

ONZE LIEVE VROUWELYCEUM

SCHOOLPLAN 2019-2023



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het Onze Lieve Vrouwelyceum	4
<i>Missie</i>	
<i>Karakterisering van de school</i>	
<i>Prognose</i>	
2. SKVOB e.o.	6
3. Ontwikkelingen	7
<i>Landelijke ontwikkelingen</i>	
<i>Regionale ontwikkelingen</i>	
<i>Interne ontwikkelingen</i>	
4. Onderwijskundig beleid	9
<i>Visie op onderwijs</i>	
<i>Ontdekken van talenten</i>	
<i>Leren in balans</i>	
<i>Vormen van veelzijdigheid</i>	
<i>Onderwijskundige keuzes</i>	
<i>WON</i>	
<i>20-80learning</i>	
<i>Talentprogramma</i>	
<i>Toetsing en evaluatie</i>	
<i>Havo-onderwijs</i>	
5. Kwaliteitsbeleid	18
<i>Onderwijsresultaten</i>	
<i>Tevredenheidsonderzoek</i>	
<i>Klankbordgroepen</i>	
<i>Lesbezoeken en feedbackgesprekken</i>	
<i>Gesprekken met secties en sectievoorzitters</i>	
<i>Verbeterplannen</i>	
<i>Monitoren van onderwijsontwikkelingen</i>	
6. Personeel en organisatie	21
<i>Gesprekscyclus</i>	
<i>Scholing personeel</i>	
<i>Taakbeleid</i>	
<i>Functiemix</i>	
<i>Werving en selectie van nieuwe medewerkers</i>	
<i>IP-OLV</i>	
<i>Financiën</i>	
<i>Gebouw en infrastructuur</i>	
7. Communicatie en participatie	25
<i>Communicatie</i>	
<i>Participatie</i>	
8. Nawoord	26

Voorwoord

In 2018 vierde het Onze Lieve Vrouwelyceum haar 95-jarig bestaan met als thema “OLV 95 jaar springlevend”. In al die jaren heeft de school zich ontwikkeld tot één van de belangrijke pijlers van het voortgezet onderwijs binnen Breda voor leerlingen die een havo-, atheneum- of gymnasiumopleiding willen volgen. Het onderwijs, en daarmee ook de school, is in die tijd niet stil blijven staan. Het onderwijs is steeds in ontwikkeling. Tijdens de vorige schoolplanperiode zijn er verschillende stappen gezet, welke we de komende schoolplanperiode verder vorm zullen geven. In dit schoolplan staat dan ook beschreven hoe het OLV deze ontwikkelingen verder vorm zal geven met als uiteindelijk doel dat onze leerlingen aan het eind van hun opleiding optimaal zijn voorbereid op het vervolgonderwijs. Veel onderwerpen die in dit beleidsplan aan de orde komen, zijn in afzonderlijke beleidsstukken uitgewerkt. Het schoolplan dient derhalve als kaderstellend te worden beschouwd. Als basis voor dit schoolplan dient mede het strategisch beleidsplan van de SKVOB e.o. en het sectorakkoord VO.

Met de uitvoering van dit schoolplan blijven we werken aan onze opdracht de leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs en tevens invulling te geven aan “OLV, kweekvijver voor talent”.

Al meer dan een jaar geleden startten we de voorbereidingen voor het nieuwe schoolplan. Daarbij was duidelijk dat de ingeslagen weg vanuit het vorige schoolplan zou worden voortgezet en uitgebouwd. De plaats van ICT in het onderwijs krijgt extra aandacht. Een onmisbaar onderdeel in het proces van fundamentele herijking van het onderwijs op het OLV is ook de zoektocht naar goed havo-onderwijs dat recht doet aan de leerlingen.

Vorig schooljaar werden we echter geconfronteerd met een cao-regel waarin afspraken over onderwijsontwikkeling en lestijd besproken werden. In een breed overleg met alle docenten is gekozen deze regel niet ten uitvoer te brengen. Deze regel zou in eerste instantie in ieder geval juist voor meer werkdruk zorgen, dan voor verlichting ervan. De keuze is gemaakt om komend schooljaar gezamenlijk te spreken over en te werken aan het onderwijs zoals we dat op het OLV als ideaal zien. De uitslag van de besprekingen staat op dit moment echter nog niet vast.

De huidige missie en visie van de school passen op dit moment nog altijd goed bij de school. Vandaar dat deze ook als vertrekpunt voor dit proces gebruikt zullen worden. Wel zullen met het team de missie en de visie herijkt en verscherpt worden, wat ongetwijfeld ook een herformulering tot gevolg zal hebben.

De grote lijnen van dit schoolplan zullen eveneens overeind blijven aangezien het lijnen zijn waar we de afgelopen jaren met volle overtuiging voor gekozen en aan gewerkt hebben. Tegelijkertijd gaan we er ook van uit dat het schoolplan tussentijds bijgesteld gaat worden, het is immers ‘work in progress’.

Gijs van Wijlen,
rector

1. Het Onze Lieve Vrouwelyceum

Missie

Het Onze Lieve Vrouwelyceum valt onder het bestuur van de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda en omstreken (SKVOB e.o.) De missie van de SKVOB e.o. luidt als volgt:

“Leerlingen, ouders en medewerkers ontmoeten elkaar op de scholen van de SKVOB e.o. Die scholen bieden leeromgevingen die stimulerend zijn en die de thuisbasis vormen voor alle leerlingen. Elke leerling voelt er zich gekend. We nodigen elke leerling uit om zijn talenten samen met andere leerlingen verder te ontwikkelen. Elke leerling wordt hierbij begeleid door professionele en vakkundige medewerkers. De medewerkers van de SKVOB e.o. vormen leergemeenschappen die de leerlingen uitdagen en stimuleren tot persoonlijke groei. Zij gaan uit van de nieuwsgierigheid van de leerlingen en nemen hen mee in hun persoonlijke ontwikkeling. Gedurende zijn ontwikkeling raakt de leerling elke keer verwonderd door nieuwe kennis en inzichten. De leerlingen delen die kennis en inzichten met hun medeleerlingen. Hun ervaringen leiden tot persoonlijke groei.”

Het Onze Lieve Vrouwelyceum geeft op eigen wijze invulling aan de missie van de stichting:

“Het Onze Lieve Vrouwelyceum is een havo/vwo-school van hoge kwaliteit, die haar leerlingen voorbereidt op een evenwichtig, zelfstandig en volwassen functioneren in het vervolgonderwijs en in de samenleving. De school ziet het als haar opdracht jonge mensen met een goed verstand te stimuleren het beste uit zichzelf te halen, intellectuele capaciteiten optimaal te benutten en talenten en interesses breed te onderzoeken en te ontplooien. Het OLV staat voor een leef- en werkklimaat waarin alle leerlingen en medewerkers zich gekend voelen en zich veilig weten.”

Deze missie vertaalt zich in de vijf kernbeloften aan de leerling.

Ik beloof jou dat ik je een leeromgeving geef:

- *die veilig en inspirerend is en waarin jij actief met lesmateriaal aan de slag gaat.*
- *met duidelijke instructie en opdrachten waarbij rekening gehouden wordt met jouw niveau en capaciteiten.*
- *die ruimte en uitdaging biedt zodat jij jezelf kunt ontplooien.*
- *die helpt te verduidelijken wat jouw sterke en zwakke punten zijn en waar je groei zit.*
- *waarin je zelf keuzes kunt maken en verantwoordelijkheid krijgt.*

Karakterisering van de school

Het Onze Lieve Vrouwelyceum biedt leerlingen uit Breda en omstreken de hoogste vormen van voortgezet onderwijs: havo, atheneum en gymnasium.

Al sinds de oprichting van de school in 1922 staat het Onze Lieve Vrouwelyceum op een markante plek in Breda, aan de rand van het Wilhelminapark aan de Paul Windhausenweg. Het OLV is een begrip in Breda; de school kent een lange en rijke traditie. We baseren ons daarbij op de katholieke traditie waarin respect -in de breedste zin van het woord-, openheid en uitwisseling van gedachten en ideeën vanzelfsprekend zijn. De ontwikkeling in de samenleving volgend, heeft de school inmiddels een pluriform karakter gekregen. Een open en respectvol klimaat blijft voor ons de basis voor een krachtige leeromgeving, waarin leerlingen kansen krijgen en worden uitgedaagd zich gedegen en veelzijdig te ontwikkelen.

Momenteel telt de school ruim 1500 leerlingen, afkomstig van ongeveer 55 verschillende basisscholen uit Breda en omliggende dorpen.

Binnen een straal van 5 kilometer liggen vier scholen die ook een havo-, atheneum- en/of gymnasiumaanbod hebben. Voor potentiële leerlingen van het OLV zijn deze scholen ook interessant. Het betreft:

- Stedelijk Gymnasium Breda
- Mencia de Mendozalyceum
- De Nassau
- Newmancollege

In de afgelopen beleidsperiode heeft een aantal ontwikkelingen binnen de school plaatsgevonden.

- Het aantal leerlingen groeide bewust zeer beperkt van 1475 naar 1520. Het inzetten van een instroombeperking heeft gezorgd dat de omvang niet te groot is geworden.
- De invoering van een talentprogramma voor de leerlingen die meer willen en meer kunnen.
- De veranderingen binnen het interne zorgsysteem. Leerlingen krijgen meer ondersteuning bij specifieke problematieken.
- Invoering van 20-80learning binnen het havo.
- Het invoeren van WON (Wetenschappen Oriëntatie Nederland) binnen het vwo.
- Extra aandacht voor toetsing binnen de gehele opleiding, waarbij het aantal meetellende toetsen wordt beperkt.

De leerlingenpopulatie is afkomstig van zo'n 55 basisscholen in Breda en de dorpen voornamelijk ten zuiden en noordoosten van Breda. Onze leerlingenpopulatie wordt ervaren als zeer meewerkend, kritisch en open. In tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en collega's scoren de goede sfeer en de daarmee samenhangende veiligheid hoog. De schoolpopulatie kent geen grote diversiteit qua etnische afkomst. Er is wel een verscheidenheid in leerlingentypen die samenhangt met het brede voedingsgebied van de school. Uitgangspunt binnen het OLV is dat een leerling anders mag zijn. Kenmerkend is verder dat van veel leerlingen minstens één ouder oud-leerling is van de school.

