

Schoolplan Winkler Prins 2020

Vastgesteld d.d. 24 september 2020

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Onderwijskundig beleid	4
3. Visie op personeelsbeleid.....	8
4. Stelsel van kwaliteitszorg	12
5. Sponsorbeleid.....	14
6. Tot slot.....	14

1. Inleiding

Wat is een schoolplan en wat is het doel?

- Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen.
- Een school moet ten minste één keer per vier jaar een schoolplan opstellen. Een school kan ervoor kiezen om vaker een schoolplan op te stellen, bijvoorbeeld elk schooljaar.
- In het schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt.
- De school bepaalt zelf hoe het schoolplan eruitziet, mits daarbij wordt voldaan aan de wettelijke eisen.

Wie stelt het schoolplan op en wie stelt het vast?

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

Meer informatie?

<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/schoolplan>

2. Onderwijskundig beleid

Uitgangspunten, doelstelling, inhoud van het onderwijs

De uitgangspunten, doelstelling en inhoud van ons onderwijs staan beschreven in ons Strategisch Beleidsplan 2018-2022.

Winkler Prins is een school met een breed onderwijsaanbod, van praktijkonderwijs tot en met het gymnasium. Goede en enthousiaste docenten bieden de leerstof op een inspirerende, eigentijdse en betekenisvolle manier aan.

We dagen daarbij de leerlingen uit om hun verantwoordelijkheid te nemen voor het maken van keuzen gericht op hun opleiding en verdere leven. Dit vraagt van onze leerlingen en docenten een actieve en leergierige houding.

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

Onze leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving en wij willen dat onze leerlingen zich ervan bewust zijn dat actief burgerschap en sociale integratie nodig zijn voor een gezonde samenleving. We vinden het daarom belangrijk dat onze leerlingen kennis hebben van en kennis maken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

Dit doen wij door onze leerlingen deel te laten nemen aan maatschappelijke activiteiten en projecten op het gebied van levensbeschouwing en internationalisering.

In ons onderwijs integreren we de mogelijkheden en ontwikkelingen van ICT en internet. Om hiermee om te kunnen gaan, werken wij als school aan de ontwikkeling van digitale competenties van zowel onze leerlingen als onze medewerkers.

We zijn als school ambitieus en werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid aan verbetering van onze onderwijskwaliteit. We willen van goed naar beter.

We werken met elkaar samen vanuit de volgende kernwaarden:

- Vertrouwen
- Respect
- Eenheid
- Nieuwsgierigheid
- Verantwoordelijkheid

De eigen opdracht van de school

De ambities van onze school staan uitgebreid beschreven in het Strategisch Beleidsplan 2018-2022. Dit SBP bestaat uit drie pijlers:

- Uitstekend onderwijs: de kern
- Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil
- Een gezonde organisatie: voorwaarde voor leren en werken

Het uitgangspunt voor ons is *Samen verschillend*. Winkler Prins is een openbare school voor voortgezet onderwijs. Dat betekent dat iedere leerling welkom en iedere medewerker benoembaar is, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

We maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt. In het openbaar onderwijs leren wij van en met elkaar door elkaar te ontmoeten.

We verkennen elkaars culturele, levensbeschouwelijke en economische achtergronden. Dit doen we op basis van gelijkwaardigheid en wederzijds respect voor de verschillen die er tussen ons zijn. We gaan deze verkenning en de dialoog aan vanuit de wetenschap dat we elkaar nodig hebben om ons verder te ontwikkelen: vandaag op school en morgen in de maatschappij.

Samen zetten medewerkers zich in voor één scholengemeenschap die bekend staat om zijn uitstekende kwaliteit van onderwijs, leerlingbegeleiding en dienstverlening. Binnen onze school is ook ruimte voor verschil: deelscholen, diensten en medewerkers vertalen onze schoolbrede ambitie naar hun eigen situatie, rekening houdend met het grote geheel.



