



**Varendonck  
vooruit!**

samen grenzen verleggen

**Schoolplan**

Varendonck College

2022-2026

# Schoolplan Varendonck College 2022-2026

## Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	3
De kern van het nieuwe schoolplan in het kort	5
<b>2. Het Varendonck verhaal: onze identiteit</b>	6
Onze missie	7
<b>3. Onze Pijlers</b>	8
3.1 De leerling centraal	8
3.2 Professionele Cultuur	11
3.3 De wereld dichtbij	13
<b>4. Onderwijskundig beleid en onderwijsresultaten</b>	15
<b>5. Dagelijks werk: professionalisering en kwaliteitscultuur</b>	17
<b>6. Organisatie</b>	19
<b>7. Bedrijfsvoering</b>	19
Bijlage: Actuele links naar relevante documenten	22

## 1. Inleiding

*Van Grensverleggend Varendonck naar Varendonck Vooruit!*

Ons schoolplan heeft niet voor niets de titel Varendonck Vooruit! Samen grenzen verleggen. In die titel zit de beweging vooruit en hij zegt iets over hoe we dat gaan doen: samen. Behalve dat een schoolplan een wettelijke verplichting is, is het ook en vooral een leidraad, een marsroute, een sturend document waar de schoolgemeenschap mee kan werken, waar schoolontwikkeling mee gestuurd wordt en verantwoording op bestuurlijk niveau mogelijk wordt. Een schoolplan beslaat doorgaans 4 jaar, de praktijk leert dat dat een lange periode is: ontwikkelingen gaan snel en plannen behoeven voortijdig bijstelling. Het proces op weg naar en met dit schoolplan was en is een voortdurende schakeling van plan-do-check-act. En zo hoort het natuurlijk ook. Practise what you preach: ook van onze medewerkers vragen we om hun eigen werk als zodanig te beschouwen in een continue cyclus van plannen, doen, kijken of je het goed doet en bijstellen.

Dit schoolplan heeft een bijzondere ontstaansgeschiedenis. De coronacrisis maakte het moeilijk, zo niet onmogelijk, om samen te komen en met elkaar een schoolplan te vormen en vast te stellen. Daar ligt de belangrijkste oorzaak voor de vertraging die dit plan heeft opgelopen. Dat betekent niet dat de schoolontwikkeling heeft stilgestaan, integendeel. In februari van dit jaar hebben we een geactualiseerde versie van ons vigerende schoolplan opgesteld, met een uitgebreide evaluatie van de stand van zaken op dat moment. Bij die evaluatie leverden we ook een jaarplan aan met een strategie hoe we in de school aan het werk waren met de ontwikkeling van onze organisatie en ons onderwijs. In dit schoolplan werken we zaken verder uit, stellen we doelen op en geven we met indicatoren aan hoe we straks gaan merken en meten of we die doelen gehaald hebben. We formuleren ook reflectievragen. Die reflectie vinden we belangrijk, omdat het schoolplan moet aanzetten tot verbetering en verbetering begint bij reflectie. Door de genoemde omstandigheden zijn we tot een andere manier van werken mbt het schoolplan gekomen. In plaats van met elkaar nadenken over wat er belangrijk is en wat in het plan moet komen, het plan op te stellen en aan de slag te gaan, lopen deze fasen nu in elkaar over. Ontwikkelen, werken en schrijven van het plan gaan hand in hand. En we willen gedurende looptijd van dit plan zo blijven werken. We werken voortdurend *in* en *aan* de winkel. De planontwikkeling is zo onderdeel van het dagelijks werk en beschrijft tegelijkertijd de gedroomde toekomst.

In het proces op weg naar dit schoolplan hebben we zoveel mogelijk mensen betrokken bij de inhoud ervan. En omdat we dit plan zien als een proces dat steeds bijsturing behoeft, blijven we dat ook doen. Alleen dan kan er sprake zijn van verbinding van iedereen met het plan. Tussen het jaarplan dat we in februari hebben ingediend en dit plan zitten dan ook verschillen. De pijler Omgeving dopen we in dit plan om tot De Wereld Dichtbij. Dat past bij onze missie en geeft beter dan 'omgeving' weer wat we willen: als school onderdeel van de

wereld zijn, verbinding maken en via die verbinding geven we ons toekomstgerichte onderwijs vorm, waarmee we voor onze leerlingen de wereld dichtbij brengen. Verder hebben we besloten om de pijler Bildung als zodanig uit het plan te halen en de inhoud ervan onder te brengen bij de pijlers Leerling centraal en De wereld dichtbij (voorheen 'Omgeving'). Bildung is een mooie, maar ook enigszins verwarrende term: je kunt er veel verschillende dingen onder verstaan. Als zodanig helpt de term op zichzelf niet om doelen scherper te krijgen. De inhoud die erachter schuilt (onderwijs is meer dan een diploma) hoort bovendien niet alleen opgeborgen te zijn in een pijler, maar op meer plekken terug te komen. En, kwamen we tot de conclusie: het feit dat het kennelijk niet meer nodig is om de pijler apart te benoemen zegt ook iets over de vorderingen die we maken met ons denken over wat goed onderwijs is. Daar hebben we stappen gezet, dat onderwijs meer is dan dat wat door de inspectie gemeten wordt zit kennelijk al in ons DNA als school. Dat is winst. Dit is misschien wel onze belangrijkste maatschappelijke opdracht: het vormen van jonge mensen tot verantwoordelijke burgers. Deze inzichten deden we op in een brede sessie met schoolleiding, MR, Raad van Advies en docenten. Daarvoor hebben we verschillende (soms digitale) sessies gehad met verschillende groepen medewerkers en andere betrokkenen. We zijn met de schoolleiding verschillende malen langer bijeengewees om goed te reflecteren op wat er echt moest gebeuren en op welke manier. Leerlingen betrekken we verderop bij ons plan. In klankbordgroepen zal dit plan ook op tafel liggen. We blijven dus mensen betrekken bij wat we doen en jaarlijks maken we de balans op en stellen we bij.