Prognose

We streven naar een optimale schoolgrootte van ongeveer 1500 leerlingen. Ieder schooljaar starten we met maximaal 10 brugklassen waarbij het maximaal aantal te plaatsen brugklassers wordt gesteld op 250. Op basis van de prognoses wordt verwacht dat het aantal leerlingen dat het basisonderwijs verlaat binnen Breda de komende jaren ongeveer gelijk zal blijven. Daar staat tegenover dat er sprake zal zijn van krimp in de regio. De verwachting is dat het aantal leerlingen op het OLV de komende jaren tussen de 1450 en 1500 zal blijven liggen.

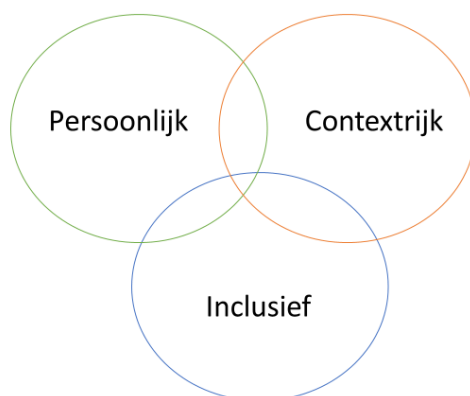
Bij een te groot aantal aanmeldingen (meer dan 250) voor het brugjaar zal er loting toe worden gepast. Hierover zijn afspraken gemaakt binnen VO Breda.

Jaarlijks stromen er ook leerlingen in het vierde leerjaar in. Een deel daarvan komt van De la Salle uit Baarle-Nassau. De leerlingen kunnen daar de eerste 3 leerjaren volgen van het havo en atheneum. Hier zijn afspraken over gemaakt. Een aantal van onze docenten verzorgt ook lessen aan deze leerlingen op De la Salle. Daarnaast is er al een aantal jaren een instroom in 4 havo van leerlingen uit 4 vmbo. Voor de overige leerjaren wordt jaarlijks gekeken naar het gewenste aantal. Hiermee is het beter mogelijk het totale aantal leerlingen binnen de gestelde grenzen te houden.

2. SKVOB e.o.

In het nog vast te stellen strategisch beleidsplan (SBP) van de SKVOB is een belangrijke passage opgenomen voor het onderwijs. In de visie van de SKVOB hebben de scholen binnen de stichting de afgelopen jaren gewerkt aan een eigen profiel, dat is verankerd in het onderwijs. De komende jaren is als belangrijk doel geformuleerd dat de scholen meer gaan samenwerken in de ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs. Daarbinnen is een drietal thema's benoemd, waar de komende jaren de samenwerking op gericht gaat worden. Die thema's vormen samen ook de visie van de SKVOB op de ontwikkeling van het onderwijs.

Strategisch beleidsplan SKVOB; visie op onderwijsontwikkeling



Onderwijs = inclusief

Wij vinden het als SKVOB belangrijk dat iedereen in onze regio de kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen. Om dat te realiseren, hebben we een breed onderwijsaanbod dat voor iedere leerling in de regio toegankelijk is. Voor alle leerlingen moet een plek zijn en daar waar nodig organiseren we passende ondersteuning en aandacht. We zoeken in de begeleiding van de leerling de samenwerking met andere instanties. De zorg en aandacht zijn erop gericht dat de leerling in zijn kracht staat en zoveel mogelijk zelf de regie heeft over zijn ontwikkeling en zodoende de beste versie van zichzelf wordt.

Onderwijs = persoonlijk

We zullen de komende jaren veel meer moeten gaan inspelen op de verschillen tussen jongeren. Om dat te kunnen doen, moeten we het vermogen van docenten om die verschillen te zien, te duiden en te vertalen naar het onderwijs gaan ontwikkelen. Op veel plekken zijn we nu nog te afhankelijk van de leermethoden die ons worden aangereikt en ligt de focus nog te veel op (de weg naar) het centraal eindexamen. We moeten meer vanuit een eigen visie op leren gaan werken, waarin we de potentie van een individuele leerling als vertrekpunt nemen, *ook al blijven vooralsnog de exameneisen in stand. Die tweespalt zal extra energie vragen.*

Onderwijs = contextrijk

Onderwijs dat verweven is met de maatschappij motiveert leerlingen en docenten. De komende jaren zullen we vanuit onze strategische positie in de regio met bedrijven en maatschappelijke partijen gaan werken aan de ontwikkeling en vernieuwing van ons onderwijs. Wij streven naar onderwijs dat bijdraagt aan de oplossing van maatschappelijke en economische opgaven van de regio. Daarmee bieden wij een rijke leeromgeving voor leerlingen. Leren gaat in de toekomst steeds meer buiten het lokaal plaatsvinden en daar waar mogelijk worden opgaven uit de regio het lokaal in gebracht. *Dat zal, gezien de vigerende exameneisen, wel per onderwijstype verschillend (in intensiteit en qua niveau) ingevuld gaan worden.*

3. Ontwikkelingen

Landelijke ontwikkelingen

Het in 2014 afgesloten landelijk sectorakkoord is in 2018 in een geactualiseerde vorm opnieuw vastgesteld. De zeven ambities blijven onverminderd gelden. Centraal staan het versterken van het onderwijs en het bevorderen van hogere prestaties van de leerlingen. Aangegeven is dat het succes van deze afspraken staat of valt met het dagelijks werk in elk klaslokaal, op elke school. Verder zijn professionele schoolorganisaties met goed strategisch personeelsbeleid een onmisbare voorwaarde voor het realiseren van de ambities in het sectorakkoord. Dit zal dan ook meegenomen worden in de onderwijskundige ontwikkelingen van het OLV.

Tevens is van invloed dat het onderwijs nog steeds te maken heeft met een steeds verder terugtrekkende overheid op financiële, personele en materiële aspecten. Anderzijds wordt de druk op onderwijskundig gebied vergroot. Hierbij dient gedacht te worden aan taal- en rekenbeleid, en de herformulering van de kennisbases. Zo wordt tijdens deze schoolplanperiode een aangepast curriculum voor het voortgezet onderwijs verwacht. De plicht tot verantwoording zal ongewijzigd groot blijven.

De invoering van passend onderwijs heeft ervoor gezorgd dat iedere school een ondersteuningsprofiel heeft opgesteld, dat onderdeel uitmaakt van het ondersteuningsplan¹.

Regionale ontwikkelingen

Aansluitend bij de wet op passend onderwijs zijn binnen het samenwerkingsverband Breda e.o. afspraken gemaakt over het niveau van de ondersteuning, zowel van de basis- als de breedteondersteuning waaraan je als school dient te voldoen. Tevens zijn er door de scholen onderling afspraken gemaakt over een (zo passend) mogelijk onderwijsaanbod voor elke leerling binnen het reguliere of het speciaal onderwijs.

Zoals eerder aangegeven, blijkt uit de analyse van de basisschoolpopulatie dat het aantal leerlingen dat de basisschool verlaat de komende 10 jaar in de stad Breda stabiel blijft. Echter in de regio zal het aantal beduidend teruglopen. Hier zullen we als school rekening mee moeten houden. Met de invoering van Building Breda² zijn er ook afspraken gemaakt over de gebouwencapaciteit. Hierdoor is er sprake van een stabiel leerlingenaantal binnen deze scholen voor voortgezet onderwijs, zo ook voor het OLV.

Interne ontwikkelingen

Gedurende de periode van het vorige schoolplan 2014-2018 (het schoolplan is met een jaar verlengd) hebben er zich wijzigingen voorgedaan in het management. Het aantal directieleden is teruggebracht van vier naar drie. Verder is het afdelingsleiderschap omgezet van een taak naar een functie. In verband met deze wijzigingen is een aantal taken intern doorgeschoven naar leden van het OOP.

In de afgelopen periode is er nadrukkelijk aandacht geweest voor het realiseren van een stabiel evenwicht binnen het personeelsbestand. Zo zijn er relatief veel jonge docenten aangenomen. Nog steeds is het aantal medewerkers tussen de 55 en 65 jaar groot, maar in verhouding met de landelijke cijfers steekt het OLV positief af. Binnen het docententeam is het percentage vrouwen de laatste jaren beperkt gegroeid, namelijk naar van 63 naar 65%. Daarentegen zijn er geen vrouwen meer binnen het team van directie en afdelingsleiders. Van de 115 docenten hebben slechts 14 docenten een baan

¹ Het ondersteuningsplan is te vinden op de website van de school, en op de site www.scholenopdekaart.nl.

² Building Breda is een coöperatieve vereniging opgericht om de doordecentralisatie van de onderwijshuisvestingsmiddelen uit te voeren. Zij wordt daartoe in staat gesteld door de gemeente Breda die een vastgesteld jaarlijks bedrag beschikbaar stelt voor de uitvoering van het strategisch huisvestingsplan. Dit plan is gebaseerd op afspraken tussen de leden van de coöperatie en de gemeente Breda, vastgelegd in een Masterplan. Via adequate onderwijshuisvesting beogen zij door creatieve huisvestingsoplossingen de onderwijskundige koers die de scholen voorstaan, vorm te geven.

van 1,000 fte. Het aantal parttime docenten is de afgelopen jaren, mede door o.a. het levensfasebewust personeelsbeleid en de inzet van ouderschapsverlof, wederom toegenomen.

Het leerlingenaantal is in de afgelopen 4 jaren licht gestegen. Gemiddeld genomen telt het OLV rond de 1500 leerlingen. Stabiliteit in het leerlingenaantal is ons doel, geen verdere groei. Zeker gezien het feit dat het leerlingenaanbod in de regio krimpt.

4. Onderwijskundig beleid

Het OLV heeft een uitstekend, helder omschreven onderwijsaanbod op het niveau van havo, atheneum en gymnasium. Het onderwijsproces speelt zich af in een veilig, prettig en op leren gericht schoolklimaat. We vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn en dat iedere leerling de kans krijgt om zijn talenten te ontwikkelen. Onderstaande paragrafen beschrijven de onderwijsvisie van het OLV. Daarbij putten we uit reeds bestaande documenten, zoals het vigerende schoolplan 2014-2018.

