

# Schoolplan 2018-2022: Groei van kwaliteiten en ontwikkelingen



DR.-KNIPPENBERGCOLLEGE



**CAROLUS**  
BORROMEUS  
COLLEGE



## Schoolplan 2018-2022: groei van kwaliteiten en ontwikkelingen

	Pagina
Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 Missie-Visie OMOSGH	4
1) 'Goed onderwijs, een goed mens zijn en goed leven'	4
2) Leren van en met elkaar	4
3) 21 <sup>e</sup> -eeuwse vaardigheden	5
4) Ontwikkeling van leerling tot wereldburger	6
5) Digitale geletterdheid	6
6) Durf verschil te maken	6
Hoofdstuk 2 Onderwijs	7
Hoofdstuk 3 Resultaten	10
Hoofdstuk 4 De organisatie	12
1) Personeelsbeleid	12
2) ICT-beleid	13
3) Leermiddelenbeleid	13
4) Leiderschap	14
5) Financieel beleid	15
6) Huisvesting	16
7) Maatschappelijke ongelijkheid	17
8) Passend onderwijs	18
Tot slot	18

## Schoolplan 2018-2022: groei van kwaliteiten en ontwikkelingen

### Voorwoord

Bij de evaluatie van het vorige schoolplan kan terecht de conclusie getrokken worden dat de OMO Scholengroep Helmond de afgelopen jaren 'gegroeid' is. Niet letterlijk in leerlingenaantallen, maar qua visie, kwaliteit en uitstraling. Een ontwikkeling die mogelijk gemaakt is door het vorige schoolplan als kader en levend document te presenteren en niet als gedetailleerd uitgewerkt eenduidig rapport. Hierdoor kregen de afdelingsleiders, met de personeelsleden, voldoende ruimte om onderwijs zelf, op maat, voor hun eigen doelgroep van leerlingen, vorm te geven.

Alle afdelingen werken vanuit de gedeelde visie, het basisarrangement: het schoolplan. De teams en secties hebben de afgelopen jaren een inhoudelijke groei doorgemaakt, waardoor zij in staat waren hun eigen kleur te geven aan dit gemeenschappelijke kader. Een ontwikkeling die het eigenaarschap en de professionalisering op de OMO Scholengroep Helmond (voortaan: [OMOSGH](#)) heeft bevorderd, zoals we terugzien in de kwaliteit van de sectie- en teamplannen, de toepassing van [RTTI](#) bij toetsen en het arrangeren van [digitaal rijk onderwijs](#).

Veel scholing en kwaliteitsrijke afdelingsplannen hebben de school ook op ieder niveau doen groeien. De verschillende deelscholen zijn in ontwikkeling, al is het tempo per deelschool wel verschillend. De school is zichtbaar in de omgeving, sluit aan bij verschillende onderwijskundige vernieuwingen (digitalisering, mediawijsheid, [Brainportschool](#), internationalisering, vernieuwde examenprogramma's vmbo en [WON](#)) en participeert in veel netwerken en regionale overlegsituaties.

Vernieuwingen dwingen ook tot reflectie; het is verstandig om 'achterom' te kijken, zodat een goede evaluatie leidt tot borging van succesvolle vernieuwingen. Het vernieuwde schoolplan zal daarom de lijn doortrekken van het vorige schoolplan, al komen de accenten anders te liggen. De wereld rondom de school verandert zo snel, dat zelfs vier jaar vooruitkijken moeilijk is. Maar dit laatste is echter wel noodzakelijk. Het nieuwe schoolplan dient namelijk als kader om financiële/personele investeringen en onderwijskundige keuzes gefundeerd te rechtvaardigen.

Natuurlijk sluit dit schoolplan aan bij [het nieuwe koersplan van OMO](#). Maar op dezelfde wijze als secties en teams binnen het basisarrangement van het schoolplan hun accenten zetten, zetten wij als school onze accenten binnen het kader van het nieuwe koersplan van OMO. Accenten die passen bij en recht doen aan de omgeving en de ontwikkelingsfase van de OMOSGH.

Na intern overleg binnen de directie is een concept schoolplan opgesteld dat uitgereikt en besproken is op de OMOSGH studiedag op 6 december 2016. Daarna is er feedback gevraagd van teamleiders, die het concept met hun teams besproken hebben. In maart is het concept ook nog voorgelegd aan de MR-leden en zijn de 6 hoofddoelstellingen bediscussieerd. Tekstueel zijn er aanpassingen geweest, maar de hoofdlijn van het plan bleef staan. Na toetsing door het bestuur van OMO (april 2017) wordt het plan opnieuw voorgelegd aan de MR en kunnen de teamplannen voorgelegd worden aan de deelraden van de deelscholen. Deze teamplannen krijgen dezelfde looptijd als het schoolplan. De ingangsdatum wordt dan 1 januari 2018.

Hans Schapenk

## Hoofdstuk 1 Missie-Visie OMOSGH

De centrale missie van Vereniging OMO is om alle leerlingen van 12 tot en met 18 jaar, ongeacht hun talenten en sociale achtergrond, via goed onderwijs en begeleiding een gedegen voorbereiding te geven op vervolgonderwijs en - in het verlengde daarvan - voor het functioneren in de maatschappij. In het document [‘Koers 2023’](#) van Vereniging OMO wordt gesproken over ‘onderwijs met overtuiging’, waarbij twee kernzinnen centraal staan:

### 1) ‘Goed onderwijs, een goed mens zijn en goed leven’

Goed onderwijs betekent dat het personeel zich inzet om leerlingen te laten ontwikkelen in lijn met hun levensfase, capaciteiten en talenten. Goed onderwijs betekent echter ook een ontwikkeling naar een goed mens zijn. Leerlingen op de OMOSGH leren bewust kennis te nemen van hun omgeving, rekening te houden met de geldende waarden en normen en zichzelf te ontwikkelen tot een empathische persoonlijkheid. Het personeel van de OMOSGH heeft hierin een voorbeeldfunctie.

Zo draagt goed onderwijs bij tot een beter mensbeeld en een betere samenleving (= ‘goed leven’). De OMOSGH voegt daaraan het begrip [‘morele competentie’](#) toe. In dit kader staat, tijdens de gesprekkencyclus, de voorbeeldfunctie van de docent centraal. De meest essentiële reflecterende vraag hierin is: “Wat heb je, niet enkel als professional, maar als mens, de leerlingen meer te bieden dan alleen je vakkennis?” [Werk maken van de morele competentie.](#)

De professionals op de OMOSGH worden uitgedaagd ‘goed onderwijs, een goed mens zijn en goed leven’ in woord en daad uit te dragen. Vereniging OMO gaat uit van [een open katholiek karakter](#) voor haar scholen. Er wordt in die lijn een onderscheid gemaakt tussen identiteit en denominatie, waardoor er ruimte is voor ontmoeting en dialoog, uitgaande van eigen [katholieke waarden](#), op zowel centraal als decentraal niveau.

