



**DE ROOI
PANNEN**

EINDHOVEN
VMBO

Schoolplan Eindhoven VMBO



2023-2027





**DE ROOI
PANNEN**

EINDHOVEN

VMBO

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Deel 1: Waar we ECHT voor staan!	
1. Onze school.....	7
Wie we zijn.....	7
2. Onze visie	8
Onze waarden.....	8
Onze visie	9
Onze missie.....	10
Deel 2: Waar we ECHT voor gaan!	
3. Onze strategische koers	13
Thema: Vandaag bouwen aan onderwijs voor morgen!.....	14
Thema: Samen één team; goed samenwerken en leren van elkaar.....	15
Thema: Optimaliseren ondersteuning, ieder kind gezien.....	16
Planmatig handelen.....	17
Deel 3: Kader en organisatie	
4. Terugblik en ontwikkelingen	19
Actuele ontwikkelingen.....	20
5. Strategisch kader De Rooi Pannen.....	21
6. Onderwijskundig beleid	23
Pedagogisch-didactisch klimaat.....	24
Schoolklimaat.....	24
Onderwijsaanbod	24
Praktijkvakken	25
Leerwegen	25
Doorlopende leerlijn	26
Onderwijstijd	26
Burgerschapsonderwijs.....	26
Begeleiding, ondersteuning en veiligheid	26
7. Kwaliteitszorg	28
Visie op kwaliteitszorg	28
Stelstel van kwaliteitszorg.....	28
Plan & Do	29
Check & Act.....	30
8. Strategisch personeelsbeleid.....	31
Visie op personeelsbeleid.....	31
Personeelsinzet.....	32
Formatiebeleid.....	32
Verwachtingen personeel.....	32
Focus op leren van elkaar van collega's en van leerlingen.....	33
Strategische personeelsvraagstukken	33
Sponsorbeleid	33
Deel 4: Belangrijke onderleggers	
Belangrijke onderleggers	35

PROEF DE
PRAKTIJK



ECHT PLEZIER



OP EIGEN
BENEN



WE LEREN
JE KENNEN





Inleiding

Zo ECHT kan een schoolplan zijn!

Ons huidige schoolplan loopt tot en met het schooljaar 2023. Sinds de vaststelling van het schoolplan is de wereld om ons heen veranderd en ook de samenstelling van de docenten en de directie is gewijzigd. Een logisch en goed moment dus voor bezinning, voor het opmaken van de balans en om vooruit te kijken.

Proces

Toen we dit proces begonnen, wisten we meteen dat we aan het eind van de rit niet alleen een papieren verhaal in handen wilden hebben om daarna weer over te gaan tot de orde van de dag. We willen een schoolplan dat leeft, dat herkenbaar is en ook echt gedragen wordt door alle betrokkenen.

We voelden enerzijds de behoefte om vast te houden aan de sterke punten van onze school – de duidelijkheid en de regels bijvoorbeeld – maar tegelijkertijd beseften we dat we ook moesten bewegen naar de toekomst. Een toekomst waarin zowel onze leerlingen als medewerkers meer regie nemen over hun eigen ontwikkeling. En we wilden dat onze ideeën over eigenaarschap, regie pakken, verantwoordelijkheid nemen, terug zouden komen in de aanpak van dit proces.

Daarom zijn we gestart met het inrichten van een projectgroep die de regie voerde over het ontwikkelproces naar een nieuw schoolplan. Vervolgens zijn we in verschillende bijeenkomsten in gesprek gegaan met medewerkers, met leerlingen en ouders over waar we staan als school, en over hoe we naar de toekomst kijken. We hebben kunnen delen wat er leeft binnen onze school en elkaar verteld waar we trots op zijn, zoals de structuur binnen onze school die zorgt voor duidelijkheid en rust. Ook zijn we eerlijk geweest over de zorgen die we hebben, over zaken waar we nog niet tevreden zijn, over (meer) zien en gezien willen worden bijvoorbeeld. We hebben de sessies niet alleen gebruikt om input te verzamelen, maar ook om tussentijds te toetsen of we met onze ideeën over de toekomst op de goede weg waren.

