



Schoolplan 2022-2026

Lekpoort College

Instemming MR op 1-7-2022

Inhoud

1	1 Inleiding	3
1.1	Gegevens van de school en het bestuur	3
1.2	Totstandkoming Schoolplan 2022-2026	3
	Uitvragen en verkennen van relevante thema's	3
	Vier thema's – onze stip op de horizon	3
1.3	Leeswijzer	4
2	2. Onderwijs, personeel en kwaliteit	5
2.1	Onderwijskundig beleid	5
2.2	Personeelsbeleid	6
2.2.1	Algemeen	6
2.2.2	Bevoegd en bekwaam personeel	6
2.2.3	Personeel en onderwijskundig beleid	7
2.2.4	Pedagogisch-didactisch handelen	7
2.2.5	Leerlingenparticipatie	8
2.2.6	Maatwerk voor medewerkers	8
2.2.7	Human Resource Management	9
2.3	Stelsel van kwaliteitszorg	9
2.4	Financieel- en materieelbeleid	10
3	3 Visie, thema's & ambities	11
3.1	Visie	11
3.2	Thema's	12
3.3	Ambities en speerpunten	13

1 1 Inleiding

Dit document betreft het Schoolplan 2022-2026. Het beschrijft de koers van het Lekpoort College Vianen, hierna 'de school' te noemen, voor de periode van 2022-2026. Ons schoolplan moet geen papieren tijger worden; we hebben ernaar gestreefd dit zo bondig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan wordt dan ook vormgegeven op een poster. In dit document is het schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

1.1 Gegevens van de school en het bestuur

School: Lekpoort College Vianen
BRIN: 17GM02
Directeur: Liesbeth van den Broek
Adres: Uithoflaan 1, 4133 GZ Vianen
Telefoon: 0347-325620
E-mailadres: post.vianen@oosterlicht.nl
Website: www.oosterlichtvianen.nl

Bestuurskantoor nummer: 40094
Bestuur: Willibrord Stichting
Bezoekadres: Grebbeberglaan 9-a
3527 VX Utrecht
Postadres: Postbus 9419
3506 GK Utrecht
Telefoon: 030 - 272 31 23

1.2 Totstandkoming Schoolplan 2022-2026

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van het Lekpoort College Vianen tot stand gekomen. Hiertoe zijn onderstaande processtappen doorlopen.

Uitvragen en verkennen van relevante thema's

Het Lekpoort College Vianen heeft ervoor gekozen om zich te laten begeleiden bij het maken van het Schoolplan door B&T. In een vroegtijdig stadium is er een voorwerkgroep geformeerd, die zich o.a. bezig heeft gehouden met relevante thema's voor komende schoolplanperiode. Hierin is een contextanalyse meegenomen. Nadat de thema's waren geformuleerd, zijn ze voorgelegd aan alle onderwijsgevende en onderwijsondersteunende medewerkers in een tweetal sessies. De eerste sessie werd input gevraagd op de thema's, de tweede sessie bestond uit het betekenisgeven aan de thema's. Met andere woorden – welke ambities passen bij de geformuleerde thema's? Uit beide sessies is tevens een visietekst geschreven die antwoord geeft op waar het Lekpoort College Vianen voor staat. De voorwerkgroep is vervolgens op basis van de input uit de plenaire sessies aan de gang gegaan met de ambities en speerpunten. We hebben ambities geformuleerd die gedurende de schoolplanperiode worden gerealiseerd. De speerpunten die bij de ambities beschreven staan, gaan over een periode van twee jaar. Na twee jaar nemen we de stand van zaken op en bekijken we of de speerpunten moeten worden bijgesteld of aangevuld om de ambities te realiseren.

Vier thema's – onze stip op de horizon

Bij alles wat we binnen onze school doen, gaan we uit van het bieden van gelijke kansen voor iedere leerling en medewerker. Een dagelijkse taak is om eenieder te stimuleren deze gelijke kansen te benutten.

Onderstaande thema's zijn benoemd en vormen de koers naar onze stip op de horizon. Per thema zijn ambities en speerpunten benoemd. De verdere uitwerking hiervan staat in hoofdstuk 4.

- Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers is onze sleutel tot succes.
- Onze leerlingen en medewerkers leren altijd, overal en van iedereen.
- Een sterk DNA in en voor de regio.
- Vanuit een sterke basis bewust kiezen voor innovatie.

Dit Schoolplan beschrijft op welke aspecten in de komende jaren verbetering en vernieuwing plaatsvindt in de school. Het bestaande beleid is vastgelegd in de schoolgids, het ondersteuningsplan en het kwaliteitsbeleid. De uitwerking tot realisatie van de ambities en speerpunten vinden hun weg in het schooljaarplan en de afdelingsplannen.

