



SCHOOLPLAN WILLEM DE ZWIJGER COLLEGE

2021-2025

14 APRIL 2022

SCHOOLPLAN

Vitusmavo: zie pagina
11 en verder

INHOUD

1. Het startpunt
 - 1.1 Het Willem toen en nu
 - 1.2 Kernwaarden
 - 1.3 Focus
2. De wereld om ons heen
3. Onze ambities
 - 3.1 Onderwijsresultaten
 - 3.2 Burgerschap en persoonlijke ontwikkeling
 - 3.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat
 - 3.4 Leerlingbegeleiding
 - 3.5 Interne organisatie
 - 3.6 Kwaliteit en kwaliteitszorg
 - 3.7 Veiligheid
 - 3.8 Leerling- en ouderbetrokkenheid
 - 3.9 Personeelsbeleid
4. Slot

1. HET STARTPUNT

1.1 Het Willem toen en nu

Het Willem de Zwijger College (Het Willem) is een school met een lange traditie. De school vierde in 2020 haar 100-jarig bestaan. Wie door het gebouw loopt, een mengeling van oud- en nieuwbouw, kan het niet ontgaan: de school ademt historie.

Het Willem startte in 1920 als Middelbare Meisjes School. In 1923 werd een HBS toegevoegd aan de school. Vanaf dat moment konden ook jongens worden toegelaten. De Duitse bezetter confisqueerde het schoolgebouw in de Tweede Wereldoorlog.

Heden ten dage is het Willem een school die onderwijs biedt op havo-, atheneum- en gymnasiumniveau. De brugklas kent, naast een atheneum-, een gecombineerde atheneum- en gymnasiumklas ook havo-vwo-klassen. Begin 2021-2022 telt de school 807 leerlingen. Op Het Willem werken een kleine honderd medewerkers.

De school heeft haar resultaten op orde. De havo heeft van de onderwijsinspectie de kwalificatie 'goed' gekregen. Zowel de collega's als de leerlingen ervaren de sfeer in de school als warm en plezierig.

Tegelijkertijd neemt de populariteit van de school van de school al jaren af. Steeds minder leerlingen kiezen voor het Willem, hetgeen (mede) wordt veroorzaakt doordat de school een slecht imago heeft bij veel leerlingen en ouders die de school niet kennen. Er zijn veel pogingen geweest om iets te doen aan deze zorgelijke ontwikkeling, maar tot nu toe zijn deze zonder resultaat gebleven.

1.2 Kernwaarden

Het Willem werkt vanuit de kernwaarden die zijn beschreven voor de stichting Volant:

Toekomstgericht

We staan voor toekomstgericht onderwijs dat aansluit op onze veranderende maatschappij. Vanuit de mindset 'leren als activiteit voor een leven lang', stimuleren en inspireren wij elkaar tot continue ontwikkeling. We stellen hoge verwachtingen voor optimale motivatie. In synergie en vanuit gedeelde verantwoordelijkheid bouwen we samen aan ambitieus, kwalitatief onderwijs. De veranderende maatschappij vergt ook aanpassingsvermogen. Wij stimuleren een flexibele houding, veerkracht en weerbaarheid. We staan voor een goede voorbereiding op vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en de maatschappij van nu en de toekomst.

Maatschappelijk betrokken

We zijn maatschappelijk betrokken en nemen de regie om daadwerkelijk van betekenis te zijn voor onze omgeving. In de gepolariseerde wereld waarin we leven vinden we het belangrijk om respectvol om te (leren) gaan met verschillen en focus op wat ons met elkaar verbindt, met oog voor een inclusieve samenleving.

Kritisch (leren) denken, informatie kunnen duiden en een eigen mening vormen zijn belangrijk om een waardenvolle bijdrage te kunnen leveren aan je omgeving, de natuur en de maatschappij. Wat betekent het om onderdeel te zijn van deze wereld, wat speelt er en hoe verhoud ik me hiertoe?

Samenwerken

Onze toekomstgerichte organisatie realiseren wij in samenwerking en in verbinding met elkaar. Leren van en met elkaar. Wij gaan voor optimale synergie door het uitwisselen van en bouwen op elkaars

kennis, expertise en ervaringen. Wij stimuleren een uitdagende omgeving waarin dialoog, openheid en positieve feedback gemeengoed zijn.

Eigen regie

Wij stimuleren eigen regie, verantwoordelijkheid nemen voor je eigen ontwikkeling en die van je omgeving. Wij geloven dat initiatief, betrokkenheid en zelfinzicht met betrekking tot het eigen leer- en/of werkproces belangrijk zijn voor motivatie, groei en optimale prestaties. We doen een beroep op ieders competenties. We bieden ruimte voor een brede vorming in een veilige, inspirerende en contextrijke omgeving. Binnen het speelveld dat wij aanreiken kunnen eigen grenzen worden verkend en verlegd.

1.3 Focus

In de komende vijf jaar zal de school verder krimpen en samen met de Vitusmavo opgaan in het Montessori Lyceum Gooise Meren. Het Willem zal dan één van de drie 'stromen' zijn in een fusieschool. De Vitusmavo en het Montessori Lyceum Gooise Meren zijn de andere twee scholen. Onze focus voor de komende vijf jaar is drieledig:

Leer- en werkomgeving

Wij zijn een school waar leerlingen en collega's leren en werken in een prettig, veilige omgeving, waarin onze leerlingen zichzelf kunnen zijn en worden en waar zij als alumni met plezier op terugkijken.

Tevreden leerlingen en ouders

Onze leerlingen en ouders zijn minstens zo tevreden over onze school als leerlingen en ouders van vergelijkbare scholen.

Onderwijsresultaten op niveau

Onze onderwijsresultaten zijn – liefst ruim – boven de normen die de onderwijsinspectie aanlegt en tenminste op het niveau van de afgelopen schooljaren.

2. DE WERELD OM ONS HEEN

Wij willen dat het Willem de Zwijger College een school is die zich actief verhoudt tot zijn omgeving: we weten met welke ontwikkelingen onze leerlingen te maken krijgen en we houden hiermee rekening bij de inrichting van ons onderwijs. We weten ook met welke ontwikkelingen het Willem als school te maken heeft en waarmee wij aan het werk moeten.