We kijken terug op geslaagde en inspirerende bijeenkomsten. Geslaagd, vanwege het enthousiasme, de betrokkenheid en de beelden die mensen gedeeld hebben. Beelden die veel overeenkomsten met elkaar vertoonden. Inspirerend, door de ontmoetingen en positieve energie tussen mensen en de boeiende gesprekken en invalshoeken.

We hebben gezien dat de mooiste dingen gebeuren wanneer professionals de ruimte en het vertrouwen krijgen om vanuit hun eigen drijfveren, talenten en kennis het onderwijs te ontwikkelen. Onze projectgroep heeft tijdens dit proces dan ook flink wat groei doorgemaakt, zowel letterlijk als figuurlijk. In het begin waren sommige medewerkers nog wat terughoudend, maar naarmate de tijd verstreek sloten steeds meer mensen zich aan bij onze beweging richting onderwijsvernieuwing en echt samenwerken.

Met trots presenteren we dan ook het eindresultaat: een plan dat ons de richting wijst bij het bouwen aan een sterke en vitale organisatie, waarin medewerkers en leerlingen centraal staan en nauw samenwerken met ouders en andere partners. Maar misschien zijn we nog wel het meest trots op het proces dat ons hierheen heeft geleid. Het geeft ons het vertrouwen dat we de komende jaren onze plannen ook daadwerkelijk in de praktijk kunnen brengen.

Dit plan is niet in beton gegoten; het is een levend document dat we samen zullen blijven bijsturen en verfijnen, door een open en constructieve dialoog met elkaar.

Leeswijzer

Dit schoolplan bestaat uit vier delen:

Deel 1: Waar we ECHT voor staan! In dit deel beschrijven we onze waarden, missie en visie.

Deel 2: Waar we ECHT voor gaan! Hier beschrijven we onze ambities voor de komende jaren.

Deel 3: Kader en organisatie. In dit deel delen we de uitkomsten van onze gezamenlijke analyse – terugblik op de afgelopen periode en actuele ontwikkelingen. Daarnaast beschrijven we in dit deel hoe we als school georganiseerd zijn.

Deel 4: Dit deel omvat de onderleggers; In het laatste verwijzen we naar onderliggende beleidsstukken en notities.

Deel 1
Waar we
ECHT
voor staan!



1. Onze school

Wie we zijn

De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo is onderdeel van Scholengemeenschap De Rooi Pannen. De Rooi Pannen in Eindhoven bestaat uit een vmbo-school en meerdere mbo-scholen. Op onze locatie van Eindhoven Vmbo is het onderwijs kleinschalig georganiseerd; het vmbo heeft een eigen gebouw, met een eigen schoolplein en eigen praktijk- en theorielokalen. Zo behouden we een vertrouwde en gezellige sfeer. Het vmbo wordt bezocht door zo'n 560 leerlingen, verdeeld over drie verschillende leerwegen (basis, kader en gemengd theoretisch). Iets meer dan de helft van onze leerlingen komt uit Eindhoven. Ons praktijkgerichte aanbod trekt daarnaast leerlingen aan uit omliggende gemeenten en de gebieden daarbuiten. We kunnen dan ook stellen dat de school een regionale functie heeft.

De onderbouw

In de brugklas begint de leerling, op het niveau dat is gebaseerd op het schooladvies vanuit groep 8, in een gemengde brugklas. Zo ontdekken we welke richting het best passend is. Leerlingen krijgen veel praktijklessen in de gymzalen, keukens en het restaurant.

De beste leerweg

Het doel is om leerlingen in twee jaar tijd te begeleiden naar de best passende leerweg, of dit nu de basisberoepsgerichte-, kaderberoepsgerichte - of gemengde en theoretische leerweg is.

Profielen en richtingen

Onze school leidt de leerlingen op voor doorstroom naar een breed scala aan mbo-opleidingen waarin dienstverlening centraal staat. We kiezen er daarom voor om via het profiel HBR (Horeca, Bakkerij, Recreatie) veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van een dienstverlenende houding.



2. Onze visie

Na de analyse van onze huidige schoolplanperiode, afgezet tegen actuele ontwikkelingen en vraagstukken¹, hebben we geconcludeerd dat we deels kunnen voortbouwen op de ambities uit ons vorige schoolplan. Er gaat namelijk veel goed en dat houden we ook vast.

