

Schoolplan 2022 – 2026

Jij bent waarom!

- Versie 7
- Datum: 20-02-2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Missie en visie en begrippen.....	4
3. Identiteitsbeleid	5
3.1 Doelen.....	5
4. Onderwijsvisie	6
5. Onderwijskundig beleid	7
5.1 Flexonderwijs.....	7
5.2 Burgerschap	8
5.3 Leerlingparticipatie	9
5.4 Programmatisch toetsen	10
5.6 Zorg	12
5.7 Veiligheid op school	14
6. Personeels- en organisatiebeleid	15
6.1 De lerende organisatie.....	15
6.2 HR-beleid	15
6.3 Bevoegd en bekwaam personeel	16
6.4 Verwachtingen op pedagogisch en didactisch vlak.....	18
6.5 OOP	19
6.6 Diversiteit.....	19
6.7 Medezeggenschap	19
7. Stelsel van kwaliteitszorg.....	21
7.1 Kwaliteitsbeleid.....	21
7.2 Doelen	21
8. Bedrijfsvoering	23
8.1 Financiën	23
8.2 Huisvesting	24
8.3 ICT	24
9. Communicatie en PR.....	26
9.1 Van informatieverstrekking naar brede dialoog.....	26
9.2 Communicatieplan.....	26
9.3 Doelen	26
9.4 Middelen.....	27

1. Inleiding

In dit schoolplan staat hoe de CSG Willem de Zwijger zich de komende vier jaar als organisatie wil ontwikkelen.

De CSG Willem de Zwijger (hierna kortheidshalve de WZ genoemd) heeft een lange en rijke geschiedenis; in 2022 bestaat de school 100 jaar. We mogen op deze geschiedenis voortbouwen en dat geldt eveneens voor dit schoolplan dat inhaakt op de doelstellingen van het vorige plan.

In het bijgestelde onderzoekskader dat de onderwijsinspectie vanaf augustus 2021 hanteert, wordt benadrukt dat onderwijsbestuurders eindverantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijs binnen hun scholen. Ook binnen de WZ willen we deze verantwoordelijkheid naar volle overtuiging invulling geven. De reeds ingezette kwaliteitsverbeteringen worden in de komende vier jaar dus gecontinueerd. Het *sturen* op kwaliteit is een verantwoordelijkheid van de directie. Dit vergt meer van de relatie en samenwerking tussen directie, teamleiders en stafhoofden en zal in de voorliggende planperiode volop onze aandacht krijgen.

Een schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd. De geformuleerde ambities in dit schoolplan worden vertaald naar jaarplannen en teamplannen. Dit maakt duidelijk wat wij willen bereiken met ons onderwijs en hoe dit in de praktijk vorm krijgt.

Dit schoolplan is tot stand gekomen door raadpleging van het personeel en door gesprekken met diverse geledingen binnen de school alsmede met MR en bestuur. De betrokkenen hebben input gegeven voor de richting die we de komende vier jaar zullen opgaan. We mogen deze periode met vertrouwen ingaan.

Wim Littooj
rector-bestuurder a.i.

2. Missie en visie en begrippen

2.1 Missie en visie

Onze missie

De WZ is een school waar wij vanuit een christelijke identiteit leerlingen leren actief betrokken te zijn bij hun eigen ontwikkeling, bij die van anderen en de omgeving zodat zij een volwaardige plek vinden in hun verdere loopbaan en vervolgens in de samenleving. Dit bereiken we in een veilige, kleinschalige en uitdagende schoolomgeving waarin eigenaarschap over het leerproces (bij leerlingen) en over begeleiden en onderwijzen (bij medewerkers) wordt gestimuleerd.

Onze visie

- Ons onderwijs kenmerkt zich door betrokkenheid tussen leerling en medewerker, door het creëren van eigenaarschap voor het ontwikkelproces bij leerlingen en door maatwerk.
- Wij bieden leerlingenzorg en coaching/begeleiding waarin de leerling zichzelf leert kennen, zichzelf durft te zijn en zichzelf leert waarderen.
- Wij zorgen ervoor dat ons onderwijs aansluit op de basisscholen enerzijds en op het vervolgonderwijs anderzijds. LOB en Burgerschap zijn hierin belangrijke bouwstenen.
- Om optimale doelen te kunnen bereiken is een goede werk-, leer- en leefomgeving voor leerlingen, ouders en medewerkers een absolute voorwaarde.
- Vanuit onze betrokkenheid bij elkaar mag iedereen zich gekend voelen. Oog hebben voor elkaar, een luisterend oor bieden; onze zintuigen zijn gemaakt voor verbinding met de wereld buiten onszelf. Gezien en gehoord willen worden is een menselijke behoefte en daaraan willen we samen invulling geven.

2.2 Begrippen

Directie:	rector-bestuurder met directeur onderwijs
Rector-bestuurder:	de bestuurder van de stichting als bedoeld in de statuten, tevens belast met de leiding van de school
Directeur onderwijs:	de als zodanig benoemde directeur
Teams:	de organisatorische eenheden van onderwijsgevenden en/of onderwijs ondersteunde medewerkers
Stafhoofden:	de als zodanig benoemde hoofden Beheer, HR en Financiën
Teamleiders:	de als zodanig benoemde leidinggevenden van de teams
Medezeggenschapsraad:	de aan de school verbonden medezeggenschapsraad als bedoeld in artikel 3 van de Wet Medezeggenschap op Scholen
Algemeen Bestuur:	bestuur van de stichting in de rol van toezichthouder
School:	De Christelijke Scholengemeenschap Willem de Zwijger te Schoonhoven (05TA), afgekort WZ

3. Identiteitsbeleid

De WZ is een open christelijke scholengemeenschap, maar de 'C' in CSG Willem de Zwijger staat er niet voor niets: onze school is in woord en daad een christelijke school. Dat is onder andere te zien aan onze dagopeningen en de Kerst- en Paasvieringen en in ons pedagogisch-didactisch handelen van elke dag. Ons christelijk geloof is onze dagelijkse inspiratiebron bij alles wat we doen.

We willen dat iedereen op school de vrijheid heeft om zichzelf te zijn, zonder zich daarvoor te hoeven verantwoorden. We accepteren elkaar zoals we zijn, want we geloven dat God iedereen uniek heeft gemaakt. De christelijke waarden die ons in de dagelijkse ontmoeting verbinden, leven wij voor en geven wij door. Aan de hand van de volgende vier *kernwaarden* laten we zien wat dit in de praktijk voor ons betekent.

Aandacht (geel)

Jij wordt door ons gezien. We kunnen je pas goed begeleiden, als we weten wie je bent. Daarom hebben we oog voor jou en wat je nodig hebt. We accepteren je zoals je bent, want wij geloven dat God jou geschapen heeft.

Groei (groen)

Jij kunt je bij ons op school ontwikkelen. Wij bieden je een uitdagende omgeving waarin jij je talenten ontdekt. Groeien is meer dan alleen kennis opdoen, het is jezelf leren kennen en met anderen leren omgaan.

Verantwoordelijkheid (oranje)

Jij krijgt gaandeweg meer verantwoordelijkheid. Wij vinden het belangrijk dat je zelf eigenaar bent van je eigen ontwikkeling. Maar ook op andere manieren leer je om verantwoordelijkheid te nemen. Wij verwachten dat jij de hoofdrol speelt in je eigen vorming.

Vertrouwen (blauw)

Jij krijgt de ruimte om te worden wie je bent. Wij vertrouwen jou, en jij mag ons vertrouwen. Zo creëren we met elkaar een omgeving waarin jij jezelf ontwikkelt.