Dit Schoolplan is tot stand gekomen vanuit de missie, visie en strategie van de Stichting PCOU Willibrord, het bestuur waar het Lekpoort College onder valt. De stichting heeft in het [Koersplan 2021-2025](#) een viertal thema's benoemd die extern gericht zijn en die betrekking hebben op de vraag 'Wat mogen leerlingen, medewerkers, ouders en de samenleving van ons verwachten?'. Ons schoolplan staat in verbinding en realisatie met de thema's van Stichting PCOU Willibrord.

1.3 Leeswijzer

Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die het Lekpoort College met het strategisch beleid aan haar afdelingen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van het Lekpoort College. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop het Lekpoort College voldoet aan de wettelijke eisen aan het Schoolplan.

2 2. Onderwijs, personeel en kwaliteit

2.1 Onderwijskundig beleid

Het Lekpoort College is een middelgrote scholengemeenschap met de zekerheid van goed onderwijs. Van vmbo (inclusief lwoo) tot en met onderbouw vwo en bovenbouw havo. We kiezen bewust voor onze tweejarige kansklassen, waarin we onze brugklasleerlingen de mogelijkheid en kans bieden om te ontdekken welk niveau bij hen hen past. In onze schoolgids staat een overzicht welke vakken we geven en hoeveel lessen daarbij hoort.

We streven ernaar om het maximale uit de leerlingen en medewerkers te halen. De lat ligt voor zowel leerlingen als medewerkers op haalbare hoogte en we zijn pas tevreden als ook het inspectieoordeel goed is. Het pedagogisch klimaat wordt versterkt door helderheid te scheppen in de schoolregels en de handhaving daarvan en door positief gerichte feedback te geven op hoe onze leerlingen zich als persoon ontwikkelen. In de schoolgids staat een uitgebreide beschrijving van ons didactisch en pedagogisch klimaat.

Het Lekpoort College heeft zich sinds schooljaar 2021-2022 georganiseerd in verticale afdelingen, te weten: b/k, tl, tl/havo/vwo. Sommige afdelingen staan komende periode voor specifieke uitdagingen. Het team theoretische leerweg staat voor de uitdaging de nieuwe leerweg vorm te geven op een dusdanige manier, zodat ook de doorstroom naar havo gewaarborgd blijft. Het team vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg gaat de profielen verder door ontwikkelen, zodat onze leerlingen nog gerichter hun beroepsvorming kunnen kiezen. Het team havo gaat door met het ontwikkelen van de vakhavo. Alle afdelingen zijn bezig een doorlopende begeleidings- en leerlijn voor de leerlingen te ontwikkelen en borgen, zodat de welbekende knip tussen onder- en bovenbouw komt te vervallen. Daarnaast brengen we bewuster ons burgerschapsonderwijs in kaart en indien er nog geen doorlopende leerling burgerschap is, ontwikkelen we dit tot een doorgaande leerlijn. We volgen onze leerlingen middels het leerlingvolgsysteem Magister, Leerlingbespreking.nl en de methodeonafhankelijke JIJ! toetsen.

We blijven streven naar talentontwikkeling voor elke leerling. Alle leerlingen krijgen de kans hun talent op het gebied van sport, expressie, bèta en techniek te ontwikkelen of te verbreden. Voor onze school betekent dit dat we naar een nieuwe manier van organisatie kijken, waarbij onze leerlingen – zoveel als mogelijk is – breed kunnen kiezen uit het aanbod.

De basisondersteuning en de ambities op het terrein van de leerlingbegeleiding en –zorg hebben we omschreven in het schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsprotocol volgens de norm zoals afgesproken binnen het samenwerkingsverband. Op onze school geeft de begeleider passend onderwijs uitvoering aan het beleid. Ambities zijn het onderhoud en de verbreding van de basisondersteuning, het borgen van adequate begeleiding aan NT2-leerlingen in bijlessen en overige faciliteiten, het verder ontwikkelen van executieve functies van de leerlingen op alle niveaus, al dan niet door een duurzame overeenkomst aan te gaan met een deskundige partij.

Het beleid rond schoolveiligheid, inclusief het beleid rondom sociale veiligheid is vastgelegd in het schoolveiligheidsplan (inclusief rol anti-pestcoördinator).

De school houdt zich aan de wettelijke vereisten van de onderwijstijd en monitort dat halfjaarlijks. De lessentabellen zijn te vinden in de [schoolgids](#).

Persoonsvorming en sociale integratie staan hoog in het vaandel. Burgerschap en mondiale bewustwording zijn hierbinnen sleutelbegrippen. De nieuwe Wet op Burgerschapsonderwijs wordt binnen onze school uitgevoerd. Nieuw beleid hiertoe moet nog worden geschreven en uitgewerkt. Dit wordt meegenomen in de ambities zoals verderop in dit Schoolplan omschreven.