Tegelijkertijd is er een sterke behoefte aan verheldering van “het waartoe” onze leerlingen zich ontwikkelen; een omschrijving die ons motiveert, focus geeft en helpt ons te richten op wat we echt belangrijk vinden. Ook zien we dat een veranderende omgeving en arbeidsmarkt vragen om meer maatwerk en om andere manieren van organiseren. We willen onderwijsvernieuwing van onderop realiseren, waarbij we als professionals gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het leren en de ontwikkeling van onze leerlingen.

Daarom hebben we gekozen voor het expliciet beschrijven van onze “waartoe” en het verdiepen in onze missie en visie om zo deze meer aan te laten sluiten bij het Eindhoven Vmbo. Van daaruit komen we uit bij onze centrale ambitie voor de komende jaren, waarin bewegen naar vernieuwend onderwijs en “echt” samenwerken de kern vormen.

Onze waarden

We leren jou kennen, op eigen benen, proef de praktijk!

Het draait bij ons om het opleiden van zelfstandige jongeren die zich staande kunnen houden in de maatschappij. Dit doen we door persoonlijke aandacht te bieden, praktijkgericht onderwijs en de mogelijkheid om al vroeg ervaring op te doen in de praktijk.

Vanuit de principes “We leren jou kennen”, “Op eigen benen” en “Proef de Praktijk” geven wij vorm en inhoud aan ons onderwijs. Deze principes zijn essentieel voor een inclusieve en respectvolle leer- en werkomgeving.



We leren je kennen

De Rooi Pannen in Eindhoven bestaat uit een vmbo-school en meerdere mbo-scholen. Alles dicht bij elkaar, maar toch ook veilig en beschut: het vmbo heeft namelijk een eigen gebouw, met een eigen schoolplein en eigen praktijk- en theorielokalen. Zo zorgen wij voor een vertrouwde en gezellige sfeer. In onze kleine school leren we alle leerlingen echt kennen. En jij jouw docenten, mentoren en begeleiders ook.

- Op onze school willen we de leerlingen echt leren kennen. Iedereen wordt hier gezien, met al zijn eigen(aardig)heden; we willen verschillen ontdekken, waarderen, ruimte geven en optimaal benutten;
- We vinden het belangrijk dat elke leerling eerlijke kansen krijgt om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Daarom zorgen we ervoor dat onze aanpak afgestemd is op de leerbehoefte van de leerling;
- Leren doe je samen. Op school heerst een positieve samenwerkingscultuur, waarin we elkaar respectvol en constructief feedback geven en aanspreken.



Op eigen benen

De docenten van De Rooi Pannen delen met liefde hun vakkennis. Vakkennis die zo recht uit de praktijk komt. Wij leren jou deze kennis echt eigen te maken. En helpen je waar nodig om uiteindelijk op eigen benen te staan. Op De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo houden de docenten je scherp, want leren doe je samen.

- We geven de leerling meer en meer zelf de regie op zijn/haar leerproces. We ondersteunen in het maken van weloverwogen keuzes. We laten los waar dat kan en sturen als dat nodig is;
- We dagen leerlingen uit om het beste uit zichzelf te halen en om soms buiten hun comfortzone te stappen en te experimenteren. Fouten maken hoort daar gewoon bij en zien we als een kans om te leren en te groeien;
- Door structuur te bieden, weten leerlingen waar ze aan toe zijn en wat er van ze wordt verwacht. Dat zorgt voor een veilige basis om nieuwe ideeën te verkennen en te experimenteren.

¹ Zie deel 2 voor de uitkomsten van deze analyse.



Proef de praktijk

Dat is leuk leren! De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo heeft namelijk geweldige praktijkfaciliteiten. Een eigen restaurant, mooie winkel, gezellige bakkerij en allerlei keukens. Hier leren we je alles wat je nodig hebt. Niet alleen vaardigheden, maar ook normen en waarden, respect voor elkaar en jezelf presenteren aan klanten en gasten. Doordat je hier al van de praktijk kunt proeven, kun je later echt vooruit.