De uitwerking van ons strategisch kader en de manier waarop dat zichtbaar in de dagelijkse praktijk wordt beschreven hoofdstuk 4 Stelsel van kwaliteitszorg.

Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

Onze pedagogische-didactische benadering draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen tot nieuwsgierige, zelfstandige en verantwoordelijke volwassenen.

Wij doen dit door in ons onderwijs leerlingen voor te bereiden op het maken van keuzen, gedurende hun opleiding en gericht op hun verdere leven. Wij dagen leerlingen uit de verantwoordelijkheid te nemen voor deze keuzen en ondersteunen hen daarbij met onderwijs dat boeit en dat past bij de hedendaagse ontwikkelingen in de maatschappij.

In ons gedrag binnen en buiten de school is zichtbaar dat we onze verantwoordelijkheden ten opzichte van anderen in de omgeving nakomen en ons laten aanspreken.

Tevens is ons onderwijs erop gericht dat elke leerling zich op basis van zijn eigen talenten, capaciteiten en eigenschappen voorbereidt op een toekomst die hem gelukkig maakt. Wij realiseren voor leerlingen passende leertrajecten en begeleiding op maat binnen of buiten onze school. Met ons onderwijs en onze leerlingbegeleiding zorgen we ervoor dat alle leerlingen een diploma behalen of uitstromen naar een passende plek op de arbeidsmarkt of in de maatschappij.

Onze kracht wordt ook duidelijk in de wijze waarop we met elkaar omgaan. Binnen Winkler Prins zijn we gewend de dilemma's voor onze school met elkaar te delen en samen oplossingen te zoeken. We communiceren open en transparant met medewerkers, leerlingen, ouders, bedrijven en andere instellingen. We geven betrouwbare informatie en vragen feedback om onze dienstverlening te verbeteren.

Hierbij vertrouwen we op elkaar en in onze kracht en onze kwaliteit om het onderwijs van vandaag en morgen nog beter vorm te geven.

Sociale veiligheid

Het is van groot belang dat leerlingen, docenten en andere medewerkers zich prettig en veilig voelen op onze school. Zorgen voor een veilig werk- en leerklimaat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We trainen onze docenten in het signaleren van problemen en het voeren van gesprekken hierover. Binnen onze school is het sociale veiligheidsteam hiervoor verantwoordelijk. Het team bestaat uit een schoolbrede sociale veiligheidscoördinator (tevens aandachtsfunctionaris) en een sociale veiligheidscoördinator van elke deelschool. Deze bewaakt het sociale klimaat op de deelschool en kan

bij vervelende situaties samen met docenten en andere betrokkenen maatregelen nemen. Hij of zij is ook het aanspreekpunt voor leerlingen, docenten en andere medewerkers die sociaal onveilige situaties ervaren. Dat kan zijn: pesten en buitengesloten worden, maar ook discriminatie op basis van huidskleur, geloof of seksuele voorkeur. De werkgroep zorgt jaarlijks voor een plan met allerlei activiteiten ter bevordering van de sociale veiligheid op school.

In de loop van het jaar worden er binnen de deelscholen diverse workshops voor leerlingen aangeboden, zoals: Veilig uit, veilig thuis, Respect en wat doe jij?, Mediawijsheid, Veilig online, verslavingsvoorlichting van Be Aware.

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

Burgerschapsonderwijs

Naast en door het verzorgen van goed onderwijs bereiden we onze leerlingen voor op deelname aan onze democratische en pluriforme samenleving met als doel actief burgerschap en sociale integratie te bevorderen.

Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren; sociale integratie naar deelname van burgers (ongeacht hun etnische of culturele achtergrond) aan de samenleving, in de vorm van sociale participatie, deelname aan de maatschappij en haar instituties en bekendheid met en betrokkenheid bij uitingen van de Nederlandse cultuur.

In 2017 heeft een werkgroep de notitie *Burgerschap: Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie op Winkler Prins* opgesteld. Deze notitie vormt sindsdien de basis voor de wijze waarop op Winkler Prins burgerschap wordt vormgegeven.

