



**vobo**



# Schoolplan

---

Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot

**2020-2024**



**vobo**

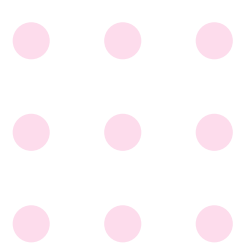
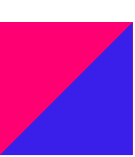




## Inhoud

### Inhoud 3

<b>1</b>	<b>Vobo-scholen .....</b>	<b>5</b>
1.1	Inleiding.....	5
1.2	Stichting.....	5
1.3	Vestigingen.....	5
1.4	Missie en visie .....	5
1.5	Kernwaarden .....	6
<b>2</b>	<b>Ambities (strategisch beleidsplan).....</b>	<b>7</b>
2.1	Onderwijs voor de toekomst.....	8
2.1.1	Breed en interdisciplinair onderwijs.....	8
2.1.2	Persoonlijk contact.....	8
2.1.3	Leeromgevingen.....	8
2.2	Onze maatschappelijke opdracht .....	9
2.2.1	(Wereld)burgerschap.....	9
2.2.2	Internationaal competent.....	9
2.2.3	Identiteit.....	9
2.2.4	Een passende plek .....	9
2.3	Intensieve partnerschappen .....	10
2.3.1	Samenwerking met partners .....	10
2.4	Kwalitatief goed onderwijs .....	11
2.4.1	Een ambitieuze organisatie .....	11
2.4.2	Systematische aanpak.....	11
2.5	Professionele medewerkers.....	11
2.5.1	Lerende cultuur .....	12
2.5.2	Professionele cultuur .....	12
2.6	Veerkrachtige duurzame organisatie .....	13
2.6.1	Veerkrachtige organisatie .....	13
2.6.2	Duurzame organisatie .....	13
<b>3</b>	<b>Onderwijs op het Kempenhorst College.....</b>	<b>14</b>
3.1	Onderwijsaanbod.....	14
3.1.1	Onderbouw (leerjaar 1 en leerjaar 2).....	14
3.1.2	Bovenbouw (leerjaar 3 en leerjaar 4).....	15
3.1.3	Buitenschools leren en maatschappelijke stage.....	15
3.2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding.....	15
3.2.1	Basisondersteuning.....	15
3.2.2	Specifieke ondersteuning.....	17
3.2.3	Zicht op ontwikkeling.....	19
<b>4</b>	<b>Onderwijs op het Heerbeek College .....</b>	<b>20</b>
4.1	Onderwijsaanbod.....	20
4.1.1	Mavo .....	20
4.1.2	Lyceum .....	21
4.1.3	HIC .....	21
4.2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding.....	22



4.2.1	Basisondersteuning.....	22
4.2.2	Specifieke ondersteuning.....	23
4.2.3	Zicht op ontwikkeling.....	25
<b>5</b>	<b>Schoolklimaat en veiligheid.....</b>	<b>26</b>
5.1	Visie op een veilige school.....	26
5.2	Kernwaarden.....	26
5.3	Vertaling naar de praktijk.....	27
5.4	Pedagogisch klimaat.....	28
5.5	Schoolveiligheid.....	28
5.6	Werken aan burgerschap.....	29
<b>6</b>	<b>Kwaliteitszorg.....</b>	<b>30</b>
6.1	Kwaliteitsbeleid.....	30
<b>7</b>	<b>Personeelsbeleid.....</b>	<b>31</b>
7.1	Gesprekkencyclus.....	31
7.2	Duurzame inzetbaarheid.....	32
7.2.1	Model duurzame inzetbaarheid.....	32
7.2.2	Levensfasebewust personeelsbeleid.....	32
7.2.3	Diversiteit van personeel.....	32
<b>8</b>	<b>Ouder- en leerlingparticipatie.....</b>	<b>33</b>
8.1	Ouders.....	33
8.1.1	Medezeggenschapsraad.....	33
8.1.2	Oudervereniging Heerbeek College.....	33
8.1.3	Ouderraad Kempenhorst College.....	33
8.1.4	Klankbordouders Heerbeek College en Kempenhorst College.....	33
8.2	Leerlingen.....	34
8.2.1	Leerlingenraad.....	34
8.2.2	Denktank.....	34
8.2.3	Klassenvertegenwoordiging.....	34
8.2.4	Alumnibeleid.....	34
<b>9</b>	<b>Identiteitscommissie.....</b>	<b>35</b>
<b>10</b>	<b>Sponsorbeleid.....</b>	<b>35</b>



# 1 Vobo-scholen

## 1.1 Inleiding

Het eerste hoofdstuk van dit schoolplan geeft een beschrijving van de stichting VOBO-scholen (waaronder het Heerbeek College en het Kempenhorst College) met daaropvolgend de missie, visie en kernwaarden. De uitgangspunten, doelstellingen en inhoud van het huidige onderwijs en dat voor de toekomst worden bepaald door de ambities in het strategisch beleidsplan. Die ambities vormen hoofdstuk twee, om in de daaropvolgende hoofdstukken dieper in te gaan op de organisatie van het onderwijs op de beide vestigingen en het veiligheidsbeleid, de kwaliteitszorg en het personeelsbeleid binnen de stichting. Voor de ouder- en leerlingparticipatie is een apart hoofdstuk gereserveerd. Het schoolplan wordt afgesloten met een korte toelichting op de identiteitscommissie.

## 1.2 Stichting

De Stichting Katholieke Scholengroep voor Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot (kortweg VOBO) heeft tot doel het onderwijs in de regio Best-Oirschot te bevorderen en samen te werken met instellingen die hetzelfde doel nastreven. Dit streven wordt vorm gegeven in kleinschalig georganiseerde leeromgevingen waarin de menselijke maat voor leerlingen en medewerkers centraal staat. Tegelijkertijd wordt ook een reeks van vormingsmogelijkheden aangeboden en worden leerlingen intensief begeleid bij persoonlijke leer- en ontwikkelprocessen.

Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot maakt deel uit van diverse lokale en regionale samenwerkingsverbanden zoals het ORION-kennisnetwerk: een samenwerkingsverband van 13 onafhankelijke scholen in het voortgezet onderwijs die intensief overleg voeren op het gebied van onderwijskundige en facilitaire zaken en op personeelsgebied.

## 1.3 Vestigingen

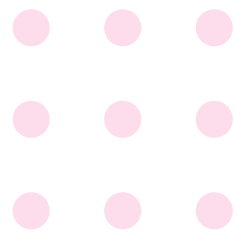
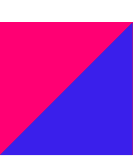
VOBO-scholen bestaat uit de vestigingen Kempenhorst College te Oirschot en Heerbeek College te Best. Tezamen bieden deze vestigingen een bijna volledig aanbod op het gebied van voortgezet onderwijs voor leerlingen uit de regio Best en Oirschot. Voor het Heerbeek College zijn dat mavo, lyceum (havo, vwo) en Heerbeek International College; voor Kempenhorst is dat vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en vmbo TOPm. Kempenhorst College en Heerbeek College hebben elk hun eigen onderwijskundig karakter.

## 1.4 Missie en visie

De missie van V.O. Best – Oirschot heeft betrekking op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van leerlingen, het laten uitgroeien van leerlingen tot zelfbewuste jongeren die hun leerproces sturen, verantwoordelijkheid nemen, eigen keuzes maken en een waarde(n)volle bijdrage leveren aan de samenleving.

Onze scholen bevinden zich in een innovatieve regio, de Brain-port regio. De Brainportregio is het kloppend hart van de Nederlandse kennisintensieve maakindustrie en een regio die bekend staat om zijn sterke triple helix verbinding: de verbinding tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven.

De verbinding tussen onze scholen met organisaties en instellingen in de omgeving is dan ook sterk. Onze gezamenlijke ambitie is het werken aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor de



toekomst: een toekomst vol uitdagingen van de 21e eeuw, die zich niet alleen beperkt tot de regio, maar zich uitstrekt tot Europa en de wereld. Leerlingen voorbereiden op een dergelijke toekomst, kan alleen wanneer wij vertrouwen hebben dat leerlingen met kennis, vaardigheden en gedrag een bijdrage gaan of zullen leveren aan collectief welzijn en duurzame ontwikkeling. Volgens ons kan dat in onderwijs waarin leerlingen uitgroeien tot zelfbewuste jongeren die zich eigenaar voelen over hun eigen leren (leven lang leren), die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen keuzes, waarin ze talenten ontdekken en ontwikkelen en waarin ze een waarde(n) volle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. In ons onderwijs begeleiden we leerlingen bij het leren en ontwikkelen als persoon, burger en toekomstige professional. Bij ons gaat het daarom al lang niet meer om goede onderwijscijfers alleen. Het gaat erom 'waartoe' leerlingen worden opgeleid. Wij zien goede cijfers als het gevolg van vernieuwend, motiverend en uitdagend onderwijs dat in verbinding staat met onze omgeving. Onderwijs waarin bevlogen en enthousiaste leraren vertrouwen geven aan leerlingen. Waarin kwalitatief goed onderwijs gekenmerkt wordt door leraar - leerling relaties met voldoende nabijheid, echte verbinding en weinig conflicten. En waarin positieve lesgroepen getypeerd worden door een klimaat waarin alle leerlingen zich goed en veilig voelen, waarin leerlingen om elkaar geven en zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Als onderwijsorganisatie zijn wij tevreden als we vanuit onze overtuigingen waarden kunnen creëren die passen bij de wereld van morgen. Dit betekent voor ons onderwijs een andere invalshoek: één waarin leerlingen worden voorbereid op het leven in de volle breedte.

**Ons onderwijs:**

- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen tot zelfbewuste jongeren die zich eigenaar voelen over hun leren en verantwoordelijkheid nemen voor keuzes
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling en ontdekking van talenten
- Wordt gekenmerkt door bevlogen en enthousiaste leraren
- Wordt getypeerd door lesgroepen met een klimaat waarin alle leerlingen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelen

## 1.5 Kernwaarden

Datgene wat mensen in onze organisatie drijft en verbindt zijn onze kernwaarden: verbinding, verantwoordelijkheid, vernieuwing en vertrouwen. De kernwaarden vormen het DNA van onze organisatie en met deze kernwaarden onderscheiden we ons.

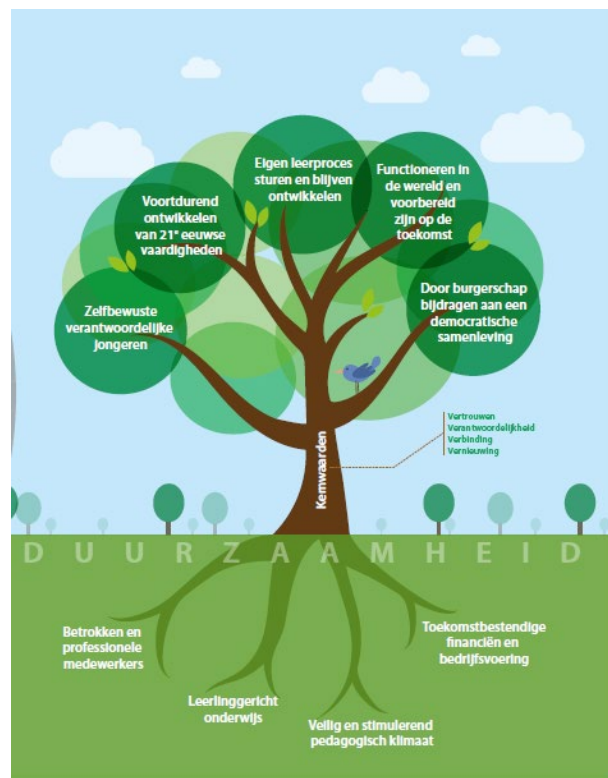


## 2 Ambities (strategisch beleidsplan)

Het is ons de afgelopen jaren gelukt een aantrekkelijke school te zijn voor leerlingen en ouders. Dat heeft geresulteerd in het huidige voedingsgebied en belangstellingspercentage. Door aantrekkelijk onderwijs te blijven bieden, aan te sluiten bij ontwikkelingen en behoeftes van de samenleving en door te vernieuwen en ons te onderscheiden, willen we ook in de toekomst interessant blijven voor leerlingen en ouders in onze regio. Dit nieuwe strategisch beleidsplan (2020-2025) sluit direct en bijna naadloos aan op de reeds ingezette koers. Dit betekent dat we in een snel veranderende wereld inspelen op ontwikkelingen en tegelijkertijd vasthouden aan de ingezette koers: doelen uit 2013 krijgen in dit plan een vervolg, verdieping of uitbreiding. Andere doelen worden als gevolg van belangrijke ontwikkelingen om ons heen en doorontwikkelde inzichten, toegevoegd. Hieronder volgt een samenvatting van het strategisch beleidsplan. Het volledige document is [hier](#) te downloaden.

