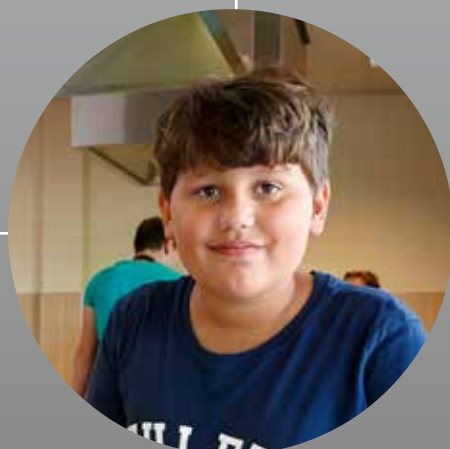




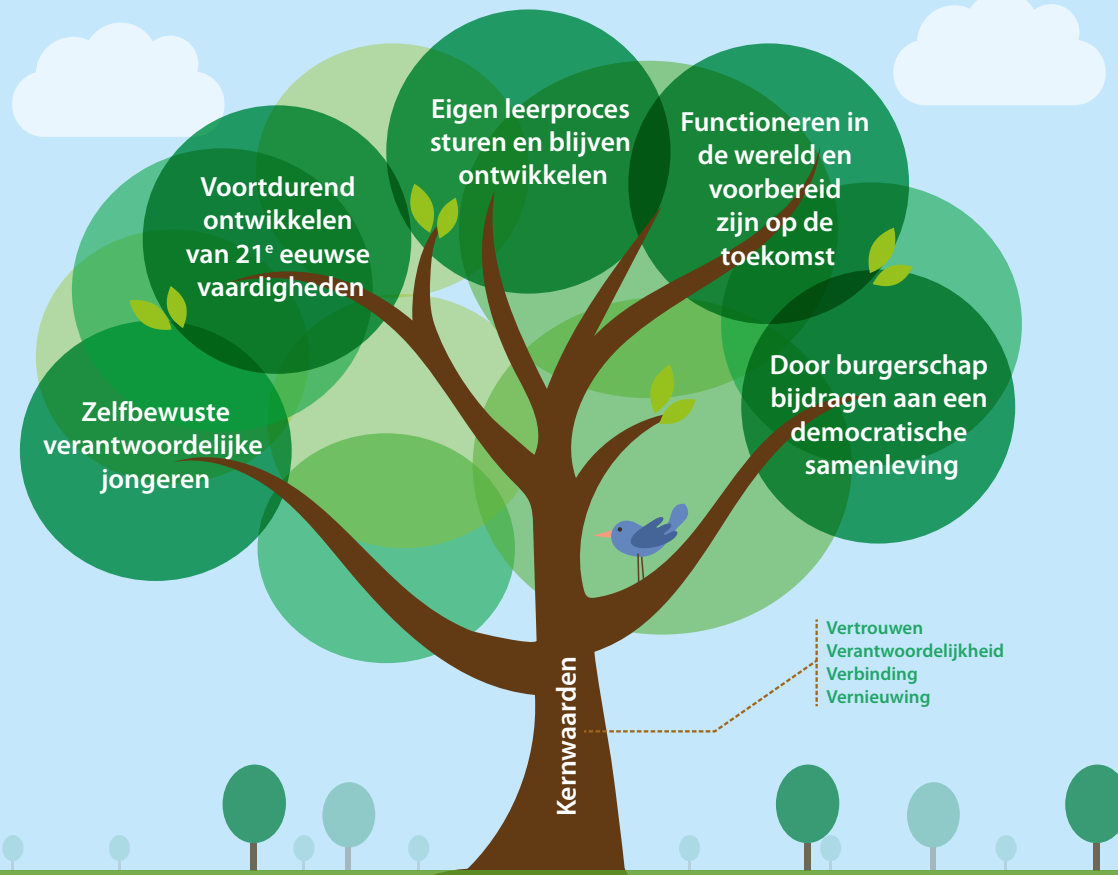