Visie op onderwijs

De leerlingen die naar het OLV komen, zijn intelligent, leergierig en gemotiveerd. Wij zien het als onze eerste taak om die leerlingen goed onderwijs aan te bieden. In de lessen en de vele activiteiten daaromheen willen we de leerlingen de kennis en vaardigheden bijbrengen die de basis vormen voor een leven lang leren. Wij stimuleren onze leerlingen in hun groei tot een evenwichtig en zelfstandig lid van de samenleving waarvan zij deel uitmaken en waarvoor zij verantwoordelijkheid gaan dragen. We laten de leerlingen ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen. Ze krijgen volop de gelegenheid om te zien wat hun sterke en zwakke kanten zijn en waar hun interesses liggen.

Wij wensen alle leerlingen succeservaringen toe in hun ontwikkelingsproces. Daarbij houden we zoveel mogelijk rekening met drie basisbehoeften van leerlingen: competentie, relatie en autonomie. Leerlingen willen zich capabel voelen en voor hun taak berekend. Het Onze Lieve Vrouweyceum leert de leerlingen ontdekken wat ze daadwerkelijk aankunnen en laat ze zien dat ze groeien in hun mogelijkheden (competentie). De groei van de leerling staat centraal. Hij³ leert dat hij bij zijn zelfontplooiing de hulp en ervaring van anderen nodig heeft: van leeftijdsgenoten, van ouders en van medewerkers van de school. Leerlingen leren van elkaar en met elkaar (relatie). Onder de derde behoefte, autonomie, verstaan we dat leerlingen in toenemende mate zelf beslissingen mogen (en moeten) nemen en zelf verantwoordelijkheid mogen (en moeten) dragen voor hun initiatieven en activiteiten; ze geven in toenemende mate zelf sturing aan hun leerproces en worden gestimuleerd in de les actief met de lesstof bezig te zijn. We streven ernaar het leerproces zodanig in te richten dat het voor leerlingen interessant en uitdagend blijft om leerstof te verwerken en vaardigheden aan te leren. In het onderwijsproces en in de sociaal-emotionele begeleiding houden de medewerkers rekening met verschillen in capaciteit, interesse, persoonlijkheid en leerstijl.

De school brengt leerlingen kennis en vaardigheden bij en stimuleert hen een actieve studiehouding te ontwikkelen, zodat zij goed voorbereid aan het vervolgonderwijs kunnen beginnen. Leerlingen krijgen inzicht in hun eigen capaciteiten en interesses, leren sturing te geven aan hun eigen leerproces en verantwoordelijkheid te nemen voor hun handelen. De school schept hiertoe voorwaarden die leerlingen in staat stellen zich optimaal te ontwikkelen: ze biedt een breed scala van vakken en activiteiten aan, beschikt over een hooggekwalificeerd, professioneel en gemotiveerd team en moderne leermiddelen in een prachtig gebouw dat voldoet aan de eisen van eigentijds onderwijs. We kunnen dan ook oprecht zeggen dat het OLV een “kweekvijver voor talent” is. Bij dit alles wordt er uitgegaan van het wettelijk kader.

De onderwijsinhoud waar het OLV voor staat, laat zich in drie zinnen samenvatten:

- ontdekken van je talenten;
- leren in balans met je leven;
- vormen van jouw veelzijdigheid.

³ Waar 'hij' staat, mag telkens ook 'zij' worden gelezen.

Ontdekken van talenten

Als een belangrijke vorm van brede talentontwikkeling biedt het OLV in klas 2 en 3 OLV-uren aan binnen het reguliere lesrooster. Het gaat om een breed en aantrekkelijk palet aan vakken en/of activiteiten die leerlingen instaat stellen om hun talenten, wensen en ambities te ontdekken en ontwikkelen. Naast een waardevolle verbreding van het onderwijsaanbod vormen de OLV-uren een goede voorbereiding op de profielkeuze voor de bovenbouw.

OLV-uren die de afgelopen jaren aangeboden zijn, zijn onder andere: filosofie, autotechniek, Chinees, digitale beeldbewerking, theaterwerkplaats, debatteren, creatief schrijven, Spaans, sport+, dans, schaken, film maken, sterrenkunde, quilten en modevormgeving. Iedere leerling kiest in overleg met ouders en school in totaal vier OLV-uren die hij in leerjaar 2 en 3 gaat volgen.

Om de profielkeuze voor de bovenbouw zo goed mogelijk te begeleiden, verzorgen de decanen samen met de mentoren in klas 3 een serie lessen rond dit onderwerp. Alle aspecten die bij de keuze van belang zijn, komen aan bod, waarbij de talenten van de leerlingen mede basis zijn voor de keuze van het uiteindelijke profiel. Het OLV stimuleert sterke leerlingen om in de bovenbouw een extra vak te kiezen. Dit past bij het streven naar een brede ontwikkeling. Daarnaast vergroot een breder pakket de keuzemogelijkheden na school.

Leren in balans

Een prettige omgeving bevordert leren en functioneren. Op het OLV werken leerlingen en medewerkers onderling en met elkaar samen in een sfeer van openheid, helderheid en collegialiteit. Dezelfde openheid en helderheid kenmerkt ook de samenwerking tussen ouders en de school. Het OLV biedt een leeromgeving waarin leerlingen en medewerkers elkaar kennen en zich veilig voelen. De schoolorganisatie is daar met overzichtelijke afdelingen en een sterk klassenverband ook op ingericht.

Respect voor jezelf, voor de ander en voor de omgeving zijn vanzelfsprekendheden. In de ontwikkeling van ieders talent heeft het OLV oog voor verschillen in individuele capaciteit, interesse, persoonlijkheid en leerstijl.

De begeleiding van leerlingen in hun ontwikkeling van kind naar volwassene neemt op het Onze Lieve Vrouwelyceum een belangrijke plaats in. In die cognitieve en sociaal-emotionele begeleiding spelen alle medewerkers van de school een rol. De wijze van begeleiden staat in balans met de leeftijd van de leerling, maar nog meer met datgene wat de individuele leerling nodig heeft. Hierin hebben zowel de vakdocent, de mentoren, de afdelingsleiders, de ondersteuningscoördinator, de decanen, het onderwijs ondersteunend personeel en de directie ieder hun eigen rol. Daar waar nodig wordt er gebruik gemaakt van externe expertise. Uitgebreide informatie vindt u in het ondersteuningsplan.

Vormen van veelzijdigheid

Typerend voor het OLV is het diepgaande en veelzijdige aanbod; ons brede aanbod biedt de leerlingen alle mogelijkheden om zich optimaal te ontplooien. Steeds houden wij in het oog dat, naast het vergaren van kennis, de persoonlijke ontwikkeling van de leerling van belang is. Behalve op cognitieve groei van de leerlingen richt de school zich sterk op vormingsdoelen van onder andere culturele, sportieve en maatschappelijke aard. Er is een breed aanbod van activiteiten, die voor het overgrote deel in het onderwijsprogramma zijn opgenomen.

Twee keer per jaar zijn er OLV-weken. Daarin maakt het reguliere rooster plaats voor een samenhangend programma per leerjaar met vakoverstijgende excursies, activiteiten en projecten. Het mes snijdt aan twee kanten. Enerzijds zijn het voor de leerlingen bijzondere weken waarin aanvullende en uitdagende projecten en activiteiten worden georganiseerd. Anderzijds beperken we door deze bundeling van activiteiten de lesuitval gedurende het schooljaar.

Het Onze Lieve Vrouwelyceum hecht al jaren veel waarde aan culturele en kunstzinnige vorming. In de lessen en met name in de OLV-weken wordt hieraan ruimschoots aandacht besteed. De school stimuleert bezoek aan het theater en andere kunstinstellingen. Daarnaast geeft de school de leerlingen de kans om zelf ook actief bezig te zijn met culturele activiteiten.

De school realiseert zich dat de leerlingen van nu verantwoordelijkheid gaan dragen voor de samenleving waarin zijzelf als volwassenen een positie zullen bekleden. In het curriculum van verschillende vakken komt deze maatschappelijke betrokkenheid terug, maar ook in de buitenschoolse activiteiten. Sommige activiteiten hebben een lange traditie binnen de school en bieden leerlingen en collega's de kans om buiten de lessen bezig te zijn met een bepaalde passie voor een vak of een hobby.

Op het OLV zitten talentvolle kinderen. Veel leerlingen blinken uit op een specifiek terrein: op het gebied van sport of op het gebied van muziek. Deze toptalenten doen al die extra activiteiten meestal gewoon naast hun schoolleven. Omdat wij het zo belangrijk vinden dat leerlingen kansen krijgen om al hun talenten te ontwikkelen, proberen we rekening te houden met de soms overvolle agenda's van deze leerlingen.

