




toekomst
schoolplan
in
uitvoering
2022-2025

Voorwoord

“Toekomst in uitvoering” is de slogan die Scholengemeenschap Were Di een aantal jaren geleden gekozen heeft. De school is voortdurend bezig om in te spelen op ontwikkelingen die zich in de toekomst kunnen voordoen. Is de toekomst te voorspellen? Nee, dat is ze niet en juist daarom moet ze constant in ons achterhoofd aanwezig zijn. Onderwijs mag niet blijven hangen in successen, maar moet dynamisch zijn en voorbereiden op de toekomst.

Het vorige schoolplan ging al uit van dit gegeven. In het vorige schoolplan gingen we uit van vier pijlers. Bij de realisatie van dit schoolplan bleek al snel dat de vierde pijler, gepersonaliseerd onderwijs, voortdurend terugkwam bij de andere drie pijlers. We kiezen er nu voor om duidelijk te zijn, herhalingen te vermijden en dus deze vierde pijler onder de andere drie te laten vallen. Dit schoolplan gaat uit van de volgende drie pijlers:



- Persoonlijke ontwikkeling
- Anticiperen op de toekomst
- Inspirerend onderwijs

Het schoolplan dat nu voor u ligt heeft een lange weg doorlopen. Er is een kerngroep schoolplan gevormd die de stappen om dit schoolplan te maken heeft gezet. Deze groep heeft zich laten voorlichten door een deskundige uit het bedrijfsleven die vaak werkt met dit soort beleidsplannen. En hoewel de aanpak in een bedrijf anders is dan in een school zijn deze adviezen ter harte genomen. Er is een sterkte-zwakte analyse (SWOT) afgenomen binnen de diverse gremia. Deze SWOT vormt het uitgangspunt van dit schoolplan. In hoofdstuk 5 staan de actiepunten die uit de SWOT zijn gekomen. Daar wordt een nadere toelichting gegeven. Het schoolplan is een visiedocument: waar willen we naartoe? Het laat zien waar de school op inzet en hoe het onderwijs vormgegeven gaat worden. Vanuit dit schoolplan wordt het onderwijs op Were Di de komende jaren vormgegeven. Het “wat” staat in het schoolplan het “hoe” wordt gezamenlijk gedaan. De ambitie voor de komende vier jaar wordt beschreven. Om deze ambitie te kunnen plaatsen wordt begonnen met een, niet uitputtende, beschrijving van de school.

Edward de Gier
Toine Hurkx
Cynthia Veerman

Valkenswaard, januari 2022

Inhoud

	Inleiding	
	Missie, Visie en Kernwaarden	4
Hoofdstuk 1	Onze school: een beschrijving	6
Hoofdstuk 2	De leerling en de drie pijlers	
	Persoonlijke ontwikkeling	8
	Anticiperen op de toekomst	9
	Inspirerend onderwijs	11
Hoofdstuk 3	De medewerker en de drie pijlers	
	Persoonlijke ontwikkeling	12
	Anticiperen op de toekomst	13
	Inspirerend onderwijs	14
Hoofdstuk 4	De omgeving en de drie pijlers	
	Persoonlijke ontwikkeling	15
	Anticiperen op de toekomst	15
	Inspirerend onderwijs	17
Hoofdstuk 5	Plan van aanpak	18
	Referenties	20
	Bijlagen	
	Bijlage I: Organogram	21
	Bijlage II: Werkwijzer kwaliteit	22
	Bijlage III: Aantal doorstromers vmbo-4 naar havo-4	24



“
Alles kan, als je maar durft.
 Karin Felling, docent Nederlands
 ”

Inleiding



Naast vaardigheden vormen buitenschoolse activiteiten een meerwaarde voor de medewerkers en leerlingen.

Marcel Driessen, docent muziek en ckv

Were Di is onderdeel van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs en maakt deel uit van het samenwerkingsverband RSV PVO Eindhoven en Kempenland. Were Di heeft een onderwijsaanbod van vmbo basisberoepsgerichte leerweg tot en met gymnasium en is gehuisvest in drie onderwijsgebouwen en een sportgebouw. De directie bestaat uit de rector en twee conrectoren. Were Di werkt met onderwijsteams, bedrijfsvoeringsteams en teams ter ondersteuning van het onderwijs: ieder team wordt geleid door een teamleider. Deze teamleiders vormen samen met de directie de schoolleiding (bijlage I, organogram). Naast onderwijsteams zijn er schoolbrede vaksecties, met per sector een vaksectie-aanspreekpunt.

Meer dan 90% van de kinderen uit Valkenswaard komt hier naar school en daardoor is de school medebepalend voor de samenleving in Valkenswaard. Daarnaast vervult Were Di een regionale functie: leerlingen uit de omgeving van gemeente Cranendonck tot en met de gemeenten Bergeijk en Eindhoven fietsen of bussen iedere dag naar onze school. Ouders, basisonderwijs, vervolgonderwijs en bedrijfsleven vormen een cirkel rondom de school.



Mogelijkheden en begeleiding bieden aan onze leerlingen om te groeien en hun persoonlijke doelen te behalen. We zijn er voor al onze leerlingen.

Jersel Hazel, docent Nederlands

Wat vindt Were Di belangrijk? Wat wil de school met haar onderwijs bereiken? We sluiten aan bij Koers 2023 van OMO (OMO, 2015), het bijbehorende intensiveringsplan Bewegen in Balans (OMO, 2020) en we laten ons inspireren door de OMO-notitie 'Zingeving en goed onderwijs' (OMO, 2018). Onze kijk op het onderwijs is terug te vinden in de missie en visie.

MISSIE

In een veilige en inspirerende omgeving biedt Were Di uitdagend en betekenisvol onderwijs dat leidt tot het ontdekken, ontwikkelen en verwerven van kennis, vaardigheden, persoonlijke kwaliteiten, waarden en normen.

VISIE

De school wil een bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van jonge mensen, rekening houdend met de tijd en de maatschappij waarin ze leven, door:

- Leerlingen inzicht te geven in hun rol als wereldburger: bewust maken van hoe mensen met elkaar omgaan en mediawijs maken.
- Leerlingen hun ambitie en talenten te laten ontdekken en waarderen en deze via loopbaanoriëntatie te vertalen naar mogelijkheden voor de toekomst.
- Leerlingen inzicht te geven in de manieren waarop ze iets leren en daarin de voor hen beste weg te kiezen.
- Leerlingen zicht op waarden te geven om daarmee een eigen normbesef te ontwikkelen.
- Het besef dat je van en met elkaar leert, docenten en leerlingen, zowel fysiek als online.