De basis van ons plan wordt nog steeds gevormd door 3 pijlers. Die pijlers vormen onze strategie op weg naar het verwezenlijken van onze missie. We hebben ze naar aanleiding van de evaluatie anders ingekleurd. De taal van 2016 bleek alweer een andere dan die van nu. Hoewel we destijds de hele school bij ons schoolplan hebben betrokken, waren de formuleringen met de bril van nu nogal abstract. Voor een gedragen plan is meer een gezamenlijke, verbindende taal nodig. In dit plan hebben we daar vorm aan proberen te geven. De taal past meer bij wat we willen zijn en wat we te doen hebben. Voor het proces maken we gebruik van de praatplaat (zie bijlage) om ook in de school samen de taal te ontwikkelen en het plan levend te houden.

Dit plan past vanzelfsprekend binnen Koers 2023, het strategisch beleid van OMO. De koerspijlers komen allemaal terug. Ter wille van de leesbaarheid en dus de bruikbaarheid van dit schoolplan benoemen we dat niet voortdurend. De concrete vertaling van visie naar beleid is zojuist aan de orde gekomen, we investeren in effectief leiderschap door de manier waarop we werken aan ons beleid: via gedeeld leiderschap. De zelfontplooiing van de leerling is de kern van ons onderwijskundig beleid. We zien HRM-beleid als de motor van de ontwikkeling in de school, ons hele plan is gericht op beter worden en innovatie en niet onder de makkelijkste omstandigheden. Onze omgeving is een vanzelfsprekende factor van betekenis en onze bedrijfsvoering is op orde. Dat is in het kort de samenvatting. Op diverse plekken komt de inhoud van de verschillende OMO-koerspijlers aan de orde.

## De kern van het nieuwe schoolplan in het kort

### Personeel

- De pijlers zijn de basis in ons dagelijks handelen
- Vanuit het functieprofiel dat iemand heeft (LB, LC, LD, OOP) draagt iedereen bij aan de ontwikkeling en uitvoering van ons onderwijskundig beleid
- We geven samen vorm aan een positief pedagogisch klimaat
- Iedereen is ambassadeur van de school
- En iedereen is verantwoordelijk voor de kwaliteit

### Onderwijskundig

- We maken een herontwerp van ons onderwijsaanbod met oog voor wat er is en onze positie als brede streekschool.
- We ontwikkelen modern onderwijs dat flexibel is en bijdraagt aan zelfstandige en verantwoordelijke leerlingen. Onze school heeft voor ieder kind een plek. Hiertoe ontwikkelen we modulair werken met als doel meer (gedifferentieerd) maatwerk te leveren naar niveau en tempo.
- (Wereld)burgerschap krijgt daar een herkenbare plaats in en we hebben aandacht voor diversiteit en inclusie.
- Varendonckskills: we gaan werk maken van vaardighedenonderwijs op onze manier. LOB wordt een herkenbaar onderdeel van ons onderwijs.
- We werken aan een positief pedagogisch klimaat waarbij de hele leerling in beeld is.

## 2. Het Varendonck verhaal: onze identiteit

Het Varendonck College is in 2026 een mooie, compacte, financieel gezonde school met uitdagend, betekenisvol onderwijs, waar leerlingen graag leren, medewerkers graag werken en die stevig verankerd is in de samenleving waarvan zij deel uitmaakt. In de regio is een grote betrokkenheid, het is een fijne, beschermde omgeving om op te groeien. We willen vanuit die betrokkenheid samen met ouders, gemeenten, bedrijven en instellingen in de regio verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van onze leerlingen. We zijn een optimistische school, gericht op het goede. Dat betekent dat vertrouwen in onze (werk)relaties het uitgangspunt is. En het betekent ook, dat iedereen een tweede kans verdient als er iets fout gaat. Bij ons staat de leerling centraal: hij doet ertoe als uniek persoon. We maken daarbij onderscheid tussen gedrag en persoon. We willen dat onze leerlingen niet alleen een diploma halen, maar dat ze breder gevormd zijn. Dat ze zich vanuit deze beschermde omgeving kunnen redden in een veel grotere wereld en dat ze hun bijdrage aan die wereld leren leveren. We willen dan ook meer en meer de wereld hier op school binnenhalen. Of onze leerlingen de wereld insturen. Wat we onze leerlingen hier leren, moet hen verder brengen, maar moet ook de wereld verder brengen. Dat is het optimisme in onze missie. Onze school is ook in ontwikkeling, we leiden leerlingen per slot van rekening op voor hun toekomst. Hoewel we natuurlijk niet zeker weten hoe die toekomst eruitziet, proberen we daar wel zo goed mogelijk op te anticiperen en helpen we leerlingen met die onzekerheid om te gaan. Dat doen we door ze zelfstandig en verantwoordelijk te maken en door bewust aandacht te geven aan burgerschap. We geven als professionals het goede voorbeeld. Daarbij gaan we uit van de gezamenlijkheid. Als school zijn we een gemeenschap waarbinnen het individu zich kan ontplooiën in verbondenheid met anderen. Ons onderwijs helpt leerlingen hun eigen keuzes te maken en uiteindelijk hun eigen pad te gaan op een verantwoorde manier, met oog voor de ander en de planeet. Dit is onze vertaling van 'goed onderwijs, goed mens, goed handelen, goed leven.