In de notitie is burgerschap onderverdeeld in de volgende categorieën:

- Politiek juridisch
- Economisch
- Sociaal maatschappelijk
- Vitaal burgerschap: gezondheid, diversiteit en seksualiteit

Aan de hand van deze indeling is er vervolgens een inventarisatie gemaakt van de burgerschapsactiviteiten toegespitst op ons eigen onderwijs op school. Deze inventarisatie is de basis van waaruit de deelschool verder werkt aan het burgerschapsonderwijs.

Taalbeleid

Er is een schoolbrede werkgroep actief die werkt aan een overkoepelend taalbeleid binnen Winkler Prins en de implementatie daarvan. De werkgroep richt zich op de bewustwording van de cruciale rol van taal binnen en buiten de school en op deskundigheidsbevordering van het volledige schoolteam op dit thema. Dit gaat verder dan de lessen taal op school. Het gaat erom op een positieve manier de relatie tussen taal en leren te versterken zowel in de taallessen als in andere lessen; zowel in de klas als buiten de klas. Een goede taalvaardigheid is een grote voorspeller voor schoolsucces. Het is daarom van groot belang dat dit juist binnen de school wordt aangepakt.

Daarnaast werken we met *Diatoetsen*, methode-onafhankelijke volg- en eindtoetsen voor het voortgezet onderwijs waarbij o.a. de leesvaardigheid van leerlingen gedurende meerdere jaren wordt gevolgd en getoetst. De uitkomsten van de *Diatoetsen* worden gebruikt voor gedifferentieerde remediërende ondersteuning van de leerlingen.

De afgelopen jaren heeft de werkgroep een groot aantal thema's geïnitieerd en uitgewerkt zoals:

- het ontwikkelen van een handboek met afspraken over het gewenste taalniveau, bijvoorbeeld in verslagen en werkstukken;
- het ontwikkelen van een stilleesbeleid, dat erop gericht is leerlingen 'leeskilometers' te laten maken;
- het aanbieden van taalsteun voor collega's in de vorm van taalprikkel;
- het organiseren van een examentaaltraining voor collega's uit verschillende deelscholen en uiteenlopende vaksecties waarbij de centrale vraag was: 'Hoe kun je leerlingen optimaal voorbereiden op de talige aspecten van het examen?';
- het ontwikkelen van schoolbrede leesprojecten om de leesmotivatie leesvaardigheid van leerlingen te verbeteren;

- het bieden van remediërende ondersteuning aan taalzwakke leerlingen.

Verder zijn natuurlijk de reguliere lessen (Nederlands), waarin ook werk gemaakt wordt van het signaleren van taalachterstanden en het aanbieden van (gedifferentieerde vormen van) hulp en ondersteuning. Ons dyslexiebeleid biedt ondersteuning aan leerlingen met leesbeperkingen.

Leerlingbegeleiding en extra ondersteuning

De wetgeving Passend Onderwijs (2014) is de basis voor de wijze waarop in Nederland de begeleiding van leerlingen vormgegeven wordt. De belangrijkste instanties hierbij zijn:

- de school waar de leerling ingeschreven staat
- het samenwerkingsverband (SWV) waar de school onderdeel van uit maakt
- de gemeente waar de leerling woont.

We hebben een gedegen en uitgebreid schoolondersteuningsplan en –profiel dat jaarlijks wordt geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Dit schoolondersteuningsplan en -profiel beschrijft de binnen onze school beschikbare onderwijssteuning. Onderdeel van dit schoolondersteuningsplan is het schoolondersteuningsprofiel: een schematisch overzicht van vormen van ondersteuning per deelschool. Het schoolondersteuningsplan is een uitwerking van dit schoolondersteuningsprofiel. Het geeft aan welke ondersteuning de school wel en soms ook niet kan bieden binnen onze eigen organisatie. In het geval wij de ondersteuningsbehoefte niet kunnen aanbieden, gaan wij met ouders en andere partners binnen en/of buiten het SWV op zoek naar een passend traject voor de leerling. Ons schoolondersteuningsplan en -profiel sluit aan bij het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02 (SWV GO) waarbij Winkler Prins is aangesloten. Binnen dit SWV wordt door de scholen in de regio samengewerkt om passend onderwijs te realiseren.