KERNWAARDEN

We hanteren de volgende vijf kernwaarden bij de realisatie van de drie pijlers:

- Vertrouwen
- Verantwoordelijkheid
- Vakmanschap
- Verbinding
- Veiligheid

“

*Leren doe je van, met
en DOOR elkaar.*

*Marlies van de Wijdeven, docent Zorg en
welzijn en Geschiedenis)*

”



Onze school: een beschrijving

Were Di heeft twee vormen van onderwijs: regulier onderwijs en natuurlijk leren. Onder regulier onderwijs wordt verstaan onderwijs waarbij de docent de leerstof overziet, ter verwerking aanbiedt en de werkzaamheden in de klas structureert. Bij natuurlijk leren stuurt de leerling zelf: niet de docent, maar de leerling bepaalt wat hij gaat doen. Deze tweede vorm van onderwijs is Were Di Drie. Het gaat bij deze vorm van onderwijs om de drie dimensies die je nodig hebt om goed te kunnen leren: hoofd, hart en handen. Sinds 2005 wordt deze vorm van onderwijs aangeboden op het vmbo en in 2019 is havo/vwo daarbij gekomen. Op dit moment is er al veel samenwerking tussen vmbo en havo/vwo, maar het is de bedoeling dat de beide teams in elkaar zullen opgaan. Het uitgangspunt van Were Di Drie is immers hetzelfde: de leerling bepaalt zelf zijn leerproces, het tempo en het niveau.

Were Di heeft een aantal jaren geleden gekozen voor een brugklasgebouw waarin alle brugklasleerlingen bij elkaar zitten. Binnen regulier onderwijs wordt gewerkt met dakpanklassen: twee onderwijsniveaus zitten bij elkaar in de klas. We onderscheiden basis beroepsgericht/kaderberoepsgericht, kader beroeps/gemengd theoretisch, gemengd theoretisch/havo, havo/vwo. Daarnaast is er een kleine klas voor kader/gemengd theoretische leerlingen die meer aandacht nodig hebben en een aparte atheneumklas en een gymnasiumklas. De discussie loopt of we overgaan tot een gezamenlijke vwo-brugklas. In de brugklas wordt bekeken welke vervolgstap de leerling gaat maken. Om deze vervolgstap goed te kunnen bepalen zijn er diverse contacten met ouders en leerlingen door middel van driegesprekken en individuele gesprekken.

Na de brugklas komt de leerling in een van de volgende tweede klassen: basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, gemengd theoretisch, havo, atheneum of gymnasium. Daarnaast is er een verlengde brugklas in leerjaar 2 voor leerlingen bij wie het nog niet helemaal duidelijk is of ze beter op hun plek zijn op gemengd theoretisch of op havo. Were Di werkt met onderwijsteams en teams in de bedrijfsvoering die worden aangestuurd door een teamleider. Ieder team maakt jaarlijks zijn eigen teamplan met daarin de doelen voor het komend jaar. Deze teamplannen zijn altijd gekoppeld aan het schoolplan.

Het digitale onderwijs wordt steeds belangrijker. De medewerkers hebben grote sprongen gemaakt in het verzorgen van digitale lessen. Het gevolg is nu in ieder geval dat leerlingen die gedurende langere tijd ziek zijn hun onderwijs via MS Teams kunnen blijven volgen. De samenwerking met andere scholen wordt nadrukkelijk gezocht om op die manier kleine groepen in de bovenbouw overeind te kunnen houden.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben we kritisch naar het onderwijs gekeken op drie niveaus: school, team en individu. Ouders, leerlingen en docenten hebben vragenlijsten ingevuld en zo is een beeld ontstaan welke interventies worden ingezet. Nadrukkelijk is er gekozen voor interventies die ook op langere termijn meerwaarde kunnen bieden. Wat uit het NPO duidelijk werd is dat met name het sociaal welbevinden heeft geleden onder de lockdown. De komende jaren wordt het verbeteren van deze sociale component als doel in plannen meegenomen.



De deur tussen school en maatschappij gaat verder open.

Daan de Reuver, coach Were Di Drie

Were Di heeft ingezet op een integratie van de bedrijfsvoering, de ondersteunende diensten en het onderwijs. In de diverse portefeuilles die de school heeft, zitten altijd een lid van de directie, twee teamleiders onderwijs, een teamleider van de bedrijfsvoering en soms ook docenten of medewerkers van de ondersteunende diensten. In deze portefeuilles komen nieuwe beleidsdocumenten tot stand, worden bestaande beleidsdocumenten geëvalueerd en eventueel aangepast. Deze beleidsdocumenten worden altijd besproken in de teams waarop ze van toepassing zijn. De stukken bevatten een koppeling met het schoolplan. Ieder beleidsstuk heeft een hoofdstuk kwaliteit waarin beschreven wordt hoe het beleid meetbaar is en of merkbaar wordt. Het schoolplan en de daarbij behorende teamplannen vormen het fundament van ons kwaliteitsinstrument. De werkwijzer kwaliteit is bedoeld als praktisch werkdocument om inzicht te krijgen in de kwaliteitsgebieden die Were Di en de inspectie voor het onderwijs belangrijk vinden (bijlage II, werkwijzer kwaliteit).

Goed onderwijs is meer dan kennis alleen. In de rest van dit plan komen we daarop terug. Naast vaardigheden vormen ook buitenschoolse activiteiten een meerwaarde voor de medewerkers en leerlingen. We geven een paar voorbeelden: iedere twee jaar is er een musical waaraan leerlingen en medewerkers meedoen. Daarnaast is er al 25 jaar de kans voor leerlingen om hun talenten in het songfestival te laten zien. Er is een toneelvoorstelling. De vijflandenontmoeting met scholen uit Duitsland, België, Luxemburg, Frankrijk en natuurlijk Were Di staat vast op het programma. Gedurende een weekend zijn rond de honderd leerlingen en medewerkers per school bezig op het gebied van wetenschap, cultuur en sport. Internationalisering is een belangrijk onderdeel op school. Het streven is dat iedere leerling gedurende zijn schoolloopbaan een keer op een internationale reis is geweest. De subsidieaanvraag voor Erasmus is gehonoreerd waardoor de school internationalisering nog beter op de kaart kan zetten. We zitten als school in de Brainport regio. Een aansluiting bij de Brainportscholen valt niet uit te sluiten.

We stimuleren leerlingen zich in de volle breedte te ontwikkelen. Dit betekent dat we niet alleen onderwijs in tal van vakken geven en op excursie en bedrijfsbezoek gaan. Met de Were Di Academy Sport-Cultuur-Educatie willen we leerlingen, ouders en toekomstige leerlingen ook enthousiast maken voor sport, bewegen, cultuur en educatieve activiteiten.

De leerling en de drie pijlers

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Een leerling komt in de eerste plaats naar school om te leren en daarnaast om zijn sociale contacten te onderhouden. Tenminste, dat zou je als school mogen verwachten. We gaan hierbij uit van de aangeboren behoefte van mensen om te leren.

