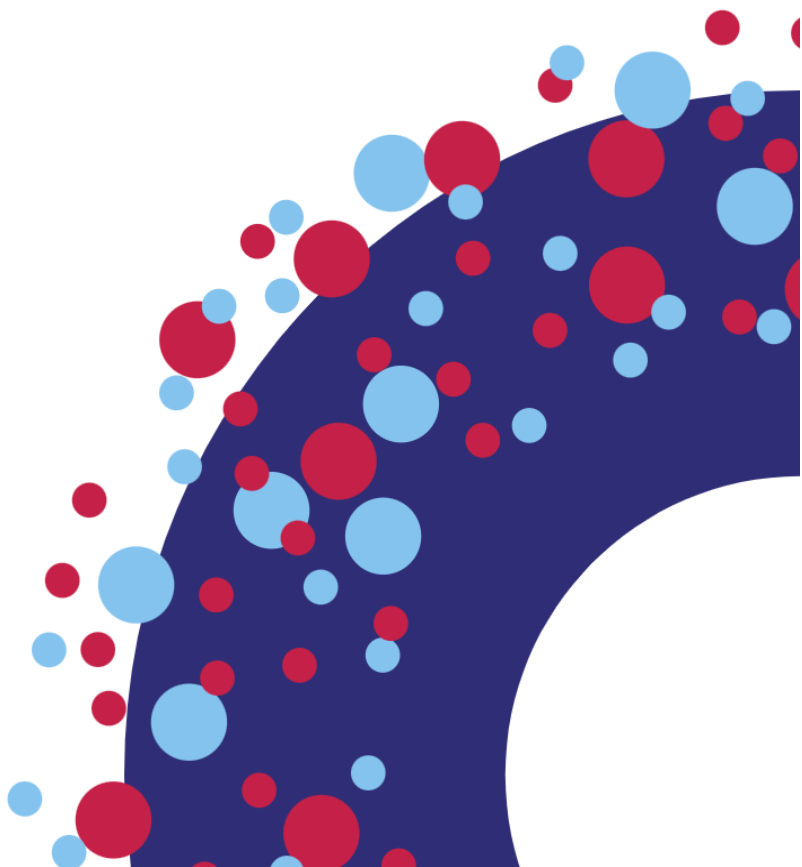




# Koersplan Revius Wijk

**2024-2028**

Vastgesteld op: 20 november 2024



# Inhoud

1. Inleiding
2. Ontwikkelingen en context
3. Missie en Visie Revis Wijk
4. Onderwijskundig beleid
5. Personeelsbeleid
6. Kwaliteitsbeleid

## Bijlagen

<b>Nr.</b>	<b>Benoemd in</b>	<b>Naam</b>
<b>I</b>	H2-6	Beleidskader CVO Groep 2024
<b>II</b>	H2	Zelfevaluatie Schoolplan 2019-2023
<b>III</b>	H4.5.	Schoolondersteuningsprofiel
<b>IV</b>	H4.10.	Veiligheidsbeleid CVO Groep

# 1. Inleiding

Revus Wijk is in schooljaar 2023-2024 gestart met bijna 690 leerlingen 85 personeelsleden (60 fte). Het is een open-christelijke school, gestoeld op een interconfessionele traditie. Wij hangen de algemene christelijke normen en waarden aan en schenken aandacht aan de christelijke feestdagen. Op Revus Wijk is iedereen welkom, welke levensbeschouwing een leerling of medewerker ook heeft.

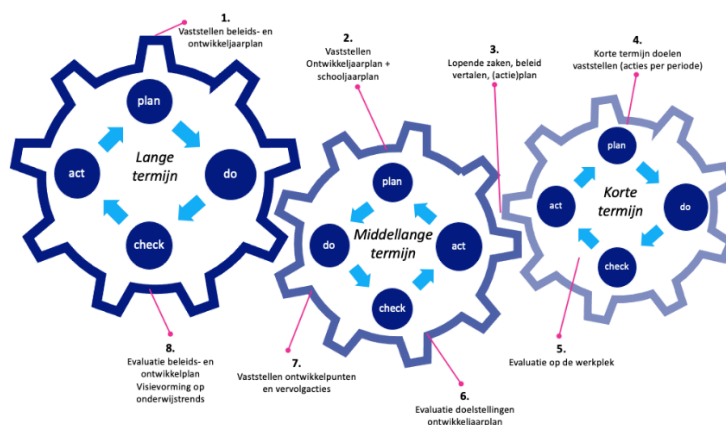
Het Revus Wijk is de enige school voor voortgezet onderwijs in Wijk bij Duurstede. Er wordt onderwijs gegeven voor een brede onderbouw van basis/kader tot en met vwo. De leerlingen kunnen examens doen op vmbo-t en havo niveau. Na de onderbouw (twee jaar) stromen de leerlingen van basis en kaderberoepsgerichte leerweg door naar een bovenbouw opleiding elders. Hetzelfde geldt voor de leerlingen van het vwo (na drie jaar) stromen zij, over het algemeen door naar de bovenbouw van onze collega-school Revus Doorn.

De school verzorgt kwalitatief goed onderwijs in een kleinschalige setting. De leerlingen hebben hun eigen plek in een apart gedeelte van het gebouw, een leerhuis, waarin ze les krijgen van een vast team docenten en ondersteund worden door leerlingbegeleiders en onderwijsassistenten. Het werken in leerhuizen is voortgekomen uit onze onderwijskundige visie: wij zien onze leerlingen, de lijntjes zijn kort en hiermee bereiken we een veilige en vertrouwde omgeving voor leerlingen en medewerkers.

## 1.1. Doelen van dit koersplan

Het koersplan van Revus Wijk omschrijft onze richting voor de komende vier jaar. Deze doelen zijn afgeleid van de doelen uit het koersplan van de CVO Groep en tot stand gekomen met input van verschillende belanghebbenden. Daarnaast is dit koersplan mede gevoed door landelijke en regionale ontwikkelingen die ons onderwijs beïnvloeden, gebaseerd op input van medewerkers van Revus Wijk en opgesteld in samenwerking met het bestuur van de CVO Groep.

Binnen de CVO Groep werken wij met het vaststellen van plannen op lange, middellange en korte termijn. Deze zijn in lijn met elkaar en beïnvloeden elkaar, maar kennen een ander detailniveau. Het koersplan schetst de grote lijnen, de stip op de horizon (lange termijn), het jaarplan schetst welke focus in een jaar wordt gelegd (middellange termijn) en een team- en/of vakwerkplan schetst tenslotte de activiteiten op detailniveau om de doelen uit het jaarplan en daarmee de ambities uit het koersplan te kunnen realiseren.



Dit Koersplan heeft instemming van de MR (20 november 2024), is gedeeld en bekend bij de medewerkers, leerlingen en ouders en goedgekeurd door het bestuur.

