



Schoolplan 2023 - 2027

ISK Wereldschool

Datum : 1-11- 2023
Herzien : -
Status : Concept
CvB :
KD-PO : N.v.t.
KD-VO : Gezien
PMR :
MR :
GMR : N.v.t.
RvT : N.v.t.
Door : C van Strien, locatiedirecteur

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1	Totstandkoming schoolplan	3
1.2	Het schoolplan van ISK Wereldschool	4
1.3	Ons stelsel van kwaliteitszorg.....	4
2.	Gegevens en uitgangspunten Willem van Oranje Scholengroep	7
2.1	Bevoegd gezag.....	7
2.2	Algemene schoolgegevens	7
2.3	Organogram.....	8
2.4	School- en locatiegegevens	8
2.5	Identiteit, missie en visie Willem van Oranje Scholengroep	9
2.5.1	Cultuur en identiteit	9
2.5.2	Missie	9
2.5.3	Visie.....	9
2.5.4	Doelen.....	9
2.5.5	Logo Willem van Oranje Scholengroep.....	10
2.5.6	Talentontwikkeling en leiderschap	10
2.6	Sponsoring	12
3.	Basis op orde.....	13
3.1	Onderwijsaanbod	13
3.2	Zicht op ontwikkeling: de leerling wordt gezien	13
3.3	Didactisch handelen van (onderwijzend) personeel	13
3.4	Ondersteuning aan leerlingen	13
3.5	Onderwijstijd.....	14
3.6	Toetsen en afsluiten	14
3.7	Schoolklimaat en veiligheid	15
3.8	Resultaten	15
3.9	Personeelsbeleid	16
3.9.1	Bevoegd	16
3.9.2	Bekwaam.....	16
3.9.3	Pedagogisch en Didactisch handelen van personeel	16
3.9.4	Professionalisering	17
3.9.5	Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in management	17
3.9.6	Leerling participatie.....	17
4.	Vision Eye	18
	De drie Willem competentie die voor alle medewerkers gelden	19
	Vaststelling	32

1. Inleiding

1.1 Totstandkoming schoolplan

Voor het schrijven van het schoolplan 2023 – 2027 hanteren we onderstaande uitgangspunten. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op de visie en missie van Willem van Oranje Scholengroep zoals verwoord in het identiteitsbewijs¹ (paspoort), het vision eye, de strategische koers² en de organisatieontwikkeling die heeft plaatsgevonden.

Mogelijk vindt in de nieuwe schoolplan periode een (beperkte) aanpassing plaats vanuit het voornemen van CVO-AV en Willem van Oranje Scholengroep te komen tot een besturenfusie. Daarom worden de schoolplannen 2019-2022 niet geheel herschreven, maar geactualiseerd vanuit een evaluatie en vanuit de ontwikkelingen die (beschreven in jaarplannen) in de voorbije jaren hebben plaatsgevonden.

Naast eigen ambities is 'de basis op orde' en zijn de wettelijke vereisten die aan het onderwijs worden gesteld – zie het onderzoekkader voor toezicht op het onderwijs van de inspectie van het onderwijs – een wezenlijk uitgangspunt voor het schoolplan en daarmee de (verdere) schoolontwikkeling.

Aansluitend op het huidige schoolplan en vanuit de ontwikkeling komt in het nieuwe schoolplan terug:

- Ontwikkeling in/van deugdelijkheidseisen: eisen die de wetgever stelt en die de inspectie toetst;
- Inspelen op additionele verwachtingen: verwachtingen aan alle scholen die, onder invloed van politiek en maatschappij, zijn toegevoegd zoals basisvaardigheden, burgerschapsonderwijs en passend onderwijs);
- Ontwikkeling van de eigen ambities van de school, waarbij veelal gebruik wordt gemaakt van de dimensies van Biesta (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming).

Eind 2022 heeft het vierjaarlijkse kwaliteitsonderzoek door de inspectie plaatsgevonden. De rapportage³ geeft ontwikkelpunten aan: 'wat kan beter' en 'wat moet beter'.

Tot slot is een prachtig document⁴ om te gebruiken: 'De Maatschappelijke waarde van goed onderwijs' van de VO-raad. Ook voor de PO-scholen kan dit gebruikt worden.

De vorm van het schoolplan is 'vrij'. We hebben in het BDB besproken de bestaande formats in het VO te handhaven, te actualiseren en in het PO te werken met het schoolplanformat van WMK.

Jan Maarten
september 2023



¹ Identiteitsbewijs Willem van Oranje (2016)

² Strategisch document (2021)

³ Onderzoek bestuur en scholen Vierjaarlijks onderzoek (april 2023)

⁴ De maatschappelijke waarde van goed onderwijs (VO-raad)

1.2 Het schoolplan van ISK Wereldschool

In het BDB (Breed Directie Beraad) is de samenhang tussen schoolplan, basis op orde en LRP (locatieresultatenplan) besproken.

Het schoolplan geeft het beleid voor de komende vier jaren weer, waarbij een fasering over de jaren wordt aangebracht. Deze fasering wordt weer doorvertaald in het LRP dat jaarlijks per locatie wordt opgesteld.

In het schoolplan worden drie onderdelen beschreven: onderwijs, personeel en kwaliteitszorg. Het schoolplan vormt, samen met o.a. de schoolgids en de klachtenregeling, het kwaliteitsbeleid van de school.

De drie onderdelen van het schoolplan beïnvloeden elkaar: personeelsbeleid raakt onderwijskundig beleid en interne kwaliteit moet op orde zijn om processen goed te laten verlopen. Middels de PDCA-cyclus worden de onderdelen in het schoolplan gemonitord en geborgd.

Met de locatiedirecteuren zijn resultaatafspraken gemaakt. Jaarlijks zullen deze, samen met de verantwoording over LRP en stand van zaken ten aanzien van de te realiseren doelen vanuit het schoolplan, worden geëvalueerd.

Door de MR van de school is instemming verleend op het schoolplan.

1.3 Ons stelsel van kwaliteitszorg

Goede scholen zijn de basisvoorwaarde voor alles wat we doen en wat we willen betekenen.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het zorgdragen van een goede kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding voor leerlingen op de scholen. Daarnaast wordt van het bestuur verlangd dat zij zorgt voor een cultuur van voortdurende kwaliteitsverbetering. Om deze verantwoordelijkheid waar te maken, heeft het bestuur cyclische kwaliteitszorg ingericht.

Kapstok van het kwaliteitsbeleid zijn de gezamenlijke uitgangspunten wat we binnen de stichting onder goed 'bijzonder' (waarden gedragen) onderwijs verstaan. De cyclische kwaliteitszorg geeft ook invulling aan de eisen die het bestuursgerichte externe toezicht stelt, uitgevoerd door de inspectie van onderwijs.



In de cyclische aanpak is jaarlijks de dialoog aan de orde tussen schoolleiding en bestuur over de vraag: worden de beoogde resultaten bereikt en voldoen alle aspecten van het onderwijs en de ondersteuning van leerlingen aan de kwaliteitsnormen en ambities die we met elkaar hebben bepaald? En: welke beoogde resultaten en voornemens voor schoolbeleid heeft de school het komende jaar?

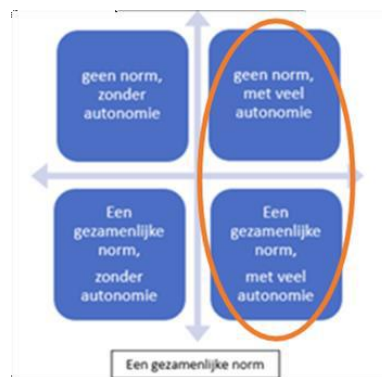
De komende jaren zal het bestuur ten behoeve van 'goede scholen' werken aan een kwaliteitscultuur waarin kwaliteit een gewoonte is! Zowel de basis op orde als inhoud en vorm aan eigen ambities geven in een verantwoordelijkheid van scholen, teams en medewerkers. Het bestuur wil in samenwerking met directies komen tot een 'kwaliteitskalender' voor scholen en teams. Deze kwaliteitskalender kan worden gedestilleerd uit de school- & jaarplannen.

Ook zal vooruitlopend op de voorgenomen bestuurlijke fusie met CVO-AV gezamenlijk een voorstel worden opgesteld voor kwaliteitsbeleid: een kwaliteitshandboek.

