

Willibrord Gymnasium Schoolplan 2023-2027

Talent in ontwikkeling

Versie 28 december 2023

Datum instemming MT	27 november 2023
Datum instemming MR	7 december 2023
Vaststelling door bestuur OGOB	28 december 2023

Willibrord Gymnasium:

Instellingscode Willibrord Gymnasium: 02QP00

Het Willibrord Gymnasium is een school voor gymnasium te Deurne en verzorgt gymnasium-onderwijs voor circa 400 leerlingen:

Op termijn verwachten we bij gelijke belangstelling een beperkte krimp, gelet op de inwoneraantallen in de regio.

Stichting OGOB en schoolleiding:

Het Willibrord Gymnasium valt onder de stichting Onderwijsgroep Oost-Brabant.

De directie bestaat uit een rector en een conrector, samen het Managementteam (MT).

De wet VO voorziet in een opdracht om zorg te dragen voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Op het Willibrord Gymnasium bestaat de leiding van de school op dit moment uit een vrouwelijke rector en een vrouwelijke conrector.

Inleiding

Het Schoolplan “Talent in ontwikkeling” is de naam van ons nieuw strategisch beleidsplan. Het plan beschrijft onze ambities en hoe we met de wettelijke kaders omgaan zoals beschreven door de Inspectie ten aanzien van een schoolplan.

Ons schoolplan is verbonden aan het koersplan van de Onderwijsgroep Oost-Brabant waarvan wij de visie omarmen: “Samen werken, samen leren, samen leven”.

Het Willibrord Gymnasium geeft met overtuiging invulling aan haar identiteit als algemeen bijzondere school. We zijn toegankelijk voor alle leerlingen, neutraal en niet gebonden aan een levensbeschouwelijke of maatschappelijke stroming. We zijn het enige categorale gymnasium in een brede regio en hebben een regionale functie. We rekenen de hele Brainport regio tot ons voedingsgebied en zien dat leerlingen vanuit geheel Zuidoost-Brabant en Noord-Limburg ons weten te vinden.

We zijn er voor en van de hele samenleving in ons voedingsgebied en geven invulling aan onze wettelijke opdracht om leerlingen te laten kennismaken met alle godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving, met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden.

We zijn ontstaan als kleinseminarie en in 1958 opgericht als zelfstandig streekgymnasium. We zijn het enige categoriaal gymnasium in de Peelregio. Veertig jaar geleden kreeg de school een eigen gebouw in het park van het klooster Willibrordhaeghe. Op dit moment wordt gewerkt aan plannen voor nieuwbouw.

In ons onderwijs vervlechten we de basis voor de moderne samenleving zoals die gelegd is in de klassieke oudheid.

Dit schoolplan draagt de titel: Talent in ontwikkeling. Deze titel verwijst naar de wijze waarop wij naar onze leerlingen kijken: als zeer talentvol. Hij verwijst ook naar onze school zelf, die de komende jaren volop in (door)ontwikkeling zal zijn op diverse gebieden.

In de kennis- en informatiemaatschappij waarin we leven willen we leerlingen de mogelijkheid bieden om hierin actief te participeren, samen te werken, te leren en te leven. Wij bieden keuzemogelijkheden in profielen en vakken én in de manier waarop de leerling het beste leert. We zetten in op individuele(re) leerroutes, op maatwerk en begeleiding. Wij zijn kleinschalig georganiseerd en betrokken bij onze leerlingen.

Om onze doelen te bereiken willen we meer en meer samenwerken met diverse partners in de regio.

Tot slot hebben we enkele ambities op het gebied van onderwijs geformuleerd en zijn er nieuwe ambities geformuleerd die passen bij wat de huidige samenleving van jonge mensen vraagt. We omschrijven onze doelen en de daarvoor benodigde activiteiten.

Er staan ons uitdagende jaren te wachten.

Mevr. drs. H. Koster,
rector

Schoolplan ; kort en bondig in A3 en toegelicht in A4

1. Vooraf

De medewerkers en MT van het Willibrord Gymnasium werken verder aan de ontwikkeling van de school. Het Schoolplan 2023-2027 bestaat uit het A3-blad (zie bijlage) waar kort en bondig beschreven is wat de visie, missie en kernwaarden zijn en welke ambities er liggen. De A4-notitie, deze notitie, geeft op onderdelen een toelichting en werkt de ambities uit naar concrete doelen.

De MT-jaarplannen zullen de komende jaren helder maken wat er binnen een tijdsbestek van één jaar gerealiseerd zal moeten worden.

Het Schoolplan 2023-2027 is de basis voor alle plannen en geeft hier tevens de kaders voor.

