

Schoolplan Winkler Prins 2024

Vastgesteld d.d. 7 februari 2024

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Terugblik.....	4
3. De school en haar omgeving.....	6
4. Onderwijskundig beleid.....	7
5. Personeelsbeleid.....	12
6. Kwaliteitsbeleid.....	15
7. Sponsorbeleid.....	16
8. Tot slot.....	16
9. Bronnen.....	17
Bijlage 1: verklarende woorden- en begrippenlijst.....	18

1. Inleiding

Ons schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs, planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen. In dit schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt en welke doelen we daaraan hebben gekoppeld.

De evaluatie van het Strategisch beleidsplan en van het vorige schoolplan, onze opgaven binnen de school en de omgeving vormen samen de basis voor het schoolplan 2024.

In de deelschoolplannen en jaarplannen (stafdiensten) wordt een doorvertaling gemaakt van de in het schoolplan gestelde doelen, alsook in verschillende beleidsdocumenten en werkgroepopdrachten.

Voor het leesgemak wordt in dit document de term 'ouders' gebruikt. Hiermee wordt bedoeld ouder(s)/verzorger(s). Voor hetzelfde leesgemak wordt in dit document de lezer in de hij-vorm aangesproken. Hiermee wordt hij/zij/hen bedoeld.

Proces

- Schoolbestuur: Het schoolbestuur stelt, in samenwerking met medewerkers binnen de deelscholen en stafdiensten het schoolplan op, waarbij rekening wordt gehouden met het strategisch (personeels)beleid en het meerjarenbeleid. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de inhoud van het schoolplan.
- MR: De MR heeft instemmingsrecht op het schoolplan en eventuele wijzigingen.
- Het bestuur stelt het schoolplan na instemming van de MR vast.

2. Terugblik

Het vorige schoolplan van 2020 was het eerste schoolplan dat is geschreven. In de beleidscyclus was gangbaar dat in het document 'Beleidsplan en begroting' de doelen werden verwoord voor het komende jaar. Van de doelen in dit schoolplan maken we de stap naar het verwoorden.

De richting en de doelen vanuit het schoolplan en beleidsplan zijn geëvalueerd door het managementteam en door de directeuren met hun kernteam. Daarnaast evalueert elke deelschool in de reguliere cyclus het deelschoolplan, dat voortbouwt op de doelen van het jaarplan, met het team.

In het proces rondom het opstellen van een nieuw Strategisch Beleidsplan voor de jaren 2024-2028 is uiteraard ook door verschillende stakeholders geëvalueerd op het vorige beleid. Er is gereflecteerd op de vraag waar de school staat en welke ambities we hebben voor de toekomst.

Op basis van alle onderzoeksgegevens die gedurende het jaar binnenkomen en de terugkoppeling uit de reviews van de deelscholen wordt jaarlijks een schoolbrede review gemaakt. (Voorgaande twee jaren noemden we dit de schoolscan).

Thema	Behaald?	Vervolg
Uitstekend onderwijs; de kern		
1. Verhoging kwaliteit; van goed naar beter 2. Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee 3. Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis 4. Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk 5. Innovatie: de toekomst integreren	• Er worden sectiegesprekken gevoerd. • Secties richten zich meer op (behaalde) resultaten en analyse en mogelijke verbetering hiervan. • Ontwikkeling en implementatie computerprogramma pronostiek. • Er is meer flexibiliteit gerealiseerd in het onderwijsaanbod. • Het internationaliseringsprogramma kent veel verschillende reizen en verbindingen met scholen/landen.	We weten leerlingen nog niet altijd te raken met ons onderwijs. Nieuwsgierigheid opwekken, motiveren en enthousiasmeren vraagt aandacht. Balans tussen formatief en summatief werken voortdurend onder de loep nemen. De mate waarin maatwerk wordt geleverd is niet altijd expliciet gemaakt. Dit willen we structureler en bewuster inzetten.
Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil		
1. Professionele ruimte voor medewerkers 2. Kwaliteit en continue verbetering van medewerkers 3. Medewerkers werken in professionele netwerken 4. Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers	• Deelname in HR-netwerken. • PLG Lesson Study is gecontinueerd en uitgebouwd binnen de school. • Gezamenlijke studiedagen. • We participeren in opleidingsschool Ommelanden, leiden studenten op tot docent en docenten begeleiden aankomende en startende collega's.	Kansen blijven bieden voor alle werknemers. Continuering samen opleiden binnen onderwijsregio vraagt aandacht. Inductiebeleid op orde houden vanwege uitval starters in de regio.

Gezonde organisatie: voorwaarde voor werken en leren		
1. Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn 2. Strategisch personeelsbeleid 3. Financiën: te allen tijde in balans 4. Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving 5. Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers	• Resultaten zijn op orde. • Kwaliteitsteam en medewerkers geven meer inzicht in hoe we het doen en geven richting aan mogelijke verbeteringen. • In een tijd van oplopende tekorten lukte het ons om personeel te werven en te binden. • We maken jaarlijks een analyse van het personeelsbestand. • WP-Academie draagt bij aan ontwikkeling en scholing. • In het Inspectierapport van 2019 geeft de Inspectie aan: Stichting Winkler Prins is financieel 'in control'. Het financieel beheer is door de Inspectie als voldoende gekwalificeerd. Zowel financiële continuïteit als rechtmatigheid zijn voldoende bevonden. • Jaarlijks 2 x eindejaarsverwachting en een meerjarenbegroting. • Diverse uitbreidingen rapportages naar directieleden. • Implementatie WIS Communicator, WIS Collect en het ouderportaal waar ouders eenvoudiger verloven en kort verzuim kunnen aanvragen. • Inzet communicatie via nieuwsbrieven en socials. • Verbeteren technische infrastructuur ICT; nieuw wifi netwerk, betere beveiliging.	Werken aan nog meer gedeeld eigenaarschap voor de kwaliteitscultuur. Zichtbaar maken welke pareltjes we in huis hebben binnen ons onderwijsaanbod. Loopbaanperspectief voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) verder uitbouwen. Inzet WP-Academie voor schoolbrede scholingsvraagstukken.