Onze ambities zijn vormgegeven rondom zes focusgebieden:

1. Onderwijs voor de toekomst
2. Onze maatschappelijke opdracht
3. Intensieve partnerschappen
4. Kwalitatief goed onderwijs
5. Professionele medewerkers
6. Veerkrachtige en duurzame organisatie





## 2.1 Onderwijs voor de toekomst

Individualisering, technologische ontwikkelingen, digitale innovatie en internationalisering: ontwikkelingen om ons heen gaan razendsnel. Wij willen met ons onderwijs een bijdrage leveren aan competenties die essentieel zijn om bij te kunnen dragen aan een betere wereld en om je te kunnen handhaven in een snel veranderende maatschappij. We realiseren een andere invalshoek door het creëren van (nieuwe) waarden die passen bij een duurzame toekomst. Dat doen we aan de hand van:

### 2.1.1 *Breed en interdisciplinair onderwijs*

- Onderdeel van het curriculum is de aandacht voor duurzaamheid. Waardeontwikkeling en gedragingen die passen bij een duurzame manier van leven krijgen daarmee in ons onderwijs een plek.
- Naast het overbrengen van vakspecifieke kennis, creëren we in het onderwijsprogramma meer keuzeruimte voor leerlingen, zodat ze een groot deel van het onderwijsprogramma zelf kunnen invullen. We hebben daarbij specifieke aandacht voor talentontdekking- en ontwikkeling.
- We investeren in persoonsvorming en extra curriculaire activiteiten en gaan dat met een portfolio ook inzichtelijk maken voor ouders en leerlingen. Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) speelt hierbij een belangrijke rol.
- In alle leerwegen wordt gewerkt vanuit leerdoelen. Leerlingen krijgen met formatieve toetsing zicht op hun leerproces. Summatieve toetsing wordt ingezet om te toetsen of is voldaan aan de leerdoelen per vak. Er wordt een overkoepelend toets beleidsplan ontwikkeld.
- We gaan actief aan de slag met brede vorming. In alle leerwegen krijgen leerlingen te maken met 21<sup>ste</sup> -eeuwse vaardigheden, zoals samenwerken, ondernemendheid, kritisch denken, creativiteit en digitale vaardigheden. We ontwikkelen een leerlijn die hierin voorziet.
- Voor leerlingen die meer uitdaging wensen, wordt op allerlei gebieden de mogelijkheid gecreëerd deze te krijgen. Het doel is dat leerlingen passende ondersteuning en begeleiding krijgen.
- We bekijken de mogelijkheden voor het behalen van gedifferentieerde diploma's.
- Alle afdelingen hebben een eigen onderscheidend onderwijskundig profiel dat past binnen het kader van dit strategisch beleidsplan.

### 2.1.2 *Persoonlijk contact*

- In ons onderwijs werken we met leercoaches. Wij stimuleren met de leercoaches ontmoeting met onze leerlingen door in gevarieerde groepen meerdere contactmomenten te realiseren.

### 2.1.3 *Leeromgevingen*

- We onderzoeken de mogelijkheden van gevarieerde groepeeringsvormen.
- We geven vorm aan blendend leren.





## 2.2 Onze maatschappelijke opdracht

Door de digitalisering en technologisering staan we meer dan ooit met elkaar in verbinding. We verplaatsen ons gemakkelijk over landsgrenzen. Een goed functionerende maatschappij wordt gevormd door goed toepassen en delen van de kennis en vaardigheden en door actieve betrokkenheid van burgers, solidariteit, verbinding en rechtvaardige verdeling. Onze ambitie is om burgerschap te verbinden vanuit een visie en te integreren in beleid en de bestaande structuur in de school. Vanuit onze katholieke traditie en de daaruit voortvloeiende kernwaarden, geven wij invulling aan onze opdracht en hoe wij met elkaar en met onze omgeving omgaan. Tegelijkertijd en daarbij aansluitend zijn wij een open school waarin iedereen welkom is en mensen zich thuis moeten voelen. Onze tradities en grondslag verankeren we door de verhalen die we delen en doorgeven en door hoe we met elkaar omgaan. Als het gaat om het bijbrengen van een internationale oriëntatie, dan zien we dit met name terug bij het Heerbeek International College (HIC). Voor de komende beleidsperiode is het streven dat alle leerlingen uit alle opleidingen onze school internationaal competent verlaten. Dat proberen we te realiseren door:

### 2.2.1 *(Wereld)burgerschap*

- In ons onderwijs leiden we leerlingen op tot verantwoordelijke en goede (wereld)burgers. We brengen leerlingen normen en waarden bij en een houding waarin ze kritisch, nieuwsgierig en integer zijn. We ontwikkelen een leerlijn burgerschap die hierin voorziet.
- We streven naar een goed educatief partnerschap met ouders. Bovendien stimuleren we de participatie van leerlingen en medewerkers.
- We zetten de komende jaren in op het creëren van een personeelsbestand, waarmee we op organisatieniveau een goede afspiegeling van de samenleving zijn. In verband hiermee zetten we ook in op diversiteit (o.a. gender, etniciteit) en balans (m/v, leeftijd).

### 2.2.2 *Internationaal competent*

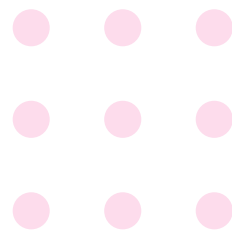
- In de komende beleidsperiode ontwikkelen we een concrete visie over wat we onder internationale en interculturele competenties verstaan.
- De leerdoelen zijn in de toekomst geïnternationaliseerd. Dit betekent dat alle opleidingen van internationale en interculturele aspecten zijn voorzien.

### 2.2.3 *Identiteit*

- We zorgen voor een platform waarop we verhalen waaruit onze identiteit blijkt, delen en doorgeven.

### 2.2.4 *Een passende plek*

- We zorgen ervoor dat iedere leerling in deze regio een passende plek in het voortgezet onderwijs krijgt. Gezamenlijk met het samenwerkingsverband voor passend onderwijs, realiseren we een dekkend onderwijs- en ondersteuningsaanbod.



## 2.3 Intensieve partnerschappen

Onderwijs bij V.O. Best-Oirschot is onlosmakelijk verbonden met toeleverende- en afnemende onderwijsorganisaties, regionale bedrijven en instellingen. Enerzijds om maatschappelijke en technologische vraagstukken naar binnen te halen en daarmee de lesinhouden aan te laten sluiten bij de belevingswereld van leerlingen. Anderzijds verwachten we door de samenwerking met regionale organisaties en instellingen jonge talenten te binden aan onze innovatieve regio en daarmee de doorstroom en aansluiting te bevorderen. Bovendien zoeken we naar samenwerkingsrelaties met scholen en maatschappelijke partners om in een tijd van teruglopende leerlingenaantallen en bekostiging, het onderwijsaanbod en de onderwijskwaliteit te behouden en te versterken. Ons uitgangspunt daarbij is om een zelfstandige school van en voor deze regio te blijven. We hebben de ambitie de samenwerking met partners in de omgeving te intensiveren. Daarmee beogen we het onderwijs nog innovatiever en betekenisvoller aan onze leerlingen aan te kunnen bieden en tegelijkertijd leerlingen aan onze regio te binden.

### 2.3.1 *Samenwerking met partners*

- Het onderwijs wordt nog meer contextueel vormgegeven. Dit betekent dat we de leerdoelen verbinden met de realiteit in onze omgeving.
- We realiseren uitwisseling, mobiliteit en flexibiliteit en brede inzetbaarheid van leraren tussen de vestigingen en tussen ketenpartners. Ook bekijken we de mogelijkheden voor hybride leraarschap, waarbij professionals uit bedrijven en instellingen onderwijs verzorgen in onze scholen.
- We stimuleren de externe oriëntatie van leerlingen en medewerkers, bijvoorbeeld met stages en bedrijfsopdrachten. Bovendien intensiveren we de contacten met regionale bedrijven en organisaties. In 2025 hebben we een aantrekkelijk en uitdagend onderwijsaanbod in samenwerking met partners uit onze omgeving.
- We bevorderen samenwerking en uitwisseling tussen vestigingen, afdelingen en teams.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor de samenwerking met regionale onderwijsinstellingen, zowel met het primair onderwijs als het vervolgonderwijs.
- We werken aan het imago van het vmbo, specifiek de beroeps oriënterende opleidingen.
- We geven een impuls aan het techniekonderwijs door middel van het programma Sterk Techniekonderwijs. Dit doen we gezamenlijk met andere scholen voor voortgezet onderwijs.
- We werken samen met Brainport scholen voor het uitvoeren van Brainport gericht onderwijs.



## 2.4 Kwalitatief goed onderwijs

Leerlingen hebben bij ons recht op kwalitatief goed onderwijs. De kwaliteit van ons onderwijs wordt gestimuleerd door vernieuwend en uitdagend onderwijs dat in verbinding staat met de omgeving, bevlogen en enthousiaste leraren, een interactief en positief leerklimaat en positieve leraar-leerling relaties. We streven er naar onze huidige goede prestaties te consolideren en uit te bouwen.

### 2.4.1 *Een ambitieuze organisatie*

- Als onderdeel van onze kwaliteitscultuur staat de professionele dialoog over de kwaliteit van ons onderwijs centraal. Onderdeel daarvan is de kwaliteit van de leraar-leerling en leerling-leerling interacties en de manier waarop collega's onderling van en met elkaar leren.
- We stellen hoge eisen aan de kwaliteit van leraren. We investeren in de professionalisering van ons huidige personeel.
- We formuleren onze eigen ambities en normen, mede gebaseerd op de kenmerken van onze leerlingpopulatie.
- We verkleinen de prestatieverschillen tussen verschillende groepen leerlingen in ons onderwijs.
- De tevredenheid van ouders en leerlingen over het onderwijs binnen V.O. Best-Oirschot is, ten opzichte van onze eigen norm t.a.v. tevredenheid, als zeer belangrijke indicator, hoog.
- Hoe onze leerlingen het doen binnen het vervolgonderwijs is voor ons een belangrijke informatiebron over de kwaliteit van onze opleidingen. De komende beleidsperiode gaan we actief aan de slag met het ontwikkelen van een alumnibeleid.
- We hebben aandacht voor basisvaardigheden als lezen en rekenen.

### 2.4.2 *Systematische aanpak*

- Volgens plan van aanpak kwaliteitszorg evalueren en verbeteren we ons onderwijs jaarlijks. We letten daarbij specifiek op nieuwe onderwijsconcepten en initiatieven.
- We gaan aan de slag met resultaatgericht werken op verschillende beslissingsniveaus.
- Op uitvoeringsniveau werken we met de pdca-cyclus
- Alle vernieuwingen sturen we projectmatig aan.

