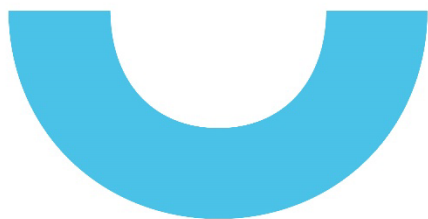


**Dat is mee
maken.**



Schoolplan 2024-2028

1. Inhoudsopgave

1. Inhoudsopgave
2. Inleiding
3. Wie we zijn
 - a. Het OLV
 - b. De mensen
 - c. Librēon
 - d. Midden in de samenleving
4. Waar we voor staan en gaan
 - a. Missie
 - b. Kernwaarden
 - c. Mensbeeld en leiderschap
5. Ons onderwijs
 - a. Onderwijsvisie
 - b. Ambities
 - c. Kwaliteit
6. Ons pedagogisch klimaat
 - a. Veilige leer- en leefomgeving
 - b. Betrokkenheid en medezeggenschap
 - c. Ondersteuning en begeleiding
 - d. Loopbaanoriëntatie
7. Onze professionals
 - a. Goed werkgeverschap en werknemerschap
 - b. Professionalisering
 - c. Opleidingschool
8. Onze organisatie
 - a. Communicatie
 - b. Organisatie organogram
 - c. Gebouw en faciliteit

2. Inleiding

Het schoolplan van het Onze Lieve Vrouwelyceum (OLV) geeft de strategische koers voor de komende vier jaar aan. Vanuit de missie, kernwaarden en (onderwijskundige) visie van het team, wordt hierin op hoofdlijnen aangegeven aan welke ambities in deze periode gewerkt wordt. Het schoolplan staat niet op zich, maar is geschreven in het verlengde van het ambitieplan van Librëon. De concrete uitwerking van de uitgezette koers en de gestelde ambities, wordt vervolgens per schooljaar omschreven in het schooljaarplan.

In de periode van het vorige schoolplan (2019-2023) is de aandacht noodgedwongen uitgegaan naar een aantal organisatorische en financiële uitdagingen. Tijdens de coronapandemie is alle energie gaan zitten in het op goede wijze laten verlopen van het onderwijsproces met aandacht voor het welzijn van leerlingen en collega's. Vervolgens is in de afgelopen 2,5 jaar met succes hard gewerkt om een gezonde financiële en personele balans te realiseren. Gelukkig is het daarbij ook gelukt om het onderwijsproces op goede en succesvolle wijze te laten doorlopen, wat de goede resultaten onderstrepen.

In de tweede helft van de afgelopen beleidsperiode is bewust aangesloten bij de missie, kernwaarden en onderwijskundige visie die destijds met het team zijn geformuleerd. Voor het huidige schoolplan 2024-2028 blijven de missie, kernwaarden en onderwijskundige visie het uitgangspunt. Deze idealen passen nog altijd uitstekend bij de school en zijn meer dan voldoende basis om te blijven bouwen aan relevant en betekenisvol onderwijs in de huidige samenleving.

De ingezette Koers om van het OLV een (financieel) gezonde school te maken waar *Betrokkenheid*, *Verwondering* en *Ontwikkeling* centraal staan, blijft daarmee ongewijzigd. In het verlengde daarvan blijven we voor de periode van 2024-2028 inzetten op:

- Gedegen onderwijs van hoge kwaliteit dat wordt verzorgd door kundige en betrokken mensen
- Leren door zelf te doen binnen een rijke en levensechte context
- Ontwikkelen van eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij leerlingen

Door hierop in te zetten helpen we onze leerlingen zich te ontwikkelen tot zelfstandige én verantwoordelijke mensen die in staat zijn om hun eigen plaats in de samenleving in te nemen en daaraan bij te dragen.

Bij het schrijven van het schoolplan is gestreefd naar het gebruik van een neutrale en inclusieve schrijfstijl. Daar waar *ouders* staat wordt ook *verzorgers* bedoeld, waar *docent* staat had ook *leraar* kunnen staan.

Tol Swinkels

3. Wie we zijn wij

Het OLV is een sterk door waarden gedreven school. Het onderwijs, de begeleiding en ondersteuning van leerlingen, het personeelsbeleid en de organisatie worden vormgegeven vanuit een heldere missie, kernwaarden en (onderwijskundige) visie. In hoofdstuk 4 wordt dit nader uitgewerkt, hieronder wordt eerst een meer algemeen beeld van het OLV geschetst.

a. Het OLV

Het Onze Lieve Vrouweylyceum (OLV) is sinds de oprichting in 1922 een begrip in de stad Breda. Vanaf 1926 is de school gevestigd in een prachtig pand aan de rand van het Wilhelminapark aan de Paul Windhausenweg. In drie fasen (in 1959, 1985 en in 2011) is het schoolgebouw flink uitgebreid, de afgelopen jaren is daarnaast geïnvesteerd in de modernisering van het gebouw.

Het gebouw zoals dat er nu staat is een prachtige symbiose van oud en nieuw, een samengaan van historie, heden en toekomst. Daarmee staat het gebouw symbool voor het onderwijs dat hier vandaag de dag wordt gegeven. Al ruim 100 jaar wordt op het OLV op basis van respect voor en betrokkenheid op elkaar, op vrijzinnige wijze met elkaar geleerd en geleefd. Tot op de dag van vandaag is dit voor ons de basis voor een krachtige leeromgeving waarin leerlingen kansen krijgen en worden uitgedaagd zich gedegen en veelzijdig te ontwikkelen. In essentie is ook de missie van het OLV vanaf de oprichting hetzelfde gebleven. Wij zijn er om leerlingen te helpen zich te ontwikkelen tot competente, autonome en actieve participanten van de samenleving. Om dat te realiseren, richten wij ons in ons onderwijs op zowel de cognitieve ontwikkeling, de sociale ontwikkeling als de persoonsontwikkeling van iedere leerling.

b. De mensen

Momenteel volgen er op het OLV zo'n 1330 leerlingen voortgezet onderwijs op havo, atheneum- of gymnasiumniveau. Deze leerlingen worden door ruim 140 personeelsleden begeleid in hun ontwikkeling. Onze leerlingen zijn afkomstig van meer dan 55 basisscholen uit Breda en de omliggende dorpen. Ondanks een lichte krimp, is in de schooljaren 21-22 en 22-23 een flinke groei in het aantal brugklasleerlingen gerealiseerd. Naast een school met een rijke geschiedenis, is het OLV dus ook een school met een zonnige en vitale toekomst!

Het OLV heeft een zeer sterk team van ondersteuners en bevoegde docenten. Samen met de leerlingen zorgen ze voor een prettig en veilig leerklimaat. Dit komt duidelijk naar voren in de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken waarin leerlingen de school zowel wat betreft sfeer als veiligheid afgemeten naar scores op vergelijkbare scholen hoog waarderen.

c. Librēon

Het OLV maakt samen met 13 andere VO-scholen in Breda, Baarle-Nassau, Oosterhout en Zundert deel uit van Librēon. Met elkaar verzorgen deze scholen het onderwijs voor ruim 9.500 leerlingen. De kracht van Librēon is dat tal van praktische zaken bovenscholsg georganiseerd worden en de scholen onderling samenwerken, waarbij het profiel en karakter van elke school versterkt wordt. Juist de eigenheid van alle scholen is van belang om invulling te geven aan de ambitie van de stichting om voor alle leerlingen in de regio Breda een passende school te bieden.