3. Visie op personeelsbeleid

Strategisch HRM is de basis en het uitgangspunt

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

De hedendaagse benaderingen van human resource management (HRM) bestaan sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw. In deze benaderingen is HRM veel meer dan een serie instrumenten en een afdeling P&O. HRM omvat dan het geheel van instrumenten voor het management van personeel, de organisatie van het werk, de HR-functionarissen en de leidinggevenden in de school.

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

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

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

Wezenlijk voor SHRM is dat de doelen die de school zich stelt, uitgangspunt zijn voor het personeelsbeleid en dat het personeelsbeleid zo wordt uitgewerkt dat het gericht is op het realiseren van die doelen. Daarbij is het van belang doelen en opbrengsten zodanig te formuleren dat ze leidend kunnen zijn voor strategisch HRM-beleid. Doelen moeten worden geconcretiseerd als ze handen en voeten willen geven aan SHRM. Alleen als de school haar doelen concreet maakt, kunnen medewerkers bespreken wat elk van die doelen voor hen betekent en hoe ze kunnen nagaan in welke mate ze deze doelen willen bereiken. De koppeling met het personeelsbeleid kan worden gemaakt door telkens de vraag te bespreken wat medewerkers nodig hebben om de geformuleerde opbrengsten te realiseren.

Professionele ruimte

We vragen onze medewerkers actief invulling te geven aan hun professionele ruimte door zelf beslissingen te nemen over de wijze waarop men zijn expertise inzet ten gunste van het bereiken van onze doelstellingen. Voor docenten gaat het dan om de ruimte ten aanzien van onderwijsinhoud, onderwijsinrichting (didactisch, pedagogisch en organisatorisch) en professionele ontwikkeling. Professionele ruimte is voor medewerkers de basis voor het uitoefenen van hun beroep. Het gaat over hoe zij, samen met de collega's in het team en de school, het onderwijs vormgeven. Deze ruimte voor medewerkers gaat samen met het geven van inzage in de keuzen die medewerkers maken en het afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten of effecten van het handelen. Iedereen is hier ook op aanspreekbaar.

Sinds 2019 is er een professioneel statuut, opgesteld door een werkgroep van docenten. In dit statuut staat beschreven hoe de professionele ruimte voor docenten binnen Winkler Prins wordt geborgd. Dit krijgt vooral vorm via de professionele dialoog. Hiervoor is een Docenten Advies Raad (DAR) ingesteld. Deze DAR functioneert vooral op deelschoolniveau, omdat daar het gesprek over de onderwijskundige thema's het meest zichtbaar is. Daarnaast is er een schoolbrede DAR. Hierin worden gemeenschappelijke onderwerpen besproken, zoals onderwijskundige veranderingen, onderwerpen die boven het niveau van de deelschool uitstijgen.

Ontwikkeling: Gedegen vakmanschap – goede medewerkers maken het verschil

Strategisch personeelsbeleid ondersteunt, begeleidt en inspireert medewerkers om aan hun permanente ontwikkeling te werken om ons onderwijs van goed naar beter aan te bieden.

Doel is om te komen tot een lerende organisatie. Om vakbekwaamheid op peil te houden, blijven medewerkers zich scholen en ontwikkelen. Dit kan individueel, in teamverband en in netwerken binnen en buiten de school. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering en kunnen gebruik maken van een individueel professionaliseringsbudget. Enerzijds moet dit leiden tot uitstekend onderwijs en anderzijds de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroten.