### 2) Leren van en met elkaar

Samenwerken in leren brengt mensen verder. Op veel werkplekken in het vervolgonderwijs wordt samengewerkt, zodat leerlingen ook van elkaar kunnen leren. Kenmerkend voor toekomstige werkplekken worden de multidisciplinaire teams (opgebouwd uit verschillende vakdisciplines), die samen voor een product, doelgroep of productieproces verantwoordelijk zijn. Naast kennisdeling is inspiratie de belangrijkste argumentatie om teams op deze wijze samen te stellen.

Leerlingen dienen de mogelijkheid te krijgen, binnen de veilige omgeving van de school, ervaring op te doen met aspecten van het samenwerken in een team. Voor het leerproces, de vorming en het toekomstig maatschappelijk slagen van de leerlingen is het echter niet alleen belangrijk dat leerlingen leren samen te werken. Crucialer nog is dat leerlingen in vertrouwen en ondanks alle verschillen leren samen te zijn, door elkaars krachten te zien en elkaars gebreken op te vangen.

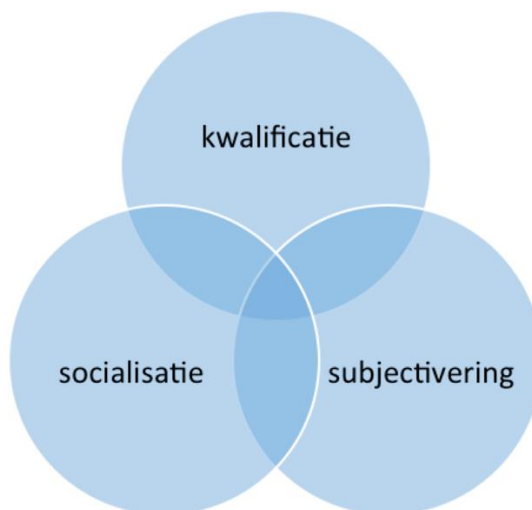
Leren samenwerken, leren samenzijn, is voor de OMOSGH een belangrijke pijler in burgerschapsvorming. Op de OMOSGH leren we van en met elkaar.

Voor het personeel geldt al langer dat samenwerken een competentie is die vereist is in het onderwijs; je werkt in een sectie samen, in een onderwijskundig team, maar ook op een deelschool waar afspraken gelden. De uitdaging is deze samenwerking te verbreden tussen de deelscholen, maar ook binnen de Vereniging OMO. De OMOSGH stimuleert dan ook de participatie van het personeel binnen het Kennisnetwerk van de Vereniging OMO.

De OMOSGH sluit zich aan bij de centrale missie van Vereniging OMO. Daarom zal de OMOSGH gedurende de jaren 2017-2021 de volgende zaken, voor al haar locaties, als leidend kader centraal stellen:

### 3) 21<sup>e</sup> -eeuwse vaardigheden

Welke vaardigheden hebben leerlingen nodig om te kunnen functioneren in de 21<sup>e</sup>-eeuw? Het zijn geen trucjes of losse vaardigheden, maar het gaat om vaardigheden die bij de echte wereld horen. Er is wel verschil te maken door de cruciale vraag te stellen waar het onderwijs voor dient. [Gert Biesta](#) onderscheidt in publicaties de volgende domeinen:



- Kwalificatie: er moet ook gewoon geleerd worden, dus kennis en vaardigheden (specifiek en breed) die noodzakelijk zijn voor het behalen van een diploma. Naast vakspecifieke vaardigheden zijn er brede vaardigheden als creatief leren denken, een onderzoekende houding, probleemoplossend vermogen en informatievaardigheden.
- Socialisatie: je leren aan te passen als onderdeel van een gemeenschap, school of vereniging (gedrag, samenwerken). Burgerschapsvorming speelt hierin een belangrijke rol.
- Subjectivering: jezelf vormen van kind tot jongvolwassene, met je eigen persoonlijkheid (verantwoordelijkheden dragen, het plannen en organiseren van je eigen werk en leven).

Leerlingen dienen deze drie domeinen op school te ontdekken en toe te passen bij de werkzaamheden op school. Het onderwijs moet het ook mogelijk maken dat leerlingen de kans krijgen zich breder te ontwikkelen, dan alleen kennisverwerving. De docententeams hebben de taak om het onderwijs in deze richting te ontwerpen.

#### **4) Ontwikkeling van leerling tot wereldburger**

Afstanden zijn geen probleem meer; de digitale wereld brengt alle informatie op je beeldscherm, terwijl Nederland ook te maken heeft met een toename aan verscheidenheid van culturen. De school dient leerlingen voor te bereiden op deze snel veranderende wereld om hen heen. Via lesinhoud, dialogen (gastsprekers, excursies), maar ook uitwisseling met buitenlandse scholen en buitenlandse reizen wil de OMOSGH bijdragen aan een stap naar mondiaal burgerschap. Per deelschool (zelfs per afdeling) moet er een ontwikkelingslijn opgezet worden om deze houding bij leerlingen te ontplooiën.

#### **5) Digitale geletterdheid**

Via de digitale (informatie) revolutie is kennis overal bereikbaar; kennis is niet langer het domein van de school en/of de docent. Het omgaan met kennis is een groter probleem. Wat zijn de vereiste basis ICT-vaardigheden, klopt alle informatie die je ontvangt (verschil objectieve-subjectieve kennis), hoe ga je om met privacy van jezelf, maar ook met die van anderen? Hoe gaat de school deze vaardigheden bijbrengen en hoe zorgt de docent of het team ervoor dat er een functionele verbinding gelegd wordt tussen de hoeveelheid beschikbare kennis, de te halen onderwijskundige doelen en de belangstelling van de leerlingen? Een groei in digitale geletterdheid/ICT-vaardigheden en mediawijsheid geldt ook voor het onderwijskundig personeel, die de nieuwe hulpmiddelen effectief moeten leren inzetten, binnen het afgesproken kader van [TPaCK](#) en [SAMR](#). Twee (didactische) modellen die een bewuste inzet van ICT, als hulpmiddel van digitaal-rijk onderwijs, dienen te waarborgen, zoals dit uitgewerkt is in het beleidsplan [‘Leren met ICT – het digitaliseren van leren’](#).

#### **6) Durf verschil te maken**

Tussen leerlingen en de organisatie van het leeraanbod (flexibiliteit in aanbod en organisatie van het leerproces). Op elk niveau is er onderscheid in kwalificaties en belangstelling van leerlingen. Erkenning van verschillen tussen leerlingen betekent ook dat iedere deelschool/afdeling moet nadenken hoe wij passie kunnen oproepen bij leerlingen; passie zorgt voor motivatie en eigen verantwoordelijkheid nemen voor het leerproces. Hoe gaan de scholen dit organiseren, ervan uitgaande dat een deel van het curriculum verplicht blijft voor iedereen? Welke ruimte gaan wij talenten geven om zich door te ontwikkelen in de specifieke kwaliteiten waar men verder mee wil? Het gaat hier om ruimte in het curriculum voor keuzevakken, maar ook in het verschil maken tussen de te volgen uren, zodat er ergens anders ruimte ontstaat in de tabel.