Het ambitieplan van de stichting (zie www.libreon.nl) vormt het bestuurlijke kader voor het schoolplan van het OLV. In het ambitieplan is een door alle scholen gedeelde onderwijsvisie omschreven die kan worden samengevat in de kernwoorden **inclusief**, **persoonlijk** en **contextrijk**. Daarnaast zijn er vier strategische thema's met bijbehorende ambities geformuleerd die iedere Librēon-school op eigen wijze en passend bij de school mag realiseren. In het schoolplan van het OLV wordt verder uitgewerkt op welke wijze de school vanuit haar eigenheid vorm geeft aan de gedeelde ambities.

d. Midden in de samenleving

Het OLV staat midden in de samenleving. Dat merken we dagelijks aan onze leerlingen en collega's die de samenleving de school inbrengen en de school naar buiten toe uitdragen. Zoals gezegd werkt de school samen met de zusterscholen van Librēon, maar ook met de andere VO-scholen in Breda. Als ketenpartner hebben we bovendien een rol in de goede samenwerking met de basisscholen en het voortgezet onderwijs in Breda en daarbuiten. We maken onderdeel uit van de Brabantse Opleidingsschool (BOS) om een bijdrage te leveren aan het opleiden van nieuwe docenten en het bieden van stageplekken in het onderwijs.

Naast dat de school onderdeel uitmaakt van het brede netwerk in het onderwijsveld, worden ook relaties aangegaan met tal van instellingen, organisaties en bedrijven in de stad en de regio. Denk daarbij bijvoorbeeld aan Blind Walls Gallery, Young Impact, de Voedselbank, de gemeente en tal van kunstinstellingen. Deze relaties zijn van belang om het onderwijs dat we aanbieden voor leerlingen passend en contextrijk te blijven maken.

4. Waar staan we voor?

De samenleving waar het OLV onderdeel van uitmaakt, is volop in beweging. Vrijwel alle maatschappelijke thema's die in de samenleving spelen, raken ook de school en het onderwijs dat daar wordt verzorgd. Voorbeelden van actuele algemeen maatschappelijke thema's en onderwijs specifieke thema's waar een hedendaagse school op in moet spelen zijn: kansengelijkheid, inclusief en passend onderwijs, versterking basisvaardigheden, duurzaamheid en de veranderende arbeidsmarkt. Wij zijn ervan overtuigd dat we vanuit onze missie, kernwaarden en visie op onderwijs, de school en ons onderwijs zo kunnen inrichten dat we hierop inspelen en recht blijven doen aan het welbevinden en de ontwikkeling van onze leerlingen en medewerkers.

a. Missie

Het is onze missie om jonge mensen te helpen bij hun ontwikkeling tot competente, autonome en actieve deelnemers van onze samenleving. Om dit te bereiken richten wij ons als school op de drievoudige kernopdracht van onderwijs zoals Gert Biesta die omschrijft.¹ In essentie draait het onderwijs op het OLV om de kwalificatie, socialisatie en subjectificatie (persoonsvorming) van jonge mensen.

Bij **kwalificatie** gaat het erom dat leerlingen zich de kennis, vaardigheden en competenties eigen maken die nodig zijn om een diploma te behalen én om actief deel te kunnen nemen aan de samenleving.

De **socialisatie** van leerlingen is erop gericht om hen voor te bereiden op hun leven als lid van een gemeenschap. Leerlingen maken kennis met de normen en waarden van de samenleving als groter geheel. Hierbij staan betrokkenheid en relatie voorop: het gaat erom dat leerlingen hun eigen verantwoordelijkheid op waarden weten te schatten om bewust keuzes te maken om te participeren aan de samenleving. De leerling wordt niet alleen uitgenodigd zich aan te passen aan de gemeenschap, maar deze ook kritisch te bezien en mede vorm te geven.

Subjectificatie gaat in essentie om de ontwikkeling van een leerling tot een persoon die vrij, volwassen en verantwoordelijk in de wereld staat. Het gaat om de ontwikkeling van de eigen identiteit en uniciteit, de ontwikkeling van de eigen autonomie en verantwoordelijkheid en het ontdekken van de eigen drijfveren en passies.

b. Kernwaarden

In de dagelijkse onderwijspraktijk geven we aan deze drievoudige kernopdracht vorm en inhoud vanuit de drie kernwaarden van het OLV: betrokkenheid, verwondering en ontwikkeling. Deze kernwaarden zijn leidende principes bij het maken van afwegingen en laten we doorklinken in alles wat we doen.

Op het OLV wordt er gewerkt vanuit een basis van **betrokkenheid**. Op de eerste plaats betekent betrokkenheid voor ons de oprechte interesse in de ander en het met respect

¹ Biesta: *Het prachtige risico van onderwijs* (2015).

omgaan met elkaar. Daarbij nemen we elkaar te allen tijde serieus en worden verschillen tussen mensen geaccepteerd. Betrokkenheid raakt ook het leerproces, immers betrokkenheid bij het eigen leren vergroot het gevoel van verantwoordelijkheid en doorzettingsvermogen. Daartoe kennen wij een cultuur van persoonsgerichte aandacht en blijvende dialoog.

Het startpunt van het leren dat wij elke dag vormgeven is de **verwondering**. De wereld en het leven met een open en nieuwsgierige blik tegemoet treden en je daarbij laten inspireren door alles en iedereen om je heen. Verwondering betekent dat in elk leerproces de leerbehoefte centraal staat en dat iedereen op het OLV tijd en ruimte krijgt om actief in de eigen leerbehoefte te voorzien. Wij kennen daarom een cultuur van durven vragen en fouten mogen maken. Verwondering als startpunt van leren is iets dat spontaan kan ontstaan én iets waar het team in de dagelijkse lespraktijk naar streeft door betekenisvol en uitdagend onderwijs te verzorgen.

Met betrokkenheid als basis van waaruit gewerkt wordt en verwondering als startpunt van het leren, staat het OLV voor **ontwikkeling**. Enerzijds gaat ontwikkeling over de persoonlijke groei tot mooi mens die elke leerling doormaakt op weg naar volwassenheid. Onze leerlingen groeien zo uit tot zelfredzame en verantwoordelijke individuen met een brede basis aan kennis en vaardigheden die zij meenemen naar het vervolgonderwijs. Anderzijds gaat het ook letterlijk om ont-wikkelen: het komen tot de kern van wie jij bent en waar jouw leerbehoefte ligt. Daartoe kennen wij een cultuur waarin betrokkenheid en verwondering ten grondslag liggen aan goed en ontwikkelingsgericht onderwijs.

c. Mensbeeld en leiderschap

Binnen het OLV werken we vanuit een **positief mensbeeld**. We vertrekken vanuit de overtuiging dat ieder mens het goede wil doen, hard werkt, verantwoordelijkheid wil nemen, betrokken is op de ander en waarde wil toevoegen aan de eigen omgeving en de school. Dat ieder mens in de basis al heel veel kan, een groot potentieel heeft en kan én wil leren.

In het verlengde van het positieve mensbeeld, werken we binnen het OLV vanuit het **waarderend perspectief**. De sterke punten van een persoon en de dingen die al goed gaan en energie geven, zijn altijd het vertrekpunt van ontwikkeling en groei. Van daaruit wordt onderzocht welke ambities er zijn en wat de eerstvolgende stap is om die ambities te realiseren.

Samenwerken en leidinggeven vanuit een positief mensbeeld en het waarderend perspectief, vraagt om het geven van **ruimte en vertrouwen**. Omdat ieder mens het goede wil doen en verantwoordelijkheid wil nemen, is het vanzelfsprekend om elkaar te vertrouwen en ruimte te geven om zelfstandig keuzes te maken en eigen regie te pakken. Het gevolg hiervan is dat mensen die ruimte en vertrouwen ervaren, gesterkt worden in het nemen van verantwoordelijkheid en handelend optreden en daarin groeien.