2. Aansluiting met schoolplan 2019-2023

Dit schoolplan wil een vervolg zijn op het schoolplan 2019-2023 waarin zowel kwalitatieve als kwantitatieve doelen geformuleerd werden op het gebied van kwaliteitszorg. Ook op het gebied van onderwijs, personeel en financiën werden een groot aantal doelen geformuleerd: 15 voor onderwijs, 8 voor medewerkers en 4 voor financiën. In het schoolplan werd vanuit het “wat” meestal niet uitgewerkt “hoe” deze doelen bereikt zouden worden. Daarnaast kan van sommige doelen gesteld worden dat ze behoren tot de basiskwaliteit die van elke school geëist wordt vanuit wet- en regelgeving of de cao VO.

Aan een aantal doelen werd de afgelopen jaren zichtbaar gewerkt. We citeren ze hieronder:

- Bright Focus Learning biedt maatwerk naar behoefte van de leerling
- Het onderwijs bevordert dat leerlingen eigen keuzes maken
- Het onderwijs zorgt ervoor dat leerlingen zichzelf leren kennen onder anderen door het aanbieden van uitgebreide coaching
- Nieuwe medewerkers worden begeleid door daartoe geschoolde collega's.
- De school begeleidt jaarlijks een maximaal aantal stagiairs op hun weg naar docentschap
- Het vergroten van de samenwerking met het basisonderwijs, daarbij de mogelijkheid onderzoeken tot uitbreiding van Proloof.
- Professionalisering op het gebied van evaluatie en toetsing.

De periode waarin de corona-epidemie veel impact had op ons onderwijs valt binnen de looptijd van het schoolplan 2019-2023. Concrete jaarplannen waren in deze periode minder eenvoudig op te stellen.

Onderwijsbeleid, personeelsbeleid, financiën en het kwaliteitsbeleid hebben in 2023 een impuls gekregen. Hiermee streven we meer doelen uit het vorige schoolplan binnen bereik te brengen.

3. Willibrord Gymnasium, een categoriaal gymnasium voor talent en kansen

Onze school wil ruimte bieden voor talent en kansen bieden aan leerlingen met VWO-capaciteiten om hun intelligentie en persoonlijkheid optimaal te ontwikkelen.

Onze school zien we als een plaats van ontmoeting op basis van gelijkwaardigheid, tussen mensen die in vrijheid zichzelf kunnen zijn en anderen de vrijheid gunnen dat ook te zijn. Zo willen we als medewerkers omgaan met elkaar, met onze leerlingen, evenals met anderen die we ontmoeten, en we zien het als onze opdracht om onze leerlingen dit te leren.

4. *Sponsorbeleid*

Mede in het licht van bovenstaande kiest Willibrord Gymnasium ervoor om geen financiële bijdragen van sponsors te accepteren waarbij vervanging ontstaat van uitgaven uit de reguliere exploitatie. Evenmin mag sponsoring invloed hebben op de onderwijsinhoud of op een andere wijze leiden tot verplichtingen. Onze MR heeft adviesrecht op elk geval van sponsoring. In onze schoolgids staat ons sponsorbeleid nader toegelicht

5. *Uitgangspunten en leeswijzer*

Bij het ontwikkelen van het Schoolplan 2023-2027 is gekozen voor de volgende werkwijze:

- We hebben ons gezamenlijk gebogen over onze missie, visie en kernwaarden en deze neergelegd in de A3-versie bij dit schoolplan.
- We werken volgens de principes van gedeeld leiderschap en procesorganisatie. Dat wil zeggen dat iedere mening telt en dat het MT, onder voorzitterschap van de rector beslist alles gehoord hebbende.
Duurzame schoolontwikkeling kan alleen vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap bij alle betrokkenen gerealiseerd worden.
- Externe ontwikkelingen waaronder wet- en regelgeving en de ontwikkelingen in de regio bepalen mede de keuzes in de school.
- Welke cultuur streven we na in de school? Deze is nader geduid in de A3-versie van dit schoolplan en geldt als leidraad voor het handelen van eenieder die betrokken is.
- We werken cyclisch, planmatig en resultaatgericht.
- We verbinden onze ambities aan achterliggende processen en beleid zoals ons kwaliteitszorgsysteem, HR-beleid op stichtingsniveau, de schoolgids met daarin de afspraken over de materiële bijdrage, het jaarlijks scholingsplan e.d. (zie desgewenst deze notities).

6. *Onze missie, visie en kernwaarden: 'waar staan we voor'.*

Onze missie, visie en kernwaarden samen vormen de basis voor het Schoolplan 2023-2027. Het geeft antwoord op de vraag waar wij als school voor staan.

