|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Document** | **Schoolplan Het Westeraam 2016-2021** | |
| **Auteur** | **Jan Broeder/ Ad Oostdam /Gert Munters** | |
| **Eigenaar** |  | |
| **Beheerder** | **Secretariaat concept** | |
| **Vervaldatum** |  | |
| **locatie** | **L:MT/300 Het Westeraam / 320 beleidsdocumenten** | |
| **Status** | | **datum** |
| Voor advies naar MT | |  |
| Voor advies naar team | |  |
| Voorgen. besluit ter instemming MR | |  |
| Besluit MR | |  |
| **Definitief besluit MT** | |  |
| Publicatie |  | ja |
| Publicatie | website | ja |
|  |  |  |

**Het Westeraam**

**Schoolplan**

**2016-2021**

**Concept**

Versie 31 jan 2017

Het Westeraam

Auditorium 6

Postbus 187

6660 AD ELST (gld)

Telefoon: (0481) 36 29 30

website: www.hetwesteraam.nl

E-mail: info@hetwesteraam.nl

Inhoudsopgave:

Blz.

1. Inleiding 3
2. Het Westeraam 4, 5
3. Quadraam 5
4. De koers van Het Westeraam 2016-2021 6
   1. Missie 6
   2. Visie 6
   3. Kernwaarden 10
   4. Onderwijs 11, 12
   5. Personeel
   6. Leerlingbegeleiding 12, 13
   7. Organisatiebeleid 14
   8. Instroom leerlingen 14
   9. Omgeving 15
   10. Onderwijskwaliteit 15
   11. Burgerschapsvorming/internationalisering/maatschappelijke stages 16
5. Ambities 17

Bijlage 1 Ambities 18, 19

Bijlage 2 Onderlegger op de ontwikkeling in ons onderwijs 20, 21

Het Westeraam

Het Westeraam is een kleinschalige, aantrekkelijke school waar persoonlijke aandacht voorop staat. Er wordt veel tijd besteed aan praktijk. In de onderbouw zijn dat vakken als tekenen, handvaardigheid, techniek en verzorging, in de bovenbouw gaat het om het praktijkgedeelte van het gekozen profiel en de stages. Het Westeraam hecht veel belang aan goede onderwijsopbrengsten.

1. Inleiding

Het schoolplan van Het Westeraam beschrijft wat, waarom en op welke manier wij in de periode 2016-2021 verder bouwen aan Het Westeraam. In het schoolplan staan de hoofddoelen van de organisatie voorop. Die doelen komen voort uit de kernopdracht van iedere onderwijsinstelling: het verzorgen van onderwijs dat in kwalitatieve zin voldoet aan de verwachtingen van ouders en leerlingen (‘horizontale verantwoording’) en de eisen van de externe toezichthouder, de inspectie VO (‘verticale verantwoording’). Het schoolplan geeft richting aan ons handelen en het is een middel om kwaliteit te waarborgen.

Nadat de MR het schoolplan heeft goedgekeurd stelt de directie jaarlijks een schooljaarplan/afdelingsplan op met het te voeren beleid. Deelthema’s of onderdelen uit het schoolplan worden geconcretiseerd in de achtereenvolgende schooljaarplannen, teamplannen, clusterplannen en sectiejaarplannen. Jaarlijks wordt het gevoerde beleid geëvalueerd en weer als input gebruikt voor de volgende plannen.

Het schoolplan voldoet aan de wettelijke verplichtingen en sluit aan bij het strategisch beleidsplan 2015-2020 van Quadraam. Verder is tijdens het schrijven van dit schoolplan rekening gehouden met de uitkomsten van de inspectiebezoeken en de meest recente tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers.

2. Het Westeraam

Brinnummer 20 TZ 04

Postadres Postbus 187

6660 AD Elst

Bezoekadres Auditorium 6

6661 TZ Elst

Contact gegevens 0481-362930

info@hetwesteraam.nl

www.hetwesteraam.nl

Directie de heer E. Severins

Bevoegd gezag Gelderse Onderwijsgroep Quadraam

Postadres Postbus 7

6920 AA Duiven

bezoekadres Saturnus 7

6922 LX Duiven

Het Westeraam is een school voor VMBO waar de basis-beroepsgerichte leerweg en de kader-beroepsgerichte leerweg worden aangeboden. In de bovenbouw kiezen de leerlingen uit een drietal profielen: zorg & welzijn, economie & ondernemen en groen.

De schoolleiding van Het Westeraam bestaat uit een directeur, die tevens verantwoordelijk is voor Lyceum Elst, een afdelingsleider onderbouw en een afdelingsleider bovenbouw. De afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, het personeel en de overlegstructuur.Sinds 2014 zijn de verschillende vakgebieden ingedeeld in een 5-tal clusters: talen, exact, zaakvakken, profielonderwijs (bovenbouw) en ‘praktijk voor iedereen’ (techniek, tekenen, handvaardigheid, bewegingsonderwijs, verzorging)

De organisatiestructuur van Het Westeraam laat zich weergeven in onderstaand organogram.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | | Bestuur Quadraam | | | | | |  | | |  |  | |
|  | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |  |  | |
|  | |  |  | | | Directeur Quadraamscholen Elst | | | | | |  | | |  |  | |
|  | |  |  | | | |  | |  | |  | | | |  |  | |
|  | Afdelingsleider onderbouw | | | | | | |  |  | Afdelingsleider bovenbouw | | | | | | |  |
|  | |  |  | |  |  | | |  | | |  |  | |  |  | |
|  | |  |  | |  | Ondersteunend personeel | | | | | |  |  | |  |  | |
|  | |  |  | |  |  | | |  | | |  |  | |  |  | |
|  | |  |  | exact | | | | |  | | | | |  | clustervoorzitter | | |
| clustervoorzitter | | |  | talen | | | | |  | | | | |  |  |  | |
|  | |  |  | Mens en | | | | | Maatschappij | | | | |  | clustervoorzitter | | |
|  | |  |  |  | | | | |  | | | | |  |  |  | |
| clustervoorzitter | | |  | Praktijk voor | | | | | Beroeps-  praktijk | | | | |  |  |  | |
|  | |  |  | iedereen | | | | |  | clustervoorzitter | | |
|  | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |  |  | |

1. Quadraam

Het Westeraam is onderdeel van Quadraam, een samenwerkingsstichting van 13 scholen voor voortgezet onderwijs in Arnhem, de Liemers en de Overbetuwe. De 13 scholen tellen in totaal rond de 13.500 leerlingen en ongeveer 1270 fte aan personeel. Quadraam wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB), dat verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. De scholen worden geleid door directeuren met een mandaat.