Uit de enquête die gehouden is in het kader van NPO is naar voren gekomen dat leerlingen eigenlijk vanuit zichzelf niet zoveel ambitie hebben: ze komen naar school, maar het ontbreekt hun aan de intrinsieke motivatie om te leren. Deze natuurlijke behoefte om te leren moet bij de leerlingen blijkbaar geactiveerd worden. Hierover bestaat een aantal ideeën. Als uitgangspunt geldt het principe: meer eigenaarschap bij de leerling. De leerling is zelf verantwoordelijk voor zijn leerproces. Dit betekent dat een leerling keuzes kan en durft te maken. Bij Were Di Drie heet dit zelf aan het stuur staan. De leerling bepaalt zelf wat hij gaat doen en hoe hij dat gaat doen. Natuurlijk wordt hij daarbij begeleid door docenten die dan ook coach genoemd worden. Om eigenaarschap binnen het onderwijs te vergroten staan ons de volgende aanpassingen in het systeem voor ogen:

1

Het reguliere onderwijs wordt **flexibeler**. Niet meer dezelfde stof in hetzelfde aantal uren voor iedere leerling, maar flexibiliteit en keuzevrijheid.

2

Formatief handelen krijgt een plaats. Een leerling krijgt een beter inzicht in wat hij beheerst en waar hij nog aandacht aan moet besteden. Hierdoor wordt de zelfstandigheid van leerlingen vergroot en is de verwachting dat ze meer verantwoordelijkheid gaan ervaren over het eigen leerproces. Deze aanpassing geldt voor zowel het reguliere onderwijs als bij Were Di Drie.

3

Vaardigheden krijgen meer aandacht in ons onderwijs: hoe voer ik een gesprek, hoe los ik een probleem op, wat doe ik in moeilijke situaties, hoe kan ik goed samenwerken? Leerlingen ontdekken hun vermogen tot creatieve oplossingen bij diverse vraagstukken, kunnen deze oplossingen interpreteren en zijn in staat om samen de oplossing uit te werken. Daarnaast vergroten ze hun ondernemerschap: de uitdaging om zelf stappen te nemen in en buiten school. Ook deze aanpassing geldt voor beide onderwijstypen.

Leerlingen die een bepaald vak sneller kunnen afronden, hebben de mogelijkheid om vervroegd examen te doen. Ook biedt de school een afwijkende route aan als dat beter is voor een leerling. Denk bijvoorbeeld aan een overstap van 5-havo naar 6-vwo of van 4-vwo rechtstreeks naar het eindexamen.

Versterkt talenonderwijs heeft een plaats in ons onderwijs. Cambridge bieden we in de onderbouw aan om mee kennis te maken. Alle leerlingen kunnen deelnemen aan het programma. In de bovenbouw van het vwo kunnen leerlingen Cambridge volgen in plaats van "regulier" Engels. Deze leerlingen doen natuurlijk gewoon mee aan het reguliere eindexamen Engels voor vwo. De komende jaren gaan we kijken hoe we Cambridge kunnen uitbreiden naar andere afdelingen. Daarnaast bieden we de mogelijkheid tot het behalen van het Goethe certificaat voor Duits of Delf Scolaire voor Frans.

De beheersing van de Nederlandse taal is een basisvoorwaarde om mee te doen in onze maatschappij. We merken dat deze taalbeheersing niet altijd op orde is. De laatste jaren zien we dat het Nederlandse onderwijs steeds verder achteruitgaat op dit gebied. Leerlingen lezen te weinig en hechten minder waarde aan een goede beheersing van de Nederlandse taal (Hattie, 2016). We zullen de komende jaren gebruiken om de leesvaardigheid en de algemene taalvaardigheid te vergroten. Naast het taalbeleid dat door OMO is aangereikt, maken we gebruik van ons eigen, door de MR vastgestelde, beleid (Were Di, 2019). Er is een portefeuillegroep taalbeleid die het voortouw neemt. De school sluit aan bij het Brabants leesoffensief.

ANTICIPEREN OP DE TOEKOMST

Een leerling die in de brugklas komt heeft al acht jaar basisschool achter de rug. Dat betekent dat deze leerling vaardigheden en kennis meeneemt.

Op de basisschool werkt de leerling in de meeste gevallen met een studiewijzer: hij weet precies wat hij gedurende een bepaalde periode af moet hebben. Ook samenwerken heeft de leerling geleerd op de basisschool: in groepen zitten, met anderen samenwerken of gezamenlijk een product opleveren is voor hem dagelijkse kost. In de brugklas moet dit proces doorgezet en verder uitgewerkt worden, zodat leerlingen een betere aansluiting vinden zowel op MBO, HBO als op de universiteit. Ook daar moeten de studenten hun eigen tijd kunnen indelen en kunnen samenwerken. Binnen de teamplannen kijken we hoe we deze belangrijke vaardigheden laten terugkomen.

Een diploma is belangrijk voor een leerling om verder te kunnen in de maatschappij. De aanpak voortijdig schoolverlaten wordt in praktijk gebracht (Rijksoverheid, 2020). Niet alleen kennis, maar ook vaardigheden zijn noodzakelijk in de maatschappij; te denken valt aan mediawijs zijn, het voeren van een goed gesprek, het schrijven van een goed verzorgde mail, het communiceren over problemen, het samenwerken met mensen van verschillende cognitieve niveaus (Biesta, 2015). Daarom is het belangrijk dat leerlingen van verschillende niveaus gezamenlijk aan projecten werken.

“

*Leerlingen mogen fouten maken
en kunnen daarvan leren.
Docenten zien hierin
de mogelijkheid tot groei.*

Bas Metselaar, coach Were Di Drie





Om aan te blijven sluiten bij mijn leerlingen denk ik regelmatig terug aan mijn eigen puberteit.

Anja Beuting, docent levensbeschouwing

De mentor speelt een grote rol bij de ontwikkeling van de leerling. Niet alleen op sociaal- emotioneel gebied is de mentor het eerste aanspreekpunt, maar ook houdt hij de cijfers in de gaten en onderhoudt hij het contact met ouders. Daarnaast voert hij de loopbaangesprekken. De mentor verzorgt de LOB-lesSEN en geeft voorlichting over keuzeprocessen en mogelijkheden. De mentor wordt hierbij ondersteund door de decanen. Dit is opgenomen in het LOB-beleid (Were Di, 2021).

Het loopbaancentrum speelt een bemiddelende rol in het regelen van diverse activiteiten. Deze medewerkers regelen de stages voor het vmbo. Een aantal voorbeelden: de MBO-markt, waar leerlingen zich kunnen oriënteren op een vervolgopleiding, een meet and greet met oud- leerlingen om hen te laten vertellen over hun studiekeuze en hun vervolgbanen. Verder is er jaarlijks een banenmarkt waarin verschillende bedrijven uit de omtrek laten zien wat er allemaal mogelijk is. Op dit moment ligt de verantwoordelijkheid nog te weinig bij de leerling zelf. We willen ook hier een stap vooruitzetten: de leerling is zelf verantwoordelijk voor zijn loopbaanoriëntatie, maar hij wordt bijgestaan door medewerkers.

Burgerschap speelt een rol binnen ons onderwijs (Were Di, 2022). Hoewel dit onderdeel impliciet al jaren aanwezig was binnen het curriculum gaan we er de komende jaren actiever aandacht aan besteden. Een leerling die van onze school komt moet bekend zijn met de verschillende rollen die hij als burger in onze maatschappij zal gaan spelen: welke rechten en plichten heeft een actieve burger? Hoe gaat hij om met de vrijheid van meningsuiting?