## Hoofdstuk 2 Onderwijs

De discussie die staatssecretaris Dekker heeft opgeroepen rond '[Onderwijs 2032](#)' geeft aan dat er geen eenduidigheid heerst over de te volgen koers. In de discussie wordt ervan uitgegaan dat er voor iedere leerling een verplicht gedeelte binnen het curriculum blijft bestaan. Het verplichte gedeelte zal, zoals voorheen, centraal getoetst blijven worden middels het landelijk centraal examen. Maar dit gezegd hebbende betekent dat niet dat de OMOSGH haar eigen verantwoordelijkheid niet neemt in relatie tot de uitdagingen van de nieuwe tijd. We willen leerlingen met het door ons aangeboden informele en formele curriculum, zo goed mogelijk als toekomstige zelfstandige burgers outillieren, opdat zij de uitdagingen, waarvoor zij staan in de 21<sup>e</sup>-eeuw, het hoofd weten te bieden en als volwaardig burger succesvol kunnen participeren in onze samenleving. Hier ligt de uitdaging voor de secties en teams.

Ondanks onduidelijkheid over de definitieve koers gaat de OMOSGH ervan uit dat het denkkader van '[Onderwijs 2032](#)' blijft bestaan en dat scholen een breder aanbod moeten creëren in hun onderwijsprogramma. Er moet dus ruimte in het curriculum gevonden worden om een bredere ontwikkeling van leerlingen mogelijk te maken. Deze vaardigheden (onder andere: creatief denken, empathisch vermogen, samenwerken, onderzoek doen, eigen keuzes mogen maken) worden het best ontwikkeld in authentieke opdrachten; opdrachten die integraliteit van disciplines bevatten en 'levensecht' zijn. De opdrachten moeten realistisch zijn (bijvoorbeeld: afkomstig uit het bedrijfsleven of de maatschappij) en moeten leerlingen uitdagen hun eigen leerstrategieën en denkpatronen hier op los te laten. Kennisverwerving via ICT behoort tot de informatiebronnen, maar er is ook sprake van kennisverwerving door bronnenonderzoek, gastprekers en het bezoeken van instellingen.

In de praktijk betekent dit dat iedere afdeling erover moet nadenken, wat voor hun doelgroep de beste weg is; voor een vmbo-basisleerling is dat vanzelfsprekend anders dan voor een havo- of vwo-leerling. Docenten moeten samenwerken binnen hun afdeling en tussen vakdisciplines ([domeinen/leergebieden/optieken](#)) om deze 'authentieke' opdrachten vorm te geven.

De docent is bepalend voor de kwaliteit van de opdrachten. Docenten blijven verantwoordelijk voor de inhoud van de lessen. Ze zullen op dit terrein een professioneel eigenaarschap ontwikkelen, omdat de docent arrangeur wordt van de lesstof, buiten de traditionele lesmethodes om. Niet iedere docent hoeft hetzelfde te kunnen; via taakdifferentiatie kunnen er specialisten (zowel binnen secties als afdelingen) in leerstofontwikkeling ontstaan. De huidige praktijk wijst uit dat er al docenten zijn, die hun eigen methode digitaal ontwikkeld hebben en een eigen database aan het samenstellen zijn, om differentiatie binnen de les mogelijk te maken.

Deze discussie dient iedere afdelingsleider met zijn personeel aan te gaan. Wat zijn onze onderwijskundige doelen, over welke vaardigheden moeten onze leerlingen beschikken en hoe gaan we dat vormgeven in het curriculum en binnen de schoolorganisatie? De uitwerking hiervan moet zichtbaar zijn in het afdelingsplan, met een tijdspad van concretisering naar 2021 toe. Daarnaast moet er voldoende ruimte en tijd overblijven om de verplichte examenonderdelen succesvol te volbrengen. Een diploma behalen blijft een vertrekpunt van ieder plan. Natuurlijk wordt er binnen de huidige vakken al gewerkt aan een integratie van kennis en vaardigheden, maar de uitdaging wordt deze multidisciplinair te verbinden met elkaar. Dit vereist kennis van elkaars vakken en overeenstemming over de inhoud van de vaardigheden en het vereiste niveau.

De ontwikkeling van leerlingen tot wereldburger is ook een verantwoordelijkheid per afdeling. Een deel van deze vorming vindt via lessen plaats (uren in mens- en maatschappijvakken en talen) maar op dit terrein wordt er ook een plan op maat gemaakt, zodat activiteiten in het verlengde komen te liggen van het onderwijs op de afdeling. Buitenlandse reizen zijn geen

vakantietrips, maar een verlengstuk van de opleiding. Ook hier geldt dat er grote verschillen per afdeling en deelschool mogelijk moeten zijn, als maar aangetoond wordt dat kennis en competentieverwerving een essentieel onderdeel is van de uitwisseling en/of reis. De scholen dienen daarbij wel rekening te houden met de kosten van de reizen; uitstapjes en uitwisseling moet voor iedere leerling haalbaar zijn. Het informele en formele curriculum versterken elkaar in deze ontwikkeling.

De digitalisering van het onderwijs betekent niet dat de docent 'minder waardevol' zal worden; de docent verliest gedeeltelijk het kennismonopolie, maar blijft essentieel voor 'Goed onderwijs'. Niet alleen als ontwerper van goed onderwijs, maar zeker in zijn rol als begeleider en inspirator voor leerlingen blijft de docent de voorwaarde voor succesvol onderwijs. De traditionele rol van kennisoverdracht zal verschuiven naar begeleider van het leerproces, waar andere competenties een rol gaan spelen. Daarnaast heeft iedere docent een voorbeeldfunctie voor het 'Goed mens zijn' en bepaalt hij de kwaliteit van het pedagogisch klimaat. Vanuit de relatie met de leerling moet de ruimte ontstaan om te leren; waar er ruimte voor iedere leerling is om zichzelf veilig te voelen op school. Leerlingen blijven pubers die moeten leren van hun fouten en bij dit reflectieproces speelt de docent een belangrijke rol. Een veilig pedagogisch klimaat is een voorwaarde voor het behalen van de eerste doelstelling van de missie 'Goed onderwijs en Goed mens zijn'. Iedere deelschool en ieder personeelslid heeft daarin een eigen verantwoordelijkheid. Binnen ieder afdelingsplan dienen de randvoorwaarden hiervoor omschreven te zijn op het niveau van de leerlingen die men bedient. Wat betekent een goed pedagogisch klimaat voor je klassenmanagement, wat zijn de uniforme gedragsregels en hoe handhaven we deze op de afdeling? Tijdens gesprekken toetsen afdelingsleiders het begrip '[morele competentie](#)' bij het personeelslid. Hoe reflecteert het personeelslid op zijn eigen handelen in het kader van een voorbeeldfunctie naar leerlingen toe?