Drie in het oog springende ontwikkelingen waarmee onze leerlingen te maken krijgen zijn:

1. *internationalisering*. Juist in ons land zijn de arbeidsmarkt en andere delen van de samenleving steeds meer internationaal georiënteerd. In contact staan met collega's, klanten of burens met een andere culturele achtergrond is voor velen dan ook een dagelijkse realiteit. Dit geldt ook voor onze leerlingen. Nu en in hun toekomst. Wij vinden het daarom belangrijk dat zij internationale vaardigheden en competenties ontwikkelen die relevant zijn voor de multiculturele samenleving;
2. *individualisering en andersoortige sociale en maatschappelijke participatie*. Traditionele instituties als de kerk en het huwelijk zijn de afgelopen jaren steeds minder belangrijk geworden en deze trend zet nog steeds door. Een mens wordt steeds meer gezien als autonoom individu in plaats van als lid van een groep. Tegelijkertijd: mensen hebben niet minder sociale contacten dan vroeger. Familie en vrienden blijven belangrijk. (Liefdes-)relaties ook. En het percentage mensen dat vrijwilligerswerk doet is in Nederland nog steeds hoog;
3. *technologische ontwikkelingen*. Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Er is sprake van een zogenaamde 'vierde industriële revolutie'. Waar het in de derde industriële revolutie ging om de komst van computers en digitalisering, gaat het nu om een combinatie van ontwikkelingen uit verschillende industrieën. Mobiel internet, sociale netwerken en het 'internet of things' leiden tot hyperconnectiviteit: alles en iedereen staat met elkaar in contact en informatie is altijd, overal en onmiddellijk beschikbaar. Tegelijkertijd leidt dit tot een extreem grote hoeveelheid data. Slim analyseren en combineren van al die data leidt tot nieuwe inzichten en betere informatie, op grond waarvan nieuwe producten, diensten en business modellen worden ontwikkeld.

Vier belangrijke ontwikkelingen waarmee het Willem als school te maken krijgt zijn:

1. de *maatschappelijke ongelijkheid* neemt toe, evenals de wens vanuit de politiek en de samenleving om hier iets aan te doen. Van het onderwijs wordt actie verwacht om de maatschappelijke ongelijkheid te verkleinen. De onderwijsraad adviseerde bijvoorbeeld om het moment van selectie uit te stellen tot na een relatief lange brugperiode in het voortgezet onderwijs;
2. hiermee hangt samen de ontwikkeling van het *privaat onderwijs*, waardoor de maatschappelijke ongelijkheid verder wordt aangewakkerd. Bovendien is er sprake van een toenemende verstrengeling van publiek en privaat onderwijs. Velen vrezen dat er op termijn onderwijs voor de rijken en onderwijs voor de armen zal zijn. De roep is dan ook om hierop actie te ondernemen;
3. er is *krapte op de arbeidsmarkt*. Er zijn tekorten op allerlei terreinen. Dat merken we ook in het onderwijs en ook op het Willem de Zwijger College. Het is moeilijk om aan personeel te komen en het is extra moeilijk om aan goed personeel te komen;
4. enkele decennia geleden waren leraren mensen met gezag tegen wie min of meer vanzelfsprekend werd opgekeken. Dat is veranderd. Veel meer mensen zijn tegenwoordig hoog opgeleid en (bijna) niemand heeft vanzelfsprekend gezag. Scholen – dus ook het Willem – hebben te maken met *een steeds mondiger wordende groep leerlingen en ouders* en moeten zich hiertoe verhouden.

3. ONZE AMBITIES

3.1 Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van het Willem zijn al jaren redelijk tot goed. Op de onderdelen onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces (havo en vwo), onderwijspositie t.o.v. advies PO en gemiddelde examencijfers (havo en vwo) scoren wij boven de norm van de inspectie, terwijl het verschil SE-CE (havo en vwo) binnen de halve punt blijft. Toch zijn er aandachtspunten, zoals de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en het percentage geslaagden in het vwo.

Wij willen de onderwijsresultaten op tenminste het niveau van de afgelopen jaren houden. Daarnaast gaan we werken aan de aandachtspunten.

3.2 Burgerschap en persoonlijke ontwikkeling

De overheid stelt terecht eisen aan scholen met betrekking tot het burgerschapsonderwijs. In het kort betekent dit dat wij:

- leerlingen respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat bijbrengen, zoals verankerd in de Grondwet en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens en dat wij op school handelen naar deze basiswaarden;
- bevorderen dat leerlingen sociale en maatschappelijke competenties ontwikkelen die hen in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving;
- leerlingen kennis van en respect voor verschillen bijbrengen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Wij willen duidelijk zichtbaar en royaal invulling geven aan deze opdracht. Niet (alleen) omdat het moet, maar ook omdat we het zelf belangrijk vinden. Daarom is het Willem enkele jaren een Unesco-school geworden. Dit betekent dat er aandacht is voor vrede en mensenrechten, voor intercultureel leren, voor duurzame ontwikkeling en wereldburgerschap. Dit is een manier om de wereld 'buiten' te verbinden met de wereld 'binnen'. Het is ook een manier om de drie doelen van onderwijs – kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming – in het onderwijs tot uitdrukking te brengen en met elkaar te verbinden.

Speciaal punt van aandachtspunt is voor ons het volgende. De Coronapandemie heeft ons de afgelopen jaren laten zien hoe snel een maatschappelijke discussie kan verhard en kan leiden tot polarisatie. Een mening wordt snel (online) geuit en komt via kanalen als Snapchat, Instagram en WhatsApp bij onze leerlingen terecht. Wij willen onze leerlingen leren hoe ze deze meningen op waarde kunnen schatten om uiteindelijk als zelfstandig denkend individu een standpunt te kunnen bepalen.

Wij willen:

- dat leerlingen hun talenten *en* hun persoonlijkheid ontdekken en ontwikkelen;
- dat leerlingen zo informatievaardig worden dat zij zelf kennis kunnen vergaren en op waarde kunnen schatten;
- leerlingen leren naar anderen luisteren en in staat zijn het moment van oordeelsvorming uit te stellen;
- leerlingen leren om zelfstandig een mening te vormen en deze te verdedigen, met respect voor andere opvattingen;
- leerlingen leren dat fouten maken mag en dat je je niet kunt ontwikkelen zonder fouten te maken. Leerlingen die niet bang zijn om fouten te maken, zijn niet bang om nieuwe uitdagingen

aan te gaan. Daardoor ontwikkelen ze zelfvertrouwen, dat noodzakelijk is om zich staande te houden in deze snel veranderende maatschappij.

Wij willen het gewenste gedrag stimuleren door het voor te leven. Bovendien is er aandacht voor binnen reguliere lessen. Daarnaast organiseren wij projectweken waarvan (wereld)burgerschap een belangrijk onderdeel is en werken wij in de LOB-lessen aan de loopbaancompetenties van leerlingen waarbij wij ernaar streven dat leerlingen inzicht krijgen in hun kwaliteiten en hun valkuilen.

Onze ambitie is om de burgerschapsopdracht sterker te verankeren in de mentorlessen. Wij willen dat burgerschap een vast onderdeel is van de mentorlessen in elk leerjaar.

3.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

Leerlingen van het Willem zijn bijzonder tevreden over de sfeer en veiligheid op school. Doordat we met kleine klassen werken kent men elkaar en is er aandacht voor elkaar. Uit de resultaten van het jaarlijkse onderzoek dat wij hiernaar doen, blijkt dat de leerlingen zich niet alleen prettig en veilig voelen, maar dat we op deze onderdelen ook beter scoren dan vergelijkbare scholen.

Wij blijven ons de komende jaren inzetten voor een veilige en prettige leer- en werkomgeving waarin we met en van elkaar leren. Ook de komende jaren zullen we leerlingen vragen hoe prettig en veilig zij zich op school voelen. Onze ambitie is dat om net zo hoog te blijven scoren als we de afgelopen jaren deden.

Daarnaast willen wij ervoor zorgen dat we niet alleen een veilige en prettige school zijn, maar ook een school waarin wij elkaar en leerlingen aanspreken op de omgang met afspraken en regels als dat nodig is. We denken dat we op deze manier een *nog* prettiger leer- en werkklimaat kunnen ontwikkelen.

3.4 Leerlingbegeleiding

De *mentor* binnen het Willem is een docent met extra begeleidingstaken. De mentor speelt een belangrijke rol in het leerproces en welbevinden van een leerling binnen school. De mentor begeleidt leerlingen in de richting van zelfstandigheid, helpt ze bij het leren leren en leert ze keuzes te maken en een plek te vinden tussen de andere leerlingen. De mentor is een vertrouwd aanspreekpunt in de school voor leerlingen, ouders/verzorgers en collega's. De mentor heeft het meeste inzicht in de specifieke omstandigheden van zijn of haar mentorklas en heeft het beste overzicht over de schoolprestaties van de mentorleerlingen. De komende jaren hebben wij als doel het mentoraat te versterken met LOB en burgerschapsactiviteiten.

Een andere manier waarop wij de leerlingbegeleiding willen verbeteren is door te bevorderen dat de leerling *eigenaar is van zijn eigen leerproces*. De tool leerlingbespreking.nl is hierbij voor ons een belangrijk hulpmiddel. Hierin geeft elke docent feedback op het leerproces van de leerling. De leerling bespreekt deze feedback drie keer per jaar met zijn mentor en maakt een plan van aanpak. Dit plan van aanpak wordt door de ouders en de leerling op de ouderspreekavonden met de mentor besproken.

Ook bieden wij *extra ondersteuning* op het gebied van dyslexie, dyscalculie, remedial teaching, sociale vaardigheidstraining, faalangstreductietraining en huiswerkbegeleiding. Samen met de mentor wordt er gekeken waar een leerling ondersteuningsbehoefte heeft en in gesprek met ouders en de zorgcoördinatoren wordt er een plan van aanpak opgesteld. Elk plan dat opgesteld wordt om onze leerlingen te ondersteunen, wordt met ouders gecommuniceerd en na bepaalde tijd

geëvalueerd. Zo proberen wij de leerlingen effectief en opbrengstgericht te ondersteunen. In het beleidsplan zorg van Volant is het zorgbeleid meer uitgebreid beschreven.

3.5 Interne organisatie

De schoolleiding bestaat per november 2021 uit de rector en een conrector interim. Zij vormen samen met de vier afdelingsleiders het managementteam (MT).

De *afdelingsleiders* sturen elk hun eigen afdeling aan die bestaat uit gemiddeld 18 docenten. De docenten in de afdelingen zijn met elkaar en onder leiding van de afdelingsleider verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs binnen de afdelingen. De afdelingen krijgen zoveel als mogelijk de bevoegdheden die horen bij die verantwoordelijkheid. De afdelingen zijn verantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding (het pedagogisch klimaat) en het onderwijsproces (lesuitval, absentie, specifieke uitwerking van het onderwijsproces). De vaksecties bestaan naast de afdelingen. Zij zijn verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijn per vak, de onderwijsresultaten per leerjaar, de examenresultaten en de borging van kwaliteit van de lesinhoud.

Iedere *vakdocent* is in zijn onderwijspraktijk verantwoordelijk voor het bewaken van de geleverde kwaliteit door het eigen handelen en de eigen prestaties te spiegelen aan de wettelijke normen en kaders die binnen de school zijn gemaakt. Omdat we graag een gemeenschappelijke taal hanteren, gaan we in het gesprek met elkaar over de kwaliteit uit van de bekende zes rollen van de docent, namelijk de docent als:

- gastheer
- presentator
- didacticus
- leercoach
- pedagoog
- afsluiter¹

Secties vormen de vakinhoudelijke thuisbasis voor docenten. Tweewekelijks is er sectieoverleg met als doel elkaar op de hoogte te houden over wat er speelt binnen het vakgebied, eventuele problemen op te lossen die zich in de praktijk afspelen en om de doelstellingen van de sectie te borgen en indien nodig nieuwe afspraken te maken om het doel alsnog te halen. De sectieleider is aanspreekpunt voor de afdelingsleider en houdt hem op de hoogte over de stand van zaken binnen de sectie.

Voor alle drie de stromen in de fusieschool komt er een organisatiebureau. Dit houdt zich bezig met de formatie, roostering (jaarroosters, dagroosters, toetsroosters) en organisatie van de toetsen, inclusief de examens.

3.6 Kwaliteit en kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is de basis voor een professionele cultuur. Het draait om eigenaarschap van elke collega die open staat voor ontwikkeling en verbetering op verscheidene niveaus (individu, team en gehele school). Elke dag willen leren en een bijdrage willen leveren aan de kwaliteit van het onderwijs staan hierbij centraal. Voor ons is 'kwaliteit van het onderwijs' niet alleen datgene wat tot uitdrukking komt in de onderwijsresultaten. Het gaat er ook om dat wij de leerlingen een omgeving bieden waarin zij zich prettig voelen, waar zij zich kunnen ontplooien door ervaringen op te doen. Deze zaken zijn lastig te kwantificeren. Wij voeren gesprekken met leerlingen, ouders en met elkaar

¹ Zie *De zes rollen van de leraar* van Martie Slooter.

om te leren hoe wij ons kunnen verbeteren op die aspecten van kwaliteit die niet in cijfers zijn uit te drukken.

Het is onze ambitie om op een meer systematische manier te werken aan de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Concreet gaat het om de volgende zaken:

- afdelingsleiders gaan op regelmatige basis in gesprek met de secties aan de hand van de sectiekaarten, waarop de onderwijsresultaten zijn vermeld. Aan de hand van de analyse per sectie worden er SMART doelen opgesteld, die ook in de functioneringsgesprekken terugkomen;
- afdelingsleiders bezoeken regelmatig lessen. Door het goede gesprek na afloop met de docent wordt deze gestimuleerd na te gaan hoe hij zichzelf verder kan verbeteren;
- afdelingsleiders en directieleden gaan in gesprek met expertgroepen die bestaan uit een aantal collega's die graag willen meedenken over de ontwikkelpunten van de school. Het doel is dat er op korte termijn snel gehandeld kan worden bij een bepaalde behoefte van een groep collega's. Maar ook wordt er gekeken naar verbeterpunten die op langere termijn kunnen worden uitgevoerd;
- vaksecties bewaken – onder leiding van de vaksectievoorzitter – de eenheid en de kwaliteit van het onderwijs, inclusief de toetsen. Dit doen zij onder andere door sectiewerkplannen op te stellen;
- leerlingen worden structureel bevraagd naar hun mening over de kwaliteit van hun docenten. Wij voeren het goede gesprek over de resultaten hiervan

3.7 Veiligheid

Een veilige leeromgeving is essentieel om je te kunnen ontwikkelen. De school zorgt ervoor dat de sociale, fysieke en psychische veiligheid gedurende de schooldag geborgd is, niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor onze medewerkers.

Veiligheid begint bij een goede sfeer in de klas. Elkaar leren kennen en een band met elkaar opbouwen, bevordert het gevoel van veiligheid. We zien dat pestgedrag zich steeds vaker manifesteert op sociale media. De rol van school in het bestrijden van pestgedrag, gaat hiermee verder dan alleen het terrein van de school.

Wij willen:

- dat leerlingen weten wat onder pesten/pestgedrag wordt verstaan;
- dat leerlingen zich bewust zijn van het effect van pesten;
- dat leerlingen zich bewust zijn de rol die sociale media kunnen spelen als het gaat om de veiligheid van medeleerlingen en medewerkers;
- dat leerlingen weten tot wie ze zich kunnen wenden als ze zich onveilig voelen.

Wij doen dit op de volgende manieren:

- voor onze medewerkers hebben wij een vertrouwenspersoon aangesteld tot wie zij zich kunnen wenden als zij zich onveilig voelen;
- voor onze leerlingen hebben wij twee vertrouwenspersonen benoemd;
- leerlingen die zich gepest voelen, kunnen terecht bij de mentor, maar ook bij de anti-pestcoördinator;
- de anti-pestcoördinator registreert en monitort de incidenten;
- de mentor heeft op school een grote rol als het gaat om het stimuleren van een positief (leer)klimaat in de klas. Daarom hebben alle klassen in de eerste periode van een nieuw schooljaar twee uur mentorles per week;

- wij meten jaarlijks het gevoel van veiligheid en welbevinden van onze leerlingen. Dit betekent dat wij elk jaar een vragenlijst uitzetten waarin we hen hierop bevragen.

Het is onze ambitie om meer en meer expliciet met elkaar en met onze leerlingen in gesprek te gaan over onze normen en waarden en over de vraag hoe wij hiermee omgaan. Overigens willen wij onze leerlingen specifiek les gaan geven over het (veilig) gebruik van sociale media.

3.8 Leerling- en ouderbetrokkenheid

Juist omdat het Willem een krimpende school is, is de betrokkenheid van ouders en leerlingen essentieel. Enerzijds vinden we het belangrijk om draagvlak te hebben voor soms lastige keuzes die we moeten maken, bijvoorbeeld waar het gaat om het aanbieden van keuzevakken aan een steeds verder krimpende groep leerlingen. Anderzijds willen wij een extra inspanning leveren om ervoor te zorgen dat de laatste lichtingen van het Willem de Zwijger College een fijne en goede schooltijd hebben.

Wij hebben bevorderen de leerling- en ouderbetrokkenheid op de volgende manieren:

- de school heeft een actieve *leerlingenraad* die opkomt voor de belangen van de leerlingen. De raad bestaat uit leerlingen van zoveel mogelijk leerjaren en wordt begeleid door een docent, vergadert eenmaal per week en eenmaal per periode met de rector;
- het *leerlingenstatuut* en het *huishoudelijk reglement* stellen wij niet op voor, maar samen met leerlingen;
- wij organiseren twee keer per jaar een ouderavond waar leerlingen, ouders en mentor een ‘*drieboeksgesprek*’ hebben, mede op basis van de feedback die de leerling heeft gekregen van zijn docenten in ‘leerlingbespreking.nl’;
- de school heeft een actieve *ouderraad* die zich bezighoudt met onder andere de organisatie van de Open Dag, Beroepenvoorlichting en het Arbeidservarend Leren. Verder helpt de ouderraad de directie met het verbeteren van de communicatie van de school met de ouders;
- elke afdeling heeft een *resonansgroep*. Dit is een groep van ouders die in de klas van hun kind(eren) een extra actieve rol vervullen in de communicatie en samenwerking tussen de school (in de persoon van afdelingsleider) en de ouders. Elke klas heeft één of twee contactouders. Deze ouders hebben drie keer per jaar een bijeenkomst met de afdelingsleider. De ouders in de resonansgroep zijn aanspreekpunt voor ouders wat betreft klassenzaken, zijn klankbord voor de school via de afdelingsleider. De ouders kunnen bovendien problemen, knelpunten en vragen inbrengen en bespreken met de afdelingsleider.

De ouders van onze leerlingen zijn over het algemeen zeer betrokken bij hun kind *en* bij de school waar zij op zitten. Het is onze ambitie om in de komende jaren meer nog dan in het verleden volop het gesprek met hen aan te gaan, waarbij we enerzijds luisteren omdat we willen leren hoe we ons werk (nog) beter kunnen doen en waarbij we anderzijds de keuzes die we maken benoemen en beargumenteren.

3.10 Personeelsbeleid

Binnen Volant wordt gewerkt aan een gemeenschappelijk personeelsbeleid voor de verschillende scholen van de stichting. Dit gaat over zaken als de gesprekscyclus en het taakbeleid. Dit is de basis van het personeelsbeleid van het Willem. Daarnaast heeft de school op personeelsgebied twee speciale ambities:

- het behouden en werven van goede collega's. Voor sommige functies is het lastig goede collega's te behouden en te werven. Dit heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt en met het feit dat een snel krimpende school voor veel collega's onvoldoende perspectief biedt. Daar staat tegenover dat het Montessori Lyceum Gooise Meren voor veel (potentiële) collega's dat

perspectief *we*/ biedt. Onze ambitie is daarom om goede collega's aan ons te binden en nieuwe goede collega's te werven, mede door de combinatie van werken op het Willem en op het Montessori Lyceum;

- het voeren van het goede gesprek over ons eigen werk en dat van de ander om (nog) competent(er) te worden. Het gaat niet alleen om gesprekken in het kader van de gesprekscyclus. Het gaat om het (meer) ontwikkelen van een cultuur waarin het normaal is lessen te bezoeken en daarover te praten, waarin het normaal is om elkaars onderwijsresultaten te bespreken. Niet om 'af te rekenen', maar om beter te worden. En dit alles onder het motto 'zacht op de persoon, hard op de zaak.'

schoolplan 2022-2025

ontdek
combineer
doe



**vitus
mavo**

inhoud

Voorwoord	3
De Vitusmavo in de wereld van nu	4
De wereld om ons heen	4
Individualisering en nieuw wij-gevoel	4
Zoektocht naar talent en nieuwe zingeving	4
Welke rol wil de Vitusmavo in die veranderende wereld spelen?	6
Missie en visie	6
Het onderwijskundig beleid	8
Mavo ToDo	8
Leerlingbegeleiding	9
Kwaliteit en kwaliteitszorg	10
Veiligheid op school	10
Ambities voor ons onderwijs	10
Personeelsbeleid en partnerschap	12
Het welbevinden van onze medewerkers	12
Professionalisering van de medewerkers	14
Tot slot	16

voorwoord

Beste lezer,

Dit is het schoolplan van de Vitusmavo voor 2022 – 2025. De Vitusmavo is per 1 augustus 2022 gefuseerd met het Willem de Zwijger College tot het Volantcollege (mavo, havo, vwo). Het Volantcollege is onderdeel van Stichting Volant.

Ons schoolplan bevat in essentie het antwoord op een aantal strategische vraagstukken zoals: waar staan we eigenlijk voor? Waar gaan we voor en waar streven we naar voor onze leerlingen én voor onze medewerkers? Welke ambities formuleren we voor ons zelf om dat streven waar te maken? Hoe ziet dit er dan concreet uit? In het schoolplan 2022 - 2025 hebben we de antwoorden daarop kort en krachtig opgeschreven. Aan het begin van de komende schooljaren worden thema's gekozen, waarop dat jaar de focus voor de Vitusmavo zal liggen. Specifiek voor de Vitusmavo, want dit schoolplan geldt niet voor de nieuwe leerlingen die vanaf schooljaar 2022-2023 naar leerjaar 1 gaan. Zij zullen op een nieuwe school met een andere naam en een ander onderwijsconcept starten: het Montessori Lyceum Gooise Meren. Voor de populatie Vitusmavoleerlingen,

waarvan in schooljaar 2024-2025 de laatste lichting het diploma behaalt, zijn we echter onverminderd ambitieus en doelgericht.

We willen jou, als lezer, inspireren met dit plan. Voor iedereen die op de Vitusmavo werkt of leert is het schoolplan ook een ankerpunt. Alles wat we op school doen, toetsen we aan wat je leest in dit plan.

Samen geven we vorm aan onze ambities!

Namens de schoolleiding,

N.L. Lagendijk
Directeur Vitusmavo



de Vitusmavo in de wereld van nu

De wereld om ons heen

In de wereld om ons heen zien we brede maatschappelijke vraagstukken, snelle veranderingen, individualisering en polarisatie. Daarop willen we onze leerlingen voorbereiden, door te werken aan bewustwording, aanpassingsvermogen, samenwerking en verbinding. Technologische en sociale innovaties elkaar snel op en onze leerlingen staan via media als Snapchat, Skype, WhatsApp, Instagram en TikTok voortdurend met elkaar in verbinding. Meninge over wat er in de wereld gebeurt, worden 24 uur per dag over hen uitgestort. Deze wereld vraagt dan ook om een nieuwsgierige basishouding, kritisch denkvermogen en zelfreflectie, zodat onze leerlingen in staat zijn voor zichzelf in deze 'informatiejungle' te bepalen wat zij tot zich willen nemen, wat hen interesseert, welke informatie betrouwbaar is en wat ze ervan vinden. Ons onderwijs ondersteunt onze leerlingen in hun persoonlijke zoektocht naar hun talenten, interesses, mogelijkheden en meningen. Kortom, in de zoektocht naar zichzelf en hun plaats in de maatschappij.

Individualisering en nieuw wij-gevoel

In de coronaperiode zagen (zien) we aan de ene kant een sterke individualisering, aan de andere kant een wij-gevoel. Mensen vinden het belangrijk voor zichzelf te ontdekken wie zij zijn, waar zij bij willen horen en wat hen in het leven voldoening schenkt. Zij komen op voor hun eigen belangen en meningen en zijn steeds mondiger. Toch zien we, misschien juist omdat we door de diverse lockdowns gedwongen werden minder mensen te zien, ook steeds vaker een nieuw wij-gevoel verschijnen, waarin verbinding en samenwerken onverminderd belangrijk zijn. Gezamenlijk zoeken we naar een goede invulling van actief burgerschap en betrokkenheid bij de wereld.

Zoektocht naar talent en nieuwe zingeving

Ook de arbeidsmarkt verandert in een hoog tempo. Beroepen komen en verdwijnen. Over vijf jaar zullen er beroepen ontstaan waar we nu nog geen idee van hebben. De arbeidsmarkt stelt dan ook hogere eisen en vraagt om mensen die hun talenten kennen en flexibel kunnen benutten. Ondernemerschap en zelfredzaamheid zullen voor alle werkenden belangrijker worden. We moeten binnen ons werk én daarbuiten op zoek naar voldoende rust, voldoening en zingeving – en een voor ons werkzame balans daartussen. Respect en duurzaamheid zijn daarin belangrijke woorden.

**We zien een nieuw wij-gevoel,
waarin verbinding en samenwerken
onverminderd belangrijk zijn.**



welke rol wil de Vitusmavo in die veranderende wereld spelen?

Hierboven hebben wij onze visie op de snel veranderende wereld geschetst. Er is sprake van dynamiek en onvoorspelbaarheid. Ons onderwijs ondersteunt onze leerlingen in hun persoonlijke zoektocht in deze wereld - op zoek naar zichzelf en hoe zij zich tot de wereld verhouden, op zoek naar hun talenten, interesses en mogelijkheden.

Daarbij gaan we van het volgende uit:

- Kennisoverdracht blijft belangrijk op school. Maar op de Vitusmavo helpen we leerlingen ook bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling;
- We bereiden als school leerlingen niet alleen voor op de arbeidsmarkt, maar ook op een leven dat voldoening geeft en op een rol als burger in de maatschappij. We dagen hen uit hun creativiteit, flexibiliteit en kritisch denkvermogen te vergroten;

- We willen leerlingen ondersteunen om hun talent te vinden en zich te ontwikkelen vanuit eigen kracht;
- We willen leerlingen plezier in leren geven zodat zij zich zullen blijven ontwikkelen;
- We geven leerlingen 'ontwikkelkracht' zodat zij de wereld om zich heen en de veranderingen die daarin plaatsvinden met zelfvertrouwen tegemoet zullen gaan, binnen een veilige leeromgeving waarin je mag vallen en opstaan.

Missie en visie

Om onze leerlingen te helpen in hun zoektocht naar zichzelf, hun identiteit en hun plaats in de maatschappij, hebben we de volgende missie geformuleerd:

Op de Vitusmavo stimuleren we jou je talent te ontdekken en te ontwikkelen. Je doet hier kennis en vaardigheden op waarmee je, in een steeds veranderende wereld, kan bereiken wat je graag wilt en waar je van droomt.

Dat doen we vanuit onze visie: De Vitusmavo stelt, in zijn visie op de leerling en het leren van de leerling, de leerling centraal. Een leerling die binnen een ambitieus leerklimaat zijn of haar (leer)doelen weet te realiseren. Voor ons is een leerling succesvol wanneer deze ontwikkelkracht heeft en vanuit zelfregie, doorzettingsvermogen en eigenaarschap:

- weet wie hij of zij is,
- keuzes kan maken,
- vertrouwen en zelfvertrouwen heeft,
- de volgende stap kan zetten,
- optimale resultaten behaalt,

We bereiden onze leerlingen voor op de wereld van morgen binnen ons onderwijsconcept Mavo ToDo

- zich kan verhouden tot anderen,
- zichzelf uitdaagt,
- nieuwsgierig en kritisch van aard is en zich interesseert voor een veelheid van onderwerpen,
- na een val weet hoe weer op te staan,
- zich een mening kan vormen en deze goed kan verwoorden.

Hiermee bereiden we onze leerlingen vol vertrouwen en plezier voor op de geschetste veranderende wereld van morgen. Dit doen we binnen ons eigen onderwijsconcept Mavo ToDo.



het onderwijskundig beleid

Mavo ToDo

In de snel veranderende wereld is de Vitusmavo in de afgelopen jaren mee veranderd. In het schoolplan 2016-2020 stelde de Vitusmavo zich tot doel om een specifieke doorlopende leerlijn gericht op mavoleerlingen te ontwikkelen: Mavo ToDo, een afkorting van Mavo Toepassings- en Doelgericht onderwijs. Daarbij zijn we uitgegaan van de kenmerken die aan mavoleerlingen in het algemeen worden toegeschreven: de mavoleerlingen hebben een grote praktische aanleg. Eigen ervaringen en belevenissen staan vaak voorop. Mavo-leerlingen zijn heel gevoelig voor sfeer en hun opvattingen zijn tamelijk vaak zwart-wit. Veel mavoleerlingen hangen sterk aan de peer group. Veel mavoleerlingen zijn snel afgeleid.¹

Mavoleerlingen blijken het beste als volgt te leren:

- De opleiding moet praktisch en toepassingsgericht zijn;
- De leerlingen houden niet van lezen, maar leren het liefst door te doen;
- Beroepsgerichte vakken hebben over het algemeen de voorkeur van de leerling;

- De leerlingen leren het liefst aan de hand van didactische werkvormen waarbij een concrete manier van verwerken van de leerstof centraal staat. Hierbij kan men denken aan toepassen, voorbeelden bedenken en oefenen;
- Bij de regulatie- en motivationele activiteiten hebben de leerlingen veel ondersteuning en maatwerk nodig. Uit zichzelf zijn de leerlingen niet geneigd deze activiteiten te verrichten. De intrinsieke motivatie is op de mavo een aandachtspunt. Motiveren van mavoleerlingen is maatwerk.

In de voorgaande jaren is er hard gewerkt aan de Mavo ToDo en in het schooljaar 2019-2020 is het ingevoerd op de Vitusmavo. Met Mavo ToDo spelen we niet alleen in op de veranderende vaardigheden die van onze leerlingen zullen worden gevraagd in vervolgopleidingen en op de arbeidsmarkt, ook komen we tegemoet aan de specifieke kenmerken van onze leerlingen.

Binnen de didactische werkvormen van de Mavo ToDo staat een concrete manier van verwerken van de

leerstof centraal. Denk aan toepassen, voorbeelden bedenken en oefenen. Binnen het curriculum zijn veel momenten voor ondersteuning en maatwerk bij de regulatie- en motivationele activiteiten. Het onderwijsprogramma wordt dan ook op een andere manier vormgegeven dan op een klassieke mavo. We werken in vier blokken van acht weken met aansluitend één ToDo-week. Binnen die periodes zijn er steeds terugkerende onderdelen in het onderwijs:

- ★ Vaklessen: klassikale lessen van 45 minuten
- ★ Vitusuren: zelf aan de slag met huiswerk, inhaalwerk, reparatie, verdieping of verbreding. Eventueel RT, SoVa-training of faalangsttraining
- ★ Projecten: zelf aan de slag rond een vakoverschrijdend thema
- ★ ToDo-week (negende week): driehoeksgesprekken, sport, cultuur, reparatie, inhalen, verdieping, afronding projecten, presentaties en LOB. In de hogere klassen ook profielkeuze, examentraining, excursies en de buitenlandreis.

De steeds terugkerende vragen die bij Mavo ToDo horen zijn: Wie ben ik? - Wat kan ik? - Wat wil ik? - Wat ga ik doen?

Leerlingbegeleiding

Elke leerling van de school heeft een klassenleraar en een coach. De klassenleraar is het eerste aanspreekpunt van de school voor de leerlingen en hun ouders. De klassenleraar begeleidt de leerlingen bij hun studie en besteedt met de klas als geheel aandacht aan de voortgang van de studie, het wel en wee van de klas en van elke leerling. De klassenleraar werkt in zijn/haar klas actief aan een goed pedagogisch klimaat d.m.v. projecten die gericht zijn op het verbeteren en behouden van de prettige sfeer op school.

Waar de klassenleraar voornamelijk gericht is op de klas als geheel, coacht de coach individuele leerlingen. Hij of zij kijkt mee met de schoolprestaties van de leerling en het algemeen welbevinden. Ouders wordt nadrukkelijk gevraagd de coach te informeren over zaken die van invloed kunnen zijn op het functioneren van hun zoon of dochter op school.



De werkzaamheden van de klassenleraren en coaches van een leerjaar worden gecoördineerd door de leerjaarcoördinatoren. Deze zijn o.a. verantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding, de rapportvergaderingen, het controleren van het schoolverzuim en de uitvoer van disciplinaire maatregelen bij de leerlingen.

Kwaliteit en kwaliteitszorg

Voor de kwaliteitszorg wordt de Vitusmavo begeleid vanuit de overkoepelende stichting SIVOG (vanaf 2022 'Volant'). Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

- harde kwaliteit: het voldoen aan de eisen van de onderwijsinspectie;
- zachte kwaliteit: kwaliteitsbewustzijn, het vanzelfsprekend handelen.

In de afgelopen periode is in kaart gebracht hoe het passend onderwijs op de Vitusmavo georganiseerd is en een ambitie geformuleerd hoe de stichting en de Vitusmavo het zouden willen. Hieruit is een ambitieplan voortgekomen in samenspraak met het CMT en de zorgcoördinator. Een grote wens

daarbij was het aantrekken van een orthopedagoog. In september 2021 is dit gerealiseerd.

SIVOG/Volant-breed staat systematische kwaliteitszorg voor 2022 hoog op de agenda. Niet alleen voor het onderwijs: er is ook aandacht voor de kwaliteit van de interne organisatie van de SIVOG-scholen en daarmee ook voor de Vitusmavo. Er wordt ingezet op een voldoende of hoger op de indicatoren van de onderwijsinspectie.

Veiligheid op school

Om de veiligheid op school te garanderen is een Schoolveiligheidsplan opgesteld, waarin de volgende veiligheidsonderwerpen aan de orde komen:

- Veiligheidsplan Personeel: draaiboek Agressie en Geweld jegens personeel
- Veiligheidsplan Leerlingen: onenigheid tussen leerlingen (protocol), pesten (Protocol), agressie van (een) leerling(en) tegen (een) andere leerling(en), seksuele intimidatie, fysieke veiligheid van leerlingen en schoolgebouw & omgeving. Het Schoolveiligheidsplan is in

We zetten het concept Mavo ToDo nog steviger neer.

2022 bijgewerkt en is te vinden op de website van de school.

Ambities voor ons onderwijs

In de periode 2022-2025, de looptijd van dit schoolplan, gaan we door op de ingeslagen weg met Mavo ToDo. We zetten het concept nog steviger neer, onderzoeken wat werkt en wat niet en passen dat laatste aan. Vanaf schooljaar 2022-2023 zal een nieuw onderwijsconcept ingroeien, startend in leerjaar 1. De populatie Vitusmavoleerlingen zal in periode 2022-2025 uit steeds minder leerjaren bestaan, waarbij in schooljaar 2024-2025 de laatste lichting het diploma behaalt. Voor deze groep Vitusmavoleerlingen blijft het onderwijsconcept onverminderd van kracht, met alle ambities en doelen die daarbij horen. We streven ernaar onze leerlingen zo optimaal mogelijk onderwijs te geven, waarbij zij de aandacht en focus blijven behouden die zij verdienen.



personeelsbeleid en partnerschap

Personeelsbeleid

Elke school staat of valt met goede medewerkers, die zich voortdurend blijven ontwikkelen. Op de Vitus-mavo is 0,8 fte nog niet volledig bevoegd om les te geven. Degenen zonder bevoegdheid zijn in opleiding.

Elk personeelslid stelt zichzelf heldere (ontwikkeling)doelen en ontwikkelt zich, om vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage te kunnen leveren binnen onze professionele leergemeenschap en ons onderwijsconcept Mavo ToDo. Deze doelen worden besproken met de leidinggevende tijdens de gesprekscyclus. Vakgerichte zaken stemmen we af met onze vakgenoten en pedagogisch didactische zaken met teamleden uit onze afdeling en het management. Het contact tussen medewerker en leidinggevende vindt natuurlijk niet alleen plaats in de gesprekscyclus, maar ook gewoon in de wandelgangen en op de werkplek zelf.

Het personeelsbeleid maakt onderscheid tussen drie typen medewerkers: docenten, OOP'ers (onder-

wijsondersteunend personeel) en leidinggevenden. In het professionele gesprek (ontwikkelingsgesprek) met hen worden de volgende onderwerpen besproken:

De docent

- Stelt zichzelf de vraag wat hij of zij kan ontwikkelen om de doelen van dit schoolplan in het algemeen en Mavo ToDo in het bijzonder te realiseren (denk aan begeleidende, pedagogisch-didactische en digitale vaardigheden);
- Stelt zichzelf heldere (leer)doelen en ontwikkelt zicht op de meest effectieve leerstrategieën zodat hij of zij vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage kan leveren;
- Toont een onderzoekende houding: de docent is nieuwsgierig naar het eigen handelen met leerlingen - werkt het wat ik doe of wat ik de leerlingen laat doen? De docent neemt kennis van wetenschappelijk onderzoek om de professionele basis van waaruit hij of zij werkt te verdiepen en te verbreden;
- Pakt de professionele ruimte die hem of haar geboden wordt.

Deze professionele ruimte is noodzakelijk om gezamenlijk het onderwijs te kunnen verbeteren en vernieuwen, om zelf als professional succesvol te kunnen zijn, om te werken in een professionele leergemeenschap en om betekenisvolle relaties met partners van onze scholen aan te gaan.