## 2. Ontwikkelingen & context

Elke scholengroep en elke school heeft een eigen focus in zijn onderwijsaanbod, afhankelijk van leerlingenpopulatie, geloofsovertuiging, omgevingsfactoren, visie op leren etc. Desondanks wordt het onderwijs in Nederland in zijn geheel beoordeeld op de mate waarin we er in slagen de kernfuncties van het onderwijs (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2018)) met succes én in evenwicht te realiseren. De CVO Groep ziet dit dan ook als haar maatschappelijke opdracht.



*Afbeelding 1. Maatschappelijke opdracht CVO Groep*

Daarnaast is het onze wettelijke taak - en daarmee een belangrijk uitgangspunt van de CVO Groep en de regio – om leerlingen gelijke kansen te geven en hen een passende plek te bieden waar zij een onderwijsloopbaan kunnen volgen die past bij hun mogelijkheden en bij de arbeidsbehoeften van de samenleving (allocatie).

De CVO Groep heeft landelijke ontwikkelingen en de regionale context van de groep beschreven in haar beleidskader. In de volgende paragraaf noemen wij de voor ons belangrijke ontwikkelingen in de sterkte/zwakte analyse van de school.

De maatschappelijke opdracht en de ontwikkelingen die van invloed zijn, maken dat de ambitie van de CVO Groep en daarmee van Revius Wijk onder te brengen zijn rondom vier doelstellingen:

1. Goed onderwijs
2. Goed werkgeverschap
3. Goede bedrijfsvoering
4. Goede kwaliteitszorg

In dit koersplan worden de ambities van Revius Wijk in het licht van deze doelstellingen verder uiteengezet.

### 2.1. Terugblik op de Schoolontwikkeling 2019-2023

Het vorige schoolplan over de periode 2019-2023 is opgebouwd rondom ontwikkellijnen. In de evaluatie van dat schoolplan is per ontwikkellijn terug te vinden welke stappen daarin zijn gezet. In dit koersplan beperken we ons tot de hoofdlijnen.

Het schoolplan kende 11 ontwikkellijnen:

- Zorg voor kwaliteit
- Veiligheid
- Professionalisering
- Leermiddelen, toetsen en maatwerk
- Verbreding aanbod
- Pedagogische benadering en feedback
- Loopbaan oriëntatie en -begeleiding (LOB)
- Burgerschap en identiteit
- Ondersteuning en begeleiding
- Profilering
- Financiën

De Coronaperiode (2020-2022) heeft veel gevraagd van onze medewerkers en leerlingen en daarmee – vanzelfsprekend – invloed gehad op het al dan niet behalen van de doelen uit het schoolplan 2019-2023. Het heeft echter ook in positieve zin bijgedragen aan het evalueren en bijstellen van onze zorg- en begeleidingsstructuur om leerlingen goed in beeld te houden, ook op afstand. We zijn trots op de manier waarop didactisch coachen is geïntegreerd in onze werkwijze en als grondhouding van medewerkers en hebben intensiever contact met ouders dankzij de ingezette driehoeksgesprekken (tutor, leerling, ouder) en de betrokkenheid van tutores. Daarnaast hebben we ingezet op het verstevigen van de begeleiding rondom loopbaan oriëntatie. De decanen hebben met de tutores tools ontwikkeld, binnen een samengesteld LOB programma. De gesprekken met leerlingen kunnen we hiermee gemakkelijker voeren. Het vak Innovatie en Design (ID) is ontwikkeld en we besteden meer aandacht aan algemene vaardigheden. Dit vak voorziet in het praktijkgerichte programma, behorende bij het examenvak informatietechnologie (ITTL). Er is daarmee een breder aanbod voor onze leerlingen gerealiseerd. De groeiende landelijke focus op basisvaardigheden zoals burgerschap, digitale geletterdheid, rekenen en taal vraagt ook van Revis Wijk om deze onderdelen nog meer te verwerken in ons aanbod en te realiseren middels een doorlopende leerlijn.

Op financieel gebied hebben we de afgelopen jaren gewerkt aan het structureel verlagen van de kosten en door efficiënter te werken en aanvullende maatregelen te treffen, zoals het stopzetten van de tto opleiding in het vwo en schrappen van het vak Frans op vmbo-tl. Onder voorwaarde van voldoende instroom van nieuwe leerlingen is het doel om in 2025 weer te komen tot een sluitende begroting.

## 2.2. Stand van zaken

In januari is met het team een Sterkte-zwakte analyse opgesteld. In combinatie met het in kaart brengen van landelijke en regionale ontwikkelingen en kansen en uitdagingen, is dat de basis om onze focus voor de komende periode te kunnen bepalen.

<p><b>Krachten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleinschaligheid en leerhuizen maken dat we leerlingen goed kennen en ruimte hebben om in te spelen op hun individuele behoeften;</li> <li>• Zorg en begeleiding is goed georganiseerd met zorgteam en leerhuisassistenten;</li> <li>• Er wordt een veilige omgeving en goede sfeer ervaren en een goed pedagogisch klimaat (zie ook opbrengsten leerling- en oudertevredenheid);</li> <li>• De driehoeksgesprekken (tutor – leerling – ouders) versterken de gezamenlijke aanpak en het pedagogisch klimaat;</li> <li>• Teamstructuur en gebouw zorgen voor verbinding binnen de teams;</li> <li>• Ruimtes (IR/GR) geven mogelijkheden voor verschillende werkvormen waarbij zowel (docent gestuurde) instructie als zelfstandigheid bij leerlingen goed tot zijn recht kunnen komen;</li> <li>• We bieden een rijk onderwijsaanbod;</li> <li>• We zijn erkend opleidingsschool waardoor we studenten mede kunnen opleiden tot goede docenten en hopelijk collega's. Daarnaast kunnen we daarmee de expertise in de school vergroten;</li> <li>• De examenresultaten zijn al jaren boven het landelijk gemiddelde;</li> <li>• Betrokken bestuur dat zorgdraagt voor eenduidige werkwijze.</li> </ul>	<p><b>Ontwikkelpunten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het vastleggen en borgen van waarom en wat wij doen en hoe wij zaken organiseren;</li> <li>• Planmatiger werken, zodat duidelijker wordt welke interventies effectief zijn, wat resultaten zijn en hoe we zaken kunnen verbeteren;</li> <li>• Het vergroten van de team overstijgende gezamenlijkheid, zodat de betrokkenheid bij de school en de leerlingen als geheel duidelijk wordt, beter gebruik gemaakt kan worden van elkaars kwaliteiten en efficiënter gewerkt kan worden.</li> <li>• Doelgerichtere en samenhangendere aandacht voor de basisvaardigheden; Focus en prioriteit bepalen om de goede dingen te doen en de dingen goed te doen.</li> </ul>
<p><b>Kansen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergroten van de integraliteit en samenhang tussen teams door heldere koers en focus te bepalen;</li> <li>• Samenwerking binnen de CVO Groep biedt mogelijkheden voor passend onderwijs voor leerlingen en een passende werkplek voor medewerkers. Bovendien is er sprake van een brede expertise in de groep en zijn we zo georganiseerd dat we van en met elkaar kunnen leren;</li> <li>• Samenwerking zoeken met andere opleidingen dan alleen lerarenopleiding voor het aantrekken van talent;</li> <li>• Professionalisering meer op de kaart zetten voor behoud en ontwikkeling medewerkers;</li> <li>• School vervult unieke positie in de gemeente als enige school voor VO. Samenwerking gericht op toekomst in de gemeente krijgt brede steun in de gemeenschap.</li> </ul>	<p><b>Uitdagingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het groeiende lerarentekort en het behoud van collega's;</li> <li>• Werkdrukbeleving en hoog ziekteverzuim;</li> <li>• Toenemend aantal zorgleerlingen;</li> <li>• Toenemende polarisatie in de samenleving;</li> <li>• Toenemende druk op het onderwijs – de sector ligt onder een vergrootglas. Hoe houd je focus in de veelheid van wat moet?;</li> <li>• Toenemende kansenongelijkheid;</li> <li>• Dalende resultaten t.a.v. basisvaardigheden;</li> <li>• Doordat we de enige school in de gemeente zijn, vereist dit een brede ontwikkeling en behoud van alle niveaus. Dat maakt profileren lastig.</li> <li>• Teruglopende inkomsten vanuit de vrijwillige ouderbijdrage o.a. voor reizen en excursies.</li> </ul>