Het CvB va n Quadraam vervult een dubbelrol in het proces van het formuleren en realiseren van doelen door de scholen. Enerzijds geeft Quadraam via het strategisch beleidsplan (‘ruimte voor talent’) richting aan de ontwikkeling van de scholen en ziet het CvB ook toe op de realisatie van de schooldoelstellingen, anderzijds ondersteunt het CvB de scholen hierbij, o.a. door de inrichting van functionele afdelingen die op de terreinen HRM, Financiën en vastgoed, ICT en kwaliteitsmanagement service verlenen aan de scholen.

4. De koers van Het Westeraam 2016-2021

4.1 Missie

De bestaansgrond van Het Westeraam is om samen met iedere leerling te werken aan het ontwikkelen van zijn/haar mogelijkheden.

Deze ontwikkeling is gericht op zelfredzaamheid, op het functioneren in de wereld van morgen en op maatschappelijke betrokkenheid en draagt bij aan de zelfkennis en de eigenwaarde van de leerling.

4.2 Visie

1. Omgevingsfactoren
2. Algemene ontwikkelingen

Onze leerlingen groeien op in een open samenleving. Via media en internet is iedereen heel direct verbonden met alles wat zich voordoet, waar ook ter wereld. Ook het leggen en onderhouden van contacten kan digitaal net zo gemakkelijk met iemand in Singapore als met iemand twee straten verderop. Open grenzen maken dat arbeid en goederen eenvoudig uitwisselbaar zijn tussen landen.

Conflicten op diverse plaatsen in de wereld raken ons en onze maatschappij direct.

De natuurlijke hulpbronnen worden in hoog tempo uitgeput. De wereldbevolking groeit nog altijd snel, en door de toenemende welvaart in een aantal groei-economiën zal de snelheid van uitputting voorlopig nog toenemen. Daar staat tegenover dat er een toenemend bewustzijn is van de ernst van deze ontwikkeling en dat technologie meer en meer antwoorden levert op de vraag naar duurzaamheid.

De individualisering van onze maatschappij beschouwen we als een groot goed: iedereen heeft, binnen redelijke marges, het recht om eigen keuzes te maken. De keerzijde van die individualisering is misschien dat de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de samenleving als geheel minder wordt gevoeld. De spanning tussen individuele vrijheid en respect voor andermans normen leidt soms tot botsingen tussen individuen of groepen.

Informatie heeft in de huidige samenleving een cruciale rol. De technologie maakt het mogelijk dat informatie van allerlei soort overal en voor iedereen beschikbaar is.

Het verzamelen van informatie voor bijvoorbeeld veiligheids- of commerciële doeleinden vindt op grote schaal plaats en biedt bijzondere mogelijkheden (zoals op maat gemaakte aanbiedingen in een internet shop, of het herkennen van gedrag dat wijst op extremisme), maar draagt ook het risico in zich dat privacy niet langer gegarandeerd kan worden.

De technologische ontwikkelingen gaan bijzonder snel. Dat betekent dat de rol van de menselijke arbeid verandert.

1. **De toekomst voor de leerling**

De snelheid waarmeede omgeving verandert, is de afgelopen jaren steeds hoger geworden.

Een van de gevolgen daarvan is dat we op dit moment nog niet in staat zijn om te voorspellen in wat voor soort beroepen de leerlingen van nu, over 5 of 10 jaar werkzaam zullen zijn.

Routinematige werkzaamheden zullen meer en meer worden overgenomen door geautomatiseerde systemen en robots. Ambachtelijk handwerk zal zich verder ontwikkelen: de rol van technologie zal daarin toenemen, met als gevolg dat ook van de ambachtsman/vrouw steeds complexere vaardigheden worden gevraagd.

Zeker is dat iedereen zich steeds zal moeten aanpassen aan de snel veranderende samenleving, zowel in de privé- als in de werksituatie.

Informatie en communicatie zullen in de toekomst een cruciale rol blijven spelen op een manier die we nu nog niet kunnen voorzien.

1. **De situatie waarin de leerling opgroeit**

De leerlingen hebben zeer gevarieerde thuissituaties en achtergronden. Dat heeft onder meer te maken met de samenstelling van het gezin, de culturele achtergrond, de inkomenssituatie en de sociale omgeving

Deze variatie in achtergrond maakt dat er geen vanzelfsprekende gemeenschappelijke set van waarden en gedragsregels is waar iedereen op terug kan vallen. Dat kan leiden tot onbegrip of verwarring, maar ook tot verrassing en verrijking.

Het vinden van de eigen identiteit en de daarmee gepaard gaande onzekerheid is een proces dat vanzelfsprekend hoort bij de leeftijd van onze doelgroep. Daarbij horen elementen als groepsdruk, authenticiteit, fysieke en mentale ontwikkeling.

Sociale media dragen bij aan een uitvergroting van sociale patronen: contacten kunnen zich sneller en intensiever ontwikkelen, maar ook bijvoorbeeld pestgedrag kan heftiger zijn.