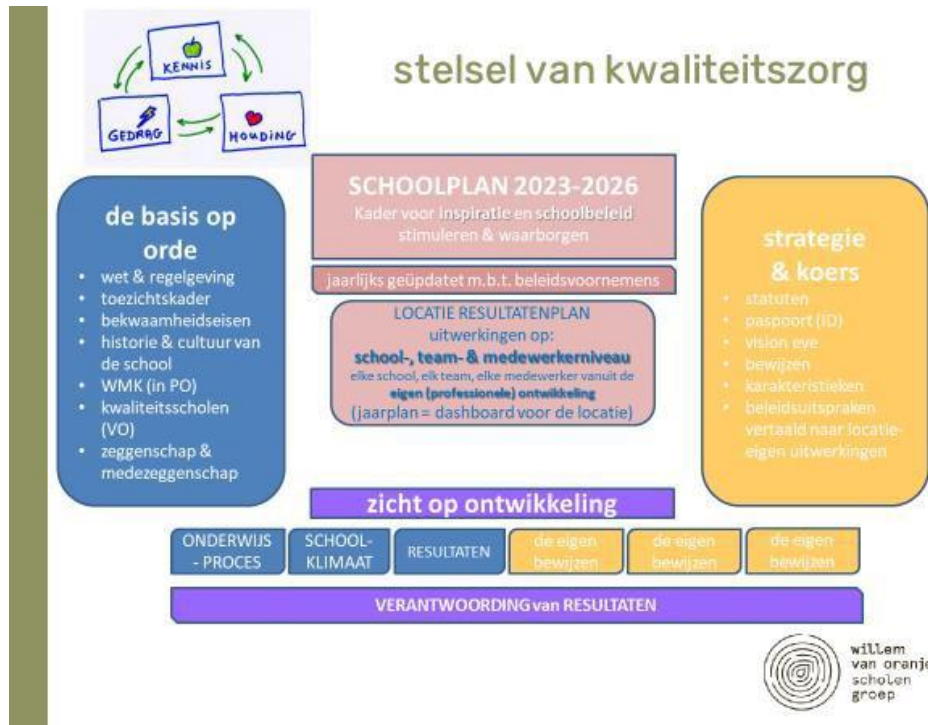
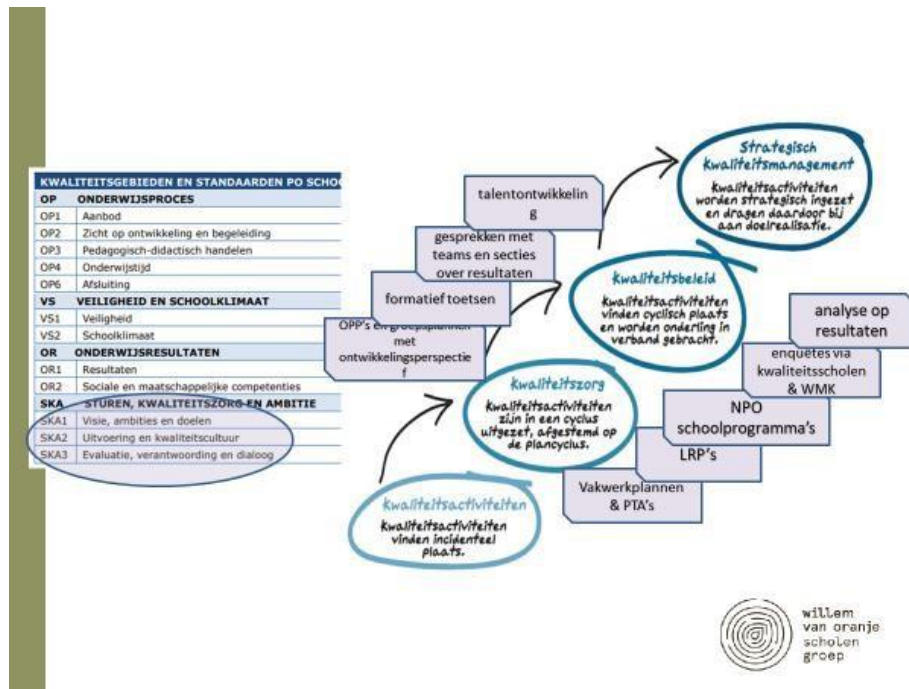
Voor medewerkers het (individueel) borgen van kwaliteitsdenken in het cyclisch voeren van 'het goede gesprek'. Hiermee wordt goed onderwijs onderdeel van goed personeelsbeleid.

Ondersteuning van scholen en teams gebeurt vanuit staf, control en beleid. Zoals bijvoorbeeld: kwaliteitsbeleid agenderen, cyclisch maken, data aanleveren en analyseren, zicht krijgen op acties en keuzes.

Verantwoordelijkheid afleggen gebeurt vanuit vooraf (beperkt) geformuleerde verwachtingen; interpretatie ruimte geven en vrijheid op resultaten, bereikte doelen zijn 'te bewijzen'.



In de stappen die we zetten, streven we als Scholengroep naar het niveau van tenminste 'kwaliteitsbeleid' waarbij kwaliteitsactiviteiten cyclisch (als een gewoonte) plaatsvinden en in onderling verband met elkaar staan. Personeelsbeleid en het voeren van 'het goede gesprek' zijn dan integraal onderdeel van het kwaliteitsdenken.



2. Gegevens en uitgangspunten Willem van Oranje Scholengroep

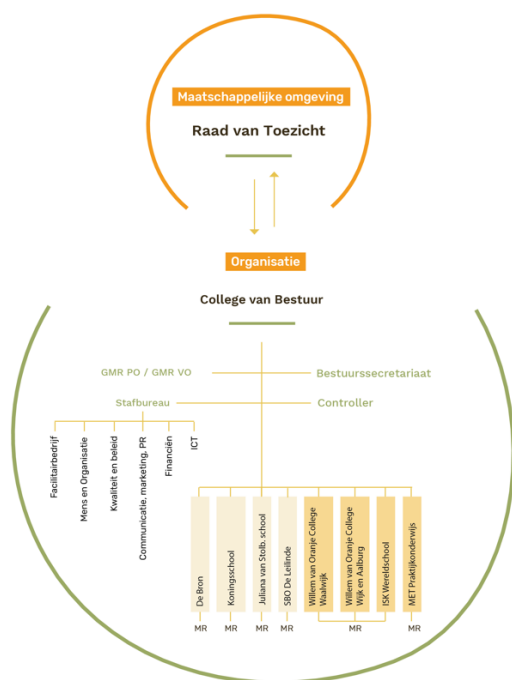
2.1 Bevoegd gezag

De stichting draagt de naam "Stichting voor Protestants-Christelijk Onderwijs, Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken" ook genaamd Willem van Oranje Scholengroep. Zij heeft haar statutaire zetel in de gemeente Waalwijk. De stichting heeft ten doel het bevorderen van Protestants-Christelijk onderwijs en daaraan gerelateerde activiteiten op het terrein van welzijn, verzorging en opvoeding in de Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken.

2.2 Algemene schoolgegevens

Naam	:	Willem van Oranje Scholengroep Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en de Langstraat en omstreken
E-mail	:	info@wvoranje.nl
Website	:	www.willemvanorangescholengroep.nl
Brin-nummer	:	BRIN 0 1 G H
Administratie/Bestuursnr.	:	40681
Orgaancode nummer	:	6040681
Schooltypen	:	vmbo (lwoo), havo, atheneum, gymnasium
Bevoegd gezag	:	Willem van Oranje Scholengroep
Voorzitter Raad van Toezicht	:	de heer D.C. van Rhee
College van Bestuur	:	J.M. de Bruin voorzitter College van Bestuur
Situering van de school	:	<i>Locatie Waalwijk</i> De Gaard 4 5146 AW Waalwijk Telefoon 0416 – 33 30 69 Locatiedirecteur: C.W. Smit <i>Locatie Wijk en Aalburg</i> Perzikstraat 7, 4261 KC Wijk en Aalburg Telefoon 0416 – 69 17 22 Locatiedirecteur: A. van Vuuren <i>Locaties ISK Wereldschool</i> Baardwijksestraat 44, 5142 WG Waalwijk Rembrandtlaan 18, 5161 ES Sprang-Capelle Telefoon 0416 – 65 22 55 Locatiedirecteur: C. van Strien

2.3 Organogram



2.4 School- en locatiegegevens

In ons totale voortgezet onderwijs wordt een daling van de leerlingenaantallen verwacht. Daarnaast dienen de scholen hun marktaandeel verder te bewaken door rekening te houden met de aantrekkingskracht van andere scholen.

Om in een krimpende markt het marktaandeel te behouden, is een duidelijk profiel noodzakelijk en is het zaak de onderwijsresultaten in alle afdelingen en leerjaren goed op orde te hebben. Een stevige binding met ouders en basisscholen is een voorwaarde voor groei van het marktaandeel.

ISK echter is een aparte vorm van onderwijs voor anderstalige leerlingen die pas kort in Nederland zijn en die nog geen of te weinig kennis van de Nederlandse taal en/of schoolse vaardigheden hebben. Ze zijn nog niet in staat om voortgezet onderwijs of een beroepsgerichte opleiding te kunnen volgen.

Aangezien ISK-onderwijs geen afsluitend onderwijs is, gaat het niet alleen om taalonderwijs maar ook om een pedagogisch klimaat gekenmerkt door geborgenheid en veiligheid als krachtige leeromgeving.

ISK Wereldschool is organisatorisch onderdeel van de locatie Willem van Oranje College te Wijk en Aalburg.

Diverse internationale ontwikkelingen kunnen als gevolg instroom van nieuwkomers hebben. Leerlingenaantallen op ISK Wereldschool fluctueren derhalve gedurende het jaar.

2.5 Identiteit, missie en visie Willem van Oranje Scholengroep

Het vertrekpunt voor de concrete invulling van de eigen, lokale identiteit van de scholen is de gezamenlijk geformuleerde identiteit van de Scholengroep. Het identiteitsbewijs, het paspoort van de Scholengroep.

2.5.1 Cultuur en identiteit

Voor Willem van Oranje Scholengroep is de Protestants-Christelijke signatuur de basis. We geloven dat Jezus in woord en daad betekenis geeft aan ons leven. Tolerantie is daarbij een belangrijk begrip. Ieder mens is welkom, uniek en waardevol en heeft zijn of haar eigen talenten. In de gedachte van hoop geven we vorm aan de cultuur en identiteit van de school.

We gaan respectvol met elkaar en onze omgeving om. We inspireren onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot sterke individuen. Dat doen we met enthousiaste en bevlogen docenten met liefde voor hun vak en de school. Bovendien steunen en helpen alle medewerkers van de scholengroep elkaar. Met advies en opbouwende feedback.

We bieden leerlingen ruimte en structuur en zijn als een gids op het pad naar ontplooiing, geloof in eigen kunnen en het vinden van hun plek in de maatschappij.