In de praktijk ziet dat er zo uit: We leggen de verantwoordelijkheid waar die hoort we vormen leerlingen met ruimte, verantwoordelijkheid en reflectie tot verantwoordelijke burgers. De mentor speelt een centrale rol als mederegisseur van het leerproces. ICT is niet meer weg te denken, helpt het onderwijs aantrekkelijker maken en geeft mogelijkheden voor structuur. In de school zijn verschillende ruimtes waar leerlingen en medewerkers kunnen werken en leren op verschillende manieren. De vakdocenten dagen leerlingen uit, leggen de lat steeds wat hoger en gaan uit van wat een leerling al kan. We kijken kritisch naar de grenzen tussen vakken zoals die nu bestaan en als die niet nuttig of logisch zijn slechten we die grenzen en voegen we vakken samen en of werken we aan vakoverstijgende projecten. We laten de wereld binnen en sturen de leerling op pad. Een bijbaantje is ook een plek waar een leerling leert en dat benoemen en waarderen we. Bij ons is de hele leerling in beeld.

## Onze missie

*Varendonck College. De wereld dichtbij*

Het Varendonck is een optimistische school, wij geloven in onze leerlingen en medewerkers en in hun mogelijkheden om de wereld beter te maken. Wij stimuleren iedere leerling om verantwoordelijk te zijn voor de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van anderen te ondersteunen. In een veilige en persoonlijke schoolomgeving en met een individuele leerroute. Daar werken wij iedere dag aan. Waar je kracht ook zit, het Varendonck biedt plaats aan elk talent en geeft uitzicht op een prachtige toekomst voor elke leerling. Het Varendonck College brengt de wereld dichtbij.



### 3. Onze Pijlers

Op het Varendonck College werken we aan onze missie via 3 pijlers: Leerling Centraal, Professionele Cultuur en De wereld dichtbij.

#### 3.1 De leerling centraal

*Onze leerlingen voelen zich veilig en fijn, worden uitgedaagd, krijgen vertrouwen, mogen fouten maken, zijn nieuwsgierig, willen ontmoeten, nemen hun verantwoordelijkheden, worden stap voor stap zelfstandig, ontwikkelen zich breed en gaan graag naar school!*

Op het Varendonck College staat de leerling centraal en staan we naast elkaar. Bij ons krijgt je leerproces de ruimte. Samen kijken we welk pad bij jou past en hoe wij jou kunnen stimuleren en ondersteunen. We leren jou je talent en de wereld te ontdekken vanuit een veilige basis. Fouten maken is goed, omdat je ervan leert. We leren je reflecteren op jezelf en je gedrag en stimuleren je om boven jezelf uit te stijgen: je kunt meer dan je denkt! Talent heb je gekregen om te gebruiken en te ontwikkelen en daar dagen we je toe uit. Dat doen we vanuit vertrouwen en positiviteit. We gaan ervanuit dat je al heel veel zelf kunt. Daar sluiten we bij aan en we geven je steeds een beetje meer verantwoordelijkheid. We willen graag dat je je betrokken voelt bij wat je leert of leren moet en helpen je je eigen keuzes te maken. En we willen dat je een leuke schooltijd hebt, dat je je veilig en prettig voelt en dat er plezier gemaakt wordt op school. Wat je buiten school leert, is ook van belang: we waarderen buiten de school opgedane vaardigheden en verbinden die met wat je op school leert. Dat niet iedere leerroute hetzelfde is, is voor ons een vanzelfsprekendheid.





## Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor de pijler 'Leerling Centraal'

		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<i>Leerling centraal</i>	<b>Ambitie</b>	Onze leerlingen voelen zich veilig/fijn, worden uitgedaagd, krijgen vertrouwen, mogen fouten maken, zijn nieuwsgierig, willen ontmoeten, nemen hun verantwoordelijkheden, worden stap voor stap zelfstandig ,ontwikkelen zich breed en gaan graag naar school!			
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Havo-kansklas: 60% HAVO</li> <li>• Mavo-havo doorstroom: 6 lln</li> <li>• Leerlingentevredenheid /veiligheidsmonitor: 7</li> <li>• Uitstroom tevredenheid: nog te ontwikkelen</li> <li>• Leerling participatie: in ontwikkeling</li> <li>• Leerlingen nemen meer deel aan wedstrijden</li> <li>• Leerlingen komen met initiatieven</li> <li>• Leerlingen krijgen een keuze in hun onderwijsprogramma</li> <li>• Leerlingen krijgen opties om hun leertempo te bepalen</li> <li>• Evaluatie en reflectie met de leerling zijn een vast onderdeel van iedere lesperiode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Havo-kansklas: 60% HAVO</li> <li>• Mavo-havo doorstroom: 6 lln</li> <li>• Leerlingentevredenheid /veiligheidsmonitor: 7,5</li> <li>• Leerlingen zijn meer in de lead bij de ontwikkelgesprekken</li> <li>• Op beide locaties is een leerlingenraad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Havo-kansklas: 60% HAVO</li> <li>• Mavo-havo doorstroom: 6 lln</li> <li>• Leerlingentevredenheid / veiligheidsmonitor: 7,5</li> <li>• De leerlingenraad functioneert in samenspraak met klankbordgroepen en MR-vertegenwoordiging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Havo-kansklas: 75% HAVO</li> <li>• Mavo-havo doorstroom: 10 lln</li> <li>• Leerlingentevredenheid / veiligheidsmonitor: boven benchmark</li> <li>• Burgerschapsestafette onderdeel van curriculum</li> <li>• Alle leerlingen zijn verantwoordelijk voor het leefbaar houden van hun omgeving</li> <li>• Leerlingen leiden de ontwikkelgesprekken</li> <li>• Kunst en bewegen zijn intrinsiek onderdeel van ons onderwijs</li> <li>•</li> </ul>
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actief monitoren</li> <li>• Ontwikkelen van de uitstroom tevredenheidsmonitor</li> <li>• Klankbordgroepen in alle leerjaren 2x p.j. llnraad</li> <li>• Opzetten van een leerling raad (in verbinding met andere overlegorganen)</li> <li>• Plusdocumenten: herdefiniëring van de certificaten Asten. Ontwikkelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet nieuwe plusdocumenten</li> <li>• Plusdocumenten nieuwe stijl beide locaties</li> <li>• Ontwikkelen van doorlopende leerlijn LOB miv EVC's (elders verworven competenties)</li> <li>• Varendonck skills ontwikkelen</li> <li>• Hoofdlijnen plan Kunst en bewegen vanuit brede vorming.</li> </ul>		

van structuur in Someren.

Combi met netwerken.

- Invoeren programma schoolstewards
- Verkennen van mogelijkheden geïntegreerd kunst- en bewegingsonderwijs gericht op brede vorming



### 3.2 Professionele Cultuur

Op het Varendonck College heeft iedereen een positieve grondhouding, we gaan uit van vertrouwen en geloven in groei en ieders bijdrage daaraan. Onze leerlingen hebben goede voorbeelden en rolmodellen nodig om zich aan te spiegelen en daarom stralen we trots en positiviteit uit in een school die op de toekomst en op resultaat is gericht. Dat betekent dat ons glas altijd (half)vol is, we onze blik naar voren richten en willen leren en verbeteren. We vieren wat er goed gaat en bespreken wat beter kan. Bij ieder obstakel, fout of moeilijkheid zoeken we niet de schuldige, maar de oplossing: we lachen samen, we leren samen, we pakken samen aan. Onze medewerkers zijn en blijven bevoegd en bekwaam, daar bieden we middels ons scholingsbeleid alle ruimte voor. Diversiteit is een uitgangspunt: we willen een afspiegeling van de maatschappij zijn en geloven er in dat diverse gezelschappen het grootste leervermogen hebben.

Van iedereen die op het Varendonck College werkt, verwachten we dat hij gericht is op professionele ontwikkeling en persoonlijke groei. De basis daarvan is zelfreflectie: bewustzijn van het eigen gedrag en het effect daarvan op anderen. Van daaruit werken we vanuit onderlinge gelijkwaardigheid met elkaar samen. Daarbij maken we fouten en dat moet ook: daar leren we van. We stellen meer vragen dan we antwoorden hebben en er is alle ruimte voor feedback: zo geven we samen vorm aan een onderzoekende houding. Dit veronderstelt persoonlijk leiderschap van iedereen. We zijn samen verantwoordelijk voor een veilige werk- en leeromgeving, die is noodzakelijk om ruimte te geven aan ieders creativiteit. Die veilige omgeving krijgt vorm doordat we elkaar ondersteunen, van elkaar leren en doordat we elkaar aanspreken op gedrag: zacht op de relatie, hard op de inhoud. We houden van gezonde relativering, humor is een onlosmakelijk onderdeel van ons gezamenlijke leerproces.



## Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor de pijler 'Professionele Cultuur'

		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Professionele cultuur	<b>Ambitie</b>	<p>Bij ons heeft de professional een positieve grondhouding, we werken samen voor het resultaat, zijn trots en houden onze eigen professionaliteit op peil.</p> <p>Wij werken toe naar een organisatie die uitgaat van gedeeld leiderschap. Iedereen die bij ons werkt, geeft leiding. In de eerste plaats aan zichzelf, natuurlijk aan onze leerlingen en ook aan (onderdelen van) de schoolontwikkeling. We werken samen in teams en ontwikkelgroepen en de schoolontwikkeling is van iedereen. We dragen wat we samen ontwikkelen ook samen uit. We zijn samen verantwoordelijk voor onze resultaten. Dat is voor ons de kern van een professionele cultuur.</p>			
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke medewerker maakt gebruik van zijn persoonlijke professionaliseringsbudget 40%</li> <li>• Bevoegd: 80%</li> <li>• Verzuim : 4,5%</li> <li>• Collegiale consultatie, peerfeedback, intervisie: min 1 deelname per jaar</li> <li>• Het goede gesprek en vastgelegd (min 1x per jaar per medewerker)</li> <li>• Iedere docent is mentor. Het mentoraat draagt direct bij aan de ontwikkeling van de hele leerling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke medewerker maakt gebruik van zijn persoonlijke professionaliseringsbudget 50%</li> <li>• Collegiale consultatie, peerfeedback, intervisie: min 2 deelnames per jaar</li> <li>• Gesprekken op initiatief van de medewerker over de toekomst: 25</li> <li>• Medewerkerstevredenheid 7.4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke medewerker maakt gebruik van zijn persoonlijke professionaliseringsbudget 60%</li> <li>• Gesprekken op initiatief van de medewerker over de toekomst: 50</li> <li>• Collegiale consultatie, peerfeedback, intervisie: min 3 deelnames per jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle docenten werken als een coach (wat heeft de leerling nodig?)</li> <li>• Docenten vragen actief feedback aan leerlingen</li> <li>• Bevoegd: 95%</li> <li>• Verzuim &lt; 4%</li> <li>• Medewerkerstevredenheid &gt; 7.5</li> <li>• We zien medewerkers met plezier werken en ontwikkelen</li> <li>• Gesprekken op initiatief van de medewerker over de toekomst: 75</li> <li>• Elke medewerker maakt gebruik van zijn persoonlijke professionaliseringsbudget 75%</li> </ul>
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing op gebied van video coaching</li> <li>• Collegiale consultatie en peerfeedback in de teams</li> <li>• Classificatietraining</li> <li>• Ontwikkeling doorlopende leerlijn mentoraat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didactisch coachen: alle collega's op HV zijn geschoold</li> <li>• Video coaching VMBO training met eigen mensen</li> <li>• Min. 1 aspect van het MO is onderdeel van teamplan</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed lopend, geïntegreerd en leerlinggericht mentoraatsprogramma in alle leerjaren wordt uitgevoerd.</li> </ul>

### 3.3 De wereld dichtbij

Het Varendonck College is een echte streekschool, geworteld in de omgeving. We zien de meerwaarde in het verbonden zijn met de omgeving waarin onze leerlingen opgroeien. We zijn ons ook bewust van de maatschappelijke opdracht die we als school hebben: thuisnabij onderwijs bieden aan alle leerlingen in de streek. De wereld is voor onze leerlingen dichtbij: de omgeving maakt deel uit van de school en vice versa. We brengen niet alleen de wereld dichtbij, maar vergroten de wereld van de leerling. We laten hem zien welke kansen en mogelijkheden passen bij zijn unieke talenten. We erkennen dat wat de leerling al kan en weet vanuit de omgeving en stimuleren hem om daar beter in te worden. Tegelijkertijd dagen we hem uit om werelden te ontdekken die hij nog niet kent en zo zijn mogelijkheden te vergroten en zijn identiteit vorm te geven. Daarvoor gaan we op pad: we laten de leerling kijken, beleven en onderzoeken wat de omgeving van de school hen aan leerervaringen te bieden heeft. Om hem vervolgens te leren die talenten in te zetten voor een betere wereld.

Als de leerling bij ons instroomt heeft hij al een ontwikkeling doorgemaakt. Het leren en ontwikkelen ook buiten school, in samenwerking met de omgeving gaat altijd door. Onderwijs is teamwork en het Varendonck College is een schakel in de keten. We willen de schakels, nu en in de toekomst, zo goed mogelijk op elkaar laten aansluiten om de ontwikkelmogelijkheden van de leerling te vergroten. Hierin werken wij samen met ouders, gemeenten, bedrijven en (onderwijs)instellingen in de omgeving. Om de talenten van onze leerlingen te benutten hebben we de belangrijke verbinding nodig met onze omgeving. En omgekeerd heeft de omgeving onze leerlingen nodig: veel van hen keren na hun vervolopleiding terug in de streek om daar te gaan werken. Dat vraagt om een ontwikkelings-en toekomstgerichte en duurzame samenwerking tussen school en omgeving.



## Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor de pijler 'De Wereld Dichtbij'

		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<i>De Wereld Dichtbij</i>	<b>Ambitie</b>	Wij onderhouden een levend netwerk met onderwijs, instellingen, gemeenten en bedrijven. We willen een goede werkrelaties met alle stakeholders, tevreden ouders en positieve verhalen in de dorpen over het Varendonck College. Leerlingen leren (ook) buiten de school en verruimen hun blik op de wereld.			
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheid ouders: 7</li> <li>• Audits technasium positief</li> <li>• Audit Brainportschool positief</li> <li>• Maatschappelijke stage: leerlingen ronden deze succesvol af 100%</li> <li>• Actieve samenwerking in de regio, met bedrijven en instellingen(w.o STO)</li> <li>• Vormgeving VMBO via STEAM</li> <li>• Actief onderwijskundig netwerk waarin de school participeert op directieniveau geborgd (w.o STO)</li> <li>• Medewerkers ontwikkelen zich als ambassadeur van de school</li> <li>• Internationalisering: iedere leerling is min. 1x over de landsgrens geweest</li> <li>• Duidelijk HAVO en VWO profiel binnen TTO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheid ouders: 7,5</li> <li>• Bij ieder vak in de onderbouw en bovenbouw krijgt omgevingsonderwijs een plek.</li> <li>• Audit TTO: verlenging predicaat</li> <li>• Onderwijskundig netwerk waarin de school participeert op tactisch niveau geborgd</li> <li>• Medewerkers vertellen het verhaal van de locatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheid ouders: 7,5</li> <li>• Onderwijskundig netwerk waarin de school participeert groei in deelname op operationeel niveau</li> <li>• Medewerkers vertellen het verhaal van het Varendonck College.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheid ouders: hoger dan de benchmark</li> <li>• Ieder vak doet iets aan omgevingsonderwijs en haalt de wereld binnen.</li> <li>• VMBO 20% van de opleiding vindt plaats buiten de school</li> <li>• Onderzoeken, ontwerpen en ondernemen zijn ingebed in het onderwijs.</li> <li>• Onderwijskundig netwerk waarin de school participeert: medewerkers kennen de relevante netwerken en maken gebruik van tenminste 1 ervan</li> <li>• Burgerschap is geborgd in de vakken</li> </ul>
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionaal centrum coördinatie en begeleiding vormgeven</li> <li>• Maatschappelijke stage met gemeentes en instellingen evalueren verbinden aan burgerschap</li> <li>• Burgerschapsestafette</li> <li>• Evaluatie TTO HAVO</li> <li>• Scholing STEAM</li> <li>• Brainportactiviteiten bij meerdere vakken</li> </ul>			