De leerling heft te maken met een rijk palet aan keuzemogelijkheden (uitgaansgelegenheden, vervolgopleidingen, kleding, vrijetijdsbesteding etc.). Sommige leerlingen zullen die mogelijkheden benutten om daarmee hun eigen individualiteit vorm te geven, voor anderen zal die enorme keuze meer last dan rijkdom zijn.

1. **Waar heeft de school mee te maken?**

Binnen de school komen de hiervoor geschetste ontwikkelingen samen.

De maatschappij stelt (terecht) hoge eisen aan het onderwijs.

De school heeft een zeer belangrijke rol in het voorbereiden van jongeren op hun maatschappelijke toekomst.

Deze voorbereiding heeft een belangrijke inhoudelijke component: leerlingen doen inhoudelijke kennis en vaardigheden op die voor hun beroepsmatig en algemeen maatschappelijk functioneren van belang zijn.

Daarnaast is er een belangrijke sociale component: leerlingen komen binnen de school in aanraking met elementen van cultuur en maatschappij die in hun eigen context misschien niet of in beperkte mate voorhanden zijn. Gegeven de sterk toegenomen diversiteit van onze samenleving is dit element van toenemend belang: de school is voor sommige leerlingen de plek waar ze het meest representatieve beeld van de samenleving aantreffen en waar ze in de gelegenheid gesteld worden om hun eigen patroon van normen en waarden te spiegelen aan de variaties binnen de Nederlandse samenleving.

Aan de school wordt in toenemende mate gevraagd om de individualiteit van elke leerling niet alleen te respecteren, maar die mede te vormen door te differentiëren in het onderwijsaanbod, en door vormen van gepersonaliseerd leren mogelijk te maken. De snelle ontwikkeling van IT maakt dat er steeds meer mogelijkheden zijn om dat laatste element vorm te geven.

Ouders zijn de belangrijkste partners van de school in het proces van vorming van de leerling. In de invulling van dat partnerschap zien we zeer veel variaties: in de meeste gevallen is de opstelling zeer coöperatief, maar we hebben ook te maken met situaties waarin de ouders nauwelijks verantwoordelijkheid lijken te nemen of waarin ouders zich zeer eisend opstellen.

**b. De school als leer- en werkomgeving**

1. **Waarom gaat de leerling naar school?**

Wij realiseren ons dat er allerlei redenen kunnen zijn waarom de leerling naar school gaat. De belangrijkste zijn hieronder opgesomd.

De school is de plek:

* Om een diploma te halen
* Om jezelf te ontwikkelen
* Voor sociale ontmoeting
* Waar je vanzelfsprekend naar toe gaat: iedereen doet het
* Waar je verplicht aanwezig moet zijn vanwege de leerplicht

Er is dus een mengeling van motieven die voor elke leerling verschillend zal zijn. Afhankelijk van die individuele combinatie van motieven zal een leerling zich meer of minder betrokken voelen bij de school, zal de leerling meer of minder gemotiveerd zijn en zullen er andere acties nodig zijn om de leerling te stimuleren.

1. **Wat wil Het Westeraam bieden?**

Als we ons realiseren hoe complex en dynamisch de wereld is waarin de leerlingen opgroeien (zie paragraaf 4.2.a.) en als we daarbij bedenken hoe gevarieerd de redenen zijn waarom onze leerlingen naar school komen, dan mogen we concluderen dat elke school en dus ook Het Westeraam een complexe opdracht heeft.

We vinden dat we als school in elk geval de volgende elementen moeten bieden om aan deze opdracht te kunnen voldoen:

* Een omgeving waarin leerlingen zich thuis kunnen voelen, waar ze een leuke schooltijd kunnen hebben en waarin veiligheid vanzelfsprekend is
* Een onderwijsprogramma dat betekenisvol is en dat variatie en differentiatie biedt
* Een aantal gedragsregels, waardoor duidelijk is wat de grenzen zijn en welke ruimte er is
* Een klimaat waarin de leerling wordt uitgedaagd om zijn grenzen te verleggen en daarbij begeleiding en ondersteuning krijgt
* Een cultuur waarin de leerling serieus genomen wordt en waarin ruimte is voor lichtheid en humor
* Een organisatie die voorspelbaarheid koppelt aan flexibiliteit
* Een attitude die gericht is op het aangaan van verbinding met de (lokale) omgeving als dat iets toevoegt aan de eigen kracht

1. **Wat verwachten we van de medewerkers?**

Het Westeraam realiseert zich dat het handelen van de medewerkers de cruciale factor is om daadwerkelijk effectief te zijn.

We verwachten dat de medewerkers zich inzetten ten behoeve van de leerlingen, vanuit het bewustzijn van de context zoals hiervoor geschetst.

Reflectie op het eigen handelen en het omgaan met feed back (zowel geven als ontvangen) zijn essentiële competenties om goed te kunnen functioneren.

In de communicatie met de leerlingen neemt elke medewerker pedagogische verantwoordelijkheid. Die verantwoordelijkheid betreft dus niet uitsluitend de docent, al is de docent wel degene die vanuit zijn kerntaak de eerst aangewezene is.

Het Westeraam streeft een pedagogisch klimaat na waarin er gewerkt wordt vanuit een open relatie tussen leerling en medewerker. De medewerker neemt verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van deze relatie en beschouwt een verstoring van de relatie door de leerling als een pedagogische uitdaging. Deze relatie is dus per definitie niet gelijkwaardig.

Daarbij gaan we primair uit van het belonen van positief gedrag: straffen is een uitzondering.

We proberen ons in de communicatie bewust te zijn van culturele verschillen, waarbij we onze reactie zo nodig afstemmen op het referentiekader van de leerling (voorbeeld: het bieden van een eervolle aftocht).

We geven respect en verwachten dat ook van de ander.