• **Individuele scholing**

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

- **Leren van en met elkaar**

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

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

- **Gesprekkencyclus**

Jaarlijks heeft de leidinggevende een jaartaakgesprek met de medewerker en periodiek een functioneringsgesprek. De laatste jaren heeft de inhoud van het functioneringsgesprek een andere inhoud gekregen en is terugkijken op het functioneren vervangen door toekomstgericht te kijken. Aan welke doelen gaat de medewerker de komende tijd werken, hoe dragen zij bij aan de strategische doelen van Winkler Prins en welke ondersteuning is hierbij nodig. Op dit moment wordt het document 'Gesprekkencyclus' geactualiseerd waarbij de nadruk zal liggen op ontwikkel- en inzetbaarheidsgesprekken.

Duurzame inzetbaarheid

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

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

- **Strategische personeelsplanning draagt bij aan werkvermogen en employability**

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

- **WP-Academie draagt bij aan werkvermogen en employability**

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

- **Functiemix draagt bij aan werkvermogen en employability**

De functiemix biedt docenten die meer willen en kunnen, de mogelijkheid carrière te maken voor de klas. Jaarlijks wordt in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) bekeken hoeveel ruimte er is om aan de maatwerk afspraken te voldoen. Om meer docenten een kans te bieden op een loopbaanverbetering is ervoor gekozen om een percentage LD uit te ruilen tegen LC, waarbij de verhouding geldt 1% LD = 2% LC. Dit betekent dat de volgende maatwerkafspraken zijn gemaakt met de PMR: LB 52%, LC 28%, LD 20%.

- **OOP loopbaanbeleid draagt bij aan werkvermogen en employability**

Winkler Prins is ambitieus en wil ook op het gebied van de ondersteunende diensten een hoge kwaliteit leveren. Hiervoor is het belangrijk dat onze medewerkers een passend opleidingsniveau hebben en hun vakbekwaamheid op peil houden en zich blijven scholen en ontwikkelen. Uitgangspunt is dat medewerkers zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid nemen voor hun permanente ontwikkeling en scholing. Als onderdeel van goed werkgeverschap stellen wij hiervoor faciliteiten en ondersteuning beschikbaar. Van goed werkgeverschap mag ook verwacht worden dat de capaciteiten van medewerkers gewaardeerd en op waarde geschat worden, ook qua beloning. De rol van onderwijs

ondersteunend personeel (OOP) is de laatste jaren enorm veranderd en van hen wordt een flexibeler inzet gevraagd waarbij de pedagogische invulling van het vakmanschap vooral voor de eerstelijns functionaris steeds belangrijker wordt.

Om onze onderwijs ondersteunende medewerkers ook meer loopbaanperspectief te bieden met mogelijkheden voor functie- en taakdifferentiatie is hier sinds 2019 beleid voor opgesteld (Notitie Loopbaanperspectief OOP). Dit is een uitstekende stimulans gebleken voor medewerkers om zich verder te gaan ontwikkelen. In 2017 was 10% van de facilitaire medewerkers zich actief aan het ontwikkelen, in 2020 blijkt 47% actief bezig te zijn met zijn professionalisering.

- **Vitaliteitsbeleid draagt bij aan vitaliteit**

De drie kerndimensies van vitaliteit zijn:

- Energie: zich energiek voelen;
- Motivatie: doelen stellen in het leven en moeite doen om deze te behalen;
- Veerkracht: het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om te gaan. Leidinggevenden staan dicht op de werkvloer en dagelijkse contacten met de medewerkers zorgen er voor dat zij over het algemeen goed zicht hebben op de mentale en fysieke gezondheid van de medewerkers. Hierbij worden zij ondersteund door o.a. de inzetbaarheidscoach, bedrijfsarts, providerboog van de arbodienstverlener, doelgroepgerichte voorlichtingen over bijvoorbeeld balans werk en gezin, deeltijdpensioen als instrument voor duurzame inzetbaarheid, werken tijdens de overgang.