## 3. Missie en visie

### 3.1. Waar staan we voor?

Onze school is onderdeel van de CVO Groep. Dit betekent dat wij werken vanuit eenzelfde missie, visie en kernwaarden, zie ook beleidskader CVO Groep 2024. Daarnaast formuleren we als school onze eigen missie en visie, die aansluiten bij de visie en de missie van de groep.

#### Missie en visie Revus Wijk

Onze missie is om leerlingen tot hun recht te laten komen in hun ontwikkeling tot individuen met verantwoordelijkheid voor zichzelf en de wereld om hen heen, nu en in de toekomst.

Onze visie op onderwijs en leren is als volgt geformuleerd:

*We realiseren ons dat ieder mens anders leert en ontwikkelt. We handelen **leerlinggericht** vanuit de visie dat iedereen ruimte nodig heeft om te leren. We zijn daarin flexibel en fouten maken is inherent aan leren. Natuurlijk leiden we op tot een diploma, maar de **brede ontwikkeling** als mens is minstens zo belangrijk. Daarom investeren we in een **goede leskwaliteit** (basis op orde), **maatwerk** en **activiteiten buiten de lessen** om. De opdracht van de inspectie waarbij kwaliteitszorg en aandacht voor de **basisvaardigheden** tevens geprioriteerd worden, krijgt een belangrijke plek binnen deze algemene visie. Dit doen wij door **cyclisch en systematisch** te **werken** aan onze onderwijskwaliteit met behulp van de **PlanDoCheckAct (PDCA) cyclus**.*

Dit doen wij vanuit de volgende kernwaarden:

- Gemeenschappelijk
- Respectvol
- Uitdagend
- Kansrijk

Wij werken vanuit het volgende **motto**:

**Revus Wijk: dichtbij, kleinschalig en op maat. Je voelt je op onze school gekend, gezien en gehoord.**

### 3.2. Leidende principes

- We zien je en je mag jezelf zijn.
- We werken vanuit een positief mensbeeld, geloven in groei en ontwikkeling.
- We werken met een duidelijke richtlijn voor een goede basis les voor de instructieruimte en stimuleren zelfstandigheid en eigenaarschap tijdens lessen in de gemeenschappelijke ruimte.
- We houden ons als team aan onze afspraken omdat we weten dat dit belangrijk is voor het leren en ontwikkelen van onze leerlingen.
- We hebben het vertrouwen dat iedere medewerker vakmanschap heeft of kan ontwikkelen. Dit vraagt om de balans tussen gemeenschappelijke afstemming en eigenheid.
- Didactisch coachen behoort tot ieders palet.
- We toetsen om ontwikkeling zichtbaar te maken en beoordelen waar gewenst.

- Vanuit het bieden van maatwerk is differentiëren belangrijk. We sluiten aan bij de fase van ontwikkeling. Dit geldt voor ons allemaal.

### 3.3. Ambities

De CVO Groep richt zich op het bieden van goed onderwijs en goed werkgeverschap, het voeren van een goede bedrijfsvoering en het zorgen voor een goede kwaliteitszorg waardoor de organisatie als geheel altijd in ontwikkeling blijft. Deze ambities bepalen de richting voor de komende jaren en vormen de leidraad voor de ontwikkeling van de scholen. In het beleidskader van de CVO Groep zijn de ambities rondom de vier doelstellingen uitgewerkt. In dit koersplan benoemen we de ambities van Revius Wijk voor de komende jaren. Deze zijn afgeleid van en deels overlappend met de ambities van ons bestuur.

#### 1. Goed onderwijs

We leiden leerlingen op die breed georiënteerd zijn, een sterke identiteitsontwikkeling hebben doorgemaakt en hun eigen talenten kennen én goed kunnen inzetten. Onze leerlingen doen veel ervaring op in 'de wereld om hen heen', door projecten in samenwerking met het lokale bedrijfsleven. Tenslotte houden wij leerlingen, die op basis van ons onderwijsaanbod op Revius Wijk passen, zoveel mogelijk binnen onze eigen school: onze zorgstructuur is zodanig ingericht dat de uitstroom van leerlingen (o.a. naar het VSO) beperkt wordt.

#### 2. Goed werkgeverschap

Wij zorgen ervoor dat onze medewerkers zich bewust zijn van hun rol als medewerker van de hele organisatie. Zij nemen verantwoordelijkheid, handelen in het belang van de school en helpen en ondersteunen elkaar. We creëren een omgeving waarbij wij kunnen werken in een veilige en open cultuur, waarbij ontwikkelingsgericht werken centraal staat. Wij nemen professionalisering van het individu en van de organisatie serieus en zijn daarmee een aantrekkelijke werkgever.

Goed werkgeverschap is uitgewerkt in vier aspecten.