Naast de relatie tussen leerling en medewerker vormen ook de relaties tussen de leerlingen onderling, zowel binnen als buiten het verband van de eigen klas, een fundament van het schoolklimaat.

.

4.3 Kernwaarden

Het Westeraam hanteert de volgende kernwaarden:

* Wie meedoet heeft invloed
* Fouten maken mag, maar liever niet steeds dezelfde
* We proberen eerst te begrijpen, dan begrepen te worden
* We lossen het op
* Er is ruimte voor nieuwsgierigheid

4.4 Onderwijs

Op didactisch gebied bevindt Het Westeraam zich in een ontwikkelingsfase waarin de focus van docentsturing/ sturing vanuit aanbod verschuift naar leerlingsturing/ sturing vanuit vraag en behoefte.

Op programmatisch gebied bevindt Het Westeraam zich in een ontwikkelingsfase waarin het leren op basis van geprogrammeerde leerinhoud en kant en klare leermethodes verschuift naar een curriculum dat is ingericht op leeropbrengsten en steeds wisselende leermiddelen.

In de combinatie van didactiek en pedagogiek herkent Het Westeraam zich in de uitgangspunten van adaptief onderwijs. Adaptief onderwijs sluit aan bij de voor adaptief onderwijs kenmerkende drie basisbehoeften van de leerling om goed te kunnen leren: relatie, competentie en autonomie. Onder de basisbehoefte *relatie* wordt verstaan dat leerlingen zich geaccepteerd weten, ze erbij horen, ze het gevoel hebben welkom te zijn, dat ze zich veilig voelen. Onder *competentie* wordt verstaan dat leerlingen ontdekken dat ze de taken die ze moeten doen, aankunnen; dat ze ontdekken dat ze steeds meer aankunnen. Onder *autonomie* wordt verstaan dat de leerlingen weten dat ze (in elk geval voor een deel) (en oplopend met hun leerervaring steeds meer) hun leren zelf kunnen sturen.

We gaan ons de komende jaren bezinnen over hoe we het onderwijs zodanig kunnen inrichten dat we recht doen aan elke leerling. Hier lijkt een attitudeverandering voor nodig te zijn. De behoeftes van de leerling komen als maar meer centraal in het denken over goed onderwijs. We gaan meer faciliterend te werk en gaan ons richten op de lerende individu en diens vaardigheid zich te ontplooien in de wereld van 2020 en daarna. Centraal hierin staat de persoon van de leerling in zijn eigen context, de persoonlijke groei van de leerling en het effect dat dit heeft op de studiemotivatie en leerprestaties.

Op Het Westeraam is de eerste aanzet tot deze gewijzigde kijk op de leerling en diens leerproces inmiddels gegeven en geaard in de LeerKRACHT-gedachte en binnen onze visie op LOB. De leerling met zijn/haar specifieke behoeften wordt meer centraal gesteld in het denken van alle medewerkers. Het in gesprek zijn met de leerling en het tegemoet komen aan de individuele behoeften van de leerling in bijvoorbeeld keuzevakken en stages, zijn hiervan een voorbeeld. De komende jaren moet een verdere invulling worden gegeven aan ons onderwijs vanuit de bovenstaande gedachte.

Richtinggevend hierin is de in bijlage 2 opgenomen visie van J. Jolles op onderwijs. Dit sluit aan op het al eerder genoemde gedachtengoed van Luc Stevens en adaptief leren.

4.5 Personeel

Het Westeraam is zich er van bewust dat de kwaliteit, de motivatie en de betrokkenheid van het personeel een cruciale factor is voor het realiseren van zijn doelen.

We zien dat als gevolg van de leeftijdsopbouw van onze medewerkers de komende jaren een uitstroom van oudere collega’s moet worden verwacht. Met hen verlaat veel kennis en ervaring onze organisatie. Al enige jaren streven we naar een verjonging van het docententeam. Talentvolle Lio’s zijn behouden gebleven voor de school en hebben nieuwe kennis, competenties en elan binnen gebracht. Er moet meer aandacht worden besteed aan de introductie en inductiefase voor deze nieuwe collega’s.

Om het hebben van verantwoordelijkheden zo diep mogelijk in de organisatie weg te kunnen zetten blijven we energie steken in het optimaliseren van de functiemix en de gesprekkencyclus op basis van onze Rubrics. Hiermee doen we zo goed mogelijk recht aan ieders competenties en maximaliseren we de bijdrage van elke individuele medewerker.

Medewerkers van Het Westeraam maken gretig gebruik van de mogelijkheden die het VOC biedt om hun kennis en competenties te vergroten. We willen in de komende jaren de samenwerking met het VOC verder intensiveren en de leer en ontwikkelbehoefte van onze medewerkers maximaal binnen het VOC beleggen. Er zijn relatief veel collega’s die als brenger of deler hebben geparticipeerd in het VOC.

In oktober 2015 is Het Westeraam begonnen als LeerKRACHT-school. Vanuit de filosofie: ‘elke dag samen een beetje beter’, wordt er wekelijks samen gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit. De LeerKRACHT gedachte zal de komende jaren verder moeten worden uitgebouwd en gefundeerd worden in ons dagelijks handelen. Daarbij is het zinvol om een eigen invulling te geven aan de LeerKRACHT instrumenten, zodanig dat dit door iedereen gedragen wordt en ons verder helpt in het verbeteren van ons onderwijs.

**Ontwikkeling**

Het professionaliseringsplan voor de komende jaren is vastgesteld en geeft sturing aan de verder ontwikkeling van de professionaliteit van de medewerkers. Die ontwikkeling zal gericht zijn op het pedagogisch handelen, het leveren van maatwerk en op de verbinding van het onderwijs met de (ontwikkelingen in de) samenleving.

Het Westeraam wil de komende jaren een Integraal PersoneelsBeleid (IPB) ontwikkelen.