#### 4. Onderwijskundig beleid en onderwijsresultaten

Het Varendonck College heeft de ambitie en de opdracht om het onderwijs beter aan te laten sluiten op de behoeften van leerlingen. Uit leerlingentevredenheidsonderzoek blijkt dat leerlingen het onderwijs zoals dat nu wordt aangeboden niet aantrekkelijk vinden, ze geven aan zich geregeld te vervelen, zich niet uitgedaagd te voelen (NPO onderzoek 2021). Daarnaast verandert de wereld in een hoog tempo. Leerlingen van nu opleiden voor de wereld van morgen vraagt ander onderwijs. Voor het Varendonck College komt daar nog een uitdaging bij: de opdracht om in een flink krimpende markt thuisnabij onderwijs voor alle leerlingen in de streek vorm te geven. In de subsidieaanvraag leerlingendalingen van maart 2021 staat het als volgt geformuleerd: 'de uitdaging is om te komen tot een aansluitend onderwijsontwerp dat werkt voor leerlingen, medewerkers, de school en de regio. Het gaat daarbij om een consistente onderwijsinrichting die haalbaar en betaalbaar is en integrale schoolontwikkeling stimuleert.' Op basis van dit in augustus 2021 gehonoreerde plan zijn we aan de slag gegaan met een nieuw onderwijsontwerp dat samen met de medewerkers wordt ontwikkeld, in samenspraak met ouders en leerlingen. Daarbij gaan we na onderzoek bij genoemde doelgroepen uit van een organisatie volgens model C van het model 'schoolontwikkeling in kaart' [zie bijlage]. Op dit moment zetten we stappen op dat pad, we gaan dat verder planmatig vormgeven.



De begeleiding van onze leerlingen is gericht op succes in het vervolgonderwijs en gaat uit van vertrouwen in diens mogelijkheden. Die begeleiding vindt zo dicht mogelijk bij de leerling plaats, door iedereen die om hem heen staat. De mentor is de spil: hij wordt door de vakcollega's gevraagd en ongevraagd op de hoogte gehouden met als doel: de juiste begeleiding van de leerling.

Ons plan Begeleiding en ondersteuning beschrijft de routes die gevolgd kunnen worden als de hulp die nodig is complexer wordt. Voor de meest complexe zorg werken we samen met andere scholen in de regio in Samenwerkingsverband Helmond Peelland. De links naar beide plannen zijn in de bijlage te vinden.

### Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor ons onderwijskundig beleid

		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<i>Onderwijsaanbod</i>	<b>Ambitie</b>	De ambitie is om te komen tot een aansluitend onderwijsontwerp dat werkt voor leerlingen, medewerkers, de school en de regio. Het gaat daarbij om een consistente onderwijsinrichting die haalbaar en betaalbaar is en integrale schoolontwikkeling stimuleert			
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiseren van een toekomstbestendig en gevarieerd aanbod van vmbo (beroepsgericht) tot en met vwo, zodat het huidige onderwijsaanbod ook over 10-15 jaar duurzaam aangeboden kan blijven worden.</li> <li>Systematisch vertalen van gewenst onderwijskundig beleid naar gewenst pedagogisch-didactisch handelen in de onderwijspraktijk van alle docenten op het Varendonck College. Dit proces moet leiden tot een warmer pedagogisch klimaat, minder problematiseren van leerlingen (denken in mogelijkheden in plaats van tekorten) en meer inzicht in en verantwoordelijkheid voor het eigen handelen.</li> <li>Bekwamen van docenten in projectmatig, modulair en met maatwerk benaderen van het onderwijs in de praktijk.</li> </ul>			
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek en herontwerp van het onderwijs: op naar toekomstbestendig vraaggestuurd onderwijsaanbod</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 modules per jaar, reflectieve afronding vanuit leerdoelen</li> <li>KWT wordt van de leerling</li> <li>KWT heeft herkenbare positie in het rooster</li> <li>KWT in MAVO</li> <li>Pilot formatief handelen voorbereiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Start met vakoverstijgende projecten in de onderbouw</li> <li>KWT is voor alle leerlingen</li> <li>Pilots uitvoeren formatief handelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leerdoel gestuurd onderwijs, in thema's en modules. Keuzerimte voor leerlingen</li> <li>Projecten vakoverstijgend in de onderbouw</li> <li>Cohortgewijze invoering formatief handelen</li> </ul>



## 5. Dagelijks werk: professionalisering en kwaliteitscultuur

Wij werken toe naar een organisatie die uitgaat van gedeeld leiderschap. Iedereen die bij ons werkt, geeft leiding. In de eerste plaats aan zichzelf, natuurlijk aan onze leerlingen en ook aan (onderdelen van) de schoolontwikkeling. We werken samen in teams en ontwikkelgroepen en de schoolontwikkeling is van iedereen. We dragen wat we samen ontwikkelen ook samen uit. Dat is voor ons de kern van een professionele cultuur.

We gaan uit van de 5 V's van OMO: onze medewerkers zijn vrolijk, verrassend, verrijkend, vakbekwaam en verantwoordelijk. Dat zien we terug in ieders gedrag. In onze gesprekkencyclus, waarbij het goede gesprek centraal staat, reflecteren we hierop met iedere medewerker. We verwachten hier ook pro-activiteit van iedereen: het gesprek hoeft niet alleen door de leidinggevende geïnitieerd te worden. Overigens zijn de V's ook een leidraad bij het ontwikkelen van een feedback- en aanspreekcultuur. Onze professionele ontwikkeling vindt decentraal plaats: via teams en vakgroepen. We voeren actief positief verzuim- en scholingsbeleid om iedereen fit en gemotiveerd te houden. Daarbij maken we actief gebruik van samenwerkingsverbanden waar we deel van uitmaken. OMO vormt daar voor ons de basis: de vereniging geeft onze mensen mogelijkheden tot ontwikkeling en kennisdeling. OMO geeft bijvoorbeeld via Bewegen in Balans mogelijkheden voor medewerkers om zich te ontwikkelen en daarmee de vereniging en de school verder te brengen in innovatie en ontwikkeling. Bovenal vorm je een vereniging samen. Dat betekent dat we onze bijdrage leveren aan gezamenlijk beleid en ontwikkeling.