Wij toetsen taal en rekenen methodeonafhankelijk om de voortgang te monitoren. Leerlingen die het referentieniveau nog niet bereikt hebben, worden ondersteund in de vaklessen en daarbuiten (extra begeleiding, bijles). Het PTA (Programma voor Toetsing en Afsluiting) in de bovenbouw is gestoeld op de kerndoelen die per vak benoemd zijn. De vaksectie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het PTA-programma en de examencommissie is verantwoordelijk voor de borging van de afnamekwaliteit.

Ambities en speerpunten op onderwijskundig gebied worden in hoofdstuk 4 van dit schoolplan omschreven.

2.2 Personeelsbeleid

2.2.1 Algemeen

Voor het succesvol realiseren van goed onderwijs voor iedere leerling, is de kwaliteit van onze medewerkers cruciaal. Het is onze overtuiging dat wij onze leerlingen pas echt iets kunnen leren, wanneer wij onszelf goed kennen op het gebied van kwaliteiten, talenten, valkuilen, ambities en behoeften en zelf over lerend vermogen beschikken en dat ook tonen. Deze aspecten maken dan ook deel uit van de gewenste professionele cultuur op onze school.

Eén van de pijlers van dit schoolplan betreft het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers. Dit is niet voor niets. Uit steeds meer onderzoeken blijkt, dat medewerkers die bevlogenheid en werkgeluk ervaren, onder andere beter presteren, minder verzuimen en een groter leervermogen tonen. Door het welbevinden van het personeel de aandacht te geven die het verdient, zal het onderwijs aan leerlingen ook beter en mooier worden. Deze aandacht zal de komende vier jaar dan ook geïntensiveerd worden.

2.2.2 Bevoegd en bekwaam personeel

Op het Lekpoort College hebben docenten, afhankelijk van het onderwijsniveau waarbinnen zij lesgeven, een eerste- of tweedegraadsbevoegdheid, of zij maken bij hun aanstelling (bindende) afspraken over het behalen van één van deze bevoegdheden. Net als bij de leerlingen willen we de talenten van het personeel zo goed mogelijk benutten. Professionaliteit en deskundigheidsbevordering zijn expliciet onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus op onze school. De ontwikkeling van de individuele medewerker staat hierbij centraal. Het leiderschap binnen onze school is erop gericht alle medewerkers regelruimte en ontwikkelkansen te bieden en het bindmiddel hierbij is vertrouwen in ieders vakmanschap, in ieders eigenaarschap én in elkaar. Medewerkers krijgen de kans om door middel van het taakbeleid verschillende kwaliteiten in te zetten. In overleg wordt daarvoor ook scholing aangeboden. Dit kan zowel intern bij de PCOU Willibrord Academie, als bij externe partijen.

Bij de deskundigheidsbevordering hanteert onze school de volgende uitgangspunten:

- deskundigheidsbevordering maakt deel uit van de kwaliteitszorg en heeft uiteindelijk als doel het optimaliseren van het primaire proces;
- wanneer het geleerde relevant is voor meerdere medewerkers, wordt van de collega verwacht dat hij op een manier deze kennis en kunde deelt;
- medewerkers stellen zich lerend op en zijn gericht op ontwikkeling;
- de ontwikkelingen die beschreven zijn in het schoolplan, schooljaarplan en afdelingsplan zijn grotendeels leidend bij de keuze van activiteiten in het kader van deskundigheidsbevordering;

- de scholing moet passen binnen het scholingsbudget van de school. We hanteren bij de vergoeding van opgedragen en vrijwillige scholing de kaders vanuit PCOU Willibrord en CAO Voortgezet Onderwijs. Bij duurdere opleidingen kan een meerjarig contract worden opgesteld;
- deskundigheidsbevordering en professionaliteit zijn vaste onderdelen van de functionerings- en personeelsgesprekken.

De ontwikkeling die de school de komende jaren doormaakt, vormt een belangrijk uitgangspunt bij de werving van nieuw personeel. Nieuwe docenten volgen een inwerkprogramma en krijgen begeleiding van sectiegenoten en de schoolopleiders.

Vanaf schooljaar 2022-2023 beschikt onze school over een *coördinator opleidingen personeel*. Deze opleider houdt zich bezig met de scholing van onze zittende collega's op o.a. onze studiedagen, die in lijn zijn met de ontwikkeling van onze school zoals beschreven in dit schoolplan. Daarnaast wordt de coördinator opleidingen personeel ingezet om in de scholingsverzoeken die gedaan worden door collega's de rode draad te ontdekken en het MT te adviseren welke ontwikkeling nodig is voor de medewerkers in bredere zin. Tot slot houdt de coördinator opleidingen personeel de trends binnen het onderwijsveld in de gaten en geeft het MT gevraagd en ongevraagd advies welke ontwikkelingskansen benut kan en moet worden in relatie tot ons schoolplan.