2.5.2 Missie

Onze missie is leerlingen te begeleiden op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid in een omgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot sterke individuen. Met als doel een betekenisvolle plek in onze samenleving te vinden. Met zelfvertrouwen en eigenwaarde. Dat doen we door onze leerlingen te stimuleren zelf hun talenten en ambities te ontdekken, ieder op zijn of haar eigen wijze. Daartoe bieden we een veilige en uitdagende leer- en leefomgeving, nauw in verbinding met de maatschappij om ons heen.

2.5.3 Visie

De samenleving waarin wij leven en leren is voortdurend in beweging. Onze visie is om innovatief met veranderingen om te gaan en daarbij de ontwikkeling van onze leerlingen als hoogste prioriteit te blijven zien. Hun uniekheid, evenals die van collega's, zien we als zeer waardevol. Binnen onze gezamenlijke kernbelofte en identiteit is ruimte voor eigenheid en ambities.

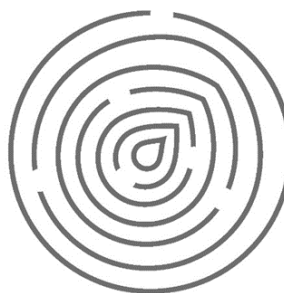
2.5.4 Doelen

Ons primaire doel is leerlingen kwalitatief goed onderwijs bieden. Dat houdt meer in dan het overbrengen van kennis, kunde en vaardigheden. De dimensie socialisatie is een wezenlijk onderdeel van het leerprogramma: we zijn onderdeel van een samenleving, binnen een cultuur met eigen tradities. Hoe verhoud je je tot deze samenleving? Evenveel aandacht is er voor vorming: wie ben je en hoe zie je jouw toekomst? Willem van Oranje Scholengroep stemt gericht haar activiteiten af op deze drie dimensies.

2.5.5 Logo Willem van Oranje Scholengroep

Het logo van Willem van Oranje Scholengroep staat symbool voor groei.

Onze leerlingen ontwikkelen zich door de jaren heen binnen ons onderwijs. Er ontstaan groeiringen, zoals bij de stam van een boom. Gevoed met kennis, vaardigheden, waarden, geloof, hoop en liefde, groeien ze uit tot wie ze in de kern zijn.



willem
van oranje
scholen
groep

Aan de vruchten herkennen we een boom. Zo herkennen wij onze leerlingen aan hun vruchten, hun uniekheid. De cirkels geven aan hoe de tijd haar werk doet. Hoe de vruchten van onze leerlingen zich gaandeweg vormen. Op weg naar hun eigen identiteit, op weg naar een unieke plek van betekenis in de samenleving.

We verwijzen in het logo naar de olijfboom, stevig geworteld. Een boom met een diversiteit aan vertakkingen en haar olijven in vele soorten en maten. Net als onze leerlingen, ouders en medewerkers. Ieder met een eigen identiteit en talent, geschapen naar Zijn beeld. De druppel in het hart van het logo staat symbool voor wat de vruchten voortbrengen: olijfolie. Olie als brandstof. Voedzaam en helend.

2.5.6 Talentontwikkeling en leiderschap

Onderwijs is mensenwerk. Het zijn de docenten, ondersteunend personeel, leidinggevenden en alle andere professionals in de school die het onderwijs "maken", zowel letterlijk als figuurlijk. Die er "ziel" aan geven. Het bestuur ziet de medewerkers als de ruggengraat en de makers van de identiteit van de scholen, zowel in smalle als in brede zin.

Daarom heeft het bestuur vanuit haar visie op de organisatie die we willen zijn een aanpak van talent en leiderschap opgestart. Het doel⁵ daarvan is:

De mensen van Willem van Oranje Scholengroep zijn met plezier in beweging. Beweging in de zin van:

- (persoonlijke) ontwikkeling, groei
- je vitaal en energiek voelen
- leren van en met elkaar.

De beoogde resultaten daarvan zijn:

- duurzaam inzetbaar, vitaal en wendbaar personeel
- met een open mind
- met ruimte, zeggenschap en autonomie.

Daarbij is de visie op leiderschap bepaald: leidinggevenden dienen medewerkers te stimuleren, vertrouwen te geven en te zorgen voor goede randvoorwaarden dat medewerkers initiatief en verantwoordelijkheid nemen. Gelegenheid geven tot groei en ontwikkeling. "Meebewegen met de veranderende wereld om ons heen" is het devies. Zowel als mens als hoe het onderwijs wordt vormgegeven: eigentijds, bezielend en relevant voor de leerlingen.

Directeuren en teamleiders schuiven ten gevolge van onze ambities en doelen in hun rol. Minder dicht op het operationele proces sturen en meer de buitenwereld binnen brengen, helder sturen op verwachtingen en resultaten, meer in de coaching en begeleiding van de medewerkers (vanuit waarden en gericht op ontwikkeling); daarvoor beter worden in het onderkennen en benutten van talent en werk maken van het fit en vitaal houden van de medewerkers.

Daarbij zien we dat onze directeuren meer verantwoordelijk worden voor het beleid van de scholengroep (stichting). Zij zijn in onze ambitie met elkaar de dragers van onze visie, waarden en de daaraan gekoppelde strategische speerpunten. Dit vraagt van hen om hun aandacht te verdelen over de eigen school en de scholengroep met het daarbij behorende omgevingsveld. Door versterkte ondersteuning vanuit de staf en door beter gebruik te maken van de rol van de teamleiders is dit ook mogelijk.

Vanuit de overtuiging: Mensen zijn slim genoeg en komen er zelf wel uit! zijn leidinggevend bewuste multipliers. Zij worden daarin ondersteund middels coaching vanuit de 'afdeling' mens- en organisatieontwikkeling. Voor uitwerking van de vijf dimensies die hierbij horen zie: Startdocument MULTIPLIER⁶.

Deze visie is congruent met de principes die we hanteren in het interne toezicht en het bestuur in onze stichting door het toepassen van de principes van Policy Governance. De gedachten⁷ van Liz Wiseman en Greg McKeown zijn daarbij inspiratie bij de visie op leiderschap binnen onze organisatie.

De visie op de inzet van de medewerkers bij de scholengroep heeft geleid tot drie Willem-competenties (waren er eerder zes). Daarnaast zijn voor medewerkers per functiegroep aanvullende competenties beschreven.

De afdeling Mens en Organisatie is verantwoordelijk, voor de uitrol van de programma's talent ontwikkeling en leiderschap.

Willem van Oranje Scholengroep is hiermee een lerende organisatie die de ontwikkeling van al haar medewerkers permanent bevordert om zichzelf tijdig en met plezier aan te passen aan de veranderende omgeving. De schoolleiding faciliteert hierin en geeft vrijheid en vertrouwen. Eigen initiatief en nieuwe ideeën worden aangemoedigd en van 'fouten' wordt geleerd.

Leren van en met elkaar is gebruikelijk en in gesprekken tussen schoolleiding en medewerkers staat (persoonlijke) ontwikkeling centraal. Dit is de voorwaarde om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te waarborgen. Kwalitatief hoogwaardig onderwijs wordt immers vormgegeven door kwalitatief hoogwaardig en professioneel personeel.

Als mensen niet in beweging komen, kom je als organisatie ook niet in beweging. Maak je niet de professionaliseringsslag die nodig is. Organisatieontwikkeling dus door middel van persoonlijke ontwikkeling.

⁵ Bewijs 4 en 5 van het vision eye en de onderliggende doelen/ beoogde resultaten

Startdocument Multiplier (2018)

⁷ Multipliers – voor managers die 2x meer uit hun team willen halen – Liz Wiseman & Greg McKeown (2015)

2.6 Sponsoring

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de identiteit, goede smaak en fatsoenregels van de school, zoals zijn neergelegd in schoolregels en leerlingenstatuut.

Sponsoring mag niet de grondslag en doelstelling, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.

Sponsoring mag niet de onderwijshoud en/of continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn of worden van sponsormiddelen.

Om het sponsorbeleid op school op een verantwoorde manier vorm te geven, heeft het Willem van Oranje College sponsorbeleid geformuleerd. Dit beleid geeft aan of de school wel of geen sponsoring wenst en zo ja onder welke condities dat dan kan plaatsvinden.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor hetgeen binnen het verband schoolorganisatie plaatsvindt. Om die verantwoordelijkheid waar te maken, geldt dat sponsorovereenkomsten altijd de goedkeuring moeten hebben van het College van Bestuur en instemming van de MR.

Wij verwijzen hier naar het sponsorbeleid voor de Willem van Oranje Scholengroep (2020).

3. Basis op orde

3.1 Onderwijsaanbod

ISK (Internationale Schakelklas) is een andere vorm van onderwijs dan het reguliere VO. Bij de vormgeving van het onderwijs wordt gebruik gemaakt van de inzichten en leerroutes van LOWAN (ondersteuning onderwijs nieuwkomers).

De doelstelling is om anderstalige leerlingen zo snel en zoveel mogelijk Nederlands te leren en voor te bereiden op enige vorm van voortgezet onderwijs, zodat zij aansluiting krijgen bij een leerjaar dat gezien hun leervermogen, vooropleiding en leeftijd het best bij hen past, ofwel bij een beroepsopleiding. De leerlingen volgen gemiddeld genomen twee jaar onderwijs op ISK Wereldschool.

3.2 Zicht op ontwikkeling: de leerling wordt gezien

'Leerlingen worden gezien' is binnen Willem van Oranje Scholengroep als een bewijs geformuleerd passend bij de visie van de school (Vision Eye). In hoofdstuk 4 van het schoolplan worden de ambities hierbij nader beschreven.