Schoolbrede review 2022-2023

Op basis van de schoolbrede review hebben we een aantal aandachtspunten benoemd:

- Bovenbouwsucces en doorstroom in de havo.
- VSV percentages monitoren.
- Leerlingtevredenheidsonderzoek + onderzoek welbevinden geven aan dat leerlingen niet herkennen dat er aandacht wordt besteed aan de actualiteit en verder geven ze aan dat ze zoeken naar meer motivatie en uitdaging in lessen.
- Aandeel jeugdhulp in de gemeente Veendam is hoog met 16,4 procent.

3. De school en haar omgeving

Winkler Prins is een school met een breed onderwijsaanbod, van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. Goede en enthousiaste docenten bieden de leerstof op een inspirerende, eigentijdse en betekenisvolle manier aan. We dagen de leerlingen uit om hun verantwoordelijkheid te nemen voor het maken van keuzes gericht op hun opleiding en verdere leven. Dit vraagt van onze leerlingen en medewerkers een actieve en leergierige houding.

De school staat in Veendam. De regionale functie van de school vraagt van ons dat wij een breed, herkenbaar en aansprekend onderwijsaanbod vormgeven voor een diverse doelgroep leerlingen. We zien de Veenkoloniën als basis en de wereld als speelveld. Als school sluiten we aan bij de ontwikkelingen en behoeften in de regio. Zo zijn in deze regio aandachtspunten rondom de brede welvaart. Ook zien we dat de gemeente Veendam een groot aandeel jeugdhulp kent.

Uitgangspunten schoolbestuur

De uitgangspunten, doelstelling en inhoud van ons onderwijs staan beschreven in ons Strategisch Beleidsplan 2024-2028. Daarbij is de koers verwoord als 'Onderwijs van vandaag, voor morgen'.

Onze visie bestaat uit drie pijlers:

1. Leerlingen vandaag voorbereiden op hun leven in de wereld van nu en morgen.
2. Vakbekwame, betrokken en ontwikkelingsgerichte medewerkers die onze leerlingen ondersteunen.
3. Dialoog, samenwerking en vertrouwen zijn de sleutels tot de succesvolle ontwikkeling van onze leerlingen.

We werken met elkaar vanuit een aantal herkenbare kernwaarden. Deze zijn richtinggevend voor hoe wij werken en zijn herkenbaar voor iedereen die Winkler Prins kent.

Vertrouwen is uitgaan van de eerlijkheid en oprechtheid van de ander. Mensen die elkaar vertrouwen gaan uit van de positieve bedoelingen van de ander. Dit uitgangspunt is in onze school in ieders houding zichtbaar.

Respect begint met respect voor jezelf en is het omzien naar en waarderen van de ander. Binnen onze school merkt iedereen dat anderen de eigen persoonlijkheid, kwaliteiten en behaalde resultaten waarderen.

Verantwoordelijkheid dragen betekent instaan voor het eigen handelen. In ons gedrag binnen en buiten de school is zichtbaar dat we onze verantwoordelijkheden ten opzichte van onszelf, de ander en de omgeving nakomen en ons laten aanspreken.

Nieuwsgierigheid betekent onderzoekend bezig zijn. Nieuwsgierigheid leidt tot leren. Iedereen is nieuwsgierig naar zichzelf, naar de toekomst, naar kennis en mogelijkheden van zichzelf in relatie tot de ander. Samen zijn we nieuwsgierig naar de wereld binnen en buiten de school, om deze zo goed mogelijk te vertalen naar het onderwijs.

De strategische uitgangspunten die we de komende jaren nastreven zijn:

- Aantrekkelijk onderwijs;
- Samen verantwoordelijk;
- Sterke basis, voor iedereen;
- Een gezonde organisatie.



4. Onderwijskundig beleid

Op onze school bereiden we onze leerlingen voor op het leven in de wereld van nu en morgen. Dit doen we door onderwijs te bieden waarbinnen elke leerling zich op basis van zijn eigen talenten, capaciteiten en eigenschappen voorbereidt op een toekomst die de leerling gelukkig maakt. Door in ons onderwijs samenhang zichtbaar te maken tussen wat we leren en de wereld buiten school, leggen we daarbij de verbinding tussen leren en leven/werken.

Onze leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving. Wij willen dat onze leerlingen zich ervan bewust zijn dat actief burgerschap en sociale integratie nodig zijn voor een gezonde samenleving. We hebben in ons onderwijs aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. (Biesta, 2012) Naast kennisoverdracht staat ook de ontwikkeling van kritisch denken, creativiteit en sociale verantwoordelijkheid centraal. Dialog, samenwerking en vertrouwen zijn de sleutels tot de succesvolle ontwikkeling van onze leerlingen.

We vinden dat het stellen van hoge verwachtingen voor alle leerlingen essentieel is om hun potentieel volledig te benutten. Dit houdt in dat we elke leerling uitdagen en ondersteunen om eigen grenzen te verleggen. Tegelijkertijd streven we ernaar maatwerk te bieden voor leerlingen. We vinden het belangrijk om kansengelijkheid te bewerkstelligen, waarbij we streven naar gelijke kansen voor elke leerling en alle medewerkers, ongeacht achtergrond of omstandigheden.

Het pedagogisch didactisch klimaat sluit aan bij de kernwaarden van Winkler Prins. We werken samen aan en vanuit diezelfde basis. Onze kernwaarden vertrouwen, respect, verantwoordelijkheid en nieuwsgierigheid zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk. We hebben oog en aandacht voor elkaar. We gaan hierbij uit van de drie basisbehoeftes van leerlingen; relatie, competentie en autonomie. (Decy & Ryan, 2000)

Sociale veiligheid

We vinden het van groot belang dat leerlingen en medewerkers zich prettig en veilig voelen op onze school. Zorgen voor een veilig werk- en leerklimaat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We trainen onze medewerkers in het signaleren van problemen en het voeren van gesprekken hierover. Op Winkler Prins hebben we een sociaal veiligheidsteam dat zorgdraagt voor de sociale veiligheid. Zij adviseren en ondersteunen deelscholen bij het bewaken van het sociale klimaat in de deelscholen. Elke deelschool heeft een sociaal veiligheidscoördinator die zitting heeft in het team. Er zijn wel eens medewerkers die sociaal onveilige situaties ervaren. Dat kan zijn: pesten of buitengesloten worden, maar ook discriminatie op basis van huidskleur, geloof of seksuele voorkeur. In de loop van een schooljaar worden er binnen de deelscholen diverse workshops voor leerlingen aangeboden: bijvoorbeeld Veilig uit, veilig thuis, Respect en 'wat doe jij?', Mediawijsheid, Veilig online en verslavingsvoorlichting van Be Aware.