INSPIREREND ONDERWIJS

Een school wil inspirerend onderwijs bieden. Dat vraagt niet alleen inzet van de docenten, maar ook een actieve bijdrage van de leerlingen (Mieras, Dijk, & Dieperink, 2016).

In de paragraaf persoonlijke ontwikkeling is al gesproken over het meer flexibel maken van het rooster. Doordat leerlingen gericht bezig zijn met de eigen leerwensen en minder tijd kwijt zijn met “overbodige” activiteiten is de verwachting dat zij hun tijd op school eerder als inspirerend zullen ervaren.

In Nederland heerst een toetscultuur: er wordt vaak en veel getoetst. Were Di vormt hierop geen uitzondering. De hoeveelheid toetsen die door leerlingen moet worden gemaakt helpt niet mee bij het realiseren van het doel inspirerend onderwijs. Leerlingen maken weliswaar keuzes, maar die keuzes zijn slechts gebaseerd op de weging van de toetsen. Op die manier zijn toetsen geen middel om te kijken hoever de leerling in zijn leerproces is. Daarom is het toetsbeleid (Were Di, 2021) richtinggevend voor de hoeveelheid, de inhoud en de relevantie van toetsen. Hierin is een prominente rol weggelegd voor formatief handelen. De leerling en de docent weten precies waar ze staan in het onderwijsproces. Door het geven van feedback en feed-forward kan de leerling zelf zijn leerproces in handen nemen. Meerdere studiemiddagen worden ingezet om tot een gezamenlijke begripsbepaling te komen en om tijd te nemen dit proces zorgvuldig in gang te zetten.

Ieder onderwijsteam maakt jaarlijks een teamplan. In dit teamplan wordt gekeken naar de koers van de school en de specifieke onderwijsbehoefte van de leerling die binnen dat team valt. Hoe kunnen wij als team zorgen dat we meer inspirerend onderwijs geven? Daarnaast zijn er nog schoolbrede activiteiten die moeten leiden tot meer geïnspireerde leerlingen. Zo begint er in februari 2022 een codeerklas Catch. Twee uur per week komen leerlingen van elk niveau bij elkaar om zo de fijne kneepjes van het programmeren te leren. Deze Catch- klas sluit uitstekend aan bij het streven leerlingen van verschillende cognitieve niveaus samen te zetten.

Uit onderzoek blijkt dat het blijven zitten van leerlingen slechts zelden tot het gewenste resultaat leidt. We gaan uitzoeken of we ons kunnen aansluiten bij de scholen die zittenblijven tot het uiterste beperken en in alleen in uitzonderlijke situaties dit middel toepassen. Het bevorderingsbeleid wordt daartoe aangepast. (bijlage)

“

*De leerling is de regisseur,
wij de figurant.*

Lynn Geeven, docent Nederlands



3 De medewerker en de drie pijlers

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Onze medewerkers weten dat leerlingen verschillend zijn en richten daar hun lessen of begeleiding op in. De docenten beschikken over een breed arsenaal aan didactische werkvormen en zetten dit voortdurend in. Medewerkers die de vaardigheid missen om voldoende variatie in hun lessen of dagelijkse werkzaamheden aan te bieden, krijgen de gelegenheid hun kennis bij te spijkeren. Dit kan op een interne studiedag, via het intern begeleidingsteam, via het digitaal ontwikkel team (DOT) of door het volgen van een cursus buiten de school. Op interne studiedagen houden we ons vooral bezig met het delen van kennis, waardoor we ons onderwijs kunnen verbeteren.

Iedere docent is mentor en begeleidt zo de persoonlijke route van de leerling. Mentoren scholen zich regelmatig bij en beginnende mentoren krijgen een cursus aangeboden. Deze scholing is noodzakelijk, omdat de taak van de mentor steeds veelomvattender is geworden. De laatste jaren speelt diversiteit en inclusiviteit (OMO, 2016) een grote rol. Ook hierbij is de mentor het eerste aanspreekpunt. Reden te meer om goed op de hoogte te blijven van deze ontwikkelingen.

Docenten ontwikkelen zich voortdurend, zodat de veranderingen die plaatsvinden in de maatschappij terug te zien zijn in het onderwijs. Daar waar een aantal jaren geleden kon worden voldaan met een standaard-les voor alle leerlingen van een bepaalde klas/leerlaag, zien we nu dat de individualisering ook in het onderwijs zijn intrede heeft gedaan. Concreet betekent dit dat docenten niet meer uitgaan van dé vwo- leerling of dé vmbo- leerling. Docenten treden daardoor vaker op als coach, wat overigens niet betekent dat er geen centrale uitleg meer kan plaatsvinden. In het document "de medewerker op Were Di" wordt beschreven wat wij van onze medewerkers verwachten. Het goede gesprek zet ook de medewerker veel meer in de reflectie stand: hij moet over zijn eigen handelen gaan nadenken net zoals we dat van leerlingen verwachten.

Om op een andere manier te kijken naar de vorderingen van de leerling voeren we formatief handelen in, zoals al beschreven bij de leerling en de drie pijlers. Docenten gaan formatief handelen als een meerwaarde voor het onderwijs zien. In 2021 is al een eerste aanzet gegeven met een studiedag waarin formatief handelen een prominente plaats had. De komende jaren wordt hier een vervolg aan gegeven. Medewerkers komen met plezier naar hun werk en onderschrijven het adagium: "een leven lang leren". Zij zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Om te kijken hoe het met deze ontwikkeling van onze medewerkers staat voeren we het goede gesprek (OMO, 2021). Dit gesprek komt in de plaats van het vroegere functioneringsgesprek. We denken dat het belangrijk is om voortdurend met elkaar in gesprek te blijven en niet een keer per jaar. Een beoordelingsgesprek vindt plaats op aanvraag van de medewerker of wordt geregeld door de leidinggevende als hij vindt dat dit wenselijk is.



*Werken bij Were Di is een warm bad!
Een fijne, open sfeer:
niet alleen het welzijn van de leerling
maar ook dat van de medewerker
staat centraal.*

Evelien Boekema, financiële administratie)

ANTICIPEREN OP DE TOEKOMST

Een aantal jaren geleden is passend onderwijs ingevoerd in ons land. Dit gaat veranderen in inclusief onderwijs: iedere leerling is welkom op school, niemand mag erbuiten vallen. Dat betekent een andere rol voor de mentor, maar ook voor de docent. De rol van coach die hierboven al beschreven is, wordt nog belangrijker. Een docent heeft zowel op didactisch als op pedagogisch vlak invloed om de juiste ondersteuning aan leerlingen te bieden. Docenten krijgen handvatten aangereikt vanuit het ondersteuningsteam om deze basisondersteuning te kunnen bieden.

Iedere docent is in staat om een loopbaangesprek te voeren. In een LOB-gesprek moet een leerling voor zichzelf duidelijk krijgen wie hij is, wat hij wil en kan en welke opleiding hij daarvoor moet volgen om zo bij te dragen aan de maatschappij van de toekomst.

