 7) laat zien dat leerlingen met een zekere mate van zelfstandigheid en de behoefte om binnen een leergemeenschap op een onderzoekende en reflectieve manier te leren het meest gebaat zijn bij het concept.

De kleinschaligheid van de school bleek in de afgelopen jaren echter te vaak leerlingen aan te trekken die hierin de hoofdreden zagen om zich aan te melden. Gepersonaliseerd leren en maatwerk is echter iets anders dan kleinschalig individueel onderwijs. Dat laatste biedt Orion Lyceum niet.

Het onderwijs wordt vormgegeven binnen een leergemeenschap met 40 leerlingen per leerjaar binnen een werkwijze van co- en team-teaching.

Door de vorming van de Campus wordt geleerd en gewerkt binnen een gemeenschappelijke bovenbouw. Vanaf klas 4 havo/vwo wordt het onderwijs Campus-breed aangeboden.

Hierbinnen zijn school-specifieke delen opgenomen die horen bij de karakteristieken van het Orion-onderwijs. Leerlingen volgen een deel van de vakken gezamenlijk en een deel van de vakken schooleigen, waarbij op het Orion Lyceum het accent ligt op de uitgangspunten binnen de drie Orion-pijlers. Specifiek gaat het om de vakken Engels, Nederlands, Culturele Vorming, maatschappijleer, leerplantijd, Orion-uren⁴ en LOW⁵.

Binnen een gemeenschappelijke bandbreedte wordt een Campus- keuzeprogramma aangeboden dat gebaseerd is op vaklessen, kunst en wetenschap.

Onderwijskundige ambities

Het Orion Lyceum is een school met een uniek concept, een bijzondere schaalgrootte en een karakteristieke leerling populatie. Dit is zowel een kwaliteit als een uitdaging. Mede hierdoor stonden de onderwijsopbrengsten in 2020 onder druk. De ambitie voor de komende beleidsperiode is om deze opbrengsten op of boven de geldende normen te krijgen door het onderwijs opbrengstgericht te maken. Dit wordt gedaan met behoud van de specifieke onderwijskundige Orion-identiteit en dus langs de Orion-pijlers en -karakteristieken. Deze pijlers

⁴ Studium Generale, keuzecursussen, binne-buitendagen en Orion cinema.

⁵ Leergebied Overstijgende Week/



en karakteristieken worden de komende periode verder uitgewerkt en versterkt in de praktijk. Beoogd doel is een stevig verankerde doorlopende leerlijn op alle drie de pijlers. Op deze manier gaan de wettelijke doelen en de eigen kwaliteitsdoelen hand in hand.

De ambities op de drie pijlers:

1. Onderzoekend leren: het versterken van de leerlijn onderzoekend leren
2. Maatwerk: het versterken van differentiatie in de klas, nog beter aansluitend bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van leerlingen. Maatwerk en differentiatie zal o.a. versterkt worden door de kwaliteit van de samenwerking binnen het primair proces te versterken (zie ook paragraaf 4.2 Personeel).
3. Persoonlijke ontwikkeling: meer aandacht voor sociaal-emotionele en creatieve ontwikkeling, door de ontwikkeling van het leergebied Kunst, Ambacht en Sport. Doel is meer balans aan te brengen tussen 'denken, voelen en doen'.

Daarnaast zal het thema Eigenaarschap nader geëxpliciteerd worden, zodat een duidelijke doorvertaling naar de onderwijspraktijk gemaakt kan worden en het eigenaarschap van leerlingen versterkt wordt.

Basiskwaliteit: verbeterplan

De diversiteit van de leerling populatie stelt een bijzondere vraag aan het Orion Lyceum. Een deel van de populatie heeft behoefte aan een zo groot mogelijke autonomie om zich te ontplooiën vanuit onderzoekend en reflectief leren. Een ander deel heeft hierbij een grotere ondersteuningsbehoefte. Het is de uitdaging voor de school om in alle behoeften te voorzien en tegelijkertijd voldoende leeropbrengsten te realiseren. In schooljaar 2020-2021 is er een verbeterplan opgesteld dat erop gericht is om opbrengsten te genereren die voldoen aan de inspectienorm.