Het nieuwe schooljaar start in iedere deelschool met de 'Gouden Weken'. Er is veel aandacht voor groepsvorming en daarmee het vergroten van de sociale veiligheid. Gedurende het schooljaar staan bijvoorbeeld thema's centraal zoals 'Omgaan met verschillen' en 'Paarse vrijdag'. Bij klachten over ongewenste omgangsvormen op school, zoals pesten, ongewenste intimiteiten, agressie en geweld, kunnen leerlingen, ouders en medewerkers een beroep doen op ondersteuning van een van de interne vertrouwenspersonen. Deze interne vertrouwenspersonen zoeken samen met de melder de juiste weg naar een goede oplossing van de klacht. Verder geven zij het managementteam gevraagd en ongevraagd advies over het sociale veiligheidsbeleid op school.

Basisvaardigheden

We vinden het belangrijk dat iedere leerling kan functioneren in de maatschappij. We willen dat elke leerling zelfredzaam is. Dat onze leerlingen zich staande kunnen houden en actief kunnen meedoen in de maatschappij. Daarvoor is nodig dat ze zichzelf kunnen verstaan en dat ze zich verstaanbaar kunnen maken.

Wij bieden een stimulerende leeromgeving, waarin leerlingen hun vaardigheden kunnen inzetten en kunnen vergroten. In deze leeromgeving leren ze steeds meer zelf verantwoordelijkheid te nemen en wordt hun nieuwsgierigheid gewekt door uitdagende en stimulerende lessen. We betrekken ouders en de omgeving ook bij ons onderwijs, want leren doe je alleen en doe je samen. We werken aan gemeenschap(-szin). Op school vormen we met elkaar een mini-samenleving, met alle daarbij behorende kenmerken. We staan midden in onze omgeving, de regio en de verdere maatschappij. Hierbij leren we leerlingen ook terug te geven aan anderen, de school, de maatschappij.

De school heeft voor de basisvaardigheden schoolbrede werkgroepen ingericht die werken volgens het beleidsstuk 'Opdrachtformulering Werkgroepen', die jaarlijks worden geëvalueerd en vernieuwd.

- **Burgerschap**

Naast en door het verzorgen van goed onderwijs bereiden we onze leerlingen voor op deelname aan onze democratische en pluriforme samenleving met als doel actief burgerschap en sociale integratie te bevorderen. Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Sociale integratie verwijst naar deelname van burgers aan de samenleving, ongeacht hun etnische of culturele achtergrond. Dit uit zich in de vorm van sociale participatie, deelname aan de maatschappij en haar instituten en bekendheid met en betrokkenheid bij uitingen van de Nederlandse cultuur.

In 2017 heeft een werkgroep de notitie *Burgerschap: Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie op Winkler Prins* opgesteld. Deze notitie vormt sindsdien de basis voor de wijze waarop op Winkler Prins burgerschap wordt vormgegeven. Deze notitie en het daarbij behorende programma is geactualiseerd in 2023. De werkgroep schrijft een herijkte visie en maakt begin 2024 een nieuwe contextanalyse en bepaalt aan de hand daarvan bijbehorende doelen voor het curriculum.

- **Taal**

De werkgroep taal is sinds schooljaar 2012-2013 actief en richt zich op de bewustwording van de cruciale rol van taal binnen en buiten de school en op deskundigheidsbevordering van het volledige schoolteam op dit thema. Dit gaat verder dan de lessen taal op school. Het gaat erom op een positieve manier de relatie tussen taal en leren te versterken zowel in de taallessen als in andere lessen; zowel in de klas als buiten de klas. Een goede taalvaardigheid is een grote voorspeller voor schoolsucces.

Om zicht te houden op het leren van de leerlingen werken we met *Diatoetsen*, waarbij o.a. de leesvaardigheid van leerlingen gedurende meerdere jaren wordt gevolgd en getoetst. De uitkomsten van de *Diatoetsen* worden gebruikt voor gedifferentieerde remediërende ondersteuning van de leerlingen. Daarnaast doen we in schooljaar 2023-2024 mee aan themaonderzoeken op het gebied van schrijfvaardigheid en lezen om met die uitkomsten het curriculum nog doelgerichter te kunnen maken.