De aan de kernwaarden verbonden kleuren komen terug in de inrichting van de school, het logo en de huisstijl. De kernwaarden zijn bovendien voortdurend onderwerp van gesprek voor de directie, het personeel en de leerlingen wat betreft invulling van de dagelijkse praktijk.

De school heeft een identiteitscommissie die zich bezighoudt met het zichtbaar maken en houden van de christelijke identiteit binnen de school en met de verplechting van de vier kernwaarden in de vakwerkplannen en hoewel de commissie nu nog uitsluitend uit medewerkers bestaat, is het de bedoeling om de komende jaren ook leerlingen hierbij actief te betrekken, zodat de christelijke vieringen en andere geloofsuitingen binnen de school breed gedragen en beleefd worden.

3.1 Doelen

- Vanaf 2024-2025 heeft de school de vier kernwaarden "groei, verantwoordelijkheid, aandacht en vertrouwen" een theologische onderbouwing gegeven; de commissie identiteit zal gevraagd worden hier een eerst aanzet voor te leveren;
- Vanaf 2024 nemen leerlingen deel aan de identiteitscommissie;
- Identiteit is jaarlijks een onderwerp op één van de studiedagen;
- Vanaf 2024-2025 is in alle vakwerkplannen zichtbaar hoe de vier kernwaarden terug komen in de lessen.

4. Onderwijsvisie

Onze missie, visie en kernwaarden vormen de basis voor onze onderwijsvisie die op haar beurt weer het fundament is voor de wijze waarop wij als school werken. De manier waarop de WZ naar onderwijs kijkt, is hieronder per deelaspect verwoord.

Kernfuncties onderwijs

De WZ staat voor onderwijs dat gebaseerd is op de drie kernfuncties van onderwijs: *kwalificatie* (het halen van een passend diploma), *socialisatie* (voorbereiding op een leven als lid van de maatschappij, kennisnemen en deel uitmaken van tradities en praktijken) en *persoonsvorming* (individualisering van de leerling zodat hij autonoom tot passende en integere beslissingen kan komen).

Flexonderwijs

- *Maatwerk*: Hoewel de leerdoelen vast staan, kan de weg om die te bereiken voor iedere leerling anders zijn. *Flexibiliteit* in leerroute en tempo leidt tot maatwerk voor iedere leerling en bevordert het leerproces. Om dit maatwerk te kunnen realiseren zetten we ook in op *differentiatie*.
- *Eigenaarschap*: Om intrinsieke motivatie te kweken voor het eigen leerproces, bieden we de leerling inzicht en inspraak in zijn leerroute en -tempo. De mentor-coach voert hierover met de leerling het gesprek.
- *Leerdoelgericht onderwijs*: Mentoren en vakdocenten weten waar de leerling zich in zijn ontwikkeling bevindt en begeleiden hem bij het bereiken van vooraf helder geformuleerde leerdoelen. De benodigde les- en leeractiviteiten worden hierop afgestemd.

Burgerschapsonderwijs

In ons curriculum ontmoeten leerling, maatschappij en wereld elkaar. Dit betekent dat er in ons onderwijs een belangrijke rol hiervoor is weggelegd. Burgerschapsonderwijs zal hier een belangrijke bijdrage aan leveren.

Programmatisch toetsen

Programmatisch toetsen is een benadering waarbij wordt gekeken naar de gehele ontwikkeling van de leerling. Het doel van programmatisch toetsen is én het optimaliseren van de betrouwbaarheid van beslissingen én het stimuleren van het leerproces van de leerling.

5. Onderwijskundig beleid

5.1 Flexonderwijs

Om beter recht te kunnen doen aan verschillen tussen leerlingen is de WZ in schooljaar 2020-2021 gestart met het onderwijsconcept flexmodel. Deze vorm van onderwijs biedt de school een organisatorische basis om uitvoering te geven aan de onderwijskundige ambities zoals beschreven in onze (onderwijs-)visie:

- de leerling leert actief en is (mede) verantwoordelijk voor zijn eigen leer- en talentontwikkeling;
- de school biedt maatwerk voor leerlingen;
- in de schoolweek is voldoende rust en ruimte voor leraren en leerlingen;
- de school zorgt voor aansluiting op het vervolgonderwijs;

Flexlessen

Het flexrooster is een onderdeel van het flexonderwijs. Dat betekent dat wordt gewerkt met de voor alle leerlingen verplichte vakuren, de zogenoemde reguliere vaklessen. In deze uren wordt het basisprogramma van de vakken aangeboden.

Daarnaast kunnen leerlingen kiezen uit verschillende flexlessen:

- zij kunnen begeleiding krijgen voor een specifiek vak in *vakflexuren* ter extra ondersteuning of als verrijking;
- zij kunnen werken aan opdrachten en hun huiswerk in *overlegflexuren* en *huiswerk-flexuren*;
- zij kunnen in stilte werken in de *zwijgflexuren*;
- zij kunnen hun talenten ontwikkelen binnen *talentflexuren*.

Voor het volgen van flexlessen geldt dat leerlingen wekelijks minimaal 5 flexuren dienen te volgen, maar dat de keuze voor vak en soort bij de leerlingen ligt. De keuze wordt gemaakt in afstemming met de mentor-coach die hen begeleidt bij hun keuzeproces. Indien bijsturing op basis van onderwijskundige resultaten noodzakelijk is, kan een leerling worden verplicht een bepaald flexuur te volgen.

In april 2022 heeft een algehele evaluatie van het flexmodel plaatsgevonden. In deze planperiode zal een aantal voorgestelde verbeterpunten nader worden onderzocht en/of uitgewerkt. Speerpunten hierin zijn onder andere het dagrooster (lestijden), het flexrooster, leerdoelen, toetsbeleid, versterking mentoraat en visitatie.

Didactisch handelen

Didactische uitgangspunten moeten zichtbaar zijn in onze lessen. Hiertoe is in 2021 een notitie geschreven met als titel 'De goede WZ-les':

- logische wijze opbouw van lessen
- lesplannen en handelen worden afgestemd op het beoogde niveau en leerdoel onder andere door middel van differentiatie.
- beschikbare leerlingeninformatie wordt gebruikt ter optimalisatie van hun leerproces.
- het creëren van een leerklimaat waarin leerlingen actief en betrokken zijn.

Om goed te kunnen werken met het flexmodel is het van belang dat leerlingen executieve vaardigheden krijgen aangeleerd, zoals plannen, organiseren, beargumenteren, kritisch- en probleemoplossend werken én het vermogen om van fouten te leren.

Schooljaar 2022-2023 is een begin gemaakt met de invoering van een portfolioplatform waarin deze vaardigheden door de leerling worden bijgehouden.

5.1.1 Doelen

- Vanaf 2023 onderzoek en uitwerking van de evaluatie van het flexmodel.
- Vanaf 2024-2025 is het rooster volledig ondersteunend aan het flexmodel.
- In 2024 hebben alle lessen een herkenbare inrichting volgens 'de goede WZ-les'.
- Vanaf 2023 hebben alle teamleiders visitatie gesprekken met docenten.
- Vanaf 2023 zijn alle docenten betrokken bij collegiale visitatie om de didactiek te optimaliseren.
- Alle leerlingen werken in 2026 met het portfolio platform.
- In planperiode een hoger aanbod genereren in talentflexuren.
- In 2023 een start maken met beleid, invulling en facilitering van de rol mentor-coach in de ondersteuning van leerlingen.
- In 2024 evaluatie door middel van leerling enquête inzake portfolio platform en mede sturend op beoogde doelen van het flexmodel.
- Aanpassing van huisvesting zodat alle aspecten van het flexmodel plaats kunnen vinden.