## 2.5 Professionele medewerkers

Aan het onderwijswerk worden steeds hogere, complexere en andere eisen gesteld. Naast de maatschappelijke opdracht, gaat het in het onderwijs ook vooral om de leraar-leerling interactie, die verder gaat dan alleen de didactiek. Het onderwijswerk, is naast professioneel, ook erg persoonlijk. Belangrijke vraag is hoe werknemers vanuit verantwoordelijkheid een bijdrage kunnen (blijven) leveren aan de ambities van de organisatie, de maatschappelijke doelstellingen en hun eigen persoonlijke ontwikkeling. We vinden het belangrijk om

kwalitatief goede en enthousiaste medewerkers te behouden. We streven naar een lerende en professionele cultuur. Daaronder verstaan wij:

*“In de cultuur van Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot draagt het gedrag van alle betrokkenen primair bij aan het realiseren van de doelen van de organisatie en daardoor aan toename van het welbevinden van anderen en van zichzelf. Iedere betrokkene neemt verantwoordelijkheid voor diens eigen gedrag, werkzaamheden en communicatie. Gedrag dat*



*aan deze criteria voldoet, wordt gestimuleerd door het regelmatig expliciet en positief te benoemen. Gedrag dat strijdig is met deze criteria wordt vriendelijk, duidelijk en effectief begrensd.”*

### **2.5.1 *Lerende cultuur***

- In het strategisch HRM beleid komt er meer aandacht voor medewerkers op het gebied van ambities, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief. Daar hoort ook het onderwijs ondersteunend personeel bij.
- We ontwikkelen een gedragen beeld over het type leiderschap dat past bij onze organisatie. Daar hoort ook bij dat er structureel met leidinggevend wordt gesproken over de rolneming, rolvastheid en resultaten.
- Van alle medewerkers verwachten we dat ze vanuit persoonlijke verantwoordelijkheid werken aan hun eigen inzetbaarheid.
- In onze organisatie komt er continue aandacht voor het gesprek tussen medewerker en diens leidinggevende. Uitgangspunt is een wederkerige relatie, waarin beiden zich gesteund, geïnspireerd en intrinsiek gemotiveerd voelen.
- We stimuleren interactie, samenwerking en (in)formele netwerken, met als doel dat medewerkers van en met elkaar leren.
- Er worden doelgerichte maatregelen genomen om duurzame inzetbaarheid te versterken. Deze liggen o.a. op het gebied van ARBO, verzuimprocedures en leiderschap.

### **2.5.2 *Professionele cultuur***

- In de komende beleidsperiode gaan we actief aan de slag met het professionaliseren van onze schoolcultuur. Er komt een ontwikkelprogramma " professionele VOBO-schoolcultuur ".
- Vanuit de gedachte dat cultuur-en organisatieverandering wederzijds afhankelijk zijn, geven we ook verder vorm aan de organisatiestructuur.
- Op verschillende niveaus worden trajecten uitgezet om programma-en projectmatig werken te bevorderen. Bovendien worden beslissingen nog vaker genomen op basis van onderbouwde, evidence- of practice-based, argumenten.
- Professionele medewerkers dragen en nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten van hun eigen werk en zijn in staat daarbinnen prioriteiten te stellen. Daar past een kwalitatief taakbeleid bij dat we ontwikkelen en invoeren.
- Alle afdelingen hebben een afdelingsplan met doelstellingen (resultaten) per schooljaar.



## 2.6 Veerkrachtige duurzame organisatie

Als gevolg van de forse daling in de bekostiging door de demografische realiteit is er in de komende jaren minder financiële ruimte. Het behouden van de onderwijskwaliteit en het kunnen blijven aanbieden van (duurdere) opleidingen wordt daarmee een uitdaging. V.O. Best-Oirschot neemt de verantwoordelijkheid hiervoor passende maatregelen te nemen. Tegelijkertijd willen we met onze bedrijfsvoering een inspirerend voorbeeld zijn als het gaat om de overgang naar een duurzame samenleving.

### 2.6.1 *Veerkrachtige organisatie*

- Er is een project 'VOBO toekomstbestendig'. Hierin worden maatregelen voorbereid om in de krimpsituatie inkomsten en uitgaven in evenwicht te houden. Er worden keuzes voorbereid over welke activiteiten wel en niet doorgaan of aangepast worden. Ook wordt nagedacht over efficiëntiemaatregelen.
- Er is voortdurend een flexibele personeelsschil die afgestemd is op leerlingprognoses.
- We streven naar een jaarlijks sluitende exploitatie. Als kader hanteren we het kunnen blijven bieden van aantrekkelijk, vernieuwend en kwalitatief goed onderwijs voor leerlingen uit onze regio.
- We hanteren de criteria van de overheid omtrent solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit. De verantwoording richting in- en externen is op orde.
- Er is een meerjaren schoolplan, een meerjarenbegroting en een meerjaren formatieplan.
- V.O. Best-Oirschot bekijkt opnieuw haar overhead- en coördinatie-taken.
- V.O. Best-Oirschot wil een Rijnlandse organisatie zijn en implementeert het gedachtegoed daarvan.

### 2.6.2 *Duurzame organisatie*

- Er wordt een project ontwikkeld waarin concrete voorstellen worden opgenomen die de duurzaamheid in de bedrijfsvoering bevorderen en zichtbaar maken. Onderdeel hiervan is bijvoorbeeld dat bij voldoende financiële mogelijkheden het klimaat binnen V.O. Best-Oirschot voldoet aan de norm voor frisse scholen en dat er duurzame en milieuvriendelijke energie- en klimaatsystemen worden gehanteerd. In dit verband wordt samengewerkt met strategische partners op het gebied van duurzaamheid. Ook wordt bij elk contract, elke investering en voorzieningen voor alle leerlingen en medewerkers duurzaamheid als belangrijke afwegingsfactor meegenomen.

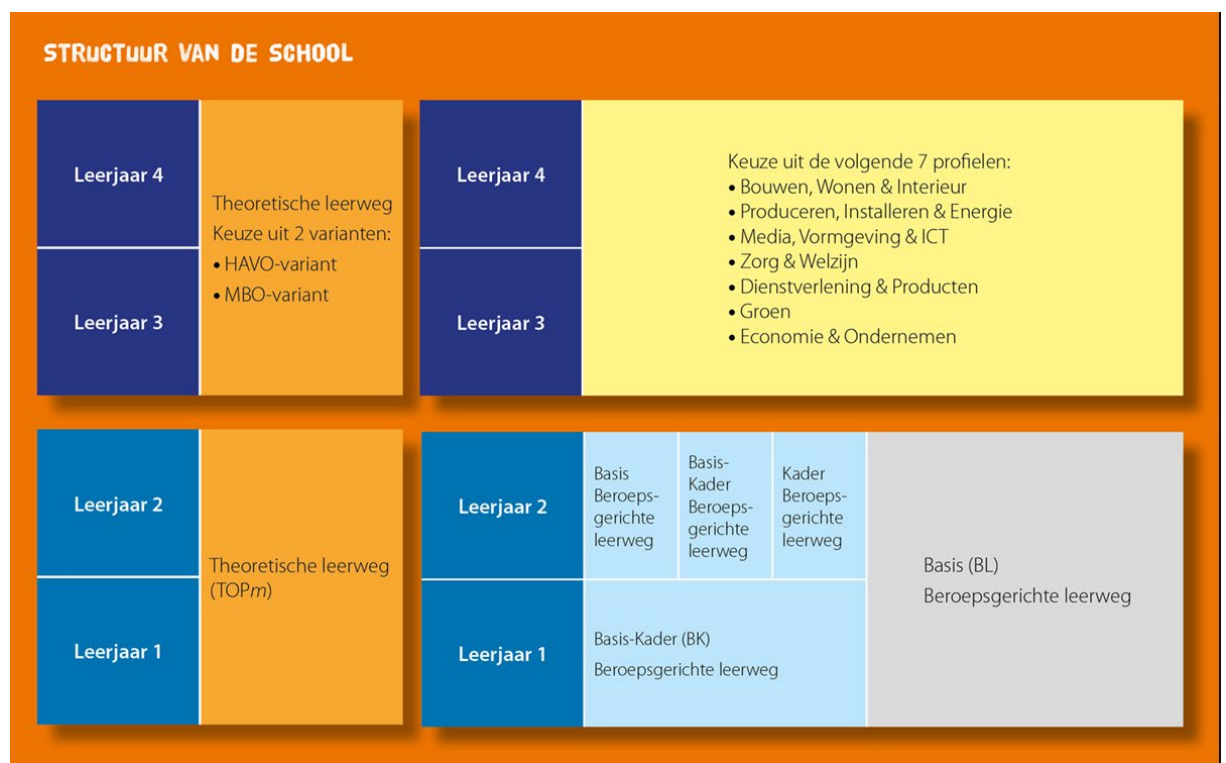


### 3 Onderwijs op het Kempenhorst College

Kempenhorst College en Heerbeek College hebben beide hun eigen onderwijskundig karakter. Hieronder volgt een beschrijving van het onderwijs op Kempenhorst College.

#### 3.1 Onderwijsaanbod

Het Kempenhorst College is één van de twee locaties van de katholieke scholengroep voor Voortgezet Onderwijs Best -Oirschot (VOBO). De school biedt alle leerwegen van het VMBO aan: de Basis Beroepsgerichte leerweg (B met leertuin), de Basis-Kader Beroepsgerichte leerweg (BK) en de Theoretische leerweg (TL). In de bovenbouw basis/kader worden er vanaf leerjaar 3 zeven profielen aangeboden.



#### 3.1.1 Onderbouw (leerjaar 1 en leerjaar 2)

Op het Kempenhorst college kunnen leerlingen in drie leerwegen instromen. Leerweg B met leertuin, leerweg BK en de Theoretische Leerweg TOPm.

##### Leerweg Basis met leertuin

In de leertuin zitten die leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben om de school met succes af te ronden. De leerlingen in de B-klassen hebben les in kleinere klassen, uiteraard wel met alle voorzieningen. Ze krijgen hier de mogelijkheid om de stof van de theorievakken te verwerken op een manier die voor hen het meeste rendement oplevert



Basis/ Kader

De basiskader/kader leerweg is net als de leerweg B met leertuin, beroepsgericht en dat betekent dat leerlingen in leerjaar 3 kiezen voor een profiel in een specifieke beroepsrichting.

De Theoretische Leerweg op het Kempenhorst College

Op Kempenhorst College heet deze leerweg: TOPm (Top op maat). Met TOPm speelt het Kempenhorst College in op vragen van leerlingen, ouders, basisscholen, vervolgonderwijs en het bedrijfsleven.

### **3.1.2 *Bovenbouw (leerjaar 3 en leerjaar 4)***

Het Kempenhorst College kent in de bovenbouw de Theoretische Leerweg (TL) en vanaf augustus 2016 zeven beroepsgerichte profielen voor de Basis- en Kaderberoepsgerichte leerweg (BBL/KBL).

B/K leerweg

Beroepsgerichte profielen: BWI (Bouwen, Wonen en Interieur), PIE (Produceren, Installeren en Energie), E&O (Economie en Ondernemen), Z&W (Zorg en Welzijn), Groen, MVI (Media, Vormgeving en ICT) en D&P (Dienstverlening en Producten). In de kadervariant (KBL) ligt het accent meer op de theoretische vakken; in de basisvariant (BBL) ligt het accent meer op de praktische vaardigheden binnen de beroepsgerichte vakken.

Theoretische Leerweg (TL)

De Theoretische Leerweg (TL) op het Kempenhorst College heet TOPm: T op maat. In het derde leerjaar van de theoretische leerweg (3TOPm) maken de leerlingen een keuze tussen de mbo- en havo-variant. In het vierde leerjaar (4TOPm) kiezen de leerlingen het definitieve examenpakket, waarbij wordt uitgegaan van een aantal standaardpakketten, gericht op de sectoren: Techniek, Zorg & Welzijn, Economie of Landbouw. Leerlingen in de havo-variant krijgen ook wiskunde A/B aangeboden.