2.2.3 Personeel en onderwijskundig beleid

Het Lekpoort College wil een professionele organisatie zijn en blijven, waarin de medewerkers op een systematische manier aan de borging en verbetering van kwaliteit van het onderwijs en de schoolorganisatie werken. Wij realiseren de kwaliteitsborging en -verbetering op drie niveaus:

- op het individuele niveau van de medewerker, door het stellen van persoonlijke (leer)doelen, het bevorderen van de eigen deskundigheid, het volgen van relevante (bij)scholing en het evalueren van het eigen functioneren;
- op het niveau van secties en afdelingen, door goede samenwerking en communicatie, het afstemmen op gemeenschappelijke doelen en door het maken en bewaken van afspraken;
- op schoolniveau, door het stellen van duidelijke kaders en het formuleren van realistische ambities en het uitspreken van verwachtingen.

Het schoolplan, het schooljaarplan en de afdelingsplannen van onze school vormen de kaders waarbinnen medewerkers opereren. Medewerkers krijgen daarnaast de ruimte om met collega-docenten eigen (sectie)plannen te ontwikkelen en zijn samen verantwoordelijk voor het uitvoeren van die plannen.

2.2.4 Pedagogisch-didactisch handelen

Medewerkers, specifiek docenten weten wat de criteria zijn voor het pedagogisch handelen. We verwachten van een docent dat hij/zij:

- een klimaat creëert waar leerlingen zich veilig voelen;
- de lat realistisch hoog legt voor de leerlingen en ze uitdaagt kwaliteiten en talenten ten volle te benutten;
- het zelfvertrouwen van de leerling bevordert;
- goed contact heeft met de klas en zich open opstelt;
- leerlingen nieuwe kansen kan bieden, binnen de marges van wat acceptabel is;
- leerlingen in staat stelt om steeds meer eigen verantwoordelijkheid te nemen;
- in staat is leer- en gedragsproblemen van leerlingen te signaleren en in- of externe deskundigen raadpleegt waar nodig.

Overigens zien we het scheppen van een goed (leer)klimaat als een verantwoordelijkheid van alle medewerkers, OP en OOP. Eenieder heeft een belangrijke rol in het stimuleren van leerlingen om te leren in de breedste zin van het woord, het activeren van de leerling en het leren omgaan met verantwoordelijkheid.

2.2.5 Leerlingenparticipatie

Jaarlijks vullen leerlingen enquêtes in over het functioneren van docenten, zoals een 360 graden feedbackvragenlijst of het tevredenheidsonderzoek. Docenten gebruiken de resultaten hiervan voor de ontwikkeling van hun onderwijs. In functionerings- en personeelsgesprekken bespreken ze deze resultaten met hun leidinggevende. Verder heeft onze school een actieve leerlingenraad, welke vanaf schooljaar 2022-2023 begeleid wordt door een docent. Deze docent, de leerlingen van de leerlingenraad en de directeur lunchen één keer per zes weken met elkaar. Op deze manier wil onze school leerlingen actief betrekken bij en inspraak geven in verschillende onderwerpen, zoals de staat van het onderwijs, activiteiten en faciliteiten en deelname in sollicitatiecommissies voor verschillende functies binnen school.

2.2.6 Maatwerk voor medewerkers

Door middel van levensfasebewust personeelsbeleid proberen we maatwerk voor medewerkers te realiseren. Voor docenten zijn er mogelijkheden voor differentiatie binnen het taakbeleid en diverse regelingen.

2.2.7 Human Resource Management

In het schooljaar 2022-2023 bestaat de schoolleiding uit een evenredige verhouding man – vrouw. Onze school heeft verhoudingsgewijs meer vrouwen in dienst dan mannen. Dit is iets om in de gaten te houden; we zijn erbij gebaat als er sprake is van een evenredige verdeling. De grootste groep medewerkers bevindt zich in de leeftijd van 40 – 60 jaar. Ook hier is het belangrijk om te streven naar een goede mix tussen jong en oud.