Het type onderwijs van onze scholen is dan een voorbereiding op arbeid of vervolgopleiding. Een leerling moet zicht krijgen op zijn kwaliteiten, maar ook zicht op de eisen die het vervolgtraject gaat stellen. Naast kennis en vaardigheden is dus ook zicht op zichzelf, in relatie tot het vervolgtraject, een taak van de school. Iedere afdeling heeft de taak deze Praktische sectororiëntatie-taken ([PSO](#)) in beeld te brengen via een Loopbaanoriëntatie en –begeleidingsplan ([LOB](#)).

Praktische sectororiëntatie (PSO) is een programma dat scholen voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) in de eerste twee leerjaren kunnen aanbieden. PSO heeft als doel de basisvorming praktisch in te richten en leerlingen te helpen bij het maken van een sectorkeuze. Het programma is een oriëntatie op het onderwijs in alle sectoren.

De visie op LOB heeft de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Essentieel hierin is dat leerlingen niet alleen ondersteund moeten worden bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding of een beroep, maar ook begeleid moeten worden bij het ontwikkelen van competenties die hen in staat stellen hun loopbaan vorm te geven. Daarvoor is het noodzakelijk dat zij veelvuldig in contact komen met de beroeps- en opleidingspraktijk. Er is momenteel een grote belangstelling voor LOB in het vmbo. Alle bij het onderwijs betrokken partijen zijn het eens over de noodzaak om LOB verder te ontwikkelen.

Het zal duidelijk zijn dat op het Praktijkonderwijs, en bij de afdelingen vmbo basis en kader, stages een essentieel onderdeel zijn van dit plan, aangezien arbeidstoeleiding daar een einddoel kan zijn. Een goed functionerend stagebureau, met passende begeleiding en reflectie, is daarbij noodzakelijk.



Scholing van personeel is essentieel om deze verandering te realiseren. Wel dient er verschil gemaakt te worden op de inhoud van scholing:

- Individuele scholing om de kennis over de examenstof voor het CE op niveau te houden.
- Scholing om de kwaliteit van het pedagogisch klimaat te vergroten (gedeeltelijk in afdelingsverband, bijvoorbeeld: mentoren-training of een cursus klassenmanagement).
- Scholing met als doel de vaardigheden te benoemen om de authentieke opdrachten mogelijk te maken (alleen in teamverband per afdeling, bijvoorbeeld: ICT-bootcamp of training onderzoeksvaardigheden). Het principe van 'Train de Trainer' kan veelvuldiger gebruikt gaan worden tijdens teamvergaderingen, zodat kennisdeling en samenwerken een automatisme wordt.

Binnen een afdelingsplan dient er ook aandacht te zijn voor het aspect van scholing met prioriteitstelling. Waar heeft de afdeling (lees personeel) behoefte aan en waar komen de prioriteiten te liggen? Zo kan de afdelingsleider ook sturen met het toekennen van scholingsverzoeken, waardoor scholing, per afdeling, missie-gestuurd kan worden. De OMOSGH wil een schoolbreed eigen aanbod creëren via een soort "Helmond Academie"; er vindt dan een centraal aanbod van scholing plaats over de vier deelscholen heen waarop personeel kan intekenen. De scholing wordt op een van de scholen verzorgd en kan gevolgd worden door een ieder die daarvoor belangstelling heeft. Het bespaart reistijd (en daarmee werkdruk) en bevordert kennisdeling binnen de Scholengroep.

Acties:

- Formuleren onderwijsdoelstellingen voor de komende vier jaar per doelgroep, daarbij rekening houdend met de visie op onderwijs, conform het schoolplan 2018-2022.
- Formuleren competenties van leerlingen voor de afdeling, zoals deze in het portfolio zichtbaar worden.
- Authentieke opdrachten formuleren, waarin de kwaliteiten van de leerlingen zichtbaar worden.
- Scholingsbehoefte per afdeling, per jaar, inventariseren.
- Ruimte in het curriculum zichtbaar maken voor authentieke opdrachten.
- Formuleren en omschrijven van een veilig pedagogisch klimaat voor iedere afdeling (wat betekent dat?).
- Begrip '[morele competentie](#)' bespreken tijdens de gesprekkencyclus (voorbeeldfunctie van ieder personeelslid in woord en daad). [Werk maken van de morele competentie](#).
- Zorg en begeleiding in kaart brengen per afdeling (o.a. de sociaal-emotionele en onderwijskundige leerlingenzorg tijdens hun tijd op de OMOSGH, als daarna met behulp van het LOB-plan).
- Internationaliseringsparagraaf in het afdelingsplan, met gerichte activiteiten voor leerlingen.
- Start maken met de Helmond Academie.

### Hoofdstuk 3 Resultaten

In het vorige schoolplan stond kwaliteit centraal. Het accent lag op de inspectie, met oog voor rendementscijfers en examencijfers. Niet alle afdelingen hadden in 2012 een voldoende gehaald bij de inspectie. Inmiddels is dit in 2016 wel het geval, maar dat wil niet zeggen dat we het aspect van kwaliteitszorg kunnen verzaken. Goed onderwijs betekent ook het maximale uit de talenten van leerlingen halen via een diploma of beroepshouding, waardoor leerlingen kunnen doorstromen naar arbeid of vervolgopleiding.

Het systeem van kwaliteitsborging is verankerd binnen de scholengroep; er is een periodieke kwaliteitsmeting per afdeling, waar een rapportage van wordt gegeven, zodat er per afdeling bij tegenvallende resultaten snel actie ondernomen kan worden. Ieder schooljaar wordt er een kwaliteitsrapportage gemaakt voor de deelscholen die in de MR besproken wordt. Een adjunct-directeur is hiervoor verantwoordelijk. De OMOSGH gebruikt het magisterplatform (MMP) als database. Dit systeem functioneert afdoende, al blijven bepaalde afdelingen een risicofactor en moet de school attent zijn op terugval.

De uitdaging voor de scholen wordt de overgang van een **kwaliteitssysteem** naar een **kwaliteitscultuur**. Hoe bereiken we dat de uitgangspunten van de organisatie (schoolplan en afdelingsplan) gerealiseerd worden? Cijfers (kennis en/of vaardigheidstoetsen) leveren een component, maar hoe gaan de scholen om met de ontwikkeling naar een breder mensbeeld? Ook de inspectie gaat deze component meten en introduceert de term 'sociale opbrengsten'. Een belangrijk onderdeel van een kwaliteitscultuur is ook de mening van onze stakeholders. De graad van ouder- en leerlingenparticipatie verschilt per deelschool; hoe gaan we feedback van "onze klanten" een positie geven?