### **3.1.3 *Buitenschools leren en maatschappelijke stage***

Binnen de leerwegen op het Kempenhorst College wordt naast het schoolse leren ook ruimte gegeven aan buitenschools leren. Dit krijgt vorm door stages in het bedrijfsleven waarbij afstemming plaats vindt van wat er in de school geleerd wordt en de steeds veranderende eisen die het bedrijfsleven aan vakmensen stelt. Daarnaast worden allerlei buitenschoolse activiteiten georganiseerd zoals excursies en bedrijfs- en schoolbezoeken. In de bovenbouw volgen leerlingen ook een maatschappelijke stage die is opgenomen als PTA-onderdeel binnen het vak maatschappijleer. Bij maatschappelijke stages gaat het altijd om onbetaald vrijwilligerswerk dat leerlingen uitvoeren onder verantwoordelijkheid van de school.

## **3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding**

### **3.2.1 Basisondersteuning**

Op het Kempenhorst College wordt veel aandacht besteed aan het begeleiden van de leerlingen. Het primaire doel daarvan is om iedere leerling een zo groot mogelijke kans op schoolsucces te geven, maar daarnaast draagt de school ook zorg voor het welbevinden van



de leerling op school. Een goede begeleiding helpt om een goed werkklimaat voor leerlingen en docenten tot stand te brengen. Een goede relatie tussen ouders en school is daarbij van essentieel belang. Een leerling die zich goed voelt op school presteert beter en ontmoet minder problemen binnen of buiten de klas. Een breed opgezet netwerk van begeleidingsdeskundigen is een belangrijk instrument om dit doel te bereiken. De begeleiding van de leerlingen valt onder de verantwoordelijkheid van de teamleiders en de leerlingcoördinatoren. Voor uitgebreidere informatie en beleid omtrent leerlingbegeleiding volgt u [deze](#) link naar de website van het Kempenhorst College.

#### Leercoach en mentor

Elke groep van 15 leerlingen in de onderbouw heeft een leercoach en elke klas in de bovenbouw heeft een mentor. De taak van de leercoach/mentor is om de ontwikkeling van zowel de individuele leerling als de klas of groep te volgen. Waar nodig heeft de mentor extra gesprekken met leerlingen, ouders en/of de klas. Daarnaast is de leercoach/mentor degene die contact heeft met externe personen die betrokken zijn bij de zorg van leerlingen uit zijn/haar klas.

#### De leercoach / mentor:

- verzorgt het contact tussen ouder(s)/verzorger(s) en de school
- noteert wekelijks alle gegevens van leerlingen uit zijn/haar klas
- heeft contact met de ouder(s)/verzorger(s) indien studieresultaten, gedrag of werkhouding daartoe aanleiding geven
- verzorgt de individuele ouderavonden
- zorgt voor studiebegeleiding bij langdurige afwezigheid van een leerling
- geeft mentorlessen voor zijn/haar klas
- voert individuele (begeleidings)gesprekken met leerlingen uit zijn/haar klas
- De leercoach heeft gesprekken over de keuzelessen en begeleid de leerlingen in het maken van de juiste keuzes voor hun leerontwikkeling.

#### Leerlingcoördinatoren

Leerlingcoördinatoren zijn middenkaderfunctionarissen en geven in hun taak ook nog lessen binnen het aan hen toegewezen onderwijsteam. Zij zijn medeverantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding van het betreffende onderwijsteam. Zij ondersteunen en sturen de leercoaches in de onderbouw en mentoren in de bovenbouw aan bij het begeleiden van de leerlingen. De leerlingcoördinator is, samen met de leercoach/mentor, het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en ouders.

#### Het onderwijsteam

Geregeld komen de onderwijsteams bij elkaar onder leiding van de teamleider of leerling coördinator. In het onderwijsteam worden individuele leerlingen besproken. Daarnaast komen ook organisatorische en inhoudelijke informatie m.b.t. het onderwijsprogramma aan bod.

#### Mentorlessen en LOB-uur

Leerjaar 1 en 2

Als onderdeel van de leerlingbegeleiding op Kempenhorst College wordt de leerling bij de keuzebegeleiding geholpen met:



- zichzelf leren kennen; (o.a. interesses, capaciteiten, waarden, beperkingen);
- samenhang ontdekken tussen het kiezen van vakken en de mogelijkheden voor de verdere studie (vervolgopleiding);
- PPO; tijdens deze Praktische Profiel Oriëntatie krijgen de leerlingen van leerjaar 2 een beter beeld van de verschillende profielen door er enkele lessen te volgen;
- zich bewust worden van welke mogelijkheden hij/zij laat liggen door bepaalde vakken niet te kiezen; m.a.w. welke risico's hij/zij wil nemen.

#### Leerjaar 3 en 4

Voor elke klas in leerjaar 3 is er een mentorles en LOB-uur op het rooster gereserveerd. Leerjaar 4 heeft alleen een LOB-uur. In de mentorles bespreekt de mentor verschillende zaken om zowel de klas als de leerling zelf te ondersteunen. Het gaat daarbij om de werkhouding van leerlingen, het plannen van schoolwerk, leerstrategieën voor de verschillende vakken, maar ook de sfeer in de groep en praktische zaken zoals klassen- en schoolactiviteiten.

In het LOB-uur (Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding) wordt het keuzeproces van de leerling besproken. Dit kan in kleine groepjes, klassikaal of individueel. De mentor wordt hierbij geïnformeerd door de decaan.

### 3.2.2 *Specifieke ondersteuning*

Wanneer er buiten de basisondersteuning en begeleiding extra ondersteuning nodig is, kan een leerling na overleg met ouders mogelijk in aanmerking komen voor één of meer van de volgende ondersteuningsvormen; interne begeleiding, ambulante begeleiding, sova-training, BOF-training, examenvreesreductietraining, schoolmaatschappelijk werk, taal- en/of rekenondersteuning, kansklas, leertuin, LWT, vertrouwenspersoon, schoolarts. Voordat een leerling gedurende het schooljaar voor een extra ondersteuning in aanmerking kan komen, dient hij/zij eerst besproken te worden in een mini-zorg advies team met mentor/leercoach, leerlingcoördinator en een intern deskundige. Daar wordt bekeken welke ondersteuningsvorm het meest passend is. Enkele van deze ondersteuningsvormen worden hieronder toegelicht. Voor een uitgebreidere beschrijving van de specifieke ondersteuningsvormen verwijzen wij naar [Onze schoolgids deel 2](#).

#### Intern begeleider

Wanneer een leerling extra individuele ondersteuning nodig heeft op school kan er een intern begeleider aan deze leerling worden gekoppeld. Als een leerling op school wordt aangemeld, maakt de school een inschatting of de leerling extra ondersteuning nodig heeft. Wanneer een interne begeleiding nodig lijkt te zijn, is er altijd overleg met ouders en bekijken we welke mogelijkheden er zijn. De inhoud van de begeleiding is afgestemd op de ondersteuningsbehoeften van de leerling. Deze worden in kaart gebracht en uitgevoerd in een ontwikkelingsperspectief, in overleg met ouders en de leerling. De frequentie en vorm van begeleiding is per leerling verschillend. De begeleider stelt handelingsadviezen op voor docenten en licht deze zo nodig toe binnen het onderwijsteam. De begeleider stemt gedurende het schooljaar de begeleiding af met de mentor en onderhoudt contact met de ouders. Gedurende het schooljaar vindt er een overleg plaats met alle betrokkenen waarin het ontwikkelingsperspectief wordt besproken, geëvalueerd en zo nodig aangepast aan

huidige ondersteuningsbehoeften. Waar nodig wordt interne begeleiding aangevuld met ambulante begeleiding.

#### Ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator is de interne coördinator rondom de leerlingenzorg. Tot de taken behoren onder andere het voorzitten van het Leerplicht/GGD-uur en het ondersteuningsplatform. Ook leerlingen die een intern begeleider (IB'er) hebben en leerlingen die vanuit de lichte ondersteuningsmiddelen (enkel mavoleerlingen) geplaatst worden door school in een groepje RT (begrijpend lezen, rekenen, studievaardigheden) vallen onder de verantwoordelijkheid. Tevens is deze functionaris het aanspreekpunt voor ouders als er vragen zijn omtrent ondersteuning op school en worden de contacten onderhouden met externe partijen (centrum voor jeugd en gezin, GGD Brabant-Zuidoost etc.).

#### Leertuin

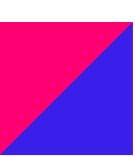
De leertuin is een structurele vorm van ondersteuning die plaatsvindt in klassenverband. Een aantal leerlingen in leerjaar 1 en 2 kunnen geplaatst worden in een klas die zich richt op de Basisberoepsgerichte leerweg. Het zijn leerlingen die op basis van het advies van de toeleverende school een diploma kunnen gaan behalen in de basis beroepsgerichte leerweg, maar daarbij wel extra ondersteuning nodig hebben. Die ondersteuning bestaat uit het feit dat de groepsgrootte beperkt blijft en dat er extra lesassistentie is. Er is een pedagogische aanpak, waarbij de nadruk ligt op vertrouwen, respect en veiligheid. Er wordt een beperkte groep leerkrachten en vaste onderwijsassistenten ingezet. De leerlingen volgen het reguliere VMBO-rooster, aangevuld met RT-lessen. Er wordt gewerkt vanuit een weektaak waardoor meer aandacht gericht kan worden op specifieke vakken en specifieke ondersteuningsbehoeften van iedere leerling.

#### Taalondersteuning voor taalzwakke leerlingen

Leerlingen met een achterstand op het gebied van technisch lezen, spelling en begrijpend lezen kunnen in aanmerking komen voor taalondersteuning. Het doel van deze taalondersteuning is leerlingen zo zelfstandig mogelijk te leren omgaan met hun onderwijsbeperking, zodat ze in hun didactische ontwikkeling zo min mogelijk belemmerd worden. Taalondersteuning vindt plaats in de klas, bij Remedial Teaching en eventueel extern. Welke vorm van ondersteuning bij een leerling wordt ingezet is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte. RT vindt plaats in kleine groepjes en is een vorm van periodieke begeleiding. Er wordt wekelijks begeleid in een vaste RT-ruimte met een vaste RT-er. Voor leerlingen met een dyslexieverklaring of een door de orthopedagoog opgestelde deskundigenverklaring is het mogelijk om in aanmerking te komen voor faciliteiten zoals tijdverlenging, audio-ondersteuning en/of laptopondersteuning. De inzet van faciliteiten wordt afgestemd bij RT.

#### Rekenondersteuning voor rekenzwakke leerlingen

Leerlingen met dyscalculie en ernstige rekenproblemen, of waarbij resultaten beneden verwachting zijn, kunnen in aanmerking komen voor rekenondersteuning. Het doel van deze rekenondersteuning is leerlingen zo zelfstandig mogelijk de basisvaardigheden van rekenen te leren toepassen bij de verschillende vakken. Rekenondersteuning vindt plaats bij Remedial Teaching en eventueel extern. Welke vorm van ondersteuning bij een leerling wordt



ingezet is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte. Leerlingen met een dyscalculieverklaring kunnen gebruik maken van faciliteiten (hulpmiddelen of extra tijd) om hun leerstoornis te compenseren. Het doel van de begeleiding is leerlingen zo zelfstandig mogelijk te leren omgaan met ,ernstige rekenproblemen en dyscalculie. Een Remedial Teacher werkt individueel of in groepjes met leerlingen, in principe onder schooltijd.

#### Reboundvoorziening

De kansklas is de interne reboundvoorziening van het Kempenhorst College. Deze ondersteuningsvorm valt onder lichte ondersteuning volgens de normen van het samenwerkingsverband RSV-VSO. Om deze reden wordt deze ondersteuningsvorm ook mede gefinancierd door het samenwerkingsverband RSV-VSO. De ondersteuning wordt omschreven in een ontwikkelingsperspectief (OPP). In dit ontwikkelingsperspectief wordt een beeld van de leerling geschetst, welke ondersteuning geboden is en welke ondersteuning een leerling nog nodig heeft. Er wordt met de leerling gewerkt aan opgestelde doelen, die in het OPP zijn opgenomen en hierin worden geëvalueerd. Het doel van de kansklas is om de leerling zo snel mogelijk weer aan de reguliere setting te laten deelnemen, zodat de totale ontwikkeling niet stagneert.