5.1.2 Middelen

Formatie: de inzet van de mentor als coach (mentor-coach) vraagt (taak)uren.

Financieel: het portfolio platform kost € 7,50 per leerling.

Huisvesting: het gebouw vraagt om aanpassingen vanwege de flexuren. Na afloop van het schooljaar 2022-2023 zal in kaart worden gebracht waar knelpunten liggen. Te denken valt aan de inrichting van de mediatheek en lokaal 2.01/2.02.

Het voeren van gesprekken tussen mentor-coach en de leerling vraagt om meer overleg plekken in school. Uitbreiding van (kleine) spreekkamers is gewenst.

ICT: om gedifferentieerd te kunnen werken is het gebruik van ICT noodzakelijk. Het vraagt om up-to-date blijven met zowel hardware als software.

5.2 Burgerschap

5.2.1 Burgerschapsonderwijs

Sinds 1 augustus 2021 is een nieuwe wet op burgerschapsonderwijs van kracht. De manier waarop we met elkaar aan de maatschappij deelnemen, omvat meer dan de lesstof van het schoolvak maatschappijleer in de bovenbouw. Daarom zal er vanaf 2022 voor alle leerlingen herkenbaar en schoolbreed worden gewerkt aan het ontwikkelen van kennis over en respect voor de basiswaarden van onze democratische samenleving.

Kwalitatief goed burgerschapsonderwijs houdt in dat:

- de kern gaat over de vraag wat nodig is om vreedzaam en volgens democratische beginselen samen te leven in een democratische rechtstaat;

- het voldoet aan de basiseisen van onderwijskundige kwaliteit, zoals doelgerichtheid, samenhang en aansluiten bij de leerbehoeften van leerlingen;
- het de mens- en maatschappijopvatting van de school weerspiegelt;
- er een breed draagvlak is voor de wijze waarop de school het burgerschapsonderwijs invult.
- op kwaliteit wordt gestuurd en dat die wordt bewaakt en geëvalueerd;
- het voldoet aan de wettelijke eisen, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:
 - a. *het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;*
 - b. *het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving;*
 - c. *het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden¹.*

Op de WZ versterken we de aandacht voor burgerschap op basis van een nieuw te formuleren beleid. Hiertoe is docent als coördinator burgerschap aangesteld.

5.2.2 Doelen

- uiterlijk 1 april 2023 is de beleidsnotitie Burgerschap op de WZ vastgesteld door de directie en de MR. In deze notitie wordt duidelijk gemaakt wat de verbinding is tussen burgerschap op de WZ en de identiteit van de WZ. Ook de borging van activiteiten in het kader van burgerschapsonderwijs zijn vastgelegd in deze beleidsnotitie;
- in een cyclus van vier jaar alle leerlingen intensief kennis hebben gemaakt met een thema uit één van de vier burgerschapsterreinen (democratische rechtsstaat, maatschappelijk handelen, omgaan met conflicten en omgaan met verschillen);
- in schooljaar 2022–2023 ervaring is opgedaan met kennismaking met van de vier verplicht te behandelen burgerschapsterreinen, zodanig dat het burgerschaps-programma op basis hiervan voor de volgende planjaren verder kan worden uitgewerkt;
- halverwege de planperiode zal een evaluatie plaatsvinden van het beleid, de thema's en de invulling daarvan.

5.2.3 Middelen

- Nieuw lesmateriaal.
- Formatie: de inzet van 0,1 FTE coördinator burgerschap.

5.3 Leerlingparticipatie

Persoonsvorming en socialisatie, twee van de drie kernfuncties van ons onderwijs, zijn de processen waarin persoonlijkheid, identiteit en karakter vorm krijgen. Dit gebeurt niet alleen op school, maar in de hele samenleving. Bij persoonsvorming en socialisatie kijk je niet alleen naar jezelf, maar ook naar jezelf in relatie tot je medemens in de breedste zin van het woord neem je je verantwoordelijkheid voor jezelf, voor je omgeving en voor jouw medemens en weet je je dus betrokken bij wat er om jou heen, en in de maatschappij gebeurt.

Ook hierin staan de vier kernwaarden van de WZ centraal, zodat iedere leerling vanuit een actieve/gevende rol en vanuit een passieve/ontvangende rol invulling kan geven aan *aandacht* voor elkaar, *groei* van de ander en van zichzelf, *verantwoordelijkheid* dragen en geven en *vertrouwen* schenken en wekken. Zo willen we concreet invulling geven aan betrokken zijn bij elkaar, zodat niemand zich onveilig of eenzaam hoeft te voelen.

Tot nu toe heeft leerlingenparticipatie plaatsgevonden in (keuze-)activiteiten zoals deelname aan voorbereiding of uitvoering van vieringen, de leerlingenraad, de medezeggenschapsraad, het buddysysteem inzake bijles, informatieavonden en enquêtes (leerlingentevredenheid, functioneren docenten)

De WZ kent een leerlingenraad. Maar passend bij de teamstructuur zijn klankbordgroepen van leerlingen ook essentieel voor participatie. De leerlingen zijn immers onze beste adviseurs en ambassadeurs.

5.3.1 Doelen

- In 2023 wordt beleid opgesteld inzake kaders en voorwaarden leerlingenparticipatie.
- In 2025 is 50% van de leerlingen zichtbaar betrokken bij activiteiten/processen waarbij de bijdrage van leerlingen gewenst is;
- Gedurende de planperiode wordt het aanbod van activiteiten/processen vergroot;
- Vanuit het portfolioplatform en enquêtes blijkt betrokkenheid bij de WZ en bij elkaar.

5.4 Programmatisch toetsen

Op de WZ zien we het kind achter de leerling. Het groeiproces van ieder kind is dynamisch en daarom kent ook ons beoordelingssysteem niet alleen maar vaste momentopnames. We hanteren bij ieder vak een mix van summatief toetsen en formatief evalueren. Summatief toetsen, het toetsen van kennis, zien we slechts als afsluitend meetmoment per vakonderdeel (een module of een hoofdstuk). Formatief evalueren is een belangrijk instrument om juist de ontwikkeling van de leerling inzichtelijk te maken.

5.4.1 Doelen

- In deze planperiode zal de meerwaarde van programmatisch toetsen nader worden onderzocht;
- In 2023-2024 wordt toetsbeleid aangepast en komt beleid tot stand waarin per vak staat beschreven hoe. Hoe vaak en wanneer wordt getoetst en geëvalueerd.

5.4.2 Middelen

Formatie: uren in taakbeleid voor leden commissie toetsbeleid.

5.5 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

Wet- en regelgeving in combinatie met de *Kwaliteitsagenda LOB* maken vernieuwing van het LOB-beleid op de WZ noodzakelijk. Een gezamenlijke ambitie ligt in:

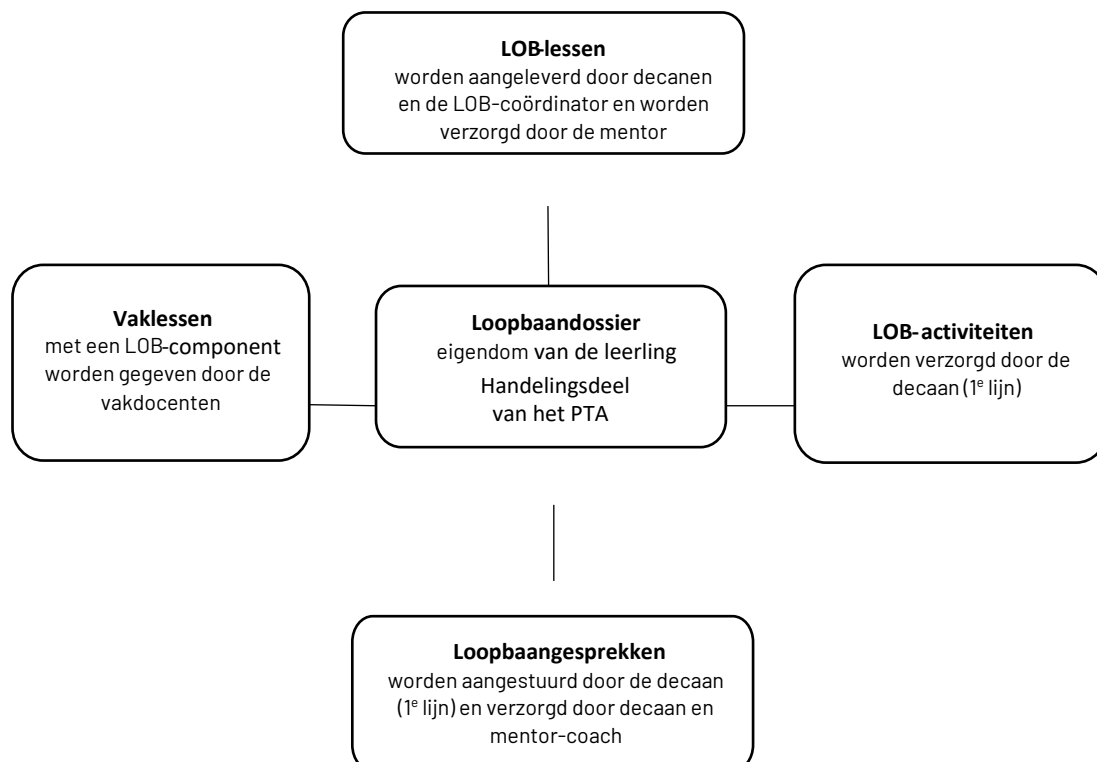
- Het formuleren van een duidelijke visie op LOB;
- Het schrijven van een vernieuwd LOB beleid;
- Het versterken van LOB-activiteiten en begeleiding
- Het bewaken van kwaliteit op LOB-gebied;
- Het opstellen van een meerjaren LOB-beleidsagenda.

De vernieuwing van het LOB-beleid berust op drie pijlers: voortbouwen op bestaand LOB-beleid, kritisch volgen van het landelijk beleid en aansluiting blijven houden met de onderwijskundige ontwikkelingen in de school. Hierbij zien wij in de school bij de uitvoering van LOB een gedeelde verantwoordelijkheid weggelegd voor de decanen en de coördinator LOB (leerjaar 1 en 2) in de 1e lijn, in de 2e lijn de mentoren en de vakdocenten, daarnaast de leerlingen en de ouders/ verzorgers.

Deze aanpak vertaalt zich in de onderstaande negen punten:

- Loopbaancompetenties
- Loopbaandossier
- LOB als onderdeel van het schoolexamen
- LOB in de lessen
- Loopbaangesprekken
- Praktijk nabijheid LOB
- Ouderbetrokkenheid
- Verbinding met de omgeving
- De structuur van de LOB

Het voorgaande leidt tot een volgende structuur van het LOB-beleid. In schema:



In het gehele proces van visie, opstellen beleid tot implementatie en het bijstellen en uitvoeren van beleid is in de afgelopen jaren een aantal stappen gezet. Voor de komende planperiode ligt de focus op de uitvoer van het LOB-implementatieplan (de LOB-beleidsagenda). In 2026 moeten de belangrijkste onderwerpen van het LOB-beleid zijn gerealiseerd. Om de voortgang en het proces te bewaken, zal periodiek met de medewerkers die betrokken zijn bij het LOB, het LOB-beleid worden besproken.

5.5.1 Doelen

- In 2022-2023 is het beleid en implementatieplan helder en duidelijk beschreven;
- In 2022-2023 zijn de decanen en teams eigenaar van het implementatieplan;
- Gedurende de planperiode wordt beleid geëvalueerd en waar nodig aangepast;
- Gedurende de planperiode wordt specifiek gekeken naar de rol van decanen en mentoren.

5.5.2 Middelen

Formatie: eventuele aanpassing lesverdringende taken decaan.

Financieel: vervallen Qompas.
invoeren portfolio platform Droomloopbaan

5.6 Zorg

De begeleiding van leerlingen is voor de WZ vastgelegd in het document 'Alles over zorg op een rij'. De zorgstructuur is goed beschreven.

Door Passend Onderwijs en Covid-19 is het aantal leerlingen dat begeleiding behoeft gegroeid. Dit legt extra druk op de begeleiders en docenten.

De komende jaren moet daarom meer preventief worden gewerkt. Daartoe zal een gerichter lesaanbod binnen de mentorlessen moeten komen waarbij naast het versterken van de executieve functies, het werken aan een positieve zelfwaardering en het omgaan met stress/onzekerheid een belangrijke plek moeten krijgen. Voor de mentor-coach is het van belang dat hij ook aandacht heeft voor het functioneren van de klas/groep en daar handelingsgericht mee aan de slag kan. Het versterken van vaardigheden van de mentor-coach kan hierin noodzakelijk zijn.

Mentor-coaches

De eerstelijns zorg wordt geleverd door de mentor-coach. Met de invoering van het flexmodel is de verantwoordelijkheid voor het leerproces van docent naar leerling verschoven. De mentor-coach is verantwoordelijk voor de uitvoering van het 'jaarprogramma' Studievaardigheden, Sociaal Emotionele begeleiding en Loopbaan Ontwikkeling en Begeleiding via de hiervoor op school gehanteerde methodes. Voor de evaluatie van deze jaarprogramma's zijn teamleiders en coördinator LOB medeverantwoordelijk. Voor de rol van mentor-coach ligt een uitvoerige taakbeschrijving. Deze planperiode wordt een gelijk niveau van functioneren van iedere mentor-coach beoogd.

Tweedelijns zorg

Voor de bijzondere zorg voor leerlingen met problemen vraagt de mentor-coach via het Intern Zorg Overleg (IZO) hulp aan van de tweede lijn: bijv. orthopedagoog en Jeugd Ondersteuning op School (JOS).

Blijkt in het IZO dat de zorgen omtrent een leerlingen groot zijn, dan kan het advies aan ouders worden gegeven om de leerling in het Groot Overleg te bespreken. In dit Groot Overleg vindt afstemming plaats tussen school en externe hulpverlening.

Driehoeksgesprekken

Met de invoering van driehoeksgesprekken is het contact tussen mentoren, ouders en leerlingen versterkt. Bij een driehoeksgesprek heeft de leerling zelf de regie. Er is ruimte voor het delen van successen en uitdagingen en er is aandacht voor oriëntatie op studie en beroep. Ook beslist de leerling mee van wie hulp en ondersteuning nodig is. Met steun van de mentor, vakdocenten en ouders bereidt de leerling een presentatie voor. Ook maakt de leerling op basis van feedback van de vakdocenten een plan waarin concrete ontwikkeldoelen voor een goed vervolg van de schoolcarrière staan.

Door deze opzet ontstaat ruimte voor individuele leerbehoeften en komt de verantwoordelijkheid voor het leren meer bij de leerling zelf te liggen.

In de cursus 2022-2023 wordt in klas 1 en 3 gestart met het portfolio platform. In het potfolio beschrijven de leerlingen onder andere de vorderingen op de leerdoelen. Zie ook 5.1.

Leerlingbesprekingen

De afgelopen jaren is ingezet op effectieve leerlingenbesprekingen. Positieve stappen zijn hierin gezet. Deze planperiode zal opnieuw de aandacht uitgaan naar deze besprekingen. Verhoging van de effectiviteit is wederom een speerpunt. Wat voor elk specifiek leerjaar en niveau gewenst is, heeft een belangrijke rol hierin.