Het feit dat onze school een Academische Opleidingsschool is, is iets dat direct met OMO verbonden is. De AOS biedt mogelijkheden voor ontwikkeling en scholing in samenwerking met de opleidingsinstituten en andere scholen die er deel van uitmaken. Die mogelijkheden benutten we. Ook andere onderwijskundige netwerken zoals Brainportscholen, Technasium, STO, TTO zijn voor ons bronnen van inspiratie en samenwerking. We maken daar actief deel van uit, geven ze mede vorm en maken gebruik van de mogelijkheden die ze onze docenten bieden om zich verder als professional te ontwikkelen.

We zijn allemaal verantwoordelijk voor de resultaten van onze leerlingen. Daarbij leggen we de bal op de juiste plek: de leerling is verantwoordelijk voor zijn eigen werk en hij kan rekenen op hulp en begeleiding. We leren hem te reflecteren op zijn prestaties en gedrag en geven daarbij het goede voorbeeld.

Onze demografische krimp vraagt van iedereen flexibiliteit in inzet en vormgeving van het werk en uiteindelijk is het personeelsbeleid van het Varendonck College gericht op het boven aangehaalde doel: toekomstgericht passend onderwijs voor ieder kind in de regio.

## Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor ons dagelijks werk, professionalisering en kwaliteitscultuur

		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<i>Dagelijks werk, Professionalisering en Kwaliteitscultuur</i>	<b>Ambitie</b>	<p>Wij werken toe naar een organisatie die uitgaat van gedeeld leiderschap. Iedereen die bij ons werkt, geeft leiding. In de eerste plaats aan zichzelf, natuurlijk aan onze leerlingen en ook aan (onderdelen van) de schoolontwikkeling. We werken samen in teams en ontwikkelgroepen en de schoolontwikkeling is van iedereen. We dragen wat we samen ontwikkelen ook samen uit. We zijn samen verantwoordelijk voor onze resultaten. Dat is voor ons de kern van een professionele cultuur.</p> <p>Beleid en kwaliteit: Docententeams zijn mede-vormgevers van beleid; toetsbeleid is een verantwoordelijkheid van alle docenten; PDCA-cyclus</p>			
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderbouwsnelheid HV 98%</li> <li>• Onderbouwsucces VMBO 99%</li> <li>• Bovenbouwsucces H V 95%</li> <li>• Bovenbouwsucces B 92%</li> <li>• Bovenbouwsucces K 93%</li> <li>• Bovenbouwsucces M 96%</li> <li>• 4 HAVO: doublure &lt; 20%</li> <li>• Teamdoelstellingen: nog te ontwikkelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderbouwsnelheid HV 98%</li> <li>• Onderbouwsucces VMBO 99%</li> <li>• Bovenbouwsucces H V 95%</li> <li>• Bovenbouwsucces B 93%</li> <li>• Bovenbouwsucces K 93%</li> <li>• Bovenbouwsucces M 96%</li> <li>• 4 HAVO: doublure &lt; 20%</li> <li>• Teamdoelstellingen: nog te ontwikkelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderbouwsnelheid HV 99%</li> <li>• Onderbouwsucces VMBO 99%</li> <li>• Bovenbouwsucces H V 96%</li> <li>• Bovenbouwsucces B 94%</li> <li>• Bovenbouwsucces K 94%</li> <li>• Bovenbouwsucces M 97%</li> <li>• 4 HAVO: doublure &lt;15%</li> <li>• Teamdoelstellingen: nog te ontwikkelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderbouwsnelheid HV 99%</li> <li>• Onderbouwsucces 99%</li> <li>• Bovenbouwsucces H V 97%</li> <li>• Bovenbouwsucces B 94%</li> <li>• Bovenbouwsucces K 95%</li> <li>• Bovenbouwsucces M 97%</li> <li>• 4 HAVO: doublure 12%</li> <li>• Teamdoelstellingen: nog te ontwikkelen</li> </ul>
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieve monitoring door de schoolleiding</li> <li>• Teams bekend maken met en leren denken met doelstellingen en resultaten</li> <li>• Ontwikkelen idu-doelstellingen in teams nav NRO/inspectiegegevens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevordering kwaliteitscultuur: Teamontwikkeling, gericht op kwaliteit / professionaliteit</li> <li>• Teams gaan zich vormen</li> <li>• Ontwikkelgroepen dragen bij aan verbeteringen</li> <li>• Overlegstructuur optimaliseren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ieder team is aan de slag met 1 of 2 thema's en leert daarop PDCA toe te passen</li> <li>• Teams gaan een eigen teamplan schrijven, gerelateerd aan het schoolplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1e PDCA is helemaal rond</li> <li>• Teams evalueren het teamplan (PDCA) en komen tot nieuw teamplan waarin ook de nieuwe pijlers een plaats krijgen</li> <li>• Continu verbeteren van ons dagelijks werk</li> </ul>

## 6. Organisatie

Onze organisatie is volop in ontwikkeling. We zetten in op gedeeld leiderschap voor de schoolontwikkeling waar we allemaal mee bezig zijn. De basis van onze organisatie wordt gevormd door de teamstructuur, waar gewerkt wordt aan professionaliteit en kwaliteit. Daarnaast neemt iedereen deel aan verschillende ontwikkelgroepen waar onderdelen van het beleid inhoudelijk worden voorbereid. Zo werken we doelgericht aan gezamenlijke schoolontwikkeling. Het is werk in uitvoering: we werken tegelijkertijd aan en in de winkel. We verwachten dus van iedereen een bijdrage en investeren in de ondersteuning van mensen in verschillende rollen.

### Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor onze organisatie

<i>Organisatie</i>	<b>Ambitie</b>	<p>Leiderschap: We streven naar gedeeld leiderschap. Doordacht delegeren, coachen en begeleiden van mensen, verantwoordelijkheid van de schoolontwikkeling delen met anderen.</p> <p>Transformatief leider, benut motivatie van docenten, belegt deelverantwoordelijkheden in de organisatie</p> <p>Docenten krijgen de ruimte om invulling te geven aan doelen</p> <p>Schoolleider vraagt leerlingen regelmatig om input</p> <p>Teamstructuur: multidisciplinaire teams, docenten werken in kleine teams samen (samen ontwikkelen), het OOP en OP werken structureel samen in teams</p>
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamstructuur en samenwerking daarbinnen wordt als nuttig en nodig ervaren</li> <li>• Taak- en rolbesef is toegenomen</li> <li>• Gedifferentieerde taken en rollen bij LB, LC, LD docenten</li> <li>• Rolduidelijkheid en taakverantwoordelijkheid zijn toegenomen</li> </ul>
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het begeleiden van de leidende coalitie, schoolleiding in haar kracht</li> <li>• Beschrijven en uitrollen van de functies: het LB, LC, LD-beleid</li> </ul>

## 7. Bedrijfsvoering

We hebben onze bedrijfsvoering goed op orde. De krimp hebben we in de hand door een solide systeem van strakke monitoring en sturing. Onze KPI's : leerlingaantallen, vierkante meters en FTE's zijn daarbij leidend. Daarnaast sturen we op flexibiliteit. We hebben als school een grote opdracht: voor ieder kind in de regio een plek blijven bieden terwijl de leerlingenaantallen demografisch dalen. De afname van het aantal leerlingen is tegelijkertijd een stimulans om creatief te zijn bij het leggen van deze puzzel. De krimp en de maatschappelijke ontwikkelingen laten ons weinig andere keuze dan heel anders gaan kijken naar het onderwijs van de toekomst. Vanuit de leerling, wat die nodig heeft en hoe we dat kunnen organiseren. We gaan daarbij uit van onze eigen kracht, maken verbinding met de omgeving en vragen van iedereen binnen en buiten de school inzet. Ook in onze bedrijfsvoering staat de leerling centraal: het

geld moet naar goed onderwijs. Overhead is een aandachtspunt bij krimp: die gaat harder drukken op de organisatie. Daar hebben we aandacht voor. Tot nu toe is het ons gelukt om zonder sociaal plan de krimp te lijf te gaan. Het is onze verwachting dat dat zo blijft.

Afspraken over sponsoring zijn vastgelegd in het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Het Varendonck College verwerft niet structureel via sponsoring en advertenties aanvullende financiering. Wanneer toch incidenteel via sponsoring en advertenties extra inkomsten worden verkregen, zullen deze ten goede komen aan verbetering van de organisatie, de kwaliteit van het onderwijs, de communicatie en de leefomstandigheden van alle betrokkenen van het Varendonck College.

### Overzicht van onze ambitie, doelstellingen en activiteiten voor onze bedrijfsvoering

<i>Bedrijfsvoering</i>	<b>Ambitie</b>	Onze bedrijfsvoering is financieel goed op orde en passend bij de krimp. Onze gebouwen zijn of worden aangepast op het onderwijs van de toekomst en zijn dus flexibel. We zoeken naar efficiëntie in de bedrijfsvoering om de overhead te berekenen en werken daarin zoveel mogelijk samen met (OMO)scholen in de regio
	<b>Doelstellingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingaantal/instroom (huidig resultaat +/- 80% à in 2025-2026 willen we dat 98% van de leerlingen in Asten/Someren kiest voor het Varendonck College)</li> <li>• Sluitende begroting</li> <li>• Passend weerstandsvermogen</li> <li>• Meer samenwerking met andere scholen en OMO in de overhead</li> </ul>
	<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kijken hoe we slimmer kunnen werken</li> <li>• Automatiseren en uniformiseren van processen en werkwijzen</li> <li>• Flexibiliteit in de organisatie bevorderen</li> </ul>



**Varendonck  
vooruit!**

samen grenzen verleggen

## Bijlage: Actuele links naar relevante documenten

Ons schoolplan is in de eerste plaats een werkdocument. De bijlagen die ten grondslag liggen aan het plan of die verder ingaan op de praktische uitvoering van ons beleid, vindt u daarom hieronder. Via de links komt u bij het betreffende document.

Onze school is onderdeel van vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, ons bevoegd gezag. Ons schoolplan past vanzelfsprekend binnen het beleid van vereniging. Koers 2023 en de koerswijzer, het strategisch beleid van OMO, vindt u [hier](#). Bewegen in Balans, een belangrijke aanvulling hierop, vindt u [hier](#). OMO is een organisatie die veel aandacht heeft voor identiteit en zingeving, de notitie Zingeving en goed onderwijs vindt u [hier](#). OMO hecht waarde aan diversiteit en inclusie, het beleid hieromtrent vindt u [hier](#). En zoals iedere zichzelf respecterende organisatie heeft OMO ook een intergiteitscode. Die vindt u [hier](#).

Voor een beeld van onze school verwijzen we u naar scholen op de kaart en die pagina vindt u [hier](#).

Ons actuele toetsings- verwijzings- en bevorderingsbeleid vindt u in onze Schoolgids. Die is [hier](#) op onze website te vinden. Ons toetsbeleid wordt op dit moment herzien.

U vindt [hier](#) ons Plan Begeleiding en Ondersteuning.

Ons VSV-beleid (in samenwerking met de regio Helmond-Peelland/Eindhoven-Kempenland vindt u [hier](#).

Alle scholen hebben taal- en rekenbeleid. Zo ook het Varendonck College. U vindt [hier](#) ons taalbeleid en [hier](#) ons rekenbeleid. We werken aan herziening van beide documenten.

Goed onderwijs kan alleen in een veilige omgeving. Het Varendonck College heeft haar veiligheidsbeleid beschreven in verschillende beleidsstukken. Ons anti-pestprotocol vindt u [hier](#) en ons protocol geweldsincidenten vindt u [hier](#).

Asten/Someren, juni 2022