1. Er heerst een open cultuur in de organisatie, met aandacht voor respect, eerlijkheid, geloofwaardigheid en open communicatie. Dit uit zich in de manier van communiceren tussen werkgever en werknemer en collega's onderling en in 'het vertrouwen dat werknemers hebben in de mensen voor wie ze werken, of ze trots zijn op wat ze doen en plezier hebben met de mensen met wie ze samenwerken'. Dit uit zich ook in de stijl van leidinggeven.
2. Er is sprake van maatwerk in arbeidsrelaties: dit gaat over de mate waarin er een constructieve arbeidsrelatie bestaat tussen werknemer en werkgever met aandacht voor individueel maatwerk en wederzijdse inspanningen. Werkgever en werknemer zijn daarbij gelijkwaardige gesprekspartners.
3. Er is aandacht voor ontwikkeling en groei van medewerkers. Dit uit zich onder andere in het bieden van opleidings- en scholingsmogelijkheden en een uitdagend takenpakket. Van de werknemer vergt dit de bereidheid zich te ontwikkelen.
4. Er is sprake van een gezonde en veilige werkomgeving. De werkgever heeft een wettelijke plicht om te zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Werknemers worden geacht werkzaamheden op een veilige manier te verrichten. Zo is er een gedeelde verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Voor deze aspecten geldt dat zowel werkgevers als werknemers beiden een aandeel hebben in de totstandkoming ervan. Waar bijvoorbeeld de werkgever zorgt voor een gezonde en veilige werkomgeving is het aan werknemers om zich volgens bijbehorende arbo-richtlijnen te gedragen.



### 3. Goede bedrijfsvoering

Wij zijn en blijven financieel gezond. Ons schoolgebouw is veilig.

### 4. Goede kwaliteitszorg

We werken cyclisch en systematisch aan onze onderwijskwaliteit, spelen in op actualiteit en werken samen aan het beste onderwijs voor elke leerling. We beleggen verantwoordelijkheid voor kwaliteit daar waar het hoort en sturen op doelen en resultaten. Er is sprake van een kwaliteitscultuur waarbij gedeeld eigenaarschap voor de onderwijskwaliteit wordt ervaren.

#### 3.4. Doelstellingen

In bovenstaande paragrafen is een beeld geschetst van onze doorgemaakte ontwikkelingen, de huidige stand van zaken, de ontwikkelingen die eraan komen en de ambities die wij willen realiseren gedurende de looptijd van dit koersplan. We zien deze ambities als stip op de horizon, waar we steeds concreter aan kunnen geven welke aandachtspunten er voor een periode zijn rondom de vier gestelde ambities.

Met ingang van dit koersplan richten we ons op het realiseren van de volgende doelstellingen.

Goed onderwijs	Goed werkgeverschap	Goede bedrijfsvoering	Goede kwaliteitszorg
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgerichte leerlijnen implementeren voor de basisvaardigheden</li> <li>• Doorontwikkelen (VMBO-) onderbouwprogramma met gerichte aandacht voor identiteitsontwikkeling</li> <li>• Door ontwikkelen ID en Economie en Ondernemen (E&amp;O)</li> <li>• Ontwikkelen en implementeren praktijkgericht vak Havo</li> <li>• Interne zorgstructuur herijken met als doel voorkomen onnodige uitstroom naar VSO.</li> <li>• LOB breed integreren in het curriculum</li> <li>• Versterken samenwerking lokale ondernemers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen en implementeren visie op professionalisering</li> <li>• We creëren omstandigheden om de professionele cultuur verder te kunnen ontwikkelen</li> <li>• Door ontwikkelen gesprekkencyclus onder andere met als instrument BOOT</li> <li>• We creëren een veilige en prettige werkomgeving</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren van een sluitende begroting</li> <li>• Veiligheid in en rondom het gebouw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyclisch en systematisch werken volgens de PDCA-cyclus</li> <li>• Borgen wat we doen</li> <li>• Structureel aandacht voor leskwaliteit</li> <li>• Ontwikkelen en implementeren van beleid rondom AI (Artificial Intelligence)</li> <li>• Inzetten van bijvoorbeeld intervisie (in ieder geval leren met en van elkaar) als middel om onze leskwaliteit te blijven verbeteren</li> </ul>

#### 3.5. Speerpunten

Een aantal doelstellingen vinden wij extra van belang. Deze bepalen onze focus en ontwikkelrichting.

- Professionalisering van de organisatie en medewerkers (gesprekkencyclus, scholing, elkaar aanspreken en feedback geven)
- De onderwijskwaliteit op orde (goede lessen en goede resultaten, ook op de basisvaardigheden)
- Borgen en vastleggen (visie- en beleidsontwikkeling)

In de volgende hoofdstukken gaan we in hoe wij de doelstellingen gaan realiseren. We gaan achtereenvolgens in op het realiseren van doelstellingen rondom goed onderwijs (onderwijskundig beleid), goed werkgeverschap (personeelsbeleid) en goede kwaliteitszorg (kwaliteitsbeleid). De doelstellingen onder bedrijfsvoering zijn voorwaardelijk en hebben we daarom geen eigen hoofdstuk toegekend.

## 4. Onderwijskundig beleid

### 4.1. Uitgangspunten

De CVO Groep heeft een aantal algemene kaders en uitgangspunten geformuleerd, zie het beleidskader 2024. Passend bij de ambitie van ons en onze scholengroep dienen wij in ons onderwijsaanbod rekening te houden met:

- De wettelijke normen;
- Een evenredig aanbod van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming;
- Focus op de basisvaardigheden;
- Leerlingen de mogelijkheid bieden om binnen hun mogelijkheden regie te kunnen nemen over hun eigen leren (zelfregulering).

### 4.2. Doelstellingen Goed onderwijs

Zoals omschreven streven wij op het gebied van goed onderwijs de volgende ambitie na:

*We hebben leerlingen opgeleid die breed georiënteerd zijn, een sterke identiteitsontwikkeling hebben doorgemaakt en hun eigen talenten kennen én goed kunnen inzetten. Ze hebben geleerd binnen een groep sociaal te functioneren. Onze leerlingen hebben veel ervaring opgedaan in 'de wereld om hen heen', door projecten in samenwerking met het lokale bedrijfsleven. Tenslotte houden wij leerlingen zoveel mogelijk binnen onze eigen school: onze zorgstructuur is zodanig ingericht dat de uitstroom van leerlingen (o.a. naar het VSO) beperkt wordt.*

- Basisvaardigheden rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid zijn op niveau

We hebben helder taalbeleid geformuleerd, waarbij het uitgangspunt is dat 80 % van onze leerlingen voldoet aan het vereiste referentieniveau. Via nulmeting, screening, aanvullend programma indien nodig, zorgen we ervoor dat dit gehaald wordt.

Een vergelijkbare aanpak wordt ontwikkeld voor het rekenbeleid. Eind schooljaar 24/25 evalueren we de eerste resultaten.

Gedurende de komende jaren staan in de vakwerkplannen beschreven op welke wijze rekenen en taal een plek krijgt als onderdeel van de verschillende vakken. Onderdeel van het focussen op deze basisvaardigheden is ook integratie in de verschillende vakken.  
(zie document taalbeleid, rekenbeleid (sept 24 klaar)

In het document burgerschap staat beschreven op welke wijze we in lessen, projecten en overige activiteiten voldoen aan de criteria voor burgerschapsonderwijs. Op termijn (4 jaar) kunnen we doorontwikkelen naar de Unesco-doelen, zodat we ook een internationaal referentiekader hebben.