- We richten ons op levensecht – en betekenisvol leren dat afgestemd is op de praktijk. Zo begrijpen leerlingen hoe dat wat ze op school leren relevant is voor hun leven en de wereld om hen heen. We zorgen voor een stimulerende leeromgeving, met goede praktijkfaciliteiten, waarin leerlingen zichzelf breed kunnen ontwikkelen, kunnen leren en ontdekken. Dat zorgt voor plezier en energie.
- Onze vakkennis komt recht uit de praktijk. Onze medewerkers zijn vakmensen die leerlingen helpen een meester te worden in het vak. Zij zijn een rolmodel, werken nauw samen met collega's, voelen zich samen verantwoordelijk en stralen ambitie uit. De dienstverlenende normen en waarden van de beroepspraktijk zijn richtinggevend voor gedrag en omgangsvormen binnen onze school.

Onze visie

Ontdekken wie je bent, het beste in jezelf naar boven halen om je eigen toekomst vorm te geven!

De wereld is volop in beweging. We zien dat jongeren zich voorbereiden op een onbekende toekomst, waarin zij zelf de hoofdrolspelers zijn. Juist in een veranderende buitenwereld is het belangrijk om te ontdekken wie je zelf bent en wat je mogelijkheden zijn. Want als je jezelf goed kent en weet wat je waard bent, kun je zelfbewust keuzes maken en van betekenis zijn voor anderen en de wereld om je heen. Wij ondersteunen leerlingen in dit proces, geven ze met ons onderwijs de ruimte en begeleiden ze bij het ontdekken van hun interesses en talenten. We laten ze zien – in samenwerking met anderen – hoe ze het beste in zichzelf naar boven kunnen halen, zodat ze leren hun eigen toekomst vorm te geven.

Op onze school halen we SAMEN het beste in onszelf naar boven

Om het beste in onszelf naar boven te halen hebben we elkaar nodig: leerlingen, ouders, medewerkers en partners. Leren en ontwikkelen doe je tenslotte niet alleen. Daarom creëren we een leer- en werkomgeving waarin SAMENWERKING de basis vormt voor groei.





Onze missie

Missie van De Rooi Pannen

We leren elke leerling het beste uit zichzelf te halen. Op deze manier bereiden we onze leerlingen voor op succesvolle deelname aan de beroepspraktijk en aan de maatschappij of op verder studeren binnen of buiten De Rooi Pannen.

Om verdieping te geven aan de missie hebben we twee factoren benoemd die het Eindhoven Vmbo verbinden met de missie: ECHT betrokken en ECHT compleet.

ECHT BETROKKEN



ECHT betrokken

Wij houden van korte lijntjes en persoonlijk contact. Niet alleen met onze leerlingen en studenten, maar ook met hun ouders of verzorgers. Door regelmatig contact met elkaar te hebben, kom jij tot betere resultaten. Win-win.





ECHT COMPLEET



ECHT compleet

De Rooi Pannen is veel meer dan een horecaschool. We hebben een compleet onderwijsaanbod van twee vmbo- en acht mbo-scholen in Tilburg, Eindhoven en Breda. Daar vind je zeker de school die bij jou past.



Deel 2
Waar we
ECHT
voor gaan!