Expliciete HRM-aandacht in de komende beleidsperiode gaat uit naar onderstaande zaken:

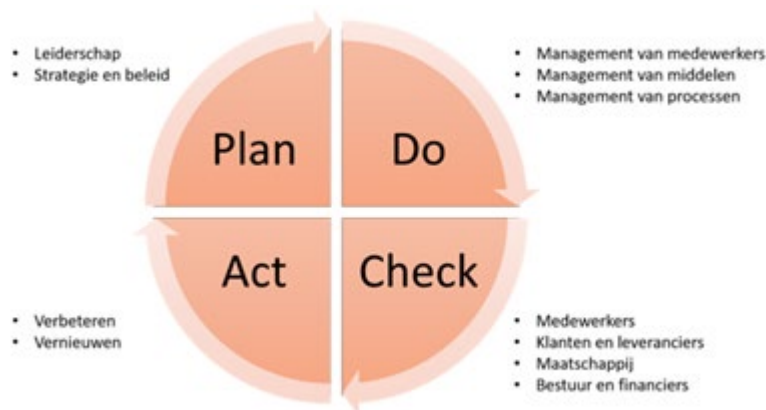
- Proces van werving en selectie nieuwe medewerkers verder optimaliseren.
- Beter zicht op welbevinden, kwaliteiten, ontwikkelkansen en verbeterpunten door inzet van Digitale Observatie Tool (DOT) in twee teams (dit is een pilot), welke ook gebruikt kan worden tijdens lesobservaties.
- Verdere ontwikkeling naar een lerende organisatie.
- Het opstellen van een professioneel statuut.
- Het verder professionaliseren van het begeleidingstraject van startende docenten.
- Aanpassen gesprekscyclus, waarbinnen welbevinden een centralere rol gaat krijgen.
- Ervaren werkdruk verminderen, door explicietere aandacht voor hulpbronnen en werkgeluk.

2.3 Stelsel van kwaliteitszorg

De ambitie van het Lekpoort College is om steeds beter te worden in het (op maat) verzorgen van onderwijs en het begeleiden van leerlingen. Op deze manier kunnen leerlingen zich maximaal ontwikkelen en kunnen we voldoen aan de normen die aan de school worden gesteld. Om dit te bereiken heeft onze school een uitgebreid stelsel van kwaliteitszorg. Vanuit dit stelsel bewaken en bevorderen we de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. We maken de onderwijskwaliteit die we leveren zichtbaar en meetbaar. Data, in de breedste zin van het woord, zijn ondersteunend aan de dialoog die we met elkaar voeren over onderwijskwaliteit. We zorgen ervoor dat we het systematische, cyclische en integrale proces van kwaliteitszorg continu optimaliseren. Er is oog voor het dynamische karakter van de context waarin we opereren, waarbij we nieuwe ontwikkelingen verduurzamen. Medewerkers, leerlingen en ouders worden uitgenodigd kritisch mee te kijken naar de ontwikkelingen binnen de school. Door op deze manier onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen, realiseren wij onze maatschappelijke opdracht vanuit de Willibrord Stichting, “voor iedere leerling de beste ontwikkelkansen”.

In ons stelsel van kwaliteitszorg staat de PDCA-cyclus centraal. Deze kwaliteitscyclus is weggezet in de kwaliteitsjaaragenda en wordt voortdurend doorlopen; het is de motor voor borging, verbetering en verandering. PDCA staat voor:

- Plan: het bepalen van de richting, het stellen van doelen en plannen van de uitvoering.
- Do: het zorgen voor medewerkers en middelen en voor het uitvoeren van het werk.
- Check: het (tussentijds) meten en evalueren of de afgesproken doelen zijn gerealiseerd.
- Act: het analyseren van de metingen, aanbrengen van blijvende verbeteringen en vasthouden (borgen) van de goede resultaten.



De volgende vragen staan centraal in het borgen en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs:

1. Doen we de goede dingen? (ook op het juiste moment en in de goede samenhang?)
2. Doen we de dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat gaan we nu doen?

Ons stelsel van kwaliteitszorg heeft betrekking op de leerresultaten, het onderwijsproces, het schoolklimaat en de veiligheid en wordt op onze school structureel gemonitord met behulp van diverse kwalitatieve- en kwantitatieve instrumenten, documenten en gesprekken, waaronder MMP; personeelsgesprekken; lesbezoeken; evaluaties van de sectieplannen, het jaarplan, afdelingsplannen en de kwaliteitsjaaragenda; JIJ! volgroepen, leerling- en oudertevredenheidsenquêtes (TVO); klankbordgroepen met leerlingen en ouders; halfjaarlijkse kwaliteitsgesprekken met de afdeling Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie van het bestuursbureau en collegiale visitaties (Willibrord Stichting en Samenwerkingsverband VO Utrecht-Zuid).