We starten komend schooljaar met een pilot voor lessen digitale geletterdheid. In verband met de basisvaardigheden die nodig zijn voor het praktijkgerichte vak ID is dat voor die leerlingen voorwaardelijk. Op basis van de ervaringen bekijken we op welke wijze we dit voor al onze leerlingen kunnen aanbieden de komende jaren.

- Rijk onderbouwprogramma voor het vmbo waarbij ruimte voor identiteitsontwikkeling centraal staat.

In de tutorlessen, de creatieve vakken en projecten werken we expliciet aan de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat kan ik bijdragen?. Bij de driehoeksgesprekken staan deze vragen centraal. Het gaat hierbij om het herkennen van kwaliteiten en vaardigheden, ontwikkelpunten enzovoort. Reflectie is hierbij belangrijk.

- Beroepsgericht programma voor TL (ID en E&O) geïmplementeerd

Het programma voor ID is inmiddels als vak ingeburgerd. Economie en ondernemen wordt in schooljaar 24/25 voor het eerst als vak aangeboden. In samenwerking en lerend van de ervaringen van de docenten uit ID krijgt dit vak zijn vorm. Tevens zoeken we ook op dit gebied de mogelijkheden van samenwerking met het MBO.

- Praktijkgerichte havo geïmplementeerd

Met de verkregen subsidie is schooljaar 24/25 een voorbereidend jaar waarin we onderzoeken op welke wijze we het Praktijkgericht Programma (PgP) havo op Revius Wijk zo kansrijk mogelijk kunnen realiseren. In 25/26 bieden we het vak aan. We zoeken hierbij actief de samenwerking met het bedrijfsleven en onderzoeken de mogelijkheden van samenwerking met het vervolgonderwijs.

- Heldere, herkenbare doorlopende leerlijn LOB gerealiseerd

Per leerjaar, om te beginnen bij 3 en 4 TL en 4 en 5 havo maken we zichtbaar welke aspecten van LOB wanneer en hoe aangeboden worden. Deels zal dat tijdens buitenschoolse activiteiten, stages en voorlichtingsbijeenkomsten zijn. Vanuit de vakwerkplannen zal ook de plek van LOB binnen de vakken zichtbaar gemaakt worden. Met behulp van een portfolio heeft de leerling een middel om grip te krijgen op het proces. Waar sta ik en welke vervolgstap wil en kan ik op basis daarvan zetten. De uitgangspunten van Marinka Kuipers nemen we hierbij als basis.

Hoe?

- Zorgstructuur waarbij “onderwijs nabij” uitgangspunt is en VSO uitstroom minimaal.

Hoe moet nog uitgewerkt worden

- Samenwerking met het lokale bedrijfsleven en de gemeente versterkt

Met de ondernemerskring Wijk bij Duurstede ontwikkelen we concrete activiteiten. Doelstelling is voor elk leerjaar en elke afdeling een activiteit samen met een lokale ondernemer uit te voeren. Dit moet passend zijn bij de onderwijsbehoefte van de doelgroep. Concrete activiteiten liggen op het gebied van korte stages, realistische opdrachten uitvoeren vanuit praktijkgerichte programma's, lezingen en ontmoetingen van lokale ondernemers in het kader van economie, ondernemerschap of LOB. De maatschappelijke stage en de beroepsstages behouden hun vaste plek binnen het curriculum.

Met de gemeente werken we samen op het gebied van welzijn en vitaliteit van de jeugd. In projecten en lessen staat gezonde leefstijl, hoe om te gaan met alcohol, roken, vapes en drugs centraal. We onderzoeken de mogelijkheden om ook "financiële gezondheid" een plek te geven binnen het programma. In samenwerking met het dialogenplein gaan we op regelmatige basis (3 keer per jaar) ouderavonden organiseren waarbij onder andere bovenstaande thema's ook ouders betrokken worden.

#### 4.3. Didactisch model

Om onze doelen te bereiken hanteren we het model van didactisch coachen. In de instructieruimte krijgen leerlingen volgens een vaste indeling instructie, zodat er een veilige basis gecreëerd wordt om samenwerkend en zelfstandig verder te leren in de gemeenschappelijke ruimte. Om te komen tot meer eigenaarschap en zelfstandigheid is het nodig de werkvormen en opdrachten aan dit doel te koppelen. Binnen het vakwerkwerkplan wordt opgenomen welke onderdelen van het curriculum in welke ruimte bij voorkeur kunnen worden aangeboden en aangeleerd. Ook is het belangrijk ons toetsbeleid hierop af te stemmen. Afspraken met betrekking tot formatief evalueren, aantal en weging van toetsen en rapportage zijn hierbij nodig.

#### 4.4. Organisatie

##### 4.4.1. De organisatie van het onderwijsproces binnen de school

Revis Wijk wordt aangestuurd door een directeur. De schoolleiding bestaat uit een directeur en afdelingsleiders. De afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor het aansturen van hun team. Dit betekent dat ze verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid en de resultaten van de afdeling. De school heeft momenteel vijf teams. Team A bestaat uit docenten en leerhuisassistenten die werkzaam zijn in het vmbo(basis, kader en theoretische leerweg leerjaar 1 en 2), voor team B geldt hetzelfde maar dan voor leerjaar 3 en 4 theoretische leerweg, team C: leerjaar 1 t/m 3 havo, team D: 4 en 5 havo en tot slot team E: 1 t/m 3 vwo.

Deze teams werken samen in een leerhuis en zien elkaar veel. Er is veel overleg en de teams geven zoveel mogelijk les aan dezelfde leerlingen. De organisatie ondersteunt op deze manier de kleinschaligheid van de school. Elk team heeft één of twee teamvoorzitters met de verantwoordelijkheid voor organisatorische zaken en de coördinatie van de leerlingbegeleiding in het team.

Daarnaast zijn de verschillende vakken verdeeld in secties. Elke sectie heeft een sectievoorzitter. Vanuit de sectie wordt de doorlopende leerlijn van het vak en de invulling van het curriculum vastgesteld.

Ter ondersteuning van de teams is er een team Begeleiding & Ondersteuning (B&O) met ondersteuners met verschillende expertises. Dit varieert van didactische tot pedagogische deskundigheid.

Het schooljaar is verdeeld in 4 periodes, gedurende deze periodes worden er 5 plusweken georganiseerd met vakoverstijgende thema's zoals gezondheid, cultuur, loopbaanontwikkeling en maatschappij.

Aan het einde van elke periode wordt met het docententeam de voortgang van de leerlingen besproken. De afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van dit proces.

#### Aandachtspunten ter verbetering:

Als gevolg van de hechte teams, is de schoolbrede verbinding moeilijker te realiseren. De komende periode gaan we bewust sturen op meer teamoverstijgende activiteiten. In de jaarplanning zullen naast de teambijeenkomsten een aantal keer per jaar ontwikkelmomenten gepland worden, die teamoverstijgend zijn. In het kader van de doorlopende leerlijnen zijn momenten voor team A met B en C met D noodzakelijk.