Onze missie:

Het Willibrord Gymnasium biedt leerlingen met vwo-capaciteiten in de meest vormende periode van hun leven de mogelijkheid om kennis te verwerven, hun persoonlijkheid en talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Hiermee willen we hen voorbereiden op een academische opleiding die hen in staat stelt later een plek te verwerven en van betekenis kunnen zijn in de maatschappij. We vervlechten in ons onderwijs de basis voor de moderne samenleving zoals die gelegd is in de klassieke oudheid.

Onze visie:

We bieden keuzemogelijkheden voor onze leerlingen in profielen en vakken, in de manier waarop de leerling het beste leert, in individuele(re) leerroutes en in maatwerk zodat de leerling meer eigenaar is van het eigen leerproces. Wij zijn kleinschalig georiënteerd, betrokken bij leerlingen, stimuleren de talentontwikkeling van onze leerlingen en bieden leerlingen kansen.

Onze kernwaarden:

Om deze missie en visie te realiseren hebben we vier kernwaarden geformuleerd waarmee we onze ambities voor de leerlingen en het personeel nader duiden en die we zullen gebruiken om doelen en ambities te realiseren.

Verbondenheid en geborgenheid

We bieden onze leerlingen en onze medewerkers een kleinschalige school waarin korte lijnen bestaan tussen allen die er leren of werken. Hiermee bereiken we optimale veiligheid en geborgenheid. We stimuleren onze onderlinge verbondenheid binnen en buiten ons onderwijs. We werken, leren en leven samen.

Jezelf mogen zijn

Onze leerlingen en onze medewerkers zijn verschillend. In deze verschillen schuilt voor een deel de eigenheid en kwaliteit van hetgeen we bereiken met ons gymnasiumonderwijs. Binnen de gegeven kaders willen we kansen bieden voor de ontwikkeling van eigen creativiteit, ontdekken en onderzoeken. Dit kan alleen of samen met anderen.

Vertrouwen

Om ons optimaal te kunnen ontwikkelen en presteren is onderling vertrouwen nodig. Hierbij hoort dat we op basis van heldere afspraken handelen en verantwoording afleggen.

Eigenaarschap en zelfkennis

Het niveau van ons onderwijs is hoog. Om dit niveau te kunnen bieden als medewerker en te kunnen volgen als leerling is eigenaarschap nodig. Hiermee bedoelen we dat voor ieder van ons geldt dat we eigen verantwoordelijkheid en initiatief hoog waarderen en stimuleren.

7. *Actief burgerschap en sociale cohesie: een ontmoetingsschool*

We willen onze leerlingen een stimulerende omgeving bieden waarin zij nadenken over de vraag hoe zij zich verhouden tot de maatschappij en de wereld en waarin ze leren om hun verantwoordelijkheid te nemen. We willen onze leerlingen opleiden tot burgers die een waardevolle en passende plek in de samenleving innemen. We vinden het belangrijk dat leerlingen een bijdrage leveren aan een democratische samenleving. We zijn een ontmoetingsschool.

De vele activiteiten die we reeds kennen met dit doel zullen van meer samenhang worden voorzien de komende jaren. De kleinschaligheid van onze school legt de basis voor een veilige oefenplaats voor leerling-participatie en medezeggenschap. We laten leerlingen oefenen door hen actie te betrekken bij de ontwikkeling en uitvoering van ons onderwijs en de ambities die we hebben.

We hebben tien leerdoelen gedefinieerd voor het domein burgerschap. Deze zijn te splitsen in kennis, houding en vaardigheden. De bouwstenen van curriculum.nu voor het onderdeel kennis zijn binnen school geïnventariseerd in alle leerjaren en bieden reeds een goede basis.

Voor de toekomst willen we de maatschappelijke vorming en betrokkenheid van onze leerlingen uitbouwen door de concrete hedendaagse maatschappij meer de school in te halen in de reguliere lessen via bijvoorbeeld gastlessen en in de vorm van projecten. Het volgen van de ontwikkeling van onze leerlingen als het gaat om actief burgerschap monitoren via het portfolio dat we hen laten vullen met de activiteiten en hun reflecties daarop.

8. *Ons systeem van kwaliteitszorg*

Het doorontwikkelen van onze kwaliteit en een betere borging van bereikte kwaliteit staan de komende jaren hoog op de agenda. Het Willibrord Gymnasium heeft een systeem voor kwaliteitszorg. Hierin is beschreven hoe de jaarlijkse kwaliteitscyclus vorm krijgt en welke (groepen van) medewerkers wanneer hun activiteiten in dit kader ontplooiën. De PDCA-cyclus met betrekking tot de onderwijsresultaten, de doorstroom- en afstroomresultaten en de kwaliteit van de schoolonderzoeken krijgt veel aandacht.