We zetten vooral in op het preventief ondersteunen van medewerkers, voordat er sprake is van uitval. Binnen Winkler Prins zijn veel instrumenten aanwezig die regelmatig worden ingezet en toegepast. De verantwoordelijkheid voor het bespreekbaar maken van en voorlichting geven over de instrumenten ligt voornamelijk bij het management. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen vitaliteit en het gebruik maken van de instrumenten indien van toepassing. Het gebruik van het persoonlijk budget, professionaliseringsactiviteiten, benutten van de professionele ruimte, levensloopregelingen en taakdifferentiatie, zijn enkele instrumenten.

Opleidingsschool

Permanent leren van, voor en met elkaar is ons doel. We zijn een school die beginnende medewerkers begeleidt en wij geven hen daardoor de kans zich te ontwikkelen binnen het onderwijs. Ervaren medewerkers die hen coachen, leren hierdoor ook. Medewerkers nemen zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid voor hun permanente ontwikkeling en scholing. De school stelt hiervoor faciliteiten en ondersteuning beschikbaar. Een werkomgeving, die staat voor veiligheid, kwaliteit en ontwikkeling, biedt een startende docent optimaal gelegenheid om zich verder te bekwamen in het docentschap. Dit alles heeft een positieve invloed op het werkvermogen en employability.

Binnen onze school worden jaarlijks vele stagiaires en leraren-in-opleiding en minoren begeleid en opgeleid. Winkler Prins is een opleidingsschool en werkt in de opleiding van docenten nauw samen met de Lerarenopleiding van de NHL/Stenden en de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Sinds 2020 sluit Winkler Prins zich aan bij de aspirant opleidingsschool De Ommelanden.

Samen met de RUG is een inductieprogramma in de vorm van een 3-jarig traject ontwikkeld en opgestart om de deskundigheid bij starters te bevorderen en de uitval van beginnende docenten in het VO te verminderen. Het inductiebeleid staat beschreven in de 'Notitie begeleiding startende docenten 2020'.

Bevoegd

Binnen Winkler Prins hechten we grote waarde aan bevoegde en bekwame docenten. Nagenoeg al onze docenten (96,2%) zijn bevoegd. Om breder inzetbaar te zijn en daarmee de duurzame inzetbaarheid te vergroten, stimuleren wij medewerkers om zich verder te scholen. Onder de bevoegde docenten zijn meerdere tweedegraads bevoegde docenten die bezig zijn met een eerstegraad bevoegdheid of voor een tweede bevoegdheid studeren. Binnen de praktijkschool zijn meerdere bevoegde medewerkers die het opscholingstraject bevoegdheid groepsleerkracht vmbo-onderbouw basis-kader volgen of hebben afgerond. Al deze collega's maken zich met deze professionaliseringslag binnen onze school breder inzetbaar en vergroten hun werkvermogen en employability. Bij werving van nog niet bevoegde docenten worden duidelijke afspraken gemaakt over het tempo waarin de bevoegdheid moet worden behaald. Indien nodig verbinden wij consequenties aan het niet behalen van de bevoegdheid. In een heel enkel geval wordt in geval van krapte op de arbeidsmarkt voor korte tijd (ter vervanging wegens ziekte bijvoorbeeld) in zee gegaan met een onbevoegde docent.

Leerling- en ouderparticipatie

Binnen de medezeggenschapsraad zijn leerlingen en ouders altijd goed vertegenwoordigd. Zij vervullen hun rol met veel inzet en betrokkenheid waardoor de medezeggenschap op een goede wijze wordt vormgegeven. Onze school kent een actieve leerling- en ouderraad. Tot slot heeft iedere deelschool een klankbordgroep voor ouders en leerlingen.

Ouders en leerlingen nemen deel aan de sollicitatieprocedures van deelschooldirecteuren, inclusief het opstellen van de profielschets. Gebleken is dat zij een goede inbreng hebben en van meerwaarde zijn in de procedure, zodat besloten is ook in de toekomst hiervan gebruik te maken.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen onze schoolleiding zijn vrouwen traditiegetrouw goed vertegenwoordigd: de verhouding man-vrouw over de afgelopen jaren lag ongeveer op 50-50. Wij hebben geen schoolbeleid ter bevordering van een evenredige vertegenwoordiging, omdat bij selectieprocedures altijd gekozen wordt voor de beste kandidaat.

