

Schoolplan 2021-2025

1 januari 2021 – 31 december 2025

Inhoud

1	Inleiding	3
2	De school en haar omgeving.....	3
3	Uitgangspunten schoolbestuur.....	4
3.1	De vijf pijlers van CVO	4
3.2	De vijf kernwaarden van OZHW	4
4	Onderwijs op Focus Beroepsacademie	5
4.1	Waar Focus Beroepsacademie voor staat (missie)	5
4.2	Terugblik, wat hebben we de afgelopen 4 jaren bereikt.	5
4.3	Analyse van de school en de omgeving.....	5
4.4	Waar Focus Beroepsacademie voor gaat (visie)	7
4.5	Kernwaarden	7
4.6	Onze beloftes	7
4.7	Kwaliteitseisen	8
4.7.1	Organisatiestructuur	8
4.7.2	Invulling van de teamstructuur.....	8
4.7.3	Kwaliteitszorg.....	9
4.8	Personeelsbeleid	9
4.9	Beleidsdocumenten, deels wettelijk verplicht	10
4.9.1	Pedagogisch-didactisch handelen.....	11
4.9.2	Begeleidingsstructuur	12
4.9.3	School ondersteuningsprofiel	12
4.9.4	Toelatingsbeleid	12
4.9.5	Beleid schorsing en verwijdering	12
4.9.6	Burgerschapsonderwijs.....	13
4.9.7	Taal- en rekenbeleid	13
4.10	Financiën	14
5	Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	14
5.1	Leerlingzorg & Welzijn	16
5.2	Grade management (resultaten – doorstroom).....	17
5.3	Persoonlijke coaching.....	18
5.4	Planning en Organisatie	19
5.5	Leiderschap & Management	20
5.6	ICT.....	21
5.7	Onderwijzen	21
5.8	Communicatie & Marketing	24
5.9	Werkomgeving	25
6	Belangrijke documenten.....	26

1 Inleiding

In dit schoolplan stellen we ons ten doel om de koers van Focus Beroepsacademie in steeds verdergaande samenwerking met OZHW Groen College scherp te stellen. Daarnaast hebben we als opdracht om recht te doen aan het strategisch beleidsplan van OZHW¹ en CVO². Focus Beroepsacademie is een mooie en bijzondere school met een verhaal.

Als Focus Beroepsacademie zijn wij 4 jaar geleden een duidelijke weg ingeslagen als het gaat om gepersonaliseerd leren. In dit schoolplan bouwen we daarop voort. We hebben gekozen voor een vorm van gepersonaliseerd leren voor al onze leerlingen, geïnspireerd op het Zweedse onderwijsconcept Kunskapsskolan (KED). Na een oriëntatiefase, waarin we ons over meer onderwijskundige concepten hebben gebogen, zijn we met een groep collega's in 2016 tot deze keuze gekomen. We zijn ervan overtuigd dat gepersonaliseerd leren, geïnspireerd op het Zweedse onderwijsconcept Kunskapsskolan, het best bij onze leerlingen past en hen verder helpt in hun leven. Onze leerlingen krijgen meer verantwoordelijkheid en regie over hun eigen leerproces en wij geloven dat dit leerlingen helpt groeien, waardoor zij meer bagage meekrijgen om voordeel van te hebben bij vervolgopleidingen en in hun arbeidsleven.

De afgelopen jaren hebben we samen met het personeel gewerkt aan de visie vanuit het schoolplan 2016-2020. Op studiedagen hebben we de stappen die we gezet hebben om deze visie verder gestalte te geven, verwoord als 'de reis'; 'adventure is calling'. Een belangrijke fase van de onderwijskundige ontwikkeling was het helder maken van 'the why'.

De afgelopen maanden hebben we het personeel via de nieuwsbrief betrokken bij de inhoud en totstandkoming van dit schoolplan 2021-2025. De situatie als gevolg van COVID-19, die in maart 2020 in Nederland ontstond, zorgde ervoor dat bijeenkomsten met het voltallige personeel niet mogelijk waren. Een groot deel van onze collega's heeft wel gebruik gemaakt van de uitnodiging om mee te denken en lezen met dit plan en verbeterpunten aan te dragen.

Dit schoolplan is bedoeld als een solide werkdocument dat de komende jaren als basis zal dienen voor de verdere ontwikkeling van de school. Het cyclisch denken is een wezenlijk onderdeel van Kunskapsskolan³ en van de manier waarop we de komende jaren werken aan het continue verbeterproces. Onze leerlingen, ouders, docenten en alle stakeholders verdienen dit.

2 De school en haar omgeving

Twee afdelingen, twee besturen

Focus Beroepsacademie is dé brede vmbo-school⁴ voor Barendrecht en omstreken en biedt een breed scala aan profielen. Focus Beroepsacademie bestaat uit twee afdelingen: Focus CVO en Focus OZHW. Deze afdelingen behoren elk tot een ander bestuur, te weten OZHW en CVO. Vanaf het ontstaan van de samenwerking tussen CVO en OZHW in 2008-2009 zien we dit als een meerwaarde, want 'we bundelen onze krachten'. Ouders en leerlingen hebben de mogelijkheid binnen de muren van deze moderne school te kiezen voor openbaar onderwijs of christelijk onderwijs. Daarnaast kunnen we op deze manier binnen de gemeente Barendrecht meer beroepsprofielen aanbieden aan onze doelgroep.

Samenwerking met OZHW Groen College

Tijdens de vorige schoolplanperiode ontstond een nieuwe ontwikkeling binnen onze gemeente, waarin ook Focus Beroepsacademie een rol heeft gespeeld. Sinds september 2020 bieden we samen met OZHW Groen College het profiel Groen aan. Ook deze nieuwe en intensieve samenwerking zien we als een meerwaarde. Gezamenlijk kunnen wij de kennis en expertise op het gebied van onder andere dierversorgung, bloem en styling en verwerking van agrarische producten nu ook aanbieden aan onze nieuwe leerlingen. We bundelen de krachten van beide vmbo-scholen in één nieuwe onderwijskundige aanpak, maar zij behouden hun onderscheidende kwaliteiten.

Ondanks de in totaal circa 1000 leerlingen staan kleinschaligheid en persoonlijke aandacht hoog in het vaandel.

¹ Onderwijsgroep Zuid-Hollands Waarden

² Christelijk Voortgezet Onderwijs

³ Kunskapsskolan Education

⁴ Basis beroepsgerichte leerweg, Kader beroepsgerichte leerweg en de Nieuwe leerweg (TL) in ontwikkeling.

Focus Beroepsacademie gaat uit van gepersonaliseerd leren. Hierbij begeleiden we leerlingen bij het ontwikkelen en ontdekken van hun talenten en vaardigheden. Doelgerichte persoonlijke aandacht, verbondenheid, oog voor geluk en groei staan hierbij centraal.

De leerling is het middelpunt en de (rooster)planning wordt daaromheen georganiseerd. De leerlingen worden intensief en persoonlijk begeleid, uitgedaagd en aangemoedigd. Aangepast aan zijn of haar niveau met steeds het doel hen meer te laten bereiken dan hij of zij zelf ooit had durven dromen.

Locaties:

De lessen worden zoveel mogelijk in het gebouw van Focus Beroepsacademie (Dierensteinweg 4) gegeven. De lessen in het gebouw van OZHW Groen College (Dierensteinweg 2) worden per leerjaar afgebouwd. In juli 2023 zal de laatste lichting daar gediplomeerd worden. Voor alle leerlingen van Focus Beroepsacademie - OZHW Groen College blijft een deel van de praktijklessen, passend bij het Groenprofiel, de komende jaren aan de Dierensteinweg 2 plaatsvinden. Op dit moment worden plannen gemaakt om de praktijkruimtes opnieuw in te richten en aan de nieuwe eisen voor het groenprofiel te voldoen.

Identiteit

In een officiële samenwerkingsschool is een identiteitscommissie verplicht. Focus Beroepsacademie is geen officiële samenwerkingsschool. Wel hebben we vanaf de start van deze samenwerking onder één dak veel aandacht voor de identiteit van beide afdelingen. In de werkgroep identiteit, waarin docenten van het vak levensbeschouwing zitting hebben, werken we aan de christelijke vieringen en aandacht hebben voor het christelijk gedachtegoed, passend bij onze doelgroep en de tijdsgeest. Hiermee doen we recht aan de leerlingen die specifiek hebben gekozen voor de inschrijving bij Focus CVO. Ook de leerlingen van Focus OZHW worden hier nadrukkelijk voor uitgenodigd, maar niet verplicht.

3 Uitgangspunten schoolbestuur

Focus Beroepsacademie is een vmbo-school. Zoals aangegeven valt onze school onder twee besturen: een christelijk en een openbaar bestuur, respectievelijk CVO en OZHW. Het voedingsgebied van Barendrecht en omgeving is in principe niet groot genoeg voor twee aparte vmbo-scholen. Binnen Focus Beroepsacademie willen we ons houden aan de uitgangspunten van de beide besturen. Hieronder staan de uitgangspunten van de besturen. In het volgende hoofdstuk wordt uitgelegd hoe we hieraan als Focus Beroepsacademie invulling geven.

3.1 De vijf pijlers van CVO

CVO heeft vijf pijlers opgesteld die leidend zijn binnen de scholen:

- Goed onderwijs voor het leven
- Vernieuwend onderwijs, bij de tijd
- Inclusieve identiteit: ontmoeting
- Professioneel en lerend
- Met plezier samen sterk

Deze pijlers vormen mede een basis voor de vertaling van onze visie in dit schoolplan. De verbinding met de kernwaarden van Focus zijn beschreven in hoofdstuk 4.5.

3.2 De vijf kernwaarden van OZHW

OZHW heeft vijf kernwaarden opgesteld die leidend binnen de scholen om als richting 'Samen in beweging' vorm te geven:

- Toekomstgericht – we zijn een wendbare, innovatieve en duurzame organisatie
- Geluk – We zijn vol van plezier, gelijkwaardig, veilig en open
- Lef – We zijn vol energie, passie en vertrouwen
- Professioneel – We onderzoeken, ontwikkelen en verbinden met resultaat

Met opmerkingen [CM1]: OZHW heeft in het merkvisier 'samen in beweging' vier kernwaarden opgesteld.. etc

Deze kernwaarden vormen mede de basis voor de vertaling van onze visie in dit schoolplan. De verbinding met de kernwaarden van Focus zijn beschreven in 4.5.

4 Onderwijs op Focus Beroepsacademie

4.1 Waar Focus Beroepsacademie voor staat (missie)

Focus Beroepsacademie is een school voor voortgezet onderwijs en biedt haar leerlingen veelzijdig, afwisselend en uitdagend beroepsonderwijs met doorlopende leerlijnen naar het vervolgonderwijs MBO⁵ op zowel openbare en christelijke grondslag. Dit is waar we voor staan en dat is in principe niet aan verandering onderhevig.

4.2 Terugblik, wat hebben we de afgelopen 4 jaren bereikt?

Door de implementatie van het Zweedse onderwijsconcept Kunskapsskolan is er hard gewerkt aan gepersonaliseerd onderwijs. Dit is gefaseerd ingevoerd tot en met de 3^e klas. De start met BGV⁶ was best lastig omdat niet veel vmbo-scholen gebruikmaken van de Learning Portal. Dit is het online portaal waar Kunskapsskolan mee werkt.

Daarnaast is in de afgelopen periode het nieuw-vmbo gestart en zijn de afdelingen vmbo-ICT, Consumptieve technieken, Handel Administratie, Sport, Dienstverlening en Veiligheid, Technologie en Commercie en Zorg Welzijn Breed opgegaan in onze profielen.

We hebben keuzes gemaakt in de opbouw. In eerste instantie zijn we gestart met Zorg en welzijn (ZW), Dienstverlening en Producten (DP) en Media, Vormgeving en ICT (MVI). In 2019-2020 is daar het profiel Horeca, Bakkerij en Recreatie aan toegevoegd. In dit profiel is nog geen examen gedaan. Bij, ZW, DP en MVI is één keer examen gedaan; in 2018-2019. In 2019-2020 hebben we, net als alle scholen in Nederland, alleen het SE afgerond.

De samenwerking met OZHW Groen College is in de afgelopen twee schooljaren ontstaan. Hierdoor hebben we vanuit beide scholen de mogelijkheid nog meer variatie aan te bieden. We hebben de afgelopen twee jaar gewerkt aan de eerste stappen op het gebied van de onderwijskundige samenwerking en inmiddels is het Groenprofiel in het eerste leerjaar geïntegreerd.

Tegen de demografische gegevens en de eerdere prognose in is het leerlingaantal in 2020 fors gegroeid. We vermoeden dat dit te danken is aan de goede naam die Focus Beroepsacademie in de laatste jaren heeft opgebouwd. Dit komt onder meer door het onderwijsconcept, het aantrekkelijke (nieuwe) schoolgebouw en de samenwerking met OZHW Groen College. Uiteraard heeft het personeel zich de afgelopen jaren ook geprofessionaliseerd, waardoor ouders en leerlingen hun vertrouwen in Focus Beroepsacademie uitspreken.

4.3 Analyse van de school en de omgeving

Bij het vooruitblikken naar de toekomst hebben we ons eerst op de organisatie gericht en op de omgeving van de school. We beperken ons tot de belangrijkste aspecten en trekken daar enkele conclusies uit. (Aan de hand van deze SWOT is geen confrontatieanalyse gemaakt.)

Sterktes organisatie

1. Heldere visie op onderwijs.
2. Ambitieuze houding bij het personeel.
3. Werkend vanuit een growth mindset.
4. Veel aandacht voor leerlingen en personeel door de structurele coachgesprekken.
5. Veel aandacht voor professionalisering en deskundigheidsbevordering.
6. Structureel goede examenresultaten.
7. Mogelijkheden om meer beroepsprofielen aan te bieden door de samenwerking met OZHW Groen College.
8. Ondanks het gegeven dat we een relatief grote school zijn, wordt veiligheid hoog gewaardeerd door leerlingen en ouders.

⁵ Middelbaar Beroeps Onderwijs

⁶ BeroepsGerichtVak, ofwel praktijkvakken

Zwaktes organisatie

1. Jaarlijks (veel) nieuw personeel (door groei en doordat KED niet bij iedereen past).
2. Scheve verhouding 'oud'-/nieuw' personeel.
3. De energie die de implementatie van KED kost binnen de school:
 - a. OP⁷: veel scholing, verschillende stadia van ontwikkeling richting een KED-docent.
 - b. Focus Management Team (FMT): vasthouden aan de koers en de heldere visie.
 - c. OOP⁸: meer dynamiek in de school, mondigere leerlingen in vrije ruimtes.
4. Herontwerp van de school op alle gebieden vraagt veel inzet en investering, maar ook een behoorlijk flexibele houding van vrijwel iedereen.
5. We zitten 'pas' in het 3^e jaar van deze transitie en hebben nog 5 jaar te gaan voordat we de hele PDCA twee maal hebben doorlopen en er een betrekkelijke rust kan ontstaan.
6. De onderwijskundige verandering vraagt ook om een cultuurverandering die nog niet altijd onderwijseigen is op Focus Beroepsacademie en ook nog niet op collega-scholen. Denk aan werktijden, mate van professionalisering, samenwerking, verantwoordelijkheid voor iedere leerling en niet voor een klas, en een curriculum-bewustzijn voor iedere docent.
7. Naast deze transitie zijn er andere grote projecten, zoals de samenvoeging met OZHW Groen College, die veel energie vragen. Het personeel van OZHW Groen College is hierin een apart item, omdat zij ook in de transitie naar een heel ander didactisch model moeten worden meegenomen.

Kansen omgeving

1. Samenwerking bedrijven.
2. Samenvoeging van Focus Beroepsacademie met OZHW Groen College.
3. Samenwerking mbo.
4. Goede reputatie in de omgeving.
5. Technische keuzevakken aanbieden.

Bedreigingen omgeving

1. Minder aanbod leerlingen
2. Veel leerlingen uit Rotterdam (sociaal milieu, geen financiële tegemoetkomingen).
3. Geen hard technisch onderwijs.
4. Inspectie die soms nog sceptisch staat ten opzichte van gepersonaliseerd leren op de wijze zoals wij het ingericht hebben aan de hand van het KED-systeem.
5. Afhankelijkheid van Kunsapsskolan, waaronder de Learning Portal, maar ook de deskundigheid van de collega's van Kunsapsskolan Nederland.

Enkele zaken concluderen we uit deze analyse:

- De missie van de school is een goede. Gepersonaliseerd leren lijkt aantrekkelijk voor veel vmbo-leerlingen. Het heeft (mede) gezorgd voor een goede reputatie en een hoog leerlingenaantal.
- Om gepersonaliseerd leren buiten de school beter vorm te geven is meer samenwerking en afstemming van onderwijs nodig met de bedrijven en mbo's. Technische keuzevakken maken hier onderdeel van uit.
- We vragen veel van onze collega's op ieder niveau om mee te werken aan deze transitie. Dit brengt risico's met zich mee, met name in overbelasting van collega's.
- De cultuurverandering is een proces en met name een kwestie van lange adem. We moeten collega's steeds bewust blijven maken van 'the why'.
- In een dergelijke onderwijskundige verandering doen we veel, kunnen we veel en willen we veel, maar de lat ligt soms (te) hoog. We investeren in een ontwikkelgerichte en professionele cultuur en daarnaast richten we een goede werkomgeving in.

⁷ Onderwijzend Personeel

⁸ Onderwijs Ondersteunend Personeel

4.4 Waar Focus Beroepsacademie voor gaat (visie)

'Op Focus Beroepsacademie heeft iedere leerling zijn eigen leerroute binnen en buiten de school'.

4.5 Kernwaarden

Kernwaarden	Relatie met OZHW kernwaarde	Relatie met CVO pijler
Oog voor geluk Door oprechte en persoonlijke aandacht zorgen we dat leerlingen gezien en gehoord worden en dat hun zelfvertrouwen groeit. Binnen Focus Beroepsacademie mogen we leren van fouten! De coach en alle schoolmedewerkers hebben hier oog voor. De kleine dingen doen ertoe.	<ul style="list-style-type: none"> • Geluk • Lef 	<ul style="list-style-type: none"> • Met plezier samen sterk
Verbondenheid Met ouders werken we aan hetzelfde doel: het geluk en ontwikkeling van het kind. Hier investeren school en ouders gezamenlijk in. Verbondenheid is er over de clusters en leerjaren heen. We leren met en van elkaar en geven elkaar feedback. De verbondenheid is er ook met de mbo's en bedrijven in de regio.	<ul style="list-style-type: none"> • Geluk • Lef • Professioneel 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusieve identiteit: ontmoeting • Met plezier samen sterk
Doelgericht werken Leerlingen zijn eigenaar van hun doelstellingen ten aanzien van geluk en resultaten. We dagen leerlingen hierbij uit en voorkomen overvragen.	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstgericht • Lef • Professioneel 	<ul style="list-style-type: none"> • Goed onderwijs voor het leven • Professioneel en lerend
Bijdrage aan potentieel We geven ruimte aan het potentieel van leerlingen. Dat wordt gedaan door gekartelde profielen, een breed aanbod en deels lessen te volgen bij bedrijven en andere scholen. Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) is een speerpunt binnen de school	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstgericht • Geluk • Lef • Professioneel 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernieuwend onderwijs, bij de tijd • Professioneel en lerend

4.6 Onze beloftes

Op basis van deze kernwaarden zijn hieronder vier expliciete beloftes uitgewerkt, die we doen aan de leerlingen en waar we samen met de ouders aan werken:

- 1) Wij bouwen bij leerlingen aan het vertrouwen in het eigen kunnen. (growth mindset)
- 2) Wij leren leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces en resultaten. (individuele leerroute)
- 3) Wij bieden vanaf leerjaar 1 praktisch onderwijs aan, zodat leerlingen vroeg hun eigen kwaliteiten en interesses leren ontdekken die in hun loopbaan belangrijk zijn.
- 4) We spannen ons samen met leerlingen en ouders in om iedere leerling op een vervolgopleiding te krijgen, passend bij zijn of haar ontwikkeling.

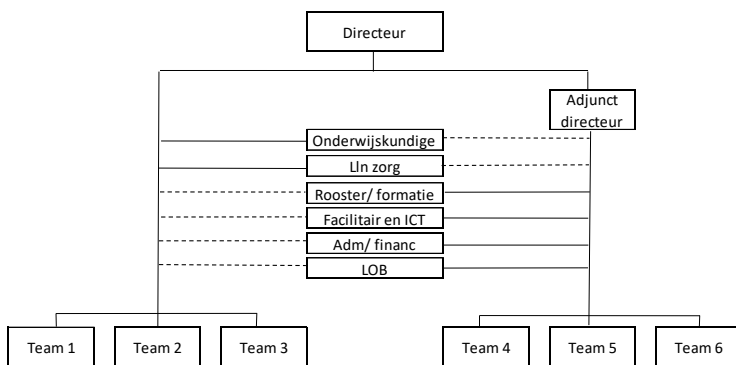
4.7 Kwaliteitseisen

4.7.1 Organisatiestructuur

Focus Beroepsacademie heeft een platte organisatiestructuur. De directeur en de adjunct-directeur sturen de zes teamleiders (inclusief Groen) aan. De teamleiders geven leiding aan de docenten en onderwijsassistenten in hun team en zijn met elkaar verantwoordelijk voor hun team en de daarbij behorende leerlingzaken. Daarnaast geven de (meeste) teamleiders ook nog enkele uren les. De teams zijn relatief klein om zo goed aan teamvorming te kunnen doen.

De staffuncties zijn verdeeld onder de directie. De teamleiders zijn verantwoordelijk en zij hebben ook allemaal enkele portefeuilles.

De directie en de teamleiders vormen het Focus Management Team (FMT).



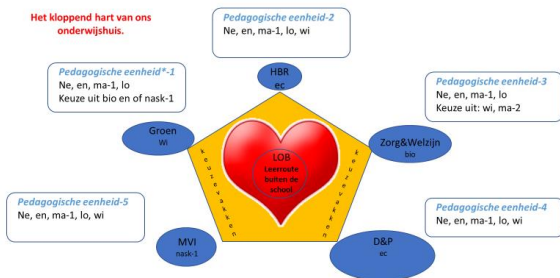
4.7.2 Invulling van de teamstructuur

Leerjaar 1 is een horizontale laag binnen de school. Alle eerstejaars leerlingen krijgen eenzelfde lesprogramma aangeboden. Eind leerjaar 1 maken deze leerlingen de keuze voor één van de (op dit moment vijf) profielen.

Na leerjaar 1 is de teamstructuur verticaal opgebouwd en werken we in pedagogische eenheden.

In zo'n pedagogische eenheid zitten alle leerlingen van een profiel met de bijbehorende docenten voor het profiel en de avo-vakken.

Op deze manier zijn docenten en teamleider betrokken bij de doorlopende leerlijn en de vakintegratie in het profiel. Daarnaast hebben de secties of vakgroepen schoolbreed een belangrijke rol in het steeds verder verbeteren van het onderwijs.



*Pedagogische eenheid = een vast team van docenten en onderwijsassistenten dat samen verantwoordelijk is voor een groep leerlingen van één profiel.

4.7.3 Kwaliteitszorg

We werken planmatig binnen de school. Hiërarchisch worden de plannen opgebouwd volgens onderstaande punten:

- Strategisch kader besturen → per 4 jaar
- Schoolplan → per 4 jaar
- Schooljaarplan → jaarlijks
- Teamplan → jaarlijks:
3 x per jaar evalueren door het team o.l.v. de teamleider
- Sectieplan → jaarlijks:
sectiegesprekken elke 6 weken
gesprekken leden van het FMT/sectie 3 keer per jaar

Bij al deze plannen werken we cyclisch conform de PDCA-cyclus⁹. In de kwaliteitskalender zijn deze ijkpunten benoemd en worden bewaakt door het FMT:

- Cyclisch werken met al deze plannen
- Strategisch-tactisch-operationeel
- Kwaliteitskalender

Uiteraard verhouden wij ons bij bovengenoemde punten tot de werkwijzen en eisen van de beide besturen en werken we samen met kwaliteitsmedewerkers van beide besturen.

Verantwoording

De verantwoordingsgesprekken van de directie van Focus Beroepsacademie vinden plaats tijdens de directorium-overleggen. Aan het directorium nemen vertegenwoordigers van beide besturen deel. De verantwoording wordt niet separaat aan CVO of OZHW afgelegd.

De onderwerpen die in het directorium worden besproken, zijn gericht op financiën (rapportages en begroting), kwaliteitszorg, personeel, huisvesting en onderwijs.

4.8 Personeelsbeleid

Als FMT zien we ons personeel als ons belangrijkste kapitaal. Wanneer docenten goed kunnen functioneren, merken leerlingen dit en komen zij tot betere resultaten.

Gesprekscyclus

- Rollen van docent / coach: In de rubrics¹⁰ in de KED-portal zijn de criteria terug te vinden waar een docent/coach aan moet voldoen gedurende de ontwikkeling tot KED-docent.
- Aan het begin van het jaar worden doelstellingen besproken met de docent en vastgelegd in het planningsgesprek.
- Elke collega krijgt eens per twee of drie weken een (coach)gesprek. De frequentie is onder meer afhankelijk van de werktijdfactor. Dit gesprek heeft als doel de medewerker te coachen op de doelen en persoonlijke groei te stimuleren.
- Tijdens het schooljaar vindt het functioneringsgesprek plaats. Eens per vier jaar is er een beoordelingsgesprek. We hebben een gesprekkencyclus ontwikkeld, passend bij onze school. Dat betekent dat we recht doen aan beide besturen, maar ook aan onze eigen onderwijskundige visie. We beoordelen onze collega's ook op de mate waarin zij zich ontwikkelen tot KED-docent. De collega levert hier zelf bewijzen voor aan en bouwt een portfolio op. Ook de mening van leerling kan hier een grote rol in spelen, want we werken met een goede leerling enquête.

Bevoegde docenten

We vinden het hebben van bevoegde collega's belangrijk. We willen voldoen aan de wet B.I.O. Maar we bieden ook kansen aan (nog) niet afgestudeerde mensen. Collega's uit het basisonderwijs hebben vaak de wens om op Focus te komen werken. We hebben dan ook als doel om deze collega's op een goede wijze te begeleiden en binnen een realistische tijd een tweedegraads bevoegdheid te laten behalen. Omdat we ook onderdeel zijn van de Rotterdamse Opleidingsschool werken we veel met studenten. Deze studenten leiden we graag op, zodat zij gewend kunnen raken

⁹ Plan Do Check Act- methodiek

¹⁰ Een scoregids om te kunnen beoordelen, zelf en/of door een ander

aan onze onderwijsvisie. Elke collega die nog niet bevoegd is, wordt de eerste drie jaar begeleid door de begeleider startende leraren (BSL-coördinator).

Professioneel leerklimaat

Ook investeren we in een professioneel leerklimaat. Om het nieuwe onderwijsconcept goed te laten werken, wordt veel tijd besteed aan opleidingen. Dat zijn opleidingen zoals 'doelgericht werken in plaats van taakgericht', 'coaching van leerlingen' en 'formatief evalueren'. Op dit gebied zijn de komende jaren nog verdiepingsslagen te maken. Er is gekozen om te werken volgens het train-de-trainer-principe. Hierin hebben onderwijsexperts en first teachers een rol.

First teachers zijn ervaren docenten die op specifieke punten veel expertise hebben, zij zijn specialisten. Op de volgende gebieden hebben we first teachers: coaching, planning, onderwijskundig (formatief evalueren, trede- en themavakken¹¹). De First teachers dragen bij aan de trainingen aan (nieuwe) collega's tijdens de dagsluitingen. Daarnaast zijn er superusers, dat zijn specialisten in de Learning Portal.

Nieuwe docenten

Binnen de school hebben we veel aandacht voor nieuwe collega's. We maken onderscheid tussen docenten die nieuw zijn op onze school (BNL¹²) en docenten die nieuw zijn in het onderwijs (BSL¹³). Het grote verschil tussen die die twee laten we terugkomen in de begeleiding en met name in de intensiteit en duur hiervan, die afhankelijk is van de hoeveelheid ervaring. Iedere nieuwe leerkracht krijgt een coach. Ook organiseren we diverse intervisiebijeenkomsten, zodat de nieuwe collega's ook met elkaar kunnen sparren.

Bij de start van het schooljaar organiseren we twee startdagen voor alle nieuwe medewerkers. Hier bespreken we een groot deel van organisatorische zaken, maar nemen we alle nieuwe mensen ook uitgebreid mee in de onderwijskundige visie van Focus Beroepsacademie.

Alle medewerkers van Focus Beroepsacademie kunnen opleidingen of cursussen doen via de OZHW-academie. OZHW heeft een breed aanbod aan opleidingen die bijdragen aan de professionalisering van onze collega's op diverse gebieden, zoals klassenmanagent en begeleiding van leerlingen. Er zijn ook trainingen die bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling.

Eens per twee jaar wordt het MTO¹⁴ gehouden. De uitslag wordt gedeeld met het personeel en er worden leerpunten uit getrokken.

4.9 Beleidsdocumenten, deels wettelijk verplicht

Als Focus Beroepsacademie vallen we zoals beschreven onder twee schoolbesturen. Organisatorisch moet op dit gebied nog een aantal zaken afgestemd worden. Verder in dit plan staat deze bestuurlijke afstemming onder begeleiding van BMC, als doel uitgewerkt (zie 5.4.1).

In onderstaande tabel geven we aan welke documenten er zijn en in ontwikkeling zijn.

	CVO	OZHW	Focus	Opmerking
Toelatingsbeleid	-	-	X	
Schoolondersteuningsprofiel	-	-	X	
Begeleidingsstructuur	-	-	X	
Schoolgids			X	Twee aparte documenten voor beide brinnummers
Taal- en rekenbeleid			O	KED
PTA	X	X	O	
Toetsbeleid			O	
Leerlingstatuut	-	-	O	
Schorsen en verwijderen	X	X	X	Valt onder sociaal veiligheidsplan

¹¹ Tredevak is opbouwend. Een themavak is thematisch en daar zit minder een directe opbouw in.

¹² Begeleider Nieuwe Leraren

¹³ Begeleider Startende Leerkrachten

¹⁴ Medewerkers TevredenheidsOnderzoek

Sociaal veiligheidsplan	X	X	X	Voor een deel al Focus-eigen, aantal elementen bestuur-specifiek
AVG	-	X	-	
Arbo / RIE	-	-	X	
Burgerschapsonderwijs	-	-	O	

X = aanwezig. Indien mogelijk met link in hoofdstuk 6, - = niet nodig, O = in ontwikkeling

4.9.1 Pedagogisch-didactisch handelen

Onze visie op het pedagogisch-didactisch handelen is dat een leerling intellectueel en didactisch naar vermogen kan presteren als de leerling zich 'goed voelt'. Relatie voor prestatie. De leerling moet zich veilig voelen, weten dat er ondersteuning voorhanden is waarop teruggevallen kan worden, voldoende zelfvertrouwen hebben en voldoende welbevinden opbouwen. We vragen van onze docenten om allereerst zorg te dragen voor:

- een goede sfeer op school
- structuur, orde, rust en duidelijkheid
- ondersteuning van de leerling bij het opbouwen van zelfvertrouwen en competenties
- een situatie waarin de leerling zich gezien en gehoord voelt
- disciplinerende sturing: eisen stellen, afspraken maken over gewenst gedrag en uitleg daarover geven.

Docenten kunnen voor het realiseren van deze voorwaarden voor leren in onze school vertrouwen op de ondersteuning van de coach en de leden van het zorgondersteuningsteam.

De docent op Focus stelt zich ten doel om iedere leerling de begeleiding te geven die nodig is om succesvol te zijn in de schoolloopbaan. Wij vragen daarom van onze docenten dat zij zo goed mogelijk aansluiten bij het niveau, het leertempo en de leerstijl van de leerlingen. Dit alles vanuit onze onderwijskundige visie en vanuit onze vorm van gepersonaliseerd leren, geïnspireerd op Kunskapsskolan. Wij gaan uit van de leerbehoefte van de leerling en niet van de hele groep als gemiddelde. Ook verwachten we dat iedere docent kan lesgeven naar de 5 rollen van de docent, waarbij in iedere les aandacht is voor de rol van de gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en de afsluiter.

De leerlingen zijn gegroepeerd in stamgroepen. We combineren drie stamgroepen met elkaar om meer differentiatie tussen vakken en binnen een vak te kunnen aanbieden. De samenstelling van deze stamgroepen vraagt van onze docenten dat zij in ieder geval op meer niveaus kunnen differentiëren binnen een cluster van drie stamgroepen. Binnen het cluster worden leeractiviteiten aangeboden. De lessen zijn voor een deel in groepsverband en deels wordt in kleinere groepen onderwijs op maat aangeboden. Ook maken we gebruik van zogenoemde werkhoptijd, waarin leerlingen onder begeleiding van vakdocenten zelfstandig werken. Onze docenten houden zoveel als kan rekening met specifieke onderwijsbehoeften van de leerling en de inhoud van het ontwikkelplan (OPP). Het docententeam evalueert de voortgang van het leerproces en stelt het ontwikkelplan bij als daar aanleiding voor is.

We vragen van onze docenten ook dat zij de leerlingen uitdagen die meer aankunnen door hen meer of complexere leerstof aan te bieden. Waar mogelijk laten we leerlingen voor één of meer vakken werken op een hoger niveau.

De didactische aanpak van het onderwijs in onze school wordt gekenmerkt door de volgende uitgangspunten. Ons onderwijs is:

- **Authentiek:** in, uit en met de praktijk of door middel van een realistische context;
- **Maatschappelijk relevant:** sluit aan bij de vraag van de samenleving;
- **Duidelijk:** een gestructureerde organisatie van de (cluster-)lessen en de leeractiviteiten;
- **Persoonlijk:** de leerling is iemand, hij/zij wordt erkend en gekend door iedere docent en in het bijzonder tijdens de coachgesprekken.
- **Verantwoordelijk:** de leerling leert steeds meer verantwoordelijkheid en regie te nemen voor zijn of haar eigen leerproces en handelen;
- **Ondernemend en uitdagend:** de leerling wordt uitgedaagd om ondernemend te zijn;

- **Verbindend:** tussen leerlingen en docenten, tussen theorie- en praktijkvakken, maar ook verbindend met de vooropleiding, het mbo en het bedrijfsleven;
- **Volgens wettelijk kader:** inhoud, onderwijstijd, examinering en wettelijke documenten voldoen aan de wettelijke eisen.

4.9.2 Begeleidingsstructuur

In de notitie begeleidingsstructuur Focus Beroepsacademie is uitgewerkt hoe aan de doelen voor ondersteuning van leerlingen binnen Focus Beroepsacademie wordt voldaan en welke verantwoordelijkheden diverse medewerkers hebben in het realiseren van die doelen. Bij het uitzetten, ontwikkelen en uitvoeren van de diverse begeleidingstrajecten wordt door Focus Beroepsacademie de volgende visie gehanteerd:

“De begeleiding vanuit Focus Beroepsacademie leidt tot een groeiende zelfsturing van onze leerlingen en gaat uit van relatie, veiligheid en pedagogiek. De begeleiding is erop gericht om de leerling te laten groeien in een zo gunstig mogelijke leer- en leefsituatie waarbinnen de leerling tot optimale resultaten kan komen.”

De notitie ‘begeleidingsstructuur vmbo’ dient als kapstok voor een optimale leerlingbegeleiding binnen Focus Beroepsacademie. Het document vermeldt het kader en de afspraken voor alle functionarissen die betrokken zijn bij begeleiding. Het eenduidig structureren van de begeleiding, zoals beschreven in de notitie begeleidingsstructuur Focus Beroepsacademie, zorgt voor duidelijkheid, slagkracht, efficiëntie en duidelijke afspraken over waar de organisatie voor gaat en staat. De begeleidingsstructuur wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld door het ondersteuningsteam in nauw overleg met het docententeam. In deze evaluatie worden ook de resultaten van de leerling enquête op voor de begeleiding relevante punten meegenomen. Deze resultaten kunnen aanleiding vormen voor acties in het jaarplan.

4.9.3 School ondersteuningsprofiel

Focus Beroepsacademie heeft als doel om alle leerlingen de begeleiding te geven die zij nodig hebben om een diploma te behalen en een plaats in onze maatschappij te vinden.

Het ondersteuningsprofiel van de school is vastgelegd aan de hand van het format van het samenwerkingsverband Koers VO. Het ondersteuningsprofiel wordt jaarlijks in het ondersteuningsteam van de school geëvalueerd en bijgesteld. Het wordt gepubliceerd op <https://koersvo.schoolprofielen.nl>.

4.9.4 Programma van Toetsing en afsluiting

In leerjaar 3 en 4 werken docenten en leerlingen volgens het Programma van Toetsing en afsluiting (PTA) binnen het voor hen betreffende cohort. In het voortgangsdossier wordt de voortgang van de leerlingen gemonitord. Tijdens de PTA-weeken worden de PTA-toetsen afgenomen. De resultaten zijn direct een schoolexamen-cijfer. In het PTA staat beschreven of en hoe deze PTA-toetsen herkansbaar zijn. Het toetsbeleid is op dit moment in ontwikkeling, binnen de transitie naar gepersonaliseerd leren.

4.9.5 Toelatingsbeleid

Bij de toelating tot Focus Beroepsacademie baseren wij ons op het advies van de basisschool. Daarnaast bestuderen we de gegevens van de toeleverende school en die van de ouders. We bepalen aan de hand daarvan of wij de eventueel noodzakelijke extra ondersteuning kunnen bieden. In uitzonderlijke situaties kan Focus Beroepsacademie besluiten om leerlingen naar aanleiding van de zwaarte van de ondersteuningsvraag niet toe te laten op Focus. In het kader van ‘passend onderwijs’ zoeken we in zo’n situatie, in overleg met de ouders, scholen binnen of buiten ons bestuur en het samenwerkingsverband Koers VO, naar een passende plaatsing van de leerling in de regio. Voor een leerling die tussentijds de overstap wil maken van een school voor het voortgezet onderwijs naar Focus Beroepsacademie gelden bovenstaande uitgangspunten ook. Daarnaast wordt de leerling uitgenodigd voor een toelatingsgesprek en/of toelatingsonderzoek. In het schooljaar 21-22 werken we voor het eerst met het lotingssysteem vanuit de Overstaproute. Wel of niet deelnemen aan het loten, bekijken we per schooljaar.

4.9.6 Beleid schorsing en verwijdering

Focus Beroepsacademie geeft leerlingen duidelijk aan welk gedrag van hen gevraagd wordt. De coaches voeren bij overtredingen op verbetering gerichte gesprekken met individuele leerlingen of de groep. Waar daartoe aanleiding is, wordt een leerling die er, ondanks de begeleiding door de coach, niet in slaagt zich te houden aan de schoolregels

onder de aandacht gebracht van het ondersteuningsteam. Het ondersteuningsteam bespreekt welke ondersteuning passend is voor de leerling om het gedrag te verbeteren. Een leerling kan bij herhaaldelijk wangedrag door een teamleider, in overleg met de directeur, voor één of enkele dagen worden geschorst. Als een leerling zich (herhaaldelijk) ernstig misdraagt, kan de directeur, in overleg met het bestuur, besluiten deze leerling definitief van school te verwijderen volgens de artikelen 14 en 15 van het Inrichtingsbesluit Wet Voortgezet Onderwijs. Bij een voorgenomen verwijdering van een leerplichtige leerling vindt altijd overleg plaats met de Leerplichtambtenaar en de Onderwijsinspectie. De school spant zich vervolgens in om met de ouders en de begeleider passend onderwijs van Koers VO voor de verwijderde leerling een passende school te vinden. Voor de uitvoering van het beleid schorsing en verwijdering is wet- en regelgeving leidend (artikelen 13, 14 en 15 van het Inrichtingsbesluit Wet Voortgezet Onderwijs). Ouders/verzorgers kunnen binnen zes weken na bekendmaking van het besluit bezwaar maken. Daarbij dient de procedure van de klachtenregeling CVO of OZHW gevolgd te worden.

4.9.7 Burgerschapsonderwijs

De school geeft vorm aan burgerschapsonderwijs binnen de vakken mens en maatschappij, maatschappijleer 1 en levensbeschouwing. Thema's die binnen deze lessen worden behandeld zijn bijvoorbeeld verschillende religies en culturen, democratie en verkiezingen. Binnen de dagstarten besteden de coaches aandacht aan burgerschapsonderwijs in themalessen over onderwerpen als diversiteit, omgaan met elkaar, vrijwilligerswerk of actualiteiten, zoals Paarse Vrijdag.

De leerlingen worden in de leerlingkring uitgedaagd om mee te denken over zaken zoals de ontwikkeling naar een gezonde school of de inrichting van bepaalde ruimten van de school, zodat leerlingen daar graag zijn en zich daar op hun gemak voelen. De komende planperiode werken we meer planmatig aan de onderstaande vier kerndoelen:

- De leerling leert betekenisvolle vragen te stellen over maatschappelijke kwesties en verschijnselen, daarover een beargumenteerd standpunt in te nemen en te verdedigen, en daarbij respectvol met kritiek om te gaan (kerndoel 36).
- De leerling leert over overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing in Nederland, eigen en andermans leefwijze daarmee in verband te brengen, en de betekenis voor de samenleving te zien van respect voor elkaars opvattingen en leefwijzen, en leert respectvol om te gaan met seksualiteit en diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit. (kerndoel 43).
- De leerling leert op hoofdlijnen hoe het Nederlandse politieke bestel als democratie functioneert en leert zien hoe mensen op verschillende manieren bij politieke processen betrokken kunnen zijn (kerndoel 44).
- De leerling leert de betekenis van Europese samenwerking en de Europese Unie te begrijpen voor zichzelf, Nederland en de wereld (kerndoel 45).

4.9.8 Taal- en rekenbeleid

Ons uitgangspunt is dat taalgericht vakonderwijs een onderdeel is van het hele taalbeleid van een school. We zijn ons bewust van de definitie van taalbeleid:

Taalbeleid is de structurele en strategische poging van een schoolteam om de onderwijspraktijk aan te passen aan de taalleerbehoeften van de leerlingen met het oog op het bevorderen van hun ontwikkeling en het verbeteren van hun onderwijsresultaten (Branden, 2010).

Taalbeleid is noodzakelijk om taalzwakke leerlingen meer kansen te geven om hun studie binnen het vmbo te kunnen volbrengen. De leerlingen moeten leren dat talige begrippen en strategieën bij elk schoolvak essentieel zijn. Hiaten in de taal bij de leerling leiden automatisch tot slecht begrip van andere vakken. Het is daarom belangrijk dat docenten aandacht hebben voor taalproblemen en activerende didactische werkvormen gebruiken om aan de taalontwikkeling van de leerling te werken.

Op dit moment geeft Focus Beroepsacademie in alle vakken extra aandacht aan de ondersteuning van leerlingen met taal- en rekenachterstanden. Rekenen is als een extra vak opgenomen in de tabel, docenten van de sectie rekenen/wiskunde verzorgen de lessen. Naast rekenen als extra vak is voor alle leerlingen ook het vak begrijpend lezen opgenomen in de lessentabel. Waar mogelijk wordt voor leesvaardigheid gewerkt met leesteksten van diverse vakken. Dit geldt ook voor het vak rekenen. Hier wordt in de lesstof relatie gelegd met de profielen.

Op Focus Beroepsacademie werken we met de niet-methode gebonden toetsen Diatoets. De onderdelen Taal, Rekenen en Engels komen aan bod. We volgen de cyclus passend bij Diatoets. We informeren ouders, leerlingen en

betreffende docenten over de voortgang van de leerlingen en passen hier zo nodig onze begeleiding door de didactische coach op aan. Ook pakken we meer gemeenschappelijke signalen aan door in de stamgroep bepaalde onderwerpen aan bod te laten komen tijdens de lessen rekenen en begrijpend lezen.

4.10 Financiën

De middelen die binnenkomen via beide moederscholen worden zo doelmatig mogelijk ingezet. Op dit moment is CVO in the lead m.b.t. het maken van de begroting. We leveren dan ook de benodigde gegevens aan, passend bij de lange termijn visie, aan de controller van CVO. Op deze manier zijn we in staat beleidsrijk te begroten en de voortgang te monitoren in het jaarplan Focus Beroepsacademie.

Ook de LWOO¹⁵ gelden zetten we hier zo goed mogelijk bij in. We creëren voor al onze leerlingen kleinere klassen en in de onderbouw maken we waar mogelijk echte basisklassen. Die klassen maken we nog wat kleiner. Daarnaast bieden we deze klassen extra begeleiding aan. De training Rots en Water is standaard in deze groepen. In de overige groepen besteden we ook veel aandacht aan de 'zachte' kant van het onderwijs, omdat dit passend is bij onze leerlingen.

We besteden onder andere veel tijd aan coaching. Leerlingen worden gecoacht door hun docent en de docenten door hun teamleider. Hierdoor krijgen de leerlingen echt persoonlijke aandacht. Al jaren wordt de coach (mentor) goed beoordeeld in het LTO¹⁶ en OTO¹⁷.

Sponsoring

Er vindt geen sponsoring plaats vanuit bedrijven. Wel is er samenwerking met bedrijven vanuit het project STO¹⁸ en vanuit de LOB.

5 Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Elke KED-school heeft vier hoofdoelen. Alles wat we doen, moet bijdragen aan deze doelen. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 gaan we elke teamvergadering wijden aan deze hoofdoelen, om hierop te reflecteren en acties te bepalen ten behoeve van het nieuwe schooljaarplan.

Hoofdoelen	Wie doet dit en hoe meten we het?
1. Hoge resultaten en persoonlijke ontwikkeling	- Dit is de belangrijkste taak van de docenten in teams richting de leerlingen, maar ook van de teamleiders richting hun docenten/teamleden. In de teamstart, de voortgangsbesprekingen en de coachgesprekken is dit voortdurend een gesprekspunt.
2. (De meest) tevreden leerlingen en ouders	- LTO en OTO onderzoeken, jaarlijks.
3. (De meest) tevreden docenten en werknemers	- MTO onderzoeken, eens per 2 jaar.
4. Gezonde financiën en een doelmatige / efficiënte organisatie	- De directie rapporteert dit jaarlijks aan het directorium en de BBMR ¹⁹ .

Kwaliteitsgebieden, KED Framework

Op Focus Beroepsacademie werken we met ingang van dit schoolplan volgens de 9 kwaliteitsgebieden van KED, het KED Quality Framework.

¹⁵ Leerwegondersteunend onderwijs

¹⁶ Leerling TevredenheidsOnderzoek

¹⁷ Ouder tevredenheidsonderzoek

¹⁸ Sterk Techniekonderwijs

¹⁹ Boven Bestuurlijke Medezeggenschapsraad



We werken actief en doelmatig aan deze negen kwaliteitsgebieden om ons onderwijs en alle processen de kwaliteit te geven die ze verdienen. Daarnaast zetten we hiermee de eerste stappen in het traject om KED-partnerschool te worden.

Van al de kwaliteitsgebieden zijn de doelen beschreven en de processen²⁰ om deze te bereiken. De wijze waarop Focus Beroepsacademie dit doet, is door ons bepaald en vormgegeven, passend bij de doelgroep en de uitgangspunten van OZHW en CVO.

In het schooljaarplan zijn de doelen verder uitgewerkt en worden ze aangevuld met de beoogde resultaten voor dat jaar, de specifieke acties en de eigenaar.

²⁰ Zie bestand xxx

Samenwerking met OZHW Groen College

Met ingang van dit schooljaar, 2020-2021, starten ook de leerlingen die gekozen hebben voor OZHW Groen College in het gebouw van Focus Beroepsacademie en volgen zij het onderwijsprogramma van KED.

Bij veel van de doelen passend bij de kwaliteitsgebieden nemen wij ook het Groenprofiel mee en bedoelen wij ook de Groenleerlingen en collega's. In sommige kwaliteitsgebieden benoemen we samenvoeging als een apart doel.

OZHW Groen College behoudt een eigen brin-nummer, maar we bieden één onderwijskundig concept aan. De meerwaarde van de samenwerking is vooral gericht op het aanbieden van vijf beroepsprofielen binnen Focus Beroepsacademie, waar het Groenprofiel er vanaf 2020-2021 ook één van is.

De leerjaren groeien de komende jaren in, dus in schooljaar 2023-2024 zijn alle Groenleerlingen opgenomen in het KED-systeem.

Op dit moment werkt een deel van de Groenleerlingen nog in het hun bekende onderwijsconcept en volgen zij het schoolplan 2019-2021.

5.1 Leerlingzorg & Welzijn

De ambitie

We werken voortdurend aan een omgeving waarin de focus ligt op leren en studeren, waar elke leerling de omstandigheden aangereikt krijgt om zich te ontwikkelen tot een democratisch en verantwoordelijk burger, ondersteund door een duidelijke structuur en kaders in de school. Leerlingen hebben de mogelijkheid tot inspraak en invloed op alles wat betrekking heeft op de omstandigheden van het leren. De school zorgt ook voor een veilige fysieke omgeving. Dit leidt tot veiligheid en welzijn, evenals de motivatie tot het bereiken van hoge resultaten. De school werkt continu samen met ouders/verzorgers en scheidt mogelijkheden voor overleg met de ouders.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoelen
1.	Ouders zijn actief betrokken bij de school, de schoolresultaten en het welzijn op school van hun kinderen.	2021-2022 - Er is jaarlijks minimaal 2 x per jaar persoonlijk (face to face) contact tussen elke ouder en de coach. Als het goed gaat en als het minder goed gaat met de leerling. - Er is een actieve ouderkring die minimaal 4 keer per jaar bij elkaar komt en op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau meedenkt met een directielid en een teamleider. 2022-2023 - 20% van de ouders is betrokken bij schoolactiviteiten, voorlichting of gastlessen op school. 2023-2024 - 30% van de ouders is betrokken bij schoolactiviteiten, voorlichting of gastlessen op school.
2.	Leerlingen worden actief betrokken bij het beleid van de school.	2021-2022 - Er is een leerlingcommissie als klankbordgroep voor de directie. 2022-2024 - De leerlingcommissie vergadert maandelijks en voorziet de beleidsvoorstellen van advies en geeft (on)gevraagd advies
3.	Leerlingen worden actief betrokken bij het pedagogisch leerklimaat in de school.	2022-2023 - Leden van de leerlingcommissie zijn ambassadeurs binnen de school over de veiligheid en het pedagogische klimaat.
4.	Leerlingen moeten individueel goed gevolgd worden.	- We gebruiken SOM en zorgen dat dit altijd binnen 24 uur na een gebeurtenis is gevuld. SOM is ook de <u>enige</u> plek waar zaken over leerlingbegeleiding zijn opgeslagen.
5.	Elk kind moet zich veilig voelen op school.	2020-2021 - Het sociaal veiligheidsplan is op orde. 2021-2025 - Resultaat bij het LTO op het punt veiligheid blijft boven de benchmark en onze ambitie stellen we jaarlijks naar boven bij.

6.	Elk kind komt vanuit de eigen context met plezier naar school.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpak bepalen en inzetten, zodat het plezier om naar school te gaan bij iedere leerling significant stijgt. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het resultaat in het LTO van de vraag "Ga je met plezier naar school?" stijgt met 1 punt (van 6,4 naar 7,4)
7.	Duidelijke implementatie van de begeleidingsstructuur binnen Focus Beroepsacademie	<p>2020-2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpak bepalen en inzetten voor de implementatie van de begeleidingsstructuur. <p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Start implementatie van de begeleidingsstructuur. - Ouders en collega's de juiste route laten bewandelen naar het zorgteam. - Eigenaarschap creëren voor de verschillende taken en rollen binnen Focus Beroepsacademie die aansluiten bij de zorgplicht van de school. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks evalueren en door ontwikkelen, passend bij de zorgplicht.

5.2 Grade management (resultaten – doorstroom)

Ambitie:

Het KED-programma en de manier waarop we georganiseerd zijn, zorgt ervoor dat we excellente resultaten halen vergeleken met regionale/nationale gemiddelden. We hebben duidelijke routines, een jaarlijkse planningscyclus, tools om de ontwikkeling van de leerling te meten en te volgen ten opzichte van zijn doelen en het effect van ons lesgeven. Regelmatig analyseren en evalueren van de resultaten is essentieel voor het behalen van ons doel: een gelijkwaardige en eerlijke beoordeling van hoge kwaliteit.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoelen
1.	Onze resultaten zijn bovengemiddeld.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elke sectie is verantwoordelijk voor het maken van analyses en actieplannen om de resultaten zo goed mogelijk te krijgen/houden. - De vertaalslag maken tussen de resultaten van de diaitaal-toetsen en de lessen. - Elke sectie heeft 3 x per jaar een voortgangsgesprek met het verantwoordelijke FMT-lid. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - De resultaten van de diaitaal-toetsen liggen boven de benchmark. (is bij Engels al het geval). - Ons percentiel bij examens is 75 of hoger. - De verschillen SE-CE vallen binnen de range +0.5, -0.5.
2.	We streven naar het hoogst haalbare diploma. Dat houdt in dat een leerling uitstroomt op minimaal zijn PO-advies.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actieplannen maken binnen het team en de sectie om te werken aan onderstaande resultaten. - 60% van de docenten in ieder team is gevorderd in het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen, en brengt de doelen en de vorderingen van iedere leerling in kaart door het uitwisselen van informatie vanuit de verschillende KED-rollen binnen de school. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen blijven niet zitten op Focus Beroepsacademie, ze kunnen door omstandigheden vertragen. - 95% van de leerlingen komt zonder vertraging op het determinatiepunt (halverwege leerjaar 3).

	<ul style="list-style-type: none"> - 95% van de leerlingen behaalt zonder vertraging het diploma na de determinatie. - Maximaal 5% van de leerlingen stroomt voortijdig uit naar een kansrijk mbo-traject. - 75% van de docenten in elk team is gevorderd in het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen. Zij brengen de doelen en vorderingen van iedere leerling in kaart door het uitwisselen van informatie vanuit de verschillende KED-rollen binnen de school. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - 95% van de docenten in ieder team is gevorderd in het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen en brengen de doelen en de vorderingen van iedere leerling in kaart, door het uitwisselen van informatie vanuit de verschillende KED-rollen binnen de school.
--	--

5.3 Persoonlijke coaching

Ambitie:

Coaching is structureel ingebed in de organisatie, omdat het de drijvende kracht van gepersonaliseerd leren vormt. Dat betekent dat de coachende houding de basis vormt in elke rol die de docent aanneemt (algemeen docent, vakdocent, teamlid, coach). Respect en een nieuwsgierige houding zijn daarbij het uitgangspunt. Zo wordt een goede relatie opgebouwd tussen leerling en docent/coach. Hoge én realistische verwachtingen, ondersteuning en regelmatige evaluatie en feedback helpen de leerling in het ontwikkelen van de vaardigheden die bijdragen aan een leven lang leren.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoelen
1.	<p>Eenieder neemt regie over zijn of haar ontwikkeling en laat dit systematisch en doelgericht verlopen. Door te blijven ontwikkelen groeit elke medewerker kwalitatief en zo ook de organisatie.</p> <p>In de coachgesprekken moet de growth mindset gestimuleerd worden en de ontwikkeling en groei van de leerlingen voorop staan.</p> <p>Dit is van toepassing voor de leerlingen, schoolleiding, onderwijsondersteunend personeel en onderwijzend personeel.</p>	<p>2021-2022</p> <p>Coaching blijft hoog op de agenda staan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coachgesprekken, docent met leerling. - Coachgesprekken, teamleider met docent. - Coachgesprekken, directie met OOP. - Coachgesprekken, directie met teamleider. - Coachgesprekken, leidinggevende met portefeuillehouder. <p>Jaarlijks worden trainingen georganiseerd, zodat iedereen groeit in het voeren van deze gesprekken (conform rubrics).</p> <p>2021-2022</p> <p>In het LTO wordt de mentor(coach) hoog beoordeeld, met gemiddeld een 8,2. Dit mag niet zakken en willen we laten doorstijgen naar een 8,5.</p> <p>In het OTO wordt de mentor(coach) hoog beoordeeld, met gemiddeld een 8,8. Dit mag niet zakken en willen we laten doorstijgen naar een 9,0.</p> <p>In het MTO wordt de direct leidinggevende met gemiddeld een 8,3 beoordeeld (ten opzichte van de benchmark 7,9). Dit mag niet zakken en willen we laten stijgen naar een 8,5.</p>

5.4 Planning en Organisatie

Ambitie:

Het opzetten van een heldere en transparante organisatie, waar iedereen bekend is met de verschillende rollen, verantwoordelijkheden en processen in de school, en die iedereen de mogelijkheid geeft om persoonlijke verantwoordelijkheid, vaardigheden en kennis te ontwikkelen. Deze organisatie kent een structuur die ruimte biedt voor het maken en uitvoeren van een langetermijn-planning, samenwerking, keuze voor leerlingen en het evalueren en beoordelen van het onderwijs van de docent en het leren van de leerling.

Ambitie		
	Einddoel (4 jaar)	Periodedoelen
1.	Alle dubbele processen vereenvoudigen die er zijn als samenwerkingschool van drie partijen onder twee besturen.	2020- 2021 <ul style="list-style-type: none"> - Samen met BMC²¹ analyseren waar de verbeterpotentie ligt en deze in samenwerking met de besturen uitvoeren. - Een compleet en eenduidig convenant waarin staat hoe de besturen samenwerken en wat van de directie wordt verwacht binnen een samenwerkingschool. - Inzicht in de financiële middelen, zodat we deze doelmatig kunnen inzetten. 2021- 2022 <ul style="list-style-type: none"> - Het evalueren van het convenant. - Helderheid over de aansturing van de samenwerking binnen Focus.
2.	De processen van OZHW Groen College en Focus Beroepsacademie zijn geïntegreerd.	2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> - Verkenning tussen de portefeuillehouders van de scholen (examens, LOB). 2022-2023 <ul style="list-style-type: none"> - Integratie van de portefeuilles.
3.	De PTA's hebben een hoogwaardige kwaliteit passend binnen de onderwijsvisie.	2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> - Het proces om te komen tot het PTA van 2021-2022 wordt herschreven. Hierin wordt de interne controletcyclus ook goed opgenomen. 2022-2023 <ul style="list-style-type: none"> - Het PTA proces wordt opnieuw geëvalueerd.
4.	De toetsen hebben een hoogwaardige kwaliteit.	2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> - Het proces opstarten en uitvoeren om te komen tot toetsen die gecontroleerd en geëvalueerd worden. 2022-2023 <ul style="list-style-type: none"> - De toetsen die de inhoud van de doelen omvatten, worden opgebouwd volgens RTTI.
5.	We werken gestructureerd en planmatig om het veranderproces beheersbaar te houden.	2021 <ul style="list-style-type: none"> - Een actuele kwaliteitskalender met verantwoordelijken en de jaarplanning die door iedereen wordt gevolgd. - Elk team, elke sectie, portefeuillehouder, projectverantwoordelijke en ieder individu, werkt vanuit periodedoelen (jaardoelen) naar weekdoelen (kan ook per kwartaal zijn). Dit conform de PDCA-cyclus. Voor de follow-up wordt gebruik gemaakt van regelmatige korte (formatieve) evaluaties en/of tijdens coachgesprekken. - Juli 2021 zijn alle jaardoelen en weekdoelen afgestemd met leidinggevende. 2022 <ul style="list-style-type: none"> - Juli 2022 zijn alle jaardoelen en weekdoelen vastgesteld met leidinggevende.

²¹ Een toonaangevend adviesbureau als het gaat om verbeteringen, fusies en samenwerkingen.

6.	Verantwoordelijkheden liggen diep in de organisatie.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - De ideale teamsamenstelling (pedagogische eenheid) evalueren en eventueel herzien. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - De kaders worden opgesteld waarbinnen de teams zelf organiserend kunnen werken. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - De teams (pedagogische eenheden) zijn zelf organiserend en functioneren binnen de kaders van de school. <p>2024-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkzaamheden van de directie liggen primair op het gebied van strategie, beleid, financiën, monitoring en externe samenwerkingen.
7.	De optimale onderwijsplanning van het onderwijsproces van de leerlingen staat centraal.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het rooster van de leerlingen is het uitgangspunt. Persoonlijke planning van de professionals komt daarna. <p>2024-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - De leerling heeft de ruimte om het grootste deel van de dag zelf te plannen, waarbij gevarieerd kan worden in leeractiviteiten bij verschillende vakken en in het tempo.
8.	Kosten voor leermiddelen doelmatig inzetten.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeken welke software, (digitale)leermiddelen en hardware nodig zijn om de leerprocessen te kunnen vormgeven. - Wie wordt/worden de leveranciers. Dit in verband met de aanbestedingsplicht.

5.5 Leiderschap & Management

Ambitie:

Door heldere structuren, een heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheden en open communicatie, faciliteren we leiderschap, monitoring, doorgaande ontwikkeling, actieve deelname en constructieve feedback op onze school. Hiermee zetten we een organisatie neer die zich kenmerkt door goede relaties, waar alle medewerkers toegang hebben tot die informatie die ons helpt om samen een volgende stap te kunnen zetten in het bereiken van goede leerresultaten en een positieve leeromgeving.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoel
1.	Taken en verantwoordelijkheden zijn helder.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - In het abc van de school kan elke medewerker de relevante en up-to-date informatie vinden over de schoolorganisatie. - Elke functie heeft een taakomschrijving vanuit de bedoeling - Alle informatie is up-to-date en staat op één plaats opgeslagen
2.	We werken planmatig aan onderwijs en onderwijsontwikkeling.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schoolplan (4 jaar) - Schooljaarplan (1 jaar) - Teamplan (1 jaar) - Vakwerkplan (1 jaar) - Gesprekscyclus (jaarlijks functioneren, 4 jaarlijks beoordelen) - Kwaliteitskalender (1 jaar) <p>2022 en verder.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blijven verbeteren conform de PDCA cyclus.
3.	Iedereen werkt vanuit autonomie en verantwoordelijkheidsgevoel.	<p>2021-2022</p> <p>We stellen geen vragen (aan leidinggevenden), maar doen voorstellen.</p>

5.6 ICT

Ambitie:

Het gebruik van ICT-middelen leidt tot het efficiënt gebruiken van tijd door leerling en docent. Dit stimuleert de noodzaak om te leren, creëert nieuwe manieren om te leren en leidt tot betere leerresultaten. Het gebruik van digitale middelen versimpelt en verbetert formatieve evaluatie en betreft leerlingen nauwer bij het leerproces. Dit draagt tevens bij aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden die relevant zijn voor de toekomst.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoel
1.	ICT is een hulpmiddel dat altijd moet werken.	2021-2023 <ul style="list-style-type: none"> - Er is kennis binnen de school bij calamiteiten met betrekking tot de Learning Portal. - Er is structureel overleg tussen directie en de SSO om de SLA vorm te geven, door te ontwikkelen en te evalueren.
2.	We benutten de mogelijkheden die ICT ons biedt.	2021 - 2024 <ul style="list-style-type: none"> - Jaarplan maken onder begeleiding van de specialisten van de SSO (Shared Service Organisation). - Personeel trainen op basis van het jaarplan.
3.	Leerlingen zijn ICT-vaardig. (niet alleen gamevaardig)	21-22 Onze leerlingen die vanuit het PO komen, hebben te weinig kennis van ICT. ICT-basisvaardigheden is één van de 21e eeuwse vaardigheden. De aansluiting met het PO verbeteren Een samenhangend programma binnen school op ICT-vaardigheden Een vernieuwend programma bedenken hoe leerlingen dit zichzelf eigen kunnen maken (bijvoorbeeld gamification). 2023 We hoeven geen tijd meer te besteden aan basisvaardigheden op ICT-gebied.
4.	De devices efficiënt en transparant uitrollen richting de stakeholders.	2021 <ul style="list-style-type: none"> - Besluit nemen met betrekking tot huur of koop van de laptops voor leerlingen.

5.7 Onderwijzen

Ambitie:

Leerlingen hebben uiteenlopende kennis en doelen en dus ook mogelijk behoefte aan verschillende manieren van onderwijs. De rol van de vakdocent is om het onderwijs te plannen, uit te voeren en het leerresultaat van de leerlingen te evalueren. Door hoge verwachtingen te hebben en door gevarieerd en activerend onderwijs te bieden, waarin bewust verschillende methoden en tools worden gebruikt, zorgt de vakdocent ervoor dat zijn onderwijs leidt tot hoge leerresultaten. Het onderwijzen binnen KED geeft bovendien inzicht in helpende leerstrategieën voor elke leerling. Op deze manier worden leerlingen toegerust voor een leven lang leren.

De inhoud van de lessen is gebaseerd op de kerndoelen onderbouw voortgezet onderwijs (Wet op het voortgezet onderwijs) en voor de bovenbouw in de eisen zoals vermeldt op examenblad.nl.

Daarnaast is de informatie van SLO een belangrijke gegevensbron.

De portal van Kunskapsplan is gevuld met veel basisinformatie en lesboeken van Wolters Noordhof voor leerjaar 3 en 4.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoelen
1.	Elke leerling heeft een eigen leerroute binnen de school zodat de talenten maximaal ontwikkeld worden.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gepersonaliseerd leren geïnspireerd op KED wordt verder geïmplementeerd in de leerjaren 3 en 4 en vervolgens geperfectioneerd door de organisatie van ons onderwijs te evalueren en verbeteren. - In de lessen zijn verschillende leeractiviteiten (lezingen, workshops, labsessies, communicatiesessies en seminars). passend bij de individuele leerroutes van de leerlingen. - OZHW Groen wordt verder meegenomen in de implementatie. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voortdurend proces van evalueren en verbeteren. - OZHW Groen wordt verder meegenomen in de implementatie. - Binnen de clusters van alle leerjaren worden leeractiviteiten op de verschillende manieren aangeboden (lezingen, workshops, labsessies, communicatiesessies en seminars).
2.	Maximale keuzevrijheid creëren voor de leerlingen. In 2024 kunnen alle leerlingen afhankelijk van hun behoefte binnen en buiten het profiel verbreden, verdiepen of versnellen.	<p>2021-2022</p> <p>Leerlingen kunnen 2 keuzevakken profieloverstijgend kiezen.</p> <p>2022-2023</p> <p>Leerlingen kunnen 4 keuzevakken profieloverstijgend kiezen.</p> <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen volgen keuzevak buiten de school. - Leerlingen kunnen de nieuwe leerweg met praktijkcomponent kiezen. - Groenprofiel is volledig geïntegreerd in de keuzevrijheid.
3.	Leerlingen moeten goed voorbereid zijn op de beroepspraktijk.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek starten om onderstaande te realiseren. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - In de bovenbouw leren leerlingen minimaal 40 uur per jaar buiten de school, gericht op hun individuele leerroutes en behoeften. <p>We geven (lint)stages meer betekenis door het afronden van keuzevakken of profieldelen.</p> <p>Binnen de LOB wordt dit aangestuurd.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zoveel mogelijk beroepspraktijk binnen de school wordt ingevuld door leerlingen. Denk aan leerlingcommissie, receptie, kantine, peer mediation, peer learning, etc.
4.	Leerlingen in de onderbouw moeten meer praktisch bezig zijn en al bewust hun vaardigheden en interesses ontdekken om zo hun sterktes als jong volwassenen uit te bouwen.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - In de onderbouw is er een diepgaande kennismaking met BGV. - De kennismaking is gekoppeld aan het LOB-programma dat hierop aansluit. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - 95% van de leerlingen die einde klas 1 een profiel kiest, doet ook examen in dat profiel.
5.	Vakrelevantie moet helder worden.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementeren vakintegratie AVO-BGV. In 2021 wordt een pilot bij wiskunde en Nederlands gedaan en aan de hand van deze resultaten wordt een vervolgplan opgesteld. <p>2024-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij de leerlingen in de pedagogische eenheden worden AVO vakken samen met de BGV aangeboden. De leerdoelen van de verschillende vakken worden als geheel aangeboden.

6.	De Barendrechtse vmbo's en mbo's werken nauw samen binnen de Beroepencampus Barendrecht en daarnaast zijn er doorlopende afspraken met de overige mbo's in de regio.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek naar de situatie van het gebouw en Loods 38. <p>2024-2025</p> <p>Bedrijvigheid. Leerlingen uit Barendrecht e.o. die in de praktijk leren binnen vmbo, mbo en met de bedrijven.</p>
7.	Leerlingen leren techniek herkennen en begrijpen in hun leefomgeving. Alle leerlingen van Focus Beroepsacademie moeten op hun eigen manier positieve ervaringen hebben met techniek.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voorbereiding treffen om 2021-2022 te kunnen starten. <p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er wordt gestart met het aanbieden van minimaal de eerste 2 technische keuzevakken. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - In 2024 bieden we minimaal vier technische keuzevakken aan die passend zijn voor alle bovenbouwleerlingen, waarbij zowel conventionele techniek als technologie aan bod komen. - We leggen verbinding tussen (techniek) vakken. - We zorgen voor een aanbod waarmee we aansluiting creëren met mbo-opleidingen en beroepen. - We organiseren samenwerking met bedrijven; een aantal keuzevakken aanbieden in samenwerking met bedrijven.
8.	Lessen worden blijvend geoptimaliseerd, zodat ze aansluiten bij de actualiteit van het moment en de leerbehoefte van de leerling.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderdeel van sectieplan en gesprekken met directie.
9.	De 6 mondiale competenties van Deep learning hebben een plaats in ons onderwijs: 1. Kritisch denken 2. Communicatie 3. Creativiteit 4. Burgerschap 5. Samenwerking 6. Karakterontwikkeling	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creativiteit: we zetten in op het ondernemerschap van de leerlingen door binnen het profiel D&P het keuzevak toneeltechniek te ontwikkelen. Dit gebeurt in combinatie met het vak drama. - Communicatie: we zetten in alle leerjaren expliciet in op het reflecteren van het leerproces. We gebruiken hierbij de stappen die binnen het KED worden aangeboden. - Burgerschap: het beleidsplan rond burgerschap, dat wordt ontwikkeld op stichtingsniveau en wordt vertaald naar een beleidsplan voor Focus Beroepsacademie. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creativiteit: het keuzevak toneeltechniek is ingevoerd en wordt uitgevoerd met de sectie drama. Er vindt daarnaast verbinding plaats met de sectie HBR om een compleet aanbod te doen bij de organisatie van een voorstelling. - Burgerschap: het beleidsplan voor burgerschap wordt ingevoerd op Focus Beroepsacademie. - Kritisch denken: onderzoeken & reflecteren en evalueren op het leerproces vormen een vast onderdeel van de werkwijze van al onze leerlingen. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karakterontwikkeling: De volledige invoering van het KED zorgt ervoor dat onze leerlingen verantwoordelijkheid kunnen en durven nemen voor hun eigen leerproces en ontwikkeling. - Samenwerking: De volledige invoering van het KED zorgt ervoor dat er sprake is van samenwerking tussen leerlingen, waarbij specifiek wordt ingezet op leren van en met elkaar. Ook wordt een beroep gedaan op de sociale competenties om met elkaar te komen tot een goed resultaat.

10.	Balans tussen summatief en formatief met een opbouw naar het eindexamen.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle collega's hebben de training formatief evalueren gevolgd. - Er wordt een plan gemaakt om de resultaten van de gevolgde training te implementeren en visie te ontwikkelen op hoe en wanneer formatief te evalueren. Deze bevindingen moeten op de juiste manier geborgd worden. - Er is in het toetsbeleid een onderdeel formatief evalueren en het summatief beoordelen uitgewerkt. Dit onderdeel zorgt voor een goede opbouw richting het eindexamen. <p>2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voortdurend proces van evalueren en verbeteren. - OZHW Groen College wordt verder meegenomen in de implementatie.
-----	--	--

5.8 Communicatie & Marketing

Ambitie:

De school deelt uitvoerige en correcte informatie over de manier waarop het onderwijs is vormgegeven met stakeholders, om de reputatie van de school intern en extern te (blijven) verbeteren. De communicatie benadrukt de voordelen van het KED-programma en gaat in op hoe we de kennis en vaardigheden van de leerlingen ontwikkelen om hen voor te bereiden op een constant veranderende toekomst.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoel
1.	We hebben onze stakeholders in kaart en werken strategisch samen met hen. We willen bewust in contact zijn met de stakeholders om zo de beste school te zijn voor de 1 ^e lijn.	<p>2021-2022</p> <p>Gestructureerd in kaart brengen van de stakeholders en een strategie bepalen hoe we hen betrekken bij de school. De stakeholders zijn gecategoriseerd in 4 hoofdgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^e lijn (leerlingen, ouders/verzorgers, potentiële leerlingen). - 2^e lijn (personeel, CvB/RvT, MR). - Externe organisaties (bedrijven, inspectie, omwonenden, etc.). - Onderwijspartners (gemeente, pabo's con-cullega's etc.). <p>2021-2022</p> <p>Actieplan uitvoeren op basis van de nader te bepalen prioritering.</p> <p>2022-2023</p> <p>Er is een bewuste, gestructureerde samenwerking met de stakeholders.</p>
2.	Een stabiel leerlingenaantal rond de 1000 leerlingen passend bij onze onderwijsvisie.	<p>2021</p> <p>Nieuwe website maken.</p> <p>2022-2023</p> <p>De basisscholen, ouders en leerlingen in het voedingsgebied zien het voordeel van gepersoniseerd leren op Focus Beroepsacademie en kiezen hierdoor bewust voor de school.</p>

5.9 Werkomgeving

Ambitie

Door onze werkomgeving efficiënt en proactief vorm te geven en alle werknemers actief te laten participeren, krijgen we een gezonde werkplek, waar iedereen tevreden is, in zijn kracht komt te staan en wil bijdragen aan de ontwikkeling van onze organisatie. De ontwikkeling van de werkomgeving karakteriseert zich door voortdurende verbetering, gebaseerd op een continue dialoog tussen leerlingen, medewerkers en het management. We streven ernaar om de beste werkomgeving voor leerlingen en medewerkers te hebben ten opzichte van alle vergelijkbare scholen.

	Einddoel (4 jaar)	Periodedoelen
1.	Goed onderwijs maak je samen. Er is een omgeving waar ontmoeting tussen personeel onderling een essentieel onderdeel is.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is sprake van dagelijkse aanwezigheid van personeel voor een continue dialoog tussen schoolleiding, OP, OOP en leerlingen (teamstart, dagstart, coachgesprekken, kringen). - We blijven inzetten op de werkdagen van alle docenten op school, van 8.30-16.30 uur om tot een gezamenlijke werkdag te komen en voor elkaar en voor leerlingen altijd bereikbaar en beschikbaar te zijn. - Alle geledingen van het OP en OOP handelen coachend, pedagogisch en klantvriendelijk. - Professionalisering is onderdeel van onze cultuur en vindt niet alleen plaats onder een les-gebonden taak.
2.	Optimaal gebruiken en inrichten van het gebouw.	<p>2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan maken hoe het gebouw en de werkpleinen ingericht worden, passend bij de onderwijskundige visie. OZHW Groen College wordt hierin ook meegenomen. - Plan maken voor een toekomstbestendige inrichting van de nieuwe instellingskeuken en de technieklokalen, vanuit de visie op techniek. - Plan maken voor een rustige werkomgeving / werkplekken voor de docenten om de verdere ontwikkeling van KED op school in een rustige omgeving te kunnen vormgeven. - Start maken met de uitvoering van het plan. <p>2023-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - De samenwerking tussen de drie scholen "onder één dak" is rond en is er stabilisering in leerlingaantallen en een gelijkmatige verdeling over de profielen.

6 Belangrijke documenten

Naam	Te vinden
Website school	https://Focus.Beroepsacademieberoepsacademie.nl/ https://www.ozhw-groen.nl/
Website bestuur OZHW	https://www.ozhw.nl/
Website bestuur CVO	https://www.cvo.nl/
Schoolgids 20-21	Focus Beroepsacademie - CVO Focus Beroepsacademie - OZHW OZHW Groen
Schoolondersteuningsprofiel	https://koersvo.schoolprofielen.nl
Managementstatuut	In de portal van beide besturen. Samenwerkingsafspraken zijn in ontwikkeling.
Personeelsbeleid	In de portal van beide besturen.
Gesprekkencyclus	In de portal van Focus Beroepsacademie
Formatieplan	Wordt jaarlijks verstrekt aan de MR – instemming.
Schoolbegroting op hoofdlijn	Wordt jaarlijks verstrekt aan de MR – instemming.
Taakbeleid	In de portal van beide besturen.
Funciemix, LB, LC, LD.	In de portal van Focus Beroepsacademie
Funciebouwwerk met functiebeschrijvingen.	In de portal van beide besturen.