Centraal in het verbeterplan staat de ambitie dat er consensus is over hoe het Orion-concept opbrengstgerichter wordt uitgevoerd. Voor de komende beleidsperiode gelden de volgende concrete doelstellingen:

- ~ Opbrengstgerichter uitvoeren van het Orion-concept
- ~ Tijdig signaleren en remediëren (remediëringsbeleid)
- ~ Actualiseren, aanpassen en borgen van het huidige taal- en rekenbeleid (link)
- ~ Leerlingbesprekingen actiegerichter maken en meer gericht op het leren en sociaal-emotioneel functioneren van leerlingen
- ~ Verbeteren van de afstemming van het lesaanbod op de leerbehoefte leerlingen binnen het Rembrandt-model. Ambitie is om dit in alle lessen op een vergelijkbare manier door te voeren (voorspelbaarheid onderwijsprogramma en structuur)
- ~ Borgen van de toetskwaliteit in de onder- en bovenbouw
- ~ Middels een glasheldere determinatie in leerjaar 1 ervoor zorgen dat duidelijk is of een leerling succesvol kan zijn.
- ~ Verbeteren van de overgang van de onder- naar de bovenbouw.

4.2 Basiskwaliteit: algemeen

Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod op het Orion voldoet aan de wettelijke eisen en is gericht op het bereiken van de kerndoelen in de onderbouw en de eindtermen in de bovenbouw. Het gehele aanbod is dekkend voor het bereiken van de wettelijke vereisten. Het onderwijs wordt gedeeltelijk



aangeboden via bestaande lesmethoden (zowel in boekvorm als digitaal). In toenemende mate ontwikkelen en arrangeren docenten hun eigen onderwijsaanbod en wordt leerdoelgericht en opbrengstgericht werken steeds belangrijker, ondersteund door de inzet van IT en ET. Uitgaande van eindtermen en kerndoelen is een kerncurriculum ontwikkeld waarbij iedere leerling in staat wordt geacht om zijn schoolcarrière succesvol te doorlopen. Dit kerncurriculum voldoet aan de referentieniveaus voor taal en rekenen (bijlage 10) en bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs en de maatschappij (zie website, schoolgids).

Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming neemt een belangrijke plaats in op de Orion Lyceum.

Burgerschapsvorming is geen apart leergebied of vak maar geïntegreerd in het functioneren van de leergemeenschap, de inhoud van de onderzoeksthema's (die gebaseerd zijn op kerndoelen en actualiteit) en het mentoraatsprogramma. De verbinding met de buitenwereld is essentieel in het leerproces van de leerling. Veelvuldig wordt de buitenwereld binnen gehaald door gastlessen, opdrachten in de omgeving, stages, (internationale) uitwisselingen, ervaringslessen buiten de school. (Schoolgids).

Onderwijstijd

De school voldoet aan de eisen met betrekking tot onderwijstijd.

Zicht op ontwikkeling

De ontwikkeling van leerlingen wordt nauwgezet gevolgd door middel van:

- ~ voortdurende formatieve evaluatie
- ~ regelmatige summatieve toetsing
- ~ de inzet van meerdere reflectie instrumenten
- ~ extern gevalideerde toetsen met name betreffende taal- en rekenvaardigheidsbeheersing (CITO VAS)
- ~ periodieke leerlingbesprekingen.

Pedagogisch-didactisch klimaat & schoolklimaat

Het schoolklimaat op het Orion Lyceum wordt als positief ervaren. Uit de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken blijkt dat Orion zowel op het gebied van veiligheid als ten aanzien van het pedagogisch klimaat bovengemiddeld scoort. Dat houden we op peil door alle geledingen te betrekken bij de ontwikkeling van de school.

Het Orion Lyceum tracht voor elke leerling een klimaat te scheppen waarin voldoende ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling, het individuele leerproces en de studie- en beroepskeuze. De school gaat uit van het gedachtegoed van Luc Stevens waarin autonomie, relatie en competentie in relatie met elkaar staan. Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren.

Concreet biedt de school een gunstig leerklimaat door:

- ~ betrokkenheid van onze medewerkers bij leerlingen en ouders/verzorgers;
- ~ het bieden van een veilige omgeving waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn, zonder discriminatie en pesterijen, en waar de leerlingen respect en begrip vinden en tonen;
- ~ het bevorderen van verantwoordelijkheidsbesef bij leerlingen door aandacht voor eigenaarschap voor hun eigen leerproces en maatschappelijke loopbaan;



- ~ het bieden van maatwerk, onder andere door bij de onderzoeksleerlijn aan te sluiten bij de interesses, talenten en passies van leerlingen;
- ~ leerlingen regelmatig te laten reflecteren op hun eigen handelen en leerproces in de autobiografie.

