

Schoolplan Winkler Prins 2025-2026

Vastgesteld d.d. 24-09-2025

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. De school en haar omgeving	4
3. Onderwijskundig beleid	5
4. Terugblik	8
5. Doelen schooljaar 2025-2026	11
6. Personeelsbeleid	12
7. Kwaliteitsbeleid	15
8. Sponsorbeleid	16
9. Tot slot.....	16
10. Bronnen	16
Bijlage 1: Verklarende woorden- en begrippenlijst	18
Bijlage 2: De uitgangspunten van het Strategisch Beleid	19
Bijlage 3: Doelen schooljaar 2024-2025	20

1. Inleiding

Ons schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs, planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen. In dit schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt en welke doelen we daaraan hebben gekoppeld.

De evaluatie van het vorige schoolplan, onze opgaven binnen de school en de omgeving vormen samen de basis voor het (nieuwe) schoolplan.

In de deelschoolplannen en jaarplannen (stafdiensten) wordt een doorvertaling gemaakt van de in het schoolplan gestelde doelen, alsook in verschillende beleidsdocumenten en werkgroepopdrachten.

Voor het leesgemak wordt in dit document de term 'ouders' gebruikt. Hiermee wordt bedoeld ouder(s)/verzorger(s). Voor hetzelfde leesgemak wordt in dit document de lezer in de hij-vorm aangesproken. Hiermee wordt hij/zij/hen bedoeld.

Proces

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

2. De school en haar omgeving

Winkler Prins is een school met een breed onderwijsaanbod, van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. Goede en enthousiaste docenten bieden de leerstof op een inspirerende, eigentijdse en betekenisvolle manier aan. We dagen de leerlingen uit om hun verantwoordelijkheid te nemen voor het maken van keuzes gericht op hun opleiding en verdere leven. Dit vraagt van onze leerlingen en medewerkers een actieve en leergierige houding.

De school staat in Veendam. De regionale functie van de school vraagt van ons dat wij een breed, herkenbaar en aansprekend onderwijsaanbod vormgeven voor een diverse doelgroep leerlingen. We zien de Veenkoloniën als basis en de wereld als speelveld. Als school sluiten we aan bij de ontwikkelingen en behoeften in de regio. Zo zijn in deze regio aandachtspunten rondom de brede welvaart. Ook zien we dat de gemeente Veendam een groot aandeel jeugdhulp kent.

Uitgangspunten schoolbestuur

De uitgangspunten, doelstelling en inhoud van ons onderwijs staan beschreven in ons Strategisch Beleidsplan 2024-2028. Daarbij is de koers verwoord als 'Onderwijs van vandaag, voor morgen'.

Onze visie bestaat uit drie pijlers:

1. Leerlingen vandaag voorbereiden op hun leven in de wereld van nu en morgen.
2. Vakbekwame, betrokken en ontwikkelingsgerichte medewerkers die onze leerlingen ondersteunen.
3. Dialoog, samenwerking en vertrouwen zijn de sleutels tot de succesvolle ontwikkeling van onze leerlingen.

We werken met elkaar vanuit een aantal herkenbare kernwaarden. Deze zijn richtinggevend voor hoe wij werken en zijn herkenbaar voor iedereen die Winkler Prins kent.

Vertrouwen is uitgaan van de eerlijkheid en oprechtheid van de ander. Mensen die elkaar vertrouwen gaan uit van de positieve bedoelingen van de ander. Dit uitgangspunt is in onze school in ieders houding zichtbaar.

Respect begint met respect voor jezelf en is het omzien naar en waarderen van de ander. Binnen onze school merkt iedereen dat anderen de eigen persoonlijkheid, kwaliteiten en behaalde resultaten waarderen.

Verantwoordelijkheid dragen betekent instaan voor het eigen handelen. In ons gedrag binnen en buiten de school is zichtbaar dat we onze verantwoordelijkheden ten opzichte van onszelf, de ander en de omgeving nakomen en ons laten aanspreken.

Nieuwsgierigheid betekent onderzoekend bezig zijn. Nieuwsgierigheid leidt tot leren. Iedereen is nieuwsgierig naar zichzelf, naar de toekomst, naar kennis en mogelijkheden van zichzelf in relatie tot de ander. Samen zijn we nieuwsgierig naar de wereld binnen en buiten de school, om deze zo goed mogelijk te vertalen naar het onderwijs.

De strategische uitgangspunten die we de komende jaren nastreven zijn:

- Aantrekkelijk onderwijs;
- Samen verantwoordelijk;
- Sterke basis, voor iedereen;
- Een gezonde organisatie.



3. Onderwijskundig beleid

Op onze school bereiden we onze leerlingen voor op het leven in de wereld van nu en 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 de leerling 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 leven/werken.

Onze leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving. Wij willen dat onze leerlingen zich ervan bewust zijn dat actief burgerschap en sociale integratie nodig zijn voor een gezonde samenleving. We hebben in ons onderwijs aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. (Biesta, 2012) Naast kennisoverdracht staat ook de ontwikkeling van kritisch denken, creativiteit en sociale verantwoordelijkheid centraal. Dialog, samenwerking en vertrouwen zijn de sleutels tot de succesvolle ontwikkeling van onze leerlingen.