- **Rekenen**

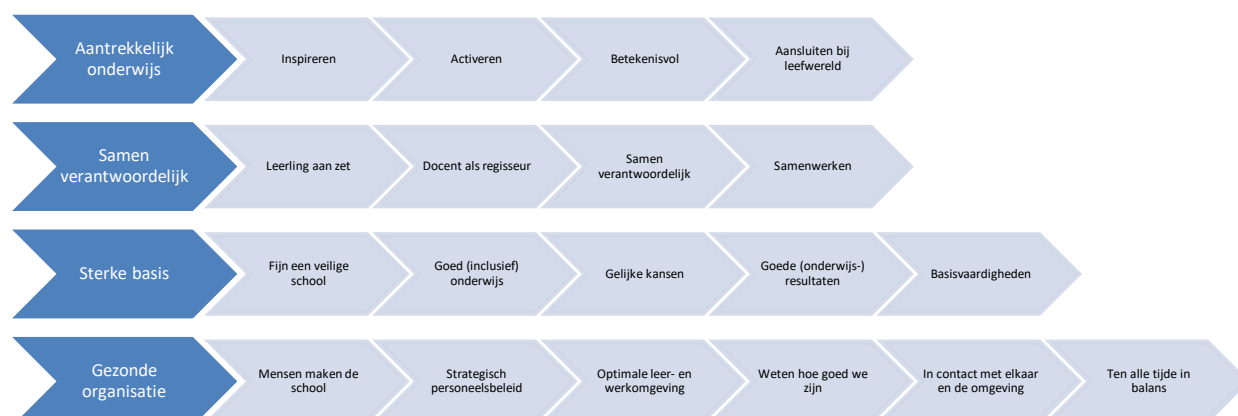
Op rekengebied hebben we gewerkt aan een nulmeting en hebben we geïnventariseerd welke sectie werkt aan het aanleren van bepaalde rekenvaardigheden. Ook op het gebied van rekenvaardigheden geven diatoetsen ons inzicht in de rekenvaardigheden van onze leerlingen. Op basis van cijferontwikkeling en diatoetsen wordt, waar nodig, remediering ingezet. De kerndoelen rekenen wiskunde en het referentiekader geven richting aan de opdracht. De rekengroep gaat in schooljaar 2023-2024 aan de slag met het bepalen van effectief in te zetten interventies en beoogt hierbij vakoverstijgend aan rekenvaardigheden te werken.

Leerlingbegeleiding en ondersteuning

In het ondersteuningsplan stelt het samenwerkingsverband een niveau van basisondersteuning vast, zodat ouders weten wat zij van iedere school in de regio mogen verwachten aan passende ondersteuning. Ons schoolondersteuningsplan/profiel sluit aan bij het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02 (SWV GO) waar Winkler Prins onderdeel van is. Binnen dit SWV wordt door de scholen in de regio samengewerkt aan de route naar inclusiever onderwijs. In het document 'op weg naar inclusiever onderwijs', heeft de school aangegeven op welke wijze we binnen onze eigen school werken aan het inclusiever maken van ons onderwijs. Ons schoolondersteuningsplan/profiel, wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Het geeft aan welke ondersteuning de school wel en soms ook niet kan bieden binnen onze eigen organisatie. In een schematisch overzicht geven we aan welke vormen van ondersteuning er, per deelschool, kunnen worden geboden. In het geval wij de ondersteuningsbehoefte niet kunnen aanbieden, gaan wij met ouders en andere partners binnen en/of buiten het SWV op zoek naar een passend traject voor de leerling.

Waar staan we nu?

De uitgangspunten van het Strategisch Beleid



Proces

Bij het proces rondom het vormgeven van het nieuwe Strategisch Beleid is de tijd genomen voor het proces. Er zijn narratieven opgehaald en daar is met verschillende groepen stakeholders over gesproken. Dit heeft geleid tot de vier uitgangspunten zoals ze nu zijn verwoord.

De volgende stap in dat proces is om de eerste helft van het kalenderjaar 2024 te gebruiken om met medewerkers, leerlingen en andere stakeholders deze uitgangspunten te 'laden' met beelden. En daar ook doelen aan te verbinden voor de looptijd van het Strategisch Beleid.

Uitgangspunt 1: Aantrekkelijk Onderwijs

We zien dat leerlingen in het welbevinden onderzoek aangeven dat lessen nog wel wat inspirerender mogen worden vormgegeven. Aan de andere kant is er ook waardering voor het onderwijs dat wordt gegeven. Het gaat hier om de balans tussen trotse bescheidenheid en onszelf uitdagen. We hebben aandacht voor activerende didactiek. We willen het eigenaarschap voor het leren bij leerlingen vergroten. We werken schoolbreed met Lesson Study, waarbij docenten samen lessen ontwikkelen, met het doel op zoek te gaan naar leermotivatie (en dus ook leeruitdagingen) van leerlingen. We proberen steeds meer de buitenwereld naar binnen te halen en betekenisvol onderwijs te bieden, bijvoorbeeld door projectonderwijs, activiteiten/excursies en de pilot heterogene groep. Ook maken we stappen in het meer praktijkgericht aanbieden van het onderwijs in verschillende deelscholen. We hebben hierbij de opvatting dat stabiliteit en vernieuwing hand in hand kunnen gaan.

Uitgangspunt 2: Samen verantwoordelijk

Samen verantwoordelijk gaat over de vraag hoe we (samen)werken, zodat leerlingen de school succesvol kunnen doorlopen op weg naar vervolgonderwijs, werkveld en maatschappij. De MOL-gesprekken geven aanleiding om over het leren en leerproces in gesprek te zijn met leerling, ouders en mentor. We werken aan flexibilisering, bijvoorbeeld door middel van keuzewerktijd. We denken na over vormen van maatwerk in de les en in leerroute. We organiseren scholing op het gebied van maatwerk, werken vanuit leerdoelen en begeleiden van leerlingen bij het leren.

Er is, afhankelijk van de deelschool, steeds meer aandacht voor vakoverstijgend samenwerken. Secties werken samen aan doorlopende leerlijnen en vakinhoudelijke ontwikkelingen.

Uitgangspunt 3: Sterke basis, voor iedereen

We zien dat de veiligheid in en rondom de school goed is en zo wordt ervaren. Toch zien we ook dat er alertheid nodig is om het gedrag ook prettig te houden, zowel in de school als in de klas. Hierbij vraagt de sociale (online) veiligheid veel aandacht.

We sleutelen continu aan onze ondersteuningsstructuur, waarbij we leerlingen zoveel mogelijk willen bedienen in de reguliere les. Deelscholen kennen een stevige ondersteuningsstructuur. We werken aan het vergroten van expertise bij medewerkers en inzet van expertteam vanuit de stafdienst leerlingbegeleiding.

Gelijke kansen bieden is voor ons van belang. Natuurlijk is het streven het bieden van gelijke kansen in

elke les. Verder zetten we in op gelijke kansen door te werken met een groeimodel in het brugjaar, de pilot heterogene groep, de inzet van financiële coaches en waar nodig het verstrekken van ontbijtproducten. Onze resultaten zijn op niveau. Er zijn wel aandachtspunten ten aanzien van het bovenbouwsucces in de havo. De doorstroomgegevens binnen de school zijn punt van analyse.