Binnen de Praktijkschool en het Vakcollege is het lastig ouders actief te betrekken bij "schoolse" zaken. Gelukkig is er een actieve ouderraad op het Vakcollege maar de betrokkenheid bij school en het gemeenschappelijk belang van samen opvoeden wordt niet altijd door ouders onderkend. In het schooljaar 2016-2017 is het Vakcollege begonnen in de eerste schoolweek met startgesprekken tussen leerling, de ouders en de mentor. Wat verwachten wij van elkaar? De afspraken worden herhaald bij ieder rapportgesprek. Het rapport moeten ouders verplicht zelf komen ophalen. De opzet is deze aanpak te continueren om de betrokkenheid van ouders te vergroten.

Veiligheid blijft altijd een aandachtspunt bij kwaliteitszorg. Hoe ervaren leerlingen het schoolklimaat want goed leren kan alleen in een veilige werksfeer. Bij toetsing van waarderingscijfers Vensters bleken de deelscholen goed te scoren op het terrein van veiligheid (Vakcollege 9,6, Praktijkschool 9,4, Carolus Borromeus College 9,8 en Dr.-Knippenbergcollege 9,6). Er zijn op alle deelscholen pestprotocollen, vertrouwenspersonen en een goed ingerichte zorgstructuur.

De nieuwe uitdaging wordt het kwantificeren van de vaardigheden, die we leerlingen gaan meegeven in de authentieke opdrachten. Hoe meet je competenties als creatief denken, samenwerken en een onderzoekende houding? Dit laatste vergt overleg tussen de deelnemende docenten binnen een sectie, afdeling, school en de OMOSGH. Maar ook deelname aan werkgroepen buiten de OMOSGH zal worden gestimuleerd. We denken hier onder andere aan de Kennisnetwerken van OMO.

Om zichtbaar te maken wat leerlingen op dit vlak leren, werkt de school aan een digitaal portfolio samen met het bedrijf [Volution](#). De leerling wordt eigenaar van een portfolio, waar competenties zichtbaar zijn (bijv. kunstdossier, musical, debatclub en vaardigheidsoopdrachten). Verder is er een 'trots-op-pagina' waar de leerling zijn werkstukken en positieve ervaringen kan delen met zijn omgeving. Het is taak dat iedere afdeling, samen met de leerlingen, dit portfolio gaat vullen met opdrachten die specifiek zijn per deelschool en/of per afdeling. Zo wordt niet alleen kennisontwikkeling zichtbaar (het rapport), maar ook persoonlijke ontwikkeling en groei van leerlingen.

Acties:

- Kwartaalrapportages en jaarrapportage kwaliteit afdelingen.
- Constante dialoog over de te bereiken resultaten met alle stakeholders (kwaliteitscultuur) per afdeling.
- Streven naar hogere participatie ouders Vakcollege en Praktijkschool.
- Begrip sociale opbrengsten meenemen in rapportages.
- Handhaven gevoelens van veiligheid.
- Competenties in beeld brengen van leerlingen (benoemen in afdelingsplan).
- Portfolio vullen per afdeling.

## Hoofdstuk 4 De organisatie

De vormgeving en uitvoering van onze visie op onderwijs zal ook de organisatie gaan veranderen. Waar komen de eisen te liggen en wanneer zijn veranderingen zichtbaar? De volgende beleidsterreinen zijn zichtbaar:

### 1. Personeelsbeleid

De deelscholen zijn onder leiding van de HRM-medewerkster van de school, begonnen met Strategisch Personeelsbeleid. Het gaat hierbij om te kwantificeren met welke leeftijden en bevoegdheden de deelschool te maken heeft en waar de deelschool/afdeling op moet inzetten qua personele ontwikkeling, scholing of werving. Naast bevoegdheden vereist het werken in teams ook soms bepaalde competenties (kwaliteiten die ontbreken binnen een team); de afdelingsleider gaat ook deze behoefte in samenspraak met de HRM-medewerkster zichtbaar maken. De deelname van de OMOSGH aan het onderdeel van [het Techniepact](#) geeft aan dat de school graag een verbinding legt met het bedrijfsleven, zodat op de arbeidsmarkt een wisselwerking kan ontstaan tussen beide segmenten. Het dreigende tekort aan docenten voor bètavakken is daarbij een belangrijke motivatie.

Een verbinding leggen met de doelen van school en de Academische Opleidingsscholen (voortaan: [AOS](#)) is ook een opdracht voor de P&O-afdeling. Zowel de kwantitatieve kant (aan welke bevoegdheden hebben wij als school behoefte en welke stagiaires plaatsen we daarom?) maar ook kwalitatief; de AOS versterkt het reflectieve vermogen van de werkplekbegeleiders (de begeleiders van de stagiaires), maar stimuleert ook onderzoek binnen het onderwijs. Door onderzoek leert de school zelf te reflecteren op de effecten van innovaties of op het eigen handelen. Dit versterkt weer de kwaliteit van ons onderwijs.

De OMOSGH houdt er rekening mee dat het initiatief van personeelsbeleid bij de school ligt. De vaste kern van personeel moet daarbij constant geschoold worden en uitgedaagd kunnen worden via taak- en functiedifferentiatie. Er moet ook een dynamiek ontstaan via samenwerking met hogescholen, universiteiten en het bedrijfsleven, om met detachering en flexibele contracten personeel te binden, maar ook te motiveren. Op deze wijze kan de school een aantrekkelijke werkgever blijven, om personeel te behouden, maar ook te werven.

De afdeling P&O begeleidt de afdelingsleiders bij effectief personeelsbeleid door erop toe te zien dat de afspraken met betrekking tot de gesprekkencyclus en de cao nageleefd worden. De kwaliteit van de gesprekkencyclus wordt versterkt door ieder personeelslid [een DNLA-onderzoek](#) (Discovering Natural Latent Abilities) te laten verrichten, op zijn eigen ontwikkeling als persoon (individueel zelfonderzoek via een assessment). Afdelingsleiders zijn geschoold om deze gesprekken te houden; de afdeling P&O waarborgt de kwaliteit, frequentie en privacyregels.

Het percentage ziekteverzuim is per deelschool nogal verschillend; het streven is de verzuimcijfers beneden het landelijke gemiddelde te houden, zodat er sprake is van een gezonde balans tussen het welzijn van het personeel en de eisen van goed onderwijs voor de leerlingen (rust en regelmaat). De afdeling P&O zorgt voor de contacten met de arbodienst en is aanspreekpunt voor personeel en afdelingsleiders bij verzuim.

Binnen de OMO-cao bestaat de regeling 'bewust belonen'. Hier wordt nog maar sporadisch gebruik van gemaakt. Er ontstaat binnen de schoolleiding meer behoefte aan beloningsdifferentiatie, om personeelsleden te belonen die zich positief onderscheiden. Tot dusver wordt personeel meestal beloond op basis van hun senioriteit, het aantal jaren dat zij in het onderwijs werken. De OMOSGH wil dat systeem aanvullen en verbeteren door een

systeem te bespreken, waarbij personeel extra beloond wordt bij positieve beoordelingen met een onderscheidend karakter.

De school conformeert zich aan de afspraken, binnen de Vereniging OMO gemaakt, over [diversiteitsbeleid \(Mix & Match\)](#).