We vinden dat het stellen van hoge verwachtingen voor alle leerlingen essentieel is om hun potentieel volledig te benutten. Dit houdt in dat we elke leerling uitdagen en ondersteunen om eigen grenzen te verleggen. Tegelijkertijd streven we ernaar maatwerk te bieden voor leerlingen. We vinden het belangrijk om kansengelijkheid te bewerkstelligen, waarbij we streven naar gelijke kansen voor elke leerling en alle medewerkers, ongeacht achtergrond of omstandigheden.

Het pedagogisch didactisch klimaat sluit aan bij de kernwaarden van Winkler Prins. We werken samen aan en vanuit diezelfde basis. Onze kernwaarden vertrouwen, respect, verantwoordelijkheid en nieuwsgierigheid zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk. We hebben oog en aandacht voor elkaar. We gaan hierbij uit van de drie basisbehoeftes van leerlingen; relatie, competentie en autonomie. (Decy & Ryan, 2000)

Ontwerpprincipes voor onze lessen

We hebben met elkaar een aantal uitgangspunten geformuleerd voor onze lessen. We noemen dit ontwerpprincipes.

Lesmodel

We gebruiken, in de meerderheid van onze lessen/lessituaties, het directe instructiemodel (of: IGDI model) als basis van onze lessen.

We werken aan een prettig leerklimaat in al onze lessen, waarbij er door leerlingen een gevoel van veiligheid wordt ervaren. Lessen waarin we uitdagingen bieden, zodat leerlingen kunnen ervaren dat ze meer kunnen dan ze wellicht zelf voor mogelijk hielden. Dat gevoel van succes creëert zelfvertrouwen en draagt bij aan hun weerbaarheid.

Ontwerpprincipes

1. Het is voor leerlingen duidelijk waar we die les aan werken, omdat we werken vanuit doelen om het onderwijs betekenisvol te kunnen maken.
2. Bij de afsluiting van de les komen we terug op de gestelde doelen.
3. Om goed te kunnen aansluiten bij het leerproces van de leerlingen, zorgen we ervoor dat we het leren zichtbaar maken tijdens de les.
4. We werken aan aantrekkelijk onderwijs door in onze lessen gebruik te maken van activerende werkvormen.
5. Om aan te sluiten bij de leerontwikkeling van onze leerlingen differentiëren we in onze lessen.
6. (We leren) Leerlingen reflecteren op hun eigen leren en hun leerproces, omdat ze mede-eigenaar zijn van het eigen onderwijsleerproces.
7. We gebruiken verschillende vormen van sturing (docentgestuurd, gedeeld gestuurd, leerlinggestuurd) tijdens de lessen, de docent is daarbij de regisseur.

Sociale veiligheid

We vinden het van groot belang dat leerlingen en medewerkers zich prettig en veilig voelen op onze school. Zorgen voor een veilig werk- en leerklimaat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We trainen onze medewerkers in het signaleren van problemen en het voeren van gesprekken hierover. Op Winkler Prins hebben we een sociaal veiligheidsteam dat zorgdraagt voor de sociale veiligheid. Zij adviseren en ondersteunen deelscholen bij het bewaken van het sociale klimaat in de deelscholen. Elke deelschool heeft een sociaal veiligheidscoördinator die zitting heeft in het team. Er zijn wel eens leerlingen of medewerkers die sociaal onveilige situaties ervaren. Dat kan zijn: pesten of buitengesloten worden, maar ook discriminatie op basis van huidskleur, geloof of seksuele voorkeur. In de loop van een schooljaar worden er binnen de deelscholen diverse workshops voor leerlingen aangeboden: bijvoorbeeld Veilig uit, veilig thuis, Respect en 'wat doe jij?', Mediawijsheid, Veilig online en verslavingsvoorlichting van Be Aware.

Het nieuwe schooljaar start in iedere deelschool met 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 interne vertrouwenspersonen. Deze interne vertrouwenspersonen zoeken samen met de melder de juiste weg naar een goede oplossing van de klacht. Verder geven zij het managementteam gevraagd en ongevraagd advies over het sociale veiligheidsbeleid op school. Er bestaat ook de mogelijkheid om een externe vertrouwenspersoon in te schakelen, voor zowel personeel, leerlingen en ouder(s)verzorger(s).

Basisvaardigheden

We vinden het belangrijk dat iedere leerling kan functioneren in de maatschappij. We willen dat elke leerling zelfredzaam is. Dat onze leerlingen zich staande kunnen houden en actief kunnen meedoen in de maatschappij. Daarvoor is nodig dat ze zichzelf kunnen verstaan en dat ze zich verstaanbaar kunnen maken.

Wij bieden een stimulerende leeromgeving, waarin leerlingen hun vaardigheden kunnen inzetten en kunnen vergroten. In deze leeromgeving leren ze steeds meer zelf verantwoordelijkheid te nemen en wordt hun nieuwsgierigheid gewekt door uitdagende en stimulerende lessen. We betrekken ouders en de

omgeving ook bij ons onderwijs, want leren doe je alleen en doe je samen. We werken aan gemeenschap(-szin). Op school vormen we met elkaar een mini-samenleving, met alle daarbij behorende kenmerken. We staan midden in onze omgeving, de regio en de verdere maatschappij. Hierbij leren we leerlingen ook terug te geven aan anderen, de school, de maatschappij.

De school heeft voor de basisvaardigheden schoolbrede werkgroepen ingericht die werken volgens het beleidsstuk 'Opdrachtformulering Werkgroepen', die jaarlijks worden geëvalueerd en vernieuwd.