ISK Wereldschool heeft een schaalgrootte die past bij een overzichtelijke structuur. Door een sterke basisstructuur met rust, duidelijkheid, warmte en liefde, zorgen we dat de leerling wordt gezien. Een omgeving waarin ze hun optreden en gedrag in balans kunnen ontwikkelen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd en in kaart gebracht volgens de richtlijnen van LOWAN.

3.3 Didactisch handelen van (onderwijzend) personeel

Docenten op ISK Wereldschool hebben voldoende didactische en pedagogisch kennis en vaardigheden. Dit kan worden aangetoond met een 2^e graad bevoegdheid VO en/of met een PABO opleiding. Daarnaast hebben de docenten een aanvullende bevoegdheid NT2. Op ISK Wereldschool is het onderwijs vaak maatwerk. Om systematisch de leerresultaten en de ontwikkeling van leerlingen te volgen, zijn er afspraken over de lesstof, het tempo en over de lesinhoud.

Ondersteuning van ICT is niet meer weg te denken bij het didactisch handelen. Digitale geletterdheid is voor zowel docent als leerling van belang. Verder is het onderwijs op ISK Wereldschool erop gericht om leerlingen programma's aan te bieden die gericht zijn op eigentijdse levensvaardigheden (zie bewijs 3 van het Vision Eye).

3.4 Ondersteuning aan leerlingen

Alle leerlingen op ISK Wereldschool krijgen een intensieve begeleiding. In de instroomfase is die begeleiding vooral gericht op de inburgering op school (aanwezigheid, leerhouding, huiswerk e.a.) en in de uitstroomfase vooral op de toerusting en doorschakeling naar het vervolgonderwijs.

Samen met de VO-scholen uit het SWV 30.09 'De Langstraat' heeft ISK Wereldschool zorgplicht. Samenwerking met de VO-scholen in het SWV is essentieel voor de ontwikkeling van de leerlingen en om stuwmeren op ISK Wereldschool te voorkomen. De dossiervorming van ISK-leerlingen is summier. Op ISK Wereldschool worden m.b.v. genormeerde toetsen (bureau ICE) de referentieniveaus van taal en rekenen vastgesteld.

ISK Wereldschool ziet leerlingenzorg en -ondersteuning als een uiterst belangrijk onderdeel van de taak waar ze voor staat. Belangrijk voor het onderwijs zelf, maar ook belangrijk voor het welbevinden en de algehele vorming van de leerlingen. Die leerlingenzorg wil de school realiseren door middel van een goed werkend systeem van leerlingbegeleiding. In dit systeem speelt de mentor een centrale rol.

De ondersteuningscoördinator is het centrale aanspreekpunt in het geheel van de ondersteuningsstructuur. Hij zorgt ervoor dat afspraken met leerlingen en docenten m.b.t. extra ondersteuning worden nagekomen. Zo kan er via de ondersteuningscoördinator contact worden gelegd met alle interne en externe medewerkers die leerlingenzorg bieden. In het zorgoverleg wordt gezocht naar oplossingen of andere vormen van ondersteuning binnen of buiten de school.

3.5 Onderwijstijd

Het aantal lessen kan per groep verschillend zijn, de startgroep (instroomgroep) bijvoorbeeld heeft meer Nederlands en start nog niet met Engels. Gymles vindt plaats in een gymzaal buiten school gelegen.

De totale onderwijstijd bedraagt 1000 uur uitgaande van 40 weken.

3.6 Toetsen en afsluiten

In november en mei worden alle leerlingen getoetst op hun kennis van het Nederlands, Engels (uitstroomleerlingen route 3) en rekenen. De toetsing gebeurt door middel van leerstofonafhankelijke landelijke TOA-toetsen van Bureau ICE. We gebruiken de normen van het referentieniveau Taal en Rekenen voor Nederlands en rekenen. Voor Engels gebruiken we de normen van het CEFR (Common European Framework of Reference). De resultaten van alle toetsen worden door het docententeam besproken en getoetst aan het individuele leerlingenprofiel. De overwegingen m.b.t. het profiel worden met de leerling, ouders, begeleiders en/of voogden besproken.

In mei/juni worden alle gealfabetiseerde leerlingen (wederom) getoetst op hun kennis van het Nederlands, het rekenen en soms het Engels door middel van de leerstofonafhankelijke landelijke TOA-toetsen van Bureau ICE. De resultaten worden door het team besproken. De school herformuleert eventueel het uitstroomprofiel. Het profiel wordt dan nogmaals besproken met de leerlingen, ouders, begeleiders en/of voogden.

ISK Wereldschool kent geen diplomering, maar zowel docenten, ouders als leerlingen hebben grote behoefte aan een tastbare afsluiting in de vorm van een getuigschrift. Daarom krijgen de leerlingen een cijferlijst (het rapport).

3.7 *Schoolklimaat en veiligheid*

De visie, de missie en de identiteit van de school zijn medebepalend voor het schoolklimaat en het pedagogisch klimaat (zie ook hoofdstuk 4 en 5 n.a.v. bewijs 1 en 2 van het Vision Eye).

De inrichting van ons onderwijs is zodanig gestructureerd dat regels en afspraken worden nageleefd en daar waar nodig uitgelegd. In de verwachtingen in onze schoolgids ten aanzien van onze leerlingen hebben wij dat ook expliciet duidelijk gemaakt. Deze verwachtingen komen dagelijks aan de orde.

Zowel voor de veiligheid als voor het welbevinden van leerlingen en alle personeelsleden is het noodzakelijk dat iedereen zich houdt aan de normale omgangsnormen.

Bij het volgen van regels en afspraken behoort een houding van respect en begrip en niet omdat het moet, hoewel dat laatste wel aan de orde komt als we spreken over de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging, de vrijheid van meningsuiting en censuurverbod en de vrijheid van vereniging.

Regels voor sociaal samenleven voorkomen niet altijd botsingen of wegmasseren van belangen. Dat laatste hoeft niet altijd, doch kennis van culturen, politieke en sociale achtergronden van groepen in onze samenleving kan leiden tot meer begrip van en voor elkaar.

Bovengenoemde aspecten komen in alle lessen aan de orde, zowel in lesstof als in gedrag. Sturing van pedagogisch klimaat is daarin essentieel.

3.8 *Resultaten*

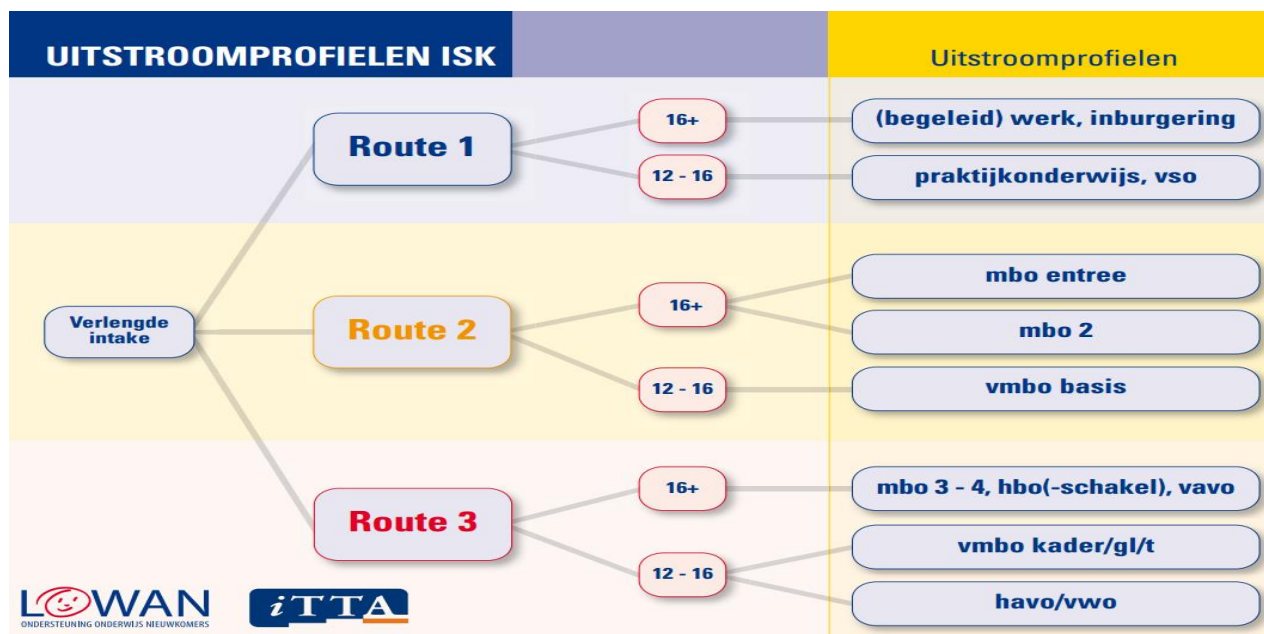
De uitstroomklassen zijn bestemd voor leerlingen die nog één schooljaar nodig hebben om doorgeschakeld te worden naar een vorm van regulier voortgezet onderwijs of naar werk als een leerling achttien jaar of ouder is.

De uitstroomklas route 1 is bestemd voor leerlingen die uitstromen naar werk (>18) of PrO. De uitstroomklassen route 2 en 3 zijn bestemd voor leerlingen met een redelijke tot goede onderwijsachtergrond in het land van herkomst. Leerlingen van dit profiel worden na ISK Wereldschool doorgeschakeld naar VMBO, HAVO, VWO (tot en met 16 jaar) of een beroepsopleiding van het MBO (16 jaar of ouder).

De Entree-opleiding is van toepassing op leerlingen vanaf 16 jaar die niet rechtstreeks naar MBO niveau 2 kunnen doorstromen. In het entree-onderwijs wordt meer aandacht besteed aan praktische vaardigheden.