Samenvatting onderwijskundig beleid

Sterke punten

- Curriculum met sterk innovatief karakter: ontwikkelings- en toekomstgericht leerplan met vergaande personalisatie
- Veel ruimte voor eigenaarschap voor eigen leerproces
- Pedagogisch klimaat: respect en aandacht
- Burgerschapsonderwijs (zie website, schoolgids)

Ambities

- Alle inspectie-indicatoren bij alle afdelingen op of boven de norm. Het verschil SE-CE is minder dan 0,5
- Verzorgen van onderwijs met hoog leerrendement; optimale afstemming lesaanbod op leerbehoefte leerlingen; verkleinen verschillen tussen lessen
- Versterken leerlijn onderzoekend leren
- Meer aandacht voor sociaal-emotionele en creatieve ontwikkeling
- Expliciet vormgeven aan het thema eigenaarschap
- Borgen van de toetskwaliteit van alle toetsen in onder- en bovenbouw; zorgen voor meer ontwikkelingsgericht toetsen
- Optimaliseren van het remediëringsbeleid in de onderbouw (minder kennishiaten, beter voorbereid doorstromen naar de bovenbouw en meer eigenaar worden van eigen leerproces)
- Aanscherpen determinatieproces
- De complete instructie is bij iedere docent altijd in werking
- Verbeteren aansluiting onderbouw-bovenbouw
- Remediëren van taalzwakke leerlingen

Concrete doelen

- Strakke en eenduidige organisatie onderwijsproces
- Consensus onder alle betrokkenen over hoe het Orion-concept opbrengstgericht kan worden uitgevoerd, met optimale afstemming lesstof en leerbehoefte van de leerlingen
- Doorlopende leerlijn onderzoekend leren ingevoerd
- Ontwikkeling leergebied Kunst, Ambacht en Sport
- Expliciteren van 'eigenaarschap', uitwerken wat dat binnen Orion betekent en vertalen naar de onderwijspraktijk (leeromgeving/leerlijnen)
- Onderzoek determinatie onderbouw en aansluiting bovenbouw, vertaling naar verbeteracties
- Doorlopende leer- en toetslijn van leerjaar 1 t/m 6, toetskwaliteit op orde, formatieve toetsing maakt deel uit van de onderwijspraktijk
- Actualiseren taal- en rekenbeleid
- Jaarlijkse examentrainingen (Campus-breed)
- Leerlingverbeterplannen standaard ingezet in de bovenbouw (Campus-breed)



4.2.1 Ondersteuning in relatie tot onderwijs

Algemeen

Het Orion Lyceum is, net als de andere Campusscholen, een reguliere school met een basis-ondersteuningsprofiel. In 2018 is gekozen voor één ondersteuningsstructuur voor de gehele Campus. Deze is beschreven in het Campus ondersteuningsplan (Ondersteuningsplan)

Dit plan voldoet aan alle wettelijke eisen en richtlijnen van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO-VSO Breda e.o.

In het ondersteuningsplan wordt o.a. omschreven op welke wijze de basis-, breedte-, en diepteondersteuning wordt vormgegeven, hoe ouders worden betrokken en op welke wijze handelingsplannen worden opgesteld en geëvalueerd.

De komende jaren wordt geïnvesteerd in het optimaliseren van de ondersteuning, o.a. door versterking van de ondersteuningsfunctie van het mentoraat, het systematisch uitvoeren van werkprocessen binnen de ondersteuning, het afstemmen van vraag en aanbod en het invoeren van een systeem voor kwaliteitszorg binnen de ondersteuning. Er ligt een goede basis voor de samenwerking met externe partners, deze zal in de komende periode verder worden versterkt.

Planmatige ondersteuning, versterken verbinding ondersteuning met onderwijs

Binnen het Orion Lyceum zijn relatief veel leerlingen met een ondersteuningsbehoefte.

Het streven in de komende periode is om het ondersteuningsaanbod van de school nog beter te laten aansluiten bij de leerling populatie. De interne processen rondom ondersteuning (signaleren, interveniëren en monitoren) worden verder aangescherpt. Bij leerlingen met ondersteuningsbehoefte zal de focus nog meer liggen op de vraag wat ze nodig hebben in het onderwijs, wat het beoogd effect is en hoe de ondersteuning zo goed en zo snel mogelijk geboden kan worden. De effecten van deze ondersteuning zullen systematisch gemonitord en geëvalueerd worden. Er wordt systematisch geïnvesteerd in professionalisering van medewerkers. Doelen, acties en effecten worden vastgelegd, zodat meer cyclisch gewerkt wordt.