Daarmee wil Het Westeraam ervoor zorgen dat er regelmatig en systematisch afstemming plaatsvindt van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

Een tweede belangrijk element van het IPB is een beleid op het gebied van in- door- en uitstroom van personeel. De afdeling HRM van Quadraam zal worden ingezet om deze ontwikkeling te ondersteunen.

We zetten volop in op het ontwikkelen van het personeel en het personeelsbestand. De Academische Opleidingsschool Quadraam (AOQ) speelt hierin een centrale rol. We leiden permanent nieuwe collega’s op voor een carrière in het onderwijs en zittende collega’s blijven zich ontwikkelen op uiteenlopende terreinen. Docenten bezoeken bijeenkomsten van het VOC van Quadraam en we organiseren scholing op diverse relevante terreinen binnen Het Westeraam.

4.6. Leerlingbegeleiding

In 2012 is een zorgplan opgesteld en ingevoerd. Daartoe was het noodzakelijk de ondersteuningscapaciteit aanzienlijk uit te breiden.

Het Westeraam is op dit moment in staat om op een goede wijze de basisondersteuning en lichte ondersteuning te leveren. De mentor is de spil in de begeleiding, de vakdocent draagt bij en de leden van het ondersteuningsteam (ondersteuningscoördinator, orthopedagoog, remedial teacher) dragen bij op momenten dat meer specialistisch hulp nodig is.

Leden van het ondersteuningsteam verzorgen ook scholing van collega’s op thema’s die gerelateerd zijn aan de ondersteuning van leerlingen.

In voldoende mate is er sprake van monitoring van de resultaten van leerlingen met ondersteuningsbehoefte en de wijze waarop resultaten (met leerlingen) worden besproken. De invoering van Passend Onderwijs maakt ondersteuningsvragen meer zichtbaar. Voor elke leerling wordt jaarlijks bezien welke vorm van ondersteuning zinvol is (OPP).

Het schoolondersteuningsprofiel is in 2013 vastgesteld.

Het jaarplan schoolondersteuning en daaraan gekoppeld het verslag schoolondersteuning, wordt jaarlijks vastgesteld.

1. De mentor en de docent

De mentor is, ondersteund door de docenten, de spil in de begeleiding van de groep en individuen in de groep.

Hij neemt hierbij een proactieve houding aan, evenals de leerling en andere betrokkenen. Het waarmaken van de verwachting is het eerste uitgangspunt voor de mentor. Het voeren van resultaatgerichte begeleidingsgesprekken krijgt een grotere rol op Het Westeraam.

Het creëren van een omgeving waarin het individu en de groep zich veilig voelen, is hierin essentieel. Het Westeraam kiest ervoor om structureel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van executieve vaardigheden.

1. Ondersteuningsteam

Indien de ondersteuning door docent en mentor niet toereikend is heeft Het Westeraam een ondersteuningsteam dat adequaat reageert en de benodigde ondersteuning biedt. Het ondersteuningsteam werkt zoveel mogelijk proactief, weet adequaat te anticiperen op hulpvragen vanuit de leerlingen en het team. Begeleiding wordt primair intern geboden. Als er vragen zijn die niet binnen de school kunnen worden aangepakt, wordt ondersteuning geboden bij het zoeken naar externe hulp(instanties).

1. Passend Onderwijs

Op Het Westeraam is de basisondersteuning van hoog niveau. Voor de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben is er een professioneel ondersteuningsteam. Het Westeraam voldoet aan de wet- en regelgeving betreffende passend onderwijs en conformeert zich aan de afspraken binnen het samenwerkingsverband.

1. **Ontwikkeling**

In de komende jaren zal het schoolondersteuningsprofiel worden aangepast en zal opnieuw worden bezien welke ondersteuningscapaciteit (kwalitatief en kwantitatief) noodzakelijk is.

4.7 Organisatiebeleid

Het Westeraam heeft een structuur met een directeur (vanaf eind 2011 gedeeld met Lyceum Elst ), een onderbouwteam en een bovenbouwteam, aangestuurd door de respectievelijke afdelingsleiders.

Afgelopen vier jaar hebben er twee belangrijke aanpassingen in de organisatie plaatsgevonden.

* Er is een tweetal leerling-coördinatoren aangesteld. Deze docenten spelen een belangrijke rol in het voorkomen en oplossen van incidenten tussen leerlingen en spelen een rol in het ontwikkelen en uitvoeren van verzuimbeleid, uitstuurbeleid etc.
* Er is gekozen voor een structuur van clusters waarin docenten van verwante vakken samenwerken om de kwaliteit en de samenhang van het onderwijs binnen en tussen de clusters te vergroten. Per cluster is een clustervoorzitter verantwoordelijk voor de aansturing. Er wordt gewerkt met vakwerkplannen die jaarlijks worden bijgesteld en aangepast

Ontwikkeling

Er is op dit moment geen grote aanpassing in de organisatiestructuur noodzakelijk. Door de helderheid in taken en verantwoordelijkheden te vergroten kan de huidige organisatie wel winst boeken in effectiviteit.

4.8 Omvang van de school

In Elst en de directe omgeving is de demografische ontwikkeling positief. Echter in het gehele concurrentiegebied Arnhem/Nijmegen is sprake van forse demografische krimp. Wij zien dat VO-scholen die wat verder zijn gelegen van Elst, onze omgeving steeds intensiever benaderen als wervingsgebied.

We constateren dat de gewenste groei tot boven de 100 instromende leerlingen per jaar niet tot stand is gekomen. Sterker: de instroom is de laatste jaren zelfs licht teruggelopen.

Dat laat zich niet gemakkelijk begrijpen. De kwaliteit van onderwijs en begeleiding zijn sterk verbeterd (zie ook de uitstekende examenresultaten) en de inspanningen om Het Westeraam te positioneren zijn fors vergroot.