- **Burgerschap**

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 verwijst naar deelname van burgers aan de samenleving, ongeacht hun etnische of culturele achtergrond. Dit uit zich in de vorm van sociale participatie, deelname aan de maatschappij en haar instituten 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. Deze notitie en het daarbij behorende programma is geactualiseerd in 2023. De werkgroep schrijft een contextanalyse, een nieuwe visie en er zijn op basis daarvan doelen vastgelegd voor het doelgerichte en samenhangende curriculum.

- **Taal**

De werkgroep taal is sinds schooljaar 2012-2013 actief en 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.

Om zicht te houden op het leren van de leerlingen werken we met *Diatoetsen*, 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. We verbreden de focus daarnaast ook naar bredere taalvaardigheid (denk aan schrijfvaardigheid).

- **Rekenen**

Op rekengebied hebben we gewerkt aan een nulmeting en hebben we geïnventariseerd welke sectie werkt aan het aanleren van bepaalde rekenvaardigheden. Ook op het gebied van rekenen geven Diatoetsen ons inzicht in de rekenvaardigheden van onze leerlingen. Op basis van cijferontwikkeling en Diatoetsen wordt, waar nodig, remediëring ingezet. De kerndoelen rekenen wiskunde en het referentiekader geven richting aan de opdracht. De rekengroep is/gaat aan de slag met het bepalen van effectief in te zetten interventies en beoogt hierbij vakoverstijgend aan rekenvaardigheden te werken.

Leerlingbegeleiding en ondersteuning

In het ondersteuningsplan stelt het Samenwerkingsverband een niveau van basisondersteuning vast, zodat ouders weten wat zij van iedere school in de regio mogen verwachten aan passende ondersteuning. Ons schoolondersteuningsplan/profiel sluit aan bij het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02 (SWV GO) waar Winkler Prins onderdeel van is. Binnen dit SWV wordt door de scholen in de regio samengewerkt aan de route naar inclusiever onderwijs. In het document 'op weg naar inclusiever onderwijs', heeft de school aangegeven op welke wijze we binnen onze eigen school werken aan het inclusiever maken van ons onderwijs. Ons schoolondersteuningsplan/profiel, wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Het geeft aan welke ondersteuning de school wel en soms ook niet kan bieden binnen onze eigen organisatie. In een schematisch overzicht geven we aan welke vormen van ondersteuning er, per deelschool, kunnen worden geboden. 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.

4. Terugblik

De doelen van het schooljaar 2024-2025 zijn geëvalueerd door het MT, op basis van de ontwikkelingen binnen de organisatie. Hieronder een samenvatting.

Pijler	Doelen	Evaluatie stand van zaken mei 2025
Aantrekkelijk Onderwijs	We geven aantrekkelijk onderwijs vorm door te werken vanuit de ontwerpprincipes van de WP-les	De ontwerpprincipes en het pedagogisch didactisch handelen zijn het leidende onderwerp geweest tijdens de schoolbrede studiedagen in november en maart. Door lesbezoeken en de schoolbrede visitatie zijn de ontwikkelpunten in beeld. De professionalisering wordt passend aangeboden.
	We zijn daarover in gesprek	Tijdens de (deelschool-)bijeenkomsten komen regelmatig de ontwerpprincipes aan de orde en gebruiken we verwerkingsvormen om de dialoog erover te stimuleren. Daarnaast is het onderwerp van gesprek in de sectiegesprekken tussen directeur en een sectie.
	We brengen onze eigen ontwikkelingen op die punten in beeld	Het ontwerpprincipe 'leerlingen laten reflecteren op leren en leerproces' wordt door medewerkers aangegeven als het meest uitdagend. De schoolleiding heeft dit schooljaar extra ingezet op lesbezoeken. Er zijn aanzienlijk meer lessen bezocht. De schoolleiding is begeleid door een externe adviseur van Leren Verbeteren in het 'leren observeren'. We hebben een schoolbrede visitatie gedaan op leskwaliteit, vanuit de vraag 'in hoeverre realiseren we op dit moment de doelstellingen uit het SBP ten aanzien van aantrekkelijk onderwijs en samen verantwoordelijk'. De aanbevelingen van deze visitatie worden overgenomen en krijgen volgend schooljaar verder vorm.
Samen verantwoordelijk	We verstevigen de samenwerking tussen leerlingen, ouders en medewerkers	Schoolbreed zetten we in op de MOL (mentor, ouder, leerling) gesprekken, met het doel de samenwerking in de driehoek leerling/ouders/school te versterken. Daarnaast worden er, op vrijwillige basis, jaarlijks een of meerdere panelgesprekken gevoerd met ouders. Bij de werkwijze van Heterogeen zien we dat ouders meer op school zijn, doordat ze ook betrokken worden bij de afsluiting van elk thema waar leerlingen opbrengsten presenteren. Daarnaast is hier sprake van een uitgebreidere variant van de start en MOL-gesprekken. Binnen het vmbo nodigen we ouders actief uit voor activiteiten als de boekenmarkt en high tea. Bij de mavo worden ouders actief uitgenodigd bij PWS-presentaties en de afsluiting van de projectweek. Bij vwo nodigen we ouders actief uit voor de klankbordgroep die jaarlijks bijeenkomt.
	Secties werken vanuit een vakwerkplan aan de doorlopende leerlijnen	De secties werken samen aan het maken van vakwerkplannen. Vakwerkplannen helpen bij het beschrijven van de doorlopende leerlijnen, vooral de overgang van klas 1 naar klas 2. Het cyclisch werken aan deze plannen en de doelen van de vakgroepen is een punt van aandacht voor de school. Vanaf komend schooljaar werken we met sectievoorzitters, met het idee de schoolbrede samenwerking en het kwaliteitsbewust werken daarmee nog meer kunnen stimuleren.