Onderwijskundige keuzes

Op basis van de genoemde uitgangspunten zijn in het vorige schoolplan een aantal actiepunten geformuleerd die hebben geresulteerd in de volgende onderwijskundige keuzes:

- a. WON
- b. 20-80learning
- c. Talentprogramma
- d. Toetsing en evaluatie
- e. Havo-onderwijs

Deze vijf ontwikkelingen dragen bij aan het verbeteren van de determinatie, differentiatie en motivatie binnen ons onderwijs. Deze drieslag vormde de kern van de opdracht die in het vorige schoolplan werd geformuleerd voor de school.

a. WON

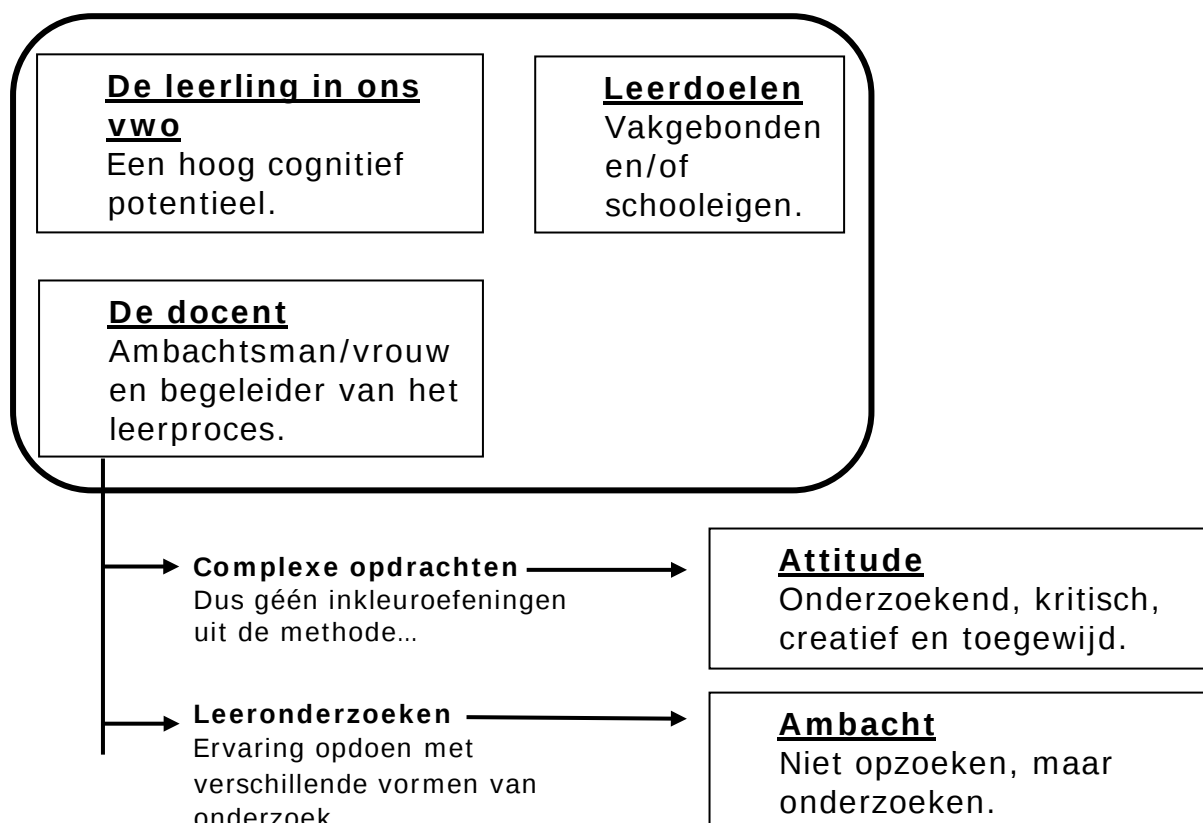
Binnen het OLV wordt de manier van werken zoals dat binnen het netwerk Wetenschapsoriëntatie Nederland wordt voorgesteld, gezien als een manier om concreet invulling te geven aan de ontwikkeling van onze vwo-didactiek. Het ideaalbeeld is dat door het WON-gedachtegoed in de school te brengen er sprake zal zijn van een algehele versterking van de vwo-afdeling. De leidende principes achter het WON-gedachtegoed zijn dat onderzoeken een ambacht is en dus geleerd wordt door te doen en dat leerlingen door middel van een specifieke didactiek tijdens de les uitgedaagd worden om een onderzoekende houding aan te nemen. Het motto van WON is dan ook: 'onderzoekend leren, leren onderzoeken'.

Tussen 2017 en 2019 zijn zo'n dertig collega's geschoold in het WON-gedachtegoed en de bijbehorende didactiek. In de scholing is naast het 'leren onderzoeken' (*didactiek voor het leren onderzoeken in het vwo*) ook ingezet op het 'onderzoekend leren' (*vwo-didactiek: pre-academische vorming en scholing in het vwo*). De scholing is verzorgd door Heleen Wientjes (specialist onderzoeksdidactiek van de Universiteit Utrecht) aan de hand van het handboek *"Eureka! – Didactiek voor het leren onderzoeken in het vwo"* waarvan zij de coauteur is. Inhoudelijk ligt de focus op het didactisch handelen van de docent in de **pre**-academische scholing van de vwo-leerling. Pre-academische scholing waar alle vwo-docenten aan bij kunnen dragen in de eigen vaklessen. Door middel van het doen van grotere en kleine vormen van (wetenschappelijk) onderzoek wordt bij leerlingen een wetenschappelijk attitude (vragend, kritisch, creatief en toegewijd) gekweekt en verwerven zij al doende verschillende onderzoeksvaardigheden.

De scholing, die door de collega's als zeer waardevol wordt ervaren, heeft ertoe geleid dat de deelnemende collega's kennisgenomen hebben van de specifieke manier van werken. Tevens heeft het ertoe geleid dat collega's lesmateriaal zijn gaan ontwikkelen en zijn gaan toepassen in hun lessen, waarop ook uitgebreide feedback werd gegeven. Het lesmateriaal (zogenaamde leeronderzoeken) is gedurende de scholing steeds met de andere cursusdeelnemers gedeeld waarbij nadrukkelijk aandacht was voor de manier waarop werkvormen in de les werden ingezet. Het delen van materiaal en ervaringen binnen de deelnemers aan de WON-scholing is van groot belang gebleken, het droeg er namelijk aan bij dat er een waardevol leernetwerk is ontstaan van collega's. Het lesmateriaal en de ervaringen zijn ook binnen de secties gedeeld om op die manier ook andere docenten kennis te laten nemen van en enthousiast te maken over de manier van werken.

In de komende beleidsperiode zal het scholen van collega's worden doorgezet. Het doel is dat alle collega's die binnen de vwo-afdeling lesgeven de WON-scholing hebben gevolgd. De verwachting is dat met nog 3 jaar vrijwel alle docenten die vwo-lessen verzorgen, geschoold zijn. Naast de scholing van collega's die nog niet in aanraking zijn gekomen met het WON-gedachtegoed, zal ook nagedacht gaan worden over de bijscholing van collega's die de scholing reeds gevolgd hebben. Het ontwikkelen van didactische vaardigheden bij docenten vraagt immers voor een langere periode tijd en aandacht. Bij het inzetten op een specifieke vwo-didactiek blijven we uitgaan van onderstaand model:

Vwo-didactiek op het OLV



Naast de WON-scholing zal er blijvend geïnvesteerd worden in het leernetwerk dat de geschoolde collega's met elkaar vormen. Het in praktijk brengen van de aangeleerde didactiek en daar feedback op krijgen vanuit vormen van collegiale visitatie binnen het leernetwerk en in het kader van de gesprekscyclus, is essentieel voor de doorontwikkeling van het WON-gedachtegoed en de daarbij behorende didactiek.

b. 20-80learning

In augustus 2017 zijn we gestart met het International Business College (IBC) en in schooljaar 2019-2020 begint de 3^e lichting aan het IBC-programma. Destijds is gekozen voor het IBC omdat het in onze ogen een onderwijsvorm is waarbinnen havoleerlingen meer gemotiveerd raken voor het onderwijs dat zij volgen. In de evaluatie van het IBC die in april 2019 is gehouden, is geconstateerd dat binnen het IBC een deel van de aanvankelijke gestelde doelen wordt gerealiseerd. Tegelijkertijd werd ook vastgesteld dat er doelen zijn die niet worden gerealiseerd of waar in de praktijk uiteindelijk geen expliciete aandacht aan is gegeven en derhalve niet gerealiseerd zijn.

Samenvattend kan gesteld worden dat het IBC-programma, dat hoofdzakelijk op de donderdag wordt aangeboden, een groot succes is. Leerlingen tonen zich dan ondernemend en zelfstandig, zijn gemotiveerd, ontwikkelen zich in tal van vaardigheden en maken intensief kennis met het MKB in de regio. Gedurende de rest van de week, als de leerlingen het reguliere lesrooster volgen, zien we hier helaas weinig van terug. In de praktijk laten de meeste leerlingen zich dan over het algemeen zien als een gemiddelde havoleerling waarbij een aantal leerlingen zelfs negatief opvalt zowel qua werkhouding als resultaat. Daarnaast is vastgesteld dat de verbinding van wat er op de donderdag gebeurt met wat er op de reguliere lesdagen gebeurt onvoldoende is, dat in het verleden leerlingen tot het IBC zijn toegelaten die daar eigenlijk niet op de juiste plek zaten en dat de IBC-groep als unieke groep een eigen dynamiek en dus ook aansturing vraagt.

We staan nog altijd achter het IBC en breder het concept van 20-80learning. Het is in onze ogen een onderwijsvorm waar leerlingen binnen een levensechte en dus betekenisvolle context gemotiveerd raken en naast tal van vaardigheden ook zelfstandigheid en verantwoordelijkheid ontwikkelen. De komende jaren zal het IBC op het OLV dan ook doorontwikkeld worden waarbij het goede behouden zal worden. Daarnaast zal de aandacht vooral uitgaan naar de verbetering van de verbinding van het IBC-programma van de donderdag (20-deel) met het reguliere lesprogramma (80-deel), het pedagogische en didactische handelen van docenten opdat we meer grip krijgen op de leerlingen en hun leerproces. Hierin zit voor ons namelijk de sleutel om het leerlingengedrag dat we tijdens het 20-deel zien (actief, betrokken, (zelf)lerend, reflectief) ook tijdens het 80-deel naar boven te krijgen.

De concrete middelen om 20 en 80 meer met elkaar te gaan verbinden en waar vanaf schooljaar 2019-2020 aan gewerkt wordt, zijn:

- Het werken met (vakoverstijgende) vaardigheden die zowel in 20 als 80 terugkomen en waar leerlingen feedback op krijgen.
- Docenten meer betrekken bij de activiteiten op de donderdag, o.a. door het begeleiden van een company.
- Het versterken van het docententeam en dan met name op het vlak van gezamenlijk en afgestemd pedagogisch en didactisch handelen.