In de sectieplannen worden doelen geformuleerd naar aanleiding van o.a. het schooljaarplan, de opdracht die aan de secties gegeven is door het MT en de resultaten van monitoring van de afgelopen periode. De secties ontvangen vanuit onze data-analist een overzicht van de behaalde resultaten uit MMP. Wanneer er sprake is van verminderde resultaten, maken de secties een analyse en een aanpak voor verbetering. De doelen in de sectieplannen worden twee keer per jaar besproken en geëvalueerd met de schoolleiding.

Wanneer er op het gebied van onderwijskwaliteit aanleiding is tot verbetering of verandering, worden er altijd gesprekken gevoerd met de betrokkenen en wordt een plan van aanpak gemaakt, inclusief afspraken over de voortgangsmonitoring hiervan.

Het bevoegd gezag van de Willibrord Stichting bewaakt de kwaliteit planmatig en cyclisch. Aan de hand van een jaarkalender en vastgestelde documenten gaat het College van Bestuur Willibrord halfjaarlijks het gesprek aan met de directeur over de doelstellingen, de behaalde resultaten, knelpunten en risico's op de diverse beleidsterreinen die zijn aangegeven op de schoolkaart; leerlingenaantal, onderwijs, kwaliteit, zorg/ondersteuning, HRM, huisvesting, financiën, ouderbetrokkenheid en verplichte documenten.

De verantwoordelijkheidsverdeling tussen de school en het bestuur op het gebied van kwaliteitszorg, is vastgelegd in de managementovereenkomst die jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

Expliciete kwaliteitszorg-aandacht in de komende beleidsperiode gaat uit naar het onderstaande:

- De kwaliteitsjaaragenda wegzetten in outlook agenda, zodat er meldingen binnenkomen op de juiste momenten en de cyclus vaker compleet doorlopen wordt.

2.4 Financieel- en materieelbeleid

Wij houden ons aan het landelijk convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs sponsoring' (2009). Hierin wordt onder meer bepaald dat sponsoring verenigbaar moet zijn met de onderwijskundige en pedagogische doelstelling van de school. Op dit moment ontvangt onze school geen inkomsten uit sponsorin

3 3Visie, thema's & ambities

3.1 Visie

Vanuit onze veilige school ontdek je de wereld

Onze veilige, kleinschalige streekschool biedt eigentijds onderwijs in een mooi gebouw. In onze goed uitgeruste praktijklokalen komt de lesstof tot leven. We brengen kennis over, maar stimuleren ook de verdere ontwikkeling. We zien onze leerlingen. Zij mogen zichzelf zijn en krijgen de ruimte om hun talenten te ontdekken. We verwachten veel van hen. Langzamerhand krijgen ze een beeld van hun toekomst en gaan ze zich steeds verder ontwikkelen. We benadrukken bij leerlingen dat ze leren voor hun eigen toekomst. Wanneer ze dat ook zelf beseffen, zijn ze gemotiveerd om te leren en worden ze steeds zelfstandiger.

Onze school is een warm bad. Leerlingen voelen zich hier thuis en durven daarom ook eens een risico te nemen, bijvoorbeeld door dingen anders aan te pakken. Als dat niet goed uitpakt, krijgen ze een tweede kans. Zo ervaren ze dat je leert van je fouten.

Onze school staat midden in de samenleving en ziet het als haar taak om leerlingen te begeleiden tot betrokken, kritische burgers. We willen ook hun sociale vaardigheden versterken. Daarbij geven we zelf als medewerkers het goede voorbeeld.

Iedereen hoort erbij. We zien ook de onopvallende leerling. We hebben een sterk mentoraat en- waar nodig – bieden we diverse vormen van ondersteuning aan. Binnen onze school zijn de lijnen kort; we onderhouden ook goed contact met ouders.

Als team dragen we samen de school. We zijn betrokken, open en met elkaar verbonden. Door lesbezoeken en intervisie leren we van elkaar. We zijn professioneel en krijgen van de school ruimte voor verdere groei en ontwikkeling.

Onze feesten, kampen en andere activiteiten zorgen voor unieke herinneringen. Veel leerlingen kijken terug op een fijne schooltijd waarin ze zijn gevormd als mens. We zijn trots wanneer ze, met hun diploma op zak, klaar zijn om de brug over te steken.