Omdat we werken vanuit ruimte en vertrouwen, wordt een sterk beroep gedaan op de **autonomie** van mensen. Autonomie in onze school betekent dat mensen bekwaam zijn

om binnen gestelde kaders zelfstandig te werk te gaan, zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen handelen. Tegelijkertijd staat niemand in school op zichzelf. Iedereen is met elkaar verbonden en het eigen handelen raakt altijd dat van een ander. *Je doet het zelf, maar niet alleen* is ons adagium.

Vanuit deze leidende principes wordt binnen het OLV samengewerkt en leidinggegeven. Het geven van leiding is overigens niet alleen weggelegd voor mensen in een leidinggevende functie of rol. Iedereen binnen de school komt, afhankelijk van de context, immers afwisselend in posities waarin wordt geleid of wordt gevolgd.

Leidinggeven binnen het OLV doen we vanuit een aantal kwaliteiten. Een belangrijke kwaliteit van leidinggeven is dat er vanuit de schoolvisie richting wordt gegeven aan de taken, opdrachten en/of ontwikkeling waaraan wordt gewerkt. Zeker met een team van kundige en autonoom werkende mensen is het geven van richting een voorwaarde om te komen tot een vruchtbare en effectieve samenwerking en daarmee tot resultaat.

Een andere belangrijke leiderschapskwaliteit direct gekoppeld aan het waarderend perspectief, is dat altijd wordt aangesloten bij de aanwezige kwaliteiten van mensen met als doel om mensen zelf regie te laten nemen. Door te bouwen op aanwezige kwaliteiten en elkaar te sterken in het eigen vermogen om vraagstukken op te pakken, wordt recht gedaan aan de autonomie van mensen en wordt de professionele zelfstandigheid verder versterkt. We werken vanuit het principe dat de beste oplossing altijd bij de persoon zelf ligt.

In het verlengde van onze kernwaarde *Verwondering*, wat we zien als het startpunt van ontwikkelen, is het vermogen om anderen te stimuleren en inspireren eveneens een kwaliteit die bij leiderschap hoort. Het geven van tot de verbeelding sprekende voorbeelden, ervaringsverhalen van anderen, inzichten vanuit andere werkvelden en terreinen zijn belangrijk om te komen tot nieuwe inzichten en andere perspectieven en oplossingen.

Cruciaal voor het samenleven en -werken en het nemen van eigen regie, is dat er een veilig klimaat is waarbinnen we vanuit oprechte interesse met elkaar in dialoog gaan. In een veilig klimaat is er ruimte om elkaar vragen te stellen, feedback te geven, dromen te delen, fouten te maken en kwetsbaarheid te tonen. In feite is iedereen in onze school hiervoor medeverantwoordelijk. Een persoon in een leidinggevende positie heeft echter de grootste verantwoordelijkheid om de voorwaarden te scheppen om dit te realiseren.

Naast deze 'warme' kwaliteiten van leiderschap, vraagt leidinggeven ook de meer praktische kwaliteit van faciliteren en organiseren. Om tot persoonlijke ontwikkeling en vruchtbare samenwerking te komen, is het belangrijk dat een leidinggevende oog heeft voor de behoefte (in tijd, geld, ruimte, scholing, verbinding, etc.) van mensen én in dienst daarvan dit ook weet te organiseren.

Door bewust vanuit dit mensbeeld te werken en op deze leiderschapskwaliteiten en de ontwikkeling daarvan in te zetten, doen we op de eerste plaats recht aan onze missie en

kernwaarden. Het is in onze ogen bovendien voorwaardelijk voor een team van blijde, sterke en gemotiveerde mensen in de school die zich samen blijven ontwikkelen.



5. Ons onderwijs

a. Onderwijsvisie

De missie, de kernwaarden en het mensbeeld zijn vanzelfsprekend leidend voor het onderwijs dat op het OLV wordt verzorgd en ontwikkeld, en maken daarom integraal onderdeel uit van onze visie op goed onderwijs.

Kort samengevat kenmerkt het onderwijs waar het OLV voor staat zich door:

- leren dat start vanuit **verwondering** en inspiratie;
- leerlingen die **leren door het zelf te doen**;
- leren dat aansluit bij de belevingswereld van leerlingen én dat verbonden is met de 'echte' wereld (**contextrijk**);
- ruimte voor **flexibiliteit** en **maatwerk** voor leerlingen en medewerkers;
- groei in de **autonomie** van leerlingen waar het maken van keuzes en nemen van verantwoordelijkheid onderdeel van uitmaakt;
- samenwerking, saamhorigheid en solidariteit; 'school zijn' is een **sociale activiteit**;

In dit onderwijs vervullen alle medewerkers van het OLV een belangrijke rol als medemens, voorbeeld en pedagoog. De docent vervult bovendien de rol van vakspecialist en de rol van coach en leerbegeleider.

De onderwijsvisie van het OLV en de rol van de docent daarin wordt hieronder puntsgewijs uitgewerkt.

Verwondering

Verwondering, één van onze kernwaarden, zien wij als het startpunt van leren. Het is de basis van een gezonde nieuwsgierigheid, van willen weten hoe het echt zit en daarmee het begin van verwerven van nieuwe kennis. Verwondering is bovendien iets intrinsieks – het komt uit de lerende zelf – wat maakt dat het een bijzonder krachtig startpunt van leren is. In ons beeld van goed onderwijs wordt de verwondering als startpunt van leren bewust door de docent gecreëerd en ingezet, het komt immers niet altijd op het gewenste moment vanzelf op. De docent verrijkt het leerproces bewust met inspirerende voorbeelden, verhalen, beelden, mensen etc. om leerlingen tot verwondering te brengen. Leerlingen worden daarnaast verleid en geleerd om hier oordeelvrij en met open blik (met verwondering) naar te kijken. Tot slot draagt de docent zorg voor een veilig leerklimaat waarin ruimte is voor vragen stellen, fouten maken, kwetsbaarheid en oprechte interesse. Wanneer deze voorwaarden aanwezig zijn, kan verwondering succesvol worden ingezet als startpunt van leren.

Leren door het zelf te doen

Leren is per definitie een activiteit van de lerende zelf. De lerende zal nieuwe kennis en vaardigheden zichzelf eerst eigen moeten maken om deze vervolgens ook effectief in te kunnen zetten. In het onderwijs waar het OLV voor staat worden leerlingen actief gestimuleerd om zich de stof eigen te maken. De meest eenvoudige variant hiervan is dat leerlingen na een korte instructie van een docent, zelf aan de slag gaan met (nieuwe) kennis en vaardigheden door opdrachten te maken en oefeningen uit te voeren. De rijke

variant is dat leerlingen aan de hand van grotere en complexere opdrachten zelf gaan onderzoeken of ontwerpen, waarbij de docent de rol van procesbegeleider is. In het door ons nagestreefde onderwijs zijn beide varianten in zowel reguliere lessen, projecten en werkweken aanwezig.