#### 3.2.3 *Zicht op ontwikkeling*

De vorderingen van onze leerlingen worden vanaf het moment dat ze bij ons ingeschreven staan systematisch vastgelegd in Magister; ons leerlingvolgsysteem. We leggen daarbij de resultaten, aanwezigheid, (extra) ondersteuning en de gesprekken met leerlingen vast. Deze vorderingen worden systematisch gevolgd en waar nodig wordt er actie ondernomen zodat het onderwijs wordt afgestemd op het wegwerken van eventuele achterstanden en het vinden van de meest passende vorm van begeleiding per individuele leerling.



## 4 Onderwijs op het Heerbeek College

### 4.1 Onderwijsaanbod

Het Heerbeek College is een katholieke school voor voortgezet onderwijs en is gevestigd in twee gebouwen: het hoofdgebouw en het Junior College, beide aan de Willem de Zwijgerweg in Best. Het Junior College is het gebouw voor de brugklassers, in het hoofdgebouw hebben de andere afdelingen een nadrukkelijke eigen plek. De groeiende vraag naar een kleinschalige inrichting is zo optimaal mogelijk gerealiseerd en biedt tal van mogelijkheden voor innoverende lesvormen. De school biedt de volgende opleidingen aan: mavo, Lyceum (havo en vwo) en HIC-havo, HIC-atheneum en HIC-gymnasium. HIC staat voor Heerbeek International College en binnen deze variant krijgen leerlingen tweetalig onderwijs.

			atheneum-6	HIC atheneum-6	gymnasium-6	HIC gymnasium-6
	havo-5	HIC havo-5	atheneum-5	HIC atheneum-5	gymnasium-5	HIC gymnasium-5
mavo-4	havo-4	HIC havo-4	atheneum-4	HIC atheneum-4	gymnasium-4	HIC gymnasium-4
mavo-3	havo-3	HIC havo-3	atheneum-3	HIC atheneum-3	gymnasium-3	HIC gymnasium-3
mavo-2	havo-2	HIC havo-2	atheneum-2	HIC atheneum-2	gymnasium-2	HIC gymnasium-2
brugklas mavo	brugklas havo	brugklas HIC havo	brugklas atheneum	brugklas HIC atheneum	brugklas gymnasium	brugklas HIC gymnasium

\* doorstroming naar een hoger leerjaar vindt plaats op basis van de resultaten met het oog op de beste leerplek voor de leerling

#### 4.1.1 Mavo

Op onze school kunnen leerlingen kiezen voor mavo. De mavo duurt 4 jaar en wordt ook wel vmbo-t genoemd (de t staat dan voor theoretische leerweg). Het mavodiploma geeft mogelijkheden om naar het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en naar de havo te gaan.

##### Mavo Challenge

In onze Mavo Challenge leren we onze leerlingen belangrijke vaardigheden en ontdekken ze via projecten welke beroepen er bestaan en wat er bij hen past. We nemen de leerlingen bijvoorbeeld mee in de wereld van Brainport en laten ze kennismaken met beroepen uit de bètawereld. Maar we laten ze ook zien welke creatieve, maatschappelijke en sportieve beroepen er zoal zijn. Onze leerlingen kunnen examen doen in vakken zoals muziek, tekenen, handvaardigheid en lichamelijke opvoeding. Ook wordt in leerjaar (3 en) 4 Technologie & Toepassing gegeven. Dit is een extra keuzevak, gericht op bèta en techniek en passend binnen onze Brainportregio.



### 4.1.2 *Lyceum*

Op het Lyceum dagen we onze leerlingen uit en leren we ze om initiatief te nemen en kansen te grijpen. Naast de reguliere vakken geven we onze leerlingen steeds meer de ruimte om zelf te kiezen voor extra vakken die aansluiten bij hun talenten en ambities zoals Music & Sound, Design en Beweging Sport & Management. Daarnaast is er keuze voor buitenschoolse vakken zoals Cambridge Engels en Goethe Duits. Op het Lyceum volgen leerlingen onderwijs in het Nederlands en kunnen zij kiezen voor havo of vwo.

#### Havo

De havo duurt 5 jaar en het diploma geeft zicht op een vervolg op het vwo of een hoger beroepsonderwijs (hbo).

#### Vwo (atheneum of gymnasium)

Het vwo duurt 6 jaar en bestaat bij ons uit een atheneum en een gymnasium. Vwo staat voor voorbereidend wetenschappelijk onderwijs en bereidt leerlingen voor op universiteit en hoger beroepsonderwijs (hbo).

#### Atheneum of gymnasium?

Er is geen niveauverschil tussen atheneum en gymnasium. Het belangrijkste verschil is dat leerlingen op het gymnasium een paar vakken extra krijgen: klassieke Culturele Vorming (KCV) en Latijn (onder- en bovenbouw) en Grieks (alleen in onderbouw). Ook leggen we op het gymnasium meer accent op de klassieke vorming via excursies en toneel.

### 4.1.3 *HIC*

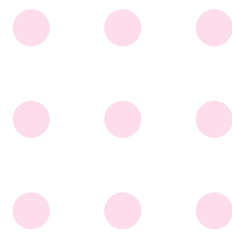
Leerlingen die een havo - of vwo-opleiding gaan volgen, kunnen in de brugklas kiezen voor het Tweektalig Onderwijs in de vorm van Heerbeeck International College ( HIC-havo, HIC-atheneum en HIC-gymnasium).

HIC is een opleiding voor leerlingen die later willen functioneren in een internationale, flexibele omgeving en wordt over het algemeen in het Engels gegeven. De opleiding is gebaseerd op vier pijlers:

- 1) International awareness
- 2) Science & sustainability
- 3) Design
- 4) Entrepreneurship

#### Opbouw van het onderwijs op HIC

We geven 8 vakken in het Engels: Biology, Geography, Global Issues, English, Science, Physical Education History, en Drama. Vanaf leerjaar 2 wordt ook Physics in het Engels gegeven. In de vakoverstijgende projectweken (4 in de onderbouw, 3 in de bovenbouw) worden leerlingen ondergedompeld in de wereld van science, design en ondernemerschap vaak in samenwerking met bedrijven en maatschappelijke organisaties. Elk project heeft een thema dat gerelateerd is aan één van de 17 VN sustainable development goals. Een van de HIC-weken is ingericht als buitenlandse reis. Naast de reizen staat in de bovenbouw ook een internationaal georiënteerde stage op het programma.



Elke leerling bouwt tijdens de HIC-opleiding een eigen digitaal portfolio op dat een beeld geeft van de vaardigheden en kwaliteiten die de leerling heeft ontwikkeld en waarin de leerling eigen werk, prestaties en activiteiten presenteert. Leerlingen kunnen dit portfolio gebruiken voor aanmelding bij vervolgopleidingen of sollicitatie bij toekomstige werkgevers.

## 4.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

### 4.2.1 *Basisondersteuning*

Op het Heerbeek College wordt veel aandacht besteed aan het begeleiden van de leerlingen. Het primaire doel daarvan is om iedere leerling een zo groot mogelijke kans op schoolsucces te geven, maar daarnaast draagt de school ook zorg voor het welbevinden van de leerling op school. Een goede begeleiding helpt om een goed werkklimaat voor leerlingen en docenten tot stand te brengen. Een goede relatie tussen ouders en school is daarbij van essentieel belang. Een leerling die zich goed voelt op school presteert beter en ontmoet minder problemen binnen of buiten de klas. Een breed opgezet netwerk van begeleidingsdeskundigen is een belangrijk instrument om dit doel te bereiken. De begeleiding van de leerlingen valt onder de verantwoordelijkheid van de teamleiders en de leerlingcoördinatoren. Voor uitgebreidere informatie en beleid omtrent leerlingbegeleiding volgt u [deze](#) link naar de website van het Heerbeek College.

#### Mentoren / leercoaches

Binnen de leerlingbegeleiding is de mentor of leercoach de centrale figuur. De leerprestaties van alle vakken worden door de mentor nauwlettend gevolgd. De brugklassen, 2 mavo en de vierde klassen hebben dit jaar per 15 leerlingen een leercoach die hen naast alle andere coachtaken ook begeleidt in het goed invullen van de keuzen. De mentor/ leercoach speelt ook een belangrijke rol bij de keuzeprocessen van de leerling en helpt de leerling de loopbaancompetenties te ontwikkelen, zodat een gedegen keuze gemaakt kan worden voor een profiel en vervolgopleiding. Het is een continu proces waarbij de dialoog tussen leerling en begeleider(s) van cruciaal belang is. Om die reden vindt deze begeleiding plaats door de mentor/leercoach. Dit gebeurt met behulp van materialen en activiteiten die verzorgd worden door het Career Center. De mentor/ leercoach is op de hoogte van hun persoonlijke omstandigheden en staat als eerste klaar om te helpen bij het oplossen van problemen. Indien nodig neemt de mentor/ leercoach contact op met de teamleiding en/of vakdocenten in de school of met de ouders. Omgekeerd wordt de mentor/ leercoach vaak het eerste aangesproken door ouders als daar aanleiding toe is. Het contact tussen mentor/ leercoach en ouders is erg belangrijk. Door regelmatig overleg met vakdocenten krijgen de mentoren/ leercoaches een goed inzicht in het karakter, de capaciteiten en de belangstelling van de leerling. De teamleiders en de leerlingcoördinatoren overleggen regelmatig met de mentoren/ leercoaches. Samen met de mentoren / leercoaches verzorgt de afdelingsleiding voorlichtingsavonden en leerlingenbesprekingen.

#### Leerlingcoördinatoren

Leerlingcoördinatoren zijn middenkaderfunctionarissen en geven in hun taak ook nog lessen binnen het aan hen toegewezen onderwijsteam. Zij zijn medeverantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding van het betreffende onderwijsteam. Zij ondersteunen en sturen de

leercoaches in de onderbouw en mentoren in de bovenbouw aan bij het begeleiden van de leerlingen. De leerlingcoördinator is, samen met de leercoach/mentor, het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en ouders.

#### Career Center

Het Career Center omvat zowel het decanaat als het Heerbeek Transfer Office, waar ook de Brainport-coördinator werkzaam is. Het Career Center dankt haar naam aan het feit dat het decanaat samen met het Heerbeek Transfer Office het totaal van activiteiten faciliteert in het kader van de voorbereiding op de keuzes die leerlingen in hun schoolloopbaan maken ten aanzien van schoolvakken, vervolgopleiding en beroep. Landelijk wordt hiervoor de term LOB gebruikt, wat staat voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Het eerste aanspreekpunt voor LOB is voor de leerling de mentor/ coach. Wanneer blijkt dat de leerling en de mentor/ leercoach er niet uit komen, dan wordt de leerling doorverwezen naar de decaan. Dit wordt ook wel een tweedelijns decanaat genoemd. De decaan verzorgt: de coördinatie van alle LOB-gerelateerde zaken binnen de school, LOB-materialen voor gebruik door leerling en mentor, voorlichting voor ouders, het aanbod aan LOB-activiteiten binnen de school, individuele gesprekken en is expert op het gebied van profielen, vervolgopleidingen in het mbo, hbo en wo en op het gebied van op- en afstroom binnen de school,

Het Heerbeek Transfer Office (HTO) legt ter bevordering van de oriëntatie van leerlingen op hun toekomst contacten met bedrijven en instellingen uit alle sectoren: industrie, zakelijke dienstverlening, zorg, onderwijs, overheid en welzijn. De visie van het Heerbeek College, als actief lid van de Brainport regio, is dat het in het curriculum gericht en structureel werkt aan de ontwikkeling van 21st century skills en de verbinding legt met de omgeving.

Het HTO speelt daarin een actieve rol door de “buitenwereld” de school binnen te halen, waarmee het onderwijs meer contextrijk voor de leerlingen wordt gemaakt. Het HTO maakt daarbij efficiënt gebruik van de professionele expertise die aanwezig is in het bedrijfsleven. Door de “binnenwereld” -leerlingen en docenten- meer in de praktijk te laten kijken, zal dit leiden tot het versterken van het ondernemerschap van de leerlingen, door het ontwikkelen van de competenties als toekomstig (zelfstandig) ondernemer. Het organiseren van kennisuitwisseling en ontwikkelen van projecten op het terrein van onderwijs en bedrijfsleven draagt bij aan de ontwikkeling van de talenten van leerlingen en docenten.