Het is een goed idee om medewerkers buiten de school een stage te laten lopen (Were Di, 2018). Medewerkers die nu op bedrijfsbezoek gaan, ervaren dit als zeer positief. Het zou goed zijn om een groot netwerk op te bouwen buiten onze school waar medewerkers de praktijk kunnen ervaren.

De komst van Were Di Drie voor havo/vwo zorgt voor een impuls in school. Eindelijk is het ook mogelijk voor leerlingen met een hoger advies dan vmbo, deel te nemen aan een andere manier van leren. Dit betekent overigens iets voor de reguliere afdeling havo/vwo. De kans is groot dat er leerlingen naar Were Di Drie gaan die voorheen naar regulier onderwijs zouden zijn gegaan. Dit zou kunnen betekenen dat er een verschuiving zal plaatsvinden in aantallen leerlingen. De docenten in het reguliere onderwijs zullen een keuze moeten maken of ze in deze vorm van onderwijs willen blijven werken. Er zal behoefte zijn aan docenten die zich willen ontwikkelen tot volwaardig coach of tot expert voor een van de leergebieden. Er moet geïnventariseerd worden of er mensen zijn binnen het reguliere onderwijs die een stap zouden willen maken naar Were Di Drie. Een verplichte overstap moet zoveel mogelijk vermeden worden.



De leerling is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar leerproces: zit zelf aan het stuur!

Fried van Beers, coach Were Di Drie

Onderwijs is continu in ontwikkeling. Het past zich voortdurend aan de veranderende wereld aan. Om de onderwijsontwikkeling binnen onze school in goede banen te leiden is ook een wendbare bedrijfsvoering noodzakelijk. De ICT-afdeling is in staat in te springen op wisselingen binnen het onderwijs. Denk bijvoorbeeld aan het overgaan op digitaal lesgeven. Of aan de afdeling P&O die ondersteunend is bij het vinden van de juiste mensen op de juiste plek. Om de bedrijfsvoering effectiever, meer ondersteunend en adviserend te maken, moet er op een procesmatige manier gewerkt worden in zowel onderwijs als de bedrijfsvoering. Op die manier kan er beleid worden gemaakt en geëvalueerd. Vervolgens kan er een verbetering plaatsvinden. Jaarlijks terugkerende zaken kunnen op een efficiëntere manier worden aangepakt, zodat er ruimte ontstaat om onderzoek te doen naar zaken die verbeterd moeten worden en om flexibel te zijn bij veranderingen in de school of de maatschappij.

INSPIREREND ONDERWIJS

Docenten nemen niet alleen hun kennis mee naar de lessen, maar ook hun eigen levenservaring (Biesta, 2015). Zij zien het belang van persoonlijke ontwikkeling. Ze zijn in staat om te differentiëren op pedagogisch en didactisch gebied. Binnen het team en binnen de afdeling maken ze plannen hoe de aan hen toevertrouwde leerlingen het best tot hun recht komen. Daarbij gaat ieder team uit van de leerling die zelf aan het roer staat van zijn leerproces. Bij Were Di Drie spreken we over zelf aan het stuur staan. Onze docenten laten de leerling ontdekken waar zijn talent zit en stimuleren hem om er iets mee te doen. Leerlingen mogen fouten maken en kunnen daarvan leren. Docenten zien hierin de mogelijkheid tot groei.

Voor de medewerkers van de bedrijfsvoering en ondersteuning betekent dit dat zij zorgdragen voor de ideale leeromgeving voor leerlingen. Concreet wil dit zeggen dat zij een dienstverlenende instelling hebben. Ze krijgen energie van het helpen, adviseren en ondersteuning geven aan het primaire proces. Indirect zorgen zij voor goed onderwijs. Hun handelen staat nooit op zichzelf, maar heeft altijd een directe link met het primaire proces.

Leerlingen krijgen meer keuzemogelijkheden. Ieder uur een ander vak met soms veel overlappings heeft geen zin. Vakoverstijgend werken lijkt een goede manier om te zorgen dat leerlingen geen overvol programma hebben. In de toekomst zien we een lesweek voor ons waarin meer ruimte is voor leerlingen: meer keuzes en dus meer vrijheid.

4 De omgeving en de drie pijlers

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Een leerling leert niet alleen op school, maar doet dit eigenlijk voortdurend: tijdens zijn bijbaantje, op de voetbalvereniging, tijdens het oppassen, noem maar op (Mieras, Dijk, & Dieperink, 2016). Daarom is het belangrijk dat leerlingen naast hun diploma een document meekrijgen waarin alle vorderingen zijn bijgehouden die een leerling heeft gemaakt. De opbrengsten hiervan worden bijgehouden in een groei-document. Dit document krijgen de leerlingen mee naast hun diploma.

Leerlingen moeten hun vleugels ook buiten de school kunnen uitslaan. Daarom lopen de meesten stages bij verschillende bedrijven. De meerwaarde van deze stages is duidelijk bij zowel de leerlingen als de bedrijven. Zij krijgen mensen in huis die ze wellicht later nog nodig zullen hebben. Het belang van stages is zo groot dat we naast de stages op vmbo ook stages willen regelen op havo/vwo. Op dit moment gaat het op havo/vwo vooral om de maatschappelijke stage die absoluut behouden moet blijven, omdat leerlingen erbij gebaat zijn ook tijdens hun schooltijd deel te nemen aan de maatschappij. In de bovenbouw van het vwo wordt onderzoek gedaan in opdracht van bedrijven en wordt samengewerkt met de gemeente. Op deze manier maken leerlingen kennis met de andere kant van de samenleving: niet alleen kennis, cijfers en diploma's maar ook betrokkenheid, verantwoordelijkheid en dienstbaarheid maken een compleet mens van de leerlingen. De komende jaren zal de component praktijk ook op de havo een plaats krijgen. (Theorie en praktijk combineren op de vakhavo – havo platform)

ANTICIPEREN OP DE TOEKOMST

Ieder jaar organiseert WERE Di een beroepenmarkt voor de voorexamenleerlingen van de school. Tijdens deze beroepenmarkt presenteren bedrijven, instellingen en praktijkopleiders uit de wijde omgeving zich aan de leerlingen en hun ouders om te laten zien welke beroepen er na school uit te oefenen zijn. Deze beroepenmarkt wordt georganiseerd voor de vmbo-leerlingen om zo de verschillende mbo-beroepen visueel in beeld te kunnen brengen.

Omdat we besloten hebben bovengenoemde activiteit expliciet voor het vmbo te organiseren wordt er voor havo/vwo naast de Meet & Greet met net afgestudeerden en de Presenteer jezelf dag ook ieder jaar een Netwerkdag georganiseerd. Tijdens deze middag zijn de leerlingen in de gelegenheid verschillende sprekers te ontmoeten binnen het eigen interessegebied. Deze sprekers vertellen vooral over hun eigen loopbaantrajecten, hoe die zich hebben gevormd, welke keuzes daarvoor nodig waren en waar ze dat nu heeft gebracht. In tegenstelling tot de M&G en de Presenteer jezelf dag werken hier zeer ervaren individuen uit de beroepsmatige maatschappij aan mee.