Door LOWAN (ondersteuning onderwijs nieuwkomers) zijn er profielen en leerroutes aangereikt waarop de ISK nu ingericht is. De instroom- en uitstroomgroepen zijn op niveau.

De streefdoelen van de uitstroomprofielen voor Nederlands en rekenen zijn door LOWAN eveneens omschreven en afgestemd op het landelijk referentiekader.



3.9 Personeelsbeleid

Personeelsbeleid is gericht op kwaliteit van het personeel en welbevinden van de personeelsleden. Beide aspecten moeten een positief effect hebben op de ontwikkeling en leerresultaten van leerlingen.

3.9.1 Bevoegd

ISK Wereldschool werkt met een zelfstandig team van vast personeel en vrijwilligers en personeel afkomstig van een uitzendorganisatie of detacheringsbureau. Daarmee is de 'vaste schil' beperkt. Vanwege de fluctuatie in leerlingenaantallen is de inzet van personeel wisselend.

Het streven is dat 80% van de personeelsleden een NT2 bevoegdheid heeft.

3.9.2 Bekwaam

Het personeelsbeleid op ISK Wereldschool wordt uitgevoerd conform de CAO VO. Op bovenschools niveau heeft de scholengroep in een strategisch beleidsplan vastgelegd wat ze van haar medewerkers verwacht. Bij bevoegd en bekwaam personeel spelen, naast de eisen volgens het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel (2018), de zgn. stichtingscompetenties een belangrijke rol.

Om de taallessen te optimaliseren, maakt ISK Wereldschool gebruik van vrijwilligers met onderwijs- en/of NT2-ervaring.

3.9.3 Pedagogisch en Didactisch handelen van personeel

Op ISK Wereldschool is een herkenbaar didactisch klimaat waardoor leerlingen worden geactiveerd, er aandacht is voor hun leerproces en er ruimte is voor de individuele leerbehoeftes van de leerlingen en hun ondersteuningsvraag.

3.9.4 Professionalisering

Personeelsleden kunnen ontdekken waar hun talenten liggen, zodat die ontwikkeling enerzijds bijdraagt tot persoonlijk welbevinden, anderzijds tot een waarde(n)volle participatie in de schoolorganisatie, onder meer door brede inzetbaarheid van medewerkers.

De leidinggevenden hebben in hierin een opdracht. Zij moeten duidelijk maken om welke organisatiedoelen en teamdoelen het gaat. De docent maakt zijn of haar eigen doelen duidelijk. De leidinggevende spiegelt de organisatiedoelen met de individuele doelen van de medewerker en gaat op zoek naar een match.

School, team en vaksectie zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijsresultaten van een groep leerlingen en voor onderwijsontwikkeling. Evenals individuele docenten, krijgen teams, OOP en vaksecties de mogelijkheid om zelf benodigde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten te benoemen en aan te vragen.

Professionalisering is een noodzaak die ook gevoeld wordt door alle medewerkers. Nascholingsbeleid en taakbeleid zijn bij de medewerkers bekend. Per schooljaar wordt in het LRP vastgelegd welke concrete doelen en activiteiten er m.b.t. personeelsbeleid en professionalisering plaatsvinden. Dit wordt met medewerkers besproken tijdens de ROG's. In deze gesprekkencyclus maken medewerkers en leidinggevenden afspraken over de beoogde resultaten en de daarbij behorende ontwikkelingen of scholingsactiviteiten op individueel niveau.

3.9.5 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in management

De school heeft in haar IPB opgenomen dat bij het vrijvallen van een functie in de schoolleiding rekening gehouden wordt met de samenstelling van het personeel op de school. Gezien de huidige samenstelling van het personeel, is het streven om circa 50% van de schoolleiding te laten bestaan uit mannen/vrouwen.

Wanneer de verhouding man/vrouw dat vraagt, geldt altijd dat bij gelijke kwaliteiten van de sollicitanten, de voorkeur zal uitgaan naar de vrouwelijke/mannelijke kandidaat om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende functies.

Wij verwijzen naar het beleidsdocument 'Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het onderwijsmanagement', vastgesteld 2 december 2013.

3.9.6 Leerling participatie

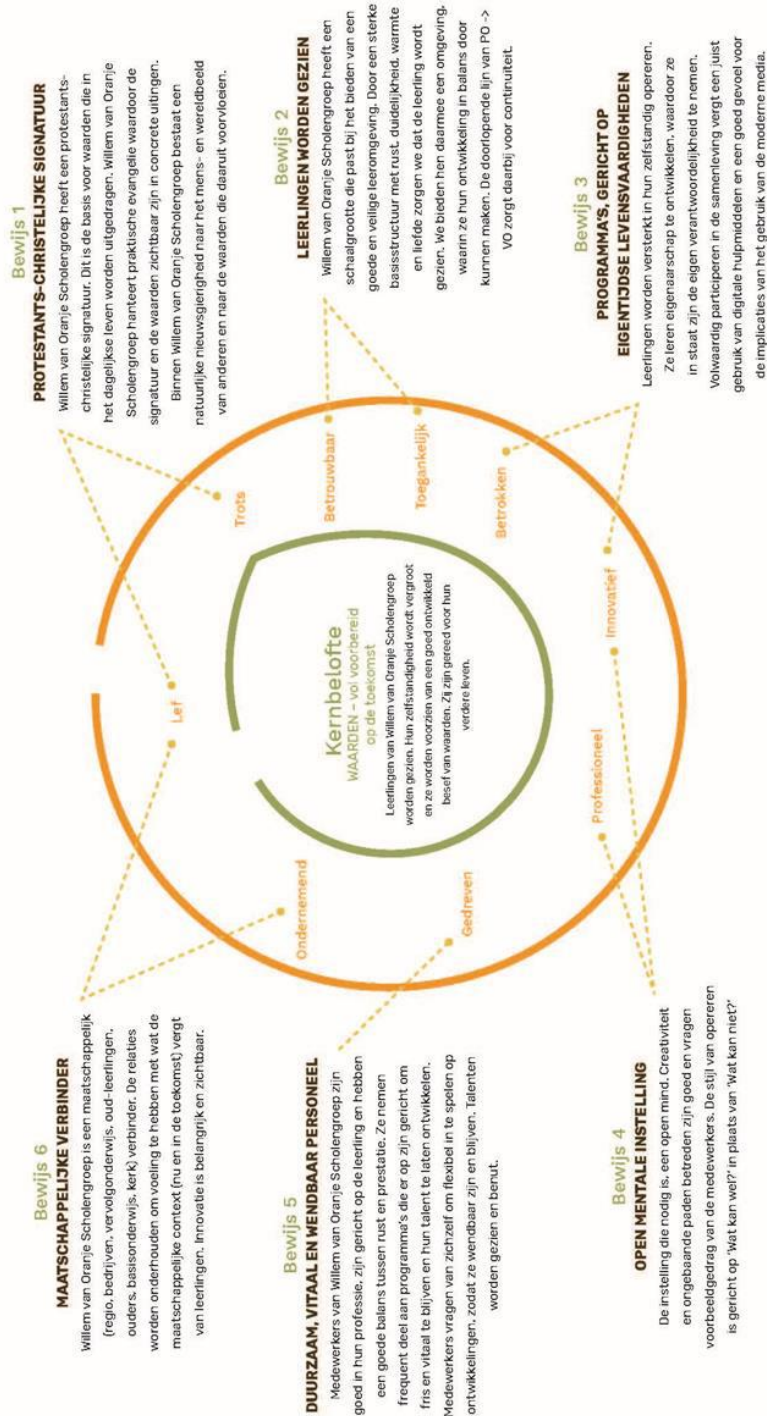
Het Willem van Oranje College heeft een medezeggenschapsraad (MR) waarin personeel, ouders/verzorgers en leerlingen zitting hebben. Eén collega vertegenwoordigt ISK Wereldschool in de MR.

Regelmatig wordt er een oproep gedaan aan zowel leerlingen als ouders om zitting te nemen in de MR. Vanwege de relatief korte verblijfsduur op ISK Wereldschool alsmede de taalbarrière is echter het animo bij zowel ouders als leerlingen om deel te nemen aan de MR nihil.

4. Vision Eye

Onze kernbelofte met de zes bewijzen en de karakteristieken:

- Karakteristieken zijn vertaald naar competenties. Drie Willem-competenties die voor alle medewerkers gelden en gekoppeld zijn aan functiebeschrijvingen.
- Bewijzen voor de periode 2017-2022 voorzien van resultaten/doelen. Deze worden voor de periode 2023-2027 herijkt voor de nieuwe (school)plan periode.



De drie Willem competentie die voor alle medewerkers gelden

Eigenaarschap (Zelfontwikkeling)	Inzicht verwerven in de eigen identiteit, waarden, sterke en zwakke kanten, interesses en ambities en op basis hiervan acties ondernemen om competenties zo nodig verder te ontwikkelen.
	zoekt actief naar persoonlijke feedback en doet hier iets mee evalueert regelmatig de eigen aanpak en wat daarin anders of beter zou kunnen laat blijken over een reëel inzicht in de eigen sterke en zwakke punten te beschikken besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling is erop gespitst zichzelf te verbreden en/of te verdiepen
Samenwerken	Op effectieve wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat ook wanneer het niet direct een persoonlijk belang dient.
	deelt kennis en ervaring met anderen staat open voor de mening en ideeën van anderen in de groep of het team signaleert wanneer anderen hulp nodig hebben en neemt taken zo nodig over laat duidelijk zien het gezamenlijk resultaat belangrijk te vinden viert successen en betreurt mislukkingen gezamenlijk
Ondernemend zijn (Initiatief)	Kansen creëren of problemen signaleren en ernaar handelen zonder af te wachten.
	komt ongevraagd met voorstellen en ideeën die bijdragen aan de kwaliteit van de organisatie komt actief met nieuwe plannen en voorstellen signaleert kansen en vertaalt deze naar voordelen voor de eigen organisatie wacht niet af, maar handelt uit zichzelf trekt activiteiten en verantwoordelijkheden naar zich toe

Kernbelofte Willem van Oranje Scholengroep

Waardenvol voorbereid op de toekomst. Leerlingen van Willem van Oranje worden gezien. Hun zelfstandigheid wordt vergroot en ze worden voorzien van een goed ontwikkeld besef van waarden. Zij zijn gereed voor hun verdere leven.