Contextrijk

Om het leren interessant te houden en daadwerkelijk te laten bekliven, is het van belang dat hetgeen wordt aangeleerd of eigen gemaakt voor de lerende ook betekenisvol is. Wij zijn ervan overtuigd dat het bieden van context cruciaal is voor het betekenisvol maken van het leerproces en hetgeen geleerd wordt. Deze context kan geboden worden door samenhang te laten zien tussen schoolvakken en leerstof te verbinden met de belevingswereld van onze leerlingen en met de 'echte' wereld buiten de schoolmuren. Daarnaast is het van belang dat leerlingen ervaren dat hetgeen geleerd wordt ook daadwerkelijk hier en nu relevant en bruikbaar is. In goed onderwijs wordt deze context voortdurend geboden door het leren en de school te verbinden met de buitenwereld. Dit gebeurt enerzijds door de buitenwereld de school binnen te halen, anderzijds door met leerlingen naar buiten toe te gaan.

Flexibiliteit en maatwerk

Aangezien iedereen leert door zelf te doen, is het van belang dat er oog is voor de eigenheid van de lerende. Leerlingen leren immers allemaal op hun eigen tempo, volgorde en manier, bovendien hebben ze allemaal een unieke persoonlijke context en startpositie. In de praktijk vraagt dit om een balans tussen enerzijds voldoende ruimte maken om recht te doen aan de eigenheid van de leerling, anderzijds zorgen voor een behapbare opdracht en werkbare situatie voor medewerkers om de kwaliteit te borgen. In het onderwijs waar wij voor staan betekent dit dat we streven naar een zo groot mogelijke hoeveelheid flexibiliteit en maatwerk binnen het leerstofjaarklassysteem² waarin ons onderwijs wordt vormgegeven. Het bieden van flexibiliteit en maatwerk richt zich zowel op het gebied van het onderwijs, als op het gebied van begeleiding en ondersteuning van de leerling.

Autonomie

Autonomie is integraal verbonden met alles waar het OLV voor gaat en staat. Het maakt onderdeel uit van onze missie om jonge mensen te helpen bij hun ontwikkeling tot competente, autonome en actieve deelnemers van onze samenleving. Het is geïntegreerd in ons mensbeeld waarin wij ervan uitgaan dat mensen veel kunnen en bekwaam zijn om zelf keuzes te maken en zelfstandig te werken. Het is bovendien een voorwaardelijk element van onze opvatting dat we leren door **zelf** te doen. In het onderwijs waar wij voor staan, wordt leerlingen geleerd om te groeien in hun autonomie en in het dragen van de verantwoordelijkheid die daar onlosmakelijk mee verbonden is. Vanzelfsprekend wordt dit leerproces vormgegeven vanuit de gedachte van 'leren door zelf te doen': leerlingen wordt

² In dit systeem worden leerlingen gegroepeerd op basis van hun leeftijd en op basis van die leeftijd worden ze op een uniforme manier benaderd. Daarnaast is in het leerstofjaarklassensysteem de leerstof het startpunt van leren. Er is een totaalaanbod beschikbaar van leerstof die de leerlingen jaarlijks zouden moeten kunnen leren. Het basisuitgangspunt van het leerstofjaarklassensysteem is tenslotte dat aan kinderen van dezelfde leeftijd dezelfde prestatie-eisen kunnen worden gesteld.

de ruimte geboden om zelf keuzes te maken, fouten te maken en consequenties te ervaren om daarvan te leren.

Sociale activiteit

De aandacht voor het individu en ieders eigenheid en uniciteit gaat voor ons hand in hand met de overtuiging dat de school een leef- en leergemeenschap is. De school is immers meer dan een verzameling van individuen. Doordat leerlingen en medewerkers met elkaar leven en leren, vormen zij binnen de school een minisamenleving. In deze samenleving dragen we met elkaar de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een prettig en veilig leefklimaat waarin iedereen zich thuis voelt en gesteund weet. Het team van medewerkers heeft vanuit hun professionaliteit een leidende rol in het creëren en borgen van het veilige klimaat. Daarnaast is het hun taak om leerlingen te leren wat het betekent om onderdeel uit te maken van een samenleving. Om hen te leren dat het eigen handelen altijd de ander raakt en dat we de verantwoordelijkheid hebben om het eigen handelen zo in te zetten dat het de ander steunt en het collectief versterkt. In de school waar wij voor staan gebeurt dit door leerlingen actief te betrekken en medeverantwoordelijkheid te geven voor de samenleving die de school is.

Rol van de docent en medewerker

Iedere medewerker van het OLV heeft als medemens, voorbeeld en pedagoog een rol in het uitdragen van onze kernwaarden en het realiseren van onze missie en onderwijsvisie. Het eerder beschreven mensbeeld en de visie op leiderschap is daarbij voor alle medewerkers het leidende perspectief.

In het onderwijsproces, onze hoofdtaak, is de rol van de docent cruciaal en in omvang veruit het grootst. In onze school zien wij de docent in de rol van **vakspecialist** tijdens de vaklessen nog altijd als een belangrijke pijler in het leerproces en een voorwaarde voor het behalen van een diploma. Als vakspecialist draagt de docent zorg voor de kennisoverdracht en ontwikkeling van de leerlingen in een specifiek vakgebied. Naast specialist in een specifiek vak, vervult de docent ook de rol van **coach en leerbegeleider** voor onze leerlingen. In deze rol draagt de docent bij aan het soepel verlopen van het leerproces van de leerling bij een bepaald vak. De mentor, die ook vakspecialist is, vervult de rol van coach en leerbegeleider voor leerlingen over de (mono)vakken heen.

Zowel in de rol van vakspecialist als in de rol van coach en leerbegeleider, is de docent ook altijd pedagoog en didacticus. Als **pedagoog** draagt de docent zorg voor een veilig klimaat met een gezonde werksfeer waarin leerlingen tot leren en ontwikkelen komen. Vertrouwen geven, zorgen voor rust, stellen en bewaken van grenzen, positieve feedback geven en het goede voorbeeld geven, zijn middelen die de docent hierbij inzet. Als **didacticus** faciliteert de docent het leerproces waardoor leerlingen actief aan de slag gaan met de aangeboden stof waardoor zij kennis, vaardigheden en attitudes aanleren. Het geven van een goede uitleg en duidelijke instructies, het bedenken en inzetten van passende didactische werkvormen om daarmee de groep en de individuele leerling te activeren in hun leerproces, maakt onderdeel uit van deze rol.

Het spreekt voor zich dat de rollen die hierboven zijn genoemd, niet alleen door docenten worden ingevuld. Alle medewerkers vervullen, afhankelijk van hun functie in meer of mindere mate, deze rollen in school.

Los van functie en rol zijn alle medewerkers van het OLV boven alles een **voorbeeld**, zowel voor leerlingen als collega's. De waarden waar het OLV voor staat en het mensbeeld van waaruit wij werken, worden zicht- en merkbaar in het dagdagelijkse handelen van iedere medewerker. In het concrete handelen geven we het goede voorbeeld van hoe we op basis van betrokkenheid en met empathie met elkaar omgaan. Laten we zien wat het is om verantwoordelijkheid te nemen, om te reflecteren op het eigen handelen en voor de ander het verschil te maken.

b. Ambities

Voor de beleidsperiode 2024-2028 is het onze ambitie om gedegen onderwijs aan te blijven bieden dat aansluit bij zowel de leerlingen, de samenleving als de vervolgopleidingen. Onze missie, kernwaarden en onderwijskundige visie verder versterken in het onderwijs dat wij aanbieden en de manier waarop we met elkaar samenleven en -werken, zien we daarbij als onze eerste en belangrijkste opdracht. Het is bovendien ondersteunend aan het realiseren van deze ambitie. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat wanneer wij ons onderwijs en onze organisatie gericht vormgeven vanuit onze missie, kernwaarden en onderwijskundige visie, we relevant, actueel en passend onderwijs kunnen blijven aanbieden.