3.2 Thema's

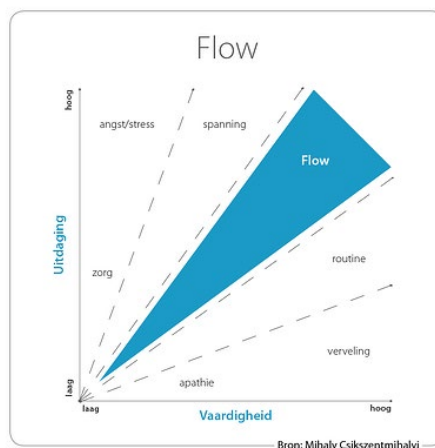
Een bekende uitspraak van Loesje is 'Van gelukkige leraren leer je de mooiste dingen'. Dit is niet zomaar een pakkende uitspraak gebleken; uit onderzoek komt inderdaad naar voren dat leerlingen onder andere hogere leerresultaten behalen, wanneer er een bevlogen docent voor de klas staat en ze omringd worden door onderwijsondersteunend personeel dat werkgeluk ervaart. Minstens net zo belangrijk hierbij, is dat het welbevinden van mensen in grote mate hun leervermogen bepaalt; leerlingen en medewerkers die beter in hun vel zitten, zijn beter in staat zich optimaal open te stellen voor nieuwe kennis, vaardigheden en attitudes en zich daarmee kunnen opladen om steeds weer te kunnen en mogen verbeteren.

Onze school ontwikkelt zich de komende schoolplanperiode op de volgende vier thema's:

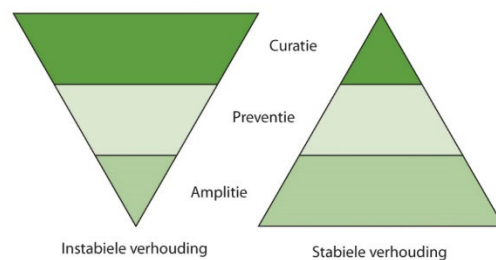
- 1) Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers is onze sleutel tot succes.
- 2) Onze leerlingen en medewerkers leren altijd en overal, van iedereen.
- 3) Een sterk DNA in en voor de regio.
- 4) Vanuit een sterke basis bewust kiezen voor innovatie.

Op het Lekpoort College Vianen willen wij een optimale leercultuur creëren met elkaar. Als fundament voor deze cultuur geldt een stevig gevoel van veiligheid voor iedereen; onze leerlingen én onze medewerkers. Ervaren fysieke, sociale en psychologische veiligheid zet de basis voor een gezond welbevinden. **Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers is daarmee onze sleutel tot succes.** Wanneer de schoolregels voor iedereen helder zijn, er een goede sfeer heerst en op een open en transparante wijze gecommuniceerd wordt met elkaar, er gewerkt kan worden vanuit vertrouwen en respect en je volledig jezelf mag zijn, en er in voldoende mate regel- en ontwikkelruimte is, dan heb je een sterk fundament en kan het mooiste onderwijs gecreëerd worden in een veilig schoolklimaat.

Wanneer we binnen dit sterke fundament vervolgens op zoek gaan naar de juiste verhouding tussen het vaardigheidsniveau en het uitdagingsniveau, komt een leerling of medewerker in een staat van 'flow' terecht.



In deze staat van 'flow', ook wel optimaal functioneren, zijn onze medewerkers en leerlingen in staat om eigenaarschap te tonen in hun eigen leer- en ontwikkelproces. Ze kunnen zich openstellen om **altijd, overal en van iedereen te leren**. Het kunnen ontvangen en geven van betekenisvolle feedback en feedforward is hierbij cruciaal, waardoor impliciete leerervaringen geëxpliciteerd worden voor zowel medewerkers als leerlingen en tevens geleerd wordt om kritisch te reflecteren op schijnbare vanzelfsprekendheden. Het versterken, vergroten en laten groeien van dat wat al aanwezig is en wat werkt, het amplatieve werken, staat in dit feedback en feedforward systeem centraal, om de focus op welbevinden en groei te behouden. Amplitie is niet gericht op het voorkomen (preventie) of behandelen (curatie) van problemen en negatieve gevolgen, maar juist op (positief psychologische) interventies die daaraan voorafgaan en het welbevinden en leren stimuleren.



Wij willen onze leerlingen een stevige basis geven om gezond op te kunnen groeien en de kansen te krijgen en benutten die bij hun mogelijkheden horen. Op deze manier kunnen ze hun potentieel sterker ontwikkelen en zich ontplooiën tot wie ze willen zijn. Hierbij gaat het naast algemene ontwikkeling en kennisoverdracht, ook om levensvaardigheden die helpen bij het vormen van een persoonlijke identiteit en het aangaan van relaties met anderen en met de omgeving. Volwaardig mens in de maatschappij zijn vindt immers niet plaats in een vacuüm van een schoolgebouw, maar vereist ontmoeting met de maatschappij in haar veelvormigheid en veelzijdigheid. Onze school wil om deze reden **een sterk DNA in en voor de regio** creëren en zijn, waarbinnen onze leerlingen in brede zin levensechte ervaringen kunnen opdoen welke ze in een latere fase in hun leven kunnen teruggeven aan dezelfde regio. Hierdoor creëren we een duurzame, wederkerige relatie. Om dit te bereiken onderhouden we een actieve samenwerking met ouders/verzorgers van onze leerlingen, gemeente Vijfheerenlanden, het regionale bedrijfsleven, basisscholen en verenigingen.