Doorontwikkeling BegaafdheidsProfielSchool

Zoals beschreven staat in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) heeft het Orion Lyceum specifieke aandacht voor (hoog)begaafde leerlingen. De komende periode wordt deze ondersteuning verstevigd door docenten optimaal te betrekken bij de uitvoering van handelingsadviezen binnen Magister voor HB-ers in de klas.

Een Campus-brede counselor met expertise REC 4 plus HB zal hier een belangrijke rol in spelen.

Door middel van differentiëren via de rode kleur binnen Rembrandt is er in de onderbouw al de mogelijkheid om hoogbegaafde leerlingen uitdaging te bieden. De manier waarop dit gebeurt (zoals type opdrachten, alternatieve beoordeling en in welke onderdelen van het curriculum) kan beter neergezet worden.

Speerpunt vanuit de visitatie van BPS is dat er ook meer aandacht is voor talentontwikkeling in de bovenbouw. Er zijn inmiddels mogelijkheden om te verbreden en te versnellen in de bovenbouw. Het streven is dat in de komende beleidsperiode meer leerlingen hier gebruik van zullen maken.

Veilig schoolklimaat

Binnen het Orion Lyceum heerst een veilig schoolklimaat. Onder veiligheid wordt de sociale, fysieke en psychische veiligheid verstaan, zowel in de klas als daarbuiten. Er is een schoolveiligheidsplan ([link](#)). Op de gehele Campus gelden dezelfde leefregels, gericht op een gemeenschap die respectvol met elkaar en de omgeving omgaat. In 2018 is het



leerlingenstatuut opnieuw vastgesteld. Er is een Campus-brede pest-coördinator en er is anti-pestbeleid ([link](#)).

Samenvatting beleid op het gebied van ondersteuning in relatie tot onderwijs

Sterke punten

- Expertise op het gebied van ondersteuning (Campus-breed)
- Werkprocessen omschreven
- Veilige school

Ambities

- Ervoor zorgen dat het ondersteuningsaanbod passend is bij de leerlingpopulatie
- Vroegtijdig signaleren van en interveniëren op de ondersteuningsbehoefte van leerlingen; structurele monitoring
- Rolverdeling m.b.t. de ondersteuning aanscherpen en zorg dragen voor expertise bij betrokkenen
- Verbeteren kwaliteit leerlingbesprekingen
- Systematisch evalueren en verbeteren kwaliteit ondersteuning (PDCA)
- Versterken differentiatie op (hoog-)begaafdheid
- Verdere flexibilisering van het onderwijs in de bovenbouw (versnellen/verdiepen)
- Extra aanbod voor goed presterende hoogbegaafde leerlingen

Concrete doelen

- Breed gedragen analyse ondersteuningsbehoefte en bestaand/wenselijk aanbod; op basis hiervan aanscherpen ondersteuningsaanbod en instroomproces
- Structureel aanbod op executieve vaardigheden, taal en emotionele problematiek
- Borgen goede overdracht PO-VO
- Vroeg-signalisering ondersteuningsbehoefte
- Vergroten expertise gedragsproblematiek bij betrokkenen
- Leerlingbesprekingen zijn ontwikkelingsgericht
- Systeem voor kwaliteitszorg binnen de ondersteuning
- Differentiatie zichtbaar in het handelen van docenten en leerlingen (zie scholingstraject 'Didactisch coachen' onder 4.2 Personeel)
- Gemeenschappelijke visie op flexibilisering en van daaruit sturing op experimenten
- Verkenning op praktische mogelijkheden van extra aanbod voor goed presterende hoogbegaafde leerlingen (in samenspraak met team en ouders)

4.3 Personeel

Algemeen

Het personeelsbeleid wordt vormgegeven op Campus-niveau. De afgelopen jaren is binnen de Campus geïnvesteerd in personeels-, en organisatieontwikkeling op basis van een congruente visie op een professionele organisatie, eigentijds werkgeverschap en faciliterend leiderschap. De komende periode wordt deze koers doorgezet en bestendigd.