Het nog altijd afnemend aandeel vmbo b-k in de advisering van de basisscholen, de soms nog achterblijvende organisatorische kwaliteit en het mogelijk nog na-ijlende imagoprobleem van Het Westeraam (vertrouwen komt te voet) kunnen deze stagnatie misschien verklaren.

**Ontwikkeling**

Met behulp van de Reputatiegroep wordt de aanpak van de PR verder geprofessionaliseerd. Daarnaast zal de voorspelbaarheid van de organisatie verder moeten toenemen. Daarbij gaat het primair om het terugdringen van verstoringen van de vaste weekroutine en het verbeteren van de communicatie daarover.

Een groei naar een instroom van tenminste 75 leerlingen per jaar is wenselijk om een gezonde bedrijfsvoering te kunnen realiseren.

Er is inmiddels een eerste aanzet gegeven tot het onderzoeken van de mogelijkheid het onderwijsaanbod wat te verbreden aan onder en bovenzijde. Concreet is dat een Pro/basis instroom en een Gemengde Leerweg instroom.

4.9 Omgeving

Van oudsher is Het Westeraam zeer sterk verbonden met de omgeving, via het oorspronkelijke concept ‘Leerdorp Elst’. In het onderwijs is daar de halve stagedag per week in de bovenbouw nog van overgebleven. De stichting ‘Werkgevers Leerdorp Elst’ die oorspronkelijk een essentiële rol heeft gespeeld in de opbouw van het grote netwerk aan stageadressen heeft de laatste jaren de rol van kritisch betrokken meedenkgroep vervuld.

Het Westeraam neemt actief deel aan diverse overlegvormen met de onderwijskolom. De relatie met de verschillende basisscholen in de omgeving is in 2015/2016 actief ontwikkeld, door tientallen bezoeken af te leggen.

Leerlingen nemen – meestal in het kader van de maatschappelijke stage - deel aan diverse activiteiten in de omgeving (bijvoorbeeld: winterfestijn, opruimactie, 4 mei-herdenking)

**Ontwikkeling**

Het Westeraam wil pro-actief zijn in het aangaan van verbindingen met de directe omgeving. Daarbij vallen de relaties vanuit het stagenetwerk te benutten.

4.10 Onderwijskwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs en de leerlingbegeleiding op Het Westeraam zijn in orde (kwaliteitsonderzoek Onderwijsinspectie okt. 2015). Het Westeraam valt in het basis toezicht bij de Onderwijsinspectie. We willen de huidige kwaliteit behouden en in de komende jaren door ontwikkelen naar een bovengemiddeld niveau. Op korte termijn vraagt de basisberoepsgerichte leerweg nog om aandacht. Zij blijft wat achter, zeker wanneer dit wordt afgezet tegen het niveau van de kaderberoepsgerichte leerweg.

Naast de kwaliteit van de opbrengsten moeten we aandacht besteden aan de integrale kwaliteit van de organisatie. Hierbij helpt ons de behaalde IIP certificering (Investors in People). Om de integrale kwaliteit van onze organisatie vast te kunnen houden en vooral te verbeteren is aandacht en energie nodig om binnen het vernieuwde inspectiekader van IIP te groeien naar een kwalitatief hoogstaande organisatie. In het IIP verbeterplan wordt een en ander uitgewerkt.

Twee jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken bij leerlingen, ouders en medewerkers geven een beeld van het algehele kwaliteitsniveau en bieden houvast voor verbeteringen. De kwaliteitszorg is cyclisch opgezet en wordt geborgd binnen IIP, diverse jaarplannen, jaaragenda en het netwerk kwaliteitsfunctionarissen van de stichting Quadraam

**Ontwikkeling**

Het Westeraam kent in 2021 een kwaliteitsbeleid waarbij permanente monitoring plaatsvindt van de gestelde doelen. Proces en (deel)resultaten worden gemeten en leiden waar nodig of gewenst tot bijstelling van doelen of beleid. De *plan-do-check-act cyclus* èn de *inspireren-motiveren-waarderen-reflecteren cyclus* zijn ingeregeld voor de, voor de kwaliteit, kritieke organisatie- en onderwijsprocessen.

**4.11 Burgerschapsvorming, internationalisering en maatschappelijke stage**

***Burgerschapsvorming***

Sinds 2006 zijn scholen wettelijk verplicht aandacht te besteden aan burgerschapsvorming. Burgerschapsvorming houdt in dat leerlingen kritisch democratische (Europese) burgers worden die zich daarbij bepaalde normen en waarden eigen hebben gemaakt. Op Het Westeraam geven we hier serieus vorm aan; de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd worden opgeleid tot verantwoordelijke burgers. Belangrijk daarbij is dat de school ook onderdak biedt aan leerlingen met en niet-christelijke achtergrond en dat het belangrijk gevonden wordt dat leerlingen kennisnemen en begrip ontwikkelen voor elkaars denk- en leefwereld, geloof en cultuur.

Onze normen en waarden blijken uit ons pedagogisch handelen, maar ook uit activiteiten die de school onderneemt om van de leerlingen verantwoordelijke en kritische wereldburgers te maken. In alle vakken, en met name in de vakken “mens & maatschappij”, aardrijkskunde en maatschappijleer wordt ruim aandacht besteed aan kritische stellingnames aangaande wereldwijd spelende onderwerpen zoals religies, culturen, inrichting van de ruimte, milieu en duurzaamheid, ontwikkelingsproblematiek, parlementaire democratie, dictaturen, globalisering, migratie, handelsstromen, enzovoorts.

***Internationalisering***

Ons land maakt deel uit van een grotere Europese gemeenschap. Er zijn onder andere culturele verschillen en (daardoor) verschillen in normen en waarden. Om onze leerlingen in staat te stellen zich een (genuanceerder) beeld te vormen van de “ander” buiten de eigen landsgrenzen en te laten begrijpen dat “samen leven” ook betekent samen verantwoordelijk zijn, om recht te doen aan onze missie en de kernwaarden van de organisatie, vinden we internationalisering van belang.

De school heeft in verschillende leerjaren buitenlandse reizen en excursies waarbij naast culturele diversiteit ook nadrukkelijk taalvaardigheid aandacht krijgt.

Te onderzoeken valt of in de toekomst ook een verdere ontwikkeling mogelijk is aangaande internationalisering van ons onderwijs.

***Maatschappelijke stage***

De wettelijke verplichting tot deelname aan maatschappelijke stages is weliswaar vervallen, maar de school houdt nadrukkelijk vast aan het principe om leerlingen gedurende hun schoolcarrière invulling te laten geven aan maatschappelijke stages. De stages worden als zeer waardevol ervaren en zij sluiten naadloos aan bij de door onze school gewenste maatschappelijke betrokkenheid bij en dienstbaarheid aan de (lokale) gemeenschap, zoals verwoord in de missie van de school.

***Ontwikkeling***

Naast het kerncurriculum leidt Het Westeraam leerlingen op tot verantwoordelijke burgers. In 2021 hebben we een uitgebreid curriculum voor burgerschapsvorming en internationalisering voor de leerwegen.

5 Ambities

De bovenstaande ontwikkelpunten kunnen worden samengevat in 10 ambities waaraan Het Westeraam in 2021 wil voldoen. De geformuleerde ambities geven een concreter beeld van waarheen onze school moet ontwikkelen vanuit het perspectief van de verschillende betrokkenen.

**Bijlage 1: Ambities**

Het Westeraam: ambities 2021

|  | **thema** | **In 2021….** | **We zien dan concreet….** | **Een leerling (of iemand anders) zegt dan…..** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **RESUL-TATEN** | 1.  Onderwijsopbrengsten | Behoort Het Westeraam tot de 30% beste VMBO-scholen in Nederland | Het slagingspercentage is jaarlijks tenminste 95%. | *“Ik ben zo blij dat er in Elst een goede vmbo school zit waar mijn kind zeker zijn diploma haalt.”* |
| Op alle inspectie-indicatoren scoren we tenminste percentiel 60 |
| **ONDER-**  **WIJS-PROCES** | 2.  Kiezen | Kunnen de leerlingen en collega´s op Het Westeraam hun talenten volledig tot hun recht laten komen. | Tenminste 10% van de onderwijstijd wordt besteed aan keuzeonderdelen. | *“Op Het Westeraam mag ik ook doen waar ik goed in ben en wat ik leuk vind!”* |
| 3.  Toekomstgericht | Bereiden we onze leerlingen goed voor op de (digitaal georiënteerde) maatschappij (21ste century skills) | ICT-vaardigheid en ICT-wijsheid zijn ingebed in het onderwijs en collega’s zijn ICT-vaardig. | *“Ik ben goed voorbereid op mijn vervolgopleiding.”* |
| De onderwijsinhoud wordt steeds aangepast aan de ontwikkelingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt. |
| **BEGELEI-**  **DINGS-PROCES** | 4.  Maatwerk | Weten wij wat de persoonlijke - en de leerbehoeften zijn van onze leerlingen en handelen we daarnaar. | Collega’s verdiepen zich actief in de leerbehoefte van de leerlingen. | *“Op Het Westeraam weten ze wat ik nodig heb en kennen ze mij écht!”* |
| 5.  Coaching | Voert op Het Westeraam de docent (in het bijzonder de mentor) op een coachende wijze begeleidingsgesprekken. | Alle mentoren voeren oplossingsgerichte coachings-gesprekken. | *“Mijn mentor helpt, ondersteunt en motiveert mij. Daar heb ik echt wat aan.”* |
| **CULTUUR** | 6.  Persoonlijk | Voelt elke leerling zich gezien en gewaardeerd op Het Westeraam. | Leerlingen gaan graag naar school. Ze voelen zich zichtbaar ontspannen en hebben een goed contact met hun docenten en schoolgenoten. | *"Ik kan het* ***wel****"* |
| 7.  Diversiteit | Staat Het Westeraam open voor diversiteit | Er is aandacht voor verschillen in bijvoorbeeld mentorlessen. Verschillen worden geaccepteerd. | *“Hier kun je zijn wie je bent, hier mag je zijn wie je bent.”* |
| **RELATIES** | 8.  Onderwijskolom | Werken we inhoudelijk samen in de onderwijskolom (basisschool - middelbare - ROC) | De aanpak van het onderwijs sluit aan bij de aanpak in het PO en bereidt actief voor op de aanpak in het MBO | “*Het is heel anders dan op de basisschool, maar sommige dingen zijn wel hetzelfde*.” |
| 9.  Omgeving | Heeft Het Westeraam een vanzelfsprekende positie als partner voor bedrijven, instellingen, gemeente e.d. | Het Westeraam initieert geregeld activiteiten die gericht zijn op de omgeving en doet heel vaak mee met initiatieven van anderen. | *“Iedereen in de buurt kent onze school.”* |
| **BEDRIJFS-VOERING** | 10.  Groei | Heeft Het Westeraam tenminste 450 leerlingen in een huisvestingssituatie die de identiteit van de school versterkt. | De basisscholen adviseren positief; instroom tenminste 100 leerlingen per jaar. |  |
| Het gebouw geeft alle mogelijkheden om onze pedagogische uitgangspunten te realiseren. |
| De financiële situatie is gezond. |

Bijlage 2:

Onderlegger op de ontwikkeling in ons onderwijs.

“Ook een traag groeiende boom kan uiteindelijk de hoogste worden”.