Protestants-Christelijke signatuur – bewijs 1

Afgestemd met en op de lokale omgeving van de school, geven scholen binnen Willem van Oranje Scholengroep duurzaam vorm aan onze protestants-christelijke en of algemeen christelijke signatuur. Dit is de basis voor waarden die in het dagelijkse leven worden uitgedragen.

De scholengroep leeft en werkt vanuit het evangelie waardoor de signatuur en de waarden zichtbaar zijn in concrete uitingen.

Binnen de Willem van Oranje Scholengroep bestaat een natuurlijke nieuwsgierigheid naar het mens- en wereldbeeld van anderen en naar de waarden die daaruit voortvloeien.

Medewerkers en leerlingen op de scholen van Willem van Oranje Scholengroep hebben een tolerante houding en een positief mensbeeld vanuit de christelijke waarden geloof, hoop en liefde.

2023 - 2027

- a. Elke school heeft een eigen paspoort (identiteitsdocument) afgestemd met en op de lokale omgeving.
- b. Richtlijn beschikbaar waarin duidelijk is omschreven op welke wijze de (PC-)identiteit zichtbaar moet zijn:
 - in het personeelsbeleid; medewerkers weten wat van hen gevraagd wordt. Dit wordt vastgelegd in een document: 'zo zijn onze manieren' (omgangsvormen binnen de school)
 - in communicatie met de omgeving (werving, ouders, stakeholders)

Toelichting: PC-signatuur en identiteitspaspoort verbinden met personeelsbeleid, met de organisatiecompetenties, onze do's en don'ts. Onze buitenwereld en leerlingen moeten onze 'heilige principes' merken. Uiting, doel en gedrag moeten congruent aan elkaar zijn.

- c. Christelijke waarden zijn zichtbaar in pedagogisch klimaat in de klas en (PC-)identiteit is verwerkt in (vak)werkplannen van vakgroepen/afdelingen

Protestants-Christelijke signatuur van de school

ISK Wereldschool heeft in de Willem van Oranje Scholengroep een bijzondere positie. Het is de enige school voor nieuwkomers in het SWV De Langstraat. Dat maakt de leerlingpopulatie uniek; een smeltkroes van religies en culturen. Onze Christelijke identiteit wordt zichtbaar in:

1. Collegiale consultatie; voorbeeldgedrag van onze medewerkers en leerlingen waarin we laten zien en merken dat iedere leerling welkom, uniek en waardevol is en dat we leren van en met elkaar.
2. Een open en gastvrije houding van medewerkers en leerlingen voor andere culturen en gebruiken.

Beginsituatie

Vanuit de historie is de achtergrond van de medewerkers zeer divers. Bij het aanstellen van vaste medewerkers wordt, naast de benodigde bevoegdheid en bekwaamheid, rekening gehouden met de signatuur van de school.

De doorlopende instroom van leerlingen maakt echter dat zo'n 20% van de medewerkers via een flexorganisatie op ISK Wereldschool werkt. Bij het aanstellen van medewerkers die deel uitmaken van de flexibele schil, is bekwaamheid en bevoegdheid een eerste aandachtspunt.

Ambities voor 2023-2027

Collegiale consultatie

De komende jaren zal de natuurlijke nieuwsgierigheid naar het mens- en wereldbeeld van anderen en de waarden die daaruit voortvloeien, centraal blijven staan. Gedreven door naastenliefde zullen respect en harmonie de belangrijkste uitgangspunten blijven. Collegiale ondersteuning wordt opgezet om te leren van en met elkaar doordat lesbezoeken de norm gaan worden van een goede samenwerking tussen medewerkers en leerlingen. Het team streeft ernaar om collegiale consultatie tot een tweede natuur te maken van alle lesgevende docenten.

Open en gastvrij

Er is een open, luisterende houding naar alles wat anders is dan men gewend is. Er is waardering voor de mening van elkaar mits deze op een respectvolle wijze wordt geuit. Loyaliteit en kansen geven zijn voorbeelden die passen bij onze normen en waarden. Medewerkers hebben aandacht voor de mens dichtbij en veraf. Er wordt de komende jaren een identiteitsdocument voor ISK Wereldschool ontwikkeld.

Leerlingen worden gezien – bewijs 2

We kennen onze leerlingen en medewerkers. We weten van iedere leerling en medewerker wie hij/zij is, wat hij/zij kan en nodig heeft om zich verder te ontwikkelen.

-Scholen binnen Willem van Oranje Scholengroep hebben een schaalgrootte die past bij het bieden van een goede en veilige leeromgeving.

Door een sterke structuur met rust, duidelijkheid, warmte en liefde zorgen we dat de leerling wordt gezien. We bieden hen daarmee een omgeving, waarin ze hun ontwikkeling in balans door kunnen maken. De doorlopende lijn zorgt daarbij voor continuïteit.

2023 - 2027

- a. De basisstructuur is op orde, zodat rust, duidelijkheid en voorspelbaarheid wordt geboden aan de leerlingen.
- b. Leerlingen krijgen onderwijs dat aansluit bij hun mogelijkheden en tempo.
- c. Leraren hebben de overtuiging dat maatwerk en flexibilisering nodig zijn om leerlingen te zien en zich te laten ontwikkelen.
- d. Willem van Oranje Scholengroep beschikt over leerlinggebonden informatie waaruit blijkt wie de leerling is, wat de potentie is en wat nodig is om deze potentie tot ontwikkeling te brengen. De ontwikkeling van de leerling wordt gevolgd.
- e. Bewijzen van het Vision Eye zijn voorzien van do's en don'ts
 - gedragingen/attitude van medewerkers m.b.t. het zien van de leerlingen (zie ook bewijs 1b.)
- f. Scholen geven onderwijs vorm op basis van een basisprogramma en er is voor tenminste 20% ruimte voor maatwerk in inhoud en organisatie (rooster).
- g. Willem van Oranje scholen leveren maatwerk en zorgen daarbij voor een flexibele inrichting van het onderwijs.

Leerlingen worden gezien

Met een duidelijke structuur waarin rust, warmte en liefde centraal staat, bieden we de leerlingen een omgeving om hun ontwikkeling in balans door kunnen maken. De leerlingen hebben aandacht en worden écht gezien door:

1. Een overzichtelijk gedragsdocument waarin het welbevinden van de leerling centraal staat.
2. Loopbaanbegeleiding

Beginsituatie

Het onderwijs is voornamelijk docent-gestuurd waarbij docenten steeds beter maatwerk aanbieden en kunnen omgaan met verschillen in de les en met verschillen tussen leerlingen.

Gedragdocument

ISK Wereldschool heeft gedragsregels opgesteld om leerlingen structuur, duidelijkheid en een veilig leerklimaat te bieden. Er wordt geïnvesteerd in een goede vertrouwensband, een prettig schoolklimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Ongewenst gedrag wordt op tijd gesignaleerd en er wordt op een eenduidige manier gehandeld.

Loopbaanbegeleiding

Loopbaanontwikkeling (LOB) zorgt ervoor dat jongeren meer zicht krijgen op hun kwaliteiten en mogelijkheden zodat ze een passende vervolgopleiding kunnen kiezen of een baan kunnen vinden. Juist voor jongeren die nog niet zo lang in Nederland zijn is het belangrijk om deze zaken tijdig te ontdekken. LOB zorgt ervoor dat jongeren in hun kracht gezet worden en een concreet doel hebben voor de toekomst.

Programma's gericht op eigentijdse vaardigheden – bewijs 3

Leerlingen leggen in het PO en VO de basis voor hun toekomst.

Toekomstgericht onderwijs bestaat uit een curriculum waarin leerlingen een vaste basis aan kennis en vaardigheden opdoen, waarmee ze vakoverstijgend leren denken en werken en hun kennis en vaardigheden verdiepen en verbreden, met hun eigen mogelijkheden en interesses als leidraad, zich als persoon vormend waar het gaat om de persoonsontwikkeling van hun identiteit, talent, hun creativiteit en een gezonde leefstijl.

Leerlingen worden versterkt in hun zelfstandig opereren. Ze leren eigenaarschap te ontwikkelen, waardoor ze in staat zijn de eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Volwaardig participeren in de samenleving vergt een juist gebruik van digitale hulpmiddelen en een goed gevoel voor de implicaties van het gebruik van de moderne media.

Leerlingen volgen allemaal een basisprogramma (waarin gedifferentieerd werken, omgaan met verschillen als basisdidactiek wordt gezien) en er is ruimte voor het formuleren van hun eigen onderwijsprogramma, waarin 21^{ste}-eeuwse vaardigheden en gebruik van media onderdeel zijn. Tevens kunnen leerlingen omgaan met succes en tegenslagen.

De uitdaging is om de aandacht te gaan verleggen naar ontwikkeling, daaruit volgt dan resultaat.