Ook zullen we gericht activiteiten op leerjaarniveau organiseren. Het met en van elkaar van leerlingen met dezelfde leeftijd van verschillende onderwijstypes helpt om elkaar beter te begrijpen en te erkennen dat een ieder kwaliteiten heeft op verschillende gebieden. Het een is niet meer of minder dan het ander. Om tot een inclusieve organisatie te komen is de ontmoeting met elkaar nodig.

Het is hiervoor nodig dat medewerkers uit verschillende teams met elkaar samenwerken.

#### **4.4.2. De inrichting van het onderwijsproces binnen de groep**

Leerlingen op Revius Wijk krijgen een individuele tutor toegewezen en zijn onderdeel van een tutorgroep. Tutoren zijn voor leerlingen en ouders het eerste aanspreekpunt. Er zijn 2 keer per jaar tutor – leerling – ouder gesprekken (driehoeksgesprekken) waarin de voortgang van de leerling centraal staat.

De tutor draagt zorg voor het zicht op de ontwikkeling van de leerling. In Somtoday worden resultaten geregistreerd, wat een leerling nodig heeft en welke interventies hebben plaatsgevonden. Indien extra ondersteuning nodig is, wordt het zorgteam betrokken. Communicatie en verslaglegging is terug te vinden in Somtoday. Leerlingen die een extra ondersteuningsbehoefte hebben krijgen een ontwikkelperspectiefplan (OPP).

#### **4.5. De inhoud van ons onderwijs ( inspectiecriteria OP0, OP1)**

Ons onderwijs is gericht op een brede vorming van leerlingen in de onderbouw en focus op identiteitsontwikkeling. Hoe wij daar vorm en inhoud aan geven is vastgelegd in verschillende documenten, zoals een vakwerkplan, PTA's en beleid rondom burgerschap, digitale geletterdheid, taal en rekenen.

#### **4.6. Ondersteuning en begeleiding (OP2)**

Het team begeleiding en ondersteuning van Revius Wijk is zo georganiseerd, dat er zoveel mogelijk voor ieder leerhuis een eigen leerlingbegeleider is. Daarnaast hebben de leerlingbegeleiders expertisegebieden die schoolbreed ingezet kunnen worden. De leerlingbegeleiders ondersteunen de teams met expertise, geven directe ondersteuning bij plannen en organiseren, voeren ondersteunende gesprekken ter voorkoming van verzuim. Het team bestaat uit de volgende rollen en functies. Een lid uit de schoolleiding is verantwoordelijk samen met de zorgcoördinator. Het uitvoerende team bestaat uit twee orthopedagogen, drie leerlingbegeleiders en een leerlingcoach met expertise op het gebied van

maatschappelijk werk. De zorgcoördinator heeft functioneel contact en overleg met extern schoolmaatschappelijk werk, vertrouwenspersonen, anti-pestcoördinator.

Zij dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van het Schoolondersteuningsprofiel.

#### 4.7. Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)

Het pedagogisch klimaat kenmerkt zich door de nabijheid van medewerkers bij leerlingen en medewerkers onderling. Wij zien en horen onze leerlingen en medewerkers en werken vanuit vertrouwen. Uitgangspunt van het didactisch handelen is het model van didactisch coachen. Alle docenten zijn of worden hierin geschoold door een expert-docent. Wij bewaken de leskwaliteit met behulp van de Docenten Observatie Tool (DOT), waarin de criteria die aan een goede les zijn verbonden kunnen worden geobserveerd. Elke docent krijgt minimaal 1 keer per jaar een lesbezoek aan de hand van de DOT. De analyse van de DOT biedt input voor het gesprek over persoonlijke doelstellingen en organisatie doelstellingen en wordt gebruikt als input voor het professionaliseringsbeleid van de school.

De DOT wordt landelijk gebruikt en biedt dan ook een betrouwbare benchmark voor het zicht krijgen op de onderwijskwaliteit in Revius Wijk.

De lessen worden klassikaal gegeven in de instructieruimte. Verwerking en samenwerkingsopdrachten worden grotendeels uitgevoerd in de gemeenschappelijke ruimte. Leerlingen maken hierbij gebruik van planners.

#### 4.8. Onderwijstijd (OP4)

De geplande onderwijstijd bestaat uit de reguliere lessen in het lesrooster, de activiteiten in de plusweken zoals excursies en werkweken en de activiteiten in het kader van LOB zoals stages. Met behulp van invallessen op het rooster van docenten zorgen we ervoor dat bij potentiële uitval zoveel mogelijk lessen worden overgenomen. Bij langdurige ziekte of uitval kijken we zo snel mogelijk naar vervangingsmogelijkheden. Dit om de gerealiseerde onderwijstijd zo veel mogelijk te laten aansluiten bij de geplande onderwijstijd. Twee keer per jaar analyseren wij de gerealiseerde onderwijstijd ten opzichte van de geplande onderwijstijd. Indien nodig en mogelijk sturen we bij.

Wij houden ons aan de wettelijke bepalingen rondom het inrichten van de onderwijstijd. Afspraken met betrekking tot wat valt onderwijstijd zijn gemaakt met de MR en vastgelegd.

#### 4.9. Afsluiting (OP6)

Revus Wijk hecht grote waarde aan een zorgvuldige afsluiting. In het programma van toetsing en afsluiting (PTA) staat beschreven wat de richtlijnen zijn en de inhoud is van het schoolexamen. In het examenreglement staan de afspraken met betrekking tot alle procedures rondom het examen. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werkzaamheden met betrekking tot het examen ligt bij de examencommissie en het examensecretariaat. Op Revius Wijk zijn er twee examensecretarissen, één voor het vmbo-t en één voor havo. Samen met de afdelingsleider bovenbouw vmbo of havo vormen zij de examencommissie voor de school als geheel. Zij zijn verantwoordelijk voor de gang van zaken rondom de schoolexamens en het centraal examen op onze school. Jaarlijks evalueert de examencommissie het examenproces en rapporteert dit aan de directeur. De directeur van de school is eindverantwoordelijk.

De hoofdtaak van de examencommissie is het borgen van de kwaliteit van de (school)examinering.

Bij klachten met betrekking tot de SE's of CE's kan een leerling zich richten tot de commissie van beroep.

#### 4.10. Onderwijsresultaten en sociale en maatschappelijke competenties (OR1-2)

Gedurende de het schooljaar worden de resultaten van de leerlingen gemonitord. Op vast momenten (4 keer per jaar) komt het docententeam bij elkaar om de resultaten te bespreken en bekijken we welke acties nodig zijn om eventueel bij te sturen. Jaarlijks evalueren we de examenresultaten en gedurende

het jaar bepalen we onze verbeteracties op basis van het onderwijsresultatenmodel van de onderwijsinspectie en de jaarlijkse NCO Rapportage.