Op onderwijskundig gebied werken we voor de periode 24-28 aan drie ambities:

- versterken van leren door zelf te doen en contextrijk leren;
- ruimte maken voor meer maatwerk en flexibiliteit;
- versterken van de basisvaardigheden.

Hieronder worden deze ambities op hoofdlijnen toegelicht. De concrete uitwerking hiervan door middel van onderwijskundige ontwikkelingen en te vormen onderwijskundig beleid, wordt per schooljaar uitgewerkt in het schooljaarplan.

Versterken van leren door zelf te doen en contextrijk leren

Zowel het concept *leren door zelf te doen* als het concept *contextrijk leren* zijn fundamentele van onze onderwijskundige visie en zijn hierboven al nader toegelicht. De afgelopen twee schooljaren zijn reeds activiteiten ingezet om beide concepten nadrukkelijk een plek te geven in het onderwijsaanbod en deze lijn wordt de komende vier jaar doorgezet.

Binnen de reguliere vaklessen blijft er aandacht voor de inzet van activerende didactiek en het verbinden van de samenleving en maatschappelijke thema's met les en leerstof. Op docentniveau blijft de aandacht hierop gevestigd door de inzet van lesbezoeken en het aanbieden van scholing. Op sectieniveau wordt dit geagendeerd in de sectiegesprekken aan de hand van het vakwerkplan. Daarnaast wordt *leren vanuit een betekenisvolle context door zelf te doen* in het onderwijsaanbod versterkt door het aanbieden van nieuwe OLV-uren. De daadwerkelijke ontwikkeling van deze OLV-uren is in schooljaar 2023-2024

gestart en wordt in de komende beleidsperiode doorgezet en afgerond. Tot slot wordt in de periode 2024-2028 werk gemaakt van de ontwikkeling van nieuwe programma's voor de activiteiten-weken (de huidige OLV-weken) waarbij leren door zelf te doen en contextrijk leren leidende principes zijn.

De school biedt als minimaatschappij naast het reguliere onderwijsaanbod ook tal van mogelijkheden om met buitenlesactiviteiten waardevolle oefenplaatsen voor leerlingen te creëren. Voorbeelden van dit soort initiatieven die er nu al zijn, zijn het eco-team, de GSA, kunst in school, de leerlingenraad en de debatclub. Deze initiatieven worden in de komende beleidsperiode niet alleen doorgezet, er wordt ook gekeken naar nieuwe initiatieven die voor leerlingen een waardevolle oefenplaats kunnen bieden.

Ruimte maken voor meer maatwerk en flexibiliteit

Leerlingen – en medewerkers – leren allemaal op hun eigen tempo, volgorde en manier, en vertrekken daarbij bovendien allemaal vanuit een unieke persoonlijke context en startpositie. Voor de beleidsperiode 2024-2028 hebben we de ambitie om te komen tot een systematiek om binnen het leerstofjaarklassysteem waarmee we werken, zo veel mogelijk ruimte kunnen creëren voor flexibiliteit en maatwerk voor leerlingen. Dit vraagt om een aparte onderwijskundige ontwikkeling. voordat hieraan gewerkt kan gaan worden, zullen eerst het herontwerp van de OLV-uren en de activiteitenweken afgerond moeten zijn. In de opdracht voor beide is de ambitie om meer flexibiliteit en maatwerk aan te bieden reeds opgenomen.

Op het gebied van begeleiding en ondersteuning, waar de afgelopen jaren in is geïnvesteerd, is het bieden van maatwerk en flexibiliteit al de norm. Op dit vlak liggen de ambities vooral op het consistent uitvoeren en aanbieden van op de persoon toegesneden ondersteuning.

Versterken van de basisvaardigheden

Het versterken van de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschapsvorming en digitale geletterdheid is een ambitie die zowel binnen het OLV als in het publieke en politieke domein leeft. In het schooljaar 2023-2024 is gestart met een onderzoek om in kaart te brengen hoe het aanleren van de basisvaardigheden in de school is vormgegeven en wat de kwaliteit daarvan is. Op basis van dit onderzoek zijn per basisvaardigheid aparte ambities voor de komende jaren geformuleerd. Voor alle vier de basisvaardigheden is er de ambitie om ons te richten op:

- het aanbod in de reguliere lessen
- het aanbod in OLV-uren en OLV-weken
- het volgen van leerlingen en extra ondersteunen van hen die dat nodig hebben.

Voor het versterken van de basisvaardigheden is een apart activiteitenplan opgesteld.

c. Kwaliteit

Het OLV behaalt al ruim een decennium goede tot uitstekende onderwijsresultaten en wordt al zeker net zo lang door leerlingen, ouders en collega's enorm gewaardeerd als een veilige, prettige en goede leer- en werkomgeving. Hier zijn we vanzelfsprekend trots op en het is onze ambitie om deze goede resultaten ook in de komende jaren met elkaar te

blijven realiseren. Om dit te borgen, wordt er in school gestructureerd gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs zowel wat betreft de resultaten als de tevredenheid van leerlingen, ouders en collega's.

In de kwaliteitsjaarkalender van het OLV zijn alle activiteiten opgenomen die te maken hebben met het uitvoeren en borgen van het kwaliteitsbeleid. De kwaliteitsjaarkalender richt zich in lijn met de Inspectie van het onderwijs op onderwijsproces (OP), veiligheid en schoolklimaat (VS), onderwijsresultaten (OR) en sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA). Hieronder wordt kort ingegaan op de wijze waarop concreet invulling gegeven wordt aan de onderwerpen onderwijsproces (OP), onderwijsresultaten (OR) en sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA). Het onderwerp veiligheid en schoolklimaat komt in hoofdstuk 6 apart aan bod.

De onderwijsresultaten worden jaarlijks op een aantal vastgestelde momenten kritisch bekeken en gewogen. De schoolleiding doet dat op hoofdlijnen aan de hand van het Schoolportret, de midjaarcijfers en de eindexamenanalyses. Tijdens de eerste twee meetmomenten wordt gekeken hoe de onderwijsresultaten zijn op basis van de door de inspectie gestelde indicatoren, het laatste meetmoment richt zich specifiek op de resultaten van het centraal schriftelijk eindexamen. Na iedere periode wordt er door de schoolleiding bovendien een analyse gemaakt van de tot dan toe behaalde resultaten. Alle data en eventuele opvallende zaken uit de gemaakte analyses worden met de secties gedeeld en in sectiegesprekken geagendeerd. Indien daar aanleiding toe is, worden er acties ingezet om eventueel achterblijvende resultaten op orde te krijgen. Met deze werkwijze wordt invulling gegeven aan zowel het onderwerp onderwijsproces (OP) als aan sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA).

Aanvullend op het maken van deze data-analyses en daarover met elkaar de dialoog voeren, wordt de kwaliteit van het onderwijs ook systematisch in de praktijk getoetst. Jaarlijks krijgt iedere docent een lesbezoek, wat een goed beeld geeft van de kwaliteit van het onderwijs en het pedagogisch en didactisch handelen in de klas. Dit beeld wordt verder aangevuld met de beelden uit de praktijk van onder andere docentencoaches, werkplekbegeleiders, leerlingcoördinatoren en interne gedragsanalisten die om verschillende redenen ook in lessen aanwezig zijn.

Met het gestructureerd monitoren van de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van cijfermatige data en lesobservaties en daar vervolgens op sectieniveau en individueel docentniveau de dialoog over aangaan, wordt ook concreet invulling gegeven aan het domein sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA). Het werken met een toetsbeleid, vakwerkplannen en een examencommissie zijn hier andere voorbeelden van.