5.6.1 Doelen

- In 2022/2023 werken de leerlingen uit leerjaar 1 en 3 met een portfolio;
- Het portfolioplatform wordt in 2026 door iedere leerling bezocht;
- In deze planperiode wordt onderzocht op welke wijze het portfolioplatform kan worden ingezet bij het driehoeksgesprek;
- In 2023 bestaat het lesaanbod mentorles uit de beschreven voorwaarden om te komen tot het meer preventief werken van onder andere de mentor-coaches;
- In 2024 ligt het welbevinden van onze leerlingen boven het landelijk gemiddelde;
- Leerlingen/ouders geven in het tevredenheidsonderzoek aan dat zij de gewenste ondersteuning ontvangen;
- In 2024/2025 zijn mentor-coaches op gelijk niveau toegerust;
- Einde planperiode of zo veel eerder zijn leerlingenbesprekingen op gewenst niveau effectief.

5.6.2 Middelen

Formatie: - uitbreiding van zorgvraag kan ook uitbreiding van formatie betekenen.
Dit moet punt van aandacht blijven omdat de meerjaren verwachting is dat de bijdrage vanuit het Samenwerkingsverband af gaat nemen.

Financieel: - mentoraatstraining
- inzet portfolio platform binnen alle leerjaren
- creëren van overleg-/werkplekken

5.7 Veiligheid op school

Een klimaat van veiligheid en welbevinden op school is voor leerlingen en medewerkers een noodzakelijke voorwaarde om de (onderwijskundige) ambities van de school te kunnen realiseren. Voor het borgen van de veiligheid van leerlingen wordt gewerkt met veiligheidsprotocollen, waarnaar verwezen wordt op de website van de WZ. We zijn wettelijk verplicht om de sociale veiligheid van leerlingen in en rondom school te monitoren en maken daarom gebruik van de sociale veiligheidsmonitor in *Vensters*. Met de hieruit verkregen feedback spelen wij zo nodig in op de sociale veiligheid op school. De uitkomst van deze jaarlijkse peiling publiceren we op <https://scholenopdekaart.nl/>.

Via deze website is ook de tevredenheid van ouders en leerlingen terug te vinden. Onze medewerkers vragen we mee te doen aan een driejaarlijks tevredenheidsonderzoek. De uitkomsten hiervan worden niet gepubliceerd maar dienen als vertrekpunt en gespreksstof bij het continu verbeteren van de tevredenheid onder medewerkers. De resultaten van de peilingen bespreken we in de teams en communiceren we naar de Inspectie van het Onderwijs.

Ten slotte heeft de WZ een klachtenregeling en een anti-pestprotocol die op de website gepubliceerd zijn. Onze interne vertrouwenspersonen zijn aanspreekpunt bij onveilig en/of ongewenst gedrag. Bij pestgedrag is hier ook sprake van. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn eveneens te vinden op de website.

5.7.1 Doelen

- Uit de veiligheidsmonitor blijkt dat de veiligheid op de WZ boven het landelijk gemiddelde wordt ervaren;
- Uit de veiligheidsmonitor blijkt dat incidenten adequaat zijn opgepakt;
- In 2023/2024 wordt voor leerlingen en medewerkers een veiligheidsprotocol ten aanzien van onacceptabel gedrag opgesteld waarin onder andere voor leerlingen een herzien beleid op het gebied van schorsing en verwijdering staat beschreven;
- In 2023 verschijnt een nieuwe versie van het anti-pestprotocol;
- Tevredenheid onder de medewerkers wordt binnen het tevredenheids-onderzoek gedurende de planperiode beoordeeld met minimaal een 8.0.

5.7.2 Middelen

Formatie: taakuren vertrouwenspersonen

Financieel: medewerkerstevredenheid onderzoek 1x per 3 jaar. Kosten zijn € 8.000 per enquête.

6. Personeels- en organisatiebeleid

6.1 De lerende organisatie

De WZ wil een lerende organisatie zijn. Hierin worden medewerkers, teams en de organisatie als geheel door scholing en samenwerking gestimuleerd zichzelf voortdurend aan te passen aan de veranderende samenleving. Deze aanpassing vereist naast het aanleren van nieuwe vaardigheden ook het afleren van oude gewoontes.

We investeren in een gezonde aanspreekcultuur waarin iedereen de ruimte voelt om feedback te geven en te ontvangen, te leren als team, te reflecteren op ons eigen en elkaars pedagogisch handelen. De WZ als lerende organisatie streeft een open cultuur na waarin informatie met elkaar wordt gedeeld en fouten maken onderdeel is van het leerproces.

Medewerkers voelen zich eigenaar van hun prestaties en ontwikkeling en willen continue beter worden in hun werk. Zij zijn trots op hun prestaties en maken, als dat nodig is, zelf positieve veranderingen in de organisatie waar. Ons leiderschap gaat over aandacht voor de ontwikkeling van mensen en het faciliteren van een effectieve samenwerking.

Door een lerende organisatie te zijn, die in lijn is met onze christelijke identiteit en onze kernwaarden, kunnen we bovenstaande vraagstukken adequaat oppakken.

6.2 HR-beleid

De basis van een lerende organisatie is een stevig fundament van goed werkgeverschap. Het werkgeverschap, veranderingen in de organisatie, leren en samenwerken en de doelen in dit schoolplan geven uitdagingen op het gebied van HR-beleid.

De volgende punten zijn in de planperiode van belang en gekozen als speerpunt:

- De talentontwikkeling van onze medewerkers en het leren maximaal faciliteren. We organiseren leerprocessen dichtbij de werkvloer in onze eigen praktijk. Daarnaast leren we ook in verschillende samenwerkingsverbanden buiten de school;
- Het leren en ontwikkelen van medewerkers geven we een prominente plek in ons professionaliseringbeleid;
- We investeren in een veilige (leer-)cultuur binnen de school; onze identiteit, de kernwaarden en leidende principes zijn voor eenieder herkenbaar en toepasbaar;
- De teamleiders nemen deel aan een Management Development Traject;
- Startende docenten en/of studenten in opleiding zijn belangrijk. De WZ wil een opleidingsschool zijn. Het beleid en programma voor nieuwkomers wordt geëvalueerd en uitgebreid om zo een effectieve aanpak te hebben voor de begeleiding van startende leraren en studenten in opleiding;
- Het optimaliseren van onze HR-processen door verdergaande digitalisering;
- Het ondersteunen van leerprocessen en het prestatiegericht werken door middel van een vernieuwde gesprekkencyclus. In de gesprekken ligt de focus op de ondersteuning van ontwikkeling van competenties en het versterken van de prestaties van medewerkers;
- Het systematisch in kaart brengen van prestaties, kwaliteiten en ontwikkelpunten van medewerkers op schoolniveau (personeelsschouw) en het inzetten op strategische personeelsplanning (SPP). De juiste persoon op de juiste plaats zorgt voor welbevinden van de medewerker en bevordert het behalen van kwaliteit;

- In het kader van werkdrukvermindering zal met de (P)MR beleid worden ontwikkeld. Hiervan zal leeftijdsfasebewust personeelsbeleid een onderdeel zijn. Dit moet terugkomen in een nieuw taakbeleid;
- Vanaf het 3e kwartaal van 2022 werken we gefaseerd aan bovenstaande vernieuwingen. De plannen worden uitgewerkt in een HR-ontwikkelagenda. Leidinggevenden en hun teams vertalen de HR-ontwikkelagenda ook door in eigen teamplannen.