Werken aan basisvaardigheden doen we door zicht te hebben op onze leerlingpopulatie. We analyseren diatoetsen en cijferontwikkeling om op basis daarvan remediërende interventies te kunnen inzetten. Daarbij hanteren we een integrale aanpak; schoolbrede werkgroepen basisvaardigheden initiëren ontwikkelingen en dragen dit breed in de school uit.

Uitgangspunt 4: Een gezonde organisatie

We hebben oog voor elkaar en voor elkaars ontwikkeling. Medewerkers ervaren dat ze worden gezien en we hechten waarde aan een veilige werkomgeving. Deelscholen hebben veel eigenheid, echter gezamenlijkheid willen we nog meer benutten. Er is sprake van erg goede ondersteuning door het OOP. We bouwen samen aan de kwaliteitscultuur binnen de school, waarin elke medewerker zijn of haar aandeel heeft. Hierbij willen we ook laten zien waar we trots op zijn. Winkler Prins wil een professionele samenwerkingspartner zijn. Dat doen we in contact met onze omgeving en samenwerkingspartners als de opleidingsschool en de onderwijsregio in oprichting en binnen PIT (Passie In Techniek). We willen in ons onderwijs de samenwerking met bedrijven intensiveren.

Het contact met leerlingen en ouders over ons onderwijs vinden we van belang en willen we ook structureler verankeren.

Doelen schooljaar 2023-2024

Uitgangspunt 1: Aantrekkelijk Onderwijs	• Aandacht voor activerende lessen en maatwerk in lessen. Inzet van Lesson Study methodiek en ontwikkeltijd. • Contextrijk, praktijkgericht leren en projectonderwijs met als doel het leren daarmee betekenisvoller te maken. • Doorontwikkeling werkwijze heterogene groep.
Uitgangspunt 2: Samen verantwoordelijk	• Aandacht voor (het vergroten van) eigenaarschap en motivatie bij leerlingen. ◦ Door middel van begeleid keuzes leren maken. ◦ Flexibilisering in keuzewerkijd. ◦ Ondersteuning bij het leren en leren kiezen (LOB-beleid).
Uitgangspunt 3: Sterke basis, voor iedereen	• Schoolbrede aandacht voor het begeleiden van leren en hoe we dit vormgeven. ◦ Prettig gedrag, aandacht voor verwachtingen rondom schools gedrag. Inzet op gedragsbegeleiding, aandacht voor passende mentoraatprogramma's. ◦ Door middel van scholing van de medewerkers meer aandacht voor dialoog in de klas, het aanleren en onderzoeken van leer strategieën (Mils training). • Op weg naar inclusiever onderwijs; vorm en inhoud geven aan een symbiose groep en aan de Xi-groep. • Basisvaardigheden; schoolbrede werkgroepen met integrale en integrerende aanpak. Analyse van leerlingpopulatie en context om van daaruit vernieuwde doelen te kunnen stellen. Remediërende interventies inzetten waar nodig.
Uitgangspunt 4: Een gezonde organisatie	• Zicht op kwaliteit, cyclisch en systematisch werken aan de kwaliteit vanuit bestaande kwaliteitsstructuur. • Duurzaamheid: schoolterreinen meer natuurinclusief maken. • Met interne en externe stakeholders goed in contact blijven. • Optimalisatie van (administratieve) ondersteunende processen, waaronder (S)HRM en roostering en opzetten nieuw taakbeleid.

5. Personeelsbeleid

Strategisch HRM is de basis en ons uitgangspunt

Uitgangspunt bij het personeelsbeleid op onze school is het Strategisch HRM. Bij strategisch HRM (of strategisch personeelsbeleid) gaan personeelsontwikkeling en onderwijsontwikkeling hand in hand. Zo kan het strategisch personeelsbeleid effectief bijdragen aan de verschillende strategische doelen die onze school zich stelt.

Kenmerkend voor strategisch HRM is dat het is afgestemd op de strategische doelen van de organisatie en op de ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie.

Strategisch HRM wordt gezien als het beleid en de concrete activiteiten ten aanzien van management van arbeid en personeel gericht op het behalen van:

1. doelstellingen van de organisatie,
2. doelstellingen van de medewerkers,
3. maatschappelijke doelstellingen.

Wezenlijk voor SHRM is dat de doelen die de school zich stelt, uitgangspunt zijn voor het personeelsbeleid en dat het personeelsbeleid zo wordt uitgewerkt dat het gericht is op het realiseren van die doelen.

Professionele ruimte

Professionele ruimte is voor medewerkers de basis voor het uitoefenen van hun beroep.

We vragen onze medewerkers actief invulling te geven aan hun professionele ruimte door zelf beslissingen te nemen over de wijze waarop men zijn expertise inzet ten gunste van het bereiken van onze doelstellingen. Voor docenten gaat het dan om de ruimte ten aanzien van onderwijsinhoud, onderwijsinrichting en professionele ontwikkeling. Het gaat over hoe zij, samen met de collega's in het team en de school, het onderwijs vormgeven. Sinds 2019 is er een professioneel statuut, opgesteld door een werkgroep van docenten. In dit statuut staat beschreven hoe de professionele ruimte voor docenten binnen Winkler Prins wordt geborgd. Dit krijgt vooral vorm via de professionele dialoog. Hiervoor is een Docenten Advies Raad (DAR) ingesteld.

Ontwikkelingsgericht: vakbekwaam en betrokken

Strategisch personeelsbeleid ondersteunt, begeleidt en inspireert medewerkers om aan hun permanente ontwikkeling te werken. Op die manier werken we aan een lerende organisatie. Om vakbekwaamheid op peil te houden, blijven medewerkers zich scholen en ontwikkelen. Dit kan individueel, in teamverband en in netwerken binnen en buiten de school. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering en kunnen gebruik maken van een individueel professionaliseringsbudget. Enerzijds moet dit leiden tot aantrekkelijk onderwijs en anderzijds moet dit de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroten.