4. Stelsel van kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg

Bij kwaliteitszorg staan de volgende vijf vragen centraal:

- doet de school de goede dingen,
- doet de school de dingen goed,
- maakt de school de beloftes waar,
- hoe weet de school dat,
- vinden anderen dat ook?

Het doel van de kwaliteitszorg is binnen school versterken wat werkt en verbeteren waar dit nodig is en een verantwoording van onze manier van werken naar zowel betrokkenen binnen als buiten de school.

Inspectie VO en toezichtskader

De kwaliteitszorg richt zich op het toezichtskader van de inspectie voor het VO. De inspectie voert binnen dat toezichtskader periodieke of themaonderzoeken uit naar de kwaliteit van het onderwijs van onze school. Deze bezoeken zijn voor ons vooraf altijd aanleiding om nog dieper na te denken over de kwaliteit van ons onderwijs. De inspectie VO geeft in haar rapportages van de laatste jaren dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school in orde is. De feedback van de inspectie VO wordt door ons gebruikt voor de verdere verbetering van ons onderwijs en processen.

Daarnaast zijn er de jaarlijkse kwaliteitsoordelen van de inspectie VO in de vorm van het Toezichtkaderarrangement en het Opbrengstenoordeel. Sinds vele jaren zijn deze oordelen in orde. Voor het kwaliteitsoordeel Toezichtarrangement streven we naar de waardering goed voor alle scholen. In de laatste rapportage van de inspectie VO (2019) constateert de inspectie *de sturing op kwaliteit is op orde en er is sprake van deugdelijk financieel beheer. Het bestuur heeft een werkend stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat wordt ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en verbeteren.*

Beleidsplan & begroting

In ons Strategisch Beleidsplan formuleren we voor een periode van vier jaar onze doelen. Deze doelen worden concreet gemaakt en voorzien van prestatie-indicatoren. In het Beleidsplan & begroting vertalen we deze doelen naar jaardoelen en jaar-indicatoren. Deze schoolbrede jaardoelen worden ook per deelschool/stafdienst concreet uitgewerkt en geëvalueerd.

Jaarverslag & jaarrekening

Het jaarverslag gaat systematisch en inzichtelijk in op de in het betreffende jaar gerealiseerde onderwijskwaliteit. Aan de hand van het strategisch beleidsplan wordt per doel en per prestatie-indicator aangegeven hoe de realisatie ervoor staat en welke factoren van invloed zijn geweest op de mate waarin het betreffende doel is gerealiseerd. Ook de resultaten van recente medewerkertevredenheidsonderzoeken, ontwikkelingen in het verzuim van medewerkers, de onderwijstijd, de resultaten die worden behaald met leerlingen en ontwikkelingen in sociale veiligheid en in aantallen en aard van klachten worden beschreven en verantwoord.

PDCA

De kwaliteitszorg is gebaseerd op de methodiek van de PDCA-cyclus (plan – do – check – act). Deze methodiek wordt gebruikt om te werken aan de evaluatie en verbetering van ons onderwijs en processen. Zo nemen we tevredenheidsonderzoeken af onder ouders en leerlingen (jaarlijks) en onderzoeken we de medewerkertevredenheid (elke 2 jaar), de jaarlijkse evaluatie van onze ondersteuningsstructuur, de huiswerkklas, de lenteschool, de begeleiding van startende docenten, e.d. De opbrengsten uit deze onderzoeken worden vertaald naar aandachts- en verbeterpunten.

Door in te zetten op systematische evaluatie van de kwaliteit van de lessen kunnen we leren met en van elkaar. Concreet betekent dit dat we regelmatig lessen observeren, zelfevaluaties daarvan opstellen en de lessen nabespreken. Daarnaast leren we met elkaar tijdens studiedagen. De professionele leergemeenschap waarbinnen docenten samen lessen ontwerpen draagt ook bij aan de kwaliteitsverbetering van lessen.