#### 4.2.2 *Specifieke ondersteuning*

Wanneer er buiten de basisondersteuning en begeleiding extra ondersteuning nodig is, kan een leerling na overleg met ouders mogelijk in aanmerking komen voor één of meer van de volgende ondersteuningsvormen; interne begeleiding, ambulante begeleiding, sova-training, BOF-training, examenvreesreductietraining, schoolmaatschappelijk werk, taal- en/of rekenondersteuning, kansklas, leertuin, LWT, vertrouwenspersoon, schoolarts. Voordat een leerling gedurende het schooljaar voor een extra ondersteuning in aanmerking kan komen, dient hij/zij eerst besproken te worden in een mini-ZAT, met mentor/leercoach, leerlingcoördinator en gedragswetenschapper. Daar wordt bekeken welke ondersteuningsvorm het meest passend is. Enkele van deze ondersteuningsvormen worden hieronder toegelicht. Voor een uitgebreidere beschrijving van de specifieke ondersteuningsvormen verwijzen wij naar hoofdstuk 5 uit de [schoolgids van het Heerbeek College](#).



#### Leerlingbegeleiders

Op het Heerbeek College werken drie speciale leerlingbegeleiders. Leerlingen die meer deskundigheid of een grotere tijdsinvestering vragen dan de mentor/ leercoach kan bieden, kunnen via de afdelingsleiding aangemeld worden voor het ondersteuningsplatform. Bij inzet van een leerlingbegeleider gaat het altijd om een kortdurend traject van ongeveer vijf à zes gesprekken. Binnen het ondersteuningsplatform wordt gekeken waar een leerlingbegeleider met de leerling aan zal moeten werken. Vaak betreft dit plannings- en organisatievaardigheden, studievaardigheden en/of sociaal emotionele problematiek.

#### Ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator is de interne coördinator rondom de leerlingenzorg. Tot de taken behoren onder andere het voorzitten van het Leerplicht/GGD-uur en het ondersteuningsplatform. Ook leerlingen die een intern begeleider (IB'er) hebben en leerlingen die vanuit de lichte ondersteuningsmiddelen (enkel mavoleerlingen) geplaatst worden door school in een groepje RT (begrijpend lezen, rekenen, studievaardigheden) vallen onder de verantwoordelijkheid. Tevens is deze functionaris het aanspreekpunt voor ouders als er vragen zijn omtrent ondersteuning op school en worden de contacten onderhouden met externe partijen (centrum voor jeugd en gezin, GGD Brabant-Zuidoost etc.).

#### Ondersteuningsplatform (OPF)

In een overleg bespreken de leerlingcoördinatoren, de leerlingbegeleiders en de ondersteuningscoördinator elke drie weken leerlingen met ondersteuningsvraag. De gedragswetenschappers en de schoolmaatschappelijk werker maken ook deel uit van dit overleg. Tijdens dit overleg zal de afdelingsondersteuner de gemaakte afspraken noteren in het dossier. Ouders ontvangen een terugkoppeling.

#### Intern begeleider/ambulant begeleider

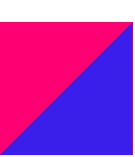
Leerlingen die een extra ondersteuningsbehoefte hebben kunnen op voorspraak van de school een intern begeleider krijgen. Deze begeleidt de leerling alleen of in groepjes gedurende een bepaalde tijd. De intern begeleider wordt ondersteund door ambulante begeleiders. Een ambulant begeleider heeft expertise om het handelen van de intern begeleiders professioneel te versterken.

#### Taal en rekenondersteuning

De dyslexiecoördinator stuurt alle activiteiten aan met betrekking tot remedial teaching, dyslexie en dyscalculie. Zij kan informatie verschaffen over het dyslexiebeleid/-protocol dat de school hanteert en de vrijstellingsregeling. Op basis van Cito-gegevens en onderwijskundige rapporten, die brugklasleerlingen vanuit de basisschool hebben meegekregen, worden leerlingen gescreend in de brugklas.

Indien hieruit blijkt dat leerlingen eenzijdig zwak zijn in taal worden deze leerlingen uitgebreider onderzocht. Op grond van deze aanvullende onderzoeken komen leerlingen al dan niet in aanmerking voor remediale hulp in groepen. Deze remediale hulp bieden we alleen in de brugklas aan. Voor kinderen die met een dyslexieverklaring of dyscalculieverklaring binnenkomen geldt eveneens dat in de brugklas wordt gekeken of zij RT nodig hebben. Deze hulp wordt gedurende het eerste leerjaar aangeboden. De RT is opgebouwd uit 4 periodes. Dyslectische leerlingen kunnen elke periode in- en/of uitstromen. Alle leerlingen met dyslexie volgen aan het begin van het schooljaar de dyslexiemodule. In deze module krijgen de leerlingen informatie over dyslexie en de faciliteiten op het Heerbeek College.





#### Interne Rebound Klas (IRK)

De interne rebound klas is een kleine klas waar leerlingen voor een korte periode naartoe gaan als ze problemen hebben op didactisch, gedragsmatig en/of sociaal-emotioneel gebied. Het doel van de IRK is om meer zicht te krijgen op de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Zo kunnen ze bijvoorbeeld kijken wat de leerling zou kunnen helpen om tot leren te komen, of wat de leerling nodig heeft om zijn/haar gedrag in de klas te kunnen verbeteren. Uit ervaring is gebleken dat tijdens of na het IRK-traject vaak een extern hulpverleningstraject noodzakelijk is.

Plaatsing in de IRK betekent dat de leerling maximaal 4 uur per dag in de IRK aanwezig is. Daarnaast zal de leerling, indien dit voor hem/haar mogelijk is, ook reguliere lessen met de klas volgen. Er wordt samen met de IRK-begeleider een rooster gemaakt dat het beste aansluit op de individuele situatie van de leerling.

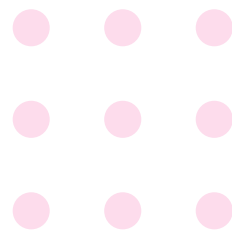
#### Hoogbegaafdheid

Leerlingen die meer- of hoogbegaafd zijn vormen een groep die extra aandacht nodig heeft. De extra aandacht die we de leerlingen kunnen bieden is erop gericht dat leerlingen op hun eigen niveau kunnen functioneren en daardoor gemotiveerd blijven.

Het Heerbeek College is geen hoogbegaafdheidsprofielschool. Wat we wel bieden is een verbredingsprogramma voor hoogbegaafde en/of excellente leerlingen en (kortdurende) specifieke begeleiding. Op de [website](#) van het Heerbeek College is hier uitgebreidere informatie over te vinden.

#### 4.2.3 *Zicht op ontwikkeling*

De vorderingen van onze leerlingen worden vanaf het moment dat ze bij ons ingeschreven staan systematisch vastgelegd in Magister; ons leerlingvolgsysteem. We leggen daarbij de resultaten, aanwezigheid, (extra) ondersteuning en de gesprekken met leerlingen vast. Deze vorderingen worden systematisch gevolgd en waar nodig wordt er actie ondernomen zodat het onderwijs wordt afgestemd op het wegwerken van eventuele achterstanden en het vinden van de meest passende vorm van begeleiding per individuele leerling.



## 5 Schoolklimaat en veiligheid

### 5.1 Visie op een veilige school

V.O. Best – Oirschot ziet veiligheid als het creëren van een setting waarin je jezelf kunt ontwikkelen in een richting die bij je past (gegeven de deelname aan de samenleving), zowel ten behoeve van kennisontwikkeling als persoonlijke ontwikkeling, zonder daarbij schade toe te brengen aan anderen. V.O. Best–Oirschot vindt het van essentieel belang een veilige school te zijn, een school waar leerlingen, ouders en personeel veilig zijn en zich veilig voelen. Sociale veiligheid is in alle lagen van de organisatie geïntegreerd. Dit komt tot uiting in een duidelijke pedagogische visie, goed leiderschap en goede communicatie. Regels en afspraken geven de grenzen aan met betrekking tot individueel gedrag en de manier waarop we met elkaar omgaan. Het gevoel van veiligheid is verbonden met acceptatie, respect en vertrouwen. In een tijd waarin steeds meer nadruk ligt op individuele prestaties, zoeken we ook in ons onderwijs naar sociale verbondenheid. We dienen immers niet alleen de individuele belangen, maar zien ook een duidelijke opdracht voor het dienen van de publieke belangen. De maatschappelijke opdracht van het onderwijs vertaalt zich in het oefenen van democratisch gedrag en een democratische houding. We bereiden jongeren voor op het uitdragen van goed burgerschap en het respectvol samenleven in een diverse maatschappij. Door het versterken van de sociale, emotionele en burgerschapscompetenties kunnen we als school een bijdrage leveren aan een veilig sociaal klimaat. Sociale veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ouders en bij school betrokken personen, zowel de informele opvoeders (zoals familieleden, buurt) als formele opvoeders (zoals school, sportcoaches, jeugdgezondheidszorg, jeugdwerk). Gezamenlijk vormen we een opvoedomgeving die een bijdrage levert aan het opvoeden en opgroeien van jongeren vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid. Binnen V.O. Best–Oirschot zetten we aldus stevig in op een preventief beleid.

### 5.2 Kernwaarden

Daarnaast zijn de kernwaarden van onze organisatie, het DNA, de leidraad voor het denken en handelen:

- Verbinden;
- Vertrouwen;
- Vernieuwen;
- Verantwoordelijkheid.

We verwachten dat medewerkers vanuit hun professionele verantwoordelijkheid op de hoogte zijn van de vernieuwde protocollen en leefregels en vanuit verbinding verantwoordelijkheid dragen voor leerlingen, collega's, de (directe) omgeving en de toekomst. Sociale veiligheid is bovendien gekoppeld aan het hebben en geven van vertrouwen.

Het bestuur, de directie en het managementteam dragen de kernwaarden dagelijks uit naar de medewerkers. Medewerkers dragen de kernwaarden dagelijks uit naar de leerlingen. We spreken elkaar aan op het uitdragen van de kernwaarden.



### 5.3 Vertaling naar de praktijk

De kracht van sociale veiligheid zit in de overeenstemming tussen de visie, het uitdragen van de kernwaarden en de manier waarop het handelen herkenbaar is in praktijk. De visie vormt daarmee een directe vertaling naar intern beleid. Om onze visie te realiseren voeren we de volgende activiteiten uit:

- In ons onderwijs wordt, door middel van de doorlopende leerlijn burgerschap, invulling gegeven aan democratisch gedrag en aan een democratische houding. We besteden in de doorlopende leerlijn onder andere aandacht aan de kerndoelen gericht op diversiteit waaronder seksuele diversiteit. Leerlingen leren hoe ze 'bewust en verantwoordelijk omgaan met zichzelf, anderen en de omgeving' zodat ze voorbereid zijn op het participeren in de maatschappij.
- Schoolveiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Om die reden vormt sociale veiligheid een structureel agendapunt binnen het directie- en managementteam overleg, de ouderraad- en vereniging, de leerlingenraad en bij het driehoeksoverleg tussen gemeenten, politie en het onderwijs. Het convenant dat is afgesloten tussen gemeente, alle scholen, de politie en het openbaar ministerie draagt bij aan het creëren van een gezamenlijke verantwoordelijkheid als het gaat om de sociale veiligheid. Ouders nemen deel in de medezeggenschapsraad, de ouderraad, de oudervereniging en klankbordgroepen waarin zij hun stem kunnen laten horen. We geven in de toekomst meer structureel vorm aan leerlingparticipatie als het gaat om sociale veiligheid: we bevragen leerlingen geregeld om hun mening en ervaringen rondom sociale veiligheid. Ook horen we graag van leerlingen hoe we de sociale veiligheid op onze school verder kunnen vormgeven.
- Op onze scholen werken vertrouwenspersonen. Eenieder op onze school kan de vertrouwenspersoon vinden. Hij/zij is verantwoordelijk voor het helpen oplossen van conflicten en is mede verantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat.
- We registreren incidenten systematisch. De incidenten vormen input voor het driehoeksoverleg tussen gemeenten, politie en het onderwijs. Dit overleg vindt twee maal per jaar plaats.
- We investeren in het levenslang ontwikkelen van onze medewerkers. Om die reden bieden we structureel scholing aan rondom onderwerpen die betrekking hebben op de sociale veiligheid. We stimuleren deelname met name onder de medewerkers die in hun werkzaamheden structureel te maken krijgen met sociale onveiligheid.
- We organiseren jaarlijks op onze scholen een bijeenkomst sociale veiligheid voor ouders.
- V.O. Best-Oirschot streeft naar een goede, constructieve samenwerking met de medezeggenschapsraad.
- Jaarlijks monitoren we de veiligheidsbeleving en de naleving van de gedragscode onder leerlingen en medewerkers. Bovendien gebruiken we de informatie van vertrouwenspersonen, anti-pest coördinatoren en leerlingcoördinatoren over de aard en frequentie van incidenten om een volledig beeld van de sociale veiligheid te krijgen.
- We brengen systematisch de gedragsregels onder de aandacht van leerlingen, (nieuwe) medewerkers en ouders. We gebruiken actief intranet, onze website, de schoolgids en



formele overlegmomenten, zoals vergaderingen, om de geldende regels onder de aandacht te blijven houden. Mentoren behandelen de gedragsregels in hun studieles.