De OOP'er

- Gaat uit van servicegerichte dienstverlening met als doelgroepen de leerlingen, hun ouders/verzorgers, de docenten en de leidinggevenden;
- Stelt zichzelf de vraag wat hij of zij kan ontwikkelen om de doelen van dit schoolplan te realiseren;
- Stelt zichzelf heldere (leer)doelen en ontwikkelt zicht op de meest effectieve leerstrategieën zodat hij of zij vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage kan leveren.

De leidinggevende

- Voert het professionele gesprek met docenten en OOP'ers. Hij of zij begeleidt medewerkers door middel van het stellen van doelen, het maken van resultaatafspraken, het kijken waar ondersteuning

mogelijk is, het in beeld brengen van de talenten en de capaciteiten van de medewerkers en het vaststellen van wat de medewerker van de leidinggevende nodig heeft;

- Werkt aan de versterking van zijn of haar persoonlijke effectiviteit om het onderwijskundig en coachend leiderschap te vergroten dat past bij de ontwikkeling die de school voorstaat;
- Meldt zich aan voor het schoolleidersregister en houdt hiervoor zijn of haar bekwaamheden op peil;
- Stelt zichzelf heldere (leer)doelen en ontwikkelt zich op de meest effectieve leerstrategieën, zodat hij of zij vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage kan leveren.

Het welbevinden van onze medewerkers

We blijven investeren in het welbevinden van onze medewerkers. Door geregeld onze medewerkers te bevragen naar hoe zij het werken in onze school ervaren, naar wat er goed gaat en naar wat er beter kan, blijven we ervoor zorgen dat het welbevinden op een hoog peil blijft.

Zo blijven we ook gericht investeren in het reduceren van (gevoelens van) overbelasting onder onze medewerkers. In het professionele gesprek wordt indien mogelijk achterhaald waar gevoelens van niet-welbevinden vandaan komen en wat hierin een passende oplossing kan zijn.

Elk personeelslid stelt zichzelf heldere (ontwikkeling)doelen.





Professionalisering van de medewerkers

Het waarmaken van onze visie, ons onderwijsconcept Mavo ToDo en de ondersteunende onderwijsprincipes vergt professionalisering van docenten, leidinggevend en OOP'ers. Wij zullen de komende vier jaren ons personeelsbeleid verder ontwikkelen vanuit de volgende vier principes:

1 Zelfregie en eigenaarschap staan centraal.

Het ambitieuze leerklimaat dat wij onze leerlingen willen aanbieden geldt onverkort óók voor onze medewerkers. Voor al onze medewerkers geldt dat zij de zelfregie en het eigenaarschap voor hun eigen presteren en ontwikkelen moeten en mógen nemen;

2 We werken ontwikkelings- én resultaatgericht.

Door de verwachte resultaten met elkaar als medewerker en leidinggevende te bespreken en vast te leggen, werken we toe naar een cultuur waarin we van inspanningsverplichting naar resultaatsverplichting toewerken. De doelen van de school en de afdeling zijn hierin

leidend. Vanuit de na te streven resultaten formuleert de medewerker de vraag hoe hij of zij die gaat realiseren en wat daarvoor nodig is vanuit de organisatie. Zo kan het nodig zijn om een studie of training te volgen om ergens competent in te worden of mee te lopen met een collega die op een bepaald onderdeel al competent is;

3 We staan vanuit onze kracht in ons werk.

Mensen die zich inzetten vanuit datgene waarin ze goed zijn en waarvoor ze talent hebben, zullen beter presteren en effectiever professionaliseren. In het professionele gesprek wordt voor iedere medewerker vastgesteld waarin zijn of haar kracht schuilt en waar de ontwikkelruimte zit;

4 De medewerkers hebben hoge verwachtingen van zichzelf en van elkaar.

Vanuit deze uitgangspunten groeien we toe naar een professionele, lerende organisatie.

Partnerschap

We werken intensief samen met partners in de samenleving om de

leerloopbaan van onze leerlingen te optimaliseren en we nemen in netwerken een proactieve rol in. Dit doen wij vanuit een gelijkwaardig partnerschap met onze relaties.

Wij gaan het partnerschap aan of onderhouden bestaande partnerschappen met de volgende, voor het primaire proces meest belangrijke, partners:

- de ouders en verzorgers van onze leerlingen; de ouders zijn onze belangrijkste partners. Met hen en de leerling vormt de school een pedagogische driehoek. De bijdrage van ouders aan de schooldoelen is een belangrijk kwaliteitskenmerk van de school. Een goede en productieve relatie tussen school en ouders is van belang voor de schoolprestaties en de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Binnen Mavo ToDo worden in de ToDo-weken driehoeksgesprekken met ouders en leerlingen samen gehouden.
- het basisonderwijs: het doel is zoveel mogelijk invulling geven aan de gedachte van het fundierend onderwijs, die aansluit op onze ambitie om doorlopende leerlijnen te realiseren;

- bedrijven en instellingen om een zo realistisch mogelijke leeromgeving te simuleren zodat het leren van onze leerlingen aan betekenis voor hen wint;
- de mbo's en havo's in de omgeving;
- de inspectie van het onderwijs: wij houden onze toezichthouder tevreden door een onderwijskwaliteit te realiseren die ons in ieder geval een basisarrangement-keurmerk biedt. We houden de criteria goed in de gaten voor excellente scholen. Wij vragen dit keurmerk niet aan omdat wij eigen opvattingen over excellentie hebben: voor de ene leerling kan een zes excellent zijn, waar voor een andere leerling een zeven dat bij lange na niet is.
- de partners in Qinas, het regionale samenwerkingsverband om passend onderwijs te realiseren.

tot slot

In dit schoolplan zijn onze ambities verwoord en welke doelen daarbinnen passen om die ambities waar te maken. Vanzelfsprekend dienen deze doelen op de Vitusmavo een vertaalslag te krijgen naar concrete activiteiten en beoogde resultaten. Het uitbouwen en nog krachtiger neerzetten van Mavo ToDo helpt ons meer richting en sturing te geven aan onze activiteiten. De onderlinge samenhang tussen wat we als school willen bereiken en wat er in de afdelingen gebeurt, neemt hierdoor sterk toe. Het vormt een onmisbare onderlegger voor onze kwaliteitszorg c.q. het opbrengstgericht werken en een basis voor resultaats- en professionaliseringsafspraken van medewerkers met hun leidinggevend en de daarbij passende scholingsactiviteiten.