Het IBC is, zoals aangegeven, een ontwikkeling waar we als school de komende beleidsperiode tijd en energie in blijven steken, maar ook het bredere onderwijsconcept van 20-80learning krijgt deze periode nadrukkelijk aandacht. Wij zien één dag 'anders en levensecht' leren namelijk als een vorm van onderwijs met een absolute meerwaarde voor leerlingen. In het kader van de fase van de fundamentele herijking van het onderwijs dat het OLV aanbiedt, waarin de school momenteel zit, zal ook nader onderzocht worden of een uitbreiding van 20-80learning binnen de school een optie is. Dit onderzoek is in het schooljaar 2018-2019 gestart en zal naar verwachting in 2019-2020 worden afgerond.

c. Talentprogramma

OLV – Kweekvijver voor talent is de slogan die aangeeft waar wij als school voor staan: de talenten bij onze leerlingen herkennen en hen de ruimte geven om deze tot ontwikkeling te brengen. In de basis gaan we ervan uit dat al onze leerlingen hun eigen talenten hebben en dat dit op zeer uiteenlopende vlakken kan liggen. Om aan deze

diversiteit bij onze leerlingen recht te doen en hen mogelijkheden te bieden om hun talenten te ontdekken en de ontwikkeling daarvan te stimuleren, kiezen wij er als OLV voor om een breed en veelzijdig onderwijsaanbod te doen. Naast het brede vakkenaanbod in zowel onder- als bovenbouw bieden we onze leerlingen daarom onder andere OLV-uren, OLV-weken, IBC en een gymnasiale opleiding aan welke start met het vak GLTC in de brugklas.

Met dit brede aanbod zijn we in staat om veel van onze leerlingen een uitdagend programma te bieden waarbinnen zij werken aan het ontwikkelen van hun talenten. Desondanks is er een groep meer getalenteerde leerlingen – waarvan wij er traditioneel een flink aantal in de school hebben – die vraagt om een wat andersoortig aanbod dan hierboven genoemd. Voor deze leerlingen die ‘meer kunnen én willen’ is met ingang van het schooljaar 2017-2018 het talentprogramma gestart.

Het talentprogramma heeft als doel om deze leerlingen die ‘meer kunnen én willen’ uit te dagen om het beste uit zichzelf te halen en zodoende te laten excelleren zonder dat het reguliere schoolwerk hieronder te leiden heeft. Naast een meer uitdagend en verdiepend programma bieden we deze leerlingen de ruimte en mogelijkheid om het eigen schoolwerk meer naar eigen inzicht in te delen. Binnen het talentprogramma zelf krijgen de leerlingen gaandeweg meer vrijheid om eigen leervragen te formuleren en een eigen leerplan op te stellen. Voor ons is duidelijk dat leerlingen dit niet vanzelf kunnen maar dat dit een leerproces is waarin hen geleerd wordt om te gaan met vrijheid en de bijkomende verantwoordelijkheid en een gedegen begeleiding dus cruciaal is. Bovendien zien wij dit leerproces, waarbij veel aandacht is voor de individuele behoefte, uiteindelijk ook als iets wat leerlingen samen doen. Er is voor gekozen om de leerlingen, die deel gaan uitmaken van het talentprogramma, niet in een aparte klas te plaatsen. Het programma wordt naast het reguliere onderwijs aangeboden, maar wordt wel in de tijd van het normale lesrooster vormgegeven.

De belangrijkste uitgangspunten voor het talentprogramma zijn:

- We bedienen leerlingen die meer kunnen én willen: de leerling heeft eerst de basis op orde, vervolgens werken we aan excelleren.
- Leerlingen geven we ruimte binnen het bestaande curriculum; ze krijgen dus niet per se meer uren, maar ze zetten de onderwijstijd anders in.
- In praktijk zal deze leerling een aantal reguliere vakken dus in minder tijd doen dan op de lessentabel staat zodat hij ruimte creëert om zich te verdiepen en te verbreden.
- We streven ernaar om leerlingen zo veel mogelijk te betrekken bij het samenstellen van zijn of haar leervragen en leerplan. Idealiter maakt de leerling zelf een plan, maar voor iedere leerling ligt er een (leer)plan, dat wordt begeleid, gemonitord en waar nodig bijgestuurd door een begeleider van school. Het geven van feedback op zowel proces als prestatie is hierbij erg belangrijk.
- Leren, ook als er veel aandacht is voor individuele (leer)behoefte, is in onze ogen géén individueel leren. Leren heeft altijd een sterk sociale component, leren doe je samen. Het streven is dan ook om de excellerende leerlingen samen te brengen, in ieder geval d.m.v. peergroups maar ook door leeractiviteiten van leerlingen te combineren. Het samenbrengen van leerlingen is niet per definitie verbonden aan leerjaren, ergo: leerlingen uit verschillende leerjaren kunnen samenwerken.

Tijdens schooljaar 2018-2019 nemen zo'n 40 leerlingen deel aan het talentprogramma dat aan vwo-leerlingen van klas 1 tot en met 5 wordt aangeboden. Voor de komende beleidsperiode wordt het talentprogramma voortgezet. De referentiekaders die gebruikt worden om de leerlingen te begeleiden in hun proces (Design Thinking en de wetenschapscyclus vanuit WON) worden verder uitgewerkt evenals de vormgeving van de open opdrachten waarvan gebruikt gemaakt wordt. De meer gesloten opdrachten waarmee gewerkt wordt, blijven gehandhaafd.

In de komende beleidsperiode zal antwoord gegeven worden op de volgende vragen:

- Wat kunnen we binnen het talentprogramma aanbieden voor havoleerlingen?
- Willen we binnen het talentprogramma ruimte geven aan ontwikkeling van talent dat niet direct iets te maken heeft met school (sport, kunst, dans etc. in een soort talentmakelaars functie)?
- Is verdere flexibilisering en personalisering van het programma noodzakelijk?

d. Toetsing en evaluatie

In de afgelopen beleidsperiode is sterk ingezet op het onderwerp toetsing en evaluatie waarbij met name in de onderbouw concreet is gewerkt aan een herziening van de manier van toetsen en evalueren. In onze visie op toetsing en evaluatie zoals die is vastgelegd in het toetsbeleid, zien wij toetsing en evaluatie als:

- een instrument om de groei van leerlingen inzichtelijk te maken.
- een middel om op een bewust moment de voortgang op bepaalde leerdoelen inzichtelijk te maken.
- een middel om leerlingen zinvolle feedback te geven om hun leerproces bij- of aan te sturen en hen zo te betrekken bij hun leerproces.
- een middel om bepaalde leerdoelen af te sluiten.

De eerste stap die is gezet om toetsing en evaluatie op deze manier in te zetten is een scholing van het voltallige personeel. Naast het opstellen en inzetten van een taxonomie en toetsmatrijs is daarbij ingezet op het formatief evalueren van de prestaties van leerlingen. In het schooljaar 2017-2018 is in leerjaar twee op de aangepaste manier gewerkt met toetsing en evaluatie. Op basis van de opgedane ervaringen is de werkwijze vervolgens waar nodig aangepast en in schooljaar 2018-2019 in leerjaar twee en drie ingezet. In de tweede helft van dit schooljaar zijn secties ook de voorbereidingen gaan treffen om ook in de brugklas de vernieuwde werkwijze in te gaan zetten.

De komende beleidsperiode staat wat betreft toetsing en evaluatie in het teken van het door ontwikkelen en verder uitbouwen van de manier van werken. De doorontwikkeling van het ingezette toetsbeleid bestaat op de eerste plaats uit het verder uitwerken van de onderdelen behorende bij de summatieve toetsing en evaluatie. Belangrijke elementen hierbij zijn de inzet van een taxonomie en toetsmatrijs gekoppeld aan het vooraf opgestelde (vak)leerplan met concrete leerdoelen. Deze middelen zijn belangrijk voor de kwaliteit van toetsing en evaluatie en maken voor docent en leerling inzichtelijk waar toetsen over gaan en waar een leerling in zijn of haar ontwikkeling op verschillende onderdelen staat. Dit inzicht bij docenten en leerlingen vormt vervolgens weer de basis om te komen tot gerichte feedback op het leerproces van leerlingen.

De doorontwikkeling van het toetsbeleid richt zich expliciet ook op het geven van feedback en het inzetten van formatieve werkvormen in de les. In de komende beleidsperiode wordt er ingezet op scholing van het gehele onderwijzend personeel aangaande formatief werken en het geven van feedback. Daarnaast wordt er een kwaliteitsverbeteringssysteem ontwikkeld waar door middel van collegiale consultatie en coaching en begeleiding vanuit de schoolleiding formatief werken effectief en zichtbaar in de les wordt gemaakt. De ingezette verandering van het toetsbeleid heeft dus uiteraard gevolgen voor de didactiek, er wordt een formatieve manier van lesgeven verwacht.

Om te komen tot een evenwichtige, overzichtelijke en begrijpelijke indeling van toets- en evaluatiemomenten (zowel summatief als formatief) zetten we als school de komende beleidsperiode in op het ontwikkelen van het Programma van Toetsing Onderbouw (PTO). In het PTO legt iedere sectie vast wanneer er aan welke leerdoelen wordt gewerkt en welke vormen van toetsing er in worden gezet om deze leerdoelen af te toetsen en te komen tot een rapportcijfer. Daarnaast zijn in het PTO de belangrijkste formatieve evaluatievormen en -momenten opgenomen (bv. nulmetingen en algemene tussentijdse evaluatie momenten). De ontwikkeling van een gedegen Programma van Toetsing Onderbouw vraagt de nodige tijd. Op dit moment verwachten we dat we dit voor de gehele onderbouw in het schooljaar 2020-2021 hebben afgerond.

Zoals aangegeven, richten we ons de komende beleidsperiode zowel op de doorontwikkeling van het toetsbeleid als op het verder uitbouwen daarvan naar de bovenbouw. Een eerste stap in dit proces is het kritisch tegen het licht houden van de Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA) in de bovenbouw, waar in het schooljaar 2018-2019 reeds mee gestart is. De vervolgstap is dat het werken met een taxonomie en toetsmatrijzen en het inzetten van formatieve werkvormen, zoals in de onderbouw gebeurt, in de bovenbouw wordt doorgetrokken. Het is evident dat naast scholing hierbij coaching en begeleiding van collega's een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling zal zijn.

e. Havo-onderwijs

Leerlingen die de havo-route volgen op het OLV krijgen in de toekomst het beste havo-onderwijs dat er bestaat in Nederland. Om dit te bereiken, is in april 2019 een werkgroep bestaande uit twaalf collega's de zoektocht naar het beste havo-onderwijs gestart. Deze start is gemaakt vanuit een gevoel van betrokkenheid bij het onderwijs specifiek op het havo.