Ook de mbo-boulevard is inmiddels een vast onderdeel op WERE Di geworden. Meerdere mbo-opleidingen presenteren zich aan de leerlingen, zodat zij een gerichte keuze kunnen maken voor een vervolgopleiding. Ieder jaar wordt deze boulevard geëvalueerd en waar nodig worden verbeteringen aangebracht.

WERE Di heeft al een aantal jaren, zelfs voor de verplichting vanuit de overheid, een drempelloze overgang van vmbo naar havo. Kinderen verdienen kansen en deze moeten dan ook aangeboden worden. Er blijft aandacht voor de overstap van leerlingen. Hoe doen leerlingen het op de havo? Maakt het uit welk advies zij gekregen hebben? (Bijlage III, aantal doorstromers). Er moet meer aandacht komen voor het verschil in werkwijze tussen beide afdelingen.



Goed onderwijs is meer dan kennis alleen. Leerlingen moeten hun vleugels ook buiten de school kunnen uitslaan.

Internationalisering is een belangrijk onderdeel op school.

Suzanne Immers, docent Duits

Er is regelmatig contact met ouders. Hoe zien zij de toekomst? Wat verwachten zij van de school bij de begeleiding van hun kinderen? Ieder jaar wordt een tevredenheidsonderzoek bij de ouders afgenomen. De resultaten worden besproken in ons overleg over de kwaliteit van de school. De ouderraad leidt onder een permanent gebrek aan leden. We moeten een manier vinden om onze ouders meer bij de school te betrekken.

De raad van advies (RvA) geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de directie. In deze raad zitten mensen uit verschillende geledingen van de maatschappij. We hebben ervoor gekozen om de RvA-vergaderingen met de voltallige directie te voeren. In deze vergaderingen laat de directie nieuwe ontwikkelingen zien en vraagt zij de mening van de leden.

Onderzoek is een integraal onderdeel van het Academische Opleiden (AOS) dat samen met andere scholen en instituten vorm wordt gegeven. Het uitvoeren van onderzoek door docenten en studenten draagt bij aan een onderzoekende houding. Dit heeft onmiddellijk zijn weerslag op de dagelijkse praktijk.

In het Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voorgezet Onderwijs Eindhoven Kempenland (RSV PVO) werken verschillende scholen samen om de zorgvraag van leerlingen goed te bespreken en passend onderwijs vorm te geven. In de toekomstagenda van passend onderwijs, wordt gesproken over inclusief onderwijs. Bij inclusief onderwijs is de ontwikkeling van ondersteuningsbehoefte van de leerling leidend. Were Di als onderdeel van RSV PVO wil dit realiseren door meer kennisdeling, uitvoeren van arrangementen en participeren in tussenvoorzieningen tussen de voortgezet onderwijs (VO) scholen en voorgezet speciaal onderwijs (VSO) scholen van RSV PVO. Een tussenvoorziening is een school of onderdeel van een school die tussen VSO en VO in zit.

We werken samen met de gemeente, de GGD, Novadic Kentron, Cordaad en verschillende verenigingen aan het plan "Samen gezond leven in Valkenswaard" (Gemeente Valkenswaard, 2020). Hierin wordt een preventieve aanpak geschetst om onze jongeren gezond te houden.

Uit de Nationaal Cohort Rapportage (NRO, 2020) is bekend dat ongeveer 15% van onze leerlingen opgroeit in een gezin met een laag besteedbaar inkomen. Dit betekent dat we hier als school rekening mee moeten houden. We hebben daarom een armoedebeleid (Were Di, 2022) opgesteld.

INSPIREREND ONDERWIJS

De maatschappij verwacht van de school dat zij leerlingen weet te inspireren. Daarom staan de volgende vragen centraal:

- “Wat is goed voor de leerling?”
- “Wat betekent dit voor mijn onderwijs?”
- “Wat betekent dit voor mij?”

Stel dat wij na gesprekken met de leerling erachter komen dat het goed is voor hem om meer keuzevrijheid te krijgen dan betekent dit iets voor ons onderwijs: hoe geven we de leerling meer ruimte en wat moet ik als docent dan veranderen in mijn onderwijs?

We denken dat de omgeving ons kan helpen met het bieden van dit inspirerende onderwijs. We zien leerlingen vol enthousiasme naar een stage gaan en zien de weerslag hiervan terug in het onderwijs. We praten met mensen in de Raad van Advies om hun mening te horen. Onze ambassadeurs uit het bedrijfsleven betrekken we bij ons onderwijs. Door het project Sterk Techniek Onderwijs (STO) is de omgeving betrokken bij ons onderwijs.

Ons sportgebouw is voor leerlingen een zeer stimulerende omgeving. Met zeven zalen en een fitnessruimte is er sprake van een unieke omgeving. Toch willen de sportdocenten ook graag naar buiten met hun leerlingen om ze zo kennis te laten maken met andere takken van sport. Er zijn afspraken gemaakt met de gemeente Valkenswaard, zodat de school gebruik kan maken van de gemeentelijke buitensportaccommodaties.

“

*Niet ieder kind wordt later
arts of advocaat.
Leer kinderen dat het oké is
om met je handen te werken
en toffe dingen te bouwen.*

*Rens van Doremalen, docent Bouwen,
Wonen en Interieur*



5 Plan van aanpak

In dit schoolplan worden de pijlers van onze school weergegeven: persoonlijke ontwikkeling, anticiperen op de toekomst en inspirerend onderwijs. Deze drie pijlers zijn beschreven voor de leerling, de medewerker en de omgeving. Hoe worden zaken nu vormgegeven in de komende vier jaar? Er wordt gewerkt met teamplannen die altijd gekoppeld zijn aan het schoolplan. In deze teamplannen geeft het team weer aan welk onderdeel van het schoolplan het komende schooljaar gewerkt gaat worden (Directie Were Di, 2020). **We hebben uit ons vorige schoolplan geleerd dat te veel doelstellingen niet haalbaar zijn en daarom zetten we de komende vier jaar in op de volgende vier onderwerpen:**

1

Rooster op maat

Uit alle teams komt naar voren dat leerlingen meer eigenaarschap zouden moeten krijgen en nemen. Hoe kun je binnen jouw afdeling hier vorm aan geven? Het gaat hier niet om een doel op zich, maar een middel om meer eigenaarschap te bereiken.

2

Formatief handelen

We weten uit onderzoek dat formatief werken een positief gevolg heeft op de motivatie van leerlingen (Vos & Berben, 2020). Er is meer duidelijkheid wat er verwacht wordt en wat er wel en niet beheerst wordt. Er is echter ook onzekerheid over dit thema? Wat verstaat Were Di onder het begrip formatief handelen? Hoe wordt dat ingevoerd? Wordt het door de hele school als waardevol gezien? Hoe krijgen we leerlingen aan het werk als het niet meer voor een cijfer is?