Sterke basis, voor iedereen	We bieden leerlingen kansen, bijvoorbeeld door het groeimodel, en bieden daarbij ondersteuning, maatwerk en passende routes	We hebben een rapportage gemaakt aan het begin van het schooljaar ten aanzien van de in-/door- en opstroom binnen de school. De aandachtspunten daarvan zijn besproken in de deelscholen. We zien dat er succesvolle initiatieven zijn, bijvoorbeeld in de ondersteuning van mavo 4 leerlingen die daarna de havo gaan doen. De deelscholen kijken bij de resultatenanalyse (zeker aan het eind van een trimester) specifiek naar de leerlingen die zijn opgestroomd en analyseren hoe het met deze leerlingen gaat en welke ondersteuning nodig is. We hebben hier en daar wel zorgen over de leerlingen die aan het eind van jaar 1 via het groeimodel zijn opgestroomd. Daarbij kijken we naar ons eigen proces (met welke resultaten mochten ze opstromen), naar de begeleiding die we bieden en we bevragen een aantal leerlingen om te bepalen wat er nog meer nodig is. Keuzewerktijd lessen zijn onder andere ingericht op een analyse van de Diatoets resultaten, waarbij het uitgangspunt is geweest voor de leerlingen die duidelijk onder niveau zaten een remediërende aanpak te kiezen. We analyseren de opbrengsten van die lessen door middel van de adaptieve methode NUMO en door aan het eind van het jaar nieuwe dia toetsen af te nemen.
	We werken een doelgericht en samenhangend curriculum uit voor de basisvaardigheden en waarbij we een ondersteunend programma bieden	De werkgroep burgerschap werkt, met collega's, aan het verwerken van curriculum onderdelen in 'curriculum playground'. Dat zorgt ervoor dat we kunnen zien welke doelen in welk leerjaar bij welk vak worden behandeld. Het monitoringsinstrument 'zicht op burgerschap' is gebruikt, samen met een aantal klassengesprekken om beeld te krijgen van de attitude en de vaardigheden van onze leerlingen in het burgerschapsdomein. De inspectie concludeerde bij het bezoek aan basis en kader dat er sprake is van een doelgericht en samenhangend curriculum. Ondersteuning voor de basisvaardigheden taal en rekenen vindt vooral plaats tijdens KWT-uren. In de lessen verzorgen docenten passende ondersteuning in de basisgroep. Daarnaast zijn er rekenkaarten ontwikkeld binnen de deelscholen, om daarmee het vakoverstijgend rekenen te stimuleren.
Een gezonde organisatie	We organiseren professionalisering op het vlak van pedagogisch didactisch handelen, passend bij de uitgangspunten van de WP-les. We maken hierbij gebruik van expertise van eigen docenten	De schoolbrede studiedagen in november en maart zijn ingericht met als hoofdthema 'Didactiek'. Hierbij hebben we de dag in november ingericht volgens de ontwerpprincipes. We hebben hierbij gebruik gemaakt van externe aanbieders, aangevuld met eigen docenten die een bepaalde expertise wilden delen met hun collega's. Daarbij willen we het wederzijds leren (het halen en brengen) stimuleren. Aanvullend is er via de WP-academie een mentoraatstraining georganiseerd, zijn er verschillende workshops georganiseerd (taalrijke lessen, werken vanuit leerdoelen, enz.) Binnen deelscholen worden ook nog aanvullende professionaliseringsactiviteiten gedaan in de vorm van Lesson Study, lesbezoeken door een externe met coaching, workshops. Ten slotte kunnen alle collega's van brugjaar en vmbo gebruik maken van E-wise, waarbij een poster is gemaakt welke workshops aansluiten bij de WP-ontwerpprincipes.

		We hebben de bestemmingsreserve professionalisering actief onder de aandacht gebracht bij de collega's, met het doel professionalisering te stimuleren. In september volgt een tweede ronde.
	In de communicatie werken we aan een herkenbaar en positief beeld van onze school	Via de sociale media wordt gewerkt aan een herkenbaar en positief beeld van de school. Met grote regelmaat wordt daar gedeeld welke activiteiten of ontwikkelingen er plaatsvinden binnen de school. We denken dat dit een werkende aanpak is.
	We zoeken meer en actief verbinding met het bedrijfsleven	Via een aantal onderwijsontwikkelingen wordt de verbinding met het bedrijfsleven meer gezocht. Denk aan Sterk Techniek (vmbo) en aan het vak Technologie en Toepassing (mavo). Winkler Prins doet mee aan de ontwikkeling Techkwadraat (in opstartfase). De verbinding met de Veendammer Ondernemers Compagnie is het laatste jaar weer geïntensiveerd. Op de studiedag is een spreker geweest van de Hanze over het thema 'ondernemerschapsonderwijs'.

Schoolbrede werkgroepen

Binnen de organisatie zijn een aantal schoolbrede werkgroepen actief die vanuit een opdracht werken aan ontwikkelingen binnen het onderwijs. In het (late) voorjaar van 2024 heeft Winkler Prins een basisvaardigheden subsidie ontvangen, waarna er in september 2024 plannen zijn ingediend bij DUS-I. Deze plannen zijn grotendeels leidend geworden bij de activiteiten van de schoolbrede werkgroepen.