De ambitie voor de komende beleidsperiode voor wat betreft kwaliteit en kwaliteitszorg is het doorzetten van de gestructureerde manier van werken en het aanscherpen van het huidige toetsbeleid en de vakwerkplannen. Door hierop in te zetten wordt beoogd om het gestructureerde kwaliteitsbeleid te borgen opdat er sprake gaat zijn van een kwaliteitscultuur.

6. Ons pedagogische klimaat

a. Veilige leer- en leefomgeving

Veiligheid is voorwaardelijk voor een prettige, gezonde en goede leer- en werkomgeving. Hierbij gaat het op de eerste plaats om de sociaal-emotionele en fysieke veiligheid van iedereen binnen de school. Vervolgens is het zaak dat mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen om tot ontwikkeling te komen. Leerlingen, ouders en collega's ervaren het OLV als een fijne school met een veilige, prettige en goede leer- en werkomgeving. Dit blijkt onder andere uit de tevredenheidsonderzoeken die jaarlijks worden afgenomen en waarin het OLV op deze onderdelen hoger wordt gewaardeerd dan vergelijkbare scholen in Nederland. We realiseren ons dat het menselijke handelen van alle medewerkers in de dagelijkse praktijk de basis is van de goede sfeer en het prettige en veilige klimaat in de school. Om dit in stand te houden en te borgen, is het zaak om als team bewust, systematisch en doelmatig aan de sfeer en het klimaat te werken.

Het creëren van een veilige leer- en leefomgeving in de klas en de school, is iets waar wij vanuit onze opdracht tot socialiseren dagelijks op inzetten. Dit gebeurt door actief te werken aan groepsvorming en -dynamiek in vak- en mentorlessen, maar ik in de introductieweek en de activiteitenweken. Elkaar leren kennen door met elkaar over verschillende thema's in gesprek te gaan en bewust aandacht te besteden aan ieders rol en verantwoordelijkheid bij het creëren van een veilige leer- en leefomgeving, zijn hierbij steeds het uitgangspunt.

Helaas komen er ook op onze school situaties voor dat de veilige leer- en leefomgeving niet altijd ervaren wordt. Wanneer de groepsdynamiek te wensen overlaat, is er een team van interne gedragsanalisten dat wordt ingezet om met de docent en de klas te kijken wat er nodig is om weer te komen tot een veilige leer- en leefomgeving. Wanneer er signalen zijn dat iemand zich niet prettig of veilig voelt, nemen wij dat uitermate serieus en wordt dit nader onderzocht. Op dat moment grijpen we als school altijd terug op een systeem van begeleiding en ondersteuning door specialisten, van waaruit we handelend optreden. De docent en in het bijzonder de mentor en de leerlingcoördinator hebben een belangrijke rol om dit soort situaties te signaleren en daarover het gesprek op gang te brengen. Daarnaast heeft het OLV vertrouwenspersonen waar leerlingen en medewerkers terecht kunnen om hun verhaal bespreekbaar te maken. Het OLV beschikt ook over een antipestbeleid met als doel pesten volledig uit te bannen of in ieder geval tot een absoluut minimum te beperken. In alle gevallen waarin er sprake is van pestgedrag wordt er, in overleg met de antipestcoördinator actie ondernomen.

b. Betrokkenheid en medezeggenschap

Medewerkers, leerlingen en ouders maken samen het OLV tot de fijne en goede school die het is. Daarom vinden we het belangrijk om medewerkers, leerlingen en ouders ook actief mee te laten praten en denken over de koers van de school en te betrekken bij besluitvorming. Naast dat betrokkenen bij de school altijd uitgenodigd zijn om op eigen initiatief gevraagd en ongevraagd feedback te geven op elkaar, op medewerkers en op de schoolleiding, wordt er ook bewust ingezet op het vergroten van betrokkenheid en medezeggenschap.

De medezeggenschapsraad (MR), waarin drie leerlingen, drie ouders en zes medewerkers zijn vertegenwoordigd, is hierbij het orgaan met een wettelijke status.³ De MR heeft naast een belangrijke advies gevende rol op een aantal onderwerpen instemmingsrecht. De stem van de leerlingen is niet alleen in de MR vertegenwoordigd, maar krijgt ook een podium in de leerlingenraad. De leerlingenraad houdt zich bezig met alle zaken die voor leerlingen belangrijk zijn en is voor de schoolleiding een vaste gesprekspartner. In de praktijk maken de leerlingen die zitting hebben in de MR ook deel uit van de leerlingenraad. Tot slot wordt structureel de brede dialoog met leerlingen georganiseerd door per leerjaar te werken met klankbordgroepen voor leerlingen. Deze verschillende overlegvormen waar leerlingen aan het woord komen, zijn er niet alleen om de medezeggenschap van leerlingen te borgen, ze vergroten bovendien de betrokkenheid. Initiatieven zoals de GSA (gender and sexuality alliance), het eco-team en kunst in de school zijn hier eveneens op gericht.

Voor de stem van ouders is naast de MR ook aandacht in de ouderraad. De ouderraad is een adviesorgaan en een klankbordgroep waarbij ouders in dialoog gaan met de schoolleiding. Daarnaast is de ouderraad vraagbaak en spreekbuis voor zowel ouders als leerlingen en organiseert zij jaarlijks diverse activiteiten waaronder een thema-avond voor ouders en medewerkers van het OLV.

In de open en veilige leer- en leefomgeving die het OLV is, is er voor medewerkers veel ruimte om in de dagelijkse praktijk feedback te geven en input te leveren. Daarnaast wordt de stem en de expertise van medewerkers structureel meegenomen in te vormen beleid, te nemen besluiten en te realiseren ontwikkelingen, doordat zij hier actief deel van uitmaken. In deze processen wordt altijd gewerkt met een werkgroep van medewerkers die zelf (beleids)voorstellen doet of met een klankbordgroep waarin medewerkers gevraagd wordt om feedback te geven. Bovendien worden beleid en ontwikkelingen altijd tussentijds getoetst en uiteindelijk geëvalueerd en ook in dit proces hebben medewerkers een belangrijke stem.

c. Ondersteuning en begeleiding

Binnen het OLV is er veel aandacht voor de individuele ontwikkeling van leerlingen. De school streeft ernaar om alle leerlingen deel te laten nemen aan het onderwijs dat bij hun niveau past om zo een bij hen passend diploma te halen. Voor een leerling die tijdelijk of blijvend extra aandacht nodig heeft om de schoolloopbaan goed te doorlopen, wordt door middel van maatwerk zo veel mogelijk afgestemd op de ondersteuningsbehoefte en de situatie van de leerling. Vanzelfsprekend wordt hierbij samen opgetrokken met leerling en ouders.

De mentor is in de eerste lijn de belangrijkste begeleider van de leerling. De mentor heeft zicht op de cognitieve én sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling, begeleidt de leerling daarin en is aanspreekpunt voor leerling, ouder en docent. Wanneer een leerling

³ De rechten van de MR zijn verankerd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) en zijn in principe voor elke school hetzelfde.

een ondersteuningsbehoefte heeft die groter is dan de mentor kan bieden, komt met de leerlingcoördinator de tweede lijn van ondersteuning in beeld. De mentor en de leerlingcoördinator kunnen vervolgens de hulp van de ondersteuningscoördinator (derde lijn) inschakelen. De ondersteuningscoördinator stelt vast of voor de begeleiding en ondersteuning van een leerling interne of externe expertise ingezet moet worden, en draagt er zorg voor dat dit georganiseerd wordt.