3

Bisondersteuning

het ondersteuningsteam krijgt steeds meer aanvragen voor ondersteuning die eigenlijk beter in de klas zou kunnen plaatsvinden. Docenten, en mentoren in het bijzonder, moeten daarop voorbereid zijn. Dit punt komt uit het ondersteuningsteam, maar heeft zijn weerslag op de hele organisatie.

4

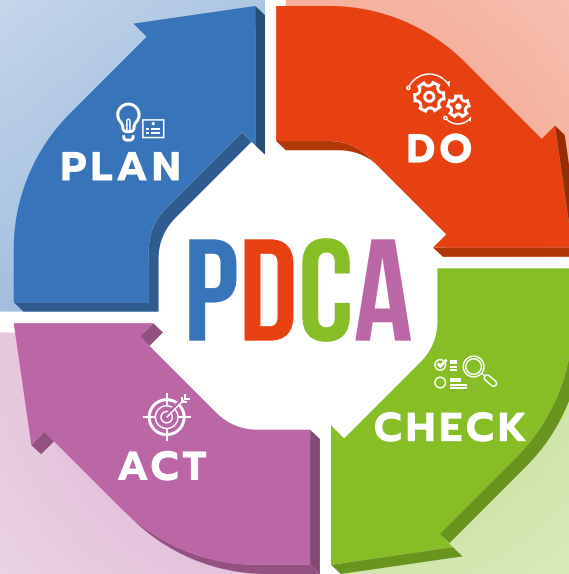
Wendbare organisatie

uit de verschillende SWOT-bedrijfsvoering komt naar voren dat de bedrijfsvoering meer integraal samen wil werken met het onderwijs en binnen de diverse onderdelen van de bedrijfsvoering onderling. Procesmatig werken kan leiden tot meer kwaliteit en efficiëntie. Daardoor komt er ruimte vrij om wendbaarder te zijn en het onderwijs beter te bedienen. Als zij goed willen ondersteunen en adviseren moeten ze flexibel blijven en net als het onderwijs uitgaan van het belang van de school.

In de PDCA-cyclus wordt bij Check altijd gewerkt met de werkwijzer kwaliteit. Op deze manier monitoren we de ontwikkelingen van deze onderwerpen. Op de volgende bladzijde staat aangegeven hoe we die PDCA-cyclus willen vormgeven.

Documenteren draagvlak collega's
 Documenteren draagvlak MR
 Implementatiemodel schrijven
 Personele consequenties analyseren
 Financiële gevolgen/ budget vrijmaken

Informatie richting ouders
 Informatie leerlingen
 Instructie docenten
 Verschillende onderwerpen uitwerken
 Uitvoeren implementatiemodel
 Bespreken kwaliteitswijzer
 Gezamenlijke kick-off



Inventariseren bevindingen
 Context bekijken
 Documenteren gewenste bijstellingen
 programma

Periodieke evaluaties met TL
 Periodieke evaluatie in MR
 Oudervereniging bevragen
 Leerlingenraad bevragen



Een school moet laagdrempelig zijn, met oog en hart voor de leerling.

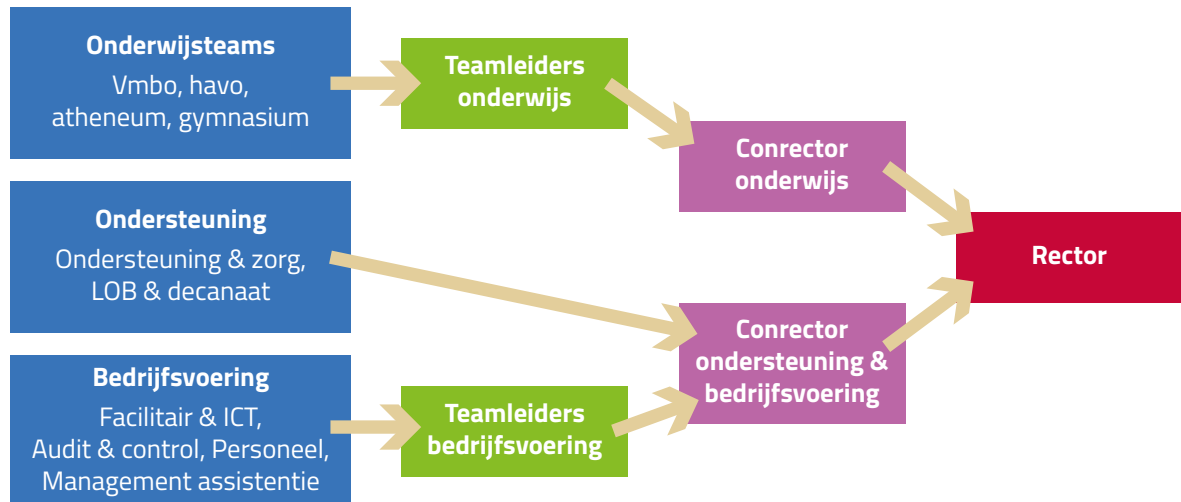
Daphne de Wit, receptioniste

Referenties

- Besten, Rosemöller, & Slob (2020), *Convenant scholen voor po en vo en sponsoring*, Den Haag: OCW.
- Biesta, G. (2015), *Het prachtige risico van onderwijs*, Den Haag: Pfronese.
- Directie Were Di (sd), *Veiligheidsplan*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Directie Were Di (2019), *Taalbeleid*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Directie Were Di (2020), *Format teamplannen Were Di*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Gemeente Valkenswaard (2020), *Preventieaanpak samen gezond leven in Valkenswaard*, Valkenswaard: Gemeente Valkenswaard.
Opgehaald van: https://www.valkenswaard.nl/in-valkenswaard/gezond-sociaal-domein_45370
- Hattie, J. (2016), *Leren zichtbaar maken*, Den Haag: Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Mieras, M., Dijk, M. v., & Dieperink, J. (2016), *Voor de leeuwen, over leerlingen, hun hersens en trefzeker lesgeven*, Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- NRO (2020), *Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs*, Den Haag: NRO.
- OMO (2015), *Koers 2023*, Tilburg, Ons Middelbaar Onderwijs.
- OMO (2016), *Diversiteitsbeleid*, Tilburg, Ons Middelbaar Onderwijs.
- OMO (2018), *Zingeving en goed onderwijs*, Tilburg, Ons Middelbaar Onderwijs.
- OMO (2020), *Bewegen in Balans*, Tilburg, Ons Middelbaar Onderwijs.
- OMO (2021), *Kaderregeling gesprekcycclus*, Tilburg, Ons Middelbaar Onderwijs.
- Rijksoverheid (2020), *Aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv)*, Den Haag: OCW.
- Vos, R., & Berben, M. (2020), *Formatief Evalueren*, Amersfoort: CPS.
- Were Di (2018), *Integraal Personeelsbeleid*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Were Di (2021), *Beleid loopbaanoriëntatie en -begeleiding*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Were Di (2021), *Toetsbeleid*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Were Di (2022), *Armoedebeleid*, Valkenswaard: SG Were Di.
- Were Di (2022), *Burgerschapsvorming*, Valkenswaard: SG Were Di.