Gedurende de zoektocht worden meerdere scholen in Nederland bezocht, er wordt gesproken met havoleerlingen en hun ouders en landelijke ontwikkelingen worden gevolgd en nader onderzocht. Het kalenderjaar 2019 wordt gebruikt om deze zoektocht uit te voeren. De opgedane inspiratie en ideeën worden vervolgens omgezet naar nieuw havo-onderwijs op het OLV. Omdat de uitkomst hiervan nog onbekend is, is het exacte tijdspad niet aan te geven. Streven is om in schooljaar 2021-2022 het nieuwe havo-onderwijs op het OLV daadwerkelijk in te voeren.

ICT als onderwijskundig hulpmiddel

Bij de hierboven genoemde en reeds ingezette onderwijskundige ontwikkelingen (WON, 20-80learning, talentprogramma en toetsing en evaluatie) zien we dat er een toenemende behoefte is aan leermiddelen die flexibeler inzetbaar zijn en meer aansluiten bij de individuele leer- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen.⁴ In de onderwijskundige ontwikkelingen wordt immers steeds gezocht naar een onderwijsaanbod dat contextrijk en daarmee betekenisvol voor leerlingen is, ruimte geeft aan leerlingen om samen met hun docent hun onderwijs vorm en inhoud te geven en mogelijkheden biedt om in ons onderwijs meer maatwerk voor leerlingen en docenten te realiseren. In het zoeken naar meer flexibele en bij de individuele leerling aansluitende leermiddelen zien wij nadrukkelijk een belangrijke rol weggelegd voor ICT. We merken dit ook buiten de hier genoemde onderwijskundige ontwikkelingen. Vooropgesteld is dat de manier waarop we ICT in onze school willen gaan inzetten altijd gestoeld zal zijn op onze onderwijskundige visie en bijbehorende onderwijskundige keuzes. ICT is daarbij dus altijd een middel en geen doel op zich.

Wat betreft de inzet van ICT in het onderwijsproces heeft het OLV een flinke inhaalslag te maken en daar is de schoolleiding en het team zich terdege van bewust. Een eerste stap die aan het einde van het schooljaar 2018-2019 reeds is gezet, is het zorgen dat met ingang van het schooljaar 2019-2020 alle docenten beschikken over een eigen device. Dit is een belangrijke stap om te zorgen dat we een goed uitgangspunt creëren om de ontwikkelingen rondom de inzet van ICT in de vaklessen mogelijk te maken en te stimuleren.

In de komende beleidsperiode wordt de ontwikkeling van ICT als onderwijskundig hulpmiddel gestart met het opstellen van een visiedocument en een inventarisatie van de huidige inzet van ICT. Het vergezicht van waaruit vertrokken wordt, is dat over 4 jaar alle leerlingen beschikken over een device en dit ook in de lessen actief als leermiddel inzetten. Met de keuze voor een device voor collega's is tevens ook al één kader gegeven, namelijk het device en besturingssysteem waarmee gewerkt gaat worden. De

⁴ Deze groeiende behoefte wordt ook herkend en opgenomen in het strategisch beleidsplan van de SKVOB e.o. met de onderwijskundige uitgangspunten van inclusief, persoonlijk en contextrijk onderwijs.

ambitie is om bij de start van het schooljaar 2019-2020 een groep enthousiaste collega's een ontwikkelteam te laten vormen die aan de slag gaat met ICT in de les. Het zal daarbij in eerste instantie gaan om vrij kleine, concrete pilots van werken met digitale leermiddelen in een aantal klassen. Het mogen ook kleinschalige pilots zijn. De concrete ambitie uitgezet in een meerjarenplanning en bijbehorende vervolgstappen zal in de loop van het schooljaar 2019-2020 vormgegeven gaan worden.

Hoofdstuk 5 Kwaliteitsbeleid

De Wet op het Onderwijstoezicht en de Wet op het Voortgezet Onderwijs vragen van het OLV de kwaliteit van het onderwijs systematisch te bewaken en maatregelen te nemen om de kwaliteit te behouden en zo nodig te verbeteren. Onder kwaliteit verstaan we in eerste instantie de mate waarin de school voldoet aan de eisen die de overheid stelt en aan de verwachtingen die zij gewekt heeft 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 de onderwijskundige ontwikkelingen waar we als school mee bezig zijn, 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.

De kwaliteit van het onderwijsleerproces en de zorg en begeleiding van leerlingen (c.q. het primaire proces) wordt in kaart gebracht door:

- Analyseren van de onderwijsresultaten.
- Afnemen van tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en collega's.
- Terugkoppeling vanuit 'klankbordgroepen' onder leerlingen en ouders.
- Afleggen van lesbezoeken en de daaropvolgende feedback en coachingsgesprekken met docenten.
- Gesprekken met sectievoorzitters en secties.

Deze instrumenten worden ook gebruikt om de kwaliteit van de onderwijskundige ontwikkelingen en de effecten daarvan op het primaire proces in kaart te brengen. Daarnaast wordt er door de verschillende werkgroepen die betrokken zijn bij de onderwijskundige ontwikkelingen op gezette tijden geëvalueerd, hetgeen ook wordt teruggekoppeld naar de schoolleiding.

Onderwijsresultaten

Over het cyclisch meten en analyseren van de onderwijsresultaten zijn op stichtingsniveau kaderafspraken gemaakt en hiermee wordt binnen het OLV gewerkt. De basisbronnen waarmee gewerkt wordt, zijn de gegevens in Magister, MMP, Vensters voor Verantwoording en Wolf.

Aan het begin van het schooljaar (september – oktober) maakt de schoolleiding een analyse van de onderwijsresultaten van het voorgaande schooljaar. Met behulp van de data uit Vensters voor Verantwoording en MMP wordt een analyse gemaakt van de door de inspectie gehanteerde indicatoren Onderwijspositie (R1), Onderbouwsnelheid (R2), Bovenbouwsucces (R3) en Examencijfers (R4).⁵ Lopende het schooljaar maakt de schoolleiding op 3 momenten een analyse van de stand van zaken met betrekking tot de onderwijsresultaten. Daarbij wordt gekeken naar de prognoses op basis van de slaag-zaknorm, de prognoses op basis van de inspectie indicatoren, de analyse van risico-leerlingen, -klassen en -vakken. Deze analyses worden gedeeld met het team en indien nodig wordt bij achterblijvende resultaten in samenspraak met het team of specifieke secties een verbeterplan opgesteld en uitgevoerd; hierover later meer.

De secties maken gedurende het jaar eveneens op 3 momenten een analyse van de eigen cijfers op basis van de gegevens vanuit Magister en MMP. Bij het eerste analysemoment wordt ook een analyse gemaakt van de examencijfers van het voorgaande jaar waarin ook de Wolf-rapportage wordt meegenomen. Logischerwijs zullen deze momenten voor analyse rondom het einde van een lesperiode worden gepland. In een gesprek tussen schoolleiding en de secties worden de analyses uitgewisseld en indien nodig wordt er op basis daarvan een verbeterplan opgesteld.

De mentoren en de afdelingsleiders maken in deze periode in het kader van de rapportvergaderingen eveneens een analyse van de onderwijsresultaten op basis van de resultaten van de klas en de individuele leerlingen. Opvallende zaken worden door de

⁵ De inspectie hanteert bij deze 4 indicatoren een 3 jaren gemiddelde.

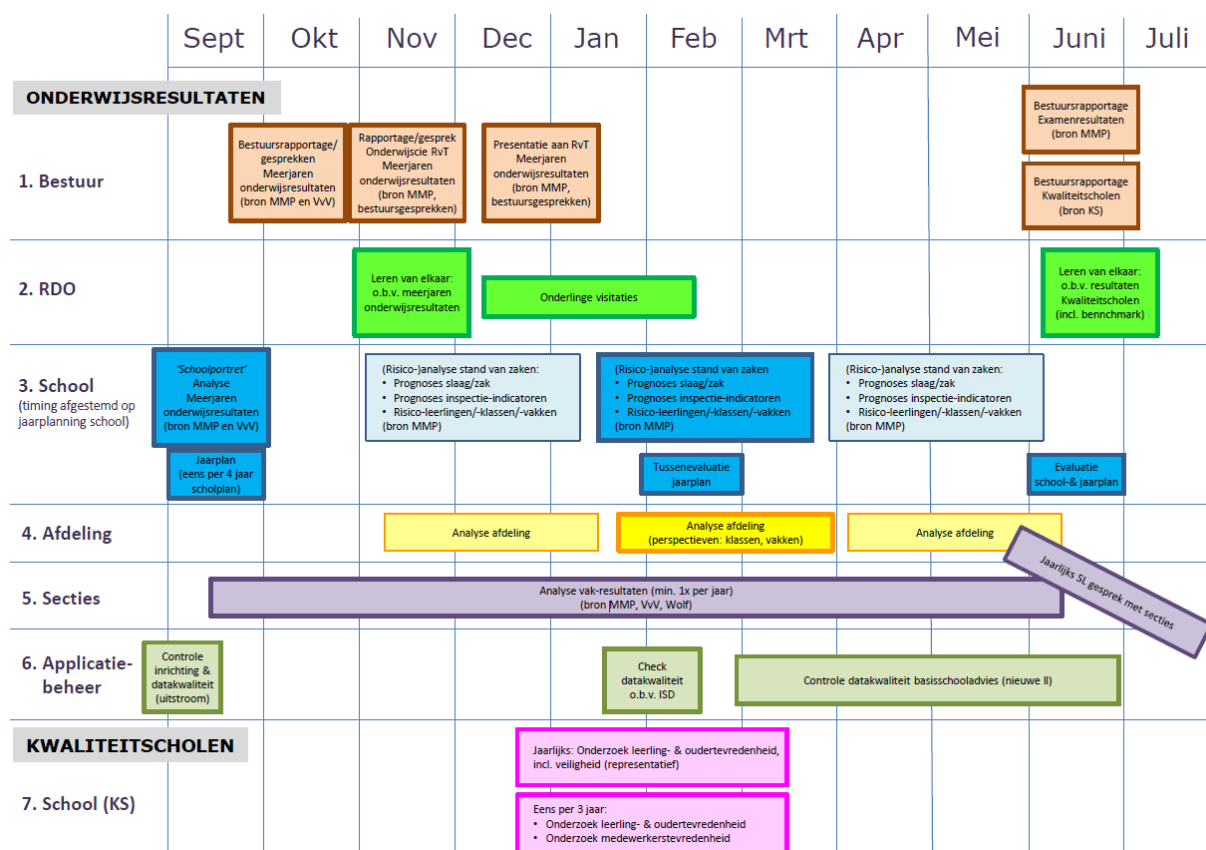
afdelingsleiders gedeeld in de schoolleiding en indien nodig worden er verbeterplannen opgesteld.