2023 - 2027

- a. In het onderwijs op de scholen staat de ontwikkeling en het talent van de leerling centraal. De onderwijsinhoud is daaraan ondersteunend.
- b. De basis is op orde en voor alle kennis- en ontwikkelgebieden (vakken) is in (vakwerk)plannen deze basis aan vereiste kennis en vaardigheden beschreven. 21^{ste}-eeuwse vaardigheden zijn opgenomen in het curriculum.
- c. De kwaliteit van het onderwijs van Willem van Oranje scholen wordt bepaald door de mate waarin we erin slagen leerlingen voor te bereiden op een passende plaats in een dynamische samenleving. Daarbij is enerzijds een gezonde basis van kennis en vaardigheden nodig en anderzijds het aanleren van adequate levensvaardigheden.
- d. Scholen verantwoorden zich jaarlijks op de kwaliteitsdomeinen van de onderwijsinspectie. Resultaten worden voorzien van concrete acties om bereikte resultaten te borgen en/of te verbeteren.
- e. Naast kwalificatie is socialisatie en brede vorming (subjectificatie) een wezenlijk onderdeel van het leerprogramma. Naast aandacht voor kernvakken is er ruimte voor brede vorming en ontwikkeling van individuele potentie.
- f. Scholen hebben een beleidsplan basisvaardigheden. Het werken aan en vanuit de basisvaardigheden is onderdeel van de dagelijkse onderwijspraktijk.
- g. In ieder (vak)werkplan is duidelijk opgenomen op welke wijze duurzame, aan de samenleving bijdragende competenties (onder andere de basisvaardigheden) zijn verwerkt in het leerplan.
- h. Leraren gaan leerlingen voor in levensvaardigheden (wat betekent voorbereid zijn op de toekomst?).
- i. Leerlingen zijn verantwoordelijk voor eigen leerdoelen.

Programma's gericht op eigentijdse vaardigheden

Goed integreren in de Nederlandse samenleving is de basis voor de toekomst van ISK-leerlingen. We stimuleren onze leerlingen om proactief te zijn en maken hen bewust dat iedere keuze gevolgen heeft voor henzelf en anderen.

De eigentijdse vaardigheden op onze school worden zichtbaar voor leerlingen door meer aandacht voor:

1. woordenschatontwikkeling en lezen.
2. burgerschapsvorming.

Beginsituatie

NT2 – onderwijs;

De vaksectie Nederlands heeft zich ten doel gesteld de Nederlandse (NT2) taal aan deze jongeren aan te leren. Brede beheersing van de taal maakt het leerlingen mogelijk om intensief deel te nemen aan de verschillende aspecten van het maatschappelijk leven. Met name taalbeheersing in al zijn uitingsvormen (de gebieden Lezen, Luisteren, Spreken, Schrijven) is onontbeerlijk voor de ontwikkeling van de sociale redzaamheid; een voorwaarde om te groeien naar volwaardig burgerschap.

Rekenen/wiskunde;

Taal en rekenen vormen de basis van ons onderwijs. Deze basis is nodig om de talenten van de leerlingen zo optimaal mogelijk te kunnen ontplooien zodat zij later goed kunnen functioneren in de Nederlandse maatschappij. Door middel van verschillende werkvormen en leersituaties werkt de leerling zelfstandig en in eigen tempo aan de lesstof. Gedurende de les vinden meerdere instructiemomenten plaats om aan ieders behoefte te kunnen voldoen.

Ambities voor 2023-2027

Woordenschatontwikkeling en lezen

Voor een succesvolle doorstroom naar het reguliere onderwijs is een uitgebreide woordenschat cruciaal. De basis voor de Nederlandse taalvaardigheid wordt gelegd waarbij het essentieel is om kennis te maken met diverse taalsituaties en bijbehorende woorden. Deze woordenschat is de basis voor goed leesonderwijs, leesbeleving en leesbevordering.

Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming heeft tot doel om leerlingen te ondersteunen bij het begrijpen en omgaan met verschillen in cultuur, identiteit en omgaan met conflicten, terwijl ze ook worden gestimuleerd om eigentijdse levensvaardigheden te ontwikkelen en een open mentaliteit te hebben. De verbinding tussen school, de buurt en de maatschappij wordt bevorderd.

Open mentale instelling bij medewerkers – bewijs 4

Medewerkers van Willem van Oranje scholen willen zich continu blijven verbeteren en leerlingen maximaal voorbereiden op de complexe samenleving.

De instelling die nodig is, is een open mind. Creativiteit en ongebaande paden betreden zijn goed en vragen voorbeeldgedrag van de medewerkers. De stijl van opereren is gericht op: 'Wat kan wel?' in plaats van 'Wat kan niet?'.

Docenten zijn multipliers voor hun leerlingen.

- Leraren begeleiden leerlingen in hun ontwikkeling en leerproces.
- Leraren stellen vragen en zenden geen inhoud.
- Leraren geven waardering aan leerlingen ➡ focus op talenten, minder, of niet, op wat leerlingen niet kunnen.

De uitdaging is om de aandacht te gaan verleggen naar ontwikkeling, daaruit volgt dan resultaat.

2023 - 2027

- a. Iedere medewerker heeft zicht op zijn/haar talenten en beschikt over een TMA vanuit de 3 Willem-competenties en de specifieke functiecompetenties. De analyse is verrijkt met 360° feedback.
- b. Medewerkers zien het belang van talentontwikkeling en eigenaarschap op zelfontwikkeling.
- c. Collegiale consultatie en intervisie maken regulier onderdeel uit van de samenwerking. Medewerkers vertonen eigenaarschap om maximaal zelfinzicht te hebben (en benutten daarbij feedback van anderen) en door op relevante terreinen (in teams) deskundigheidsbevordering te organiseren.
- d. In het jaarlijkse ontwikkelgesprek worden afspraken gemaakt over ontwikkeling en scholing.
- e. De scholen zijn professionele en lerende organisaties. Medewerkers leren van elkaar (in teams) en dat geldt ook tussen medewerkers en leerlingen.
- f. Medewerkers hebben zichtbaar contacten in de buitenwereld (aansluitend onderwijs, bedrijven) zodat ze kennis hebben van wat in de 'buitenwereld' van leerlingen gaat worden gevraagd.
- g. Medewerkers zijn multipliers. Capaciteiten/talenten van medewerkers worden ingezet.
- h. Medewerkers van Willem van Oranje zijn trots op de organisatie en nemen als vanzelfsprekend een ambassadeursrol op zich.

Open mentale instelling bij medewerkers

Onze medewerkers hebben lef en durven ongebaande paden te betreden. Ze zijn op zoek naar verbetering om onze leerlingen maximaal voor te bereiden op een complexe samenleving.

Medewerkers met een open mentale instelling zijn medewerkers die:

1. De basis op orde hebben (leskwaliteit);
2. verantwoordelijk zijn voor (zelf)ontwikkeling en daarvoor feedback geven en vragen aan anderen;
3. keuzes kunnen maken waardoor ruimte wordt ervaren om de taken te doen die gevraagd worden.

Beginsituatie

De medewerkers zijn gepassioneerd en zelfstandig. De fluctuatie in leerlingaantallen maakt dat het verloop van tijdelijke medewerkers groot is. Bij het aanstellen van die tijdelijke medewerkers zijn met name bevoegdheid, bekwaamheid en ervaring essentieel.

Ambities voor 2023-2027

Leskwaliteit; de basis op orde

De docenten binnen ISK Wereldschool zijn professioneel op het gebied van NT2-onderwijs. We streven naar een open mentale instelling van de docenten, zodat ze op een creatieve manier lesgeven. We gebruiken veel coöperatieve werkvormen om het leerrendement te vergroten. De medewerkers zijn gericht op "Wat kan wel?" in plaats van "Wat kan niet?". Door duidelijke leerdoelen te benoemen en daarop te evalueren betrekken we de leerlingen bij hun eigen leerproces.

Ontwikkeling

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar ontwikkeling. Om in beweging te komen en om in beweging te blijven is een veilige omgeving nodig waarin feedback wordt gegeven en ontvangen. Ook aan de omgeving wordt input gevraagd over verschillende thema's zoals de kwaliteit van het onderwijs, de veiligheid en de gastvrijheid.

Keuzes maken

Ruimte zoeken binnen de taak die gevraagd wordt. Keuzes kunnen en willen maken. Enerzijds faciliteert de organisatie als medewerkers werkdruk ervaren (en vastlopen). Anderzijds is het de medewerker zelf die proactief de ruimte zoekt en vindt om duurzaam te functioneren. Het vraagt creatief denken, duidelijkheid en veel vragen stellen van leidinggevenden die de gesprekken hierover voeren met hun teamleden.

Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel – bewijs 5

In onze scholen heeft iedere medewerker zijn eigen verantwoordelijkheid en krijgen schoolteams de ruimte om het werk zo in te richten als bij hun leerlingen of uit te voeren werkzaamheden (onderwijsondersteunend personeel) past.

Werknemers voelen zich erkend en gesteund door schoolontwikkelingen en werkomstandigheden waar ze zelf over meepraten.

Medewerkers van Willem van Oranje Scholengroep zijn goed in hun professie, zijn gericht op de leerling en hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen.

Medewerkers vragen van zichzelf om flexibel in te spelen op ontwikkelingen, zodat ze wendbaar zijn en blijven. Talenten worden gezien en benut.

De medewerker is en voelt zich vitaal en wordt gezien in de eenheid waar de dagelijkse werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit uit zich door rust, duidelijkheid, warmte, liefde, feedback van elkaar en een duidelijke ontwikkelingsvraag.

De kwaliteit van de m/v voor de klas maakt het verschil. Hoe komen medewerkers maximaal in hun kracht? Medewerkers zijn voor scholen het belangrijkste kapitaal. Onze mensen (bedrijfsmiddelen) moeten fit en vitaal zijn. Het werk dat zij doen moet maakbaar en haalbaar zijn.