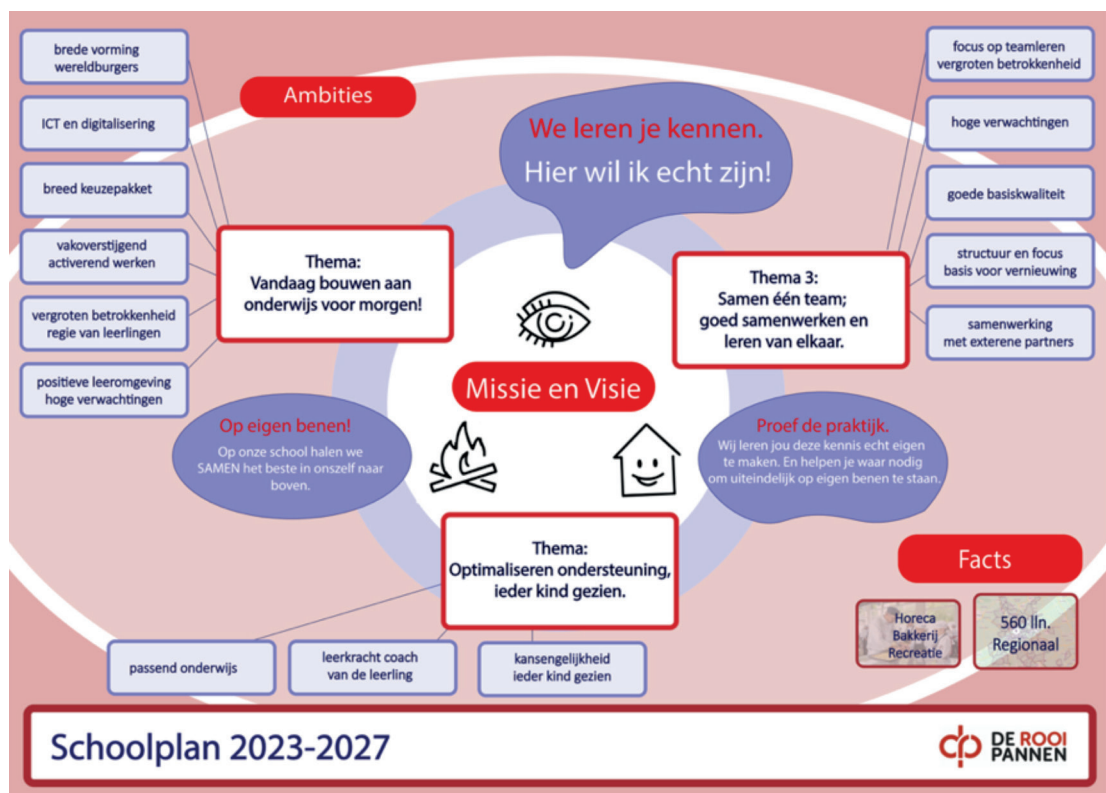
3. Onze strategische koers

Onze ambities worden gevoed door onze missie en visie en zijn nauw verbonden met de uitdagingen en vraagstukken die we voor de komende jaren voorzien. We hebben ze gebundeld in drie overkoepelende thema's die elk een wezenlijke rol spelen in onze strategie. Hoewel deze thema's onderling sterk samenhangen, hebben ze elk een eigen focus.

Thema: VANDAAG BOUWEN AAN ONDERWIJS VOOR MORGEN!

Thema: SAMEN ÉÉN TEAM; GOED SAMENWERKEN EN LEREN VAN ELKAAR

Thema: OPTIMALISEREN ONDERSTEUNING, IEDER KIND GEZIEN



Per thema beschrijven we onze ambities voor de komende jaren. Dat geeft richting en zet ons aan tot vernieuwing en verbetering.



Thema: VANDAAG BOUWEN AAN ONDERWIJS VOOR MORGEN!

In onze beweging naar vernieuwend onderwijs staat de regie van de leerling over zijn/haar eigen leerproces centraal. We werken toe naar een onderwijsaanbod waarin onze leerlingen leren een eigen route binnen de school en richting het vervolgonderwijs uit te stippelen. Om ons onderwijs (nog) meer aan te laten sluiten op de echte wereld en de beroepspraktijk besteden we aandacht aan nieuwe vaardigheden en gaan we onderzoeken waar we meer vakoverstijgend kunnen werken. We werken binnen dit thema vanuit de volgende ambities:

Ambitie 1: Positieve leeromgeving, hoge verwachtingen

Een veilige omgeving, hoge verwachtingen, plezier, energie en vertrouwen vormen voor ons de basis om tot leren en ontwikkeling te komen – en daarin ook zelf regie te nemen. Dat geldt niet alleen voor leerlingen, maar voor iedereen in de organisatie. Leerlingen en medewerkers leren en werken in een veilige en positieve omgeving waarin gereflecteerd wordt, zowel formatief als summatief, op het eigen leerproces en waarin je mag leren van fouten.