Onze school kent een duidelijke, herkenbare leercultuur die tot uiting komt in onze aandacht voor welbevinden en levensecht leren. Deze leercultuur vormt **een sterke basis van waaruit ruimte voor innovatie gecreëerd wordt**. We koesteren en voeden hierbij wat bewezen in onze praktijk en vanuit de literatuur werkt en wegen zorgvuldig af welke innovatie we doorzetten en wat we niet doen. Innoveren betekent voor onze school dat we vernieuwen op allerlei gebieden, waarbij onze leerlingen en medewerkers met die vernieuwing geholpen moeten zijn. Het onderwijs en de samenleving zijn altijd onderhevig aan verandering. We innoveren vanuit onze nieuwsgierigheid en overtuiging dat hetgeen dat we doen ook verbeterd kan worden én vanuit wettelijke verplichting tot innovatie. En dat doen we niet alleen vanuit onze eigen expertise, maar schakelen ook graag expertise van buiten school in. We leren met en van elkaar.

Onze leerlingen krijgen meer dan een diploma en cijferlijst mee als ze onze school verlaten. De andere kant van het diploma vinden wij minstens zo belangrijk, namelijk de vaststelling dat onze leerling onze school verlaat als een gelukkige en tevreden leerling, die een leuke tijd gehad heeft en ook op sociaal en persoonlijk gebied veel geleerd heeft, die als jongvolwassene en goed burger kan terugvallen op levensechte ervaringen die tijdens de schoolperiode opgedaan zijn.

3.3 Ambities en speerpunten

Bij de genoemde thema's zijn ambities en speerpunten geformuleerd. De speerpunten zijn opgesteld voor een periode van twee jaar en worden volgens de PDCA-cyclus geëvalueerd en bijgesteld. Gedurende de periode van twee jaar, worden ook met enige regelmaat tussenevaluaties gepland en uitgevoerd. De operationele uitwerking en realisatie van de speerpunten vindt plaats in het schooljaarplan en de afdelingsplannen.

Thema 1 Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers is onze sleutel tot succes

Ambities

- We hebben een krachtig schoolklimaat, zodat iedere leerling en medewerker zich veilig, geborgd en gesterkt voelt.
- We hebben oog voor ervaren werkdruk en werkgeluk en wij stimuleren eigenaarschap binnen onze professionele cultuur.

Speerpunten

- We dragen zorg voor een positieve feedbackcultuur en borgen afspraken die we daarover met elkaar maken.
- We hebben een doorlopende sociaal-emotionele leerlijn voor al onze leerlingen.
- Met elkaar hebben we zicht op kennis en expertise binnen onze school, zodat wij vanuit onze kracht ingezet worden.
- We hebben een gesprekscyclus voor alle medewerkers, die bijdraagt aan het welbevinden en groei.

Thema 2 Onze leerlingen en medewerkers leren altijd, overal en van iedereen

Ambities

- Onze leerlingen en medewerkers hebben eigenaarschap op wat en hoe ze leren, zodat ze zich blijvend ontwikkelen.
- We leren binnen en buiten de school, zodat onze leerlingen en medewerkers dit in (toekomstige) praktijksituaties kunnen toepassen.

Speerpunten

- De rol van onze medewerkers verandert van pedagoog naar coach.
- Wat we leren, maken we ons eigen, passen we toe en leven we voor.
- Al onze leerlingen ontvangen een breed OCV-diploma; socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie

Thema 3 Een sterk DNA in en voor de regio

Ambities

- Onze school biedt onze leerlingen een breed toekomstperspectief aan binnen de regio, waarbij we bewust samenwerken met een aantal partijen.
- De omgeving is verbonden met onze school, waardoor we ons onderwijs verrijken en onze leerlingen iedere dag levensecht mogen leren en ervaren.

Speerpunten

- We versterken en verdiepen onze samenwerking met onze partners uit de regio en onze oud-leerlingen.
- We hebben een doorlopende leerlijn burgerschap voor al onze leerlingen.

Thema 4 Vanuit een sterke basis bewust kiezen voor innovatie

Ambitie

- Innovaties worden in onze sterke basis geborgd, zodat structureel de kwaliteit en actualiteit van ons onderwijs verbetert.

Speerpunten

- Nieuwe innovaties worden altijd bewust getoetst aan ons bestaand onderwijskundig beleid.
- De gekozen innovaties worden altijd door interne en/of externe deskundigen begeleid.