Tevredenheidsonderzoek

De school neemt de tevredenheidsonderzoeken af zoals die binnen wet- en regelgeving verplicht gesteld zijn. Dit betekent dat er jaarlijks een tevredenheidsonderzoek wordt uitgezet onder alle leerlingen en ouders van leerlingen in het 3^e leerjaar. Eéns in de drie jaar worden alle leerlingen en ouders bevraagd in een groot tevredenheidsonderzoek en worden ook alle medewerkers meegenomen in het onderzoek. De tevredenheidsonderzoeken voor ouders en leerlingen vinden altijd plaats in de periode januari – februari, de enquête onder medewerkers wordt afgenomen in de periode september – oktober. Voor de tevredenheidsonderzoeken maken wij gebruik van Kwaliteitscholen.

De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken worden besproken in de schoolleiding en gedeeld met het personeel en de MR. De resultaten vormen een belangrijke bron van informatie voor de schoolleiding en dragen bij aan het helder krijgen van de huidige stand van zaken en van de eventuele aanpassingen die gevraagd worden. Indien daar aanleiding voor is, worden er op basis van de tevredenheidsonderzoeken verbeterplannen opgesteld.

SKVOB kwaliteitsjaarkalender (analyse data t.b.v. verbetering onderwijs), versie 10/06/19



Klankbordgroepen

Binnen de school zijn er verschillende (al dan niet wettelijk verplichte) gremia opgezet om feedback te organiseren op het primaire proces en op de organisatie als geheel. Hierbij is niet alleen aandacht voor protocollen, regelgeving en afspraken, maar wordt ook feedback gevraagd op het professionele handelen van de medewerkers van de school. Een aantal van de structureel ingezette gremia zijn de (P)MR, de ouderraad, het leerlingenplatform en de nog te vormen jaarlaagklankbordgroep van leerlingen. Daarnaast worden leerlingen en ouders ook met regelmaat uitgenodigd om mee te

praten en denken over ons onderwijs, met name bij de onderwijskundige ontwikkelingen waarmee we bezig zijn.

Lesbezoeken en feedbackgesprekken

Binnen de school is het afleggen van lesbezoeken en het houden van feedbackgesprekken formeel en officieel vastgelegd binnen de gesprekscyclus. Iedere medewerker is gekoppeld aan een leidinggevende met wie hij of zij de wettelijk verplichte gesprekscyclus doorloopt en daarbinnen is voor docenten het lesbezoek een vast onderdeel. De lesbezoeken bij zowel nieuwe als zittende collega's geven de schoolleiding een belangrijk inzicht in het pedagogisch en didactisch handelen van de docent en in het onderwijsklimaat dat binnen de school heerst. Het feedbackgesprek dat gekoppeld is aan het lesbezoek vormt tevens een belangrijke schakel om te kunnen sturen op de kwaliteit van het pedagogische en didactisch handelen van de docent en het onderwijsklimaat.

De informatie die op basis van de lesbezoeken en de feedbackgesprekken wordt verzameld, wordt gedeeld binnen de schoolleiding en in verband gebracht met de hierboven genoemde data om zo het beeld van de kwaliteit van ons onderwijs te completeren.

Gesprekken met secties en sectievoorzitters

Zoals aangegeven, zijn de onderwijsresultaten een onderwerp dat in gesprek met sectievoorzitters en secties wordt besproken. Naast het delen van de resultaten en uitwisselen van de analyses vormen de gesprekken op zichzelf voor de schoolleiding een belangrijke informatie bron als het gaat om de kwaliteit van het onderwijs. Daarbij wordt verder gekeken dan alleen de onderwijsresultaten maar komen ook wensen, ambities, plannen en opdrachten die binnen secties leven aan bod.

Verbeterplannen

In de bovenstaande tekst is verschillende malen aangegeven dat wanneer de schoolleiding of de secties op basis van de verzamelde data het nodig acht, er verbeterplannen opgesteld worden.

De verbeterplannen worden zoveel mogelijk in samenspraak met alle betrokken (lees schoolleiding, docenten, leerlingen en ouders) opgesteld. Bij het opstellen van een verbeterplan wordt steeds uitgegaan van de bestaande situatie en wat daarbinnen al goed gaat en wat er beter zou kunnen of moeten (perspectief van waarderend veranderen). Vervolgens wordt in samenspraak met de docenten bepaald welke stappen er nodig zijn om tot de gewenste aanpassingen of verbeteringen te komen en welk gedrag we bij docenten en leerlingen waarnemen als de aanpassing is gerealiseerd. Het gewenste docenten- en leerlingengedrag wordt vervolgens als succesindicator omschreven en gebruikt om het verbeterplan te monitoren, te evalueren en eventueel bij te stellen. Vanzelfsprekend wordt hierbij de PDCA-cyclus gehanteerd en worden alle betrokken meegenomen in de (tussentijdse) evaluaties.

Monitoren van onderwijsontwikkelingen

Zoals reeds aangegeven, wordt er binnen de school hard aan een aantal onderwijsontwikkelingen gewerkt. Deze ontwikkelingen en de effecten daarvan op het primaire proces worden in de hierboven genoemde instrumenten in kaart gebracht en gemonitord. Daarnaast wordt er door iedere werkgroep die betrokken is bij een onderwijsontwikkeling gewerkt vanuit vooraf geformuleerd beleid en volgens een plan van aanpak. Het plan van aanpak voor iedere onderwijsontwikkeling volgt de lijn zoals die zojuist voor verbeterplannen is gegeven.

6. Personeel en organisatie

Alle medewerkers van de SKVOB e.o. hebben een aanstelling bij de stichting. Daarom worden de kaders voor het personeelsbeleid op stichtingsniveau vastgesteld. Binnen deze kaders heeft elke school ruimte om personeelsinstrumenten in te zetten om het eigen schoolprofiel optimaal tot ontwikkeling te laten komen. Het personeelsbeleid van het Onze Lieve Vrouweyceum is erop gericht enerzijds een uitstekend personeelsbestand te garanderen en anderzijds de medewerkers zo goed mogelijk in staat te stellen hun werkzaamheden op het OLV uit te voeren en hun een fijne, veilige werkplek te bieden.

Gesprekscyclus

Een belangrijk personeelsinstrument is de driejarige gesprekscyclus, die op alle scholen van de SKVOB e.o. wordt gehanteerd. In deze cyclus, die bestaat uit een doelstellingengesprek, voortgangsgesprekken en een beoordelingsgesprek, staan het functioneren en het welbevinden van de medewerker centraal. De gesprekken worden gevoerd door de medewerker en de direct leidinggevende (lid van de schoolleiding). Het doel van deze gesprekscyclus is het verbeteren van de kwaliteit van de organisatie en de groei van de individuele medewerker.

Scholing personeel

Tijdens de vorige beleidsperiode is er aan de docenten een aantal vormen van scholing aangeboden die zijn gekoppeld aan de onderwijsontwikkelingen waaraan we gewerkt hebben. Voorbeelden daarvan zijn de WON-scholing en de schoolbrede scholing vanuit ICE rondom het onderwerp toetsing. Naast deze scholing is er steeds ruimte geweest voor individuele bijscholing. Vaak op eigen initiatief waarbij men voor scholing koos die te maken had met het eigen vak.

Gezien de ingeslagen “onderwijskundige weg” en hetgeen beschreven is in dit schoolplan is er een noodzaak om de scholing van personeel meer richting te geven passend bij deze ontwikkelingen. De schoolleiding wil hier dan ook meer afspraken over maken met de (individuele) collega's, waarbij we ervan uitgaan dat elke docent elke drie jaar aan minstens een van onderstaande onderdelen deelneemt. Het scholingsaanbod geven we hier weer in de verdeling voor het volledige team, specifieke groepen en individuele scholing. Bij het laatste behoren ook de docentenopleidingen. Mogelijk kunnen in het jaarlijkse scholingsplan, gebaseerd op actuele ontwikkelingen, hierop aanpassingen volgen.

1. Teamscholing

a. Formatief lesgeven

Een direct gevolg van het toetsbeleid is dat er niet alleen meer formatief getoetst wordt, maar dat dit ook iets vraagt van de wijze waarop we de lessen verzorgen. Er zal meer formatief les gegeven moeten worden om dit doel te bereiken. Daarbij is feedback geven en ontvangen een essentieel onderdeel. Het zal een van de basisvaardigheden moeten worden.

b. Persoonlijk Leiderschap

Persoonlijk leiderschap betekent dat je zelf vorm en inhoud geeft aan je eigen welbevinden. De komende jaren willen we alle medewerkers de gelegenheid geven om hier in groepsverband (maximaal 10 personen) in een veilige omgeving aan te werken. De bijeenkomsten worden geleid door de heer Jan Stoop.

c. Growth Mindset

De term ‘mindset’ staat voor de overtuiging die mensen hebben over hun intelligentie, kwaliteiten en talenten – en de veranderbaarheid daarvan. Prof. Carol Dweck ontdekte dat een vaste mindset ontwikkeling belemmert, terwijl een groeimindset zorgt voor motivatie, doorzettingsvermogen en een passie voor ontwikkeling en leren. Een groeimindset helpt kinderen, volwassenen en

organisaties om het beste uit zichzelf te halen. Het is de basis van (talent)ontwikkeling en groei. In het onderwijs gaat het juist over ontwikkeling en groei. Het doel is leerlingen, medewerkers en ouders te laten werken met een gezamenlijke groeimindset.

d. Compacten

Bij verschillende onderwijskundige ontwikkelingen is het compacten van de lesstof een voorwaarde om tot een goede aanpak te komen. Collega's wordt een scholing aangeboden om het compacten van de lesstof zich eigen te maken.