Ambitie 2: Vergroten betrokkenheid en regie van leerlingen

In ons onderwijs ervaren leerlingen de komende jaren steeds meer ruimte om zelf regie te nemen over hun ontwikkeling en leerproces. We helpen ze hun talenten te ontdekken, eigen leerdoelen te formuleren, daarin zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen. O.a. door krachtige (zelf) evaluatie van het leerproces en door feedback op het proces te geven. We willen gaan werken met leerlingportfolio's waarin leerlingen zelf hun voortgang bijhouden en reflecteren op hun leerdoelen en resultaten. Door leerlingen te laten reflecteren op hun eigen werk en leerdoelen, en door ze zelf (mede) te laten bepalen wat zij willen laten zien in hun portfolio, stimuleren we een groter gevoel van autonomie, verantwoordelijkheid en zelfvertrouwen.

Het werken met portfolio's vraagt om specifieke begeleiding van medewerkers en mentoren, en een coachende en stimulerende houding. Ook de wisselwerking tussen eigenaarschap van leerlingen en eigenaarschap van docenten is evident. Als je als docent werkt vanuit je eigen talenten inspireert dat om ook leerlingen meer op hun talent aan te spreken.

Ambitie 3: Vakoverstijgend en activerend werken

Om leerlingen meer actief te betrekken bij hun leerproces en hen uit te dagen om andere vaardigheden in te zetten, willen we onderzoeken waar we vakken met elkaar kunnen verbinden. Door vakoverstijgend te werken, denken we dat nieuwe mogelijkheden ontstaan voor samenwerking en creativiteit. Niet alleen bij leerlingen, maar ook bij medewerkers. Zij krijgen de ruimte om te experimenteren en kunnen zo nieuwe vaardigheden en talenten bij hun leerlingen ontdekken en stimuleren. Mooie kansen zien we in de samenwerking met de beroepspraktijk, zodat we "praktijkchallenges" kunnen verbinden aan het onderwijs en de omgeving echt een leerplek is.

Om effectief te kunnen zijn, is het van essentieel belang dat medewerkers goed samenwerken. Zij voeren immers gezamenlijk opdrachten uit. Zij beoordelen of het lesmateriaal van externe uitgevers geschikt is voor ons onderwijs, of dat de het wenselijk is om zelf lesmateriaal te ontwikkelen. Bovendien is het belangrijk dat medewerkers heldere leer- en lesdoelen formuleren en regelmatig en gestructureerd overleg voeren over zowel het onderwijsaanbod als over het welzijn van de leerlingen. Eenduidigheid in verslaglegging en kwaliteitsborging zijn daarin ondersteunend.

Ambitie 4: Breed keuzepalet

We willen dat leerlingen meer te kiezen hebben in hun leerproces en de mogelijkheid krijgen om te werken vanuit eigen talenten en interesses. Door het team is al een mooie aanzet gegeven om het DRP-LAB vanaf schooljaar 2023-2024 in te gaan vullen. Het idee is om leerlingen kennis laten maken met de opleiding en hen te laten ontdekken wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen. Door de leerlingen vrijheid in keuzes te laten ervaren en verantwoordelijkheid te laten nemen, willen we ze leren bewust te worden van en om te gaan met hun mogelijkheden, keuzes en begrenzingen.



Ambitie 5: ICT en digitale geletterdheid

Nieuwe technologieën worden steeds meer toegepast in de beroepspraktijk, ontwikkelingen gaan razendsnel. Het is belangrijk om leerlingen daarop voor te bereiden en ook ons onderwijs up to date te houden. ICT en digitale geletterdheid zien we als mogelijkheden om ons onderwijsaanbod te verbeteren, meer op maat te maken en leerlingen te motiveren. O.a. door het gebruik van adaptieve leersystemen, digitale tools en multimedia.

Als het om ICT en digitale geletterdheid gaat, zien we dat medewerkers ook van leerlingen kunnen leren. Leerlingen zijn vaak sterk in het opzoeken en verwerken van digitale informatie van leraren en leraren hebben meer ervaring en expertise. Deze wederkerigheid biedt een mooie kans voor continu leren van beide kanten.

Ambitie 6: Brede vorming, wereldburgerschap

We willen onze leerlingen wereldwijd maken en ze ook de kennis, houding en tools geven om zichzelf staande te houden in – en bij te dragen aan de wereld van morgen. We maken leerlingen bewust van belangrijke thema's als duurzaamheid, democratie en wereldburgerschap. Naast ontwikkeling van de basiscompetenties neemt het ontwikkelen van vaardigheden als kritisch denken, reflecteren, plannen, mediawijsheid, ondernemerschap, sociale vaardigheden, probleemoplossend vermogen een steeds belangrijkere plek in in ons onderwijs.