Bijlagen

BIJLAGE 1: ORGANOGRAM



BIJLAGE 2: WERKWIJZER KWALITEIT

De werkwijzer zelf is een levend document en wordt verder aangevuld vanaf januari 2022.

Voorafgaand:

Er is een bestaand beleidsstuk kwaliteit en een portefeuille kwaliteit.

Deze portefeuille is navolgende werkwijzer kwaliteit aan het ontwikkelen. Zodra deze klaar is, wordt het beleid vervangen door de werkwijzer en zijn de portefeuilleleden degenen die monitoren.

WERKWIJZER KWALITEIT SG WERE DI

Inleiding

In dit document komen de volgende zaken aan bod:

- We spreken uit welke definitie we op scholengemeenschap Were Di toekennen aan het begrip kwaliteit.
- We stellen de doelgebieden vast waarop we de kwaliteit van SG Were Di willen monitoren.
- We spreken uit in welke documenten we onze criteria vastleggen en welke criteria dat zijn.
- We spreken af welke meetinstrumenten we inzetten.
- We maken de waardering van de meetresultaten visueel door middel van een dashboard.
- De taak van de portefeuille kwaliteit.

Definitie kwaliteit

Onder het begrip kwaliteit verstaan we op scholengemeenschap Were Di de mate waarin we de uitvoering die wordt gegeven aan een doelgebied goed bevinden.

Portefeuille kwaliteit

De portefeuille kwaliteit heeft als hoofdtaak het interpreteren van de meetuitslagen in het dashboard en hierover communiceren met desbetreffende verantwoordelijken in de school.

Leeswijzer bij de werkwijzer kwaliteit

Het schoolplan en de daarbij behorende teamplannen vormen het fundament van het kwaliteitsinstrument. Het schoolplan is bedoeld als planmatig sturingsinstrument voor Were Di. Het laat zien waar de school op in zet en hoe de school het onderwijs wil vormgeven. Overige beleidsdocumenten in school zijn afgeleiden van het schoolplan op deelterreinen. De werkwijzer kwaliteit is bedoeld als praktisch werkdocument om de kwaliteitsgebieden die Were Di en inspectie ¹ belangrijk vinden inzichtelijk te krijgen. Hieronder wordt schematisch afgebeeld hoe je de werkwijzer moet lezen.



¹ Kwaliteitsdomeinen en doelgebieden zijn overgenomen uit het onderzoekskader van de Inspectie van Onderwijs.

Werkwijzer kwaliteit

	Kwaliteitsdomein	Doelgebied	Doelstellingen vastgelegd in	Portefeuille	Criteria	Meetinstrument	Dashboard
Schoolplan en teamplannen	Onderwijsproces	Aanbod <i>Vorbereidend op vervolgonderwijs en samenleving...</i>	- Reken- en taalbeleid - LOB - Internationalisering - Burgerschap	Onderwijsteams en -vaksecties, LOB			
		Ontwikkeling en begeleiding <i>Achterstandsbestrijding, ononderbroken ontwikkeling...</i>	- Armoedebelief	Onderwijs		NCO	
		Didactisch handelen <i>'De goede les', feedback aan leerlingen, moderne leermiddelen, uitdaging...</i>	- Leermiddelenbeleid - Toetsbeleid	Leermiddelen Onderwijsvaksecties			
		Onderwijstijd				MMP	
		Extra ondersteuning	- Ondersteuningsbeleid en -profiel	Ondersteuning			
		Samenwerking school met de omgeving <i>(ouderbetrokkenheid, gemeente, zorginstanties, andere scholen...)</i>	- LOB beleid	LOB			
		Praktijkvorming/stage <i>Doel, inhoud omvang, opbouw en organisatie van de stage zijn beschreven in een stageplan.</i>	- LOB beleid	Onderwijsteams LOB			
		Toetsing en afsluiting	- Toetsbeleid - Examenreglement en PTA	Onderwijsvaksecties Onderwijsteams en -vaksecties			
	Schoolklimaat	Veiligheid <i>Sociaal, fysiek, psychisch...</i>		Veiligheid personeel			
		Pedagogisch klimaat <i>Voorbeeldgedrag medewerkers.</i>	- Integraal personeelsbeleid	Personeel		Medewerkersonderzoek LED's Schoolprofiel GGD Gesprekkencyclus medewerkers RI&E	
	Onderwijsresultaten	Cijfermatige resultaten ▪ <i>Onder- en bovenbouwsnelheid.</i> ▪ <i>Positie in Ij,3 t.o.v. het PO advies.</i> ▪ <i>Gemiddelde examencijfers.</i> ▪ <i>Verschil SE-CE.</i> ▪ <i>Slaagpercentages.</i> ▪ <i>Vulgonderwijs</i>		Onderwijsteams Kwaliteit		MMP Opbrengstenkaart Inspectie NCO	
		Sociale en maatschappelijke competenties		Onderwijsteams			
		Vervolgsucces		Onderwijsteams, LOB			
	Kwaliteitszorg	Kwaliteitszorg en cultuur	- Kwaliteitsbeleid	Kwaliteit		Kwaliteitinstrument Were Di	
Verantwoording en dialoog <i>School legt intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voert daarover actief een dialoog.</i>		- Kwaliteitsbeleid - Communicatieplan	Kwaliteit Communicatie		Kwaliteitinstrument Were Di		
Financieel beheer	Continuïteit, doelmatigheid, rechtmatigheid	Begroting	A&C				
		Werkverdeling en formatie	A&C				

BIJLAGE III: AANTAL DOORSTROMERS VMBO-4 NAAR HAVO-4

Van schooljaar 17-18: drempelloze doorstroom (niet-bindend advies). Daarvoor was het een bindend advies, met andere woorden iedere doorstroomer had een positief advies.

Schooljaar	Aantal	Positief advies	Negatief advies
13 - 14	17	17	-
14 - 15	26	26	-
15 - 16	11	11	-
16 - 17	26	26	-
17 - 18	39	34-87%	5-13%
18 - 19	35	30-86%	5-14%
19 - 20	20	16-80%	4-20%
20 - 21	24	16-67%	8-33%
21 - 22	22	18-82%	4-18%

Schooljaar	Aantal	% H5-diploma met positief advies	% H5-diploma met negatief advies
13 - 14	17	14-82%	-
14 - 15	26	24-92%	-
15 - 16	11	10-91%	-
16 - 17	26	21-81%	-
17 - 18	39	31 vd 34 - 91%	2 vd 5 - 40%
18 - 19	35	27 vd 30 - 90%	1 vd 5 - 20%
19 - 20	20	minimaal 15 vd 16 - 95% 1 leerling nu nog in H5	1 vd 4 - 25%
20 - 21	24	maximaal 13 vd 16	maximaal 4 vd 8
21 - 22	22	-	-

Concept: Studio De Gewone Jongens
Tom van Limpt Fotografie
Sietse Hoogeboom

weredi.nl

Scholengemeenschap Were Di
Merendreef 1 Valkenswaard
Postbus 256
5550 AG Valkenswaard

T 040 - 207 47 00
E info@sgweredi.nl