De Campus biedt een werkomgeving waar onderwijskundige diversiteit kan en zal bijdragen aan een inspirerende werkomgeving voor medewerkers. Het is van het allergrootste belang om



gekwalficeerd en gemotiveerd personeel te binden en te boeien op de Campus. Op de Campusscholen is investeren in de professionele ontwikkeling van medewerkers vanzelfsprekend. Scholing, deskundigheidsbevordering, intervisie, en coaching vindt plaats op individueel, team- en organisatieniveau.

Sinds 2018 is er sprake van een nieuwe organisatiestructuur. De nieuwe organisatiestructuur is gebouwd volgens de volgende ontwerpprincipes:

- platte organisatie
- kleine teams rondom leerlinggroepen
- veel beleidsruimte voor de teams,
- werkgroepen rondom inhoudelijke thematieken.

Het personeelsbeleid is gericht op het bieden van ruimte voor (onderwijskundige) dialoog, samenwerken, leren en innoveren. Het zijn van een platte organisatie vraagt zeker nog aandacht. Het faciliterend leiderschap is gericht op het vergroten van eigenaarschap en benutten van kwaliteiten van medewerkers. Vertrouwen in de intenties en kwaliteiten van medewerkers vormen het uitgangspunt voor alle werkrelaties binnen de scholen.

De komende jaren wordt verder geïnvesteerd in de netwerkorganisatie die de Campus ook is. Het leren van en met elkaar zal nog meer worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Daar waar de samenwerking nog vooral in de gezamenlijke bovenbouw plaatsvindt, zal in de komende jaren gestreefd worden naar meer Campus-brede uitwisseling. In 2019-2020 is een start gemaakt met bovenschoolse sectieontwikkelgesprekken.

In het onderwijs is de ervaren werkdruk groot. Administratieve (verantwoordings)druk, juridisering, een snel veranderende omgeving en veranderende leerlingen zijn hieraan debet. Onderwijsprofessionals ervaren meer dan gemiddeld mentale werkdruk. De komende periode zal daarom “vitaliteit” hoog op de agenda van het personeelsbeleid van de Campus staan. Het terugdringen van het ziekteverzuim komt zowel de individuele medewerker als de schoolorganisatie ten goede.

Orion docentprofiel

De school heeft in de afgelopen beleidsperiode een docentprofiel opgesteld (bijlage 6). Dit docentprofiel beschrijft het handelingsrepertoire van een docent van het Orion Lyceum. Hierbij is opgenomen wat er op pedagogisch-didactisch vlak van de docenten verwacht wordt. Ook de Orion-kernwaarden zijn geconcretiseerd naar docentengedrag.

Het docentprofiel wordt betrokken bij de selectie, beoordeling, bevordering en ontwikkeling van de medewerker en vormt tevens het uitgangspunt voor de scholing. Leerlingen geven periodiek feedback aan docenten via Leerlingen Evalueren Docenten. Ook hier vormt het docentprofiel het uitgangspunt.

Samenwerking primair proces

Binnen het Orion concept van co- en team-teaching is samenwerking essentieel. Om die reden is het de ambitie om de komende jaren actief beleid in te zetten om de kwaliteit van de samenwerking tussen LGB-ers, LGL-ers en vakdocenten verder te verbeteren. Het ontwikkeltraject ‘Didactisch coachen’ is hier een belangrijke drijver in. Minder versnippering in het LGB/LGL-team draagt hier ook positief aan bij.



Professionalisering

Gestart gaat worden met het “Opleiden en professionaliseren op de Campus”. De SKVOB participeert in de Brabantse Opleidingsschool. Het is de ambitie van de Campus om, samen met opleiders, stagebegeleiders en stagiaires, een impuls te geven aan de professionalisering van alle betrokkenen. Het lukt de school nog om bevoegde en bekwame mensen aan zich te binden, echter erkend moet worden dat het lerarentekort ook voor het Orion Lyceum steeds voelbaarder wordt. Participatie in de Brabantse Opleidingsschool biedt ook het hoofd aan het dreigende lerarentekort.

Jaarlijks stelt de school een activiteitenplan op waarin scholingsactiviteiten, in lijn met schoolplan en eventuele nieuwe thema's, zijn opgenomen.

Voor de komende vier jaar staan de volgende thema's op de scholingsagenda van het Orion Lyceum (in lijn met de ambities van dit schoolplan):

Didactisch coachen binnen het model van co- en teamteaching (binnen Rembrandt), opbrengstgericht lesgeven, omgaan met gedragsproblematieken binnen de les en (voor leergroepbegeleiders) verdiepen van de kennis van basis- en breedte-ondersteuning.