Om de schoolveiligheid te stimuleren heeft V.O. Best–Oirschot een gedragscode opgesteld, met daarin leefregels die gelden voor alle medewerkers, ouders en leerlingen. De leefregels sluiten aan bij de professionele cultuur, met autonomie en verantwoordelijkheden binnen gestelde kaders, die we in onze organisatie nastreven:

- Ik toon respect voor iedereen
- Ik houd mij aan de afspraken
- Ik draag bij aan een veilige school(omgeving)
- Ik gedraag mij professioneel
- Ik draag bij aan een prettige schooltijd

Daarnaast zijn er afspraken en protocollen gemaakt over het handelen in specifieke situaties of bij veelvoorkomend grensoverschrijdend gedrag.

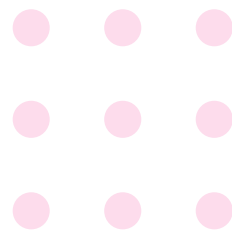
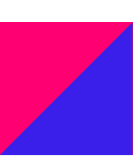
Het document veiligheidsplan en bijbehorende gedragscode zijn op te vragen via [secretariaat@voboscholen.nl](mailto:secretariaat@voboscholen.nl).

## 5.4 Pedagogisch klimaat

Een goed pedagogisch klimaat en schoolveiligheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het gedrag van leerlingen en medewerkers wordt gestuurd door de gedragscode en bepaalt voor een groot deel het pedagogisch klimaat van een school. V.O Best–Oirschot ziet een goed pedagogisch klimaat als een klimaat waarin leerlingen zich veilig, gezien, welkom en competent voelen en waarin ze autonomie krijgen. Vanuit de gedachte dat een veilig schoolklimaat een gedeelde verantwoordelijkheid is, vinden we het belangrijk dat docenten op de hoogte zijn van de thuissituatie van de leerlingen en ouders actief betrekken bij het onderwijs. Door het raadplegen van leerlingdossiers, ouder- en leerlinggesprekken en het LOB-beleid heeft de leerkracht voldoende zicht op de talenten van leerlingen en heeft hoge verwachtingen. Bovendien streven we naar een leerkracht – leerling relatie, met voldoende nabijheid en weinig conflictsituaties. Het pedagogisch klimaat op onze school wordt bovendien gekenmerkt door het feit dat leerlingen kunnen meedenken en beslissen. De dialoog met leerlingen is immers essentieel om leerlingen actief en productief deel te laten nemen in de samenleving. Door het betrekken van de leerlingen (en hun ouders) bij de regels rondom gewenst en ongewenst gedrag, creëren we een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

## 5.5 Schoolveiligheid

V.O. Best – Oirschot vindt sociale veiligheid belangrijk. Daarom doen we enerzijds veel om de sociale veiligheid te stimuleren. We zien dat terug in het document dat ons onderwijsprogramma beschrijft. Anderzijds weren we de gevaren die sociale veiligheid bedreigen af en pakken we die aan. Dat zien we terug in de regels en procedures die aangeven hoe wij preventief ongewenst gedrag buiten de deur houden en optreden mocht hier aanleiding toe zijn. Voor het daadwerkelijk voorkomen van ongewenst gedrag is de medewerking van leerlingen en ouders, informele en formele opvoeders essentieel.



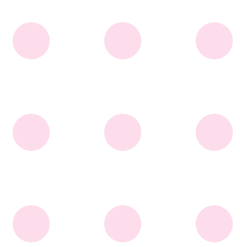
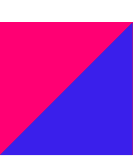
Bovendien zien wij de professionele cultuur die we nastreven als een belangrijke randvoorwaarde voor het pedagogische klimaat: we werken vanuit autonomie met bijbehorende verantwoordelijkheden binnen gestelde kaders. Binnen V.O. Best–Oirschot werken we steeds meer toe naar een professionele cultuur: het vormt structureel onderdeel van de agenda van de gesprekkencyclus. Bovendien spreken we elkaar in de organisatie aan op gemaakte afspraken en de na te streven cultuur. In de ontwikkelingstrajecten van management en teams is een professionele cultuur één van de hoofdthema's. Medewerkers krijgen bovendien geregeld de mogelijkheid om op aanvraag scholing te volgen om competenties en vaardigheden ten aanzien van het pedagogisch handelen te verbeteren. De inventarisatie naar de scholingsbehoefte vormt onderdeel van de gesprekkencyclus met de leidinggevende. Bovendien kunnen docenten, indien zij dat wensen, gecoacht worden door een collega-docent. Zo streven we naar een pedagogisch klimaat waarin de leerkracht weinig conflictsituaties met de leerling heeft en voldoende betrokken (nabij) is. Daarmee is het pedagogisch klimaat sterk bevorderend voor een positief sociaal veilig klimaat en positief gedrag.

## 5.6 Werken aan burgerschap

Op onze scholen werken we aan burgerschapsvorming: met de inzet van de doorlopende leerlijn burgerschap leren leerlingen een democratisch burger te zijn. Het beleidsplan voor burgerschap is op te vragen via [secretariaat@voboscholen.nl](mailto:secretariaat@voboscholen.nl). De omgeving om de school zien we als een leefgemeenschap, waarin zowel de formele als informele opvoeders een belangrijke rol hebben. Geregeld worden ouders als educatief partner uitgenodigd om mee te denken en te praten over het sociaal veiligheidsbeleid. Dit gebeurt bijvoorbeeld via de resonansgroepen en het structurele overleg met de mentor drie keer per jaar. Daarnaast zetten we in ons reguliere onderwijsprogramma een aantal programma's in ter preventie van ongewenst gedrag en ter ondersteuning indien er incidenten zijn voorgevallen.

De volgende programma's worden structureel op onze scholen aangeboden:

- Anti-pestprogramma's;
- Anti-pest toneelstukken
- LHBT programma
- Mentorprogramma;
- Mediawijsheid
- Global Issues, Global perspectives
- Heerbeeckweken met thema's die veiligheid bevorderen
- Rouwverwerking



## 6 Kwaliteitszorg

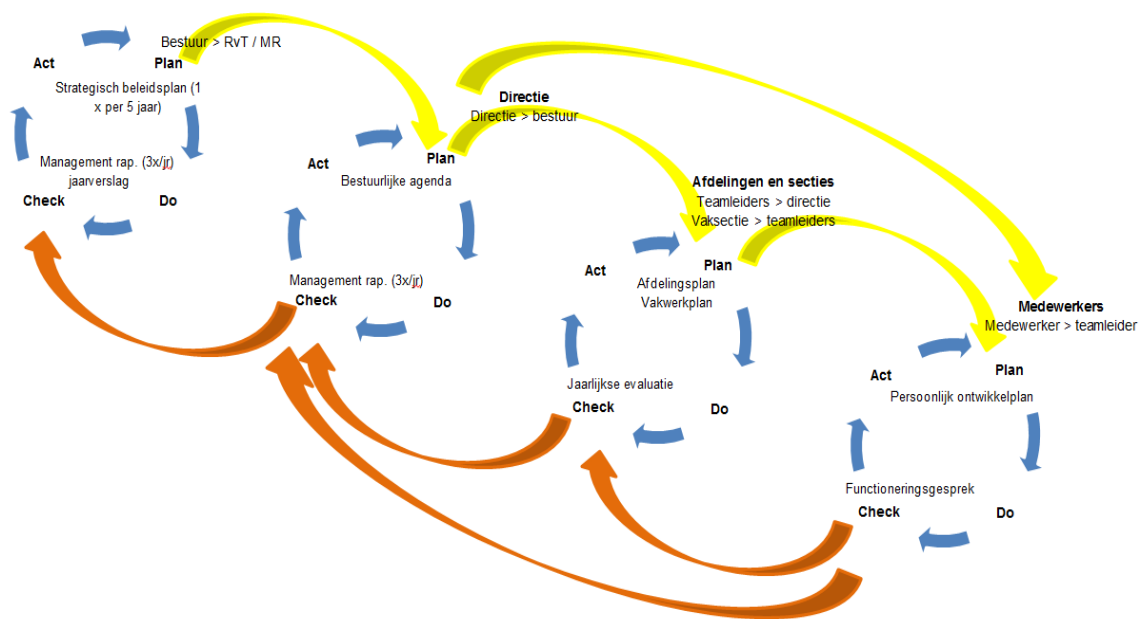
### 6.1 Kwaliteitsbeleid

Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot heeft besloten – met oog voor en behoud van het vele goede dat er al is – werk te maken van systematische kwaliteitszorg. Concreet betekent dit dat er binnen Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot evaluatieonderzoeken plaatsvinden. Zo worden er waarderingsonderzoeken op het Kempenhorst College en het Heerbeek College gehouden. Leerlingen, ouders en medewerkers worden gevraagd enquêtes in te vullen die onder meer gericht zijn op pedagogisch klimaat, didactiek en vaardigheden. Na het opstellen van een gedegen analyse en rapportage zullen deze onderzoeken leiden tot verbeterplannen en acties. Aangezien kwaliteitszorg een cyclisch proces is vinden deze metingen regelmatig plaats.

Daarnaast vinden specifieke onderzoeken plaats afhankelijk van de actualiteiten.

Naast deze metingen vormt zelfevaluatie & visitatie een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitszorg. In samenwerking met scholen als o.a. het ds. Pierson College in Den Bosch, het Strabrecht College in Geldrop en het Stedelijk College in Eindhoven wordt ieder jaar een specifiek onderwerp diepgaand onderzocht. De evaluatiegegevens die hieruit voortkomen, vormen input voor acties die moeten leiden tot verbetering van het dagelijks werk in en buiten de klas. Hieronder is het cyclisch beleid visueel weergegeven.

In het [Kwaliteitszorgplan 2020-2021](#) worden deze en andere actuele activiteiten nader toegelicht. Het opvragen van de specifieke onderzoeken die afhankelijk zijn van de actualiteiten kan door een mail te sturen naar [secretariaat@voboscholen.nl](mailto:secretariaat@voboscholen.nl).