Acties:

- Strategisch personeelsplan per deelschool.
- Verbinding leggen met doelen AOS.
- Verbinding leggen met externen, in het kader van ontwikkelingsmogelijkheden.
- Kwaliteit gesprekkencyclus borgen.
- Beleid beloningsdifferentiatie ontwikkelen.
- Reductie ziekteverzuim.

## 2. ICT-beleid

Digitale geletterdheid van leerlingen en personeel heeft alleen zin als de randvoorwaarden in orde zijn. Er moeten voldoende digitale hulpmiddelen beschikbaar zijn, een goed functionerend wifinetwerk en deskundig netwerkbeheer. De OMOSGH beschikt over een ICT-beleidsplan met doelstellingen (goedgekeurd in 2016). Deze doelstellingen moeten gerealiseerd worden tijdens de looptijd van het schoolplan. ICT-beleid is direct verbonden met leermiddelenbeleid, maar ook met didactiek (het [TPaCK/SAMR](#) model) en mediawijsheid, zoals dit uitgewerkt is in het beleidsplan '[Leren met ICT – het digitaliseren van leren](#)'.

Acties:

- Leerlingen ontwikkelen de [21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden](#), met behulp van ICT.
- Personeel is ICT-vaardig en beschikt over een device.
- School heeft een goede infrastructuur om het werken met ICT mogelijk te maken.
- Investerings in ICT worden planmatig gedaan, waarbij de afschrijvingslasten constant worden gehouden.
- De OMOSGH beschikt over een centraal netwerk. De deelscholen beschikken daarmee over een goed functionerend en veilig netwerk.

## 3. Leermiddelenbeleid

In het kader van digitale geletterdheid vindt er veel scholing plaats rond dit thema. Dit komt doordat we komende vier jaar te maken krijgen met een transfer van boeken naar digitale leermiddelen. Digitale leermiddelen zijn geen doel op zich, maar blijven een hulpmiddel. Tempo en niveaudifferentiatie, maar ook de opmars van het eigen ontwerp en de vormgeving van lessen zorgen voor een groei van het gebruik tijdens de lessen. Probleem is echter de beschikbaarheid, de ontsluiting van het lesmateriaal, de scholing en de kosten. Het is onmogelijk alle methodes te handhaven en daarnaast digitale leermiddelen ter beschikking te stellen. De secties en afdelingen moeten keuzes gaan maken aan de hand van onderwijskundige doelstellingen. De school heeft doelstellingen vastgelegd in een notitie leermiddelenbeleid dat gedurende de looptijd van het schoolplan gerealiseerd dienen te worden.

De directie is er zich van doordrongen dat er, met betrekking tot het digitaal-rijk lesgeven, veel werk is verzet maar we zijn er nog niet. De nadruk ligt nog te veel op de techniek en die ene app die wel of niet goed werkt. Het lesgeven vanuit de gezamenlijke visie, [TPaCK/SAMR](#)

vraagt meer tijd. De OMOSGH wil niet blijven steken in een discussie op technisch niveau, maar wil stappen zetten op onderwijskundig didactisch niveau, zoals [TPaCK](#) en [SAMR](#) dit als raamwerk laten zien en zoals dit uitgewerkt is in het beleidsplan '[Leren met ICT – het digitaliseren van leren](#)'.

Het streven is om elke leerkracht en elke leerling in het schooljaar 2018-2019 te ondersteunen met de iPad. Vanaf dat schooljaar dient elke leerling, die zich op de OMOSGH aanmeldt, in het bezit te zijn van een iPad. Onderscheid per afdeling/per deelschool behoort tot de mogelijkheden, maar aan het einde van de looptijd van dit schoolplan moet iedere brugklasser bekend zijn te werken met digitale leermiddelen. Elk vak en elke leerkracht dient in de komende schooljaren, vanaf de eerste klas en op elk onderwijsniveau te leren werken met de iPad. Het digitaliseren van leren zal daarna jaar voor jaar de OMOSGH ingroeien. In het schooljaar 2022 - 2023 zal uiteindelijk elke leerling en elke leerkracht met de iPad, vanuit de gezamenlijke [visie](#) ([TPaCK/SAMR](#)) werken. Een ambitieus maar haalbaar streven, al heeft de directie oog voor het huidige debat, rondom de hoge aanschafkosten van de iPad en is men op zoek naar een gedifferentieerde oplossing per deelschool.

De implementatie van het tabletonderwijs op de OMOSGH moet in het eerste leerjaar en op elk onderwijsniveau in het schooljaar 2018-2019 leiden tot de volgende concrete resultaten: alle vaksecties geven in de brugklas 'digitaal-rijk' les, vanuit de gezamenlijk onderschreven visie. Ter illustratie een voorbeeld voor het vak Engels: '[Digitaal rijke Mac beth in de klas aan de hand van TPaCK en SAMR](#)'. Docenten arrangeren en/of schrijven eigen lesmateriaal, eventueel in samenwerking met de [iScholenGroep](#) en/of [VO-content](#). Vanaf het schooljaar 2020 - 2021 zal de traditionele (papieren) methode de school uitgroeien. [Magister/ELO](#) blijft het platform waarop leerlingen en docenten met elkaar kunnen communiceren, maar om de leerlingen en leerkrachten te ontlasten zal er gezocht worden naar een eenduidig onderwijskundig platform, waar al het lesmateriaal en het huiswerk van een leerling samenkomt.

Acties:

- Implementatie digitaal onderwijs via iPads in alle brugklassen (per 2018-2019).
- Geleidelijke vervanging van boeken door digitale lesmethodes (per 2018-2019).
- Oplossing voor bekostiging digitaal lesmateriaal en iPads.
- In 2018-2019 zijn de begrippen als [TPaCK](#) en [SAMR](#) 'zichtbaar' in de lessen.
- Personeel is geschoold in het gebruik van digitale leermiddelen.

#### 4. Leiderschap

Voor de leidinggevenden van de OMOSGH blijft de opdracht bestaan om transformationeel leiderschap te combineren met goed management:

- Leiderschap wil zeggen dat iedere leidinggevende op basis van het schoolplan een visie kan ontwikkelen, die weergegeven wordt in een afdelingsplan met een actiepuntenlijst per jaar. Ook de vaksectieleiders moeten in staat zijn een vaksectieplan te ontwikkelen, op basis van het schoolplan en de afdelingsplannen.
- Management gaat meer in op de organisatorische en beheersmatige kant van leiding geven.

Een transformationeel leider creëert een klimaat van vertrouwen en veiligheid, waarin continu leren en vernieuwen mogelijk is. Een transformationeel leider kan:

- Motiverend inspireren: hij benadrukt de collectieve missie, is vastberaden en straalt vertrouwen uit.