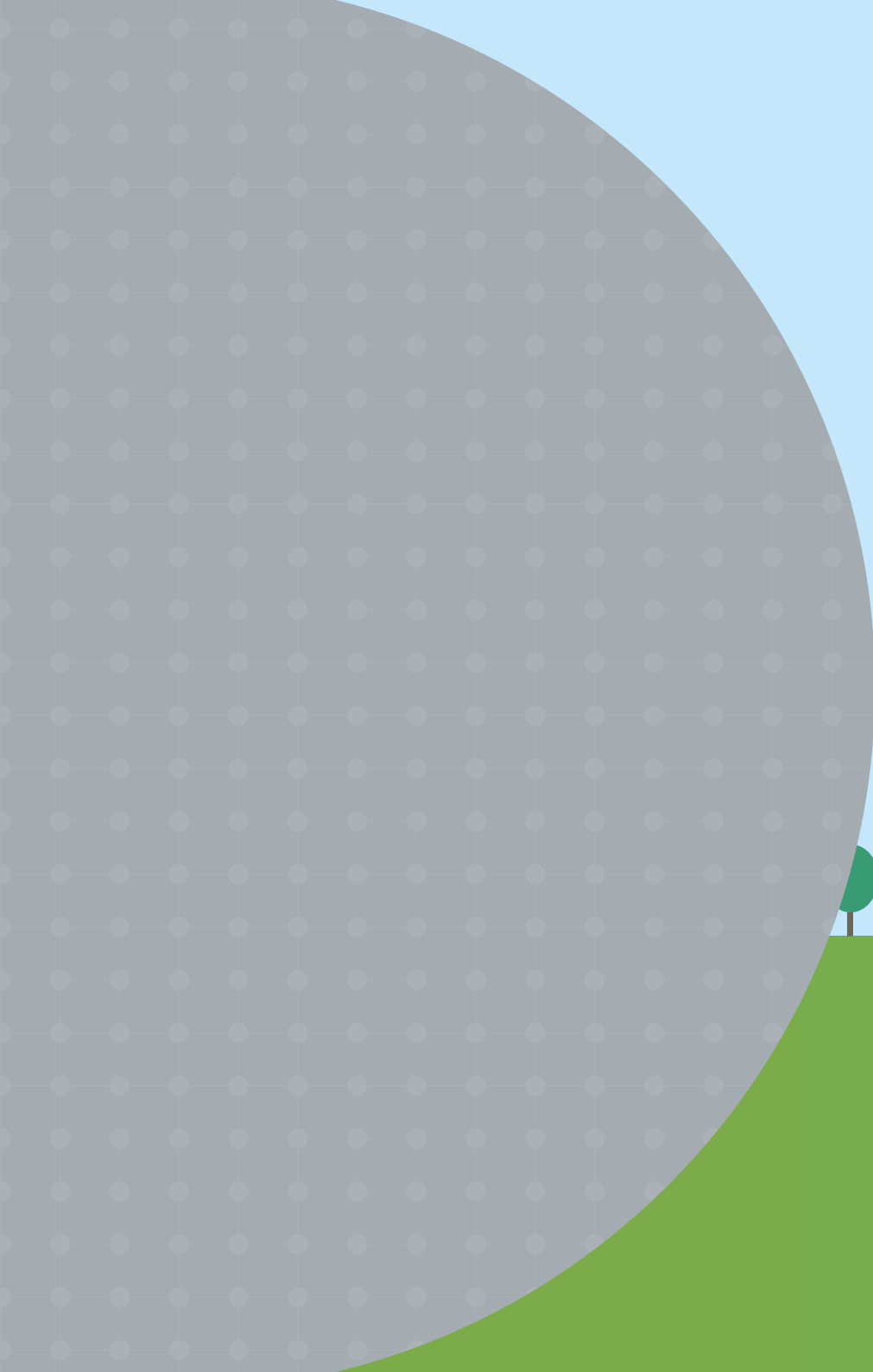
Strategisch Beleidsplan

Voortgezet Onderwijs
Best-Oirschot



Inhoud

Ons verhaal	4
Ambitie 1: Onderwijs voor de toekomst	6
Ambitie 2: Onze maatschappelijke opdracht	10
Ambitie 3: Intensieve partnerschappen	12
Ambitie 4: Kwalitatief goed onderwijs	14
Ambitie 5: Professionele medewerkers	16
Ambitie 6: Veerkrachtige en duurzame organisatie	20
Zo gaan we verder	22



D U U R Z A A M H E I D

Betrokken en professionele medewerkers

Toekomstbestendige financiën en bedrijfsvoering

Leerlinggericht onderwijs

Veilig en stimulerend pedagogisch klimaat

Ons verhaal

V.O. Best-Oirschot bestaat uit twee vestigingen: het Kempenhorst College te Oirschot en het Heerbeek College te Best. Tezamen bieden we een bijna volledig aanbod op het gebied van voortgezet onderwijs voor leerlingen uit de regio Best en Oirschot. V.O. Best-Oirschot wil van en voor deze regio zijn. We bevinden ons in een innovatieve regio, de Brain-port regio. De Brainport regio 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.

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 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.

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.



Heerbeek
College



Kempenhorst
College

VOORTGEZET ONDERWIJS BEST-OIRSCHOT

Ambitie 1:

Onderwijs voor de toekomst

Individualisering, technologische ontwikkelingen, digitale innovatie en internationalisering: ontwikkelingen om ons heen gaan razendsnel. In een snel veranderende wereld is het onmogelijk te voorspellen hoe de wereld er over 10 jaar uitziet. We kunnen leerlingen om die reden geen oplossingen meegeven die werkbaar zijn voor problemen van de toekomst. Wel kunnen we 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. Wij denken dat dit kan door onderwijs waarin leerlingen vertrouwen ontwikkelen dat het haalbaar is een bijdrage te leveren aan collectief welzijn en duurzame ontwikkeling - voor zichzelf, voor anderen en voor de omgeving. Waarin leerlingen open staan voor verschillen en we nieuwe duurzame waarden creëren. En waarin leerlingen een houding ontwikkelen waarin ze verantwoordelijkheid nemen, zich bewust zijn van de relevantie om bij te blijven, kritisch zijn en daar ook naar handelen.

We willen een andere invalshoek realiseren door het creëren van (nieuwe) waarden die passen bij een duurzame toekomst. Wij willen leerlingen verantwoordelijkheid bijbrengen, voor zichzelf, hun omgeving en de toekomst. In ons onderwijs gaan leerlingen onder andere aan de slag met (kritische) vragen stellen, samenwerken met anderen en buiten vaste kaders (out of the box) denken. Door leerlingen verantwoordelijkheid bij te brengen ontwikkelen ze een sterk moreel bewustzijn. Op die manier voelen leerlingen zich verantwoordelijk voor eigen acties, kunnen ze reflecteren en samenwerken met anderen en respecteren ze andere mensen, hun omgeving en de planeet. Een empathisch vermogen en respectvol kunnen samenleven, zien we als belangrijke vaardigheden voor het kunnen overbruggen van tegenstellingen.

Leerlingen worden in ons onderwijs meer actief betrokken bij het opbouwen van hun kennis en ervaring. Dit doen we door leerlingen autonomie, verantwoordelijkheid en eigenaarschap over hun leerproces te geven en extra uitdaging en ruimte te creëren voor de ontdekking en ontwikkeling van talenten.

Dit realiseren we door flexibiliteit en keuzevrijheid in het onderwijs-

programma in te bouwen. Het uitgangspunt is dat leerlingen een deel van het onderwijs zelf kunnen invullen op basis van ambities, interesses en kwaliteiten. Leerlingen worden bij hun leer- en keuzeproces intensief begeleid door een leercoach. We zetten sterk in op extra talentontdekking- en ontwikkeling en het laten uitgroeien van leerlingen tot zelfbewuste jongeren die hun leerproces kunnen sturen, zich persoonlijk ontwikkelen en eigen keuzes kunnen maken.

Waar staan we?

De basis van het onderwijs en de leerlingbegeleiding zijn ruimschoots op orde. De afgelopen jaren hebben we een gevarieerd en uitdagend onderwijsaanbod gerealiseerd, waarin leerlingen gedeeltelijk eigen keuzes kunnen maken. Leerlingen die dat willen kunnen in ons onderwijs extra uitdaging krijgen door het volgen van extra vakken of programma's. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen bij ons extra ondersteuning en begeleiding. We hebben de eerste stappen gezet naar meer maatwerk en eigenaarschap in ons onderwijs. Als het gaat om duurzaamheid, dan constateren we dat het thema aan bod komt bij verschillende projecten en vakken, maar dat een visie op duurzaamheid en de integratie daarvan in het huidige onderwijsaanbod verder ontwikkeld moet worden.



Wat gaan we doen?

Breed en interdisciplinair onderwijs

- Onderdeel van het curriculum is de aandacht voor duurzaamheid. Alle leerlingen krijgen daar in ons onderwijs mee te maken. Waardeontwikkeling en gedragingen die passen bij een duurzame manier van leven krijgen daarmee in ons onderwijs een plek. De school neemt hierin het voortouw, ook door de bedrijfsvoering te verduurzamen. De leraar neemt hierin een voorbeeld(rol): hij / zij draagt (nieuwe) waarden over die passen bij een duurzame samenleving en toekomst. De school is daarmee een oefenplaats voor leerlingen. Op die manier leren leerlingen hoe ze duurzaam moeten handelen en waarom dat belangrijk is.
- 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 extracurriculaire 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. De leer- en ontwikkelingsresultaten van leerlingen worden vooral gevolgd om het didactische proces en het leerproces van leerlingen te optimaliseren. Er wordt zo gereflecteerd op het handelen van de leerling, de leraar en het onderwijsteam. Summatieve toetsing wordt ingezet om te toetsen of is voldaan aan de leerdoelen per vak. Er wordt een overkoepelend toetsbeleidsplan ontwikkeld, dat richtinggevend zal zijn voor de toetsing en (school)examinering in de afdelingen.

- De komende beleidsperiode gaan we actief aan de slag met brede vorming. In alle leerwegen krijgen leerlingen te maken met 21ste-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. Als die mogelijkheid er is, benutten we die.
- Alle afdelingen hebben een eigen onderscheidend onderwijskundig profiel dat past binnen het kader van dit strategisch beleidsplan.

Persoonlijk contact

- In ons onderwijs werken we met leercoaches. De leercoach coacht leerlingen bij hun leerproces, begeleidt de leerling bij het keuzeproces en in de ontwikkeling naar meer eigenaarschap over het leerproces. We hebben specifieke aandacht voor de kwaliteit van de contactmomenten en de relatie tussen de leercoach en de leerling.

Leeromgevingen

- We onderzoeken de mogelijkheden van gevarieerde groepeeringsvormen. Denk hierbij aan groepsgrootte, bijvoorbeeld 1 - 60, en samenstelling, bijvoorbeeld leerjaren en richtingen door elkaar.
- We geven vorm aan blendend leren. Daarmee combineren we de beste aspecten van contactonderwijs en online onderwijs.



Ambitie 2:

Onze maatschappelijke opdracht

Door de digitalisering en technologisering staan we meer dan ooit met elkaar in verbinding. We verplaatsen ons gemakkelijk over landsgrenzen. In onze regio werken mensen vanuit de gehele wereld aan bijvoorbeeld High Tech (inclusief maakindustrie), technische innovatie en design. Het kunnen verbinden met mensen van anderstalige en andere culturele achtergronden is voor medewerkers en leerlingen van V.O. Best-Oirschot in meer of mindere mate een realiteit. Tegelijkertijd zien we dat de democratische participatie daalt, dat groepen mensen tegenover elkaar komen te staan of niet meer aan kunnen sluiten (tweedeling). Een goed functionerende maatschappij wordt echter gevormd door goed toepassen en delen van de kennis en vaardigheden en door actieve betrokkenheid van burgers, solidariteit, verbinding en rechtvaardige verdeling.

In een regio (en wereld) die steeds internationaler en multicultureler wordt en waarin veel nadruk ligt op individualisme en individuele prestaties, zoeken we ook duidelijk naar sociale verbondenheid en relaties. We zien het als onze opdracht om in het onderwijs te oefenen met democratisch gedrag en een democratische houding. In ons onderwijs creëren we mogelijkheden voor leerlingen om internationale competenties te ontwikkelen, zodat ze in de toekomst effectief kunnen samenwerken in een internationale context, in onze regio of elders. Diversiteit zien we als waardevol voor alle leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs. In onze organisatie willen we daarom zoveel mogelijk een afspiegeling van de samenleving zijn. 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.

Waar staan we?

Het onderwijsaanbod met betrekking tot actief burgerschap is op onze scholen over het algemeen ruim en divers. Wel zien we dat de

uitwerking verschilt per locatie en opleiding. Onze ambitie is om burgerschap te verbinden vanuit een visie en te integreren in beleid en de bestaande structuur in de school. 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.

Wat gaan we doen?

(Wereld)burgerschap

- In ons onderwijs leiden we leerlingen op tot verantwoordelijke en goede (wereld)burgers. Onderdeel daarvan is dat leerlingen open staan voor verschillen en overeenkomsten tussen groepen mensen, verschillende culturen waarderen en zich verantwoordelijk voelen voor maatschappelijke vraagstukken. 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. Initiatieven die behoren bij (wereld)burgerschap worden bovendien gestimuleerd en gewaardeerd.

- 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).

Internationaal competent

- In de komende beleidsperiode ontwikkelen we een concrete visie over wat we onder internationale en interculturele competenties verstaan. De visie wordt vertaald in onze opleidingen.
- De leerdoelen zijn in de toekomst geïnternationaliseerd. Dit betekent dat alle opleidingen van internationale en interculturele aspecten zijn voorzien. Daarmee wordt internationalisering integraal onderdeel van het leerproces. De activiteiten dragen eraan bij dat alle leerlingen (ook leerlingen die niet deelnemen aan internationale reizen) onze school internationaal competent verlaten. Daar hoort ook bij dat we in alle leerwegen uitwisselingsprogramma's en deelname aan internationale wedstrijden stimuleren. Bovendien bekijken we de mogelijkheid om de (digitale) samenwerking met leerlingen van scholen uit andere landen vorm te geven. Op deze manier geven we vorm aan 'internationalisation at home'.

Identiteit

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

Een passende plek

- We zorgen ervoor dat iedere leerling in deze regio een passende plek in het voortgezet onderwijs krijgt. We streven ernaar, daar waar dat mogelijk is, dat die plek voor zo veel mogelijk leerlingen in onze school is. Waar niet wij maar andere scholen in de regio de beste plek bieden, zorgen we er voor dat de leerling daar terecht kan. Gezamenlijk met het samenwerkingsverband voor passend onderwijs, realiseren we een dekkend onderwijs- en ondersteuningsaanbod.



Ambitie 3:

Intensieve partnerschappen

Industrieën en sectoren vloeien samen. Grote en kleine steden in Brabant ontwikkelen zich tot een regionaal systeem waarin verschillende disciplines geïntegreerd zijn. Kennis, creativiteit en dienstverlening staan in het innovatieve Brabant centraal. Tegelijkertijd zien we dat talentvolle jongeren wegtrekken uit onze regio en zich elders vestigen om te wonen en werken. Bovendien merken we dat de motivatie van leerlingen voor onderwijs in het algemeen, in vergelijking met andere landen, relatief laag is. Meer dan ooit ziet V.O. Best-Oirschot het belang de verbinding te zoeken met partners in de omgeving.

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. Op die manier houden we het onderwijs contextrijk en innovatief. Daardoor begrijpen leerlingen waarom ze leren wat ze moeten leren en komen leerlingen in aanraking met interdisciplinaire vraagstukken uit de praktijk. We trachten daarmee leerlingen meer te motiveren voor ons onderwijs. 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.

Waar staan we?

De afgelopen periode is flink geïnvesteerd in contextueel onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn het Brainport onderwijs op het Heerbeeck

College en het buitenschools leren en het projectonderwijs op het Kempenhorst College. We werken samen met andere scholen voor voortgezet onderwijs. Dat doen we vooral in het netwerk van ORION-scholen. 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.

Wat gaan we doen?

Samenwerking met partners

- Het onderwijs wordt nog meer contextueel vormgegeven. Dit betekent dat we de leerdoelen verbinden met de realiteit in onze omgeving. Op die manier krijgt een situatie of probleemstelling voor leerlingen daadwerkelijk betekenis. Met ons onderwijs trachten we op die manier leerlingen meer te motiveren. Bovendien houden we de lesinhouden op deze manier contextrijk en innovatief.
- 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 ver-

zorgen in onze scholen. Hiermee versterken we het beleid rondom loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB).

- 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 denken dan bijvoorbeeld aan gezamenlijke vakoverstijgende projecten. De samenwerking met regionale bedrijven en organisaties wordt mede georganiseerd door het Career Center en het bureau buitenschools leren.
- We bevorderen samenwerking en uitwisseling tussen vestigingen, afdelingen en teams. Dat doen we ondermeer door middel van VOBO-brede initiatieven.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor de samenwerking met regionale onderwijsinstellingen, zowel met het primair onderwijs als het vervolgonderwijs. Hieronder valt bijvoorbeeld het opzetten van modules met het vervolgonderwijs of de inrichting van tienercolleges (10-14 scholen).
- We werken aan het imago van het vmbo, specifiek de beroepsoriënterende opleidingen. Dit doen we gezamenlijk met partner vmbo-scholen, regionale onderwijsinstellingen, bedrijven en organisaties.
- We geven een impuls aan het techniekonderwijs door middel van het programma Sterk Techniekonderwijs. Dit doen we gezamenlijk met andere scholen voor voortgezet onderwijs. Onderdeel daarvan is het inventariseren welke technische (keuze)vakken we gezamenlijk met partnerscholen en regionale bedrijven en instellingen kunnen vormgeven.

Ambitie 4:

Kwalitatief goed onderwijs

Leerlingen hebben bij ons recht op kwalitatief goed onderwijs. Dat is ons hoogste doel. 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.

Wij zijn ambitieus. Als organisatie zijn we flexibel en wendbaar: we blijven meebewegen met maatschappelijke ontwikkelingen en bieden stimulerend en uitdagend kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor leerlingen in onze regio. Meer dan voorheen willen we onze eigen ambities formuleren als het gaat om de kwaliteitsgebieden onderwijsproces en -resultaat en schoolklimaat. De inspectienormen zien we daarbij als een ondergrens. Bovendien vinden we het belangrijk om aandacht te hebben voor (prestatie)verschillen tussen groepen leerlingen in het onderwijs.

De informatie die we verkrijgen uit zelfevaluatie en in- of externe onderzoeken wordt onder andere ingezet om na te gaan of (strategische) doelstellingen worden bereikt, voor het formuleren van nieuw beleid en voor verbeteracties. Bovendien gebruiken we de informatie om verantwoording af te leggen aan externe partijen. We combineren 'harde' resultaten, zoals cijfers uit ons managementsysteem, met de 'zachte' resultaten, zoals de informatie die we verkrijgen uit panelgesprekken en interviews en uit het ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoek. De resultaten gebruiken we als aanleiding tot dialoog.

Waar staan we?

Als gevolg van vernieuwend, motiverend en uitdagend onderwijs behalen we al jaren goede onderwijsprestaties. Dit zien we terug als we onze prestaties vergelijken met het landelijke gemiddelde: we behoren geregeld tot de 25% best presterende scholen uit Nederland. We streven er dan ook naar onze huidige goede prestaties te consolideren en uit te bouwen.

Wat gaan we doen?

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: daarmee valt of staat immers goed onderwijs. 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. We investeren bovendien verder 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. Denk bijvoorbeeld aan de verschillen tussen jongens en meisjes als het gaat om studiekeuze- en resultaat.
- 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. We willen in de toekomst afgestudeerden meer betrekken bij onder andere de voorlichting, de evaluatie van ons onderwijs en de oriëntatie op vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt. De komende beleidsperiode gaan we actief aan de slag met het ontwikkelen van een alumnibeleid.
- We hebben aandacht voor basisvaardigheden als lezen en rekenen.

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. Dit betekent dat we aan ieder niveau een set sturingsindicatoren toekennen. De eindverantwoordelijke per beslissingsniveau is verantwoordelijk voor het bespreken van de indicatoren met de betrokkenen.



Ambitie 5:

Professionele medewerkers

We blijven langer gezond, we worden ouder en we werken langer door. Veel werknemers lukt het om in gezondheid en vitaliteit duurzaam inzetbaar te blijven. Maar dit is niet vanzelfsprekend. 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. Leerlingen herinneren zich goede leraren in de eerste plaats als persoon, bijvoorbeeld door zijn/haar vertrouwen, passie en bevologenheid voor het onderwijs. Het onderwijswerk, is naast professioneel, dus 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.

De cultuur in een schoolorganisatie heeft een belangrijke invloed op de omgang met leerlingen en daarmee op de kwaliteit van het onderwijsproces. In onze organisatie vinden we het professioneel als je je eigen werk en de resultaten daarvan of dat van een collega bespreekbaar maakt, om ervan te leren of om elkaars critical friend te zijn. Onderwijs geef je immers niet alleen, maar gezamenlijk vorm. We hebben dan ook hoge, maar reële, verwachtingen van elkaar. We streven naar een 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 begreund." De kernwaarden, verantwoordelijkheid, vertrouwen, verbinding en vernieuwing, worden organisatiebreed gedeeld. Dat vraagt om schoolleiders die de waarden vertegenwoordigen en die hun teamleden inspireren, motiveren, ondersteunen en vertrouwen geven en bovendien zichtbaar eindverantwoordelijkheid dragen.

Voor het bereiken van organisatie-, maatschappelijke-, en persoonlijke doelstellingen zijn concrete activiteiten die gericht zijn op management van arbeid en personeel essentieel. Het succes van onze organisatie, is immers afhankelijk van de inzetbaarheid, de betrokkenheid en de resultaten van de medewerkers. Een belangrijke rol zien we weggelegd voor persoonlijk leiderschap. Het gaat om de vaardigheid waarin medewerkers in staat zijn richting te geven aan de eigen ontwikkeling en te weten hoe doelen bereikt kunnen worden door de inzet van persoonlijke kwaliteiten en talenten. Op die manier blijven medewerkers duurzaam inzetbaar.

Waar staan we?

Als uitwerking van het strategisch beleid is de organisatiestructuur in 2016 gewijzigd. De kern wordt gevormd door onderwijsteams, onder leiding van een teamleider. Een driehoofdige directie is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de school, op basis van een portefeuillevverdeling. De bestuurder/algemeen directeur neemt deel aan het directieoverleg. 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. Daar zijn we trots op. We vinden het belangrijk om kwalitatief goede en enthousiaste medewerkers te behouden. In de komende beleidsperiode komt er dan ook meer aandacht voor het loopbaanperspectief voor medewerkers op alle niveaus.

Wat gaan we doen?

Lerende cultuur

- We ontwikkelen een strategisch HRM-beleid. Daarmee komt er meer aandacht voor medewerkers op het gebied van ambities, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief. Daar hoort ook bij dat we gaan onderzoeken wat de loopbaanwensen-en mogelijkheden van het onderwijs ondersteunend personeel zijn. Er komen middelen en er wordt ruimte gecreëerd om strategisch HRM-beleid de komende tijd de aandacht te geven.
- 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. Om dit te bereiken is er onder andere een Management Development-traject voor leidinggevend gestart.
- Van alle medewerkers verwachten we dat ze vanuit persoonlijke verantwoordelijkheid werken aan hun eigen inzetbaarheid. Leidinggevend nemen hierin het voortouw: zij zijn hierin een inspirerend voorbeeld.
- In onze organisatie komt er continue aandacht voor het gesprek tussen medewerker en diens leidinggevende. Persoonlijke aandacht staat bij dit gesprek centraal en er wordt gezorgd voor tijd en een goede context. 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.

We bevorderen zowel interne uitwisseling, op het niveau van teams, afdelingen, locaties en vaksecties, als externe uitwisseling, zoals de uitwisseling die plaatsvindt in onze netwerken zoals ORION.

- Er worden doelgerichte maatregelen genomen om duurzame inzetbaarheid te versterken. Deze liggen o.a. op het gebied van ARBO, verzuimprocedures en leiderschap.

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". Onderdeel daarvan is de verdere ontwikkeling van professioneel gedrag en communicatie.
- Vanuit de gedachte dat cultuur-en organisatieverandering wederzijds afhankelijk zijn, geven we ook verder vorm aan de organisatiestructuur. Dit doen we door kaders voor directieleden, teamleiders en teams te verhelderen. Het gaat dan bijvoorbeeld over de opdracht, rollen en taken. We hebben duidelijke rolbeschrijvingen en passen die toe.
- 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.



Ambitie 6:

Veerkrachtige en 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.

Door minder financiële ruimte zoeken we de komende periode naar slimme samenwerkingsrelaties met onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners in de omgeving, bijvoorbeeld als het gaat om het creëren en behouden van een uitdagend onderwijsaanbod en het slim en efficiënt inrichten van de ondersteunings- en begeleidingsstructuur. We maken bovendien keuzes over welke activiteiten we anders organiseren en welke activiteiten we wel en niet meer doen. Door doelgericht beleid te voeren op het gebied van kwaliteit, onderwijs- en begeleidingsaanbod, personeel, financiën, facilitaire zaken, PR en samenwerking blijft in de periode van leerlingendaling de continuïteit gewaarborgd. Daarnaast wil V.O. Best-Oirschot inspireren als het gaat om een duurzame bedrijfsvoering.

Waar staan we?

De afgelopen jaren hebben we een stevige, solide basis gecreëerd waarop we de komende jaren kunnen voortbouwen. We behalen goede resultaten, onze leerlingen en hun ouders zijn tevreden, we hebben talentvol en enthousiast personeel en we hebben geïnvesteerd in gebouwen, leeromgevingen en andere faciliteiten. Onze regio staat bekend om zijn hightech systems- en agrofoodsector en behoort tot de innovation leaders. De uitgangspositie voor V.O. Best-Oirschot blijft dus gunstig. Om continuïteit te kunnen blijven borgen, realiseert V.O. Best-Oirschot onder andere een project 'VOBO toekomstbestendig'.

Wat gaan we doen?

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. Een voorbeeld hiervan is dat we de samenwerking met andere scholen verkennen indien dit zou kunnen leiden tot meer kwaliteit of efficiëntie.
- Er is voortdurend een flexibele personeelsschil die afgestemd is op leerlingprognoses. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband proberen we zo vroeg mogelijk uitsluitel te geven over hun loopbaanperspectief.
- We streven naar een jaarlijks sluitende exploitatie. Middelen uit het vermogen worden conform de meerjarenbegroting alleen incidenteel en voor specifieke doelen en resultaten ingezet. Als kader hanteren we het kunnen blijven bieden van aantrekkelijk, vernieuwend en kwalitatief goed onderwijs voor leerlingen uit onze regio. We behouden het wervingsgebied en het belangstellingspercentage.
- We hanteren de criteria van de overheid omtrent solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit. De verantwoording richting in- en externen is op orde.

- Er is een meerjarenschoolplan, een meerjarenbegroting en een meerjarenformatieplan.
- V.O. Best-Oirschot bekijkt opnieuw haar overhead- en coördinatie-taken. De ondersteunende organisatie is aangepast aan de schaal-grootte, zodanig dat er zoveel mogelijk geld overblijft voor het primaire proces. De ondersteuning wordt zo efficiënt en effectief mogelijk georganiseerd.
- V.O. Best-Oirschot wil een Rijnlandse organisatie zijn en implementeert het gedachtegoed daarvan.

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.

Zo gaan we verder

Onze activiteiten worden op de eerste plaats bepaald door wet- en regelgeving. Daarbinnen en daarnaast hebben we onze eigen verantwoordelijkheid. Hoe we dat in de komende jaren invullen, is vastgelegd in dit strategisch beleidsplan. Het strategisch beleidsplan geeft richting, kader en houvast voor de activiteiten in de komende vijf jaren en geeft weer welke strategische doelstellingen we nastreven. Onze ambities staan erin en alle plannen en activiteiten in de komende beleidsperiode geven hier uitvoering aan en passen binnen de kaders van het strategisch beleid. Een strategisch beleidsplan leent zich niet voor een gedetailleerde uitwerking van activiteiten en projecten maar ligt aan de basis daarvan. Hoe de doelstellingen bereikt worden en welke activiteiten en projecten daartoe in de organisatie worden georganiseerd zal worden uitgewerkt in schoolbrede beleidsplannen, team-/afdelingsplannen en projecten. Uiteraard wordt hierbij de medezeggenschap actief betrokken. Over de voortgang van het strategisch beleidsplan rapporteren we jaarlijks in het jaarverslag. Bovendien leggen we horizontaal en verticaal verantwoording af over het realiseren van onze doelstellingen. Onze financiële mogelijkheden bepalen in grote mate het tempo en de mate waarin we uitvoering kunnen geven aan dit plan.

In de afgelopen jaren hebben we o.a. in de vorm van de “Expeditieprojecten” ervaring opgedaan met projectmatig werken, het toepassen van PDCA-cycli (Plan-Do-Check-Act) en innoveren en implementeren. Deze manier van vernieuwen en verbeteren zetten we voort.

Het strategisch beleidsplan is tot stand gekomen in samenwerking met vele in- en externe betrokkenen: medewerkers, leerlingen, medezeggenschap en diverse belanghebbenden en andere betrokkenen in onze omgeving. De toekomst van ons onderwijs maken we immers niet alleen, maar in interactie met onze omgeving. Wij zijn ervan overtuigd dat dit heeft geleid tot een onderbouwd plan voor de toekomst.

Op koers

In het strategisch beleidsplan 2020-2025 zijn ambities geformuleerd op het gebied van onderwijs, personeel en organisatie. In de komende periode wordt een checklist opgesteld, waarin een aantal items is opgenomen om de voortgang van het strategisch beleidsplan in kaart te brengen. Halverwege de beleidsperiode evalueren we het strategisch beleidsplan op voortgang en bekijken we of eventuele bijstelling nodig is (mid-term review). Aan het eind van 2024 stellen we, net als aan het einde van de vorige beleidsperiode een eindevaluatie op.

Tijdens de beleidsperiode tot 2025 denken we na hoe het onderwijs er in de verdere toekomst uit moet zien. Daarmee schetsen we de contouren van een doorlopende meerjarige ontwikkeling.

HEERBEECK JUNIOR COLLEGE





Heerbeek
College



Kempenhorst
College

VOORTGEZET ONDERWIJS BEST-OIRSCHOT