Campus-breed wordt ingezet op de volgende scholing: formatief evalueren, motiverende didactiek en het inzetten van educatieve technologie in de onderwijspraktijk.

Personeelsbeleid

De school heeft in de afgelopen beleidsperiode ingezet op het vergroten van professionele ruimte door onder andere de organisatiestructuur te wijzigen. Er is een professioneel statuut opgesteld. Er wordt gewerkt met relatief kleine docententeams (circa 15 docenten) rondom overzichtelijke groepen leerlingen (maximaal 225). Eigenaarschap en gedeeld leiderschap worden gestimuleerd en komen tot uitdrukking in de werkgroepenstructuur. Rondom (tijdelijke of structurele) vraagstukken worden werkgroepen ingericht alwaar medewerkers deelnemen vanuit kennis, ervaring en/of belangstelling. Werkgroepen kunnen binnen een locatie of over de locaties van de Campus heen worden ingericht, afhankelijk van het vraagstuk. Het beleidsrijke bevorderingsbeleid is in lijn met de ambitie van de school om de (didactische, pedagogische en organisatorische) kwaliteiten van medewerkers te benutten en te waarderen.

Met ingang van schooljaar 20-21 zullen gesprekken over functioneren, ontwikkeling en inzet van kwaliteiten van collega's meer vanuit waarderend perspectief worden gevoerd. Gestreefd wordt naar een professionele schoolcultuur waar sprake is van een voortdurende dialoog over kwaliteit en professionalisering. Nog duidelijker dan in het verleden zal dit leiden tot heldere ontwikkelafspraken en -resultaten op individueel, en teamniveau.

Samenvatting personeelsbeleid

Sterke punten

- Bevlogenheid en betrokkenheid personeel
- Samenstelling team in balans qua leeftijd en geslacht
- Voornamelijk bevoegde docenten voor de klas, onbevoegde docenten hebben studiecontract
- Breed gedragen docentenprofiel voor het Orion Lyceum en de bovenbouw Campus, wordt betrokken bij aanname-, beoordelings- en bevorderingsproces, gesprekken over functioneren en bij de LEDs ('leerlingen evalueren docenten')



- 50% van de schoolleiding is vrouw
- Onderwijsvernieuwing ligt laag in de organisatie (eigenaarschap door werkgroepen-structuur)
- Beleidsrijk bevorderingsbeleid

Ambities

- Professionalisering voor alle docenten 'opbrengstgericht lesgeven binnen het Orion-concept'
- Versterken samenwerking binnen het primaire proces
- Onderhouden en verdiepen kennis van basis- en breedte-ondersteuning van leerlingbegeleiders
- Professionalisering van het team om leerlingen met gedragsproblematieken in de onderwijssituatie ondersteuning te bieden

Campus-breed:

- Professionalisering docenten Educatieve Technologie, formatief evalueren en motiverende didactiek
- Meer diversiteit in personeel(sbestand)
- Leercultuur – leren van en met elkaar over de grenzen van secties en scholen heen
- Nog meer inzetten van kwaliteit van medewerkers (gedeeld leiderschap rondom vraagstukken)
- Gesprekken over functioneren worden vanuit waarderend perspectief gevoerd
- Vitaal, bevoegd en bekwaam personeel
- Inductiebeleid voor startende docenten wordt ontwikkeld (in samenwerking met Brabantse Opleidingsschool)

Concrete doelen

- Scholing 'didactisch coachen'
- Ontwikkelen beleid t.b.v. versterken samenwerking binnen het primair proces
- Intervisie LGB-ers
- Professionaliseringsactiviteiten gedragsproblematieken in de les

Campus-breed:

- Scholingsactiviteiten Educatieve Technologie, formatief evalueren en motiverende didactiek (Campus)
- Aannamebeleid gericht op (culturele) diversiteit
- Samenwerking tussen secties van de Campusscholen, ook in de onderbouw
- Deelname aan daltonscholing Zuidwester (voor nieuwe en zittende medewerkers)
- Campus-brede vlootschouw gericht op het nog beter inzetten van kwaliteiten van medewerkers
- Scholing leidinggevenden in HRM op maat
- Vitaliteitsplan ontwikkelen en uitvoeren



4.4 Kwaliteitszorg

Algemeen

De Wet op het Onderwijstoezicht en de Wet op het Voortgezet Onderwijs vragen van scholen de kwaliteit van het onderwijs systematisch te bewaken en maatregelen te nemen om de kwaliteit te behouden en zo nodig te verbeteren.