In het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is uitvoerig omschreven hoe de begeleiding en ondersteuning van onze leerlingen is georganiseerd en welke extra ondersteuning geboden kan worden.

d. Loopbaanoriëntatie

Onze dynamische samenleving vraagt om wendbare mensen die de vaardigheid hebben om hun hele leven lang te leren en te ontwikkelen. Zelf verantwoordelijkheid nemen voor je loopbaan is daar een onderdeel van. Op het OLV bereiden we leerlingen daar gedurende hun schoolcarrière op voor door middel van een Loopbaanoriëntatietraject (LOB).

Loopbaanoriëntatie is geen apart vak, maar maakt in feite onderdeel uit van alle door school aangeboden onderwijsactiviteiten, variërend van reguliere vaklessen tot specifieke LOB-activiteiten. De kern van het LOB-traject is dat leerlingen zichzelf leren kennen, hun eigen talenten, drijfveren en motieven ontdekken en leren om daarop te reflecteren. De volgende stap is dat leerlingen met deze inzichten een beeld kunnen vormen van hun eigen studieloopbaan en baanperspectief om daar vervolgens ook zelf koers in te bepalen. Sleutelmomenten in het LOB-traject zijn vanzelfsprekend het maken van de profielkeuze voor de bovenbouw en het oriënteren en uiteindelijk kiezen van een vervolgopleiding.

In het LOB-traject van de leerling, speelt de mentor een centrale rol. De decaan biedt als LOB-specialist de kaders voor het LOB-traject en heeft een belangrijke ondersteunende rol voor collega's, leerlingen en ouders. Op het OLV zijn er twee decanen, één voor de havo en één voor het vwo. Het OLV heeft een apart LOB-beleidsplan.

7. Onze professionals

a. Goed werkgeverschap en werknemerschap

We hechten aan goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Dat uit zich in de eerste plaats doordat we ook in de onderlinge samenwerking vertrekken vanuit onze kernwaarden (Betrokkenheid, Verwondering en Ontwikkeling), een positief mensbeeld en het waarderend perspectief. In hoofdstuk 4.c is deze manier van samenwerken en leidinggeven uitgebreid omschreven en dit is ook terug te vinden in het strategische HRM-beleidskader van Librēon.

Binnen het OLV zien we het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en de werkgever om de kernwaarden van de school uit te dragen en de (onderwijskundige) ambities te realiseren. We zien het als een vorm van goed werkgeverschap om medewerkers vanuit een duidelijke opdracht en heldere kaders, veel ruimte te geven om de eigen kwaliteiten daarbij in te zetten en zelf keuzes te maken. We vertrekken bovendien vanuit het vertrouwen dat alle medewerkers naar school komen om hun werk zo goed mogelijk te doen en actief bij te dragen aan het prettige leef- en leerklimaat.

Het structureel aangaan van de professionele dialoog met elkaar is een cruciaal onderdeel van onze samenwerking. Kenmerkend voor de professionele dialoog is dat de gesprekspartners samen onderzoeken wat het gezamenlijke belang is en hoe dit versterkt kan worden door daar vanuit de eigen ervaring en de persoonlijke dimensie aan bij te dragen. Deze dialoog vindt plaats tussen alle medewerkers binnen de school: individuele collega's, binnen secties, werkgroepen of samenwerkingsverbanden, en tussen medewerker en leidinggevende. Voor de professionele dialoog tussen medewerker en leidinggevende wordt binnen het OLV gebruik gemaakt van het concept en de werkwijze van het *Goede Gesprek*; een werkwijze die Librēon-breed wordt gebruikt.

We vinden het belangrijk om ook de zakelijke en formele kant van goed werkgeverschap en werknemerschap juist en duidelijk met elkaar te regelen. Vrijwel al dit soort afspraken zijn op stichtingsniveau gemaakt en vastgelegd in het HRM-beleidskader van Librēon. In dit document zijn onder andere het taakbeleid, het promotiebeleid en het re-integratiebeleid alsook alle rechtspositionele en financiële regelingen opgenomen. De schoolleiding van het OLV geeft vanuit eerder omschreven mensbeeld en visie op leiderschap inhoudelijk invulling aan dit beleid door middel van de professionele dialoog.

b. Professionalisering

De school is bij uitstek een lerende organisatie: zowel de leerlingen als de medewerkers zijn actief bezig met leren en ontwikkelen. Wanneer er sprake is van vormen en methodieken waarmee medewerkers hun kennis, vaardigheden en competenties op peil houden, verbreden en/of verdiepen in functie van het realiseren van de onderwijsdoelen, spreken we van professionalisering. Deze professionalisering kan formeel en informeel, extern en intern en aanbod- en vraag gestuurd zijn.

In de cao is vastgelegd dat een onderwijsmedewerker jaarlijks in ieder geval 83 klokuren besteedt aan individuele scholing en professionalisering. De medewerker is zelf

verantwoordelijk voor de invulling van deze professionalisering. In de praktijk wordt deze tijd meestal gespendeerd aan vakspecifieke en inhoudelijke scholing en trainingen, en aan het bijhouden van vakliteratuur en algemene pedagogische en didactische literatuur.

Naast deze individuele scholing zet het OLV ook in op de collectieve scholing van alle medewerkers. Collega's worden hierin gefaciliteerd door het inrichten van studiemiddagen, aparte scholingsmomenten en/of taakuren. In de beleidsperiode 2024-2028 wordt met de scholing van medewerkers ingezet op:

- het geven van feedback,
- het versterken van pedagogisch en didactisch handelen, en
- het in de klas begeleiden en ondersteunen van leerlingen.

Een belangrijk middel om aan deze drie ontwikkeldoelen te werken, is de inzet van de methodiek van didactisch coachen en de inzet van zogenaamde beeldcoaches.

Het OLV beschikt met IP-OLV (Interne Professionalisering OLV) over een bewezen waardevol programma voor de ondersteuning van startende collega's op het OLV. Met IP-OLV worden alle nieuwe medewerkers in de eerste twee jaar op school begeleid door een coach. Lesbezoeken, intervisie en scholing zijn vaste onderdelen van het IP-OLV-programma.

Voor de komende beleidsperiode hebben we de ambitie om de interne professionalisering van het team (IP-OLV) verder uit te breiden en een programma voor alle collega's aan te bieden. Het einddoel is om te komen tot een professionaliseringsprogramma waarmee alle collega's structureel met en van elkaar leren aan de hand van lesbezoeken, coaching en intervisie.

Een uitgebreide uitwerking van de speerpunten van de collectieve scholing en een plan om te komen tot een professionaliseringsprogramma voor het hele team, zijn terug te lezen in het OLV scholingsplan.

c. Opleidingsschool

Het opleiden van studenten door stagiaires, startende docenten en onderwijsassistenten een stageplaats en door deskundige begeleiding, wordt op het OLV al decennia lang gedaan. Hiermee dragen we bij aan zowel de opleiding van nieuwe docenten en onderwijsassistenten, alsook aan de eigen schoolontwikkeling en de professionalisering van de eigen docenten.

Als onderdeel van Librëon participeert het OLV sinds 2019 ook aan de Brabantse Opleidingsschool (BOS: <https://www.brabantseopleidingsschool.nl/>). In dit samenwerkingsverband zetten we ons met collega scholen in de regio Breda – Tilburg gezamenlijk in voor de opleiding van nieuwe docenten. Voor docenten bieden we daarbij stageplekken voor zowel eerste- als tweedegraads opleidingen, hbo en universitair, voltijd en deeltijd waarbij de student minimaal 40% leert op de werkplek zelf.