2. Specifieke groepsscholing

a. Won-scholing

Al zo'n 30 collega's hebben de WON-scholing "onderzoekend leren" gevolgd. Het is de basis werkwijze aan het worden binnen ons vwo. We verwachten van collega's, die lesgeven in het vwo, dat zij deze scholing volgen.

b. IP-OLV

Elke nieuwe docent, onafhankelijk van de grootte van zijn/haar onderwijservaring, volgt binnen het OLV tijdens het eerste jaar het programma van IP-OLV. Begeleiding binnen IP-OLV (interne professionalisering) is vooral bedoeld om aan te zetten tot reflectie op eigen handelen (gedrag) als docent. De individuele leervragen die daaruit voortvloeien, hebben daardoor vooral betrekking op attitude en het inslijpen van vaardigheden. Omdat daarbij herhaling onontbeerlijk is, wordt de begeleiding na het eerste jaar vervolgd. Uiteraard formuleert eenieder eigen leerdoelen en wordt er rekening gehouden met ervaring en individuele leerwensen. Maatwerk is altijd ons streven.

c. ICT-scholing

Door het steeds verdere gebruik van ICT in de lessen is scholing op dit vlak noodzakelijk. Het betreft zowel vakdidactische scholing als scholing op het gebruik van de OneDrive en het officepakket (voor gevorderden).

d. TSA (Tussen Sturen en Activeren)

Als onderdeel van het IP-OLV traject volgen de deelnemers het TSA-traject. Hierbij wordt in samenspraak met de coach bepaald wat de coachingsvraag is. Deze vorm van intercollegiale coaching staat ook na IP-OLV voor alle collega's open om aan deel te nemen.

e. EHBO en BHV

De conciërges en docenten LO hebben de verplichting om in het bezit te zijn van een geldig EHBO-diploma. Hier wordt jaarlijks een herhalingscursus voor aangeboden.

Dit geldt eveneens voor de cursus BHV voor het OOP.

3. Individuele scholing

a. 1^e graads of 2^e graads docentenopleiding

Van docenten wordt verwacht dat zij bevoegd de lessen verzorgen. Aanvragen voor een lerarenbeurs worden daarom ook steeds ondersteund.

b. Mentorentraining

Jaarlijks worden er door de SKVOB-academie mentortrainingen verzorgd, zowel de basiscursus als de cursus voor gevorderden. Nieuwe mentoren worden altijd geadviseerd om de basiscursus te volgen. Het volgen van de gevorderden cursus wordt gestimuleerd.

c. ICT-vaardigheid

ICT zal een steeds belangrijkere plaats krijgen in het onderwijs. De scholing zal zowel op het terrein van eigen vaardigheden als ICT-toepassingen in het onderwijs plaatsvinden.

Omdat er (grote) verschillen zijn, zal de scholing zowel individueel als in groepsverband worden aangeboden.

d. (Vak)didactische scholing

Van elke docent wordt verwacht dat hij zich (bij) blijft scholen op het terrein van (vak)didactiek.

e. Scholing gericht op specifieke taken van het OOP.

f. Scholing op het gebied van zorg voor leerlingen.

Taakbeleid

Het OLV kent een eigen taakbeleid. Naast het verzorgen van lessen wordt van een docent verwacht dat hij zich ook inzet voor andere taken. Een groot deel van de taken is direct gelieerd aan het verzorgen van lessen. Daarnaast zijn er taken op het gebied van onderwijsontwikkeling, extra zorg voor leerlingen en organisatie. Ook de komende vier jaar zal jaarlijks bekeken worden welke taken er noodzakelijk zijn en zal de vergoeding worden vastgesteld.

Functiemix

Voor het onderwijzend personeel (OP) zijn heldere promotiecriteria vastgesteld. De directie heeft bij de invoering van de functiemix voor het OLV samen met de vakbonden specifieke afspraken vastgelegd. Jaarlijks wordt bekeken of we aan de gemaakte afspraken voldoen. We meten dit af aan de situatie van 1 augustus van het lopende schooljaar. Dit alles ondanks de te geringe financiële middelen. De komende jaren dienen we rekening te houden met de veranderende arbeidsmarkt. Door het tekort aan bevoegde docenten stellen sollicitanten steeds vaker voorwaarden op het gebied van salariëring alvorens zij een baan aanvaarden. Er bestaat een gerede kans dat hierdoor een scheve verhouding gaat ontstaan in de verdeling over de verschillende schalen binnen de functiemix. Wij vinden dit een onwenselijke ontwikkeling.

Werving en selectie van nieuwe medewerkers

Het eerder geformuleerde doel om bij het werven van nieuw personeel, naast het benoemen van bevoegd en bekwaam personeel, ook te kijken naar een zo evenredig mogelijke verdeling van het personeel blijft gehandhaafd. Hierbij moet, naast een evenwichtige leeftijdsopbouw, gedacht worden aan een evenredige verdeling van mannen en vrouwen. Een belangrijk aandachtspunt blijft de verdeling binnen de schoolleiding, welke momenteel volledig uit mannen bestaat. Verder is in de cao vastgelegd dat er bij de werving ook personeel aangenomen dient te worden met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is heden op het OLV, evenals op veel andere scholen, nog niet gelukt. Het streven om bij de aanname van personeel iemand uit deze groep aan te nemen, blijft wel gehandhaafd.

IP-OLV

Speciale aandacht verdient Interne Professionalisering Onze Lieve Vrouwelyceum (IP-OLV).

Het IP-OLV draagt onder andere zorg voor de begeleiding van beginnende docenten. Iedere nieuwe docent volgt een traject waarin hij samen met andere starters op het OLV wordt gecoacht. Op deze manier vinden nieuwe collega's snel hun weg in school. Bovendien biedt deze vorm van begeleiding een prima manier om van elkaar en met elkaar te leren. Om deze reden wordt onder de paraplu van IP-OLV ook intercollegiale coaching opgezet en begeleid voor meer ervaren collega's. Inhoudelijk sluit het begeleidingstraject volledig aan bij het onderwijs en de wijze van samenwerken die het

OLV voor ogen staat. IP-OLV draagt ook zorg voor de organisatie van onderwijsstages aan het OLV.

Het traject wordt steeds geëvalueerd en op punten bijgesteld. In de komende beleidsperiode wil ook IP-OLV meer maatwerk gaan bieden aan de diverse nieuwkomers.

Financiën

Het OLV is een financieel gezonde school. Hierbij dient echter vermeld te worden dat de incidentele middelen noodzakelijk waren om voldoende onderwijs, waaronder de norm voor onderwijstijd, te kunnen verzorgen. De meerjarenbegroting maakt echter duidelijk dat er de komende jaren bij een gelijkblijvend leerlingenaantal een tekort wordt opgebouwd. Belangrijkste oorzaak is de onzekerheid over de door het ministerie beschikbaar gestelde incidentele middelen.

Gebouw en infrastructuur

Sinds in 2011 de nieuwbouw en verbouw is opgeleverd, heeft het OLV een passend schoolgebouw. Het kan echter zijn dat de mogelijk wijzigende onderwijsvisie en diensgevolge de aanpassing van ons onderwijs gevolgen heeft voor de inrichting van ons schoolgebouw. Interne verbouwingen worden vooralsnog dan ook niet uitgesloten.

7. Communicatie en participatie

Een heldere en duidelijke communicatie, zowel intern als extern, vinden we erg belangrijk. Niet alleen qua frequentie, maar ook wat betreft inhoud en presentatie. Hier wordt extra aandacht aan besteed. De participatie van leerlingen en ouders aan de besluitvorming binnen school willen we de komende jaren bevorderen.

Communicatie

De wijze waarop we de communicatie naar ouders vormgeven, staat verwoord in onze schoolgids. Naast de OLV-nieuwsbrieven worden de ouders op de hoogte gehouden via het Magister ouderportaal. Naast de verschillende voorlichtingsavonden en lerarensprekuren heeft elke ouder de gelegenheid om op eigen initiatief contact op te nemen met de school. Mentoren nemen, indien nodig, contact op met de ouders van de hun toevertrouwde leerlingen.

Er zijn verschillende kanalen waarlangs interne informatie wordt verspreid. Het wekelijkse bulletin gebruiken we nog consequenter om onze gebundelde schriftelijke mededelingen te verspreiden onder alle medewerkers.

Informatie naar leerlingen gaat via Magister. Over het algemeen wordt dit door leerlingen goed opgepakt. Aandacht blijft voor het op tijd communiceren naar leerlingen toe.

Bij communicatie behoort ook de PR van de school. Het OLV heeft de afgelopen jaren vooral in het kader van de werving van nieuwe leerlingen PR gevoerd. Gezien de ontwikkelingen en de mogelijkheden van (digitale) informatiekkanalen willen we onze PR verbreden en willen we meer aandacht geven aan datgene wat we doen.

Participatie

Het is belangrijk dat ook de leerlingen en hun ouders betrokken worden bij de ontwikkelingen binnen de school. De ouders zijn vertegenwoordigd in de Ouderraad en de Medezeggenschapsraad. We willen met name de ouders van de Ouderraad nog meer betrekken bij de ontwikkelingen van de school en hen als klankbord gebruiken.

Het OLV kent al jaren een Leerlingenraad, alleen functioneert deze niet als vertegenwoordiger van de leerlingen. Het Leerlingenplatform heeft deze taak op zich genomen. Dit platform zal jaarlijks minimaal vier keer overleggen met een vertegenwoordiging van de directie.

8. Nawoord

Zoals in het voorwoord is aangegeven, is het voorliggende schoolplan voortgebouwd op de ingezette ontwikkelingen tijdens de vorige beleidsperiode. Het schooljaar 2019-2020 zal een belangrijk jaar worden voor de toekomst van het onderwijs van het OLV. In dat jaar wordt met het volledige (docenten)team nagedacht worden over het onderwijs. De kans is dan ook groot dat nog gedurende deze beleidsperiode het schoolplan op onderdelen gewijzigd moet worden. Hiervoor zal dan een addendum worden geschreven.

Op deze plaats is aan eenieder die een bijdrage heeft geleverd een woord van dank op zijn plaats.

Breda, augustus 2019

Schoolgegevens

Naam: Onze Lieve Vrouweylyceum
School voor havo, atheneum en gymnasium
Adres: Paul Windhausenweg 11, 4818 TA Breda
Telefoon: 076-5224707
E-mail: info@olvbreda.nl
Brinnummer: 16RF