## 7 Personeelsbeleid

Onze organisatie kenmerkt zich door talentvol en betrokken personeel. Er heerst een fijn klimaat en een gemoedelijke sfeer. Uit onze structurele onderzoeken blijkt dat medewerkers het prettig vinden om bij V.O. Best-Oirschot te zijn en te werken. We vinden het belangrijk om kwalitatief goede en enthousiaste medewerkers aan te trekken en te behouden. Bij de selectieprocedure hebben we naast aandacht voor pedagogische en vakinhoudelijke kwaliteiten, ook aandacht voor aanvullende kwaliteiten die kunnen bijdragen aan de ambities van de school. In paragraaf 2.5 is vanuit het strategisch beleidsplan beschreven wat de ambities zijn voor het blijvend professionaliseren van de medewerkers op VOBO-scholen en de wijze waarop door middel van personele maatregelen de organisatie bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijswijskundig beleid. Dit is nader uitgewerkt in een gesprekkencyclus. Samen met een beleid op duurzame inzetbaarheid wordt op die manier voldaan aan de bevoegdheidseisen en (ontwikkeling van) bekwaamheidseisen van de teamleden.

### 7.1 Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus op VOBO-scholen heeft als streven:

- meer focus te leggen op professionele ontwikkeling
- meer verantwoordelijkheid aan medewerkers te geven bij het formuleren van doelstellingen
- een grotere verantwoordelijkheid te geven aan medewerkers voor de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling
- een regelmatige dialoog te vormen over prestaties en ontwikkeling.

Tijdens de gesprekken ligt de focus op de mate waarin de betreffende medewerker:

- handelt conform de gewenste professionele schoolcultuur
- handelt conform de kernwaarden van VOBO
- bewust bezig is met het implementeren van de ambities van het Strategisch Beleidsplan in zijn/haar werkzaamheden
- invulling geeft aan zijn/haar persoonlijk leiderschap.
- didactisch competent handelt
- pedagogisch competent handelt
- innovatief competent handelt.

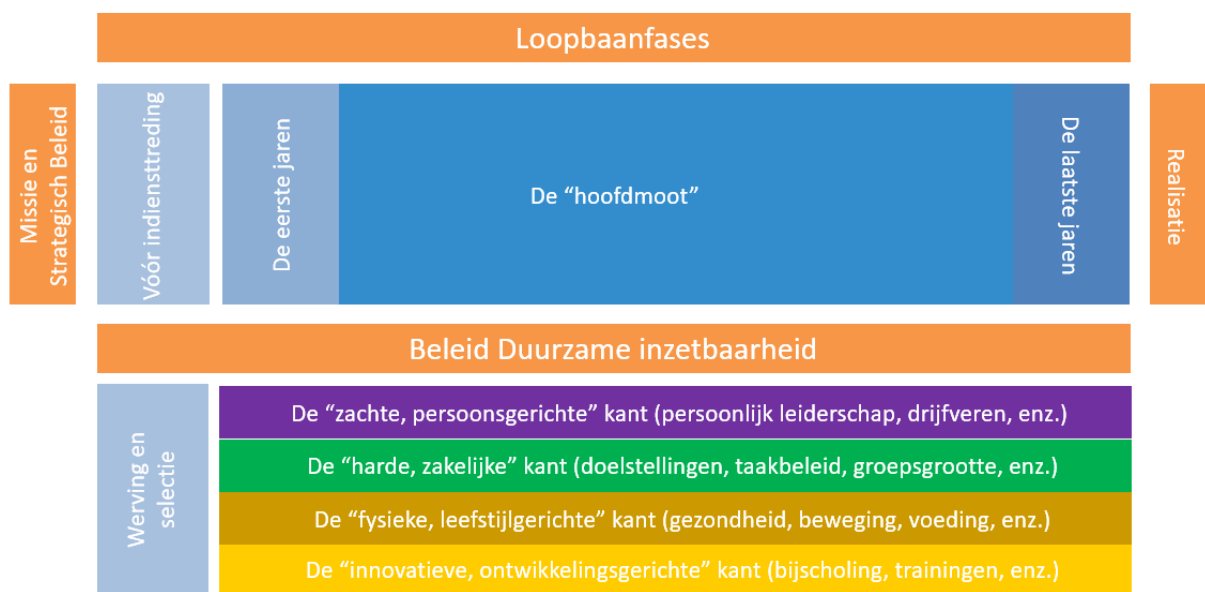
Als er signalen over mogelijk disfunctioneren van een medewerker zijn, kan dit leiden tot een beoordelingstraject dat los staat van de reguliere gesprekkencyclus. Ook nieuwe medewerkers doorlopen een beoordelingstraject. In een beoordelingstraject komen dezelfde onderwerpen aan bod als in de reguliere gesprekkencyclus. De te beoordelen collega is ook dan aan zet om zijn/haar beeld van de onderwerpen die in het gesprek aan bod komen te onderbouwen. De leidinggevende zal echter ook zelf informatie verzamelen en die meewegen in de beoordeling.



## 7.2 Duurzame inzetbaarheid

### 7.2.1 *Model duurzame inzetbaarheid*

Het duurzame inzetbaarheidsbeleid van VOBO richt zich per loopbaanfase op de “zachte, persoonsgerichte” kant, de “harde, zakelijke” kant, de “fysieke, leefstijlgerichte” kant en de “innovatieve, ontwikkelingsgerichte” kant:



Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de medewerker om te zorgen voor zijn/haar duurzame inzetbaarheid. Dat is een continu doorlopend proces. Het is de verantwoordelijkheid van de school om beleid te ontwikkelen en te voeren dat de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevordert en ondersteunt.

### 7.2.2 *Levensfasebewust personeelsbeleid*

Daarnaast hanteert VOBO een levensfasebewust personeelsbeleid welke een aanvullend onderdeel is op het beleid duurzame inzetbaarheid. Het biedt medewerkers in specifieke levensfasen de mogelijkheid om keuzes te maken die op een positieve manier bijdragen aan hun duurzame inzetbaarheid. Het levensfasebewust personeelsbeleid binnen VOBO bestaat uit het levensfasebewust personeelsbeleid op basis van de CAO VO en een aanvullend beleid op VOBO-niveau.

### 7.2.3 *Diversiteit van personeel*

We zetten de komende jaren in op het creëren van een personeelsbestand, waarmee we op organisatieniveau een goede afspiegeling van de samenleving zijn. In verband hiermee zetten we ook in op diversiteit (o.a. gender, etniciteit) en balans (m/v, leeftijd).





## 8 Ouder- en leerlingparticipatie

Op VOBO scholen worden ouders en leerlingen op verschillende manieren bij het onderwijs betrokken om zodoende de ouder- en leerlingparticipatie te stimuleren. Via de MR en verschillende overlegorganen denken ouders en leerlingen mee over beleidspunten binnen de stichting en werken zij mee aan onderzoek naar tevredenheid en kwaliteit. De verschillende overlegorganen worden hieronder kort toegelicht. In de schoolgids is uitgebreidere informatie te vinden.

### 8.1 Ouders

#### 8.1.1 *Medezeggenschapsraad*

De medezeggenschapsraad (MR) is samengesteld uit leden van het personeel, ouders en leerlingen. De raad is bevoegd om alle aangelegenheden die de school betreffen te bespreken, voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

#### 8.1.2 *Oudervereniging Heerbeek College*

Op het Heerbeek College is een oudervereniging actief. Deze oudervereniging heeft als doelstelling de samenwerking tussen de ouders en directie en medewerkers van de school te bevorderen. De vereniging functioneert onder verantwoordelijkheid van een bestuur (voorzitter, secretaris, penningmeester) en overlegt en organiseert samen met een directielid en medewerker van de school zaken zoals: Ouderavonden en activiteiten, algemene onderwijskundige- en organisatorische zaken, specifieke vraagstukken.

Ter bevordering van de samenwerking tussen ouders en de school onderhoudt het bestuur een kwaliteitendatabank. Aan ouders wordt gevraagd om hun expertise en kwaliteiten door te geven. Indien vanuit de school, bijvoorbeeld bij de organisatie van de Heerbeekweek, behoefte bestaat aan die expertise en/of kwaliteit dan worden de betreffende ouders en school met elkaar in contact gebracht om te kijken of er een match gemaakt kan worden.

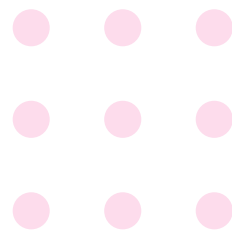
Tot slot heeft de oudervereniging contact met klankbordouders.

#### 8.1.3 *Ouderraad Kempenhorst College*

Op het Kempenhorst College is een ouderraad aanwezig welke bestaat uit ouders en een vertegenwoordiging vanuit de school. Het doel van de raad is, namens alle ouders, contacten te onderhouden met de schoolleiding over de school als opvoedings- en leerinstituut. Naast advisering van de schoolleiding, assisteert de raad ook bij allerlei activiteiten.

#### 8.1.4 *Klankbordouders Heerbeek College en Kempenhorst College*

Zowel het Kempenhorst College als het Heerbeek College hebben actieve klankbordgroepen. Tijdens de infoavonden, aan het begin van het schooljaar, kunnen ouders zich voor deze klankbordgroepen opgeven. De ouders die deel uitmaken van deze klankbordgroepen worden 'klankbordouders' genoemd. De klankbordouders komen ongeveer vier maal per jaar bijeen onder leiding van de teamleider en/of de leerlingcoördinator om met elkaar te praten over zaken die hen bezig houdt en ervaringen te delen over het onderwijs aan hun kinderen.



## 8.2 Leerlingen

### 8.2.1 *Leerlingenraad*

De beide vestigingen van VOBO-scholen hebben een actieve leerlingenraad die zich inzet voor de activiteiten die op beide scholen worden georganiseerd. De leerlingenraad is actief bij het organiseren van buitenschoolse activiteiten, zorgt voor de afvaardiging van de geleding leerlingen in de Medezeggenschapsraad en komt op voor de belangen van de leerlingen bij directievergaderingen. De leerlingenraad heeft nauwe banden met het Landelijk Actie Komitee Scholieren (LAKS) en is van die organisatie een gecertificeerd lid. De leerlingenraad wordt door twee docenten en een teamleider gecoördineerd.

### 8.2.2 *Denktank*

Daarnaast is op het Kempenhorst College een ‘denktank’ waaraan leerlingen deelnemen. Deze denktank is een adviesorgaan voor de directie en het management van. Deze leerlingen worden betrokken bij het uitstippelen van het onderwijsbeleid, denken mee over algemene schoolzaken en de processen richting onderwijsvernieuwing.

### 8.2.3 *Klassenvertegenwoordiging*

Per klas wordt een klassenvertegenwoordiger gekozen met eventueel een assistent. Deze brengt namens de klas de docenten op de hoogte als er zaken zijn die namens de klas uitgesproken moeten worden. De klassenvertegenwoordigers zijn een klankbord voor de leerlingenraad. Dit houdt in dat de klassenvertegenwoordigers met leden van de leerlingenraad vergaderen en hen informatie geven. Bij afwezigheid van docenten informeert de klassenvertegenwoordiger bij de afdelingsleiding en bij ziekte voert de klassenvertegenwoordiger de regie bij het contact met de zieke leerling.

### 8.2.4 *Alumnibeleid*

Hoe onze leerlingen het doen binnen het vervolgonderwijs is voor ons een belangrijke informatiebron over de kwaliteit van onze opleidingen. We willen in de toekomst afgestudeerden meer betrekken bij onder andere de voorlichting, de evaluatie van ons onderwijs en de oriëntatie op vervolgoopleidingen en de arbeidsmarkt. De komende beleidsperiode gaan we actief aan de slag met het ontwikkelen van een alumnibeleid.



## *9 Identiteitscommissie*

De identiteit van de stichting is verwerkt in de missie, visie en kernwaarden en binnen de verschillende focusgebieden van het strategisch beleidsplan. De verantwoordelijkheid voor de identiteit valt onder het bestuur en wordt besproken in een overlegorgaan bestaande uit een van de teamleiders en twee docenten levensbeschouwing/filosofie. Zij zien er op toe dat de stichting een platform biedt waar middels verhalen de identiteit zichtbaar wordt en kan worden gedeeld en doorgegeven.

## *10 Sponsorbeleid*

Bij de Stichting VOBO-scholen is geen sprake van aanvaarding van materiele en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage