

Schoolplan 2026-2030



Vanuit een stevig fundament bouwen we verder aan ons onderwijs in een veilig en gestructureerd leerklimaat met professioneel en eenduidig handelen

‘Voor iedereen’

onderdeel van
Onderwijsgroep OZHW



Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2026-2030 van het Walburg College. In dit plan beschrijven wij waar wij voor staan, wat onze context van ons vraagt en welke ontwikkeling wij de komende vier jaar willen realiseren.

De afgelopen periode heeft ons opnieuw laten zien dat goed onderwijs niet alleen wordt bepaald door ambities en plannen, maar vooral door de kwaliteit en voorspelbaarheid van de dagelijkse uitvoering. Daarom kiezen wij eerst voor een stevig fundament: herkenbare leskwaliteit, rust en structuur, goede begeleiding, voldoende onderwijstijd en professioneel handelen vanuit gezamenlijke afspraken.

Vanuit die basis werken wij verder aan samenhangend en betekenisvol onderwijs, een positieve en verbindende schoolcultuur en een professionele organisatie die systematisch leert en verbetert. Onze belofte is daarbij eenvoudig en richtinggevend: goed openbaar onderwijs, voor iedereen. Dat betekent niet dat iedere leerling hetzelfde krijgt, maar dat iedere leerling hoge verwachtingen, duidelijke kaders en de ondersteuning krijgt die nodig is om succesvol te kunnen leren.

Dit schoolplan is gebaseerd op analyses van resultaten en leerlingpopulatie, bevindingen uit toezicht en kwaliteitszorg, het koersplan van OZHW en de inbreng van medewerkers, leerlingen, ouders en samenwerkingspartners. De ambities geven richting, maar we pakken niet alles tegelijkertijd op. In de jaarlijkse plannen prioriteren en faseren wij de ontwikkeling en maken wij concreet welke stappen we zetten, wie waarvoor verantwoordelijk is, welke tijd en middelen beschikbaar zijn en hoe we volgen of de stappen het gewenste effect hebben. Verbeteringen die werken, leggen we vast in gezamenlijke kaders, routines en de kwaliteitscyclus, zodat de kwaliteit niet afhankelijk blijft van individuele personen.

Jasper van Waardenburg
directeur Walburg College

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inhoudsopgave.....	4
1. De school.....	5
1.1 Algemeen	6
1.2 Context.....	7
2. Uitgangspunten bestuur	11
2.1 Uitgangspunten van OZHW.....	12
3. Ons onderwijs	13
3.1 Missie en visie.....	14
3.2 Van visie naar ambities	15
3.3 Ons onderwijs	16
3.3 Onderwijskundig leiderschap	19
4. Wettelijke opdrachten.....	23
4.1 Onderwijskundig beleid	24
4.2 Basisvaardigheden	32
4.3 Personeelsbeleid	33
4.5 Organisatie	38
4.6 Sponsorbeleid.....	41
4.7 Financieel beleid.....	42
5. Kwaliteitszorg	43
5.1 Stelsel van kwaliteitszorg	44
5.2 Dialoog en tegenspraak.....	47
5.3 Verantwoording	47
5.4 SWOT-analyse	49
5.5 Beheersmaatregelen	49
6. Ambities en doelen	53
6.1 Ambities	54
6.2 Doelen.....	57
6.3 Van schoolplan naar jaarlijkse uitvoering	61

De school

Algemeen, context en leerlingpopulatie



Walburg
COLLEGE | ZWIJNDRECHT

1.1 Algemeen

Over de school

Het Walburg College is een openbare school voor voortgezet onderwijs in Zwijndrecht en maakt deel uit van Onderwijsgroep OZHW. Bij de start van deze schoolplanperiode volgen circa 1.000 leerlingen onderwijs op mavo-, havo- en vwo-niveau. Ongeveer 120 medewerkers verzorgen samen het onderwijs, de begeleiding en de organisatie van de school.

Het Walburg College biedt leerlingen verschillende mogelijkheden om kennis en vaardigheden te ontwikkelen en zich te oriënteren op hun toekomst. Binnen de mavo worden de praktijkgerichte programma's Dienstverlening & Producten en Technologie & Toepassing aangeboden. Havoleerlingen kunnen deelnemen aan het praktijkgerichte programma Maatschappij (havo-P). Binnen havo en vwo biedt het Technasium met Onderzoek & Ontwerpen een herkenbaar bèta technisch profiel. Daarnaast zijn er onder meer Cambridge-trajecten Engels, internationale activiteiten en flexlessen voor ondersteuning, verdieping en verbreding.

De school is gehuisvest in één gebouw en vervult een regionale functie. De combinatie van mavo, havo en vwo binnen één schoolgemeenschap biedt ruimte voor ontwikkeling en doorstroom. Ondanks de omvang van de school hechten wij aan persoonlijk contact: leerlingen en medewerkers kennen elkaar en leerlingen worden gezien in hun ontwikkeling.

Bestuur

Het Walburg College maakt onderdeel uit van Onderwijsgroep OZHW. OZHW biedt openbaar onderwijs op 16 basisscholen en 8 scholen voor het voortgezet onderwijs in de gemeenten Ridderkerk, Barendrecht, Zwijndrecht, Alblasterdam, Krimpenerwaard, Hardinxveld-Giessendam en Papendrecht. De scholen worden ondersteund door het Onderwijs Service Bureau gevestigd in Barendrecht.

In totaal zitten er ruim 11.000 leerlingen op onze scholen. Met circa 1600 medewerkers is OZHW een van de grotere werkgevers in de regio.

Het College van Bestuur (CvB) vertegenwoordigt OZHW. Het CvB is verantwoordelijk voor het bestuurlijke onderwijsbeleid, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid, financieel beleid en huisvestingsbeleid en is kaderstellend voor het beleid op de scholen.

Door de Raad van Toezicht wordt integraal toezicht gehouden op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de organisatie.

Algemene gegevens

Bezoekadres: Kopenhagen 5a, 2993 LL, Barendrecht
Postadres: Postbus 206, 2990 AE, Barendrecht
Telefoon: 088-3290710
Website: www.ozhw.nl

1.2 Context

Wie zijn wij?

Het Walburg College is een brede openbare school voor mavo, havo en vwo, geworteld in Zwijndrecht en verbonden met de omliggende regio. Leerlingen met verschillende achtergronden, talenten, onderwijsbehoeften en ambities leren en ontwikkelen zich binnen één schoolgemeenschap.

Als openbare school werken wij vanuit gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Iedereen is welkom en verschillen mogen zichtbaar zijn. Leerlingen leren hun eigen opvattingen te ontwikkelen, andere perspectieven te onderzoeken en op een respectvolle manier samen te leven en te werken. Daarmee is onze openbare identiteit een herkenbaar onderdeel van ons onderwijs en onze schoolcultuur.

Wij combineren een algemeen vormend programma met praktijkgericht, onderzoekend en ontwerpend onderwijs. Leerlingen werken op alle niveaus aan opdrachten waarin zij kennis toepassen, samenwerken, onderzoeken, ontwerpen, presenteren en reflecteren. Binnen havo en vwo vormt het Technasium een herkenbaar bètatechnisch profiel. Binnen mavo en havo verbinden Dienstverlening & Producten, Technologie & Toepassing en havo-P het onderwijs met maatschappelijke en beroepsgerichte vraagstukken.

Internationale oriëntatie is en blijft een herkenbaar onderdeel van het onderwijs op het Walburg College. Vanaf schooljaar 2027-2028 start geen nieuwe tweetalige onderwijsroute. De bestaande cohorten ronden hun programma zorgvuldig af. De internationale oriëntatie blijft behouden via uitwisselingsprogramma's, wereldburgerschap, het vak Engels, Cambridge-trajecten en, waar dit duurzaam haalbaar is, IB English Language and Literature.

In de schoolplanperiode 2026-2030 bouwen wij voort op dit brede aanbod en de persoonlijke benadering. Tegelijk versterken wij de samenhang, duidelijkheid en voorspelbaarheid binnen ons onderwijs en onze organisatie. Zo geven wij inhoud aan onze belofte: goed openbaar onderwijs, voor iedereen.

De omgeving

Het Walburg College staat in de wijk Walburg in Zwijndrecht en vervult vooral een functie voor leerlingen uit Zwijndrecht, Hendrik-Ido-Ambacht en het centrum van Dordrecht. Daarnaast zijn ook leerlingen afkomstig uit de andere omliggende gemeenten, onder meer vanwege het Technasium en het brede onderwijsaanbod.

De maatschappelijke omgeving is divers. Leerlingen verschillen in thuissituatie, taalvaardigheid, ondersteuning en ontwikkelkansen. Dit vraagt van ons dat wij hoge verwachtingen combineren met duidelijk onderwijs, een sterke pedagogische basis en passende begeleiding. Ook vraagt het om een goede samenwerking met ouders en met organisaties rond de leerling.

Wij werken samen met basisscholen en vervolgopleidingen om overgangen in de onderwijsloopbaan goed te laten verlopen. Met de gemeente, het samenwerkingsverband, jongerenwerk, leerplicht en zorgpartners werken we aan aanwezigheid, welzijn, veiligheid en passende ondersteuning. Bedrijven, maatschappelijke organisaties en culturele instellingen dragen bij aan praktijk- en projectgericht onderwijs en verbinden het leren op school met de wereld daarbuiten.

Een veilige omgeving is een voorwaarde om te kunnen leren en werken. Daarom zorgen wij voor heldere verwachtingen, zichtbare aanwezigheid van medewerkers, tijdige signalering en voorspelbare opvolging van afspraken. Waar nodig werken wij daarbij samen met ouders en externe partners.

Leerlingpopulatie

Goed onderwijs begint bij het kennen van onze leerlingen. Het Walburg College heeft een diverse en heterogene leerlingpopulatie. Leerlingen verschillen in achtergrond, onderwijsbehoefte, leerstrategie en tempo van ontwikkeling. Deze verschillen vragen om hoge verwachtingen, passende ondersteuning en een zorgvuldige afstemming van onderwijs en begeleiding.

Ruim 80 procent van de leerlingen komt uit Zwijndrecht en Hendrik-Ido-Ambacht. Daarnaast bezoeken leerlingen uit omliggende gemeenten de school. De NCO-rapportages uit 2025 laten zien dat de samenstelling naar herkomst op onderdelen afwijkt van het landelijk gemiddelde. Deze diversiteit past bij onze openbare identiteit en biedt leerlingen de mogelijkheid om binnen de school te leren omgaan met verschillende perspectieven en achtergronden.

Als brede school ontvangen wij leerlingen met adviezen voor mavo, havo en vwo en bieden wij waar mogelijk ruimte voor kansrijke plaatsing en doorstroom. De NCO-rapportages en onze eigen opbrengstenanalyses laten zien dat in de jaren voorafgaand aan 2025-2026 te veel leerlingen vertraging opliepen of afstroomden en dat vooral de resultaten op mavo en havo onder druk stonden. Dit vraagt om zorgvuldige determinatie, goed zicht op de ontwikkeling van leerlingen, tijdige signalering van kennishiaten en doelgerichte begeleiding.

In schooljaar 2025-2026 werd een eerste verbetering zichtbaar in de jaarresultaten, de doorstroom en de slagingspercentages. Deze ontwikkeling is positief, maar vormt na één schooljaar nog geen structurele trend. In deze schoolplanperiode willen wij de verbetering voortzetten en bestendigen door de leskwaliteit, onderwijstijd, begeleiding, determinatie en ondersteuning verder te versterken.

Ook de instroom staat onder druk. De regionale demografische ontwikkeling lijkt de teruglopende instroom niet volledig te verklaren. Tegelijkertijd blijft er belangstelling bestaan voor het Technasium en biedt ons brede onderwijsaanbod, met praktijkgerichte programma's, versterkt talenonderwijs en internationale activiteiten, kansen voor een herkenbare positionering. Daarom volgen wij de invloed van positionering, imago, concurrentie en de herkenbaarheid van ons onderwijsaanbod.

Uit tevredenheidsmetingen blijkt dat leerlingen gemiddeld minder tevreden zijn dan leerlingen op vergelijkbare scholen. Leerlingen vragen onder meer om meer rust, duidelijkheid, goede begeleiding en zichtbare terugkoppeling op hun inbreng. Het verzuim ligt rond het landelijk gemiddelde. Wij volgen aanwezigheid, welzijn, leerontwikkeling en resultaten in samenhang en zetten tijdig passende begeleiding of ondersteuning in.

De analyse van leerlingkenmerken, resultaten, doorstroom, aanwezigheid en tevredenheid vormt een vast onderdeel van onze kwaliteitskalender. De uitkomsten worden op school-, afdelings- en sectieniveau besproken en gebruikt om het onderwijs en de begeleiding bij te stellen.

Waar komt de school vandaan?

Het Walburg College heeft in de voorgaande schoolplanperioden geïnvesteerd in een breed onderwijsaanbod, flexlessen, talentontwikkeling, toetsbeleid, begeleiding, praktijkgericht onderwijs, het Technasium, internationalisering en ondersteuning van leerlingen.

Daardoor beschikken leerlingen over verschillende mogelijkheden om hun talenten te ontdekken, kennis toe te passen en zich op hun toekomst te oriënteren.

Het inspectieonderzoek en het oordeel uit september 2025 lieten zien dat de kwaliteit en uitvoering van het onderwijs niet in alle lessen, afdelingen en processen voldoende waren. De tekortkomingen hadden onder meer betrekking op de leskwaliteit, het leerklimaat, de onderwijstijd, de ondersteuning, de onderwijsresultaten en de kwaliteitszorg. Deze bevindingen sloten aan bij onze eigen opbrengstenanalyses en interne evaluaties.

Vanaf schooljaar 2025-2026 is daarom gericht gewerkt aan herstel. De Walburgles is herijkt, lesbezoeken zijn geïntensiveerd, de ondersteuning en zorgstructuur zijn aangescherpt en er is meer gestuurd op onderwijstijd, flexlessen, resultaten en eenduidige afspraken. De eerste verbeteringen zijn zichtbaar, maar vragen om verdere uitvoering en borging.

In de schoolplanperiode 2026-2030 zetten wij deze focus voort. We gaan van afzonderlijke initiatieven naar samenhangend beleid, van afspraken op papier naar herkenbare uitvoering en van tijdelijke verbeteracties naar een vaste cyclus van uitvoeren, evalueren, bijstellen en borgen. Het brede onderwijsaanbod blijft daarbij een belangrijke kracht van de school, binnen een stevig fundament van goede lessen, duidelijke begeleiding, een veilig leerklimaat en professioneel handelen.

Waarom is het Walburg College zo'n leuke school?

Uit het leerlingtevredenheidsonderzoek van 2026, waaraan 729 leerlingen deelnamen, blijkt dat leerlingen verschillende onderdelen van de school waarderen. Zo zijn ze behoorlijk positief over hun mentor; dit onderdeel krijgt een 7,89. In de open antwoorden noemen leerlingen daarnaast vaak de prettige sfeer, het contact met klasgenoten, aardige en betrokken docenten en het gevoel dat de school over het algemeen veilig en gezellig is. Een leerling verwoordt dit als volgt:

"Ik vind het een leuke school, met leuke docenten en een leuke sfeer."

Tegelijkertijd laten de resultaten duidelijke ontwikkelpunten zien. De vraag of de school iets doet met de mening en ideeën van leerlingen krijgt een 5,02. Ook in de open antwoorden vragen leerlingen om meer zichtbare opvolging van hun inbreng:

"Het zou fijn zijn als er meer geluisterd wordt naar de mening van leerlingen."

Leerlingen noemen daarnaast het belang van rustige lessen, duidelijke communicatie, goede uitleg, tijdige ondersteuning en een consequente aanpak van ongewenst gedrag. Deze uitkomsten sluiten aan bij de ambities van dit schoolplan. Wij betrekken leerlingen daarom structureler bij de ontwikkeling en evaluatie van ons onderwijs en koppelen zichtbaar terug wat met hun inbreng wordt gedaan.

Uitgangspunten bestuur

Belofte, onderwijslabel en strategische lijnen



Dé belofte
aan de samenleving

2.1 Uitgangspunten van OZHW

Dé belofte aan de samenleving

‘Dé belofte aan de samenleving’ vormt ons vertrekpunt van het strategisch beleid voor de komende vier jaren. In een samenleving die steeds diverser en complexer wordt, zien wij het als onze opdracht om onze leerlingen niet alleen kennis mee te geven, maar hen ook te ondersteunen in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige en betrokken mensen.

Wij willen onderwijs bieden waarin iedere leerling zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Wij bereiden kinderen en jongeren niet alleen voor op een diploma, maar ook op hun positie in de samenleving. Onze onderwijsprofessionals spelen hierin een sleutelrol: zij begeleiden leerlingen met persoonlijke aandacht, stimuleren kritisch denken en dragen bij aan gelijke kansen voor iedereen.

De waarden van het OZHW-onderwijslabel

Het gezamenlijke onderwijslabel van onze scholen positioneert OZHW als een toonaangevend en betrouwbaar instituut voor openbaar onderwijs in de regio Zuid-Holland-Zuid. Het label geeft inhoud aan de term openbaar en staat voor verbindend, persoonlijk en toegankelijk onderwijs, met de wortels in de regio.

De waarden van het OZHW-onderwijslabel zijn:

- **Verbindend**
Wij zoeken actief de samenwerking met leerlingen, ouders, medewerkers en de lokale gemeenschap. Iedereen is welkom en we bouwen aan een gemeenschap waar zowel verschillen als overeenkomsten kunnen bijdragen aan verbinding.
- **Persoonlijk**
Door persoonlijke aandacht creëren we een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en bieden we ruimte voor individuele behoeften en ideeën.
- **Toegankelijk**
Wij willen een plek bieden waar elke leerling en medewerker zich welkom, veilig en gezien voelt. We werken aan kansengelijkheid door onze leerlingen te begeleiden om het beste uit zichzelf te halen.

Onze strategische lijnen 2026-2030

Vier strategische lijnen vormen de kern van ons strategisch beleidsplan: professionele groei, de ontwikkeling van de leerling, samenwerking en kwaliteitsontwikkeling.

- Bij professionele groei hebben we het over onze visie op het ontwikkelen van onze medewerkers en hoe we hen inzetten om de toekomst van ons onderwijs vorm te geven.
- Binnen de ontwikkeling van de leerling hebben we het over onze visie op leren, en de manier waarop we dat leren organiseren. We werken aan een stevige kennisbasis, leiden op voor het vervolgonderwijs en onze onderwijsprofessionals geven samen met de leerling vorm aan hun ontwikkelproces.
- Samenwerken doen we zowel met externe als met interne partners. We betrekken ouders als belangrijkste partners in de ontwikkeling van hun kind en onze leerling.
- Kwaliteitsontwikkeling tenslotte gaat over onze verbetercultuur; waarin we, evidence-informed, continu werken aan de ontwikkeling van ons onderwijs en de borging van onze processen.

Ons onderwijs

Missie en visie, kernwaarden en leiderschap



Een geweldige schooltijd
VOOR IEDEREEN

3.1 Missie en visie

Missie

Op het Walburg College bieden wij goed openbaar onderwijs aan leerlingen op mavo-, havo- en vwo-niveau. Wij leggen een stevige basis in kennis en vaardigheden, begeleiden leerlingen naar een passend diploma en bereiden hen voor op vervolgonderwijs en samenleving.

Wij geloven dat iedere leerling kan groeien wanneer deze wordt gezien, uitgedaagd en ondersteund. Daarom combineren wij hoge verwachtingen met persoonlijke aandacht en passende begeleiding.

Als openbare school brengen wij leerlingen met verschillende achtergronden, overtuigingen en perspectieven samen. Vanuit gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting leren zij zelfstandig denken, verantwoordelijkheid nemen en respectvol met anderen samenleven. Zo geven wij inhoud aan onze belofte: **goed onderwijs, voor iedereen.**

Visie

Wij geloven dat iedere leerling kan groeien wanneer hoge verwachtingen, goed onderwijs, duidelijke structuur en passende ondersteuning samenkomen. Daarom willen wij dat de kwaliteit van onderwijs en begeleiding in 2030 in iedere les, afdeling en leerroute herkenbaar is.

Leerlingen verwerven bij ons een stevige basis in kennis en vaardigheden. Zij leren die kennis ook toe te passen door te onderzoeken, ontwerpen, samenwerken, presenteren en reflecteren. Iedere leerling krijgt gedurende de schoolloopbaan te maken met betekenisvol praktijk- en projectgericht onderwijs. Zo bereiden wij leerlingen niet alleen voor op een diploma, maar ook op de manier van leren in het vervolgonderwijs en op deelname aan een veranderende en internationaal georiënteerde samenleving.

Leerlingen groeien stap voor stap in zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Docenten bieden daarbij richting, structuur en ondersteuning en geven leerlingen steeds meer ruimte wanneer zij die verantwoordelijkheid kunnen dragen.

Wij willen een school zijn waarin leerlingen en medewerkers zich veilig, gezien en verbonden voelen. Verschillen mogen zichtbaar zijn, binnen gezamenlijke waarden, duidelijke grenzen en respect voor de ander. Medewerkers werken vanuit gezamenlijke kaders, leren van en met elkaar en verbeteren het onderwijs op basis van ervaring, gegevens, onderzoek en dialoog. Zo bouwen wij aan een Walburg College waar een stevige basis en brede ontwikkelkansen elkaar versterken en waar iedere leerling met kennis, zelfvertrouwen en perspectief de school verlaat.

Voor iedereen

Voor iedereen betekent niet dat iedere leerling hetzelfde onderwijs of dezelfde ondersteuning krijgt. Het betekent dat iedere leerling die bij ons onderwijs volgt recht heeft op dezelfde hoge verwachtingen, goed onderwijs, een veilige plek en de begeleiding die nodig is om succesvol te kunnen leren.

Wij erkennen verschillen in achtergrond, talent, tempo en ondersteuningsbehoefte en stemmen ons handelen daarop af binnen de opdracht, deskundigheid en mogelijkheden van de school. We bieden kansen en ondersteuning, maar verwachten ook inzet, aanwezigheid en verantwoordelijkheid van leerlingen.

Onze keuzes

Onze visie vraagt om duidelijke keuzes:

- Wij kiezen eerst voor een betrouwbare gezamenlijke basis en bouwen van daaruit verder aan vernieuwing en verbreding.
- Wij kiezen niet voor iedereen hetzelfde, maar wel voor dezelfde hoge verwachtingen en een herkenbare basiskwaliteit.
- Wij stapelen geen losse initiatieven, maar richten tijd en middelen op ontwikkelingen die aantoonbaar bijdragen aan onze doelen.
- Professionele ruimte bestaat binnen gezamenlijke kaders en afspraken, niet ernaast.
- Zelfstandigheid van leerlingen wordt stapsgewijs opgebouwd en niet vooraf als vanzelfsprekend verondersteld.

3.2 Van visie naar ambities

Onze missie en visie worden in deze schoolplanperiode uitgewerkt in drie samenhangende ambities voortbouwend op een stevig fundament:

Ons fundament: we zorgen dat de basis van onderwijs, begeleiding, leerklimate en organisatie betrouwbaar op orde is.

1. **Ons onderwijs:** we versterken de samenhang, actieve betrokkenheid en brede ontwikkeling van leerlingen.
2. **Een veilig en gestructureerd leerklimate:** we zorgen voor rust, duidelijkheid, positieve relaties en voorspelbaar handelen.
3. **Professioneel en eenduidig handelen:** we werken vanuit gezamenlijke kaders, leren van en met elkaar en verbeteren cyclisch.

Kernwaarden

Onze belofte voor *iedereen* krijgt richting door drie kernwaarden. Zij beschrijven het karakter van het Walburg College en helpen ons keuzes te maken in onderwijs, samenwerking en gedrag.

Verbindend

Wij kennen en zien elkaar en brengen leerlingen, medewerkers, onderwijsniveaus en verschillende achtergronden samen. We zoeken actief de samenwerking met ouders, vervolgonderwijs, bedrijven en maatschappelijke partners. Verbinding betekent ook dat we elkaar opzoeken, informatie delen en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen.

Lef

Wij hebben hoge verwachtingen, durven duidelijke keuzes te maken en spreken ons uit wanneer iets beter moet. We geven ruimte aan initiatief en creativiteit, maar evalueren ook eerlijk of iets werkt. Lef betekent daarom niet steeds iets nieuws beginnen, maar ook stoppen, bijstellen en elkaar professioneel aanspreken.

Toekomstgericht

Wij bereiden leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving met een stevige kennisbasis, relevante vaardigheden, praktijk- en projectgericht onderwijs en een internationale oriëntatie. Ook als organisatie blijven wij leren en verbeteren, zodat ons onderwijs aansluit bij wat leerlingen nu en later nodig hebben.

Onze kernwaarden in de praktijk

In het Walburgpaspoort zijn de kernwaarden vertaald naar herkenbare kenmerken van ons dagelijkse handelen:

- ons didactisch klimaat is toegankelijk, uitdagend en ontdekkend;
- ons pedagogisch klimaat is persoonlijk, uitnodigend en inspirerend;
- ons professioneel handelen is betrouwbaar, solide en veilig.

Deze woorden zijn geen aanvullende kernwaarden, maar beschrijven hoe onze belofte en kernwaarden zichtbaar worden in lessen, begeleiding, samenwerking en schoolorganisatie.

3.3 Ons onderwijs

Onze visie op goed onderwijs

Goed onderwijs op het Walburg College geeft leerlingen een stevige basis in kennis en vaardigheden en helpt hen zich te ontwikkelen tot zelfstandige, verantwoordelijke en betrokken mensen. Wij verbinden daarmee kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

De **Walburgles** is ons gezamenlijke didactische kader. Een Walburgles is doelgericht, gestructureerd en activerend. Leerlingen weten wat zij leren, waarom dit belangrijk is en wat er van hen wordt verwacht. Docenten zorgen voor een duidelijke lesstart, heldere instructie, actieve betrokkenheid, controle van begrip, passende differentiatie en een doelgerichte afsluiting. Relatie, structuur en hoge verwachtingen vormen daarbij de basis. De precieze uitwerking verschilt per vak, leerdoel en leerlinggroep, maar de gezamenlijke kenmerken zijn in iedere les herkenbaar.

Wij combineren hoge verwachtingen met passende ondersteuning. De vakdocent volgt tijdens en rond de lessen wat leerlingen beheersen en waar kennishiaten, achterstanden of juist voorsprongen ontstaan. Op basis daarvan past de docent instructie, oefening, feedback en ondersteuning aan. Wanneer aanvullende begeleiding nodig is, wordt deze doelgericht georganiseerd, onder meer binnen de flexlessen. Zo krijgen leerlingen tijdig wat zij nodig hebben om de leerdoelen te bereiken.

Kennis vormt de basis van ons onderwijs. Leerlingen leren die kennis ook toepassen in betekenisvolle situaties. Daarom krijgt iedere leerling gedurende de schoolloopbaan te maken met praktijk- en projectgericht onderwijs. Leerlingen werken daarbij aan realistische vraagstukken en ontwikkelen vaardigheden als samenwerken, onderzoeken, ontwerpen, plannen, presenteren en reflecteren. De inhoud en complexiteit passen bij het niveau en het leerjaar en de zelfstandigheid wordt stapsgewijs opgebouwd.

Deze manier van leren krijgt binnen de mavo onder meer vorm bij Dienstverlening & Producten en Technologie & Toepassing, binnen de havo bij havo-P en binnen havo en vwo bij het Technasium. Ook binnen vaklessen, flexprojecten en vakoverstijgende opdrachten passen leerlingen kennis en vaardigheden toe. Waar dit meerwaarde heeft, werken wij samen met bedrijven, maatschappelijke organisaties, culturele instellingen en vervolgopleidingen.

Het Technasium biedt leerlingen binnen havo en vwo een verdiepende bèta-technische route. Bij Onderzoek & Ontwerpen werken zij voor echte opdrachtgevers aan actuele vraagstukken en doorlopen zij onderzoeks- en ontwerpprocessen. De kennis en ervaring die binnen het Technasium zijn opgebouwd rond projectbegeleiding, externe samenwerking, onderzoek, ontwerp en reflectie benutten wij waar mogelijk ook binnen andere delen van de school.

Internationale oriëntatie is en blijft een herkenbaar onderdeel van ons onderwijs. Vanaf schooljaar 2027-2028 start geen nieuwe tweetalige onderwijsroute. De bestaande cohorten ronden hun programma zorgvuldig af. De internationale oriëntatie blijft behouden via uitwisselingsprogramma's,

wereldburgerschap, het vak Engels, Cambridge-trajecten en, waar dit duurzaam haalbaar is, IB English Language and Literature.

Met deze combinatie van een stevige kennisbasis, herkenbare leskwaliteit, persoonlijke begeleiding en leren door toepassen bereiden wij leerlingen voor op een passend diploma, het vervolgonderwijs en hun deelname aan de samenleving.

Onderwijskundige doelen

Voor de periode 2026-2030 richten de onderwijskundige doelen van het Walburg College zich op vijf samenhangende opgaven:

1. Herkenbare leskwaliteit

Wij versterken de leskwaliteit door schoolbreed te werken vanuit de Walburgles. In de lessen zijn doelgerichtheid, heldere instructie, actieve betrokkenheid, controle van begrip, passende differentiatie, formatieve feedback en een doelgerichte afsluiting herkenbaar

2. Zicht op ontwikkeling, resultaten en doorstroom

Wij verbeteren de onderwijsresultaten en doorstroom door scherp zicht op de ontwikkeling van leerlingen, het tijdig signaleren, analyseren en verkleinen van kennishiaten en leerachterstanden, gerichte inzet van flexlessen, zorgvuldige determinatie en systematische analyse van resultaten. Dit begint bij de vakdocent en wordt ondersteund door mentoren, secties, afdelingen en de ondersteuningsstructuur.

3. Een stevige basis in basisvaardigheden

Wij versterken taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid in samenhang met het vakonderwijs, het mentoraat en schoolbrede programma's. De doelen, leerlijnen en verantwoordelijkheden zijn herkenbaar vastgelegd en de voortgang van leerlingen wordt gevolgd.

4. Een veilig en gestructureerd leerklimaat

Wij bouwen aan een rustig, voorspelbaar en inclusief leerklimaat waarin leerlingen zich gezien en veilig voelen, positief gedrag actief wordt aangeleerd en afspraken door medewerkers eenduidig worden uitgevoerd.

5. Samenhangend en betekenisvol onderwijs

Wij ontwikkelen samenhangend en contextrijk onderwijs waarin leerlingen kennis toepassen en actief betrokken zijn. Daarbij besteden wij bijzondere aandacht aan praktijk- en projectgericht leren, het Technasium, loopbaanoriëntatie, groeiende zelfstandigheid, internationale oriëntatie en de verbinding met vervolgonderwijs en samenleving.

Planmatig en samenhangend onderwijs

Het Walburg College organiseert het onderwijs zo dat leerlingen zich vanaf hun instroom tot en met hun diplomering ononderbroken kunnen ontwikkelen. Daarom stemmen wij onderwijsaanbod, leerlijnen, toetsing, begeleiding, ondersteuning, determinatie en loopbaanoriëntatie op elkaar af.

De vakdocent is als eerste verantwoordelijk voor het volgen van de ontwikkeling binnen het eigen vak. De docent gebruikt lesobservaties, opdrachten, toetsen, gesprekken en ander leerlingwerk om vast te stellen wat leerlingen beheersen en waar kennishiaten, achterstanden of voorsprongen ontstaan. Wanneer een leerling of groep onvoldoende profiteert van het onderwijs, analyseert de docent wat daarvan mogelijke oorzaken zijn en bepaalt welke aanpassing of ondersteuning nodig is. Dit kan leiden tot extra instructie of oefening in de les, gerichte feedback, aanpassing van het aanbod of doelgerichte inzet van een flexles. De docent volgt vervolgens of de gekozen aanpak effect heeft.

Secties zorgen voor samenhang binnen het vak en tussen leerjaren. Zij leggen het onderwijsprogramma, de leerdoelen, doorlopende leerlijnen, toetsing, bijdragen aan basisvaardigheden en verbeterdoelen vast in het vakwerkplan in OnSpect. Secties analyseren gezamenlijk resultaten en bespreken welke aanpassingen in onderwijs of toetsing nodig zijn.

De mentor volgt de brede ontwikkeling van de leerling en verbindt informatie over resultaten, welbevinden, aanwezigheid, leerhouding en ondersteuning. Deze wordt daarin ondersteund door de leerlingcoördinator. De afdeling vormt de schakel tussen het schoolbrede beleid en de dagelijkse onderwijspraktijk. Binnen de afdeling worden de ontwikkeling van leerlinggroepen, de uitvoering van gezamenlijke afspraken, de samenwerking tussen vakken en begeleiding en de benodigde interventies besproken. De afdelingsleider stuurt op de samenhang en uitvoering binnen de afdeling. De schoolleiding als geheel bewaakt de schoolbrede koers, prioriteiten en kwaliteit.

Op vaste momenten doorlopen wij de cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren, bijstellen en borgen. Daarbij gebruiken wij onder meer gegevens uit Magister, toets- en examenresultaten, doorstroomgegevens, lesbezoeken, tevredenheidsonderzoeken, leerling- en ouderfeedback, leerlingbesprekingen en informatie uit de ondersteuning. De kwaliteitskalender legt vast wanneer deze analyses en gesprekken plaatsvinden en wie daarvoor verantwoordelijk is.

Wanneer een werkwijze aantoonbaar bijdraagt aan de gestelde doelen, leggen wij deze vast in bijvoorbeeld een vakwerkplan, kwaliteitskaart, begeleidingsroute of schoolbrede afspraak. We zorgen dat betrokken medewerkers de afspraak kennen, beschikken over de benodigde deskundigheid en dat de uitvoering periodiek wordt gevolgd. Zo blijft kwaliteit niet afhankelijk van individuele medewerkers en worden verbeteringen onderdeel van de reguliere werkwijze van de school.

Evidence-informed werken

Bij de ontwikkeling van ons onderwijs combineren wij drie bronnen:

- relevante kennis uit onderzoek;
- de professionele kennis en ervaring van medewerkers;
- informatie uit onze eigen praktijk, waaronder resultaten, observaties en feedback van leerlingen en ouders.

Evidence-informed werken betekent dat wij onderwijskeuzes niet alleen baseren op voorkeur, gewoonte of een aantrekkelijk nieuw idee. We beginnen bij een duidelijk vraagstuk en onderzoeken wat daarover bekend is, wat onze eigen gegevens laten zien en welke aanpak past bij onze leerlingen en schoolcontext.

Vooraf bepalen wij welk effect we willen bereiken en waaraan we kunnen zien of de aanpak werkt. Daarbij beoordelen wij ook of de ontwikkeling uitvoerbaar is, welke tijd, deskundigheid en middelen nodig zijn en of de verwachte opbrengst in verhouding staat tot de belasting voor medewerkers en leerlingen. Zo voorkomen wij dat te veel ontwikkelingen tegelijk worden gestart. Waar passend proberen wij een nieuwe werkwijze eerst gericht of op beperkte schaal uit. We volgen de uitvoering en het effect, bespreken de uitkomsten en besluiten vervolgens of de werkwijze wordt bijgesteld, breder ingevoerd, geborgd of beëindigd. Niet iedere vernieuwing hoeft dus te worden voortgezet.

Deze werkwijze passen wij onder meer toe bij de uitvoering van de Walburgles, de versterking van de basisvaardigheden, leerstrategieën en executieve vaardigheden, het mentoraat, de flexlessen en het gebruik van digitale middelen en AI. Secties, afdelingen en kwaliteitsgroepen krijgen ruimte om te onderzoeken en ontwikkelen binnen de gezamenlijke koers, heldere kaders en vooraf afgesproken doelen.

Opgedane kennis en werkende werkwijzen worden gedeeld binnen secties, afdelingen en de school en waar nodig vastgelegd in scholingsmateriaal, vakwerkplannen, kwaliteitskaarten en schoolbrede afspraken. Zo draagt evidence-informed werken niet alleen bij aan tijdelijke verbetering, maar ook aan de opbouw van gezamenlijke kennis en duurzame kwaliteit.

3.3 Onderwijskundig leiderschap

Onderwijskundig leiderschap is de manier waarop binnen het Walburg College richting wordt gegeven aan de kwaliteit en ontwikkeling van onderwijs en begeleiding. De schoolleiding is eindverantwoordelijk voor de koers, samenhang, kwaliteit en randvoorwaarden. Zij vertaalt de missie en visie naar heldere ambities, doelen, prioriteiten en kwaliteitsverwachtingen en bewaakt dat deze zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk.

Wij geven onderwijskundig leiderschap vorm vanuit gedeeld leiderschap en teacher leadership. Gedeeld leiderschap betekent dat verantwoordelijkheden worden belegd bij de medewerkers en teams die beschikken over de passende rol en expertise, binnen duidelijke kaders en met heldere afspraken over mandaat, ondersteuning en verantwoording.

Teacher leadership betekent dat docenten vanuit hun expertise leiding nemen in de ontwikkeling en verbetering van onderwijs, zonder dat daarvoor altijd een hiërarchische leidinggevende functie nodig is.

Gedeeld leiderschap verandert niets aan de eindverantwoordelijkheid van de schoolleiding. De schoolleiding stelt de koers vast, bewaakt de samenhang, neemt besluiten wanneer dat nodig is en stuurt bij wanneer de uitvoering of resultaten achterblijven.

Richting en professionele ruimte

De gezamenlijke doelen en kaders gelden voor de hele school. Zij sluiten aan bij de wettelijke eisen, de strategische koers van OZHW en de ontwikkelopgaven van het Walburg College. Professionele ruimte bestaat binnen deze gezamenlijke kaders, niet ernaast.

Medewerkers maken vanuit hun vakmanschap keuzes die passen bij hun vak, leerlinggroep en situatie. Zij dragen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en effecten van hun handelen en spreken het tijdig uit wanneer een afspraak niet werkt of bijstelling nodig is. Zo combineren wij een herkenbare en betrouwbare basis voor leerlingen met ruimte voor expertise, initiatief en ontwikkeling.

Schoolleiding en afdelingen

De schoolleiding bestaat uit de directeur, adjunct-directeur en drie afdelingsleiders en funktioneert als één gezamenlijk leidinggevend team. De schoolleiding werkt vanuit één koers en één verhaal. Voorafgaand aan besluitvorming is ruimte voor dialoog, vragen en onderbouwde tegenpraak. Na besluitvorming communiceert en handelt de schoolleiding eenduidig.

De afdelingen vormen de schakel tussen het schoolbrede beleid en de dagelijkse onderwijs- en begeleidingspraktijk. Een afdeling is geen zelfstandige school binnen de school, maar een functionele eenheid rond een herkenbare groep leerlingen en medewerkers. Binnen de afdeling worden onderwijsresultaten, doorstroom, begeleiding, aanwezigheid, leerklimaat en de uitvoering van gezamenlijke afspraken in samenhang gevolgd.

Afdelingsleiders zijn als lid van de schoolleiding medeverantwoordelijk voor de koers en kwaliteit van de hele school. Binnen hun eigen afdeling sturen zij op de kwaliteit van onderwijs en begeleiding, de professionele samenwerking en de betrouwbare uitvoering van schoolbrede afspraken. Zij halen signalen uit de praktijk op, zorgen voor passende opvolging en brengen deze terug in de gezamenlijke schoolleiding. Daarnaast kunnen zij verantwoordelijk zijn voor één of meerdere schoolbrede portefeuilles. In die rol geven zij, los van hun verantwoordelijkheid voor de eigen afdeling, richting aan de ontwikkeling van het betreffende beleidsterrein, bewaken zij de voortgang en samenhang en zorgen zij voor afstemming, besluitvorming en borging binnen de hele school.

Afdelingen hebben ruimte om binnen schoolbrede kaders keuzes te maken die passen bij de leeftijd, het niveau en de behoeften van hun leerlingen. Afdelingsspecifieke keuzes worden onderbouwd, vastgelegd en geëvalueerd en mogen niet leiden tot onnodige verschillen in de basiskwaliteit of verwachtingen voor leerlingen.

Secties en functioneel leiderschap

Secties zijn verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke en vakdidactische kwaliteit, de doorlopende leerlijnen, toetsing en de analyse van vakresultaten. Zij vertalen de schooldoelen naar het eigen vakgebied en leggen afspraken en ontwikkeldoelen vast in het vakwerkplan.

Leerlingcoördinatoren, sectieleiders, ondersteuningscoördinatoren en voorzitters van project- en kwaliteitsgroepen vervullen functioneel leidinggevende taken. Zij ontvangen een duidelijke opdracht, verantwoordelijkheden en mandaat en leggen verantwoording af over uitvoering en resultaten. De schoolleiding biedt hierbij richting en steun en bewaakt de samenhang tussen rollen, afdelingen, secties en projecten.

Prioritering en randvoorwaarden

De schoolleiding bewaakt dat het aantal ontwikkelingen uitvoerbaar blijft. Voorafgaand aan nieuwe projecten of maatregelen wordt beoordeeld:

- hoe de ontwikkeling bijdraagt aan de doelen van de school;
- welke tijd, deskundigheid, personele inzet en middelen nodig zijn;
- hoe de ontwikkeling samenhangt met lopende werkzaamheden;
- wat de gevolgen zijn voor leerlingen, medewerkers en werkdruk;
- waaraan het beoogde effect kan worden herkend.

Wanneer de benodigde voorwaarden ontbreken, wordt de ontwikkeling verkleind, gefaseerd, uitgesteld of niet uitgevoerd. De schoolleiding maakt daarmee niet alleen duidelijk wat prioriteit krijgt, maar ook wat tijdelijk minder aandacht krijgt of wordt beëindigd.

De jaarplannen bevatten daarom een beperkt en samenhangend aantal kwaliteitsprojecten. De schoolleiding zorgt voor heldere opdrachten, eigenaarschap, tijd, ondersteuning en besluitvorming en volgt de voortgang via de kwaliteitskalender.

Professionalisering van de schoolleiding

Ook de schoolleiding blijft zich professioneel ontwikkelen. Jaarlijks bepaalt zij gezamenlijke ontwikkelpunten die aansluiten bij de schooldoelen, de kwaliteit van de aansturing en de eigen samenwerking. In de thematische schoolleidingsoverleggen wordt tijd gereserveerd voor reflectie, intervisie, feedback en inhoudelijke verdieping.

Schoolleiders evalueren gezamenlijk de effecten van besluiten en hun eigen handelen, spreken elkaar aan en vragen actief om feedback. Iedere schoolleider werkt daarnaast aan persoonlijke ontwikkeldoelen. Waar nodig worden scholing, externe begeleiding, collegiale consultatie of deelname aan professionele netwerken ingezet.

Daarmee laat de schoolleiding in haar eigen handelen zien wat zij ook van medewerkers verwacht: blijven leren, verantwoordelijkheid nemen, feedback benutten en gemaakte afspraken betrouwbaar uitvoeren.

Professioneel leren en borgen

Onderwijskundig leiderschap draagt bij aan een professionele kwaliteitscultuur waarin uitvoeren, leren, verbeteren en borgen met elkaar zijn verbonden. Wij werken daarbij vanuit drie samenhangende principes:

- uitspreken, afspreken en aanspreken;
- professionele ruimte binnen gezamenlijke kaders;
- collectieve verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs en begeleiding.

Besluitvorming en samenwerking verlopen volgens **TOP: Transparant, Open en Professioneel**.

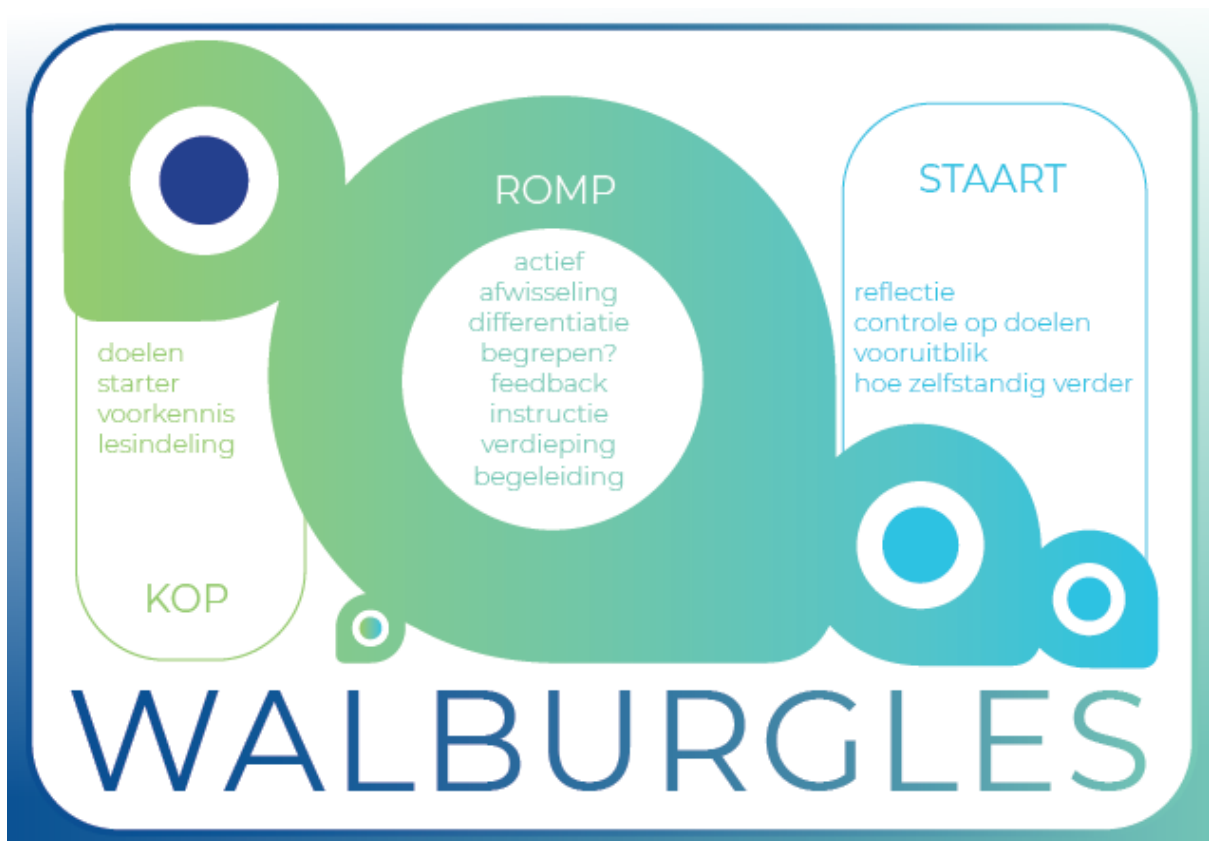


- **Transparant:** het is duidelijk waar besluiten worden genomen, wie verantwoordelijk is en wat een besluit voor de praktijk betekent.
- **Open:** signalen, vragen en tegenspraak worden vooraf actief opgehaald en serieus besproken.
- **Professioneel:** na besluitvorming worden afspraken eenduidig uitgevoerd en spreken wij elkaar aan wanneer dat niet gebeurt.

De schoolleiding stuurt op de kwaliteitscyclus zoals deze is uitgewerkt in de kwaliteitskalender, de jaarplannen en OnSpect. Werkende afspraken worden vindbaar vastgelegd in onder meer vakwerkplannen, kwaliteitskaarten, begeleidingsroutes en schoolbrede werkwijzen. Daarbij is duidelijk wie eigenaar is, hoe de uitvoering wordt gevolgd en wanneer evaluatie en herijking plaatsvinden. Ook bij wisseling van rollen of medewerkers wordt de overdracht georganiseerd. Zo wordt ontwikkeling onderdeel van de reguliere werkwijze en blijft kwaliteit niet afhankelijk van afzonderlijke personen.

Wettelijke opdrachten

Onderwijskundig beleid, basisvaardigheden, personeelsbeleid en organisatie



4.1 Onderwijskundig beleid

Onderwijsaanbod

Het Walburg College biedt openbaar voortgezet onderwijs op mavo-, havo- en vwo-niveau. Het onderwijsaanbod voldoet aan de geldende kerndoelen, referentieniveaus, examenprogramma's en overige wettelijke eisen. Leerlingen volgen een breed algemeen vormend curriculum dat hen voorbereidt op een passend diploma, vervolgonderwijs en deelname aan de samenleving.

Naast het reguliere vakkenaanbod biedt de school herkenbare mogelijkheden voor praktijkgericht, onderzoekend en ontwerpnd leren. Binnen de mavo krijgen deze onder meer vorm bij Dienstverlening & Producten en Technologie & Toepassing. Binnen de havo wordt havo-P aangeboden met het praktijkgerichte programma Maatschappij. Binnen havo en vwo biedt het Technasium met het vak Onderzoek & Ontwerpen een verdiepende bèta-technische leerroute.

Praktijk- en projectgericht leren is niet beperkt tot deze programma's. Iedere leerling werkt gedurende de schoolloopbaan aan opdrachten waarin kennis wordt toegepast en vaardigheden als samenwerken, onderzoeken, ontwerpen, plannen, presenteren en reflecteren worden ontwikkeld. Dit krijgt ook vorm binnen vaklessen, flexprojecten en vakoverstijgende activiteiten. Waar dit meerwaarde heeft, werken wij samen met vervolgopleidingen, bedrijven, culturele instellingen en maatschappelijke organisaties.

Het Technasium vormt een herkenbaar onderdeel van het onderwijsprofiel van de school. Leerlingen werken bij Onderzoek & Ontwerpen voor echte opdrachtgevers aan actuele bèta-technische vraagstukken. Zij doorlopen onderzoeks- en ontwerpprocessen en ontwikkelen daarbij kennis, creativiteit, zelfstandigheid, samenwerking en projectvaardigheden. Voor het Technasium is binnen de schoolleiding een schoolbrede portefeuillehouder aangewezen.

De technator is verantwoordelijk voor de dagelijkse coördinatie en werkt samen met de O&O-docenten, technische ondersteuning en schoolleiding. De school neemt deel aan relevante regionale en landelijke overleggen, draagt bij aan kwaliteitsontwikkeling binnen het technasiumnetwerk en benut de opbrengsten daarvan voor het eigen onderwijs. De inrichting, begeleiding, personele inzet, faciliteiten en roostering voldoen aan de geldende basiseisen van Stichting Technasium.

Internationale oriëntatie is en blijft onderdeel van het onderwijsaanbod. Het tweetalig onderwijs wordt niet langer als afzonderlijke onderwijsroute aangeboden. Leerlingen ontwikkelen een internationale blik via het vak Engels, Cambridge-trajecten, uitwisselingsprogramma's, wereldburger-schap en, waar dit inhoudelijk en organisatorisch duurzaam haalbaar is, IB English Language and Literature.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is verweven met het mentoraat, de vakken en de praktijkgerichte programma's. Leerlingen leren hun kwaliteiten, interesses en mogelijkheden kennen, ervaringen te onderzoeken en bewuste keuzes te maken voor profiel, vervolgopleiding en toekomst.

In deze schoolplanperiode versterken wij de samenhang binnen en tussen vakken, leerjaren en programma's. Secties leggen de doelen, leerinhouden, toetsing, bijdragen aan basisvaardigheden en doorlopende leerlijnen vast in hun vakwerkplannen. Bij de actualisering sluiten zij aan op nieuwe kerndoelen en examenprogramma's. Zo bewaken wij dat het onderwijsaanbod dekkend, evenwichtig opgebouwd, herkenbaar uitgevoerd en passend bij onze leerlingpopulatie is.

Zicht op de ontwikkeling van de leerling

Wij volgen de ontwikkeling van leerlingen systematisch op het gebied van kennis en vaardigheden, leerresultaten, leerhouding en executieve vaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling, aanwezigheid en welbevinden. Hiervoor gebruiken wij informatie uit de overdracht van het primair onderwijs, leerlingwerk, toetsen, observaties in de les, Magister, leerling- en resultaatbesprekingen, mentorgesprekken, verzuimgegevens en gesprekken met leerlingen en ouders.

Daarnaast gebruiken wij signaleringsinstrumenten. De sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden worden onder meer gevolgd met de SAQI-vragenlijst in de brugklas, 3 mavo, 4 havo en

4 vwo. De cognitieve ontwikkeling wordt in leerjaar 1 tot en met 3 mede gevolgd met Dia-toetsen. Daarmee kunnen kennishiaten, achterstanden, ondersteuningsbehoeften en juist bijzondere talenten vroegtijdig worden gesignaleerd.

De vakdocent is als eerste verantwoordelijk voor het volgen van de ontwikkeling binnen het eigen vak. De docent stelt vast welke leerdoelen een leerling of groep beheerst en waar kennishiaten, achterstanden of voorsprongen ontstaan. Wanneer resultaten achterblijven, analyseert de docent mogelijke oorzaken en bepaalt welke aanpassing nodig is. Dit kan leiden tot extra instructie of oefening in de les, gerichte feedback, aangepaste opdrachten, extra begeleiding of de doelgerichte inzet van een flexles. Vervolgens wordt gevolgd of deze aanpak het gewenste effect heeft.

De mentor bewaakt de samenhang in de brede ontwikkeling van de leerling en is het eerste aanspreekpunt voor leerling en ouders. Tijdens individuele gesprekken bespreekt de mentor onder meer resultaten, aanwezigheid, motivatie, planning, welbevinden en ondersteuningsbehoeften. De mentor legt relevante ontwikkelingen en afspraken vast in Magister en stemt hierover af met vakdocenten en de leerlingcoördinator.

Mentor, vakdocenten, leerlingcoördinator en afdelingsleider vormen samen het afdelingsteam. Zij zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding van leerlingen en ondernemen passende acties wanneer signalen daarom vragen. De afdelingsleider draagt de eindverantwoordelijkheid voor het ondersteuningsproces binnen de afdeling.

Wanneer een leerling tijdelijk extra ondersteuning nodig heeft bij het wegwerken van kennishiaten, het verbeteren van resultaten of het ontwikkelen van executieve vaardigheden, kan een **Individueel Hulp- en Actieplan (iHAP)** worden opgesteld. Hierin worden de hulpvraag, concrete doelen, afspraken, ondersteuningsactiviteiten, verantwoordelijkheden en evaluatiemomenten vastgelegd. Leerling, ouders, mentor en vakdocenten werken daarmee gezamenlijk aan gerichte verbetering.

1. Terugblik

Een iHAP is een individueel Hulp- en Actieplan. Het is een hulpmiddel om samen met de leerling gericht te werken aan succes in de komende periode.

De ingezette begeleiding wordt gevolgd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Bij de overgang naar een volgend leerjaar zorgt de mentor voor een warme overdracht, zodat relevante onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, afspraken en werkzame aanpakken bekend zijn bij de nieuwe mentor en andere betrokken medewerkers.

Ondersteuning en passend onderwijs

Het Walburg College biedt passend onderwijs en, waar nodig, ondersteuning op maat. De ondersteuning is gericht op het bevorderen van leren, ontwikkeling en welbevinden, met als doel leerlingen hun schoolloopbaan zo succesvol mogelijk te laten doorlopen.

De basis van de ondersteuningsroute ligt in de dagelijkse onderwijspraktijk. Goed onderwijs, een veilig pedagogisch klimaat en handelingsgericht werken vormen het fundament.

Bij handelingsgericht werken staat steeds de vraag centraal wat een leerling nodig heeft om de gestelde doelen te behalen, welke ondersteuning daarbij past en welk effect de gekozen aanpak heeft.

Wij onderscheiden drie niveaus van ondersteuning:

1. basisondersteuning;
2. basis plus ondersteuning;
3. extra ondersteuning.



Basisondersteuning

Basisondersteuning is de begeleiding die iedere leerling binnen het reguliere onderwijs kan ontvangen. Deze ondersteuning vindt in de eerste plaats plaats in de klas en wordt verzorgd door vakdocenten en mentoren, in samenwerking met de leerlingcoördinator en afdelingsleider.

Binnen de basisondersteuning bieden wij onder meer:

- een veilig en positief leerklimaat;
- mentorgesprekken en contact met ouders;
- signalering van cognitieve, sociaal-emotionele en gedragsmatige ontwikkelingen;
- hulp bij plannen, studievaardigheden en executieve vaardigheden;
- extra uitleg, oefening en feedback;
- flexlessen voor herhaling, ondersteuning, verdieping of verrijking;
- kleine aanpassingen in lessen, opdrachten of begeleiding;
- aanvullende uitdaging voor leerlingen die meer aankunnen.

Wanneer een leerling tijdelijk gerichte ondersteuning nodig heeft bij kennishiaten, resultaten of executieve vaardigheden, kan binnen de basisondersteuning een iHAP worden ingezet.

De mentor houdt binnen de basisondersteuning de regie. Wanneer zorgen blijven bestaan, bespreekt de mentor deze eerst met de leerling, vervolgens met ouders en daarna met de leerlingcoördinator. Als de basisondersteuning onvoldoende effect heeft of de hulpvraag complexer is, kan een aanmelding bij het Ondersteuningsteam worden voorbereid.

Basis plus ondersteuning

Wanneer een leerling meer nodig heeft dan binnen de basisondersteuning kan worden geboden, kan de leerling worden aangemeld bij het **Ondersteuningsteam (OT)**. De mentor doet dit in overleg met leerling en ouders en in samenwerking met de leerlingcoördinator. Voor de bespreking wordt een concrete hulpvraag geformuleerd en wordt relevante informatie verzameld.

Basis plus ondersteuning kan nodig zijn bij zorgen of opvallende ontwikkelingen op een of meer van de volgende gebieden:

- cognitieve ontwikkeling, leerprestaties, cijfers en capaciteiten;
- aanwezigheid en verzuim;
- sociaal-emotioneel functioneren, welbevinden en gedrag;
- specifieke onderwijs- of ondersteuningsbehoeften;
- meer- en hoogbegaafdheid, wanneer de reguliere talentbegeleiding onvoldoende aansluit.

Het Ondersteuningsteam brengt de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in kaart, adviseert leerling, ouders en medewerkers en bepaalt welke begeleiding of interventie passend is. Het OT wordt gecoördineerd door de ondersteuningscoördinator. Onder meer de begeleider passend onderwijs, pedagogisch medewerker en andere interne of externe specialisten kunnen aan het overleg deelnemen. De leerlingcoördinator bewaakt de voortgang binnen de afdeling. De afdelingsleider wordt betrokken wanneer besluitvorming, specifieke afspraken of de voortgang van het ondersteuningstraject daarom vragen.

Binnen de basis plus ondersteuning kan onder meer gebruik worden gemaakt van:

- Talent op Maat voor meer- en hoogbegaafde leerlingen;
- Goal in de School;
- begeleiding door de dyslexiecoach;
- Rots & Water;
- Un(b)lock Your Brain;
- pluscoaching;
- begeleiding door de pedagogisch medewerker;
- ondersteuning door de anti-pestcoördinator, aandachtsfunctionaris of vertrouwenspersonen.

Het actuele aanbod kan gedurende de schoolplanperiode worden aangepast aan de behoeften van leerlingen en de beschikbare expertise en middelen.

Wanneer sprake is van extra ondersteuning wordt, waar nodig, een **ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)** opgesteld. Hierin staan de stimulerende en belemmerende factoren, onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, doelen, aanpak en evaluatiemomenten. Leerling en ouders worden actief bij het opstellen en evalueren betrokken.

Het OPP wordt via een cyclische werkwijze gevolgd en gemiddeld iedere zes à zeven weken geëvalueerd. Afhankelijk van de ondersteuningsvraag kan dit vaker of op andere momenten plaatsvinden. De uitkomsten, afspraken en vervolgstappen worden vastgelegd in Magister. Op basis van de evaluatie wordt de ondersteuning voortgezet, aangepast, uitgebreid of afgesloten.

Extra ondersteuning

Wanneer de ondersteuningsbehoefte de mogelijkheden van de basisondersteuning en de interne basis plus ondersteuning overstijgt, kan extra ondersteuning worden ingezet. Het Walburg College werkt daarbij samen met externe specialisten en organisaties, waaronder:

- het Samenwerkingsverband Drechtsteden;
- de begeleider passend onderwijs;
- JongJGZ, waaronder jeugdverpleegkundige en schoolarts;
- het Jeugdteam;
- leerplicht;
- de gezondheidscoach van YOUZ;
- de pedagogisch medewerker vanuit Choice;
- De Huiskamer van METS.

De externe ondersteuning wordt afgestemd op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling en vindt plaats in samenwerking met leerling, ouders en school. Daarbij worden onderwijs, welzijn en zorg zo veel mogelijk in samenhang benaderd.

Afhankelijk van de hulpvraag kan extra ondersteuning bestaan uit een arrangement, specialistische begeleiding, een tijdelijke rebound- of observatievoorziening, afstandsonderwijs, ondersteuning bij ziekte of verzuim of een andere maatwerkoplossing. Uitgangspunt is dat de leerling waar mogelijk verbonden blijft met het reguliere onderwijs en dat de ontwikkeling en schoolloopbaan kunnen worden voortgezet.

Grenzen aan ondersteuning

Het Walburg College is een reguliere school en werkt binnen de kaders van passend onderwijs. Wij zetten ons in om ondersteuning te bieden die aansluit bij de behoeften van leerlingen, maar de mogelijkheden van de school kennen ook grenzen.

Deze grenzen kunnen samenhangen met:

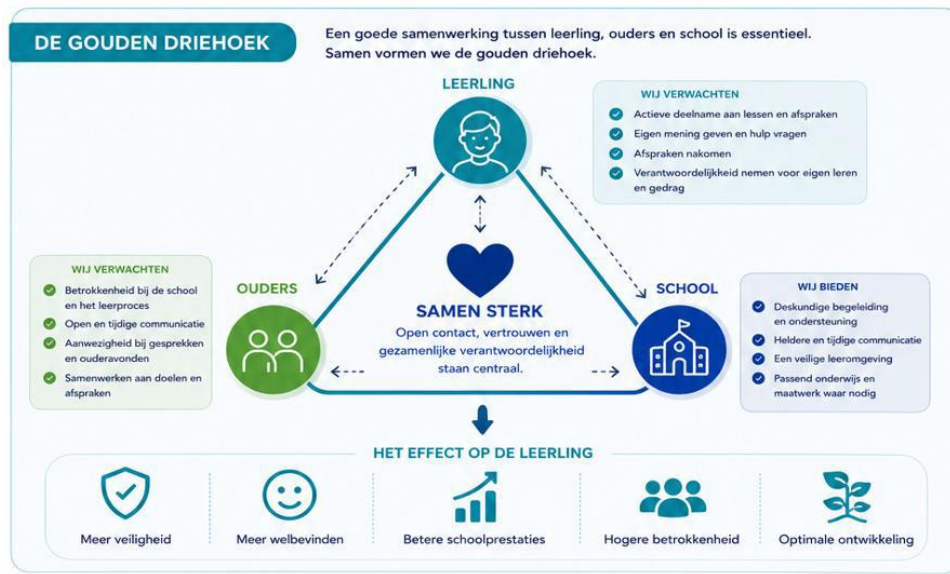
- de beschikbare personele en financiële middelen;
- de aanwezige deskundigheid;
- de beschikbare tijd binnen lessen en begeleiding;
- de intensiteit en complexiteit van de ondersteuningsbehoefte;
- de veiligheid en ontwikkelmogelijkheden van de leerling en de groep;
- de beschikbaarheid van externe professionals en voorzieningen;
- de mate waarin samenwerking tussen leerling, ouders, school en partners mogelijk is.

Flexlessen en andere interne voorzieningen vinden veelal in groepsverband plaats en bieden daarvoor niet altijd de intensiteit die een leerling nodig heeft. Ook kan specialistische behandeling of zeer intensieve individuele begeleiding de mogelijkheden van een reguliere onderwijssetting overstijgen.

Wanneer blijkt dat de benodigde ondersteuning niet verantwoord binnen de mogelijkheden van het Walburg College kan worden gerealiseerd, zoeken wij samen met leerling en ouders naar een passende vervolgstap. Daarbij wordt de begeleider passend onderwijs van het Samenwerkingsverband betrokken. De school blijft vanuit haar zorgplicht betrokken bij het vinden van een passende onderwijsplek.

Ouders als partners bij het leren en de ondersteuning

Een goede samenwerking tussen leerling, ouders en school vormt de basis voor een succesvolle schoolloopbaan. Wij noemen dit de **gouden driehoek**. Open contact, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid staan hierin centraal.



De mentor vervult een centrale rol en is voor leerling en ouders het eerste aanspreekpunt. Via mentor-ouder-leerlinggesprekken, ouderavonden, persoonlijke contacten en Magister blijven ouders op de hoogte van resultaten, aanwezigheid, voortgang en welbevinden.

Van de leerling verwachten wij actieve deelname aan lessen en afspraken, het stellen van vragen, het nakomen van afspraken en groeiende verantwoordelijkheid voor het eigen leren en gedrag. Van ouders verwachten wij betrokkenheid, open en tijdige communicatie, aanwezigheid bij afgesproken gesprekken en samenwerking rond doelen en afspraken. De school biedt deskundige begeleiding, duidelijke communicatie, een veilige leeromgeving en passend onderwijs en maatwerk waar dat nodig en mogelijk is.

Wanneer school, leerling en ouders elkaar tijdig informeren, kunnen wij sneller inspelen op wat een leerling nodig heeft. Dat kan gaan om extra uitdaging, aanvullende begeleiding, het wegwerken van achterstanden of ondersteuning op sociaal-emotioneel gebied.

Inbreng van leerlingen bij de ondersteuning

Leerlingen worden actief betrokken bij hun eigen begeleiding en ondersteuning. Zij worden gehoord bij de formulering van de hulpvraag, de keuze van doelen, het opstellen van een iHAP of OPP en de evaluatie van de ingezette ondersteuning.

Bij een OPP bespreekt de school met de leerling:

- welke stimulerende en belemmerende factoren de leerling zelf ervaart;
- welke ondersteuning volgens de leerling helpt;
- welke doelen worden gesteld;
- hoe de begeleiding in de praktijk wordt ervaren;
- welke aanpassingen nodig of wenselijk zijn.

De leerling krijgt de gelegenheid om in een veilige setting vrijuit zijn of haar mening te geven. Deze inbreng wordt meegewogen in de besluitvorming en vastgelegd in het ondersteuningsproces. Waar mogelijk neemt de leerling deel aan de evaluatiegesprekken met ouders en betrokken medewerkers.

Daarnaast worden leerlingen via gesprekken, enquêtes en leerlingparticipatie betrokken bij de evaluatie en verdere ontwikkeling van het bredere ondersteuningsaanbod. De school koppelt zichtbaar terug welke signalen zijn opgepakt en tot welke aanpassingen deze hebben geleid.

Pedagogisch-didactisch handelen

Het pedagogisch-didactisch handelen op het Walburg College is gebaseerd op positieve relaties, duidelijke structuur, hoge verwachtingen en passende ondersteuning. Medewerkers kennen hun leerlingen, benaderen hen respectvol, maken duidelijk welk gedrag wordt verwacht en zorgen voor een veilig en stimulerend leerklimaat.

De Walburgles vormt het gezamenlijke didactische kader. Docenten maken leerdoelen en verwachtingen duidelijk, geven heldere instructie, activeren leerlingen, controleren tijdens de les het begrip en bieden voldoende gelegenheid om te oefenen. Zij stemmen instructie, verwerking, tempo en begeleiding af op de onderwijsbehoeften van leerlingen. Die afstemming is zowel gericht op aanvullende ondersteuning als op uitdaging.

Docenten geven gerichte feedback op werk en leerproces en helpen leerlingen om na te denken over hun ontwikkeling en vervolgstappen. Zelfstandigheid wordt stapsgewijs opgebouwd: de docent geeft richting en ondersteuning en vergroot de ruimte wanneer leerlingen die verantwoordelijkheid kunnen dragen.

Binnen het gezamenlijke kader is ruimte voor vakdidactische keuzes en een professionele stijl. De school ondersteunt de uitvoering door professionalisering, begeleiding, collegiale samenwerking en lesbezoeken. De uitkomsten van lesbezoeken en feedback worden gebruikt voor individuele ontwikkeling, schoolbrede professionalisering en het bijstellen en borgen van de Walburgles.

Onderwijstijd

Het Walburg College zorgt ervoor dat leerlingen voldoende tijd krijgen om zich het onderwijsaanbod eigen te maken. De school plant, realiseert en verantwoordt de onderwijstijd in samenhang met het jaarschema, de lessentabellen, toetsweken, activiteiten, begeleiding, burgerschap, flexlessen en projectonderwijs.

De school volgt jaarlijks de geplande en gerealiseerde onderwijstijd per opleiding en cohort. Lesuitval, roosterwijzigingen en de uitvoering van onderwijsactiviteiten worden gemonitord en waar nodig worden maatregelen genomen. De medezeggenschapsraad wordt overeenkomstig de wettelijke vereisten betrokken bij de vaststelling van activiteiten die onder de onderwijstijd vallen. Bij de verdeling van tijd maken wij bewuste keuzes. De lessentabel biedt voldoende tijd voor de verplichte vakken en programma's en voor onderdelen die gezien onze leerlingpopulatie en ontwikkelopgaven extra aandacht vragen, zoals begeleiding, basisvaardigheden en praktijk- en projectgericht leren.

De kwaliteit van de onderwijstijd is minstens zo belangrijk als de omvang. Lessen starten op tijd, leerlingen en medewerkers zijn voorbereid en de beschikbare tijd wordt doelgericht benut. Lesuitval wordt zo veel mogelijk voorkomen en waar mogelijk verantwoord opgevangen. Aanwezigheid en verzuim worden gevolgd, zodat ook op leerlingniveau zo veel mogelijk onderwijstijd wordt gerealiseerd.

Flexlessen worden doelgericht ingezet voor ondersteuning, het verkleinen van kennishiaten, verdieping en verbreding. Voor Onderzoek & Ontwerpen borgen wij voldoende begeleidingstijd en aaneengesloten roostering, in overeenstemming met de geldende basiseisen van Stichting Technasium.

Schoolklimaat

Het Walburg College werkt aan een schoolklimaat waarin rust, respect, veiligheid en verbondenheid voelbaar zijn. Leerlingen en medewerkers moeten zich gezien en gerespecteerd voelen en weten wat zij van anderen mogen verwachten. Dit vraagt om duidelijke afspraken, voorspelbaar handelen van volwassenen en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor lessen, gangen, pauzes en andere ontmoetingsplekken.

Onze openbare waarden **gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting** en onze Walburg-kernwaarden **verbindend, lef en toekomstgericht** geven richting aan het schoolklimaat. Iedereen mag zichzelf zijn en een eigen opvatting ontwikkelen, binnen de grenzen van respect voor anderen en de gezamenlijke waarden en afspraken van de school.

Wij versterken de verbondenheid door ontmoeting, samenwerking, kunst en cultuur, sport, burgerschap, leerlinginitiatieven en gezamenlijke vieringen. Tegelijk zorgen wij voor eenduidigheid in regels, toezicht, aanspreken en opvolging. Positief gedrag wordt actief aangeleerd en bekrachtigd. Ongewenst gedrag wordt begrensd en voorspelbaar opgevolgd. Zo bouwen leerlingen en medewerkers samen aan een school waarin leren en werken normaal en prettig zijn.

Veiligheid op school

Veiligheid is een basisvoorwaarde voor leren en werken. Het Walburg College voert samenhangend beleid op sociale, pedagogische en fysieke veiligheid. Dit beleid richt zich op preventie, tijdige signalering, duidelijke opvolging en het leren van incidenten en patronen. Preventie krijgt vorm door een herkenbare pedagogische basis, mentor- en burgerschapslessen, heldere gedragsverwachtingen, zichtbaar toezicht, leerlingbegeleiding en samenwerking met ouders en externe partners. Leerlingen weten bij wie zij terecht kunnen. De school beschikt onder meer over interne en externe vertrouwenspersonen, een anti-pestcoördinator en vastgelegde routes voor meldingen, klachten en incidenten.

Pesten, discriminatie, intimidatie, bedreiging, geweld en ander grensoverschrijdend gedrag worden niet geaccepteerd. Meldingen en incidenten worden serieus onderzocht, geregistreerd en passend opgevolgd. Waar dit veilig en verantwoord is, begeleiden wij leerlingen ook bij herstel, het nemen van verantwoordelijkheid en het ontwikkelen van ander gedrag.

De veiligheidsbeleving en het welbevinden van leerlingen worden jaarlijks gemonitord. Daarnaast gebruiken wij incidentregistraties, verzuimgegevens, tevredenheidsonderzoeken en signalen uit gesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers. De schoolleiding analyseert deze informatie, bespreekt patronen binnen de afdelingen en stelt maatregelen en beleid waar nodig bij. Daarbij wordt ook zichtbaar teruggekoppeld wat met belangrijke signalen is gedaan.

Leerlingparticipatie in het onderwijskundig beleid

De stem van leerlingen is een belangrijke bron voor de ontwikkeling en evaluatie van ons onderwijs. Leerlingen beschikken over ervaringen en inzichten die medewerkers en schoolleiding nodig hebben om zicht te krijgen op de kwaliteit van lessen, begeleiding, schoolklimaat en organisatie.

Wij halen de inbreng van leerlingen op via mentorgesprekken, leerlingpanels, enquêtes, de leerlingenraad, medezeggenschap en gerichte feedback op lessen en schoolbrede ontwikkelingen. Deze inbreng wordt besproken in afdelingen, de schoolleiding en relevante kwaliteits- en projectgroepen.

Leerlingen ervaren nu nog niet altijd voldoende wat er met hun ideeën en feedback gebeurt. Daarom bouwen wij in deze schoolplanperiode aan een vaste feedbackcyclus. Daarbij maken wij duidelijk:

- waarover leerlingen kunnen meedenken of meebeslissen;
- hoe hun inbreng wordt verzameld;
- wie deze bespreekt en een besluit neemt;
- welke keuze is gemaakt;
- wat de invloed van de inbreng van leerlingen daarop is geweest.

Deze terugkoppeling wordt een herkenbaar onderdeel van leerlingparticipatie en de kwaliteitszorg. Leerlingen worden onder meer betrokken bij de evaluatie van leskwaliteit, mentoraat, schoolklimaat, toetsdruk, digitale middelen en praktijk- en projectgericht onderwijs. De mate van invloed past bij het onderwerp, de leeftijd en de verantwoordelijkheid die de school zelf moet dragen.

4.2 Basisvaardigheden

Taal

Taalvaardigheid is een voorwaarde voor leren in alle vakken en voor deelname aan vervolgonderwijs en samenleving. Daarom is taalontwikkeling een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de school. De sectie Nederlands heeft hierin een inhoudelijk leidende rol; alle secties dragen vanuit hun vak bij aan taalgericht vakonderwijs.

Het curriculum werkt toe naar de geldende kerndoelen en referentieniveaus. In lessen, opdrachten en toetsen besteden docenten aandacht aan vaktaal, begrijpend lezen, schrijven, spreken, luisteren en het verwoorden en onderbouwen van redeneringen.

Secties leggen in hun vakwerkplannen vast welke taalvaardigheden binnen hun vak nodig zijn en hoe zij deze onderwijzen en beoordelen.

Wij volgen de taalontwikkeling met beschikbare toetsgegevens, resultaten, leerlingwerk en signalen uit de lespraktijk. Wanneer hiaten zichtbaar zijn, analyseren vakdocenten en betrokken coördinatoren wat nodig is en zetten zij gerichte instructie, oefening of ondersteuning in. De effecten worden gevolgd en gebruikt om begeleiding en onderwijs bij te stellen.

Rekenen

Rekenvaardigheid is noodzakelijk voor schoolsucces, vervolgonderwijs, beroep en dagelijks functioneren. Het rekenonderwijs werkt toe naar de geldende kerndoelen en referentieniveaus en omvat de domeinen getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden.

De sectie wiskunde vervult een inhoudelijk leidende rol. Ook binnen vakken als economie, natuurkunde, scheikunde, biologie, aardrijkskunde en de praktijkgerichte programma's leren leerlingen rekenvaardigheden functioneel toe te passen. De betrokken secties maken afspraken over begrippen, strategieën, notaties en de opbouw tussen leerjaren.

Wij volgen de rekenontwikkeling aan de hand van toetsgegevens, resultaten en signalen uit de lessen. Bij achterblijvende ontwikkeling wordt vastgesteld welke kennis of vaardigheid ontbreekt en welke gerichte instructie, oefening of ondersteuning nodig is. Rekenen wordt waar mogelijk verbonden aan betekenisvolle vak- en praktijksituaties.

Burgerschap

Als openbare school zien wij het Walburg College als een oefenplaats voor de pluriforme democratische samenleving. Leerlingen ontmoeten mensen met verschillende achtergronden, overtuigingen en perspectieven en leren vanuit gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting met elkaar samen te leven.

Ons burgerschapsonderwijs richt zich op kennis van en respect voor de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en op de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen nodig hebben om actief, kritisch en verantwoordelijk deel te nemen aan de samenleving. Leerlingen leren onder meer verschillende perspectieven onderzoeken, hun mening onderbouwen, respectvol in gesprek gaan, omgaan met verschil, verantwoordelijkheid nemen en bijdragen aan de gemeenschap.

Vanaf schooljaar 2026-2027 krijgen leerlingen in leerjaar 1 en 2 afzonderlijke burgerschapslessen waarin een belangrijk deel van de burgerschapsdoelen planmatig en in samenhang wordt aange-

boden. Daarbij wordt gewerkt met een methode die docenten ondersteunt. Het programma wordt gedurende het schooljaar verder ontwikkeld en verbonden met burgerschapsdoelen binnen vakken, mentorlessen, projecten en schoolbrede activiteiten.

Ook de dagelijkse schoolpraktijk is onderdeel van burgerschapsvorming. Leerlingparticipatie, de omgang met regels en conflicten, gezamenlijke activiteiten en de ontmoeting tussen verschillende groepen bieden leerlingen gelegenheid om burgerschapsvaardigheden toe te passen. Internationale oriëntatie en wereldburgerschap vergroten daarbij hun blik op maatschappelijke vraagstukken buiten Nederland.

De doelen, inhoud en verantwoordelijkheden worden vastgelegd in het burgerschapsplan. Wij volgen de uitvoering en de ontwikkeling van burgerschapscompetenties met passende instrumenten, leerlingfeedback en evaluaties van lessen en activiteiten. De uitkomsten gebruiken wij om het curriculum en de schoolpraktijk verder te ontwikkelen.

Digitale geletterdheid

Digitale geletterdheid is nodig om zelfstandig, kritisch, veilig en verantwoord deel te nemen aan onderwijs en samenleving. Het Walburg College besteedt daarom aandacht aan ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid, digitale veiligheid en het begrijpen en verantwoord gebruiken van digitale technologie en kunstmatige intelligentie.

Leerlingen leren digitale middelen doelgericht te gebruiken bij leren, samenwerken, onderzoeken, ontwerpen en presenteren. Zij leren informatie zoeken en beoordelen, zorgvuldig omgaan met bronnen en persoonsgegevens en bewust keuzes maken rond online gedrag, schermgebruik, algoritmes en AI. Daarbij besteden wij ook aandacht aan de grenzen van digitale middelen en aan situaties waarin lezen, schrijven, oefenen of samenwerken zonder een device meerwaarde heeft. In deze schoolplanperiode ontwikkelen wij een samenhangende leerlijn met doelen per leerfase. Deze leerlijn wordt uitgevoerd binnen vakken, mentoraat, burgerschap en projecten. De verantwoordelijkheden van secties en andere betrokkenen worden vastgelegd en de uitvoering en opbrengsten worden periodiek geëvalueerd.

Ook medewerkers ontwikkelen de kennis en vaardigheden die nodig zijn om digitale middelen en AI pedagogisch en didactisch verantwoord in te zetten. Schoolbrede afspraken bieden duidelijkheid over privacy, toetsing, brongebruik, eigenaarschap van werk en verantwoord gebruik van AI.

4.3 Personeelsbeleid

Visie

Goed onderwijs vraagt om voldoende bevoegde, bekwame en betrokken medewerkers die vanuit gezamenlijke kaders verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van hun werk. Het personeelsbeleid van het Walburg College is daarom rechtstreeks verbonden met de missie, visie, ambities en onderwijskundige doelen van de school.

Ons personeelsbeleid richt zich op:

- het aantrekken en behouden van geschikte medewerkers;
- een zorgvuldige introductie en inductie;
- vakinhoudelijke, vakdidactische, pedagogische en professionele ontwikkeling;
- een duidelijke en werkbare verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden;
- duurzame inzetbaarheid en een veilige werkomgeving;
- de ontwikkeling van expertise en leiderschap;
- tijdige begeleiding wanneer de uitvoering of het functioneren verbetering vraagt.

Bij werving, taaktoedeling, professionalisering en loopbaanontwikkeling kijken wij welke kennis en vaardigheden de school, de afdelingen en de secties nodig hebben. Informatie uit lesbezoeken, resultaten, kwaliteitsonderzoeken, tevredenheidsmetingen en professionele gesprekken gebruiken wij om gerichte keuzes te maken in begeleiding, inzet en ontwikkeling.

Personeelsbeleid geldt voor alle medewerkers: onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding. De inhoud van de ontwikkeling verschilt per functie, maar van iedere medewerker verwachten wij professioneel handelen, verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en een bijdrage aan de gezamenlijke doelen.

Medewerkers krijgen professionele ruimte om vanuit hun vakmanschap keuzes te maken. Deze ruimte bestaat binnen de gezamenlijk vastgestelde koers, kwaliteitsverwachtingen en werkafspraken. Leraren hebben binnen deze kaders zelfstandige verantwoordelijkheid en zeggenschap over het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces en over de beoordeling van de prestaties van leerlingen. De afspraken hierover zijn vastgelegd in het professioneel statuut.

Ontwikkelgerichte gesprekkencyclus

Binnen OZHW en het Walburg College werken wij met een ontwikkelgerichte gesprekkencyclus. Daarin staan de ontwikkeling van de medewerker en de ondersteuning door de leidinggevende centraal. De gesprekken verbinden het functioneren en de ambities van de medewerker met de resultaatgebieden van de functie en de ontwikkeling van de school.

Centrale vragen zijn:

- wat gaat goed en welke kwaliteiten worden zichtbaar benut;
- waarin wil of moet de medewerker zich verder ontwikkelen;
- welke bijdrage levert de medewerker aan de doelen van de sectie, afdeling en school;
- welke ondersteuning, scholing of feedback is nodig;
- hoe blijven taken, belasting en ontwikkeling met elkaar in balans?

In de gesprekken komen onder meer professionalisering, taakbeleid, werkdruk, ambitie, loopbaanontwikkeling en mobiliteit aan de orde. De gesprekkencyclus heeft een waarderend en ontwikkelgericht karakter: de nadruk ligt op groei, erkenning en het benutten van talent. Dat neemt niet weg dat ook duidelijke verwachtingen worden gesteld en dat afspraken worden gemaakt wanneer verbetering nodig is.

Afspraken over ontwikkeling, ondersteuning en resultaten worden vastgelegd en op afgesproken momenten geëvalueerd. Zo is de gesprekkencyclus geen losstaand personeelsinstrument, maar onderdeel van de kwaliteits- en ontwikkelcyclus van de school.

Werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid

Professionele ontwikkeling kan alleen duurzaam zijn wanneer het werk uitvoerbaar blijft. Daarom verbinden wij personeelsbeleid aan prioritering, taakbeleid, beschikbare tijd en een realistische verdeling van verantwoordelijkheden.

Bij nieuwe ontwikkelingen en taken beoordelen wij vooraf:

- hoe deze bijdragen aan de doelen van de school;
- welke deskundigheid, tijd en middelen nodig zijn;
- welke gevolgen zij hebben voor bestaande werkzaamheden;
- of andere taken moeten worden aangepast, gefaseerd of beëindigd;
- of verantwoordelijkheden en beslissingsruimte duidelijk zijn.

Wanneer de belasting niet in verhouding staat tot de beschikbare tijd en mogelijkheden, wordt niet alleen een beroep gedaan op de individuele medewerker. De schoolleiding onderzoekt dan ook of de omvang, planning, taakverdeling of prioriteit moet worden aangepast.

Werkdruk, welbevinden en inzetbaarheid zijn onderwerp van de ontwikkelgerichte gesprekken en van de dialoog binnen secties, afdelingen en teams. De school gebruikt daarnaast informatie uit medewerkerstevredenheid, verzuim, personeelsverloop en signalen uit de organisatie om patronen te herkennen en maatregelen te treffen. Daarbij is aandacht voor verschillende loopbaanfasen, gezondheid, professionele ontwikkeling, werk-privébalans en het duurzaam kunnen blijven uitvoeren van de functie.

Bevoegde en bekwame medewerkers

Beschrijving van de wijze waarop de school voldoet aan de bevoegdheidseisen van het personeel en de teamleden van de school hun bekwaamheid onderhouden.

Het Walburg College stuurt op de inzet van bevoegde en bekwame medewerkers. Bij werving, benoeming en taaktoedeling kijken wij naar de vereiste bevoegdheid, aantoonbare bekwaamheid, ervaring, professionele houding en ontwikkelbehoefte.

Voorafgaand aan een benoeming worden relevante diploma's, bevoegdheden en andere vereisten gecontroleerd. De school houdt in samenwerking met OZHW geordende gegevens bij over bevoegdheden, opleidingstrajecten, bekwaamheid en professionalisering.

Wanneer een docent nog niet over de vereiste bevoegdheid beschikt, worden binnen de wettelijke mogelijkheden schriftelijke afspraken gemaakt over:

- de te behalen bevoegdheid;
- de opleiding en verwachte termijn;
- begeleiding en beschikbare faciliteiten;
- de inzetbaarheid tijdens het opleidingstraject;
- voortgang en evaluatie;
- de consequenties wanneer de afgesproken voortgang uitblijft.

De schoolleiding volgt periodiek de bevoegdheidssituatie per vak en bespreekt risico's voor onderwijskwaliteit en continuïteit met het bestuur.

Professionalisering

Bekwaamheid is geen eenmalig behaalde status. Medewerkers onderhouden en ontwikkelen gedurende hun loopbaan hun vakinhoudelijke, vakdidactische, pedagogische en professionele bekwaamheid.

Het Walburg College beschikt over een samenhangende professionaliseringsaanpak die aansluit op:

- individuele ontwikkelbehoeften;
- de doelen van secties en afdelingen;
- de ambities en kwaliteitsprojecten van de school;
- de strategische doelen van OZHW.

Voor professionalisering worden jaarlijks middelen en tijd beschikbaar gesteld. De inzet daarvan wordt verbonden aan de schooldoelen en aan de opbrengsten van de ontwikkelgerichte gesprekkencyclus, lesbezoeken, resultatenanalyses en kwaliteitsonderzoeken.

Professionalisering krijgt onder meer vorm door:

- scholing, trainingen, cursussen en workshops;
- de OZHW-Academie;
- leernetwerken rond specifieke onderwijskundige en professionele thema's;
- ontwikkeling en samenwerking binnen secties, afdelingen en kwaliteitsgroepen;
- intervisie en collegiale consultatie;
- lesbezoeken en gerichte feedback;
- coaching door een docentcoach of andere deskundige;
- deelname aan externe netwerken, opleidingen en vakgerichte bijeenkomsten;
- teacher leadership en het delen van expertise binnen de school.

De OZHW-Academie ondersteunt de professionele ontwikkeling met een collectief scholingsaanbod en met leernetwerken waarin medewerkers van en met elkaar leren. Daarmee wordt professionalisering niet alleen individueel georganiseerd, maar ook benut om gezamenlijke kennis op te bouwen en aan de ambities van de school en de organisatie te werken.

Introductie en inductie

Nieuwe medewerkers krijgen een herkenbaar introductie- en inductietraject. De intensiteit en duur worden afgestemd op de functie, ervaring en ontwikkelbehoefte van de medewerker.

Het traject omvat in ieder geval:

- kennismaking met de missie, kernwaarden en schoolcultuur;
- uitleg over schoolbrede afspraken, ondersteuningsroutes en veiligheidsbeleid;
- begeleiding binnen de sectie, afdeling of dienst;
- begeleiding door de leidinggevende;
- voor docenten begeleiding door een docentcoach;
- lesbezoeken of observaties en ontwikkelgerichte feedback;
- vaste momenten om de voortgang en ondersteuningsbehoefte te bespreken.

Voor startende docenten is er extra aandacht voor klassenmanagement, pedagogisch handelen, de Walburgles, toetsing, begeleiding van leerlingen en het vinden van een werkbare balans. Ervaren nieuwe collega's worden eveneens begeleid bij het leren kennen en toepassen van de Walburgse werkwijze. Het inductietraject wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Pedagogisch-didactisch handelen

Het gewenste pedagogisch-didactisch handelen is uitgewerkt in de Walburgles en de gezamenlijke pedagogische basis. Van docenten verwachten wij dat zij zorgen voor structuur, positieve relaties, hoge verwachtingen, heldere instructie, actieve betrokkenheid, controle van begrip, passende differentiatie, feedback en een doelgerichte afsluiting.

De school ondersteunt en bewaakt deze kwaliteit via een samenhangende aanpak van inductie, professionalisering, lesbezoeken, coaching, collegiale samenwerking, de ontwikkelgerichte gesprekkencyclus en de analyse van resultaten en leerlingfeedback.

Lesbezoeken vinden plaats volgens een schoolbreed vastgestelde cyclus en vanuit een gedeeld observatiekader. De uitkomsten worden met de docent besproken en gebruikt om sterke punten en ontwikkelpunten vast te stellen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- individuele ontwikkeling van de medewerker;
- gezamenlijke ontwikkeling binnen een sectie of afdeling;
- schoolbrede patronen die om professionalisering of bijstelling van beleid vragen.

Niet ieder verschil in professionele stijl is een probleem. Bepalend is of de gezamenlijke kwaliteitsverwachtingen herkenbaar worden uitgevoerd en of leerlingen voldoende profiteren van het onderwijs.

Wanneer het pedagogisch-didactisch handelen onvoldoende aansluit bij de afgesproken kwaliteit, worden duidelijke verwachtingen en concrete ontwikkeldoelen vastgesteld. De medewerker krijgt passende begeleiding, tijd en feedback. De voortgang wordt op afgesproken momenten geëvalueerd. Wanneer verbetering ondanks ondersteuning uitblijft, volgt binnen het personeelsbeleid een zorgvuldig en duidelijk vervolg.

De schoolbrede professionalisering richt zich in deze schoolplanperiode in ieder geval op de uitvoering van de Walburgles, pedagogisch tactvol handelen, taalgericht vakonderwijs, differentiatie, effectieve leerstrategieën, zicht op ontwikkeling en het verantwoord gebruik van digitale middelen en AI. De precieze prioriteiten worden jaarlijks bepaald op basis van de schooldoelen en de uitkomsten van de kwaliteitscyclus.

Leerlingparticipatie in het personeelsbeleid

Leerlingen leveren vanuit hun dagelijkse ervaring waardevolle informatie over de kwaliteit van onderwijs en begeleiding. Zij geven feedback op onderwerpen als uitleg, structuur, ondersteuning, motivatie, pedagogisch klimaat, veiligheid en het contact met mentoren en docenten.

Deze informatie wordt opgehaald via tevredenheidsonderzoeken, leerlingpanels, lesfeedback, mentorgesprekken, de leerlingenraad en gesprekken naar aanleiding van specifieke ontwikkelingen.

De opbrengsten worden gebruikt om:

- schoolbrede professionaliseringsbehoeften te bepalen;
- patronen binnen lessen, afdelingen of begeleiding te onderzoeken;
- de uitvoering van de Walburgles en andere afspraken te evalueren;
- professionalisering en begeleiding beter af te stemmen op wat leerlingen ervaren.

Leerlingfeedback is geen zelfstandig beoordelingsinstrument voor individuele medewerkers. Een losse beoordeling of opmerking leidt niet zonder nader onderzoek tot een personele conclusie. Signalen worden zorgvuldig onderzocht, in context geplaatst en waar nodig besproken met de betrokken medewerker. Daarbij worden ook lesobservaties, resultaten, professionele gesprekken en andere informatiebronnen betrokken.

Bij terugkerende of ernstige signalen neemt de leidinggevende passende stappen. Zo krijgt de stem van leerlingen aantoonbaar betekenis, terwijl de schoolleiding verantwoordelijk blijft voor zorgvuldige beoordeling en personele besluitvorming.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het Walburg College streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding en naar gelijke kansen bij werving, selectie en loopbaanontwikkeling. De school volgt periodiek de samenstelling van de schoolleiding.

Wanneer sprake is van ondervertegenwoordiging, wordt hiermee rekening gehouden bij:

- de ontwikkeling van medewerkers met leidinggevend potentieel;
- toegang tot scholing, projecten en leidinggevende ervaring;
- de formulering en verspreiding van vacatures;
- de samenstelling van selectiecommissies;
- een transparante en objectieve selectieprocedure.

Geschiktheid voor de functie en de kwaliteit van de benoeming blijven leidend. Tegelijk zorgen wij ervoor dat onnodige belemmeringen worden weggenomen en dat medewerkers ongeacht gender gelijke mogelijkheden krijgen om zich op leidinggevende rollen voor te bereiden.

Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs staat onder druk. Voor bepaalde vakken en functies is het steeds moeilijker om voldoende bevoegde en geschikte medewerkers te vinden. Ook behoud van medewerkers, vervanging bij uitval en continuïteit van specialistische expertise vragen blijvende aandacht.

Het Walburg College werkt daarom met strategische personeelsplanning. Jaarlijks brengen wij in beeld:

- de verwachte personeelsbehoefte per vak, afdeling en functie;
- bevoegdheden en benodigde expertise;
- moeilijk vervulbare en kwetsbare functies;
- instroom, doorstroom en uitstroom;
- tijdelijke inzet en vervangingsbehoefte;
- mogelijkheden voor interne ontwikkeling en opvolging.

Deze analyse wordt verbonden aan de onderwijsdoelen, leerlingontwikkeling, lessentabel, financiële mogelijkheden en verwachte leerlingaantallen. Op basis daarvan worden keuzes gemaakt over werving, opleiding, professionalisering, taakverdeling en organisatie.

Wij investeren in goed werkgeverschap door nieuwe medewerkers zorgvuldig te begeleiden, medewerkers ontwikkelmogelijkheden te bieden, taken en verwachtingen duidelijk te maken en aandacht te hebben voor werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid. Behoud van medewerkers begint met een professionele, veilige en collegiale werkomgeving waarin mensen weten wat van hen wordt verwacht en ruimte ervaren om hun vak goed uit te oefenen.

Wij werken samen met opleidingsscholen, lerarenopleidingen, andere OZHW-scholen en regionale partners. Studenten, zij-instromers en andere nieuwe onderwijsprofessionals krijgen passende begeleiding. Waar dit bijdraagt aan het onderwijs onderzoeken wij de inzet van hybride professionals, gastdocenten en externe deskundigen. Daarbij blijven de wettelijke bevoegdheidseisen, pedagogische kwaliteit, continuïteit en herkenbare verantwoordelijkheid binnen de school leidend.

Bij personeelstekorten onderzoeken wij ook of taken en expertise anders kunnen worden georganiseerd. Dat kan bijvoorbeeld door samenwerking tussen secties of scholen, teamgericht werken, het delen van specialistische expertise of een andere verdeling tussen onderwijsgevende en ondersteunende taken. Een personeelstekort is geen reden om de kwaliteitsverwachtingen te verlagen.

Om kwetsbaarheid te beperken, zorgen wij dat essentiële kennis, afspraken en processen niet uitsluitend bij één medewerker liggen. Belangrijke werkwijzen worden vastgelegd, expertise wordt waar mogelijk gedeeld en bij wisseling van functies wordt een zorgvuldige overdracht georganiseerd.

4.5 Organisatie

Organisatiestructuur

Het Walburg College is georganiseerd als één school met een gezamenlijke koers, schoolbrede kaders en duidelijk belegde verantwoordelijkheden. De organisatiestructuur ondersteunt de kwaliteit van onderwijs en begeleiding en zorgt ervoor dat besluiten zo dicht mogelijk bij de praktijk worden voorbereid en uitgevoerd, zonder dat de samenhang van de school verloren gaat.

De schoolleiding bestaat uit de directeur, adjunct-directeur en drie afdelingsleiders. Zij vormen samen één leidinggevend team en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de koers, onderwijskwaliteit, personele aansturing, bedrijfsvoering en uitvoering van het schoolplan. Binnen de schoolleiding zijn afdelingen en schoolbrede portefeuilles verdeeld. De actuele verdeling wordt vastgelegd in het organogram, de portefeuilleverdeling en het takenboek.

De directeur draagt de integrale eindverantwoordelijkheid voor de school en legt daarover verantwoording af aan het College van Bestuur. De directeur, adjunct-directeur en afdelingsleiders vormen samen de schoolleiding en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de voorbereiding en uitvoering van de koers, de onderwijskwaliteit, de personele aansturing en de bedrijfsvoering.

Afdelingsleiders zijn als lid van de schoolleiding medeverantwoordelijk voor de koers en kwaliteit van de hele school. Binnen hun eigen afdeling sturen zij op de kwaliteit van onderwijs en begeleiding, de professionele samenwerking en de betrouwbare uitvoering van schoolbrede afspraken. Zij halen signalen uit de praktijk op, zorgen voor passende opvolging en brengen deze in bij de gezamenlijke schoolleiding. Daarnaast kunnen zij verantwoordelijk zijn voor één of meer schoolbrede portefeuilles. In die rol geven zij, los van hun verantwoordelijkheid voor de eigen afdeling, richting aan de ontwikkeling van het betreffende beleidsterrein, bewaken zij de voortgang en samenhang en zorgen zij voor afstemming, besluitvorming en borging binnen de hele school.

De organisatie is opgebouwd rond drie samenhangende lijnen:

Afdelingen

De afdelingen verbinden het schoolbrede beleid met de dagelijkse onderwijs- en begeleidingspraktijk van een herkenbare leerlinggroep. Bij de start van deze schoolplanperiode kent het Walburg College de afdelingen mavo, havo/vwo onderbouw en havo/vwo bovenbouw.

Binnen de afdeling worden in ieder geval in samenhang gevolgd en besproken:

- onderwijsresultaten, determinatie en doorstroom;
- aanwezigheid, gedrag en leerklimaat;
- mentoraat, begeleiding en ondersteuning;
- samenwerking rond leerlingen;
- uitvoering van schoolbrede afspraken;
- signalen en knelpunten uit de dagelijkse praktijk.

Afdelingen hebben binnen de schoolbrede koers ruimte om keuzes te maken die passen bij de leeftijd, het niveau en de behoeften van hun leerlingen. Zij ontwikkelen geen afzonderlijke schoolkoers of eigen basiskwaliteit. Voor leerlingen en ouders blijft het Walburg College één herkenbare school.