Thema: SAMEN ÉÉN TEAM; GOED SAMENWERKEN EN LEREN VAN ELKAAR

Een proces van verandering en keuzes maken begint allereerst bij onszelf. Het gaat daarbij over de wil om in beweging te komen, om te willen investeren in groei en ontwikkeling van jezelf en van die van elkaar. Samenwerking is daarin cruciaal. Alleen door samen te werken, door kennis en expertise te delen en door de grenzen van onze vakgebieden te verleggen kunnen we onze leerlingen de best mogelijke onderwijservaring bieden. We hebben elkaar daarin echt nodig.

Maar echte samenwerking vereist meer dan het besef dat we elkaar nodig hebben. Het vraagt ook een open houding, respect voor elkaars ideeën, ook als die anders zijn dan de jouwe, en dus de bereidheid om te luisteren. Het betekent dat we soms ons ego opzij moeten zetten en altijd ons gezamenlijke doel voor ogen moeten houden: het beste uit onze leerlingen naar boven halen.

De vernieuwing die we met elkaar willen bereiken vraagt verder om continue aandacht voor professionalisering en ontwikkeling. Want alleen met goed opgeleide, breed inzetbare en lerende professionals kunnen we onze leerlingen het onderwijs bieden dat hen voorbereidt op de toekomst.

We hebben ons thema opgesplitst in de volgende ambities:

Ambitie 1: Goede basiskwaliteit

Boven alles is het natuurlijk nodig dat de kwaliteit van ons onderwijs goed is en blijft. Ons kwaliteitsbeleid zal nadrukkelijk gericht zijn op leren en ontwikkelen. Verder is het essentieel om onze ambities en ontwikkellijnen te sturen, te volgen en te borgen om ervoor te zorgen dat de verandering die we willen zien ook echt plaatsvindt. Focus, het stellen van prioriteiten, het maken van keuzes is daarin van belang, en ook het creëren van ruimte en (ontwikkel)tijd.

Om effectief te kunnen zijn in het ondersteunen van leerlingen in hun ontwikkeling, moeten we beschikken over een grondige kennis van ons vakgebied en over de vaardigheden om die vakkennis over te brengen op leerlingen. We willen bovendien in staat zijn om te differentiëren en lessen aan te passen aan de verschillende behoeften van individuele leerlingen en te groeien in een andere, meer coachende rol.



Ambitie 2: Focus op teamleren, vergroten van betrokkenheid

We willen verder kijken dan ons eigen vak en ons eigen lokaal en dus werken medewerkers van verschillende vakgebieden samen om vakoverstijgend onderwijs te ontwikkelen en uit te voeren. Ook zoeken we samenwerking met ondersteunende disciplines, zoals onderwijskundigen, orthopedagogen en leerlingbegeleiders. Samen kijken we hoe we onze leerlingen optimaal kunnen ondersteunen en begeleiden bij hun leerproces en persoonlijke ontwikkeling.

Datgene wat we bij de leerlingen willen zien- meer regie op het eigen leerproces, verantwoordelijkheid nemen, samenwerking- is een spiegel van onze eigen manier van werken. We willen ontwikkel- (en ontwerp)teams inzetten, waarin we permanent samen delen, onderzoeken en onze lespraktijken verbeteren. Als professionals nemen we zelf initiatieven voor onze eigen professionele ontwikkeling en voor het gezamenlijk leren, gekoppeld aan onze visie.

Net als dat voor leerlingen geldt, geldt ook voor medewerkers dat tijd en ruimte, vertrouwen, je veilig en gesteund voelen, ervaren dat je fouten mag maken, voorwaarden zijn om jezelf te ontwikkelen.

Ambitie 3: Hoge verwachtingen

We willen het beste onderwijs voor onze leerlingen en om dat te kunnen realiseren hebben we dus ook de beste medewerkers nodig. Zij maken tenslotte het onderwijs en daarmee het verschil voor onze leerlingen. We geloven dat we het beste onderwijs kunnen bieden als we gelukkige medewerkers hebben, die zich met hun vakkennis, talenten en interesses vol inzetten voor onze ambitie. Het creëren van een plezierig, motiverend en stimulerend klimaat is daarom van belang. Maar ook door het bieden van opleidingsmogelijkheden, goede begeleiding van startende medewerkers, carrièreperspectieven willen we medewerkers aan ons binden en boeien.