Aandachtsgebieden in 2024-2025

Taal	Dit jaar is ingezet op de begeleiding van leerlingen NT2. Er is een docent NT2 die nieuwkomers extra begeleiding biedt bij de Nederlandse Taal. Tevens is er in elke deelschool geïnvesteerd in een taalrijke leeromgeving. Er zijn een WP-dictee en Silent Reading Party's georganiseerd. Dit zijn bijeenkomsten waarbij leerlingen en docenten samen met leesvaardigheid bezig zijn. Het remediërende deel is uitgebreid door inzet van Numo (als pilot).
Rekenen	Analyseren van Diatoetsen en daarmee de remediërende ondersteuning in te richten, uit te voeren en te evalueren. Ontwerpen van rekenkaarten voor het vakoverstijgend rekenen.
Burgerschap	Samen met collega's ontwikkelen van een doelgericht en samenhangend curriculum, monitoring van burgerschapsvaardigheden, herijking beleidsdocument(en).
Digitale geletterdheid	Er is een visiedocument geschreven. In schooljaar '25-'26 wordt een schoolbrede werkgroep ingesteld die gaat werken aan de concretisering en uitvoering van deze visie en de inrichting van het curriculum.

5. Doelen schooljaar 2025-2026

Pijler	Doel	Wanneer zijn we tevreden?
Uitgangspunt 1: Aantrekkelijk Onderwijs	We geven aantrekkelijk onderwijs vorm door te werken vanuit de ontwerpprincipes van de WP-les, vanuit de ontwikkelpunten die medewerkers daarbij hebben. Daarbij richten we een schoolbrede werkgroep Leskwaliteit in.	Wanneer er in het merendeel van de lessen vanuit les-/leerdoelen een gedifferentieerde en activerende les wordt gegeven. De schoolbrede werkgroep Leskwaliteit werkt kort cyclisch aan doelen die de leskwaliteit verhogen.
Uitgangspunt 2: Samen verantwoordelijk	We verstevigen de samenwerking met ouders. Secties werken vanuit een schoolbrede sectie vanuit een vakwerkplan aan de doorlopende leerlijnen in de school.	Wanneer de respons op de tevredenheidsonderzoeken representatief is, er meerdere panelgesprekken worden georganiseerd voor ouders en we activiteiten hebben ontplooid met het doel daarmee de samenwerking met ouders te verstevigen. Wanneer secties in toenemende mate werken als een schoolbrede sectie. Wanneer alle secties een actueel vakwerkplan hebben, met een cyclisch karakter.
Uitgangspunt 3: Sterke basis, voor iedereen	We stimuleren leerlingen vanuit positieve hoge verwachtingen. We evalueren de kwaliteit van de geboden ondersteuning om daarmee de context inclusiever te kunnen organiseren. We werken aan een doelgericht en samenhangend curriculum burgerschap binnen mavo, havo en vwo. We bieden ondersteuning bij taal en rekenen voor leerlingen die dat nodig hebben.	We stimuleren opstroom waar het kan door bij de opstroom ook passende ondersteuning te organiseren. We benutten daarbij en waar nodig de wettelijke ruimte op maatwerk. We hebben in beeld in welke mate de geboden ondersteuning effect heeft in het leergedrag en leergroei van leerlingen. Wanneer er een curriculum burgerschap beschreven is voor mavo, havo en vwo inclusief de vakdoelen. Er wordt vakoverstijgend gewerkt aan het taal- en rekenniveau van leerlingen.
Uitgangspunt 4: Een gezonde organisatie	We stimuleren de doorgaande professionalisering voor alle medewerkers. Aandacht voor een goede en prettige werkomgeving van alle medewerkers. Primaire proces centraal	We organiseren professionalisering, passend bij de doelen uit het SBP en passend bij de leervragen van medewerkers. Er een tweede aanvraagronde ingezet is, vanuit de bestemmingsreserve professionalisering. We hebben een onderzoek gedaan naar en aanpassingen gedaan in de werkomgeving van medewerkers. We realiseren de onderwijstijd in alle afdelingen.

6. Personeelsbeleid

Strategisch HRM is de basis en ons 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.

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,
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.

Professionele ruimte

Professionele ruimte is voor medewerkers de basis voor het uitoefenen van hun beroep.

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 en professionele ontwikkeling. Het gaat over hoe zij, samen met de collega's in het team en de school, het onderwijs vormgeven. In het professioneel 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.

Ontwikkelingsgericht: vakbekwaam en betrokken

Strategisch personeelsbeleid ondersteunt, begeleidt en inspireert medewerkers om aan hun permanente ontwikkeling te werken. Op die manier werken we aan 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 aantrekkelijk onderwijs en anderzijds moet dit 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. Hierbij wordt ook een directe koppeling 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 PLG's (professionele leergemeenschappen) werken veel docenten met Lesson Study. Samen worden lessen ontworpen en uitgevoerd, waarbij het leren van de eigen leerlingen centraal staat. Onze medewerkers nemen in toenemende mate deel aan professionele leernetwerken, binnen of buiten de school. Leernetwerken vormen zich rondom leerlingengroepen, leergebieden, thema's, projecten, interviews of innovaties.

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 werkgever 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 wordt een groot aantal HRM-instrumenten ingezet.