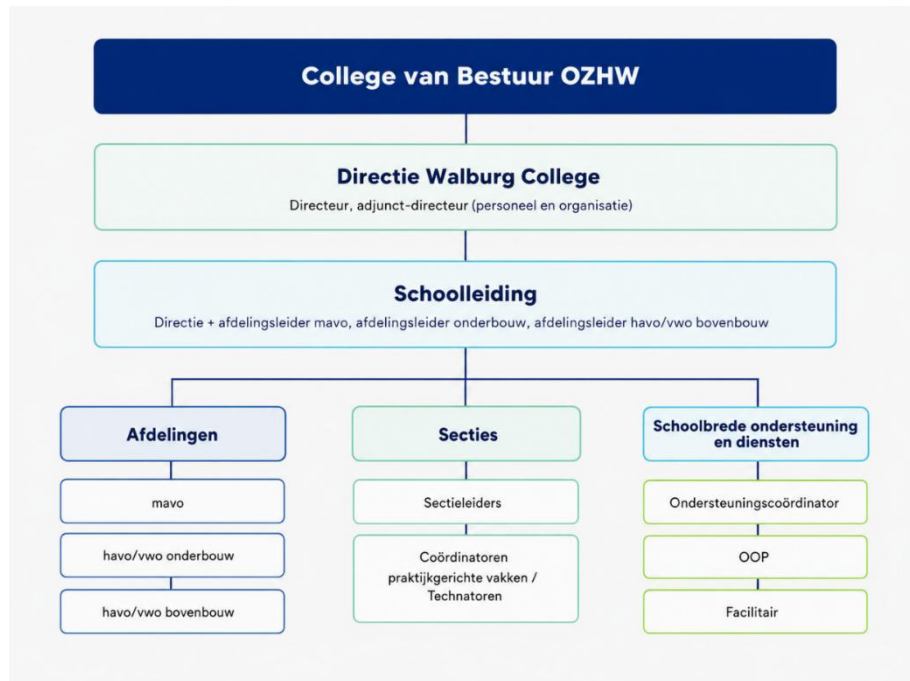
Secties

Secties zijn schoolbreed georganiseerd en verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke en vakdidactische kwaliteit. Zij bewaken de doorlopende leerlijnen, het onderwijsprogramma, de toetsing, de analyse van resultaten en de aansluiting tussen leerjaren en onderwijsniveaus. Ook leggen zij vast hoe het vak bijdraagt aan basisvaardigheden en schoolbrede onderwijsdoelen.

De sectieleider heeft binnen deze opdracht een functioneel leidinggevende rol. De sectie legt doelen, afspraken en ontwikkelpunten vast in het vakwerkplan en verantwoordt zich over uitvoering en resultaten.

Ondersteunende functies, diensten en schoolbrede opdrachten

De leerlingondersteuning is schoolbreed georganiseerd en werkt volgens de vastgestelde ondersteuningsroute. Docent en mentor vormen de basis. Leerlingcoördinatoren, ondersteuningscoördinator, het Ondersteuningsteam en andere interne en externe deskundigen worden betrokken wanneer aanvullende ondersteuning nodig is.



Onderwijsondersteunende medewerkers en diensten dragen bij aan een veilige, ordelijke en goed functionerende school. Zij ondersteunen onder meer de administratie, roostering, facilitaire organisatie, ICT, communicatie en andere bedrijfsvoeringsprocessen. Waar van toepassing werkt de school hierbij samen met het Onderwijs Service Bureau van OZHW.

Sectieleiders, leerlingcoördinatoren, ondersteuningscoördinatoren, projectleiders en voorzitters van kwaliteitsgroepen vervullen functioneel leidinggevende taken. Zij ontvangen een duidelijke opdracht, mandaat, aanspreekpunt en verantwoordingslijn. Zij vallen hiërarchisch onder de schoolleiding.

Project- en kwaliteitsgroepen worden tijdelijk ingericht voor een afgebakende ontwikkelopdracht. Voor iedere opdracht worden doel, resultaat, verantwoordelijkheden, beschikbare tijd en middelen en het evaluatiemoment vooraf vastgesteld. Na afronding wordt bepaald hoe de opbrengsten worden geborgd en welke reguliere rol of eenheid verantwoordelijk wordt voor de verdere uitvoering.

De actuele organisatiestructuur, personele verantwoordelijkheden en functionele rollen worden weergegeven in het organogram en nader uitgewerkt in het takenboek. Deze documenten worden periodiek geactualiseerd, zodat voor medewerkers duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk en aanspreekbaar is.

Het organogram toont de hiërarchische structuur. Secties, ondersteuning, diensten en kwaliteitsprojecten werken schoolbreed en verbinden de verschillende afdelingen. De precieze verantwoordelijkheden en mandaten zijn opgenomen in het takenboek.

Communicatielijnen

Heldere, tijdige en voorspelbare communicatie is een voorwaarde voor professioneel samenwerken en betrouwbare uitvoering. Medewerkers, leerlingen en ouders moeten weten waar zij met een vraag of signaal terecht kunnen, waar besluiten worden genomen en wat met hun inbreng is gedaan.

De inhoud van een onderwerp bepaalt de communicatielijn:

- vakinhoudelijke en vakdidactische onderwerpen worden in eerste instantie binnen de sectie besproken;
- onderwijs, begeleiding en leerklimaat rond leerlinggroepen worden binnen de afdeling besproken;
- individuele leerlingzaken verlopen in beginsel via vakdocent of mentor en, wanneer nodig, via leerlingcoördinator, ondersteuningsroute en afdelingsleider;
- personele onderwerpen worden besproken met de hiërarchisch leidinggevende;
- schoolbrede beleids- en organisatievraagstukken worden behandeld door de verantwoordelijke portefeuillehouder en de gezamenlijke schoolleiding;
- onderwerpen waarop instemmings- of adviesrecht van toepassing is, worden tijdig voorgelegd aan de medezeggenschap.

De school werkt met vaste overlegstructuren voor schoolleiding, afdelingen, secties, leerlingbegeleiding, ondersteuning, onderwijsondersteunend personeel en medezeggenschap. Ieder overleg heeft een herkenbare opdracht en maakt duidelijk of het gericht is op beeldvorming, advisering, afstemming, besluitvorming of evaluatie. De gedetailleerde overlegstructuur en jaarplanning worden buiten het schoolplan vastgelegd en jaarlijks geactualiseerd.

Wij werken volgens het principe **dialogoog vooraf en loyaliteit achteraf**. Voorafgaand aan belangrijke besluiten worden relevante ervaringen, signalen, risico's en onderbouwde tegenspraak opgehaald. Daarbij is vooraf duidelijk wie wordt geraadpleegd, wie adviseert en wie uiteindelijk beslist. Nadat een besluit is genomen, wordt het eenduidig gecommuniceerd en uitgevoerd. Nieuwe informatie of onverwachte effecten kunnen aanleiding zijn om een besluit opnieuw te beoordelen, maar verschil van mening leidt niet tot verschillende uitvoeringspraktijken.

Belangrijke besluiten en afspraken worden vindbaar vastgelegd. Daarbij is ten minste duidelijk:

- wat is besloten;
- waarom dit is besloten;
- voor wie en vanaf wanneer het geldt;
- wie eigenaar is van de uitvoering;
- waar vragen of signalen terechtkunnen;
- wanneer en hoe de uitvoering wordt geëvalueerd.

Bij communicatie maken wij bewust onderscheid tussen informeren, raadplegen, adviseren en meebeslissen. Zo ontstaan geen verwachtingen over invloed die niet kunnen worden waargemaakt. Na participatie of consultatie koppelt de verantwoordelijke terug welke afweging en keuze zijn gemaakt en welke invloed de opgehaalde inbreng daarop heeft gehad.

Voor schoolbrede informatie gebruiken wij afgesproken communicatiekanalen. Informatie wordt zo veel mogelijk één keer, via de nieuwsbrieven "Mededelingen personeel" en/of "Infomail ouders en leerlingen", gedeeld en opgeslagen in Teams. Overleggen worden benut voor dialoog, afstemming en besluitvorming en niet uitsluitend voor het herhalen van schriftelijke informatie. Daarmee willen wij de hoeveelheid berichten en overleg beperken en de bereikbaarheid, duidelijkheid en werkbaarheid vergroten.

De schoolleiding bewaakt de kwaliteit van de interne communicatie en bespreekt periodiek of de gekozen lijnen en kanalen werken. Signalen van medewerkers, leerlingen en ouders en uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken worden daarbij benut om de communicatie bij te stellen.

4.6 Sponsorbeleid

Sponsoring is het beschikbaar stellen van geld, goederen of diensten aan de school in ruil voor een concrete tegenprestatie, zoals publiciteit of naamsbekendheid. Het Walburg College is terughoudend in het aangaan van sponsorrelaties. Sponsoring mag nooit leiden tot afhankelijkheid of invloed op de inhoud, organisatie, beoordeling of kwaliteit van het onderwijs.

Bij sponsoring gelden de volgende uitgangspunten:

- de afspraken voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, het Sponsorconvenant 2025-2029 en de kaders van OZHW;
- de inhoud van het onderwijs wordt niet beïnvloed door een sponsor;
- commerciële uitingen mogen de ontwikkeling, veiligheid en belangen van leerlingen niet schaden;
- sponsoring past bij de openbare identiteit, pedagogische opdracht en waarden van de school;
- leerlingen, ouders en medewerkers worden niet verplicht om producten of diensten van de sponsor af te nemen of aan gesponsorde activiteiten deel te nemen;
- de ontvangen middelen of voorzieningen komen ten goede aan de school en haar leerlingen;
- de school blijft ook zonder de sponsorbijdrage in staat haar wettelijke onderwijsopdracht en basiskwaliteit uit te voeren.

Iedere sponsorovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. Daarin staan in ieder geval de bijdrage, de tegenprestatie, de looptijd, de verantwoordelijkheden en de afspraken over beëindiging. De afspraken zijn transparant en worden periodiek geëvalueerd.

Voordat het Walburg College een sponsorovereenkomst aangaat, wordt deze afgestemd met het College van Bestuur van OZHW. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op het sponsorbeleid en ziet erop toe dat de opbrengsten ten goede komen aan de school als geheel. Bij twijfel over onafhankelijkheid, passendheid of mogelijke gevolgen voor leerlingen wordt de overeenkomst niet aangegaan.

Het Walburg College werkt regelmatig samen met bedrijven, vervolgoopleidingen, maatschappelijke organisaties en culturele instellingen. Deze samenwerking kan onder meer vorm krijgen via gastlessen, bedrijfsbezoeken, praktijkopdrachten, loopbaanoriëntatie, het Technasium en andere vormen van praktijk- en projectgericht onderwijs. Bij deze samenwerking is de onderwijskundige meerwaarde leidend en blijft de school verantwoordelijk voor doelen, inhoud, begeleiding en beoordeling. Wanneer aan een bijdrage een commerciële tegenprestatie wordt verbonden, zijn de afspraken uit dit sponsorbeleid van toepassing.

4.7 Financieel beleid

Het financieel beleid van het Walburg College ondersteunt de realisatie van goed en duurzaam onderwijs. De beschikbare middelen worden rechtmatig, doelmatig en verantwoord ingezet voor onderwijs, begeleiding, personeel, huisvesting en organisatie. De afspraken hierover zijn vastgelegd in het meerjarenplan inclusief begroting, het financieel beleidsplan van OZHW en de jaarlijkse kaderbrief van OZHW.

Het schoolplan en de jaarplannen vormen het inhoudelijke vertrekpunt voor de begroting, het formatieplan en de investeringsplanning. Bij financiële keuzes wegen wij de wettelijke basiskwaliteit, de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen, de schooldoelen, de beschikbare capaciteit en de financiële continuïteit in samenhang af. Wanneer middelen of uitvoeringscapaciteit ontbreken, wordt een ontwikkeling verkleind, gefaseerd, uitgesteld of beëindigd.

OZHW werkt met een integrale planning- en control cyclus. Jaarlijks worden het jaarplan, de begroting, de formatie en de investeringen opgesteld en gedurende het jaar gevolgd. Afwijkingen tussen begroting en realisatie, veranderingen in leerlingaantallen en andere financiële of personele risico's worden tijdig geanalyseerd en leiden waar nodig tot bijsturing. De directeur is binnen de kaders en mandaten van OZHW integraal verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van de school en legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur. Het Onderwijs Service Bureau ondersteunt de school bij onder meer begroting, control, HR en personeelsadministratie, inkoop en huisvesting.

Wij onderscheiden structurele en incidentele middelen. Structurele activiteiten en personele verplichtingen worden in beginsel uit structurele middelen bekostigd. Subsidies en andere tijdelijke middelen worden ingezet voor afgebakende versterking, ontwikkeling of innovatie. Vooraf wordt bepaald welk resultaat wordt verwacht, hoe het effect wordt gevolgd en wat na afloop van de financiering gebeurt. Tijdelijke bekostiging leidt niet automatisch tot structurele voortzetting.

Voor kwaliteitsprojecten en investeringen beoordelen wij vooraf de bijdrage aan de schooldoelen, de personele inzet, de directe en toekomstige kosten, de gevolgen voor werkdruk en de mogelijkheden voor borging. Tijdens en na afloop wordt geëvalueerd of de inzet het beoogde resultaat oplevert en of voortzetting verantwoord is.

De medezeggenschapsraad wordt tijdig betrokken bij financiële en personele besluiten waarop informatie-, advies- of instemmingsrechten van toepassing zijn. De school verantwoordt niet alleen waaraan middelen zijn besteed, maar ook welke resultaten daarmee zijn bereikt en welke bijstelling nodig is.

Kwaliteitszorg

Stelsel, dialoog, verantwoording, SWOT en beheersmaatregelen



5.1 Stelsel van kwaliteitszorg

Visie op kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg op het Walburg College is gericht op het duurzaam realiseren, verbeteren en borgen van goed onderwijs. Wij willen weten of we de goede dingen doen, of we deze goed uitvoeren en welk effect ons handelen heeft op het leren, de ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen.

Onderwijskwaliteit omvat voor ons meer dan onderwijsresultaten. Het gaat ook om de kwaliteit van lessen, het onderwijsaanbod, begeleiding en ondersteuning, veiligheid en schoolklimaat, professionele samenwerking en de mate waarin wij onze eigen ambities realiseren.

Onze kwaliteitszorg verbindt daarom:

- de wettelijke basiskwaliteit;
- de gezamenlijke ambities en de OZHW-standaard;
- de eigen missie, ambities en doelen van het Walburg College;
- de dagelijkse onderwijs- en begeleidingspraktijk.

Kwaliteitszorg is geen afzonderlijke administratieve activiteit, maar onderdeel van het professionele handelen van alle medewerkers. Wij werken volgens een herkenbare PDCA-cyclus:



Bij ieder doel bepalen wij vooraf welk resultaat we willen bereiken, wie verantwoordelijk is, welke informatie nodig is en wanneer de voortgang en het effect worden geëvalueerd. Wij combineren cijfers en andere gegevens met observaties, feedback, professionele ervaring en relevante kennis uit onderzoek.

Kwaliteitszorg is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Docenten volgen de ontwikkeling van hun leerlingen en evalueren hun eigen handelen. Secties bewaken de vakinhoudelijke en vakdidactische kwaliteit. Afdelingen volgen de samenhang tussen resultaten, begeleiding, doorstroom en leerklimaat. De schoolleiding bewaakt de schoolbrede koers, prioritering, samenhang, randvoorwaarden en verantwoording.

Uitvoering van de kwaliteitscultuur

Een sterke kwaliteitscultuur is zichtbaar wanneer medewerkers samen verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs, afspraken betrouwbaar uitvoeren, de effecten van hun handelen onderzoeken en resultaten en dilemma's open bespreken. Daarbij worden successen gedeeld en worden fouten en tegenvallende resultaten benut om te leren en te verbeteren.

Op het Walburg College werken wij vanuit:

- uitspreken, afspreken en aanspreken;
- professionele ruimte binnen gezamenlijke kaders;
- collectieve verantwoordelijkheid voor onderwijs en begeleiding;
- transparante, open en professionele samenwerking.

Doelen en afspraken worden vastgelegd in het schoolplan, de jaarplannen, kwaliteitsprojecten, vakwerkplannen, kwaliteitskaarten en andere relevante beleidsdocumenten. Daarbij is duidelijk wie eigenaar is, welk resultaat wordt verwacht, welke tijd en middelen beschikbaar zijn en wanneer evaluatie plaatsvindt.

Op vaste momenten bespreken secties, afdelingen, projectgroepen en schoolleiding:

- of de afgesproken activiteiten zijn uitgevoerd;
- welke resultaten en effecten zichtbaar zijn;
- wat goed gaat en moet worden behouden;
- waar uitvoering of opbrengsten achterblijven;
- welke bijstelling, ondersteuning of besluitvorming nodig is.

Feedback heeft al een plaats in onder meer lesbezoeken, collegiale observaties, mentorgesprekken, tevredenheidsonderzoeken, leerlingpanels en professionele gesprekken. In deze schoolplanperiode maken wij deze feedbackcyclus consequenter en schoolbreed herkenbaar. Daarbij onderscheiden wij drie niveaus:

Leerlingniveau

Leerlingen ontvangen gerichte feedback op hun ontwikkeling en worden betrokken bij hun leerdoelen, begeleiding en ondersteuning. Daarnaast geven zij feedback op lessen, begeleiding en schoolklimaat. De school maakt zichtbaar wat met belangrijke signalen en voorstellen is gedaan.

Medewerkerniveau

Medewerkers ontvangen feedback via lesbezoeken, collegiale samenwerking, de ontwikkelgerichte gesprekkencyclus, leerlingfeedback en gesprekken over resultaten en uitvoering. Feedback is gericht op ontwikkeling en verbetering, maar is niet vrijblijvend. Wanneer professioneel handelen of de uitvoering van afspraken structureel achterblijft, worden concrete verbeterafspraken gemaakt en volgt waar nodig een zorgvuldig vervolg.

Schoolniveau

De school analyseert resultaten, doorstroom, leskwaliteit, veiligheid, tevredenheid, verzuim, ondersteuning en de voortgang van kwaliteitsprojecten. De uitkomsten worden besproken met medewerkers, leerlingen, ouders, medezeggenschap en bestuur en leiden waar nodig tot bijstelling van beleid en uitvoering.

Projecten zijn tijdelijk en doelgericht. Na evaluatie wordt besloten of een aanpak wordt beëindigd, bijgesteld, voortgezet of opgenomen in de reguliere werkwijze. Bij borging worden afspraken vindbaar vastgelegd, verantwoordelijkheden toegewezen, medewerkers geïnformeerd en geschoold en uitvoering en effecten periodiek opnieuw gevolgd. Zo blijft kwaliteit niet afhankelijk van afzonderlijke medewerkers of tijdelijke projecten.

Kwaliteitseisen

Beschrijving van welke kwaliteitseisen de school stelt, hoe de school voldoet aan de basiskwaliteit en de eigen opdrachten voor het onderwijs realiseert.

Het Walburg College hanteert drie samenhangende niveaus van kwaliteit:

1. **De wettelijke basiskwaliteit**

De school voldoet aan de wettelijke vereisten en de standaarden uit het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs. Het realiseren en duurzaam borgen van deze basiskwaliteit heeft steeds de eerste prioriteit.

2. **De OZHW-standaard**

De school werkt aan de gezamenlijke ambities en kwaliteitsverwachtingen uit het strategisch beleidsplan van OZHW. Deze richten zich onder meer op professionele groei, ontwikkeling van leerlingen, samenwerking, leskwaliteit, veiligheid, feedback en continue kwaliteitsverbetering.

3. **De eigen kwaliteit van het Walburg College**

De school realiseert de missie, visie, ambities en doelen uit dit schoolplan. De eigen kwaliteitsverwachtingen zijn onder meer uitgewerkt in schoolbrede afspraken voor leskwaliteit, begeleiding, ondersteuning, schoolklimaat, professioneel handelen en cyclisch werken.

De kwaliteitseisen worden per doel vertaald naar concrete resultaten en indicatoren. Daarbij maken wij onderscheid tussen:

- **uitvoeringsindicatoren:** is de afgesproken werkwijze herkenbaar en betrouwbaar uitgevoerd?
- **resultaatindicatoren:** leidt de werkwijze tot het gewenste effect voor leerlingen, medewerkers en school?
- **ervaringsindicatoren:** hoe ervaren leerlingen, ouders en medewerkers de kwaliteit?

Wij baseren ons oordeel nooit uitsluitend op één cijfer of één informatiebron. We combineren onder meer resultaten en doorstroomgegevens, toets- en examenanalyses, informatie uit Magister/MMP, ORM en OnSpect, lesbezoeken, veiligheids- en tevredenheidsonderzoeken, leerling- en ouderfeedback, audits en professionele gesprekken. Waar relevant vergelijken wij de uitkomsten met eerdere jaren, landelijke normen, vergelijkbare scholen en de kenmerken van onze leerlingpopulatie.

Wanneer de kwaliteit niet aan de afgesproken norm voldoet, wordt vastgesteld:

- wat de mogelijke oorzaken zijn;
- welke maatregel nodig is;
- wie verantwoordelijk is voor uitvoering;
- welke ondersteuning en middelen nodig zijn;
- wanneer het effect opnieuw wordt beoordeeld.

Evaluatie, verantwoording en dialoog

Het schoolplan wordt jaarlijks vertaald naar een beperkt en samenhangend aantal doelen en kwaliteitsprojecten in het schooljaarplan. Secties, afdelingen en verantwoordelijke projectgroepen werken deze doelen uit binnen hun eigen opdracht. De kwaliteitskalender legt vast wanneer informatie wordt verzameld, analyses en gesprekken plaatsvinden, besluiten worden genomen en verantwoording wordt afgelegd.

De schoolleiding evalueert gedurende het schooljaar systematisch:

- de basiskwaliteit;
- de voortgang van het schooljaarplan;
- onderwijsresultaten en doorstroom;
- leskwaliteit en uitvoering van schoolbrede afspraken;
- basisvaardigheden;

- veiligheid, schoolklimaat en tevredenheid;
- ondersteuning, aanwezigheid en verzuim;
- personele ontwikkeling en bedrijfsvoering.

De schoolleiding brengt informatie uit verschillende bronnen samen, analyseert oorzaken en patronen en bepaalt welke bijstelling nodig is. De uitkomsten worden vastgelegd in OnSpect, het jaarplan, kwaliteitsrapportages en andere daarvoor bestemde documenten. Het schooljaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd. De opbrengsten daarvan vormen, samen met de actuele context en de kaderbrief van OZHW, de basis voor het volgende jaarplan.

5.2 Dialoog en tegenspraak

Wij betrekken medewerkers, leerlingen, ouders en medezeggenschap bij de beoordeling en ontwikkeling van de kwaliteit. Dit gebeurt via onder meer overleggen, enquêtes, leerling- en ouderpanels, de leerlingenraad, de medezeggenschapsraad en gerichte consultatie.

Bij deze dialoog maken wij duidelijk:

- waarover betrokkenen worden geïnformeerd;
- waarover zij kunnen adviseren of meedenken;
- welke formele medezeggenschapsrechten gelden;
- wie uiteindelijk een besluit neemt;
- wat met de inbreng is gedaan.

De schoolleiding organiseert actief tegenspraak en vraagt niet alleen om bevestiging van bestaand beleid. Signalen die afwijken van het bestaande beeld worden onderzocht en meegewogen. De school onderhoudt daarnaast contact met basisscholen, vervolgonderwijs, samenwerkingspartners en andere relevante partijen om zicht te houden op aansluiting, vervolgsucces en maatschappelijke ontwikkelingen.

5.3 Verantwoording

De school legt intern en extern verantwoording af over doelen, uitvoering, resultaten en bijstelling. Dat gebeurt onder meer via:

- gesprekken en rapportages aan het College van Bestuur;
- de medezeggenschapsraad;
- de schoolgids en Scholen op de Kaart;
- communicatie met medewerkers, leerlingen en ouders;
- audits, visitaties en onderzoek door externe partijen.

Verantwoording gaat niet alleen over wat is uitgevoerd of waaraan middelen zijn besteed. Wij maken ook zichtbaar welke resultaten zijn bereikt, welke doelen nog niet zijn gerealiseerd en welke maatregelen daarop volgen. Jaarlijks worden in samenhang met het schooljaarplan en de begroting ten minste het onderwijsaanbod en de lessentabel, het taakbeleid en de takenlijst, het formatieplan en de inzet van werkdrukverlagende middelen vastgesteld door de medezeggenschapsraad. Deze onderwerpen worden tijdig geagendeerd, zodat zorgvuldige besluitvorming en afstemming met de medezeggenschap mogelijk zijn.

Verbinding met de bestuurlijke kwaliteitszorg

Het bestuur van OZHW is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en beschikt over een kwaliteitszorgstelsel om de kwaliteit te monitoren, te evalueren en waar nodig te verbeteren. Dit stelsel bestaat uit de pijlers ontwikkeling en uitvoering, monitoring en evaluatie, audits/visitaties/collegiale consultatie en een geïntensiveerde aanpak bij risico's.

Ontwikkeling en uitvoering

OZHW werkt met een vierjaarlijks strategisch beleidsplan waarin ambities en doelen worden vastgelegd en gefaseerd in een meerjarenplan. Scholen vertalen deze ambities naar hun eigen vierjaarlijkse schoolplan. Jaarlijks geeft het College van Bestuur (CvB) richting via de kaderbrief, die als basis dient voor de jaarplannen van de scholen en OZHW.

Monitoring en evaluatie

Binnen de kwaliteitscyclus vinden drie keer per schooljaar bestuursgesprekken plaats tussen het CvB en de schooldirecties. Deze gesprekken worden voorbereid met een jaardocument waarin onder andere het schooljaarplan, de basiskwaliteit, HR-gegevens en bedrijfsvoeringsaspecten worden besproken. Afspraken en besluiten worden vastgelegd en leiden na iedere gespreksperiode tot een bestuursrapportage met bevindingen en trends, die wordt besproken met het Directiebestuur, het MT van het OSB en de Raad van Toezicht.

Daarnaast vinden thematische Directiebestuur-overleggen plaats, wordt jaarlijks het schooljaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan vastgesteld. Tussentijds voeren bestuurder en schoolleider bilaterale gesprekken over de voortgang en het onderwijskundig leiderschap. De OZHW kwaliteitskalender (seizoenscyclus) ondersteunt de planning, monitoring en verantwoording richting de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Audits, visitaties en collegiale consultatie

Naast de reguliere kwaliteitscyclus gebruikt OZHW audits, visitaties en collegiale consultaties om objectief en tijdig zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit. Audits geven een integraal en onafhankelijk beeld van onderwijs, schoolklimaat en kwaliteitscultuur. Visitaties richten zich specifiek op de kwaliteit van het lesgeven. Collegiale consultatie stimuleert professionele dialoog en gezamenlijke verbetering.

Geïntensiveerde aanpak bij risico's

Wanneer uit bestuursgesprekken, audits of visitaties risico's naar voren komen, wordt een verbeterplan opgesteld. De uitvoering en voortgang hiervan worden gevolgd binnen de gesprekscyclus tussen het CvB en de schoolleiding.

5.4 SWOT-analyse

Sterktes



- Schoonklimaat: leerlingen voelen zich gezien, gehoord en veilig
- Schoonklimaat: positieve sfeer en betrokkenheid tussen leerlingen en personeel
- Professionele cultuur: hoge betrokkenheid en bereidheid tot verbeteren
- Onderwijs en begeleiding: duidelijke ondersteuningsstructuur en maatwerk
- Onderwijs en begeleiding: praktijkgericht onderwijs met sterke verbinding met vervolgopleiding en buitenwereld
- Onderwijs en begeleiding: aanwezigheid van Walburgles als gezamenlijke didactische basis
- Onderwijs en begeleiding: betrokken en gemotiveerde leerlingen (op delen van de school)



Zwaktes



- Onderwijs en begeleiding: leskwaliteit en differentiatie onvoldoende consistent
- Onderwijs en begeleiding: opbrengsten en doorstroom staan onder druk (o.a. afstroom)
- Onderwijs en begeleiding: onderwijstijd en effectieve benutting van lessen onvoldoende
- Onderwijs en begeleiding: onvoldoende samenhang en afstemming tussen vakken en teams
- Onderwijs en begeleiding: praktijkgericht onderwijs versnipperd en onvoldoende geborgd
- Schoonklimaat: onrust en inconsistent gedrag buiten en soms binnen de les
- Schoonklimaat: onvoldoende consequente handhaving van regels en afspraken
- Professionele cultuur: afspraken worden niet eenduidig nageleefd
- Professionele cultuur: aanspreken en PDCA-cyclus onvoldoende ontwikkeld
- Organisatie: werkdruk en ervaren belasting hoog
- Organisatie: flexstructuur en inzet daarvan onvoldoende effectief



Kansen



- Samenwerking met externe partners (praktijkgericht onderwijs, LOB)
- Herstelopdrachten inspectie voor school en bestuur als vliegwiel voor kwaliteitsverbetering
- Herzene SLO-kerndoelen en focus op basisvaardigheden
- Ontwikkelingen rondom AI en digitale geletterdheid
- Doorontwikkeling praktijkgericht en contextrijk onderwijs
- Versterken van ouderbetrokkenheid



Bedreigingen



- Afdeling en invloed van social media en AI op leren en gedrag
- Personeelstekorten en afhankelijkheid van individuen
- Maatschappelijke individualisering en veranderende ouderrol
- Concurrentiepositie en leerlingaantallen (imago)
- Toenemende diversiteit en complexere ondersteuningsvragen
- Druk op resultaten en inspectienormen



5.5 Beheersmaatregelen

Waarborgen van sterktes

De sterke punten van het Walburg College vormen de basis voor de verdere ontwikkeling van de school. Wij gaan er niet van uit dat deze vanzelf behouden blijven. Daarom nemen wij werkende werkwijzen op in de reguliere kwaliteitscyclus en volgen wij of zij in de praktijk herkenbaar blijven en het gewenste effect hebben.

De persoonlijke benadering, de ervaren veiligheid en verbondenheid, de ondersteuningsstructuur, de betrokkenheid van medewerkers en leerlingen, het praktijkgerichte onderwijs en de Walburgles als gezamenlijk didactisch kader worden geborgd in schoolbrede afspraken, kwaliteitskaarten, vakwerkplannen, begeleidingsroutes en professionalisering.

Wij volgen deze sterke punten onder meer via:

- gesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers;
- lesbezoeken en collegiale observaties;
- resultaten, doorstroom en ondersteuningsgegevens;
- veiligheids- en tevredenheidsonderzoeken;
- evaluaties van onderwijsprogramma's en samenwerkingsactiviteiten.

Wat aantoonbaar werkt, wordt gedeeld en overdraagbaar gemaakt. Deskundigheid en belangrijke werkwijzen worden niet uitsluitend bij afzonderlijke medewerkers belegd. Bij personeelswisselingen zorgen wij voor overdracht en waar nodig voor scholing of begeleiding.

Sterke punten worden jaarlijks opnieuw beoordeeld. Wanneer blijkt dat uitvoering of waardering terugloopt, wordt dit niet alleen als gegeven geregistreerd, maar volgt gerichte bijstelling. Zo worden onze sterke kanten actief onderhouden en benut als basis voor de ambities uit dit schoolplan.

Benutten van kansen

Het Walburg College benut kansen doelgericht en selectief. Nieuwe ontwikkelingen worden alleen opgepakt wanneer zij aantoonbaar bijdragen aan de wettelijke opdracht, de ambities van de school en de behoeften van onze leerlingen. Vooraf beoordelen wij:

- welk probleem wordt opgelost of welk doel wordt ondersteund;
- wat relevante kennis, gegevens en ervaringen laten zien;
- welke personele inzet, deskundigheid en middelen nodig zijn;
- hoe de ontwikkeling samenhangt met lopende werkzaamheden;
- wat de gevolgen zijn voor werkdruk en uitvoerbaarheid;
- hoe uitvoering en effect worden gevolgd;
- hoe een werkende aanpak kan worden geborgd.

Samenwerking met bedrijven, maatschappelijke organisaties, culturele instellingen en vervolgoopleidingen wordt benut voor praktijk- en projectgericht onderwijs, loopbaanoriëntatie, burgerschap en de verbinding tussen school en samenleving. Deze samenwerking wordt alleen uitgebreid wanneer de onderwijskundige meerwaarde duidelijk is en de school verantwoordelijk blijft voor doelen, inhoud en kwaliteit.

De herstelopdrachten van inspectie en bestuur bieden urgentie en scherpste voor verbetering. Wij benutten die niet alleen om tekortkomingen te herstellen, maar vooral om werkende afspraken duurzaam op te nemen in de reguliere werkwijze en kwaliteitscyclus.

Nieuwe kerndoelen en examenprogramma's worden vertaald naar actuele leerlijnen, vakwerkplannen, onderwijsinhoud en toetsing. Daarbij leggen wij vast waar en hoe taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid binnen vakken, mentoraat en schoolbrede programma's worden aangeboden.

Ontwikkelingen rond digitale technologie en AI worden benut om het onderwijs te versterken. Tegelijk stellen wij duidelijke kaders voor verantwoord gebruik, brongebruik, privacy, toetsing en ei-

genaarschap van werk. Leerlingen en medewerkers ontwikkelen de kennis en vaardigheden die nodig zijn om digitale middelen kritisch en doelgericht te gebruiken.

Ouderbetrokkenheid wordt versterkt door ouders eerder en gericht te betrekken bij ontwikkeling, aanwezigheid, ondersteuning en schoolbeleid. Daarbij blijven de rollen en verantwoordelijkheden van leerling, ouders en school helder.

Nieuwe initiatieven worden waar passend eerst op beperkte schaal beproefd. Na evaluatie wordt besloten of een aanpak wordt beëindigd, aangepast, voortgezet of schoolbreed geborgd. Zo voorkomen wij dat kansen leiden tot een opeenstapeling van losse activiteiten.

Omgang met zwaktes en bedreigingen

Zwaktes en bedreigingen worden ondervangen door focus, duidelijke verantwoordelijkheden, periodieke risicoanalyse en cyclische sturing. In het eerste jaar van de schoolplanperiode ligt de nadruk op het fundament: leskwaliteit, onderwijstijd, basisvaardigheden, begeleiding, leerklimaat, resultaten en professioneel handelen. In de jaren daarna blijven deze onderdelen onderwerp van monitoring en borging.

Voor ieder kwaliteitsproject worden in het schooljaarplan het beoogde resultaat, de aanpak, verantwoordelijkheden, benodigde middelen, indicatoren en evaluatiemomenten vastgelegd. De voortgang wordt gevolgd via OnSpect, de kwaliteitskalender en de gesprekken binnen school en met het bestuur. Wanneer uitvoering of resultaten achterblijven, worden oorzaken onderzocht en worden aanpak, ondersteuning, planning of verantwoordelijkheden bijgesteld.

Onderwijskwaliteit en resultaten

De school volgt leskwaliteit, resultaten, doorstroom, determinatie, onderwijstijd, basisvaardigheden en het effect van flexlessen systematisch. Vakdocenten en secties analyseren leerling- en vakresultaten; afdelingen bewaken patronen in resultaten, doorstroom en begeleiding; de schoolleiding stuurt op schoolbrede samenhang en opvolging.

Bij achterblijvende resultaten wordt niet alleen een aanvullende activiteit ingezet. Eerst wordt onderzocht of het aanbod, de uitvoering, de onderwijstijd, de toetsing, de begeleiding of de aansluiting bij de onderwijsbehoefte verbetering vraagt.

Leerklimaat en betrouwbare uitvoering

Onrust en verschillen in uitvoering worden aangepakt door een herkenbare pedagogische basis, duidelijke gedragsverwachtingen, zichtbaar toezicht en voorspelbare opvolging. De school volgt incidenten, veiligheidsbeleving, aanwezigheid en signalen van leerlingen en medewerkers. Wanneer afspraken onvoldoende worden uitgevoerd, wordt dit besproken en volgt gerichte ondersteuning en aanspreken.

Professionele cultuur en borging

De school versterkt de professionele cultuur door afspraken duidelijk vast te leggen, verantwoordelijkheden toe te wijzen en uitvoering periodiek te bespreken. Lesbezoeken, de ontwikkelgerichte gesprekkencyclus, team- en sectiegesprekken en feedback van leerlingen worden gebruikt om uitvoering en ontwikkeling te volgen.

Werkende aanpakken worden opgenomen in de reguliere werkwijze. Bij verandering van rollen of personeel wordt overdracht georganiseerd. Daarmee beperken wij de afhankelijkheid van afzonderlijke medewerkers en voorkomen wij dat verbeteringen verdwijnen na afloop van een project.

Personeel en werkdruk

Risico's rond personeelstekorten, bevoegdheden, verzuim, werkdruk en kwetsbare functies worden gevolgd via strategische personeelsplanning, het formatieplan en de ontwikkelgerichte gesprekkencyclus. De school investeert in werving, inductie, professionalisering, kennisdeling en behoud van medewerkers.

Nieuwe ontwikkelingen worden alleen gestart wanneer tijd, deskundigheid en middelen beschikbaar zijn. Wanneer de belasting te hoog wordt, worden niet alleen individuele oplossingen gezocht, maar ook prioriteiten, planning, taakverdeling en organisatie aangepast.

Ondersteuning en toenemende complexiteit

De ondersteuningsbehoeften van leerlingen worden gevolgd via de vastgestelde ondersteuningsroute. De school investeert in basisondersteuning, tijdige signalering, deskundigheid en samenwerking met ouders en externe partners. Tegelijk blijven de grenzen van een reguliere school duidelijk. Wanneer de benodigde ondersteuning de mogelijkheden van de school overstijgt, wordt samen met leerling, ouders en samenwerkingsverband gezocht naar een passende vervolgstap.

Continuïteit, leerlingaantallen en financiën

De school volgt leerlingaantallen, instroom, marktaandeel, personele inzet, financiële ontwikkeling en de aantrekkelijkheid van het onderwijsaanbod. De kwaliteit van onderwijs en begeleiding vormt de basis voor de positionering van de school. Daarnaast communiceren wij herkenbaar over het brede onderwijsaanbod, de praktijkgerichte programma's, internationale oriëntatie en de ontwikkelmogelijkheden voor leerlingen.

Financiële en personele keuzes worden opgenomen in de planning- en controlcyclus. Structurele verplichtingen worden in beginsel uit structurele middelen bekostigd. Wanneer leerlingaantallen, bekostiging of personele mogelijkheden veranderen, worden formatie, aanbod, investeringen en jaarplannen tijdig aangepast.

Geïntensiveerde aanpak bij risico's

Wanneer uit de reguliere monitoring, bestuursgesprekken, audits, visitaties of andere onderzoeken ernstige of aanhoudende risico's blijken, wordt een verbeterplan opgesteld. Daarin worden het risico, de oorzaken, maatregelen, verantwoordelijkheden, termijnen en beoogde resultaten vastgelegd. De schoolleiding en het College van Bestuur volgen de uitvoering en voortgang binnen de bestuurlijke kwaliteitscyclus.

Ambities en doelen

Van schoolplan naar uitvoering



6.1 Ambities

Op basis van onze missie en visie, het onderwijskundig beleid, de wettelijke opdrachten, de strategische koers van OZHW en de analyse van onze school hebben wij vier samenhangende ambities voor de periode 2026-2030 geformuleerd.

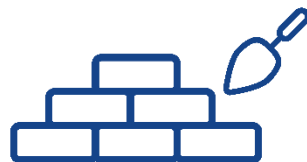
De eerste ambitie, Ons fundament, heeft een bijzondere positie. Deze ambitie beschrijft de basis-kwaliteit en de voorwaarden die nodig zijn om duurzaam aan de andere ambities te kunnen werken. In het eerste jaar van de schoolplanperiode ligt hier het zwaartepunt. Ook in de jaren daarna blijven uitvoering, monitoring en borging van het fundament noodzakelijk. De overige drie ambities beschrijven de verdere ontwikkeling van:

- ons onderwijs;
- ons leerklimaat en onze schoolgemeenschap;
- ons professioneel handelen en onze kwaliteitscultuur.

De ambities staan niet los van elkaar. Goed onderwijs vraagt om een veilig en gestructureerd leerklimaat. Een sterk leerklimaat vraagt om professioneel en eenduidig handelen. Professionele ontwikkeling krijgt pas duurzaam effect wanneer de basis op orde is en afspraken betrouwbaar worden uitgevoerd.