6.2.1 Doelen

- In schooljaar 2022-2023 zal gestart worden met nieuw taakbeleid;
- In 2023 wordt gestart met een beleid omtrent professionalisering
- Vanaf schooljaar 2022-2023 zijn er voor alle medewerkers tenminste drie herkenbare acties per schooljaar op het gebied van talentontwikkeling en leerprocessen in de school (individueel en/of in groepsverband)
- In 2022-2023 nemen de teamleiders deel aan een management development-traject;
- In 2023 wordt gestart met een vernieuwde gesprekkencyclus; daarna moet blijken dat een meerderheid van de medewerkers de gesprekken ervaren als ondersteunend en versterkend;
- Medewerkers die training en/of coaching nodig hebben omtrent professionalisering het ook daadwerkelijk uitvoeren;
- In 2023 wordt beleid geformuleerd inzake begeleiding van opleidingsschool, startende docenten en begeleiding studenten in opleiding;
- de strategische personeelsplanning (SPP) in deze planperiode zo is doorontwikkeld dat we in de volgende periode daarop verder kunnen anticiperen.

6.2.2 Middelen

Formatie: - de teamleiders zijn voor 0,5 FTE teamleider en 0,1 FTE wordt besteed aan MD-traject, coaching en visitatie.

Financieel: - budget voor training en coaching
 - inzet van externe begeleiding voor het verder digitaliseren van HR-processen en de digitalisering van de gesprekkencyclus
 - co-financiering opleidingsschool

6.3 Bevoegd en bekwaam personeel

Gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers zijn cruciaal voor de kwaliteit van de school. Daarnaast geldt voor de WZ dat de bijdrage vanuit het persoonlijk christelijk beleven van de medewerker van wezenlijk belang voor de identiteit en de kernwaarden van de school.

6.3.1 Bevoegdheid

1e graads: bovenbouw havo en vwo

2e graads : onderbouw havo en vwo en alle leerjaren vmbo-t

Wetgeving bepaalt dat iedere docent aan school verbonden, bevoegd moet zijn. Hiervan kan onder voorwaarden worden afgeweken. Dit geldt ook voor de inzet van een onderbevoegde of onbevoegde docent.

Medewerkers zonder passende lesbevoegdheid stellen we in staat zo spoedig mogelijk de benodigde bevoegdheden te behalen om zodoende de kwaliteit van de lessen te kunnen borgen. In de werving en selectie van nieuwe collega's is een passende onderwijsbevoegdheid één van de basisuitgangspunten.

6.3.2 Bekwaamheid

Iedere docent is lid van een team en van een vakgroep. Het team is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid; de vakgroep is verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijn, de inhoud en de leeropbrengsten.

Voor beide gebieden, team en sectie, geldt dat medewerkers moeten zijn toegerust voor hun taak en functie. Teamleiders stimuleren hun teamleden om de vakbekwaamheid te onderhouden of uit te breiden door het wijzen op na- of bijscholingsactiviteiten, waarbij veel ruimte is voor eigen inbreng van de medewerker.

Vanaf 2023 werken we daarom met een individueel scholingsplan waarbij iedere medewerker activiteiten op moet geven voor zijn eigen ontwikkeling. De benodigde en gewenste scholing kan zowel didactisch, pedagogisch als vakinhoudelijk gericht zijn. Het professionaliseringsbeleid kan hieraan bijdragen. Hiervoor verwijzen we naar de doelen van het HR-beleid in 6.2.1.

Hiernaast gaat de WZ in 2022-2023 participeren in een opleidingsschool met als doel het aantal jonge bevoegde en bekwame docenten te vergroten. Het introductieprogramma voor de studenten in opleiding én de begeleiding van startende docenten wordt de komende periode een speerpunt.

6.3.3 Doelen

- In 2024 is minimaal 90% van het onderwijzend personeel bevoegd binnen de daarvoor geldende regelgeving;
- Startende docenten en studenten in opleiding worden adequaat begeleid.
- Per schooljaar worden minstens 1 student als intreder gecoacht en begeleid.

6.3.4 Middelen

Formatie: voor het opzetten van de opleidingsschool en het begeleiden van studenten wordt 0,1FTE ingezet die in co-financiering wordt vergoed uit subsidie van de RAP-regio.

Financieel: budgetten voor training en scholing.

6.4 Verwachtingen op pedagogisch en didactisch vlak

De kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs worden voor een groot gedeelte bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Het HR-beleid draagt bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

De veranderingen in de samenleving en de nieuwe teamstructuur binnen de school maken aanpassingen aan het pedagogisch en didactisch beleid noodzakelijk.

6.4.1 Pedagogisch

De onderwijsteams zijn pedagogische eenheden. We verwachten dat door de nieuwe structuur de kwaliteit van het pedagogisch handelen binnen een team (dat gericht is op de leerling populatie waarvoor het team verantwoordelijk is) toeneemt. Het is de verantwoordelijkheid van de teamleider om regelmatig een sterkte- zwakte analyse ten aanzien van zijn team met deze groep leerlingen te maken.

6.4.2 Didactisch

De vorming van de nieuwe onderwijsteams heeft mede ten doel dat het lerend vermogen ten aanzien van (vak)didactisch handelen wordt versterkt. Tot op heden vraagt vooral het differentiëren in de les de aandacht.

Binnen de teams zal structureel worden samengewerkt en zal regelmatig lesbezoek van en bij collega's plaatsvinden om ook de *good practice* op gebied van differentiëren te kunnen verspreiden binnen de school.

De resultaten van de lesboeken zijn onderdeel van de gesprekkencyclus.

Vanaf schooljaar 2023-2024 vinden in elke les tenminste twee vormen van differentiatie plaats. Opnieuw zullen differentiatietrainingen aan de docenten worden aangeboden. Verder zal vanaf dit schooljaar aandacht worden besteed aan basisvaardigheden, met name op het gebied van taal en rekenen.

Binnen de vakgroep wordt de rol van vakgroep-voorzitter een andere, een meer specifieke. We spreken dan ook niet langer van vakgroep-voorzitter maar van vakgroep-leider. Hij stuurt aan op kwaliteit, op verdere ontwikkeling van vakdidactisch handelen en op verdere implementatie van het nieuwe onderwijsconcept. Verder zorgt hij in samenspraak met de vakgroep jaarlijks voor de totstandkoming van het vakwerkplan en ziet toe op het nakomen van afspraken die binnen de vakgroep zijn gemaakt. Indien gewenst voorziet de vakgroepleider de teamleider van input voor functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De directeur-onderwijs ziet toe op dat wat er binnen de vakgroepen gebeurt en voert met de vakgroepleiders het gesprek. De vakgroepleiders voeren onderling overleg om van elkaar te leren en om elkaar te helpen.

6.4.3 Doelen

- Vanaf schooljaar 2023-2024 zal per schooljaar bij iedere docent tenminste één lesbezoek plaatsvinden door de teamleider (voor nieuw benoemden geldt een ander traject);
- Vanaf 2024-2025 krijgt iedere docent binnen een schooljaar twee keer een lesbezoek van een collega; één collega uit de sectie en één collega uit het team (collegiale visitatie);

- Vanaf 2023-2024 zullen de vakgroepleiders worden getraind en gecoacht om hun nieuwe rol als leider eigen maken.

6.4.4 Middelen

Formatie: - In taakbeleid opnemen dat elke docent lessen bezoekt en bespreekt.
- Onderzoek naar de taakuren van vakgroepleiders in combinatie met hun expertise ontwikkeling.

Financieel: Training en coaching van vakgroepleider.

6.5 OOP

Het OOP bestaat uit een diverse groep medewerkers met verschillende leidinggevenden. Tot 2022 voelden de leden van het OOP zich hierdoor niet echt deel uitmaken van één team. Ook zij vormen echter een team binnen de school. Van het OOP wordt ook bekwaamheid verwacht, bij enkele functies ook didactisch en pedagogisch handelen.

De gesprekkencyclus zal worden uitgevoerd door de betreffende leidinggevenden.

Al het bovenstaande binnen paragraaf 6 is dus ook voor het OOP van toepassing.

6.5.1 Doel

Vanaf 2023 wordt ingezet op teamvorming binnen het OOP.

6.5.2 Middelen

Financieel: inzet en training op teamvorming.

6.6 Diversiteit

De WZ heeft aandacht voor diversiteit in functies. Het totale personeelsbestand (108 medewerkers) van de WZ bestaat voor 42% uit mannen en voor 58% uit vrouwen. De directie van de WZ bestaat momenteel uit twee mannen. Van de stafhoofden zijn 2 functies vacant, de 3e functie is een vrouw. De verdeling in teamleiders is drie mannen en twee vrouwen.

Bij de invulling van leidinggevende posities streeft de WZ ernaar de balans verder in evenwicht te krijgen en schenkt in dat kader extra aandacht aan de kandidatuur van vrouwelijke kandidaten.

6.7 Medezeggenschap

Een belangrijk onderdeel van de bestuurlijke driehoek betreft de medezeggenschap. De WZ heeft een medezeggenschapsraad met twaalf leden (zes personeelsleden, drie leerlingen en drie ouders). Naast de reguliere vergaderingen (ongeveer zes per jaar) is er regelmatig contact tussen de directie en leden van de MR, met name tussen de rector-bestuurder en voorzitter en secretaris van de MR.

Formeel gesproken is de rector-bestuurder als eindverantwoordelijke over de zeggenschap, het aanspreekpunt van de MR. Hij bezoekt de vergaderingen en zorgt voor de gevraagde documenten en informatie. Alle zaken die besproken moeten worden met de MR, al dan niet in verband met

instemming of advies, worden besproken. Hiertoe wordt in gezamenlijkheid gestreefd naar een jaaragenda waarin de hoofdlijnen van het jaarlijks beleid zijn opgenomen. Alle afgesproken evaluaties worden in een doorlopende agenda opgenomen.

Daarnaast hecht de directie aan het vroegtijdig betrekken van de MR bij ontwikkelingen die de school en het onderwijs betreffen en daarom gaat de WZ ruimhartig om met het informatierecht van de MR.

De vele wisselingen in het rectoraat binnen de WZ en de daarmee samenhangende wisselende ziens- en werkwijzen, hebben de samenwerking en het onderling vertrouwen tussen MR en bestuur/directie de afgelopen jaren geen goed gedaan. In de komende planperiode moet door beide partijen ernaar worden gestreefd om opnieuw gezamenlijk het constructieve gesprek te kunnen voeren en te kunnen samenwerken waarin wederzijds vertrouwen leidend moet zijn.

6.7.1 Doelen

- In 2023 kent de MR in zijn bezetting geen vacatures.
- De beleidsagenda is bij de start van het schooljaar gereed.
- Onderling vertrouwen tussen MR en bestuur/directie kan openlijk worden uitgesproken.

6.7.2 Middelen

Financieel: training en scholing MR-leden.

7. Stelsel van kwaliteitszorg

7.1 Kwaliteitsbeleid

De WZ is een school die in de regio, voor ouders en leerlingen een goede naam heeft met betrekking tot haar kwaliteit. Dat betekent echter niet dat het onderdeel "kwaliteit" voor de WZ geen verdere aandacht behoeft in de planperiode 2022-2026. Integendeel, in het perspectief van een zich steeds verder ontwikkelende WZ als professionele onderwijsorganisatie, hoort ook een structureel WZ-kwaliteitsbeleid.

Intentie hierbij is dat de totale WZ-organisatie op alle beleidsterreinen jaarlijks heel haar functioneren evalueert en op basis daarvan komt tot de noodzakelijke bijstellingen/verbeteringen. Hiermee heeft de WZ dan de informatie voor de interne communicatie over haar beleid en kwaliteit en extern de informatie en verantwoordingsmogelijkheden naar ouders, leerlingen, raad van toezicht, inspectie en regio.

Bij het verder te ontwikkelen kwaliteitsbeleid zal de WZ zich niet beperken tot die kwaliteitsinformatie die een belangrijke rol speelt bij het inspectietoezicht, te weten de examenresultaten en de doorstroomgegevens. Alle beleidsterreinen van de school zullen in het beleid worden meegenomen. In dit kwaliteitsbeleid van de WZ speelt de PDCA-cyclus een belangrijke rol.

De meest belangrijke beleidsterreinen die hierbij een rol gaan spelen zijn:

- identiteit;
- onderwijs: de basis=>doorstroomgegevens, examenresultaten, zorg;
- onderwijs: talentontwikkeling, burgerschap, LOB, schoolloopbaan;
- kwaliteitszorg en -cultuur: ambities, verantwoording en strategie;
- financieel beheer en subsidies;
- personeel en HR;
- PR en communicatie;
- ICT, administratie;
- huisvesting.

7.2 Doelen

- In 2022-2023 wordt voor een goede ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid via de meest belangrijke beleidsterreinen het gehele onderwijs-kwaliteitsgebied in beeld gebracht.
- In 2022-2023 vindt bij elk beleidsterrein de eerste inventarisatie plaats van de belangrijkste processen en procedures.
- In 2022-2023 wordt vastgesteld via welke werkwijze de PCDA-cyclus wordt toegepast.
- In de schooljaren 2023-2026 worden in geleidelijkheid de processen van alle beleidsterreinen in het kwaliteitsbeleid meegenomen.

7.2.1 Middelen

Formatie: vanaf 2022 is een kwaliteitsmedewerker benoemd voor 0,2 FTE.

Financieel: voor onderwijskwaliteit wordt gebruik gemaakt van MMP, inclusief training en coaching.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Financiën

Het is lastig om als kleinere school financieel neutraal te zijn. In een kleinere school hebben fluctuaties in aantallen leerlingen, tegenvallers of risico's veelal grotere gevolgen op het formatieplan dan binnen een grote school.

De onbetrouwbaarheid van de overheid in haar bekostiging maakt het de WZ niet makkelijker. Het was en is echter nog steeds de bedoeling om jaarlijks een sluitende begroting op te stellen.

Per 1 januari 2022 geldt een vereenvoudiging van de bekostiging. Deze pakt voor de WZ gunstig uit. De algemene overgangsregeling betreft een periode van vier jaar na invoering en ziet dus op de kalenderjaren 2022 tot en met 2025. Het voor de WZ positieve herverdeeleffect zal in deze periode stapsgewijs worden toegekend met het ritme 20%-40%-60%-80%.

In de rekenmethodiek van de vereenvoudiging wordt uitgegaan van 85% personeelskosten en 15% materiele kosten. De indexatie van materiele bekostiging loopt al jaren achter op de inflatie.

De WZ is nog steeds een school met een goed eigen vermogen, maar het is wel een uitdaging om alle doelen uit voorgaande hoofdstukken te financieren door een herverdeling van budgetten en formatie. Daarnaast spelen ook zaken als de oninbaarheid van excursiegelden een rol. Dit alles vraagt om zorgvuldige afwegingen en deskundige bedrijfsvoering.

8.1.1 Subsidies

Voor schooljaar 2022-2024 zijn twee subsidies toegekend die kunnen worden ingezet voor onderwijskundige ontwikkeling; *Nationaal Programma Onderwijs* en *Heterogene brugklassen* (onderdeel van NP Onderwijs).

Het plan van aanpak is in het vierde kwartaal 2022 uitgewerkt en aan de MR voorgelegd. Na instemming van de MR zullen aan de hand van de gekozen interventies vervolgstappen worden gedaan. Tussentijds zal het plan worden geëvalueerd en waar nodig aangepast. Nieuwe bevindingen en/of nieuwe subsidies zullen leiden tot aanpassing van de aanpak of nieuwe interventies.

8.1.2 Sponsoring

Sponsoring is het beschikbaar stellen van geldelijke of materiële bijdragen, of vrijstelling van een (deel van de) betaling indien het bevoegd gezag daarbij, al dan niet uit eigen beweging, in welke vorm dan ook verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen in schoolverband worden geconfronteerd.

Donaties zijn geldelijke of materiele bijdragen waarvoor het bevoegd gezag geen tegenprestatie levert. Indien het bevoegd gezag uit eigen beweging overgaat tot het leveren van een tegenprestatie is er sprake van sponsoring.

Sponsoring kan een mogelijkheid zijn om, voor het bekostigen van ondersteunende activiteiten voor het onderwijsproces, extra middelen te genereren. De WZ hanteert de afspraken zoals vastgelegd binnen het [landelijk convenant sponsoring](#).

Sponsorgelden, bijvoorbeeld uit donaties of reclame-uitingen, zullen alleen aanvaard worden om die ten goede te laten komen aan het leer- en ontwikkelproces van de leerlingen.

Overige voorwaarden voor de acceptatie van giften en donaties:

- De sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak, met de doelstelling en met de identiteit van de school.
- Voor een beslissing inzake sponsoring moet er binnen de schoolorganisatie en tussen de school en de bij de school betrokkenen draagvlak zijn. De Medezeggenschap zal tijdig en volledig over het voornemen tot sponsoring worden geïnformeerd en om instemming gevraagd conform artikel 10 van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS).
- De school aanvaardt nimmer geldelijke of materiële bijdragen die op enigerlei wijze leiden tot het uitoefenen van invloed of tot het stellen van voorwaarden van de zijde van de sponsor.

8.1.3 Doelen

1. In deze planperiode groeit de WZ toe naar een sluitende begroting en wordt het kalenderjaar zonder een negatief resultaat afgesloten.
2. Een onderzoek naar de mogelijkheden van sponsoring wordt in 2024 opgestart.
3. 2023-2024 Opstellen van een plan inzake bekostiging excursies.

8.2 Huisvesting

De demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied van de WZ laten zien dat geen grote groei of grote daling van het aantal leerlingen is te verwachten.

Het huidige gebouw zal ook de komende jaren voldoende ruimte bieden om goed onderwijs te geven.

Het hoofdgebouw is 20 jaar oud en de vleugel is 11 jaar oud. Beide gebouwen hebben een hoge staat van onderhoud. Jaarlijks wordt (groot) onderhoud beoordeeld en worden investeringen vanwege onderhoud meegenomen in de (meerjaren)begroting.

In 2020 is een masterplan gemaakt voor de huisvesting. Stijl en kleuren worden hierin omschreven. Deze worden gedurende de gehele planperiode in het hele gebouw toegepast.

8.3 ICT

De gehele organisatie (medewerkers en leerlingen) is toegerust op digitaal werken in flexibele IT-omgevingen. Zowel de beleidsmatige als de administratieve processen rond financiën en personeelszaken zijn in eigen beheer. De school werkt in een volledige Microsoft Office 365-omgeving zodat thuiswerken, hybride- en thuisonderwijs moeiteloos kunnen plaatsvinden. Alle leerlingen hebben een eigen mobiel device.

De ontwikkelingen in hardware, software, wifi-netwerk en leerling devices, ook op het gebied van veiligheid, vragen om een veranderende behoefte aan ICT. De komende jaren zal een keuze moeten worden gemaakt om te investeren in hardware in school of om (een gedeelte) uit te besteden in cloud- en abonnementsfuncties. Een strategisch ICT-plan moet daarin voorzien.

De nieuwe website is vanaf 1 augustus 2021 in gebruik. In eerste instantie opgezet voor het werven van nieuwe leerlingen. Een medewerkersportal is actief. Er is echter ook een duidelijke behoefte aan een ouderportal ontstaan.

8.3.1 Doelen

- Opstellen van strategisch ICT-plan 2023-2024.
- Implementatie strategisch ICT-plan 2024-2025.
- Tot stand komen van een ouderportal 2023-2024

8.3.2 Middelen

Formatie : verwachting toename van investeringen op ICT gebied;
externe ondersteuning totstandkoming ouderportal.

9. Communicatie en PR

9.1 Van informatieverstrekking naar brede dialoog

Intern

Communicatie is door het personeel als belangrijk ontwikkelpunt aangegeven. Communicatie is niet alleen het goed informeren van alle betrokkenen, maar vooral het aangaan van de dialoog.

Als middel om de *schriftelijke communicatie* overzichtelijker en eenvoudiger te maken, zal in schooljaar 2022/2023 Microsoft Teams zodanig worden ingericht dat effectiever om kan worden gegaan met de dagelijkse berichten- en informatiestroom.

Ook kunnen in deze online samenwerkingstool beleidsstukken en naslagwerken worden opgeslagen.

Extern

De WZ is te bescheiden in de communicatie naar externe partijen. We mogen meer uitdragen dat het goed gaat op de WZ en dat we daar trots op zijn.

De website van de school is nog in ontwikkeling. Het streven is om de website aan het eind van schooljaar 2022-2023 optimaal te hebben.

Een onderdeel van de website zal het ouderportaal zijn. In het ouderportaal kan snel en eenvoudig informatie worden gedeeld met ouders. In schooljaar 2022-2023 zal worden bekeken welke onderdelen worden opgenomen in dit ouderportal.

9.2 Communicatieplan

Om bovenstaande ambities om te zetten naar de realiteit van de WZ zal in het schooljaar 2022/2023 een *communicatieplan* worden opgesteld waarin alle elementen en de wijze waarop ze worden ingezet worden beschreven. Dat betekent dus niet alleen het opnemen van de informatiemiddelen, maar ook van de processen die leiden tot beleid. Dit geldt voor zowel interne als externe communicatie. Een PR-plan zal hier een onderdeel van zijn.

In dit communicatieplan wordt duidelijk welke medewerkers met elkaar samenwerken om specifieke doelstellingen op een bepaald tijdstip te realiseren en welke informatie daarbij op welk moment nodig is van wie en/of aan wie en de wijze waarop deze informatie wordt gevraagd/verstrekt. Tevens wordt aangegeven wie voor welke onderdelen eindverantwoordelijk is. Dit plan hangt logischerwijs nauw samen met de PDCA-cyclus van de school.

9.3 Doelen

- Medewerkers een significante verbetering ervaren in het gehoord worden op de WZ. Dit moet blijken uit het driejaarlijkse tevredenheidsonderzoek voor medewerkers dat dit punt nadrukkelijk opneemt in de enquête;
- Ouders zijn tevreden over de informatieverstrekking en over het contact met de WZ. Dit moet blijken uit het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek voor ouders;
- Microsoft Teams in schooljaar 2022-2023 is ingericht voor het werken in teamverband en beleidsstukken en naslagwerken zijn goed vindbaar voor personeel;
- In 2023-2024 ligt er een communicatie- en PR-plan voor de WZ;
- De website in tweede kwartaal 2023 optimaal en goed werkend is.

9.4 Middelen

Formatie: communicatie medewerker 0,2 FTE.
Financieel: kosten tevredenheidsonderzoeken, begeleiding Reprovinci.