Het monitoren van de kwaliteitszorgactiviteiten is belegd bij de leden van het managementteam. Hierin worden zij geadviseerd door de medewerker kwaliteitszorg die analyses aanreikt waar het gaat om de onderwijs- en doorstroomresultaten. Periodiek is de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit onderwerp van gesprek met de leerlingcoördinatoren en het docententeam.

De kwaliteit van het overleg binnen de vakgroepen speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van de doorlopende leerlijnen. Periodiek voeren de vakgroepvoorzitters overleg met leden van het managementteam.

Ons ondersteuningsteam is een belangrijke gesprekspartner voor het managementteam als het gaat om beleidsontwikkelingen die ons pedagogisch klimaat kunnen versterken alsmede de invulling van passend onderwijs.

De komende jaren zullen we de PDCA-cyclus uitbreiden met de professionalisering van onze medewerkers. Hiervoor zullen de resultaten uit de gesprekkencyclus een belangrijk instrument vormen. Daarnaast meten we periodiek de tevredenheid van onze leerlingen, ouders en medewerkers om hierin handvatten te vinden voor verbetering.

Tweemaal per jaar kennen we een kwaliteitsgesprek met onze bestuurder en de stafdienst kwaliteitszorg. Het zijn de momenten waarop we verantwoording afleggen en bepalen hoe we ons kwaliteitssysteem en onze kwaliteitscultuur verder kunnen versterken.

9. Veiligheid en schoolklimaat

We monitoren jaarlijks de beleving van de veiligheid en het welbevinden van onze leerlingen met het meetinstrument uit Vensters. We zenden de resultaten van deze monitor naar ons bestuur en de inspectie. Wanneer de uitkomsten daar aanleiding toe zouden geven, treffen we nadere maatregelen en passen we ons veiligheidsbeleid aan.

Het ontwikkelen en monitoren van het anti-pestbeleid is belegd bij het managementteam. In de dagelijkse praktijk spelen zowel de mentoren als de leerlingcoördinatoren en het ondersteuningsteam een cruciale rol in het tegengaan van pesten. We geven nadere invulling aan de positie en benodigde competenties van een anti-pestcoördinator die fungeert als aanspreekpunt voor ouders en leerlingen in het kader van pesten en die het beleid in het tegengaan van pesten coördineert. We hanteren de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling. De school kent een interne vertrouwenspersoon voor leerlingen.

De sociale en fysieke veiligheid van onze medewerkers houden we eveneens in het oog. Dat doen we dagelijks, maar krijgt zeker ook aandacht in de periodieke gesprekken van de gesprekkencyclus. De school kent een externe vertrouwenspersoon. We zullen een interne vertrouwenspersoon voor medewerkers aanstellen.

Zoals ook beschreven staat in het hoofdstuk “Actief burgerschap en sociale cohesie” is de school naast het aanbrengen van kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat tevens een oefenplaats om met deze waarden om te gaan en sociale en maatschappelijke competenties te ontwikkelen.

10. Externe factoren waar we rekening mee moeten en willen houden bij het realiseren van de ambities.

Om onze ambities te realiseren houden we rekening met de volgende landelijke en regionale ontwikkelingen door deze te volgen, te onderzoeken en, indien nodig voor te bereiden en te implementeren:

- Demografische ontwikkelingen in ons voedingsgebied
- De ontwikkelingen bij andere scholen voor vwo in ons voedingsgebied
- Het inspectiekader van de Inspectie VO
- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zowel voor OP als OOP
- De digitalisering in het onderwijs: lesmateriaal en hulpmiddelen. Daarnaast de impact van de social media en ontwikkelingen in kunstmatige intelligentie.

We spelen in op de veranderende arbeidsmarkt. Het tekort aan docenten is een belangrijke ontwikkeling. We verbinden ons met de docentenopleidingen en bieden goede begeleiding voor nieuwe docenten.

We besteden aandacht aan de vitaliteit van onze leerlingen en medewerkers.

Op weg naar passend onderwijs continueren en versterken we de afspraken over ons ondersteuningsaanbod. We participeren in de goede samenwerking met het samenwerkingsverband.

We willen leerlingen bewust maken van de wereld om ons heen en hen leren te reflecteren over de grote vraagstukken van deze tijd.

11. Van ambities naar resultaten. Welke stappen gaan we zetten in de periode 2023-2027 om de gewenste resultaten te behalen en hoe gaan we dat doen?

Onderwijs en leerlingen en ouders:

We zien onderwijsontwikkeling als een continu proces.

De komende jaren zullen een aantal zaken centraal staan:

- De ontwikkeling van een gymnasiale didactiek
- Versterking van de individuele coaching van leerlingen
- Een goede inhoudelijke aansluiting bij het basisonderwijs
- Een “zachte landing” in de brugklas voor elke leerling
- Een passende leerroute voor elke leerling
- Een gymnasiumdiploma voor elke leerling
- Maatschappelijke vorming

We zullen afscheid nemen van het onderwijsconcept Bright Focus Learning in de huidige vorm. We zullen het goede erin behouden dat past bij onze visie.

We willen een school zijn die het goede midden vindt tussen uitdagend én ondersteunend onderwijs en leerlingbegeleiding. Dit betekent dat de leerling op individueel niveau ondersteund wordt met zorg op maat. We spreken hoge verwachtingen uit naar de leerling en willen dat de leeromgeving voor de leerling uitdagend en motiverend is.

De ontwikkeling van de benodigde competenties om dit onderwijs te bieden door onze medewerkers is onderdeel van personeels- en scholingsbeleid.

In het vernieuwde concept dat we invoeren in schooljaar 2024-2025 zullen we blijven werken in lessen van 45 minuten naast een ondersteunings- en verrijkingsaanbod.

Hiervoor zullen we de lessentabel voor alle leerjaren wijzigen. De dagindeling die het Bright Focus Learning model kenschetste zal veranderen. Het ondersteunings- en verrijkingsaanbod zal na de klassikale lessen geroosterd worden en niet meer halverwege de

lesdag. Zo ligt de focus op de dag op de kernlessen met daaromheen het ondersteunings- en verrijksaanbod.

Het huidige onderwijs kenmerkt zich door een opsplitsing in vakken. In de periode die dit schoolplan bestrijkt willen we meer en meer vakoverstijgende leeractiviteiten vormgeven, binnen de reguliere lessen of in projectweken. Hiermee denken we zowel het academische karakter van ons gymnasiumonderwijs te versterken als de verbinding tussen de klassieke talen en - culturen en de hedendaagse wereld voor leerlingen zichtbaarder en daarmee profijtelijker te maken.

We willen de ruimte gebruiken om leerlingen meer maatwerk te bieden bij hun ontwikkeling richting hun diploma. We zullen bijvoorbeeld vanaf 2024-2025 leerlingen in het tweede leerjaar bij wie de leerresultaten achterblijven een traject aanbieden waarmee zij zich in twee jaar kunnen kwalificeren voor overgang naar het derde leerjaar. We onderzoeken de mogelijkheden om dit ook voor leerlingen in andere leerjaren vorm te geven. Te vaak zien we leerlingen de school verlaten die talentvol genoeg zijn en de school waarderen, maar desondanks afstromen.

Naast de reguliere vakken zoals de wet die voorschrijft biedt het Willibrord Gymnasium een aantal andere vakken aan. De combinatie van vakken die leerlingen in de bovenbouw kunnen kiezen is zeer (te) ruim. In de periode die dit schoolplan bestrijkt zullen we de betaalbaarheid van het aanbod en de organiseerbaarheid van het onderwijs bevorderen door zowel het vakkenaanbod als de vakkenpakketkeuze beter te stroomlijnen. Bij dit alles streven we naar optimale en reële kansen voor al onze leerlingen.

Onze leerlingbegeleiding zullen we versterken door ook deze beter te stroomlijnen. We streven naar een eenduidige en voorspelbare aanpak door onze coaches. Hiermee zullen we de driehoek leerling- ouder- school kunnen versterken. In nauwe samenwerking met de ouders en ons ondersteuningsteam kunnen we zo ook een beter antwoord bieden op de persoonlijke problemen bij leerlingen als die zich voordoen. De samenwerking tussen ouder, leerling en coach wordt o.a. versterkt door periodieke gesprekken tussen de leerling, zijn ouder en zijn coach.

In de eerste periode van dit schoolplan wordt onderzocht welke voordelen te behalen zijn als we de koppeling coach-leerling over meerdere jaren realiseren. Dit gebeurt reeds in de bovenbouw, maar lijkt ons wellicht ook nuttig in de onderbouw. Afhankelijk van de uitkomst wordt in de jaren daarna gestart met de invoering ervan. Uitzonderingen zullen er altijd blijven in verband met de afwezigheid en / of het vertrek van docenten, dan wel de komst van nieuwe docenten.

We willen leerlingen een doorlopende leerlijn en zachte landing bieden. In nauw contact met de leerkrachten in groep 7 en 8 van de basisscholen wordt gezorgd voor een “warme overdracht”, waarbij we een extra traject kennen voor de leerlingen in groep 8 voor wie deze overstap wat minder makkelijk zal zijn omdat de leervaardigheden nog nadere ontwikkeling behoeven.

Dit traject duurt enkele weken rond de Kerstvakantie en heet Proloo9.

We verantwoorden ons over de geplande onderwijstijd, onder meer naar de MR. We monitoren de gerealiseerde onderwijstijd. Ook daar leggen we verantwoording over af. We hanteren de wettelijke kaders zoals die gelden voor de minimale onderwijstijd van het totale curriculum van elke opleiding.

We bieden uitgebreide ondersteuning aan leerlingen. Deze is beschreven in het schoolondersteuningsprofiel dat periodiek een update krijgt.

Specifiek beleid om taalontwikkeling te bevorderen en taalachterstanden te reduceren is nog in ontwikkeling. Dit geldt ook voor het rekenonderwijs. We monitoren in hoeverre onze leerlingen de vwo-referentieniveaus 4F voor taal en 3F voor rekenen behalen. Tal van

onderwijsactiviteiten kunnen in het licht worden gezien van de verdere ontwikkeling en borging van de taal- en rekenvaardigheden van onze leerlingen.

De leerstof en didactiek wordt gedurende de periode van vier jaar actueel, realistisch, onderzoekend en middels activerende werkvormen aangeboden, stelt de leerling in staat een actief burger te worden en besteedt aandacht aan het proces én het resultaat.

Daarvoor werken we in het eerste jaar van de planperiode aan een gezamenlijke visie over wat dit nu precies betekent voor ons gymnasium.

In die visie beschrijven we zo nauwkeurig mogelijk hoe leerlingen (binnen een beperkt aantal kaders) mogelijkheden krijgen om te kiezen voor meer of minder klassikaal gestuurd onderwijs en daardoor voor minder of meer leerling-gestuurd onderwijs.

Deze ontwikkeling wordt kritisch gevolgd door alle docenten. Op basis van evaluaties, vanuit onze kwaliteitszorg- en cultuur, brengen we het geleerde in bij de volgende fase van de ontwikkeling naar leerling-gestuurd onderwijs.

Uit de jaarlijkse leerling- en ouderevaluaties, de medewerkers-tevredenheid enquête, de leer- en examenresultaten, de input uit onze schriftelijke en mondelinge evaluaties en de aanmeldingen zal moeten blijken of we onze doelen in de komende vier jaar moeten aanpassen, versnellen of vertragen.

De volgende minimale normen vanuit Inspectie en bestuur hanteren we in ons beleid:

- Leerlingen halen het gymnasium-diploma.
- We behalen het basisarrangement van de Inspectie.
- Doorstroom- en examenresultaten zijn (minimaal) op het landelijk gemiddelde.
- Ons systeem voor kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur functioneert goed.
- In de leerling-enquête scoren we (minimaal) gemiddeld op gevoelde veiligheid in onze school.

Voor ons betekent dit dat de basis op orde moet zijn en blijven. Onze ambities voor de komende jaren reiken verder.

Medewerkers:

In het personeels- en scholingsbeleid gaan we ons richten op de ontwikkeling van de competenties om de juiste combinatie tussen sturen, vragen, coachen en enthousiasmeren van de docenten en oep'ers in het onderwijsleerproces mogelijk te maken. We bieden goede scholingskansen en groeimogelijkheden in de beschikbare functies.

Hiertoe werken we nauw samen met de stafdienst HR van onze stichting OGOB.

We werken volgens de tien leidende principes van het Koersplan van onze stichting. Waar het gaat om ons personeelsbeleid zien we voor het Willibrord kansen waar het gaat om de volgende twee principes: het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid en het samen leren en werken op onze school en binnen de stichting. Scholing en het ruimte bieden aan nieuwe initiatieven horen hierbij. Ons HR-beleid is hiervoor op school- en stichtingsniveau toegerust.

Ons promotiebeleid LC/LD is afgestemd op onze onderwijsambities.

We kennen binnen ons systeem van kwaliteitszorg een kijkwijzer voor de observatie en (waar nodig of wenselijk) beoordeling van lessen. Centraal in de kijkwijzer staan het pedagogisch klimaat, het hanteren van duidelijke lesdoelen, gedifferentieerd aanbod, activerende werkvormen en het geven van adequate feedback.

Leerlingen hebben invloed op ons personeelsbeleid door de feedback die zij geven op lessen. Dit zal de komende jaren systematischer vorm krijgen.

Hiertoe werken we nauw samen met de stafdienst kwaliteitszorg van onze stichting OGOB.

In dit schoolplan stellen we ons de onderstaande doelen:

- Iedere medewerker heeft een goede werkbalans, voelt ruimte en is eigenaar van zijn eigen leerproces in het realiseren van de ambities.
- Elke medewerker, docent, OOP'er, leerlingcoördinator, directielid, kan minimaal de gevraagde basiskwaliteit leveren die gevraagd wordt om bij te dragen aan het realiseren van de -nieuwe- ambities.
- De docent is in staat te differentiëren in en buiten de klas op zowel didactisch als pedagogisch gebied, zodat leerlingen de begeleiding krijgen die bij hen past om de kennis en vaardigheden te vergaren die verwacht mag worden om te slagen voor het diploma.
- De docent is in staat om de leerling op een wijze te laten leren en te begeleiden op een manier die zorgt dat de leerling eigenaar is of wordt van zijn leerproces (de docent als coach is proces- en resultaatgericht).
- De docent is in staat om actuele ontwikkelingen buiten de school in de leerstof van de leerling op te nemen.
- Binnen de vakgroep is de expertise van toets-ontwikkelaar, curriculum-ontwikkelaar en/of vakdidacticus aanwezig bij de docenten. Afhankelijk van de grootte van de vakgroep kan dit bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs in het betreffende vakgebied.
- De docent in zijn rol als coach is in staat in en buiten de klas de leerling op maat en passend bij de leerling, te begeleiden en desgewenst en/of indien noodzakelijk hierover contact te hebben met ouders/verzorgers.

De gesprekkencyclus leidt tot ontwikkelingsplannen op medewerkersniveau en/of teamniveau. Hieruit leiden we een benodigd scholingsaanbod af.

De tevredenheid bij de medewerkers is voldoende en vertoont een stijgende lijn. Het ziekteverzuim van medewerkers wijkt niet negatief af van het landelijke en/of stichtingsbeeld.

Er zijn effectieve en efficiënte vergaderingen en andere vormen van overleg.

Het team heeft optimale inbreng in de inhoud en kwaliteit van de vergadermiddag en is als team verantwoordelijk voor de resultaten ervan. We hebben vertrouwen in en waardering voor elkaar en spreken elkaar aan; we doen het samen.

De leidinggevende is in staat om de ontwikkelingen die de docent of oop'er doormaakt inhoudelijk en procedureel in gesprekken te bespreken en te volgen en hem desgewenst te helpen.

De leidinggevende geeft niet alleen functioneel leiding, tijdens vergaderingen en formele gesprekken, maar is ook in staat om tussen die vergaderingen en formele gesprekken door teamleden te helpen bij het realiseren van de onderwijsvernieuwing en andere doelen.

De professionele organisatie betekent ook dat we elkaar ontmoeten tijdens het leren. Dit is met name van belang voor docenten. Het is van belang dat zij naast de ingeroosterde onderwijs- en begeleidingsactiviteiten een gedeelte van de werkweek op school aanwezig zijn om samen te kunnen werken met hun collega's aan onderwijsprogramma's en onderwijsvernieuwing.

Maatschappij en omgeving

We versterken de samenwerking met de toeleverende basisscholen. Hiertoe hebben we een brugklascoördinator. Deze rol is belegd bij de onderbouwcoördinator. We versterken eveneens de samenwerking met het vervolgonderwijs, de Orion-scholen, de docentenopleidingen en het bedrijfsleven/instellingen/gemeente met als doel deze buitenwereld binnen te halen en te leren van elkaar. Voorbeelden hiervan zijn de Expertbox en het Honours Programma Gymnasia.

We versterken onze externe communicatie en het PR-beleid om de keuzes en ambities van de school te verduidelijken.

Financiën en bestuur

- Wanneer we kijken naar de ontwikkeling van de leerlingaantallen zien we de noodzaak om de positie van de school in de regio de komende jaren verder te versterken en daarmee de continuïteit van de school te waarborgen. Met steun vanuit de stichting wordt gewerkt aan een versterking van de onderwijskwaliteit en een betere profilering.
- De financiële middelen worden ingezet om de ambities te realiseren. Dat betekent onder andere dat er ruimte komt om te scholen (scholingsbudget) in de nieuwe onderwijsdidactiek en de onderliggende activiteiten (kwaliteitszorg en -cultuur e.d.).

12. Hoe richten wij onze procesorganisatie in? Gedeeld leiderschap en borging (plan do check act)

Wij blijven kiezen voor het werken vanuit gedeeld leiderschap en een continu proces van verbeteren en ontwikkelen, waarbij iedereen aan zet is en interne deskundigheid zoveel mogelijk wordt benut

Jaarlijks prioriteren wij samen en stellen we de gewenste resultaten en fasering vast vanuit de focus van het schoolplan 2023-2027

We gaan in de procesorganisatie uit van de volgende uitgangspunten:

Het managementteam bewaakt het totaalproces van het schoolplan 2023-2027, de voortgang in de vakgroepen, de voortgang in de projectteams alsook de interne communicatie die hiermee samenhangt, de inrichting van de studiedagen, de agendavoering en de invulling van het adagium van onze stichting: samen leren, samen werken, samen leven. Daarnaast is het managementteam verantwoordelijk voor het kwaliteitszorgbeleid en de kwaliteitscultuur in relatie tot de voortgang van de gestelde doelen.

Er is een breed samengesteld leiderschapsteam dat bestaat uit managementteam, teamleider OOP, leerlingcoördinatoren inclusief brugklascoördinator en de medewerker kwaliteitszorg. Dit team begeleidt de concretisering van de onderwijskundige ambities en adviseert over onze teamontwikkeling.

Het leiderschapsteam komt periodiek bijeen. Dit team:

- Denkt mee over en monitort de voortgang van de beoogde ontwikkelingen zoals beschreven in dit schoolplan.
- Signaleert fricties en neemt obstakels weg.
- Stemt af en bewaakt de interne communicatie.
- Bedenkt creatieve oplossingen om de gewenste situatie te bereiken.

Hiernaast zullen we in de eerste periode van dit schoolplan extra denkkraft zoeken bij de tijdelijke “denktank” bestaand uit vier docenten.

In de bijlage hieronder is een format te zien dat we kunnen gebruiken om plannen en ideeën die leven binnen de school te benutten voor beleidsvorming met een kwaliteitscyclus.

Bijlage

Format gebaseerd op het PDCA model.

Resultaat (wat is er klaar als het klaar is?):	
Plan	Beschrijf het verbeteronderwerp: wat wil je bereiken op de korte en/of lange termijn? SMART doel (Specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden) . Meet de huidige situatie: Analyse en stappenplan om de gewenste situatie te bereiken: verbind de huidige en de gewenste situatie: waar sta je nu en waar wil je naar toe, waarom en welke stappen horen daarbij? Stel op basis hiervan een verbeterplan op. <i>Waarom wil je dit bereiken? Wat zijn oorzaken van het probleem? Wat blijkt uit onderzoek en metingen? Welke stappen wil je zetten? Welke vraagstukken onderzoeken? Het gaat om een globale lijn en een stappenplan voor de korte en/of de lange termijn met doelen en deelresultaten om deze doelen te bereiken.</i>
Do	Welke acties voer je uit? <i>Het gaat om acties die je uitvoert om de gewenste doelen en deel-resultaten te bereiken. Welke stappen ga je zetten? Denk aan onderzoek doen, kijken op andere scholen, een pilot starten in de school, een aanpak uitproberen, een document ontwikkelen, specifieke deskundigheid in school halen e.d..</i> <i>Je kunt hier ook werken met een tabel actieplanning: resultaat/ welke acties / wie / wanneer.</i> Wie is verantwoordelijk, wie voert welke acties uit. . Tijdpad: . Ondersteuning gewenst? Zo ja, welke? <i>Het kan gaan om ondersteuning intern of extern, facilitair, inhoudelijk, procesmatig.</i> .

	Organisatie, financiën en beheer: <i>Hoe organiseren, hoeveel tijd, hoeveel geld, bewaken van kwaliteit, informeren in- en extern.</i> .
Check	Evaluatiemomenten: <i>De checkfase is gericht op de bestudering hoe de verbetering of de ontwikkeling werkt in de praktijk. Wat leren we? Wat moeten we bijstellen of anders doen? Welke risico's zijn er?</i> . Bestudeer de resultaten: <i>De conclusie gaat over wat je van de checkfase leert. Wat ga je in de praktijk anders doen?</i> .
Act	De verbeteringen: <i>De verbeteringen in de praktijk toepassen en kijken hoe dit werkt.</i> . De continuering van de verbeteringen bewaken op de volgende manier: <i>Hier gaat het om de borging van de ontwikkeling in bijvoorbeeld IPB of kwaliteitszorg of in-externe communicatie en vinger aan de pols houden; af en toe weer evalueren of het goed gaat en werkt in de praktijk.</i> -