Zicht op ontwikkeling

We hebben als school goed zicht op de ontwikkeling van leerlingen. Resultaten en leereffecten zijn goed in beeld. Ouders kunnen op de hoogte blijven van de vorderingen van hun zoon/dochter door via winklerprins.nl in te loggen op ons leerlingenadministratiepakket. Tevens krijgen de leerlingen in de loop van het schooljaar een aantal rapporten. In toenemende mate worden deze rapporten besproken in een driegesprek tussen ouder, leerling en mentor.

Winkler Prins maakt voor het volgen van de ontwikkeling van leerlingen gebruik van Diatoetsen voor de vakgebieden begrijpend lezen Nederlands, begrijpend lezen Engels en wiskunde/rekenen. Afhankelijk van de scores van een leerling wordt remediërende begeleiding op maat aangeboden.

Daarnaast biedt Winkler Prins waar nodig individuele ondersteuning zoals huiswerkbegeleiding, gesprekken of steunlessen. Tijdens hun opleiding nemen onze leerlingen belangrijke beslissingen over hun profiel- studie en beroepskeuze. Onze loopbaanbegeleiders/decanen begeleiden het proces van de vakkenpakketkeuze, studie- en beroepskeuze. Zij zijn naast de mentor tevens een vertrouwde gesprekspartner voor elke leerling waar het gaat om loopbaanoriëntatie.

Doorlopende leerlijnen

Er is veel aandacht voor de doorlopende leerlijnen tussen de verschillende aansluittrajecten waar leerlingen in hun schoolloopbaan te maken kunnen krijgen:

- PO-VO: de warme overdracht tussen groep 8 en klas 1
- VO intern: op-, af- en doorstroom naar een andere schoolsoort binnen of buiten Winkler Prins
- VO-MBO: de overgang van leerlingen naar het MBO
- VO-HBO: de overgang van leerlingen naar het HBO
- VO-WO: de overgang van leerlingen naar het WO
- VO-arbeidsmarkt: de overgang van leerlingen van de Praktijkschool naar de arbeidsmarkt
- VO-speciaal onderwijs: de overgang van leerlingen naar het speciaal onderwijs of instellingen.

5. Sponsorbeleid

Sponsorbeleid

Winkler Prins kan gebruik maken van de mogelijkheid om via sponsoring extra inkomsten te verwerven voor de bekostiging van ons onderwijs. Dit sponsorbeleid is gebaseerd op het meest recente Sponsorconvenant voor primair en voortgezet onderwijs. Dit convenant wordt regelmatig geëvalueerd en aangepast, Het eerste sponsorconvenant dateert van 1997; het vorige liep tot 2018, maar werd verlengd tot eind 2019. Het nieuwe convenant betreft de periode 2020-2022.

In het nieuwe convenant is meer aandacht voor nieuwe media en digitale technologie. Er staat in dat scholen zich bewust moeten zijn van verborgen tegenprestaties die kunnen voortvloeien uit het gebruik van digitale hulpmiddelen, zoals gepersonaliseerde reclame. Het nieuwe convenant verwijst in dit kader naar de privacy van betrokkenen en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Uitgangspunt blijft dat het waardevol kan zijn als bedrijven vanuit hun maatschappelijke betrokkenheid met scholen samenwerken, mits een aantal regels wordt gehanteerd:

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

6. Tot slot

1. Het Schoolplan Winkler Prins 2020 is vastgesteld door het bevoegd gezag van Winkler Prins op 25 september 2020 nadat de medezeggenschapsraad van Winkler Prins heeft ingestemd met het beleid in de vergadering van 24 september 2020.
2. Het bevoegd gezag stelt alle belanghebbenden op de hoogte van dit schoolplan.
3. Het Schoolplan is via www.winklerprins.nl te downloaden of op verzoek bij een lid van het managementteam van de school op te vragen.
4. Het beleid kan door het bevoegd gezag worden gewijzigd of ingetrokken, met inachtneming van de geldende bepalingen