Kwaliteit wordt gedefinieerd als de mate waarin scholen voldoen aan de eisen die de overheid stelt en aan de verwachtingen die zij gewekt hebben bij leerlingen, ouders en de eigen medewerkers. Het gaat daarbij vooral om de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de zorg en de begeleiding van leerlingen, maar ook nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen vallen binnen het bereik van het kwaliteitsbeleid. Omdat de kwaliteit wordt geleverd door de medewerkers van de school is er een rechtstreekse koppeling tussen kwaliteit en personeelsbeleid.

Kwaliteitszorg is het proces dat zorg draagt voor de onderwijskwaliteit. Deze zorg uit zich in de planning, verbetering, controle en borging van de onderwijskwaliteit. Kwaliteitszorg is structureel, systematisch en planmatig.

Onderwijskwaliteit heeft te maken met in control zijn: monitoring van, verbetering van en verantwoording over de basiskwaliteit. De focus ligt niet alleen op risico's en dat wat niet goed gaat. Kwaliteitszorg is meer dan dat. Kwaliteitszorg gaat meer om manieren dan om papieren. Hulpmiddelen en processen zijn er om de kwaliteitszorg systematisch en structureel te maken. Het zijn echter slechts hulpmiddelen; ontwikkeling van kwaliteit vindt uiteindelijk altijd plaats door mensen. Door de onderwijskwaliteit samen te analyseren, samen passende interventies te bedenken en deze in de praktijk uit te proberen.

Campus kwaliteitsbeleid

Er is een beleidsplan waarin de gewenste kwaliteitscultuur op de Campus is beschreven, evenals de taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen. (bijlage 1) In dit beleidsplan is ook een jaarkalender opgenomen, waarin zichtbaar wordt dat ambitieplannen (zoals het schoolplan) jaarlijks worden doorvertaald naar concrete activiteitenplannen. Hierin zijn tevens evaluatieve instrumenten opgenomen. In de kwaliteitskalender wordt ook duidelijk op welke wijze de PDCA-cyclus vorm krijgt.

Vanuit een positief-kritische houding krijgen leerlingen, medewerkers, ouders en externe belanghebbenden de gelegenheid om de ontwikkeling van de school te bespreken en ons te adviseren met betrekking tot de beleidsontwikkeling. De leerlingenraad en de ouderraad zijn gewaardeerde partners. Ook worden er in alle teams met enige regelmaat leerlingenpanels bijeen geroepen. Er heerst op school een open, laagdrempelige cultuur waarin ieders mening telt.

Versterken PDCA cyclus

In dit schoolplan zijn veel beleidsdocumenten de revue gepasseerd en zijn speerpunten voor de komende periode geïdentificeerd. Om de beoogde doelen daadwerkelijk te realiseren is cyclisch werken essentieel. Dit gebeurt niet vanzelf. Daar is focus voor nodig, voortdurende dialoog over de doorvertaling naar de praktijk ('wat betekent dit voor docenten en leerlingen') en een cyclische opzet van alle plannen. Deze voortdurende aandacht en focus heeft de afgelopen jaren soms wat te wensen overgelaten. Het is daarmee een speerpunt voor de komende beleidsperiode bij alle beleidsvoornemens en plannen.



Samenvatting kwaliteitszorg

Sterke punten

- SKVOB breed kwaliteitsbeleid (bijlage 20)
- Campus kwaliteitsbeleid en -kalender
- Periodieke sectie-ontwikkelgesprekken
- (Twee)wekelijks overleg tussen mentoren en teamleider over de voortgang en het welbevinden van leerlingen
- Periodieke tevredenheidsmetingen personeel, leerlingen en ouders
- Naast formele MR ook leerlingpanels
- Kwaliteitszorg toetsing en afsluiting op orde

Ambities

- Kwaliteitscultuur Campus en de school
- Kwaliteitsbeleid gericht op de ondersteuning van leerlingen (Campus)

Concrete doelen

- Uitvoeren Campus-breed kwaliteitsbeleid inclusief kwaliteitskalender ondersteuning
- Data-team (Campus)
- Consequent werken vanuit PDCA door en met alle betrokkenen



Emerweg 27
4814 NA Breda
076-5729864
orionlyceum.nl

Je kunt meer op de  campus