• *Individuele scholing*

Elke medewerker heeft jaarlijks een scholingsbudget om verder te werken aan de eigen bekwaamheid en professionalisering. Het onderwerp professionalisering en scholing is een vast onderdeel in de functioneringsgesprekken met de leidinggevenden. Hierbij wordt ook een directe koppeling gelegd tussen de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de bijdrage die daardoor geleverd kan worden aan het realiseren van de strategische doelen van Winkler Prins.

• *Leren van en met elkaar*

Naast individuele scholing is er veel aandacht voor samen professionaliseren. Binnen deelscholen worden teamcursussen gegeven en tijdens schoolbrede studiedagen bieden eigen collega's workshops aan. Binnen Professionele Leergemeenschappen (PLG) werken docenten met Lesson Study. Samen worden lessen ontworpen en uitgevoerd, waarbij het leren van de eigen leerlingen centraal staat.

Onze medewerkers nemen in toenemende mate deel aan professionele leernetwerken, binnen of buiten de school. Leernetwerken vormen zich rondom leerlingengroepen, leergebieden, thema's, projecten, intervisies of innovaties.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit drie elementen: vitaliteit, werkvermogen en employability. Vitaliteit betekent dat medewerkers zich energiek, sterk en fit voelen en beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Werkvermogen is het telkens aanpassen van de medewerker aan eisen die door de organisatie aan hem worden gesteld. Sinds een groot aantal jaren verliest 'levenslange werkzekerheid' bij dezelfde werkgever aan belang. Daarom is het voor een geslaagde loopbaan belangrijk om de juiste capaciteiten te bezitten, zodat men voortdurend inzetbaar is op de interne en externe arbeidsmarkt, wat zorgt voor employability.

Om medewerkers te ondersteunen bij het behouden van vitaliteit, werkvermogen en employability wordt een groot aantal HRM-instrumenten ingezet.

- ***Het Goede Gesprek***

Binnen Winkler Prins is het in gesprek gaan met medewerkers van groot belang. Hiervoor is het belangrijk dat Het Goede Gesprek tussen leidinggevende en medewerker vanuit gedeeld eigenaarschap gevoerd wordt. De gesprekken worden ingezet voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit betekent dat de onderwerpen vitaliteit, werkvermogen en employability aan de orde kunnen komen: op basis van bovengenoemde onderwerpen maken leidinggevende en medewerker afspraken voor concrete acties.

- ***Strategische personeelsplanning***

Jaarlijks wordt per deelschool/afdeling een analyse gemaakt van het personeelsbestand om de ontwikkelmogelijkheden van onze medewerkers in kaart te brengen en deze af te stemmen op de groeiambitie van een team. Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar de inzetbaarheid en de mogelijkheden om prestaties te verbeteren en uiteindelijk te werken aan potentie en innovatie die ondersteunend zijn aan de realisatie van geformuleerde strategische organisatiedoelen.

- ***WP-Academie***

Winkler Prins stelt faciliteiten en ondersteuning beschikbaar voor de professionalisering. De WP-Academie is hier onderdeel van. Onder de WP-Academie vallen o.a. interne trainingen en cursussen, externe trainingen en cursussen die in company worden georganiseerd, WP-lezingen, WP-workshops en thema studiedagen (zie Notitie Winkler Prins Academie).

- ***Functiemix***

De functiemix biedt docenten die meer willen en kunnen, de mogelijkheid carrière te maken voor de klas en in de school. Jaarlijks wordt in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) bekeken hoeveel ruimte er is om aan de maatwerk afspraken te voldoen. De volgende maatwerkafspraken zijn gemaakt met de PMR: LB 52%, LC 28%, LD 20%.

Om meer docenten een kans te bieden op een loopbaanverbetering is er de mogelijkheid om een percentage LD uit te ruilen tegen LC, dit wordt per functieronde bekeken.

- ***OOP-loopbaanbeleid***

Winkler Prins is ambitieus en wil ook op het gebied van de ondersteunende diensten een hoge kwaliteit leveren. Hiervoor is het belangrijk dat onze medewerkers een passend opleidingsniveau hebben en hun vakbekwaamheid op peil houden en zich blijven scholen en ontwikkelen. Uitgangspunt is dat medewerkers zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid nemen voor hun permanente ontwikkeling en scholing. Als onderdeel van goed werkgeverschap stellen wij hiervoor faciliteiten en ondersteuning beschikbaar. Van goed werkgeverschap mag ook verwacht worden dat de capaciteiten van medewerkers gewaardeerd en op waarde geschat worden, ook qua beloning. De rol van onderwijsondersteunend personeel (OOP) is de laatste jaren enorm veranderd. Van hen wordt een flexibeler inzet gevraagd waarbij de pedagogische invulling van het vakmanschap vooral voor de eerstelijns functionaris steeds belangrijker wordt.

Om onze onderwijsondersteunende medewerkers meer loopbaanperspectief te bieden met mogelijkheden voor functie- en taakdifferentiatie is hier sinds 2019 beleid voor opgesteld (Notitie Loopbaanperspectief OOP).

Opleidingsschool Ommelanden

Binnen onze school worden jaarlijks vele stagiaires en leraren-in-opleiding en minoren begeleid en opgeleid. Winkler Prins is partner binnen opleidingsschool Ommelanden.

We zijn een school die beginnende medewerkers begeleidt. Wij geven hen daardoor de kans zich te ontwikkelen binnen het onderwijs. Ervaren medewerkers die de startende collega's coachen, leren hierdoor ook. Medewerkers nemen zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid voor hun permanente ontwikkeling en scholing. De school stelt hiervoor faciliteiten en ondersteuning beschikbaar. Een werkomgeving, die staat voor veiligheid, kwaliteit en ontwikkeling, biedt een startende docent optimaal gelegenheid om zich verder te bekwamen in het docentschap.