Zoals omschreven in onze visie hechten wij waarde aan een brede vorming van onze leerlingen. Dit betekent specifiek dat we ons onderwijs (ook) richten op sociale en maatschappelijke competenties, zoals samenwerken, reflecteren en presenteren. De rapportage van deze vaardigheden gaan we de komende twee schooljaren eenduidig vormgeven. Dit kan met behulp van rubrics daarmee is al een begin gemaakt

### veiligheid en schoolklimaat (VS1-2)

Wij streven naar een omgeving waarin leerlingen en medewerkers ongeacht hun persoonlijke voorkeuren het gevoel hebben zichzelf te mogen en kunnen zijn. Een omgeving waarin diversiteit wordt gezien als kracht om van en met elkaar te kunnen leren en waarin we leerlingen voorbereiden op de – diverse en democratische – samenleving waarin zij opgroeien.

Daarnaast is sociale, fysieke en psychische veiligheid in en rondom de school voorwaardelijk om tot leren te kunnen komen. Het realiseren van deze veiligheid heeft dan ook altijd onze hoogste prioriteit.

In het veiligheidsbeleid van de CVO Groep staat beschreven hoe we de veiligheid realiseren. Onderdelen van het veiligheidsbeleid zijn de omgangs- en integriteitscode voor medewerkers en het leerlingenstatuut. We besteden tijdens de tutormomenten en lessen aandacht aan het bevorderen van een veilige omgeving. Daarnaast is expliciet aandacht voor de veiligheid tijdens buitenschoolse activiteiten. In het handboek van de school staan de concrete afspraken op dit gebied. De veiligheidservaring wordt jaarlijks gemeten aan de hand van de landelijke veiligheidsmonitor en eens in de twee jaar onder medewerkers. Waar nodig vullen wij zelf vragen aan die specifiek over onze school gaan. Ook ouders worden jaarlijks bevraagd over de veiligheidsbeleving op school. Tenslotte houden we met behulp van de risico-inventarisatie zicht op de veiligheid van het gebouw en de omgeving.

#### 4.11. Samenwerking en sponsoring

Onze belangrijkste samenwerkingspartners zijn de ouders van onze leerlingen. De driehoek ouders, school, leerling is een basis om de leerlingen te helpen zich optimaal te ontwikkelen. We organiseren hiervoor regelmatig informatieve ouderavonden, 2 keer per jaar driehoeksgesprekken en samen met het dialogenplein dialoogavonden rondom een specifiek thema. Ook vinden we het belangrijk ouders zoveel als mogelijk te betrekken bij leerling activiteiten, zoals het slotconcert of het tweejaarlijks cultifest.

Naast de samenwerking met de ouders is het voor Revius Wijk, als enige school voor voortgezet onderwijs in Wijk bij Duurstede, aantrekkelijk en noodzakelijk de samenwerking te zoeken met de verschillende organisaties in de stad. Er zijn intensieve contacten met o.a. de gemeente, stichting Binding, Wijk Sport, de plaatselijke ondernemers en uiteraard de scholen voor primair onderwijs. Vanuit de samenwerking kunnen we elkaar versterken. Revius Wijk voelt zich als partner medeverantwoordelijk een bijdrage te leveren aan een gezonde en vitale jeugd, die klaar is voor hun maatschappelijke rol. Projecten op het gebied van maatschappelijke stages, het participeren in projecten rondom jeugd en gezondheid en actief de samenwerking zoeken met de basisscholen omdat je samen meer voor elkaar krijgt, is een essentieel onderdeel van onze cultuur. We willen dit de komende periode verder uitbouwen en verstevigen.

In het kader van passend onderwijs werken we samen met het samenwerkingsverband, de GGD, leerplicht en overige ondersteunende instanties.



In 2020 is opnieuw een convenant “scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het onderwijs zijn vastgelegd. Het convenant is ondertekend door de toenmalige minister Slob en de VO-raad, waar de CVO Groep lid van is. Samenwerking tussen scholen en bedrijven kan ten goede komen aan het leer-en ontwikkelingsproces van leerlingen. Revius Wijk streeft naar samenwerking met partijen buiten de onderwijssector om leerlingen breder op te leiden. Samenwerking impliceert ook sponsoring en het is van belang hierover afspraken te maken. Het convenant sponsoring geeft scholen een kader waaraan sponsoring kan worden getoetst. Het beschrijft wat onder sponsoring kan worden verstaan, dit niet schadelijk mag zijn voor leerlingen en dat het niet in strijd mag zijn met het onderwijsaanbod. Bovendien moet de medezeggenschapsraad instemming geven op de sponsoring alvorens de schoolleiding erover kan besluiten. Revius Wijk gebruikt dit convenant als kader, toetssteen en leidraad voor alle sponsoring gerelateerde activiteiten binnen de school. Deze activiteiten worden vooraf ter goedkeuring aan de MR voorgelegd.

## 5. Personeelsbeleid

### 5.1. Uitgangspunten

De CVO Groep werkt vanuit het motto “Samen Sterker”. Dit betekent dat wij van en met elkaar leren stimuleren en motiveren, zowel binnen als buiten de school. De focus op leren en professionaliseren in een professionele organisatie wordt – met het oog op het groeiende lerarentekort – steeds belangrijker. De kaders die de CVO Groep biedt zijn gericht op het aantrekken en behouden van medewerkers (zie ook beleidskader CVO Groep 2024).

- We zien en horen onze medewerkers
- We hebben hoge verwachtingen
- We stimuleren en faciliteren professionalisering
- We geven ontwikkelgerichte feedback
- Studenten en starters worden goed begeleid met als doel hen te behouden
- We richten ons op behoud van medewerkers en het aantrekken van nieuw talent

### 5.2. Doelstellingen Goed werkgeverschap

Zoals omschreven streven wij op het gebied van goed werkgeverschap de volgende ambitie na:

*Onze medewerkers zijn zich bewust van hun rol als werknemer van de hele organisatie. Zij nemen verantwoordelijkheid, handelen in het belang van de school en helpen en ondersteunen elkaar. Wij werken in een veilige en open cultuur en werken ontwikkelingsgericht. Wij nemen professionalisering van het individu en van de organisatie serieus en zijn daarmee een aantrekkelijke werkgever.*

Gedurende de looptijd van dit koersplan richten we ons op het realiseren van deze ambitie door het stellen van de volgende doelen:

- Ontwikkelen van de professionele cultuur
- Ontwikkelen en implementeren van een visie op professionalisering
- Door ontwikkelen gesprekkencyclus

### 5.3. Het onderhouden van de bevoegd- en bekwaamheid



We vinden het belangrijk om zicht te hebben op de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Ook willen we hen stimuleren zich te blijven ontwikkelen. De organisatie ondersteunt deze wens: door te werken met kleine teams heeft de afdelingsleider zicht op de (ontwikkeling van) medewerkers en zijn de lijnen kort.