Door samen te werken bieden we studenten de mogelijkheid om op gemakkelijke wijze bij veel verschillende scholen in de regio stages te lopen, daarnaast geeft het ons een belangrijk netwerk waarbinnen schoolleiders samenwerken en ontwikkelen. De scholen die zijn aangesloten bij de BOS creëren zo samen een kweekvijver van talent en geven een boost aan de professionele ontwikkeling van hun beginnende en ervaren leraren. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede, het stimuleren van het leren van leraren is namelijk een bepalende factor voor schoolontwikkeling. Door studenten en medewerkers mogelijkheden te bieden zich te blijven ontwikkelen en hen hierin goed te begeleiden, maken we samen het beroep van leraar én de school als werkplek nog aantrekkelijker.



8. Onze organisatie

a. Communicatie

Betrokkenheid is de kernwaarden die ten grondslag ligt aan de manier waarop we binnen het OLV met elkaar communiceren. Vanuit een oprechte interesse op de ander en met respect voor elkaar, gaan we met open blik en onbevooroordeeld met elkaar de dialoog aan. In de dialoog praten we met elkaar, niet over elkaar. De dialoog start met goed naar elkaar luisteren en vragen stellen om de ander beter te begrijpen. Want pas wanneer we elkaar goed begrijpen, is het mogelijk om daadwerkelijk inhoudelijk met elkaar in dialoog te gaan. Alleen door op deze manier binnen het veilige klimaat waar wij voor staan de dialoog met elkaar aan te gaan, is het mogelijk om elkaar kritisch te bevragen en te verkennen waar overeenkomsten en waar verschillen zitten.

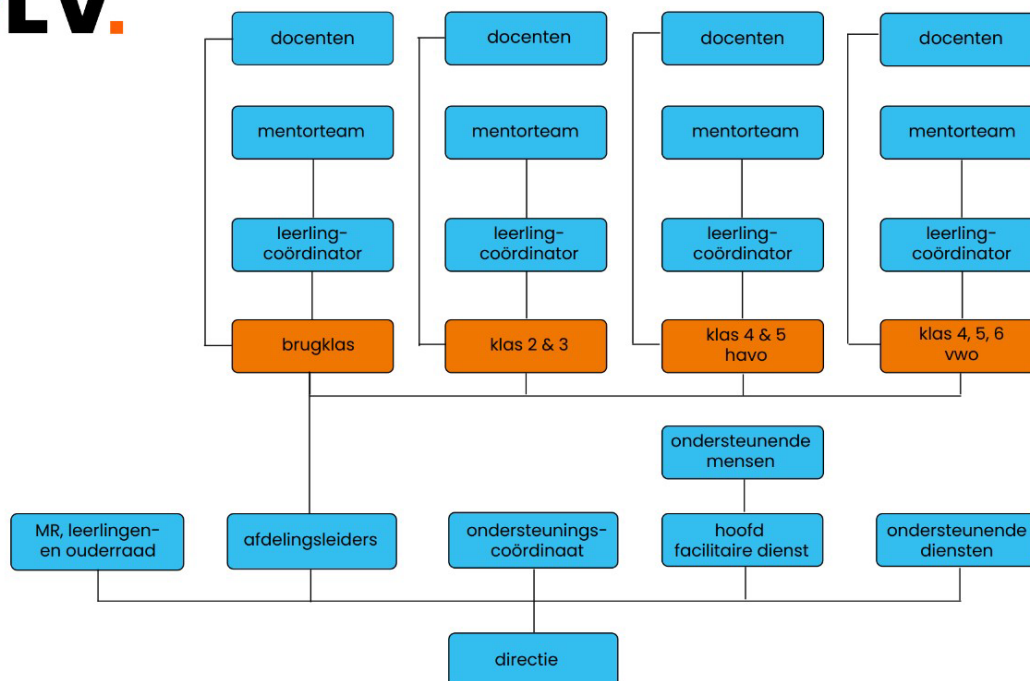
We vinden het belangrijk om helder, zorgvuldig en tijdig te communiceren, dit helpt namelijk om elkaar beter te begrijpen. Dit geldt zowel voor de persoonlijke communicatie onderling, als voor de communicatie van het OLV als organisatie naar medewerkers, leerlingen en ouders.

De algemene interne communicatie verloopt via het Bulletin dat wekelijks digitaal onder collega's wordt verspreid. Daarnaast zijn alle documenten variërend van staand beleid, afspraken en protocollen tot evaluaties, visiedocumenten en ontwikkelplannen op ieder moment door medewerkers digitaal te raadplegen. Alle documenten, afspraken en protocollen die stichtingsbreed zijn vastgesteld, zijn te raadplegen via de website van Librëon.

Voor de algemene communicatie naar ouders en leerlingen wordt in de meeste gevallen gebruik gemaakt van Magister. Brieven worden via Magistermail met leerlingen en ouders gedeeld, cijfers en aanwezigheid zijn voor leerlingen en ouders via Magister te raadplegen, en PTA's en studieplanners zijn voor leerlingen terug te vinden in de ELO van Magister. Naast Magister is de website van het OLV een belangrijke bron van informatie voor leerlingen en ouders. Op de site zijn alle relevante documenten terug te vinden zoals schoolreglement, leerlingenstatuut, lestijden, vakantieplanning, overgangsnormen en het schoolplan. Via social media en het OLV-nieuws dat tweemaal per jaar verschijnt, worden leerlingen en ouders op een luchtige manier de hoogte gehouden van de activiteiten en de ontwikkelingen in de school.

Alle afspraken, regelingen en protocollen rondom privacy zijn op stichtingsniveau vastgesteld en voor iedereen terug te vinden op de website van Librëon.

b. Organisatie organigram



c. Gebouw en faciliteit

Het OLV is gehuisvest in een prachtig schoolgebouw dat in vier fases is gerealiseerd. Het oudste gedeelte van het pand stamt uit 1926, vervolgens is het gebouw in 1959, 1985 en 2011 verder uitgebreid tot de huidige omvang. In de komende beleidsperiode wordt er verder geïnvesteerd in het gebouw, waarbij in eerste instantie wordt ingezet op de volgende vier projecten:

1. Mediatheek
De mediatheek wordt heringericht als multifunctionele ruimte voor leerlingen en medewerkers. Daarmee wordt het een aantrekkelijke plek om zelfstandig of in groepen te studeren, samen te komen en te ontspannen. Daarnaast is het een ruimte die dienst doet als bibliotheek en zo de versterking van het leesonderwijs stimuleert.
2. Binnentuin
De binnentuin wordt heringericht zodat deze voor leerlingen en medewerkers toegankelijk wordt als groene buitenplaats om te studeren en te ontspannen. In het ontwerp wordt de binnentuin een verlengstuk van de mediatheek.
3. Gezonde leefomgeving in de oudbouw
De oudbouw wordt gefaseerd voorzien van een luchtbehandelingssysteem waarmee ook gekoeld kan worden. Met dit systeem wordt een gezond klimaat in de oudbouw gerealiseerd.
4. Esthetische aanpassingen aan de oudbouw

De oudbouw is toe aan een renovatie van muren en schilderwerk. Er is een kleurenplan voor de oudbouw opgesteld en in het schooljaar 23-24 worden muren hersteld en wordt de oudbouw opnieuw geschilderd.

Naast deze projecten zijn er voor de periode 2024-2028 ook wensen om aan de slag te gaan met meer werkruimtes voor leerlingen, aanpassingen aan de aula, ateliers bij tekenen en laboratoria en een makerslabs voor de bètavakken.