Het begint bij jezelf. In welke mate ben je in staat te komen tot zelfreflectie? Medewerkers staan aan het stuur van hun eigen leven/ontwikkeling. Ben ik bezig aan waar ik goed in ben, waar ligt mijn talent?

Zelfdeterminatiemethode

- *Autonomie - vrijheden om zelf keuzes te maken*
- *Vertrouwen door succeservaringen (competent-zijn; werken vanuit wat je kunt, waar je goed in bent)*
- *Relatie - Verbondenheid - waardering - gezien worden*

2023 - 2027

- a. Medewerkers van Willem van Oranje voldoen aan de vereiste en gewenste bekwaamheid.
- b. Op basis van inzichten uit de TMA komen medewerkers zelf in beweging.
- c. Leidinggevendenden zijn bekwaam in talentmanagement en beheersen de competenties die horen bij het Multipliers-leiderschap.
- d. Medewerkers worden multipliers voor hun leerlingen en volgen daarvoor aangeboden modules: 'hoe word ik een multiplier?'
- e. Medewerkers nemen deel aan activiteiten die bijdragen aan rust, oprispen en innovatie.
- f. Medewerkers en leidinggevendenden geven het goede voorbeeld.
- g. In de schoolplannen zijn duidelijke en haalbare keuzes gemaakt waar tijd en energie in 'mag' worden gestoken.
- h. Medewerkers snappen en delen de noodzaak van het maken van keuzes en committeren zich aan deze keuzes.
- i. Medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor opdrachten die voor hen maakbaar en haalbaar zijn.
- j. Medewerkers leggen jaarlijks verantwoording af over de inzet van ontwikkeltijd en hun resultaten als onderdeel van het ontwikkelgesprek

Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel

Medewerkers hebben hun eigen verantwoordelijkheid en worden erkend en gesteund door schoolontwikkelingen en werkomstandigheden waar ze zelf over meepraten.

Medewerkers die duurzaam, vitaal en wendbaar zijn:

1. werken en leren met plezier, passie en enthousiasme;
2. hebben de basis op orde;
3. worden uitgedaagd op hun talent.

Beginsituatie:

Medewerkers beschikken over een bevoegdheid of realiseren dat binnen 2 jaar. Ze hebben twee keer per jaar een gesprek met hun leidinggevende. Elk jaar wordt volgens een vast programma de tevredenheid getoetst met enquêtes van Kwaliteitsscholen die onder diverse geleidingen wordt afgenomen. De scores die medewerkers ontvangen zijn over het algemeen ruim boven de benchmark. Ook geeft de uitkomst van elke enquête aanleiding voor collega's om zaken te evalueren en bij te stellen.

Ambities voor 2023-2027

Medewerkers die met plezier, passie en enthousiasme hun werk doen

Aan deze doelstelling wordt dagelijks gewerkt door leidinggevendenden, maar allereerst door de medewerker zelf. Enthousiaste, positieve en gemotiveerde medewerkers geven enthousiaste, positieve en gemotiveerde leerlingen. Op een plaats waar je zoveel uren werkt en leert, is het belangrijk dat je er met veel plezier aanwezig bent en het handelingsvermogen hebt om je taken goed uit te voeren.

Wat betekent de basis op orde:

- Medewerkers zijn bevoegd, passend bij hun functie.
- Medewerkers hebben de ambitie om zich te blijven ontwikkelen. Dit kan bijv. door scholing of het behalen van een extra onderwijsbevoegdheid waardoor zij flexibeler inzetbaar zijn.
- Tevreden leerlingen, ouders en naaste medewerkers.
- Medewerkers voldoen tot in zekere mate aan de 'Willemcompetenties'. Je conformeren aan de schoolafspraken is belangrijk om in de basis goed te functioneren. Elke medewerker wordt daar jaarlijks op bevraagd in de gesprekkencyclus met de leidinggevende.
- Goede resultaten. Het inspectiekader moet voldoende zijn. En ook de kwaliteit van het primaire proces moet aangaande de 7 landelijk gehanteerde competenties op orde zijn. <https://ctmeter.nl/onderwijs/voortgezet-onderwijs/competenties/>

Ontwikkelen van talenten

Medewerkers die hun talenten benutten hebben meer energie en werkplezier en zijn ook productiever zijn voor organisaties. Om die reden wordt ingezet op het ontwikkelen van de talenten van medewerkers.

Maatschappelijk verbinder – bewijs 6

Scholen realiseren hun opdracht in hun directe omgeving. Educatieve regionale kracht wordt vergroot door samenwerken met de diverse partners uit de omliggende streek. Regionale oriëntatie van de school opent meer mogelijkheden om levensecht, aansprekend onderwijs te ontwikkelen en om bijvoorbeeld jeugdzorg beter bereikbaar te maken.

Bij krimp van leerlingaantallen zetten we in op het behouden van diversiteit van onderwijsaanbod. Ook dit vraagt om samenwerking met anderen in de regio.

Willem van Oranje Scholengroep is een maatschappelijk (regio, bedrijven, vervolgonderwijs, oud-leerlingen, ouders, basisonderwijs, kerk) verbinder.

De relaties worden onderhouden om voeling te hebben met wat de maatschappelijke context (nu en in de toekomst) vergt van leerlingen. Innovatie is belangrijk en zichtbaar.

We zijn nieuwsgierig naar de vraag en verwachtingen van de afnemers, ouders en toeleverende scholen. De verwachtingen die zij van onze leerlingen hebben, willen wij zo goed mogelijk beantwoorden vanuit de gedachte wat kan wel in plaats van wat kan niet.

Onze respons moet leiden tot een afgewogen beweging op innovaties en veranderingen in ons onderwijs. Die respons moet leiden tot meer vertrouwen en positief imago van onze organisatie.

2022

- a. Willem van Oranje wordt in de omgeving gezien als scholengroep die aansluit bij de maatschappelijke behoeften en ontwikkelingen.
- b. Willem van Oranje-scholen organiseren periodiek sessies (panels) met relevante partijen uit de omgeving. De uitkomsten van deze sessies worden gebruikt om tot innovatie van het onderwijs te komen.
- a. Het onderwijs wordt opengesteld voor gastdocenten uit de omgeving van de scholen.
- b. Ook met ouders van (voormalige) leerlingen worden regelmatig sessies georganiseerd om tot aanpassingen en verbeteringen van het onderwijs te komen.
- c. Leerlingen oriënteren zich bewust op zichzelf en op hun verdere leven (socialisatie, subjectificatie). De uitkomsten daarvan zijn terug te vinden in verbetervoorstellen.
- d. Leerlingen vinden gemakkelijk een plaats in vervolgonderwijs of in een loopbaan.
- e. In vervolgonderwijs en omgevingsbedrijven worden leerlingen van Willem van Oranje ervaren als 'fit-for-the-job'.

De school als maatschappelijk verbinder

Regionale oriëntatie en samenwerking opent mogelijkheden om in een maatschappelijke context verbindend onderwijs te ontwikkelen.

De school als maatschappelijk verbinder betekent:

1. Participeren in voedingsgebied;
2. Jongerenwerkers in de school;
3. De maatschappij binnen laten komen en zelf naar buiten treden.

Beginsituatie

De participatie en betrokkenheid van ouders is vanwege de taalbarrière laag. Op diverse plekken wordt verbinding gemaakt met partners van de doelgroep van ISK Wereldschool.

Ambities voor 2023-2027

Participatie in voedingsgebied

ISK Wereldschool is specialist in Eerste Opvang Anderstaligen (EOA) en wil een partner zijn in de samenwerking met andere scholen, instanties, organisaties en instellingen. Op alle plaatsen waar jongeren bij elkaar komen, is onderlinge afstemming en verbinding een 'must'. Met elkaar uitdragen dat het welbevinden en het welzijn van jongeren onze prioriteit heeft, legitimeert een duidelijke aanpak, een open communicatie en een daadkrachtig optreden. Er wordt proactief gezocht naar verbindingen met alle instanties binnen en het voedingsgebied van de school en met landelijke organisaties die werken met nieuwkomers in Nederland.

Jongerenwerkers in de school

De jongerenwerkers van de omliggende gemeentes zijn werkzaam in de school en begeleiden leerlingen op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling, sociale contacten en het zoeken naar een hobby, sport en/of werk. Daarnaast motiveren zij de leerlingen om deel te nemen aan activiteiten in de buurt.

Outside in - Inside out

De school leeft niet in een eigen wereld met gesloten deuren. Juist een tegenovergestelde attitude is nodig om aan te kunnen sluiten bij de veranderende omgeving. Gastlessen, inzet van vrijwilligers, stages, zijn voorbeelden van hoe je als school de deuren opent voor actualiteit, samenwerking en innovatie. Er worden relaties aangegaan en onderhouden om voeling te houden met de maatschappelijke context.

Het efficiënt inzetten van eigen middelen ten gunste van de maatschappij hoort ook bij een open en gastvrij beleid. Met participeren en samenwerken laat ISK Wereldschool zien dat het meer is dan een plaats waar onderwijs wordt gegeven. Samenwerken en investeren is nodig om daadwerkelijk te verbinden.

Vaststelling

Dit schoolplan is vastgesteld door het College van Bestuur van de Willem van Oranje Scholengroep en de directie van de school op (datum) te Waalwijk.

J.M. de Bruin
Voorzitter College van Bestuur

C. van Strien
ISK Wereldschool

De medezeggenschapsraad heeft conform artikel 22b instemming verleend op (datum) te Waalwijk.

Drs. N. van de Laar
Voorzitter MR