- ***Het Goede Gesprek***

Binnen Winkler Prins is het in gesprek gaan met medewerkers van groot belang. Hiervoor is het belangrijk dat Het Goede Gesprek tussen leidinggevende en medewerker vanuit gedeeld eigenaarschap gevoerd wordt. De gesprekken worden ingezet voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit betekent dat de onderwerpen vitaliteit, werkvermogen en employability aan de orde kunnen komen: op basis van bovengenoemde onderwerpen maken leidinggevende en medewerker afspraken voor concrete acties.

- ***Strategische personeelsplanning***

Jaarlijks wordt per deelschool/afdeling een analyse gemaakt van het personeelsbestand 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***

Winkler Prins stelt faciliteiten en ondersteuning beschikbaar voor de professionalisering. 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 (zie Notitie Winkler Prins Academie).

- ***Funcitiemix***

De funcitiemix biedt docenten die meer willen en kunnen, de mogelijkheid carrière te maken voor de klas en in de school. Jaarlijks wordt in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) bekeken hoeveel ruimte er is om aan de maatwerk afspraken te voldoen. De volgende maatwerkafspraken zijn gemaakt met de PMR: LB 52%, LC 28%, LD 20%.

Om meer docenten een kans te bieden op een loopbaanverbetering is er de mogelijkheid om een percentage LD uit te ruilen tegen LC, dit wordt per functieronde bekeken.

- ***OOP-loopbaanbeleid***

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

Om onze onderwijsondersteunende medewerkers meer loopbaanperspectief te bieden met mogelijkheden voor functie- en taakdifferentiatie is hier sinds 2019 beleid voor opgesteld (Notitie Loopbaanperspectief OOP).

Opleidingsschool Ommelanden

Binnen onze school worden jaarlijks vele stagiaires en leraren-in-opleiding en minoren begeleid en opgeleid. Winkler Prins is partner binnen opleidingsschool Ommelanden.

We zijn een school die beginnende medewerkers begeleidt. Wij geven hen daardoor de kans zich te ontwikkelen binnen het onderwijs. Ervaren medewerkers die de startende collega's 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.

Het inductiebeleid staat beschreven in de 'Notitie begeleiding startende docenten 2020'. Daarnaast is er De ontwikkelingen van de onderwijsregio Groningen VO, zullen de komende tijd aandacht vragen.

Bevoegd

Binnen Winkler Prins hechten we grote waarde aan bevoegde en bekwame docenten. Nagenoeg al onze docenten (92%) 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 tweedegraadsbevoegde docenten bezig met een eerstegraads bevoegdheid of studeren zij voor een tweede bevoegdheid. 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 situatie wordt in geval van krapte op de arbeidsmarkt voor korte tijd (ter vervanging wegens ziekte bijvoorbeeld) in zee gegaan met een onbevoegd docent.

Leerling- en ouderparticipatie

Binnen de medezeggenschapsraad zijn naast medewerkers ook leerlingen en ouders 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. Er is een GSA, Winkler Prins collegetour, en er is (zijn) debatgroep(en) waarbinnen leerlingparticipatie een rol krijgt. Tot slot heeft iedere deelschool een klankbordgroep voor ouders en leerlingen.

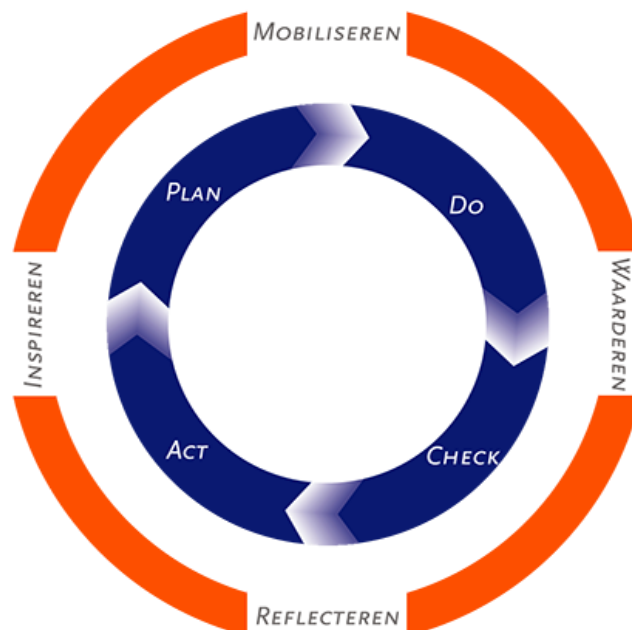
Ouders en leerlingen nemen deel aan de sollicitatieprocedures van directieleden en RvT, inclusief het opstellen van de profielschets. Gebleken is dat de zij een goede inbreng hebben en van meerwaarde zijn in de procedure, zodat besloten is ook in de toekomst hiervan gebruik te maken. Binnen het stelsel van kwaliteitszorg worden ouders en leerlingen jaarlijks bevraagd op hun tevredenheid.

7. Kwaliteitsbeleid

Wij vinden het belangrijk dat ons kwaliteitsbeleid een balans waarborgt tussen kwantitatieve en kwalitatieve afwegingen/activiteiten. We willen een waardevol gesprek voeren over ons onderwijs en de organisatie op basis van bruikbare data om daarmee een lerende organisatie te kunnen vormen. We bevorderen een klimaat waarin feedback en -forward wordt gezien als hefboom voor ontwikkeling. Door een focus op gezamenlijke doelen, transparante communicatiewijze en openheid voor innovatie en nieuwe ideeën willen we een kwaliteitscultuur stimuleren.

‘Kwaliteitscultuur betreft eigenaarschap in de context van het geheel (collectief eigenaarschap) en zorgt voor continue reflectie, zo nodig **verbeteren** en **verantwoorden**.’
(Legemaate et al., 2022)

Ons kwaliteitsbeleid 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. We combineren daarbij de PDCA-cyclus (systeemaspecten) met de meer mensgerichte kant van de **I**MWR (inspireren, mobiliseren, waarderen en reflecteren), omdat het naar ons idee ook gaat over het lerend vermogen binnen de organisatie.



(<https://ink.nl>)

Daarbij maken we gebruik van de Q5 vragen; Doen we de goede dingen, doen we de dingen goed, hoe weten we dat, vinden anderen dat ook en wat doen we met die wetenschap?

De kern van ons kwaliteitsbeleid vormt de beleidscyclus. In ons **Strategisch Beleidsplan** formuleren we voor een periode van vier jaar onze ambities. In het **schoolplan** en in **Jaarplan & begroting** vertalen we deze doelen naar jaardoelen. Deze schoolbrede jaardoelen worden in **deelschool-/dienstenplannen** concreet uitgewerkt en geëvalueerd. De schoolbrede werkgroepen werken vanuit een eenduidig opdrachtformulier dat ervoor zorgt dat er planmatig wordt gehandeld.

Het **jaarverslag** gaat systematisch en inzichtelijk in op de in het betreffende jaar gerealiseerde onderwijskwaliteit en ontwikkeling. Aan de hand van het strategisch beleidsplan wordt per doel en per -indicator aangegeven hoe de realisatie ervoor staat en welke factoren van invloed zijn geweest op de mate waarin het betreffende doel is gerealiseerd.

Om zicht te houden op kwaliteit(-ontwikkeling), werken we binnen de deelscholen met een review methodiek. Drie keer per jaar wordt er in de deelschool een review georganiseerd, waarbij actuele onderzoeksgegevens en ontwikkelingen worden besproken in een consentgesprek. Bij dit consentgesprek zijn verschillende personeelsleden betrokken, zodat het ‘meer ogen’ principe wordt gewaarborgd. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat iedereen, medewerkers en stakeholders, een rol heeft in de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

De kwaliteitskalender geeft ons inzicht in de activiteiten van verschillende medewerkers binnen het kwaliteitsbeleid en zorgt ervoor dat we meer proactief kunnen handelen op de verschillende kwaliteitsgebieden.

Review

De review werkwijze geeft ons inzicht in de brede onderwijskwaliteit. Het kwaliteitsteam maakt daarvoor een data-analyse. In de review worden verschillende onderzoeksgegevens bij elkaar gebracht, met betrekking tot:

- Cognitieve ontwikkeling
- Onderwijs en ondersteuning
 - o Verzuim en ingezette ondersteuningstrajecten
- Jaarlijkse onderzoeken
 - o Tevredenheid, welbevinden en klankbordgesprekken
 - o NCO-rapporten, GGD-onderzoeken
 - o Examenresultaten en doorstroomgegevens
 - o Basisvaardigheden
 - o Leskwaliteit en professionalisering
- Schoolontwikkeling
- Evaluatie (deel-)schoolplan

De review wordt drie keer per jaar opgeleverd, bijgewerkt en besproken door middel van een consentgesprek. Vervolgens wordt een schoolrapportage gemaakt, om daarmee de vertaling van schoolniveau naar bestuursniveau te kunnen maken. Deze wordt besproken in het managementteam.

Verder worden er ook andere rapporten opgeleverd en onderzoeken verricht wanneer hiervoor aanleiding is of vraag ontstaat.

8. Sponsorbeleid

Winkler Prins kan gebruik maken van de mogelijkheid om via sponsoring extra inkomsten te verwerven voor de bekostiging van ons onderwijs. Winkler Prins heeft een sponsorbeleid dat is gebaseerd op het 'Sponsorconvenant 2025-2029', waarin afspraken tussen het Ministerie van OCW, onderwijsorganisaties en andere belangenorganisaties staan uitgewerkt.

Uitgangspunten van het beleid zijn:

- De sponsoring mag de ontwikkeling van kinderen niet schaden.
- De sponsoring moet passen bij de pedagogische en onderwijskundige taak en de doelstelling van de school.
- De onderwijsinhoud mag niet worden beïnvloed.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

De MR heeft instemmingsrecht ten aanzien van het sponsorbeleid.

9. Tot slot

Het bevoegd gezag stelt alle belanghebbenden op de hoogte van dit schoolplan. Het schoolplan is via www.winklerprins.nl te downloaden of op verzoek bij lid van het managementteam van de school op te vragen.

Dit schoolplan kan door het bevoegd gezag worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de medezeggenschapsraad met inachtneming van de geldende bepalingen. In gevallen waarin dit schoolplan niet voorziet, beslist het bevoegd gezag. Dit schoolplan kan worden aangehaald als het 'Schoolplan Winkler Prins 2025-2026'.

Het schoolplan is vastgesteld door de bestuurder van Winkler Prins op 24 september 2025 nadat de medezeggenschapsraad van Winkler Prins heeft ingestemd met het plan tijdens de vergadering van 23 september 2025.