Samen met de RUG is een inductieprogramma in de vorm van een 3-jarig traject ontwikkeld om de deskundigheid bij starters te bevorderen en de uitval van beginnende docenten in het VO te verminderen. Het inductiebeleid staat beschreven in de 'Notitie begeleiding startende docenten 2020'. Daarnaast is er in het najaar van 2023 een aanvraag gedaan voor een onderwijsregio in oprichting, voor vo en vso, binnen de provincie Groningen. De ontwikkelingen van de onderwijsregio zullen de komende tijd aandacht vragen.

Bevoegd

Binnen Winkler Prins hechten we grote waarde aan bevoegde en bekwame docenten. Nagenoeg al onze docenten (95,2%) zijn bevoegd. Om breder inzetbaar te zijn en daarmee de duurzame inzetbaarheid te vergroten, stimuleren wij medewerkers om zich verder te scholen. Onder de bevoegde docenten zijn meerdere tweedegraadsbevoegde docenten bezig met een eerstegraads bevoegdheid of studeren zij voor een tweede bevoegdheid. Bij werving van nog niet bevoegde docenten worden duidelijke afspraken gemaakt over het tempo waarin de bevoegdheid moet worden behaald. Indien nodig verbinden wij consequenties aan het niet behalen van de bevoegdheid. In een heel enkel situatie wordt in geval van krapte op de arbeidsmarkt voor korte tijd (ter vervanging wegens ziekte bijvoorbeeld) in zee gegaan met een onbevoegd docent.

Leerling- en ouderparticipatie

Binnen de medezeggenschapsraad zijn naast medewerkers ook leerlingen en ouders vertegenwoordigd. Zij vervullen hun rol met veel inzet en betrokkenheid waardoor de medezeggenschap op een goede wijze wordt vormgegeven. Onze school kent een actieve leerling- en ouderraad. Er is een GSA, Winkler Prins collegetour, en er is (zijn) debatgroep(en) waarbinnen leerlingparticipatie een rol krijgt. Tot slot heeft iedere deelschool een klankbordgroep voor ouders en leerlingen.

Ouders en leerlingen nemen deel aan de sollicitatieprocedures van directieleden en RvT, inclusief het opstellen van de profielschets. Gebleken is dat zij een goede inbreng hebben en van meerwaarde zijn in de procedure, zodat besloten is ook in de toekomst hiervan gebruik te maken. Binnen het stelsel van kwaliteitszorg worden ouders en leerlingen jaarlijks bevraagd op hun tevredenheid.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

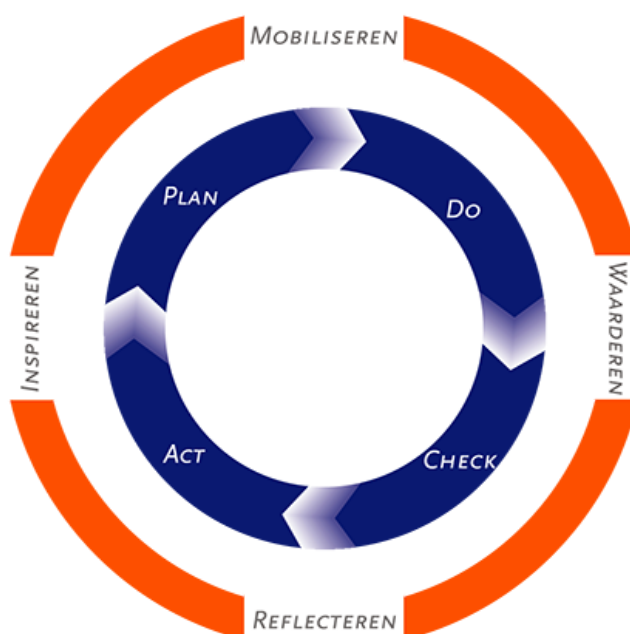
Binnen onze schoolleiding ligt de man-vrouw verdeling op dit moment op 50% vrouwen en 50% mannen.

6. Kwaliteitsbeleid

Wij vinden het belangrijk dat ons kwaliteitsbeleid een balans waarborgt tussen kwantitatieve en kwalitatieve afwegingen/activiteiten. We willen een waardevol gesprek voeren over ons onderwijs en de organisatie op basis van bruikbare data om daarmee een lerende organisatie te kunnen vormen. We bevorderen een klimaat waarin feedback en -forward wordt gezien als hefboom voor ontwikkeling. Door een focus op gezamenlijke doelen, transparante communicatiewijze en openheid voor innovatie en nieuwe ideeën willen we een kwaliteitscultuur stimuleren.

‘Kwaliteitscultuur betreft eigenaarschap in de context van het geheel (collectief eigenaarschap) en zorgt voor continue reflectie, zo nodig **verbeteren** en **verantwoorden**.’
 (Legemaate et al., 2022)

Ons kwaliteitsbeleid is gebaseerd op de methodiek van de PDCA-cyclus (plan – do – check – act). Deze methodiek wordt gebruikt om te werken aan de evaluatie en verbetering van ons onderwijs en processen. We combineren daarbij de PDCA-cyclus (systeemaspecten) met de meer mensgerichte kant van de IMWR (inspireren, mobiliseren, waarderen en reflecteren), omdat het naar ons idee ook gaat over het lerend vermogen binnen de organisatie.



(<https://ink.nl>)

Daarbij maken we gebruik van de Q5 vragen; Doen we de goede dingen, doen we de dingen goed, hoe weten we dat, vinden anderen dat ook en wat doen we met die wetenschap?

De kern van ons kwaliteitsbeleid vormt de beleidscyclus. In ons **Strategisch Beleidsplan** formuleren we voor een periode van vier jaar onze ambities. In het **schoolplan** en in **Jaarplan & begroting** vertalen we deze doelen naar jaardoelen. Deze schoolbrede jaardoelen worden in **deelschool-/dienstenplannen** concreet uitgewerkt en geëvalueerd. De schoolbrede werkgroepen werken vanuit een eenduidig opdrachtformulier dat ervoor zorgt dat er planmatig wordt gehandeld.

Het **jaarverslag** gaat systematisch en inzichtelijk in op de in het betreffende jaar gerealiseerde onderwijskwaliteit en ontwikkeling. Aan de hand van het strategisch beleidsplan wordt per doel en per -indicator aangegeven hoe de realisatie ervoor staat en welke factoren van invloed zijn geweest op de mate waarin het betreffende doel is gerealiseerd.