Het Westeraam hanteert de gedachte dat leerlingen niet allen in het zelfde tempo ontwikkelen. In tegendeel zelfs, elk kind heeft zijn eigen ontwikkeltempo op de verschillende vlakken die met groeien, leren en ontwikkelen te maken hebben.

De hersenen van pubers, adolescenten en jong volwassenen ontwikkelen zich tot ver na hun twintigste levensjaar. (Jolles. J. Amsterdam AUP. 2016 Het Tienerbrein)

Voor ons onderwijs heeft deze constatering verregaande consequenties. De mate waarin een leerling in staat is te “leren”, wordt niet alleen bepaald door hoe we ons onderwijs inrichten, maar ook in welke mate we rekening houden met de individuele ontwikkeling van iedere leerling.

Het is in deze gedachte dan ook bijna misdadig een langzaam ontwikkelende leerling af te rekenen op het feit dat ie wat trager ontwikkelt dan zijn/haar leeftijdsgenoten. Tegelijkertijd moeten we ons realiseren dat omdat de hersenen van onze leerlingen in de leeftijd van 12-16 jaar nog lang niet zijn uit ontwikkeld, we hen daar moeten ondersteunen en stimuleren in die ontwikkeling waar dat nodig is. Zo weten we inmiddels dat pubers nog onvoldoende kunnen plannen en organiseren. Hierbij hebben zij dus blijvend hulp nodig. Evenmin is een leerling al in staat volledig de regie over zijn/haar eigen leerproces te voeren. Wat helpt in de ontwikkeling van leerlingen is ze te ondersteunen in hun ontwikkeling door goede evaluatieve gesprekken met hen te voeren.

Het hieronder getoonde “elfje” vat de belangrijkste recente biopsychologische inzichten (Leer het brein kennen, ministerie van OCW. 2005 i.s.m. NWO) met betrekking tot het tienerbrein voor het onderwijs samen:

Een elfje over onderwijs, brein en leren:

1. De hersenrijping loopt door tot ongeveer het 25e jaar en de adolescentie is een periode van kansen en mogelijkheden en niet alleen van verlokkingen, risico’s en bedreigingen.
2. De omgeving is bepalend voor die rijping: ‘Context shapes the brain’. Oefening en ervaring, alsmede zintuiglijke prikkels zijn bepalend. De omgeving stimuleert - binnen genetisch bepaalde randvoorwaarden - de ontwikkeling van complexe hersennetwerken.
3. Biologische factoren zoals goede slaap en goede voeding bepalen ons dagelijks

functioneren. Ze scheppen voorwaarden voor optimale ontplooiing; biologische risicofactoren zoals alcohol en drugsgebruik vertragen de ontwikkeling.

1. Psychosociale factoren en cultuur, alsmede stimulerende gezinsomstandigheden zonder

stress zijn de motor van de ontwikkeling van hersennetwerken. ‘Leren en onderwijzen’ werkt via de hersenen en daarom is emotionele, culturele en sociale ‘voeding’ nodig. De zich ontwikkelende hersenfunctie vertaalt zich in betere vaardigheden en veranderde beleving en gedrag.

1. Kinderen verschillen in de dynamiek van hun ontwikkeling. Hersenen die genetisch gezien een ‘top’-potentie hebben, ontplooien alleen optimaal in de goede omgeving (zie 2 t/m 4). Bovendien is het afhankelijk van eerdere gebeurtenissen in het leven: de ‘persoonlijke biografie’ die intussen als ervaringen is vastgelegd in de hersenbedrading.
2. Slecht schools presteren is nog geen leerstoornis. Heel goed presteren betekent nog niet hoogbegaafd. Hoe een kind ‘is’ kan niet op grond van een momentopname worden vastgesteld: een leerling met slechte cijfers kan over een aantal jaren uitstekend functioneren ‘Een traag groeiende boom kan ook de hoogste worden’, maar ‘Een snel groeiende boom wortelt soms niet breed genoeg en valt om’.
3. (De grote meerderheid van de) jongens en (de grote meerderheid van de) meisjes

verschillen in snelheid en fasering van de hersenrijping. Die rijping geschiedt onder invloed van de biologie, maar evenzeer van de cultuur: dus hoe we omgaan met jongens dan wel met meisjes.

1. Belangrijke neuropsychologische vaardigheden zijn bepalend voor de ontplooiing. Deze z.g. ‘executieve functies’ ontwikkelen zich over de héle periode van kindertijd en adolescentie. Het gaat om ‘zelf-inzicht’ en ‘zelf-regulatie’; om ‘cognitieve flexibiliteit’ en ‘inzicht in de intenties van anderen’; om ‘empathie’ en ‘inhibitieprocessen’. Ook interesse in de wereld (‘nieuwsgierigheid’) en ‘ondernemende attitude’, alsmede de vaardigheid in het plannen en prioriteren horen hierbij.
2. Het onderwijs kan baat hebben bij het gebruik van begrippen die ingaan op neurocognitieve vaardigheden. Termen zoals ‘aandacht’, ‘concentratie’, ‘werkgeheugen’, ‘denkprocessen’ en de begrippen die bij 8 zijn genoemd kunnen de leerling (zelf )inzicht geven in zijn leeraanpak en sturing geven in het omgaan met de factoren die hem afleiden van een optimale prestatie.
3. Leerproblemen en condities zoals AD(H)D, dyslexie en dyscalculie, maar ook angst, stress en matig welbevinden liggen niet vast in de genen. De dynamiek van de hersenrijping en de invloed van neuro/pedagogische interventies (training, gerichte sturing, ontwikkeling van executieve functies) blijkt belangrijker dan gedacht.
4. Opvoeders, leraren en samenleving kunnen voorwaarden scheppen voor de ontplooiing: door het geven van steun én sturing én inspiratie én door het wijzen van routes én door het verschaffen van kennis.