10. Bronnen

- Biesta, G. (2012) Goed onderwijs en de cultuur van het meten: Ethiek, politiek en democratie. Den Haag: Boom Lemma uitgevers
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268
- Hadioui, I. (2022). Grip op de mini-samenleving. Over de zoektocht van leerlingen en professionals naar gelijke kansen binnen een stedelijke schoolcultuur. Van Gennep
- Legemaate, M. Grol, R, Huisman, J, Oolbekkink-Marchand, H & Nieuwenhuis, L., (2022) Enhancing a quality culture in higher education from a socio-technical systems design perspective, *Quality in Higher Education*, 28:3, 345-359

Bijlage 1: Verklarende woorden- en begrippenlijst

Diatoetsen	Diatoetsen zijn methode-onafhankelijke volgtoetsen voor de eerste drie leerjaren van het voortgezet onderwijs en voor groep 3 t/m 8 in het basisonderwijs. Diatoetsen kunnen worden ingezet als compleet leerlingvolgsysteem voor taal (Nederlands en Engels) en rekenen-wiskunde, of er kan een keuze gemaakt worden uit de verschillende toetsen. Na de eerste screening worden de nodige aanknopingspunten verkregen waarmee men iedere leerling tot zijn recht kan laten komen.
Gouden Weken	De eerste weken van het schooljaar – de Gouden Weken – zijn bepalend voor het creëren van een fijne sfeer in de groep. Leerlingen verkennen elkaar, de leraar en de regels. In deze periode worden de normen en waarden van een groep bepaald. De leraar speelt in deze fase een belangrijke rol.
Inductie programma	Ondersteuningsprogramma dat pas afgestudeerde leraren ondersteunt in hun loopbaan
Mills training	Mills staat voor Meer Inzicht in Leer Strategieën. Professionaliseringstraject dat erop gericht is dat collega's deze onderzoeken kunnen afnemen gericht op het inzicht krijgen in leervoorkeuren. Deze collega's worden ook opgeleid in hoe je verschillende Leerstrategieën kunt aanleren.

Bijlage 2: De uitgangspunten van het Strategisch Beleid

Uitgangspunt 1: Aantrekkelijk Onderwijs

- Onderwijs dat inspireert
- Onderwijs dat activeert
- Onderwijs dat betekenisvol is
- Onderwijs dat aansluit

Uitgangspunt 2: Samen verantwoordelijk

- De leerling is aan zet
- De docent is regisseur van het onderwijsleerproces
- Leerlingen, ouders en medewerkers zijn samen verantwoordelijk
- Samenwerken aan beter onderwijs

Uitgangspunt 3: Sterke basis, voor iedereen

- Een fijne en veilige school
- Goed onderwijs voor iedereen
- Gelijke kansen
- Goede onderwijsresultaten voor iedereen

Uitgangspunt 4: Een gezonde organisatie

- Mensen maken de school
- Strategisch personeelsbeleid: ondersteunt, begeleid en daagt medewerkers uit
- Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers
- Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn

Bijlage 3: Doelen schooljaar 2024-2025

Pijler	Doel	Wanneer zijn we tevreden?
Uitgangspunt 1: Aantrekkelijk Onderwijs	We geven aantrekkelijk onderwijs vorm door te werken vanuit de ontwerpprincipes van de WP les, daarover in gesprek te zijn en onze eigen ontwikkeling ten aanzien van deze punten in beeld te brengen.	Docenten weten wat we verstaan onder de (goede) WP les. Deze ontwerpprincipes zijn zichtbaar in de lessen. We hebben op basis van monitoring een aantal ontwikkelpunten in beeld. We bieden professionalisering aan op die onderdelen.
Uitgangspunt 2: Samen verantwoordelijk	We verstevigen de samenwerking tussen leerlingen, ouders en medewerkers. Secties werken vanuit een vakwerkplan aan de doorlopende leerlijnen (en dus routes) in de school.	We gaan in gesprek met ouders over wenselijke vormen van ouderbetrokkenheid. Elke sectie heeft een vakwerkplan.
Uitgangspunt 3: Sterke basis, voor iedereen	We bieden leerlingen kansen, bijvoorbeeld door het groeimodel, en bieden daarbij ondersteuning, maatwerk en passende leerroutes. We werken een doelgericht en samenhangend curriculum uit voor de basisvaardigheden, waarbij we een ondersteunend programma bieden voor leerlingen die dit nodig hebben.	We hebben de in-, door- en opstroom beter in beeld en maken daarvan een rapportage. We stellen vast wat succesfactoren zijn in de ondersteuning van leerlingen bij opstroom. We willen de afstroom beperken. We richten KWT in op basis van dia- uitslagen, we werken met een ondersteunend programma en volgen de leerontwikkeling van leerlingen daarbij. We hebben een doelgericht en samenhangend curriculum burgerschap.
Uitgangspunt 4: Een gezonde organisatie	We organiseren professionalisering op het vlak van pedagogisch didactisch handelen, passend bij de uitgangspunten van de WP les. We maken hierbij gebruik van expertise van eigen docenten in de professionalisering. In de communicatie werken we aan een herkenbaar en positief beeld van onze school. We zoeken meer en actieve verbinding met het bedrijfsleven.	We richten de studiedagen op inspiratie rondom pedagogisch didactisch handelen. Wanneer medewerkers tevreden zijn over de mogelijkheden waarop ze zich kunnen ontwikkelen. Wanneer we meer zichtbaar zijn in (lokale) media. We betrekken hier leerlingen, medewerkers en ouders bij. Wanneer we leerlingen meer gelegenheid hebben kunnen geven op bedrijfsbezoek te gaan.