Om zicht te houden op kwaliteit(-ontwikkeling), werken we binnen de deelscholen met een review methodiek. Drie keer per jaar wordt er in de deelschool een review georganiseerd, waarbij actuele onderzoeksgegevens en ontwikkelingen worden besproken in een consentgesprek. Bij dit consentgesprek zijn verschillende personeelsleden betrokken, zodat het ‘meer ogen’ principe wordt gewaarborgd. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat iedereen, medewerkers en stakeholders, een rol heeft in de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

De kwaliteitskalender geeft voor ons inzicht in de activiteiten van verschillende medewerkers binnen het kwaliteitsbeleid en zorgt ervoor dat we meer pro-actief kunnen handelen op de verschillende kwaliteitsgebieden.

Review

De review werkwijze geeft ons inzicht in de brede onderwijskwaliteit. Het kwaliteitsteam maakt daarvoor een data analyse. In de review worden verschillende onderzoeksgegevens bij elkaar gebracht, met betrekking tot:

- Cognitieve ontwikkeling
- Onderwijs en ondersteuning
 - o Verzuim en ingezette ondersteuningstrajecten
- Jaarlijkse onderzoeken
 - o Tevredenheid, welbevinden en klankbordgesprekken
 - o NCO-rapporten, GGD-onderzoeken
 - o Examenresultaten en doorstroomgegevens
 - o Basisvaardigheden
 - o Leskwaliteit en professionalisering
- Schoolontwikkeling
- Evaluatie (deel-)schoolplan

De review wordt drie keer per jaar opgeleverd, bijgewerkt en besproken door middel van een consentgesprek. Vervolgens wordt een schoolrapportage gemaakt, om daarmee de vertaling van schoolniveau naar bestuursniveau te kunnen maken. Deze wordt besproken in het managementteam.

Verder worden er ook andere rapporten opgeleverd en onderzoeken verricht wanneer hiervoor aanleiding is of vraag ontstaat.

7. Sponsorbeleid

Winkler Prins kan gebruik maken van de mogelijkheid om via sponsoring extra inkomsten te verwerven voor de bekostiging van ons onderwijs. Dit sponsorbeleid is gebaseerd op het Convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” 2020-2022.

Uitgangspunten van het beleid zijn:

- De samenwerking mag de ontwikkeling van kinderen niet schaden.
- Sponsoring mag de onderwijsinhoud niet beïnvloeden en de uitvoering van de kernactiviteit van een school mag hiervan niet afhankelijk worden.
- Sponsoring mag niet misleidend zijn en mag niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid van leerlingen.
- Sponsoring moet geen ongezonde leefstijl aanmoedigen.
- Sponsoring mag niet leiden tot koppelverkoop.
- De mogelijkheden om leerlingen op stage te laten gaan, mag er niet toe leiden dat de school een andere afweging maakt ten aanzien van mogelijke sponsorovereenkomst, dan zonder die stages.
- In lesmaterialen mag géén reclame worden gemaakt. Bestaande producten mogen alleen worden afgebeeld als dat functioneel is en er niet eenzijdig naar een merk wordt verwezen.

8. Tot slot

Het bevoegd gezag stelt alle belanghebbenden op de hoogte van dit schoolplan. Het schoolplan is via www.winklerprins.nl te downloaden of op verzoek bij lid van het managementteam van de school op te vragen.

Dit schoolplan kan door het bevoegd gezag worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de medezeggenschapsraad met inachtneming van de geldende bepalingen. In gevallen waarin dit schoolplan niet voorziet, beslist het bevoegd gezag. Dit schoolplan kan worden aangehaald als het Schoolplan Winkler Prins 2024'.

Het schoolplan is vastgesteld door de bestuurder van Winkler Prins op 7 februari 2024 nadat de medezeggenschapsraad van Winkler Prins heeft ingestemd met het plan in de digitale vergadering van 6 februari 2024.

9. Bronnen

- Biesta, G. (2012) Goed onderwijs en de cultuur van het meten: Ethiek, politiek en democratie. Den Haag: Boom Lemma uitgevers
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268
- Hadioui, I. (2022). Grip op de mini-samenleving. Over de zoektocht van leerlingen en professionals naar gelijke kansen binnen een stedelijke schoolcultuur. Van Gennep
- Legemaate, M. Grol, R, Huisman, J, Oolbekkink-Marchand, H & Nieuwenhuis, L., (2022) Enhancing a quality culture in higher education from a socio-technical systems design perspective, *Quality in Higher Education*, 28:3, 345-359

Bijlage 1: verklarende woorden- en begrippenlijst

Diatoetsen	Diatoetsen zijn methode-onafhankelijke volgtoetsen voor de eerste drie leerjaren van het voortgezet onderwijs en voor groep 3 t/m 8 in het basisonderwijs. Diatoetsen kunnen worden ingezet als compleet leerlingvolgsysteem voor taal (Nederlands en Engels) en rekenen-wiskunde, of er kan een keuze gemaakt worden uit de verschillende toetsen. Na de eerste screening worden de nodige aanknopingspunten verkregen waarmee men iedere leerling tot zijn recht kan laten komen.
Gouden Weken	De eerste weken van het schooljaar – de Gouden Weken – zijn bepalend voor het creëren van een fijne sfeer in de groep. Leerlingen verkennen elkaar, de leraar en de regels. In deze periode worden de normen en waarden van een groep bepaald. De leraar speelt in deze fase een belangrijke rol.
Inductie programma	Ondersteuningsprogramma dat pas afgestudeerde leraren ondersteunt in hun loopbaan
Mills training	Mills staat voor Meer Inzicht in Leer Strategieën. Professionaliseringstraject dat erop gericht is dat collega's deze onderzoeken kunnen afnemen gericht op het inzicht krijgen in leervoorkeuren. Deze collega's worden ook opgeleid in hoe je verschillende Leerstrategieën kunt aanleren.