De doelen beschrijven wat wij uiterlijk in 2030 willen hebben bereikt. In de jaarlijkse schooljaarplannen vertalen wij deze doelen naar een beperkt aantal kwaliteitsprojecten. Daarbij leggen wij per project het beoogde resultaat, de aanpak, verantwoordelijkheden, middelen en evaluatiemomenten vast. Niet ieder doel wordt ieder jaar met dezelfde intensiteit ontwikkeld, maar alle doelen blijven gedurende de schoolplanperiode in beeld.

De voortgang wordt gevolgd via de kwaliteitscyclus van de school en de bestuurlijke kwaliteitszorg van OZHW. Op basis van resultaten, evaluaties en veranderingen in de context kunnen wij de jaarlijkse aanpak bijstellen, zonder de richting van de ambities uit het oog te verliezen.



Ons fundament

De basis op orde

Voordat we gericht verder bouwen aan onze ambities, versterken we eerst de randvoorwaarden van ons onderwijs, ons leerklimaat en ons professioneel handelen. In het eerste jaar van deze schoolplanperiode ligt de nadruk daarom op de basis op orde. Deze basis blijft ook in de jaren daarna onderwerp van borging, monitoring en bijstelling.

Met basis op orde bedoelen we dat leerlingen, ouders en medewerkers kunnen rekenen op duidelijke afspraken, voorspelbare uitvoering, consistente leskwaliteit, een veilig en gestructureerd leerklimaat en professioneel handelen. Medewerkers kennen hun rol en verantwoordelijkheid, werken binnen gezamenlijke kaders en voeren gemaakte afspraken betrouwbaar uit. Dit is nodig om te voldoen aan de basiskwaliteit, om het herstel duurzaam te borgen en om vanuit rust en betrouwbaarheid verder te werken aan ontwikkeling.

De basis op orde vormt daarmee het fundament onder onze drie volgende ambities. Wanneer de dagelijkse onderwijspraktijk voldoende duidelijk, veilig en consistent is georganiseerd, ontstaat de mogelijkheid om samenhang en actieve betrokkenheid bij het leren te versterken, te bouwen aan een positieve en verbindende schoolcultuur en samen leren en professioneel ontwikkelen verder te versterken.



Ambitie 1: Ons onderwijs

Samenhang en actieve betrokkenheid bij leren versterken

Deze ambitie bouwt voort op de basis van consistente leskwaliteit, zicht op ontwikkeling, stevige begeleiding, voldoende onderwijstijd en doelgerichte aandacht voor resultaten. Als deze basis staat, kunnen we leerlingen beter begeleiden naar samenhang, betekenisvol leren en groeiende zelfstandigheid.

Wij versterken de motivatie en actieve leerhouding van leerlingen door onderwijs betekenisvol, samenhangend en afgestemd op de leerling aan te bieden. We ondersteunen leerlingen stap voor stap in het ontwikkelen van leerstrategieën, reflectie, planning en verantwoordelijkheid passend bij hun leeftijd, niveau en ondersteuningsbehoefte. Daarbij blijft de school verantwoordelijk voor duidelijke instructie, goede begeleiding, passende ondersteuning en heldere verwachtingen.

We ontwikkelen doorlopende leerlijnen binnen en tussen vakken en zorgen voor meer samenhang in de leerroute van leerlingen. Met samenhang bedoelen we dat leerlingen in hun leerroute een herkenbare opbouw ervaren tussen leerjaren, vakken, lessen, flexlessen, mentoraat en begeleiding. Leerlingen begrijpen beter wat zij leren, waarom dat belangrijk is en hoe onderdelen elkaar versterken. Daarbij sluiten we aan bij de landelijke ontwikkelingen rondom de actualisatie van de kerndoelen, de vernieuwde examenprogramma's en de versterking van basisvaardigheden, waaronder taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.

Ouders zien we als belangrijke partners in deze ontwikkeling. Daarom versterken we de betrokkenheid van ouders bij het leren, de motivatie, de keuzes en de ontwikkeling van hun kind.



Ambitie 2: Veilig en gestructureerd leerklimaat

Bouwen aan een positieve en verbindende schoolcultuur

Deze ambitie bouwt voort op de basis van rust, structuur, veiligheid en eenduidige gedragsverwachtingen. Als leerlingen en medewerkers weten wat zij van elkaar mogen verwachten, ontstaat ruimte voor verbondenheid, participatie en een positieve schoolcultuur.

Wij bouwen aan een veilige, positieve en transformatieve schoolcultuur waarin leerlingen en medewerkers zich gezien, gehoord en verantwoordelijk voelen. Leerlingen leren te schakelen tussen de straat-, thuis- en schoolcultuur, zodat zij goed kunnen leren, samenwerken en groeien. We versterken het gemeenschapsgevoel binnen de school en werken vanuit gedeelde waarden en duidelijke verwachtingen aan een cultuur waarin iedereen bijdraagt aan een prettige, respectvolle en inclusieve leeromgeving.

Binnen deze ambitie gaat het niet alleen om regels en handhaving. Die horen bij de basis op orde. In deze ambitie gaat het om de volgende stap: leerlingen en medewerkers dragen samen verantwoordelijkheid voor het leerklimaat, het gemeenschapsgevoel en de cultuur van de school.



Ambitie 3: Professioneel en eenduidig handelen

Samen leren en professioneel ontwikkelen versterken

Deze ambitie bouwt voort op de basis van duidelijke afspraken, duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden en cyclisch werken. Als we betrouwbaar uitvoeren wat we afspreken, verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen en werken binnen gezamenlijke kaders, ontstaat ruimte voor verdere professionele ontwikkeling, feedback, samenwerking en teacher leadership (docenten die vanuit hun expertise verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van collega's, onderwijs en school).

Wij versterken onze professionele kwaliteitscultuur door vertrouwen, vakmanschap, samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal te stellen. Medewerkers krijgen professionele ruimte binnen de gezamenlijke koers en kaders van de school. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en zetten hun kennis, ervaring en kwaliteiten in ten dienste van het geheel. Verantwoordelijkheid nemen betekent dat medewerkers handelen vanuit hun rol, afspraken uitvoeren, de effecten van hun handelen volgen, tijdig knelpunten bespreken en bijdragen aan oplossingen en verbetering.

We versterken de samenwerking binnen en tussen secties en afdelingen en investeren gericht in de begeleiding en ontwikkeling van medewerkers, met extra aandacht voor nieuwe collega's. Daarbij werken we vanuit het principe van uitspreken, afspreken en aanspreken. We benoemen verwachtingen en verschillen open en respectvol, maken concrete afspraken en helpen elkaar om deze na te leven.

Binnen deze ambitie gaat het niet alleen om afspraken maken en naleven. Die horen bij de basis op orde. In deze ambitie gaat het om de volgende stap: we leren systematisch van elkaar, gebruiken data, onderzoek en professionele ervaring om ons onderwijs te verbeteren en nemen samen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. Professioneel handelen draagt daarbij bij aan de doelen van de school en aan een veilige en werkbare omgeving voor leerlingen en medewerkers.

6.2 Doelen

Ons fundament

Doel 1: De basis op orde in ons onderwijs

We zorgen voor herkenbare en consistente leskwaliteit, met de Walburgles als gezamenlijk kader. In de lessen is sprake van een duidelijke lesstart, heldere instructie, actieve betrokkenheid van leerlingen, passende differentiatie en een doelgerichte afsluiting. Daarnaast versterken we de basisvaardigheden, het mentoraat, de zorgstructuur, de flexlessen en de organisatie van het rooster en de onderwijstijd. Dat doen we door duidelijke afspraken te maken over taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid, een herkenbare begeleidingslijn voor mentoren te ontwikkelen, heldere routes voor ondersteuning en opschaling vast te leggen, flexlessen doelgericht in te zetten en roosterkeuzes te maken die bijdragen aan voldoende lestijd, rust, werkbaarheid en betere leerresultaten. (OP0, OP1, OP2, **OP3**, OP4, OR1)

Doel 2: De basis op orde in het leerklimaat

We zorgen voor rust, structuur en veiligheid in de school. Leerlingen en medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht. Schoolbrede regels en afspraken zijn duidelijk, bekend en zichtbaar in het dagelijks handelen. We handelen consequent bij ongewenst gedrag, gebruiken hierbij een eenduidig stappenplan binnen en buiten de klas en maken heldere afspraken over pauzes, gangen, surveillance, werkplekken en verantwoordelijkheid. Zo ontstaat een leeromgeving waarin leerlingen kunnen

Doel 3: De basis op orde in professioneel handelen

We werken vanuit vertrouwen en vakmanschap binnen heldere rollen, verantwoordelijkheden en gezamenlijke kaders. We maken afspraken, leggen deze vast, voeren ze uit en spreken elkaar daarop aan. Communicatie en besluitvorming zijn voorspelbaar en transparant en we werken volgens een vaste kwaliteitscyclus van doelen stellen, uitvoeren, monitoren, evalueren en bijstellen. Bij keuzes wegen we steeds het effect op leerlingen, resultaten, werkbaarheid, rust in de school en communicatie naar ouders en leerlingen mee. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun handelen en ontwikkeling. Afwijkingen van afspraken bespreken en begrenzen we zorgvuldig en duidelijk. Fouten maken mag, ervan leren is noodzakelijk. (SKA1, **SKA2**, SKA3)

Ambitie 1: Ons onderwijs

Doel 1: Samenhangende doorlopende leerlijnen

Uiterlijk in 2030 werken alle secties met een actuele en samenhangende doorlopende leerlijn voor hun vakgebied. Daarin zijn leerdoelen, toetsing, basisvaardigheden en de aansluiting tussen leerjaren zichtbaar uitgewerkt. De geactualiseerde kerndoelen voor de onderbouw van het voortgezet onderwijs en de vernieuwde examenprogramma's voor de bovenbouw vormen daarbij het richtinggevend kader. Zo versterken we de samenhang binnen vakken, tussen vakken en waar passend naar vakoverstijgende leergebieden, met een duidelijke opbouw van onderbouw naar bovenbouw en examen. Door leerlingen beter te laten begrijpen wat zij leren, waarom dit van belang is en hoe onderdelen met elkaar samenhangen, versterken we ook hun betrokkenheid bij het leerproces. (OP0, **OP1**)

Doel 2: Leren leren en groeiende zelfstandigheid

Uiterlijk in 2030 werken alle leerjaren met een herkenbare aanpak voor leren leren, plannen, reflecteren en executieve vaardigheden. Leerlingen krijgen daardoor beter zicht op wat zij leren, waar zij staan, welke leerstrategie past en welke vervolgstap nodig is. Daarbij besteden we ook aandacht aan digitale geletterdheid en de bewuste inzet van devices en AI als onderdeel van leren, verwerken en reflecteren. Deze aanpak is zichtbaar in mentoraat, vaklessen en begeleiding en draagt bij aan meer grip op het eigen leren, actieve betrokkenheid, motivatie en groeiende zelfstandigheid. Daarnaast helpt dit ons om vertraging in de schoolloopbaan zoveel mogelijk te voorkomen en leerlingen tijdig te begeleiden naar een passende vervolgstap. (**OP2**, OP3, OR1)

Doel 3: Betekenisvol, project- en praktijkgericht onderwijs

Uiterlijk in 2030 is het praktijkgerichte, onderzoekende en ontwerpende karakter van ons onderwijs zichtbaar versterkt binnen mavo, havo en vwo. Iedere leerling werkt gedurende de schoolloopbaan aan betekenisvolle projecten en opdrachten waarin kennis, vaardigheden, creativiteit en maatschappelijke, beroepsgerichte of bètatechnische contexten met elkaar worden verbonden. Zo ontwikkelen alle leerlingen vaardigheden in samenwerken, onderzoeken, ontwerpen, plannen, presenteren, reflecteren en zelfstandig werken die bijdragen aan een succesvolle overstap naar het vervolgonderwijs. We benutten daarbij onder andere D&P, T&T, havo-P, Technasium/O&O, flexprojecten en vakoverstijgende opdrachten. We versterken daarbij ook de samenwerking met vervolgonderwijs, maatschappelijke partners, culturele instellingen en het regionale bedrijfsleven, zodat leerlingen de verbinding tussen school, samenleving en toekomst beter ervaren, actief deelnemen aan betekenisvolle opdrachten en de relevantie van wat zij leren herkenbaarder wordt. (**OP1**, OP3)

Doel 4: Ouderbetrokkenheid bij het leerproces

Uiterlijk in 2030 werken we met een duidelijke en schoolbrede werkwijze voor ouderbetrokkenheid bij het leerproces. Ouders worden tijdig betrokken bij voortgang, motivatie, keuzes en ondersteuning van hun kind. Daarbij maken we helder wat de rol is van leerling, ouder, mentor, vakdocent en school, zodat de samenwerking bijdraagt aan motivatie, groeiende zelfstandigheid en ontwikkeling van de leerling. (**OP2**)

Ambitie 2: Veilig en gestructureerd leerklimaat

Doel 1: Van rust en structuur naar positief gedrag en verantwoordelijkheid

Uiterlijk in 2030 werken we schoolbreed vanuit een herkenbare pedagogische basis. We maken duidelijk welk positief gedrag we verwachten: respectvol omgaan met elkaar, afspraken nakomen, verantwoordelijkheid nemen, conflicten passend oplossen en bijdragen aan rust in de school. Dit gedrag leren we actief aan, bekrachtigen we consequent en wordt daardoor zichtbaar in de dagelijkse praktijk. Leerlingen begrijpen welke regels gelden én waarom deze bijdragen aan een veilige en respectvolle school. Medewerkers handelen eenduidig en dragen bij aan een cultuur van hoge verwachtingen, respect en verantwoordelijkheid. Zo ontstaat een voorspelbare omgeving waarin rust en structuur niet alleen worden gehandhaafd, maar door leerlingen en medewerkers gezamenlijk worden gedragen. (OP3, VS1, **VS2**)

Doel 2: Gemeenschapsgevoel binnen school en klas

Uiterlijk in 2030 is het gemeenschapsgevoel binnen de school aantoonbaar versterkt. Leerlingen, medewerkers en ouders ervaren het Walburg College als een school waarin zij actief kunnen bijdragen. We organiseren structureel momenten van ontmoeting, cultuur, sport, viering, burgerschap en samenwerking. Daarmee wordt verbondenheid structureel onderdeel van de schoolcultuur. (**VS2**)

Doel 3: Leerlingen voelen zich gezien, gehoord en verantwoordelijk

Uiterlijk in 2030 is de stem en invloed van leerlingen (student voice) structureel onderdeel van onderwijsontwikkeling, schoolklimaat en kwaliteitszorg. Leerlingen worden niet alleen periodiek bevroegd, maar denken actief mee, nemen verantwoordelijkheid in leerlingpanels, activiteiten en verbeterprocessen, en zien zichtbaar terug wat met hun inbreng wordt gedaan. Zo versterken we hun betrokkenheid, eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor de school als gemeenschap. (**SKA3**, VS2)

Ambitie 3: Professioneel en eenduidig handelen

Doel 1: Samenwerking, afstemming en heldere communicatie binnen en tussen secties en afdelingen

Uiterlijk in 2030 werken secties en afdelingen structureel samen aan verbetering van leskwaliteit, toetskwaliteit, doorlopende leerlijnen en leerlingontwikkeling. We zorgen daarbij voor heldere communicatie en afstemming tussen afdelingen, secties en collega's die in meerdere teams werken. Medewerkers nemen vanuit hun eigen rol verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke opdracht en zetten hun vakmanschap en kwaliteiten in voor het geheel. Professionele ruimte bestaat binnen de gezamenlijke kaders en afspraken van de school. Deze samenwerking is niet vrijblijvend: teams analyseren gezamenlijk resultaten, leerlingontwikkeling en lespraktijk, maken concrete verbeterafspraken en evalueren zichtbaar wat het effect is op het leren van leerlingen. (SKA1, **SKA2**)

Doel 2: Gebruik van data voor verbetering

Uiterlijk in 2030 gebruiken we informatie uit resultaten, lesbezoeken, leerlingfeedback en tevredenheidsspeilingen structureel om ons onderwijs te verbeteren. We vullen deze informatie aan met professionele ervaring en relevante kennis uit onderzoek. In secties, afdelingen en de schoolleiding voeren we een kwaliteitsdialoog waarin we niet alleen bespreken wat we doen, maar vooral welk effect dit heeft op leerlingen en welke bijstelling nodig is. We werken daarbij volgens een vaste PDCA-cyclus: we bepalen doelen, voeren acties uit, monitoren de opbrengsten, evalueren het effect en stellen bij waar dat nodig is. Alle medewerkers dragen bij aan deze cyclus, zijn bereid hun eigen handelen kritisch te onderzoeken en gebruiken de uitkomsten om individueel en gezamenlijk te leren. Fouten en tegenvallende resultaten worden niet toegedekt, maar benut om het handelen te verbeteren. (SKA2, **SKA3**)

Doel 3: Professionele cultuur en leren van elkaar

Uiterlijk in 2030 draagt het gedrag van alle medewerkers bij aan de doelen van onze school, een toename van het eigen welbevinden en dat van de anderen. Medewerkers bezoeken elkaars lessen, voeren ontwikkelgerichte gesprekken, geven en ontvangen feedback en bespreken verwachtingen, zorgen en verschillen van inzicht open, respectvol en onderbouwd. Dit alles is gericht op samen leren, verbeteren en versterken van de kwaliteit van onderwijs en begeleiding. We maken concrete afspraken en helpen elkaar om deze na te leven. Wanneer afspraken of professioneel gedrag structureel niet aansluiten bij wat gezamenlijk is afgesproken, volgt een zorgvuldig en duidelijk gesprek en waar nodig een vervolgactie. Aanspreken is gericht op samen leren en verbeteren, maar is niet vrijblijvend. Daarbij houden we oog voor de relatie, het welbevinden van betrokkenen en de kwaliteit van onderwijs en begeleiding. (OP3, **SKA2**)

Doel 4: Begeleiding en ontwikkeling van medewerkers

Uiterlijk in 2030 heeft het Walburg College een samenhangende aanpak voor inductie, begeleiding en professionalisering, met extra aandacht voor nieuwe collega's, startende docenten, teacher leadership en ontwikkeling vanuit schoolbrede prioriteiten. Nieuwe collega's krijgen een herkenbaar inductietraject met begeleiding door de schoolleiding, de sectie en een docentcoach, vaste lesbezoeken, ontwikkelgesprekken en praktische informatie over afspraken, leerlingbegeleiding en schoolcultuur. Alle medewerkers krijgen ruimte en verantwoordelijkheid om vanuit hun expertise bij te dragen aan de ontwikkeling van het onderwijs, de begeleiding, toetsing, leerlijnen en kwaliteitszorg. De persoonlijke professionele ontwikkeling is jaarlijks onderdeel van de gesprekkencyclus. Daarbij benutten we collegiale en externe professionalisering en het aanbod van de OZHW Academie, afgestemd op de ontwikkelbehoeften van medewerkers en de prioriteiten van de school. (OP3, SKA1, **SKA2**)

6.3 Van schoolplan naar jaarlijkse uitvoering

De ambities geven de richting voor de periode 2026-2030. De doelen beschrijven wat wij aan het einde van deze periode willen hebben bereikt. In de jaarlijkse schooljaarplannen bepalen wij welke stappen op dat moment nodig en haalbaar zijn.

Per doel kan ieder schooljaar één kwaliteitsproject worden opgenomen. Een project heeft een duidelijke eigenaar, een afgebakend resultaat, beschikbare tijd en middelen en vooraf bepaalde evaluatiemomenten. De uitkomsten van de jaarlijkse evaluatie bepalen of een aanpak wordt voortgezet, bijgesteld, geborgd of beëindigd.

Zo houden wij focus, voorkomen wij een opeenstapeling van losse activiteiten en zorgen wij dat de ambities zichtbaar doorwerken in het dagelijkse onderwijs en handelen.