- Intellectueel stimuleren: hij haalt ideeën en oplossingen uit de mensen door goede vragen te stellen. Hij stimuleert creativiteit en probleemoplossend denken.
- Individuele betrokkenheid tonen: hij geeft persoonlijke aandacht en is betrokken op de groei en ontwikkeling van het individu. Hij geeft (positieve) feedback en treedt op als klankbord en adviseur voor zijn medewerkers.
- Accumuleren: hij is in staat ideeën en meningen te bundelen in een afdelingsplan, met concrete afspraken en een tijdspad.

Leiderschap betekent ook onderwijskundig leiderschap, vanuit de positie van onderwijsmanager. De afdelingsleiders op de OMOSGH moeten echter steeds meer facetten beheersen, daar zij de spil vormen in de schoolorganisatie. Het vormgeven aan personeelsbeleid, scholingsbeleid, resultaten behalen, een kwaliteitscultuur nastreven en het bewaken van het pedagogisch beleid behoren tevens tot hun verantwoordelijkheid. Afdelingsleiders op de OMOSGH zijn daarom schoolleiders met een brede taak en verantwoordelijkheid.

De school blijft uitgaan van een relatief ‘platte structuur’, waarbij verantwoordelijkheden rond onderwijs lager in de organisatie gelegd worden. De directie is smal te noemen (1 rector, een directeur en twee adjuncten met beleidstaken) terwijl de staf beperkt is. Uitgangspunt is dat geld terug moet naar de deelscholen en dat de overheadkosten beperkt blijven.

Leiderschap op onderwijskundig niveau wordt beloond binnen de kaders van de functiemix. De OMOSGH voldoet aan de gestelde afspraken binnen OMO, maar docenten die zich onderscheiden binnen de kaders van het afdelingsplan kunnen gepromoveerd worden of beloond worden met een extra gratificatie (‘bewust belonen’ regeling). Er wordt gewerkt aan een notitie ‘bewust belonen’ voor OOP en schoolleiding.

Acties:

- Afdelingsleiders en sectieleiders zijn transformationele leiders.
- Iedere afdelingsleider maakt een afdelingsplan voor vier jaar, met daarin een activiteitenplan per jaar.
- Het afdelingsplan is gebaseerd op de uitgangspunten van het schoolplan.
- Afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid, de resultaten, de kwaliteitscultuur, scholing en bewaking van het pedagogisch beleid.
- Iedere afdelingsleider wordt getoetst aan de gestelde eisen, die het brede takenpakket met zich meebrengt.
- De OMOSGH blijft van een platte structuur uitgaan gedurende de looptijd van het plan.
- Leiderschap en verantwoordelijkheid dragen kan tot promotie leiden binnen de functiemix, dit in het kader van de procedure of regeling ‘bewust belonen’.

## 5. Financieel beleid

De school heeft te maken met een terugloop van leerlingen. Enerzijds is deze terugloop demografisch bepaald (jaarlijks 5% minder leerlingen beschikbaar), maar ook als gevolg van concurrentie (Beek en Donk heeft een eigen vmbo; Deurne en Nuenen een vmbo en Praktijkschool). Het imago van Helmond en het toenemend aantal leerlingen met een migratieachtergrond zorgen voor een verloop naar de scholen in de randgemeenten. Dit heeft directe gevolgen voor de financiële situatie op de verschillende deelscholen. Vooral de [Praktijkschool](#) en het [Vakcollege](#) kampen met een snelle terugloop; [Dr.-Knippenbergcollege](#) stabiliseert, terwijl het [Carolus Borromeus College](#) volgens verwachting groeit. Begrotingstechnisch zijn grote zorgen op [OMOSGH](#)-niveau nog niet aan de orde. Een zeer

effectieve personele planning in de formatieperiode (goed gebruik van [Zermelo](#)), een defensieve begroting (alleen meenemen wat je zeker binnenkrijgt aan subsidies) en strakke begrotingsdiscipline voorkomen voorlopig grote problemen.

De meerwaarde van de OMOSGH blijkt niet alleen in het kennisdelen, maar ook in de formatietijd, waar personeel herplaatst kan worden op een andere deelschool.

De volgende risico's zijn er op financieel terrein:

- Verdere terugloop van het leerlingenaantal op het Vakcollege bedreigt het voortbestaan en de bekostiging van de beroepsafdelingen.
- De terugloop van het leerlingenaantal op de Praktijkschool vereist verdere sanering en overplaatsing van personeel.
- De eerdere terugloop in leerlingenaantal van het Dr.-Knippenbergcollege is nu op personeelvlak opgevangen door het Carolus Borromeus College; dit kan alleen bij blijvende groei van het Carolus Borromeus College.
- De kosten van de exploitatie worden te hoog door toenemende afschrijvingskosten, in verband met de digitalisering van ons onderwijs.
- [Passend onderwijs](#) zorgt nu voor extra subsidies; bij het niet realiseren van de verevening moet de school gaan bijbetalen aan het [vso](#) in plaats van het ontvangen van subsidies (verwacht rond 2020).
- De nieuwbouw van het Dr.-Knippenbergcollege vereist ook een financiële reservering voor de inrichting van het gebouw. Hoe gaat dit begrotingstechnisch gerealiseerd worden?

De OMOSGH kan niets aan het imago van Helmond veranderen, maar kan wel goed onderwijs leveren. Goed onderwijs en een goede communicatie hierover zal de aantrekkingskracht van de school versterken. De [afdeling vwo](#) van het Dr.-Knippenbergcollege is er, in het schooljaar 2015-2016, in geslaagd het predicaat [excellent](#) te behalen. Dit laatste draagt bij aan een positief imago van het Dr.-Knippenbergcollege en uiteindelijk OMOSG breed. In combinatie met een herzien beeldmerk en herkenbaarheid van de scholen moet de terugval gestopt kunnen worden. Een nieuw gebouw voor het Dr.-Knippenbergcollege en de Praktijkschool zal de aantrekkingskracht doen toenemen. Het Vakcollege wordt de komende jaren verbouwd, zodat ook daar de aantrekkingskracht kan toenemen.

Acties:

- Strakke formatieplanning en begrotingsdiscipline handhaven.
- Imagoverbetering realiseren door goed onderwijs te leveren (predicaat excellente school).
- Imagoverbetering door goede huisvesting.
- Samenwerking op personele planning binnen OMOSGH.
- Personeel dient, als ambassadeur van de OMOSGH, in woord en daad de waarden van de OMOSGH uit te dragen en is daarop aanspreekbaar (morele competentie).

## 6. Huisvesting

De OMOSGH heeft in 2015 een integraal huisvestingsplan besproken met het bestuur van OMO. Het Carolus Borromeus College is in augustus 2014 in een nieuw gebouw in Brandevoort getrokken. De plannen gaan dus over de andere drie deelscholen.

Het Vakcollege heeft vier miljoen euro ter besteding voor de aanpassing van de vaklokalen, de uitbreiding van de aula en de bouw van een gymzaal. Het programma van eisen is reeds opgesteld, terwijl de bouworganisatie vormgegeven wordt. In november 2017 worden de eerste bouwactiviteiten verwacht door uitbreiding van de aula.



Het Dr.-Knippenbergcollege is onderdeel van een groot renovatieplan voor sportpark De Braak. De afspraken met de gemeente zijn rond (grondruil en financiering), terwijl de gemeenteraad in 2016 ingestemd heeft. De locatie past bij de sportprofilering van de school (topsportvriendelijke school). De nieuwe school komt op het sportpark te liggen, zonder deel uit te maken van het stadion. Er dient van vier jaar organisatie en bouwtijd te worden uitgegaan.

De Praktijkschool Helmond is ook onderdeel van het plan De Braak, maar deze school zal in de nieuwbouw van het stadion terecht komen. Door gemeenschappelijk gebruik van ruimtes kan aan kostenreductie gedaan worden, terwijl de nieuwe bestemming de leerlingen ook veel stageplaatsen zal opleveren.

Acties:

- November 2017 aanbouw 'aula', Vakcollege.
- December 2017 verbouw afdeling 'Economie en Ondernemen', Vakcollege.
- Februari 2018 verbouw afdeling 'Techniek', Vakcollege.
- 2018 bouw 'sportzaal', Vakcollege.
- 2017 start planning en programma van eisen, sportpark De Braak.
- Januari 2021 opening nieuwbouw Dr.-Knippenbergcollege.

## **7. Maatschappelijke ongelijkheid**

De OMOSGH is gevestigd in Helmond waar maatschappelijke ongelijkheid een echt issue is. Binnen de scholengroep is het zelfs zichtbaar doordat de maatschappelijke scheidingslijn tussen deelscholen zichtbaar is. Het Vakcollege en de Praktijkschool kent meer leerlingen met problemen rond inkomen dan het Dr.-Knippenbergcollege en het Carolus Borromeus College. De OMOSGH streeft breed naar een lage ouderbijdrage (momenteel het laagste binnen OMO) en heeft een eigen solidariteitsfonds ingevoerd (jaarlijks startkapitaal € 10.000, = ingangsdatum april 2017) om samen met de Stichting Leergeld uit Helmond te voorkomen dat leerlingen om financiële redenen worden buitengesloten van activiteiten.

Om de scheiding tussen vmbo kader en vmbo-tl kleiner te maken is er een gemeenschappelijke brugklas geïntroduceerd tussen twee deelscholen; het Vakcollege (alleen vmbo basis en kader) en het Dr.-Knippenbergcollege. Leerlingen met een twijfeladvies (kader-tl) volgen lessen op beide locaties en krijgen de kans zich op een hoger onderwijsniveau te tonen. De scheidingslijn tussen deelscholen wordt daarmee minder definitief en de OMOSGH streeft ernaar zo opwaartse mobiliteit van onderwijsniveau te vergroten.

Om leerlingen zich breder te laten ontwikkelen wordt er een breed cultuurprogramma aangeboden aan alle leerlingen van de Praktijkschool en het Vakcollege. Een speciaal aangestelde cultuurcoördinator ontwikkelt in samenspraak met een aantal personeelsleden een programma per leerjaar wat varieert van dans, museumbezoek en muziek. Het programma voor de leerlingen is verplicht, maar is kosteloos. De school reserveert € 20.000, = op jaarbasis voor het organiseren van culturele activiteiten zonder dat er een ouderbijdrage tegenover staat. Het maakt het mogelijk dat leerlingen uit "armoedegezinnen" toch in staat zijn zich breder te ontwikkelen dan alleen de schoolse vakken.

Het Vakcollege werkt aan plannen om "de verlengde schooldag" op de agenda te krijgen. Vrijtijdsbesteding is vaak een lastig item als er te weinig geld is in gezinnen. Via school gaan activiteiten aangeboden worden om de lesdag op vrijwillige basis te verlengen met ontspannende activiteiten; er wordt gedacht aan fitness speciaal voor meisjes, een dansaanbod en robotica. Het initiatief is in een beginfase van ontwikkeling.

Acties:

- Werking solidariteitsfonds evalueren
- Monitoren effecten invoering kansklas vmbo-kader / vmbo-tl
- Cultuurprogramma jaarlijks evalueren
- Ontwikkeling plannen verlengde schooldag Vakcollege

## 8. Passend Onderwijs

De OMOSGH participeert actief binnen [het samenwerkingsverband Helmond Peelland](#). Niet alleen bestuurlijk (voorzitterschap, directeurenoverleg en algemeen voorzitterschap), maar ook inhoudelijk neemt de school breed de verantwoordelijkheid als grootste VO school in het SWV.

Op het Vakcollege zijn er verschillende klassen “Passend Onderwijs” gevestigd zoals syntheseklassen (VSO leerlingen die in een beschermde setting les krijgen maar langzaam integreren in regulier), een integratieklas (cluster 2 leerlingen met eigen programma) en een symbiose constructie VSO-vmbo. Op het Carolus Borromeus College wordt in augustus 2017 gestart met een XS-klas om extra faciliteiten te bieden aan hoogbegaafde leerlingen; deze school werkt ook intensief samen met de Berkenschutse om hoogbegaafde autistische leerlingen weer te laten instromen in het reguliere programma.

De OMOSGH heeft op alle deelscholen zorgcoördinatoren werkzaam die elkaar ontmoeten binnen een netwerk vanuit het SWV. De samenwerking met de ACT van het SWV is goed te noemen.

De school heeft wel te maken met de negatieve vereveningsopdracht van het SWV. Als de norm niet gehaald wordt in 2020 zal opnieuw gekeken moeten worden naar de haalbaarheid en financiering van het huidige zorgsysteem.

### Tot slot

De Scholengroep kan trots zijn op de lopende ontwikkelingen rond onderwijsvernieuwing en huisvesting. Het personeel voelt zich verbonden met de schooldoelen (enquête Spiegel VO-Raad december 2016) en de OMOSGH scoort, volgens het personeel, ruim voldoende op de factor werkplezier.

Het werkplezier heeft te maken met eigenaarschap en wederzijds vertrouwen. Via de afdelingsplannen krijgt het personeel directe invloed op de vormgeving en organisatie van hun eigen onderwijsproduct. De platte organisatievorm, waarbij afdelingsleiders samen met het team vorm geven aan hun afdeling, en het niveau van de afdelingsleiders, zijn mede voorwaarden voor succes.

Ik kijk met vertrouwen tegemoet naar de komende vier jaar, waarin wij samen de OMO Scholengroep Helmond kwalitatief gaan uitbouwen. De **groei van kwaliteiten en ontwikkelingen**, is namelijk gefundeerd op **een sprong vooruit** (schoolplan 2013 – 2017) binnen de OMOSGH. De afgelopen vier jaar is systematisch geïnvesteerd in de moreel competente professional en eigenaarschap vanuit [vertrouwen](#). Het vertrouwen dat ik hier uitspreek voor de komende vier jaar is vertrouwen in het personeel. Personeel dat met onderwijs vanuit overtuiging onze leerlingen tot bloei weet te laten komen.

Hans Schapenk