Het pedagogisch-didactisch handelen observeren we met behulp van de DOT. Tenminste een keer per jaar doet de schoolleiding lesbezoeken en wordt de DOT ingevuld. Dit vormt de input voor het ontwikkelgesprek met de medewerker en wordt gebruikt voor een schoolbreed beeld van sterke en ontwikkelpunten. Daarnaast kan de DOT ingezet worden als middel om richting te geven aan collegiale visitatie en feedback. De DOT vormt de basis voor het formuleren van een persoonlijke leervraag van een docent. Daarnaast werken we met leerling enquêtes om zicht te krijgen op de ervaring van leerlingen met betrekking tot de pedagogische en didactische kwaliteiten van het team.

Een verzoek om professionalisering wordt geplaatst in de ontwikkelingen binnen de organisatie. In goed overleg met de medewerker wordt onderzocht in hoeverre de persoonlijke leervraag kan worden ingezet om de medewerker en de organisatie als geheel te ontwikkelen.

We hanteren hierbij collegiale visitatie als middel. Docenten zijn opgeleid om collega's didactisch te ondersteunen.

#### 5.4. Behoud van starters en aantrekken van talent

De CVO Groep is erkend opleidingsschool en Revius Wijk heeft op school een leernetwerk bestaande uit studenten en startende docenten. Zij worden intensief begeleid met als doel het behalen van de bevoegdheid en het 'zacht landen' in het onderwijs. De opleidingsschool heeft als doel de samenwerking met universiteiten en hogescholen te verbreden en verdiepen, zodat nieuw talent gemakkelijker de weg richting onze scholengroep weet te vinden.

#### 5.5. Ontwikkelingen

Als CVO Groep werken we aan een gezamenlijk gedragen personeels- en professionaliseringsbeleid. Revius Wijk sluit zich aan bij deze ontwikkelingen.

#### 5.6. Leerling betrokkenheid

Revius Wijk heeft een actieve leerlingenraad die wekelijks samen 1 of 2 medewerkers bij elkaar komt. Zij organiseren activiteiten en worden benaderd om hun mening te geven tijdens externe audits. Onze ambitie is om meer naar de stem van de leerlingen te luisteren en hen vaker gericht te benaderen voor toetsing en bijsturing van het beleid. Middels leerling enquêtes die gebruikt worden bij de jaarlijkse 360 graden feedback worden ze structureel bevraagd op de pedagogische en didactische kwaliteiten van het docententeam. In de MR is een leerling vertegenwoordigd.

## 6. Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid betekent bij de CVO Groep dat we zoveel mogelijk planmatig en in samenhang handelen. Dit betekent dat we de PDCA-cyclus niet alleen opzetten, maar ook doorlopen. Plannen liggen vast (P) en voeren we uit (D), we evalueren regelmatig wat we doen (C) en acteren daarop (A). Dit doen wij binnen de volgende kaders:

- We werken planmatig, cyclisch en systematisch volgens PDCA. Dit is zichtbaar in onze plannen en in ons handelen;
- Het kwaliteitszorgstelsel op de scholen is afgestemd op het bestuurlijke stelsel en andersom;
- We werken waar het kan met dezelfde meetinstrumenten binnen de scholengroep;
- We werken met doelstellingen op lange, middellange en korte termijn.

### 6.1. Doelstellingen Revius Wijk

Zoals omschreven streven wij op het gebied van goede kwaliteitszorg de volgende ambitie na:

*We werken cyclisch en systematisch aan onze onderwijskwaliteit, spelen in op actualiteit en werken samen aan het beste onderwijs voor elke leerling. We beleggen verantwoordelijkheid voor kwaliteit daar waar het hoort en sturen op doelen en resultaten. Er is sprake van een kwaliteitscultuur waarbij gedeeld eigenaarschap voor de onderwijskwaliteit wordt ervaren.*

Voor Revius Wijk betekent dit dat de focus de komende jaren ligt op het realiseren van de volgende doelstellingen:

- Cyclisch en systematisch werken volgens de PDCA-cyclus
- Borgen wat we doen
- Structureel aandacht voor leskwaliteit
- Ontwikkelen en implementeren van beleid rondom AI

We volgen het kwaliteitsbeleid van de CVO Groep en hanteren eenzelfde werkwijze.

Daarnaast werken wij met een schooleigen kwaliteitskalender, afgestemd op de kwaliteitsactiviteiten van het bestuur.

## Bijlage lijst verplichte documenten

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waar het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In deze lijst staan de verplichte documenten, met een link naar de vindplaats van het document.

	Naam	Vindplaats
<b>SKA1</b>	Koersplan met daarin <ul style="list-style-type: none"> <li>Onderwijskundig beleid</li> <li>Personeelsbeleid</li> <li>Kwaliteitsbeleid</li> </ul>	<a href="#">Link toevoegen</a>
<b>SKA2</b>	<a href="#">Schoolgids</a>	
	Jaarplan	
	Interne verantwoordelijkheidsverdeling	
	Professionaliseringskaders en professionaliseringsplan	
	Gesprekkencyclus	
	Managementstatuut	
	Taakbeleid	
	Functiebouwwerk	
	Functiemix (LC en LD functies)	
	Functiebeschrijvingen	
	Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	
	Formatieplan	
	Rechtspositieregeling	
	Bekwaamheidsdossiers	
<b>SKA3</b>	Jaarlijkse rapportage naar belanghebbenden (Meerjaren)begroting	
<b>OPO</b>	Taalbeleid (uitgaande van referentieniveaus)	
	Rekenbeleid (uitgaande van referentieniveaus)	
	Samenhangend en doelgericht curriculum burgerschap	
	Samenhangend en doelgericht curriculum digitale geletterdheid	
<b>OPI</b>	Vakwerkplannen	
	Leerstofoverzicht	
<b>OP2</b>	<a href="#">Schoolondersteuningsprofiel</a>	
	<a href="#">Dyslexieprotocol</a>	
<b>OP3</b>	Onderwijskundig beleid	
	Zicht op pedagogisch-didactisch handelen	
<b>OP4</b>	Afspraken m.b.t. onderwijstijd	
	Verzuimbeleid/ uitstuurbeleid	
	Beleid schorsing en verwijdering	
<b>OP5</b>	Stageovereenkomst	
<b>OP6</b>	<a href="#">Examenreglement</a>	
	<a href="#">PTA per vak</a>	
<b>VS</b>	<a href="#">Jaarlijkse standaard veiligheidsmeting</a>	
	Veiligheidsbeleid (incl. anti-pestbeleid)	
	<a href="#">Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling</a>	
	<a href="#">Integriteits- en omgangscode</a>	
	<a href="#">Klachtenreglement</a>	
<b>ORI</b>	<a href="#">Examenresultaten</a>	
	<a href="#">Instroom – Doorstroom – Uitstroom gegevens</a>	
	<a href="#">Rendement (onderbouw en bovenbouw succes)</a>	
<b>OR2</b>	Sociale en maatschappelijke competenties	