Ambitie 4: Structuur en focus als basis voor vernieuwing

Onze 'waartoe' en gezamenlijke visie zijn de verbindende elementen in onze samenwerkingsactiviteiten. Een belangrijk aandachtspunt in dat kader is de interne communicatie daarover, zodat voor iedereen duidelijk is waar we naar toe gaan en wat we van elkaar verwachten. Om te voorkomen dat de waan van de dag regeert zorgen we voor focus en gaan we op zoek naar effectieve samenwerkingsstructuren en ontwikkeltijd. We reflecteren op vaste momenten op de voortgang en resultaten en zorgen ervoor dat regie en verantwoordelijkheden duidelijk belegd zijn.

Ambitie 5: Samenwerking met externe partners

Voor onze school is de verbinding tussen onderwijs en omgeving een vanzelfsprekendheid. We zien de school niet alleen als een ontmoetingsplek voor medewerkers en leerlingen, maar ook als een ontmoetingsplek voor onderwijs, de (Eindhovense) bedrijven en maatschappelijke instellingen. Ouders zijn onze belangrijkste partners en betrokken bij de ontwikkeling en het leerproces van hun kinderen. Met hen blijven we het gesprek voeren over wat we als ouders en school voor de leerlingen willen bereiken en wat ieders rol daarbij kan zijn.

Thema: OPTIMALISEREN ONDERSTEUNING, IEDER KIND GEZIEN

Wij geloven we dat alle kinderen recht hebben op onderwijs dat hen uitdaagt en dat rekening houdt met hun behoeften. We streven ernaar om passend onderwijs te bieden. Onze school staat voor doelgerichte begeleiding door een focus op de kerntaak onderwijs, door kritisch te zijn op de reikwijdte van de ondersteuningstaak en door te werken met heldere rollen. We hebben de volgende ambities vastgesteld:

Ambitie 1: Passend onderwijs

Onze ambitie is om een optimaal ondersteuningsnetwerk te creëren dat aansluit bij de leer- en ontwikkelbehoefte van al onze leerlingen. We willen het mentoraat verstevigen en de samenwerking tussen verschillende disciplines bevorderen. Daarnaast willen we de expertise die nu bij enkele personen zit, breder inzetten in onze school om onze leerlingen beter te ondersteunen. Doel is om door vroegtijdige signalering en een goede interne afstemming preventief te werken en ervoor te zorgen dat iedere leerling gezien wordt en de juiste begeleiding krijgt. De Ondersteuningscoördinator is de sleutelfiguur die de contacten onderhoudt met externe partners en zo nodig doorverwijst.



In een traject waarin leerlingen meer regie krijgen op hun eigen leerproces en waarin we werken met portfolio's is het belangrijk om regelmatige beoordeling en feedback momenten te organiseren. Aandachtspunten zijn ook: consistente procedures voor het samenstellen en presenteren van de portfolio's, ondersteuning en training voor medewerkers en leerlingen om effectief te werken met de leerling portfolio's.

Ambitie 2: Docent als coach van de leerling

Op onze school ontwikkelt elke docent zich naar een coachende docent. Coaching is het in beweging brengen van leerlingen door hun potentieel te vergoten. Een coachende docent zet de relatie centraal, luistert, verplaatst zich in de ander, stemt af, is in staat de ontwikkelingsrichting te herkennen en groei te stimuleren. Hij/zij is in staat tot reflectie na afloop, neemt verantwoordelijkheid, durft te leiden, weet dat zijn/haar eigen gemoedstoestand invloed heeft op de ander, is acceptierend, is zich bewust van de eigen weerstand en is bereid daar wat aan te doen.

Ambitie 3: Kansengelijkheid, ieder kind gezien.

Onze leerlingenpopulatie is divers: de school wordt bezocht door leerlingen met verschillende achtergronden en thuissituaties. We zien diversiteit als een verrijking, maar ook als een uitdaging als het gaat om het bevorderen van kansengelijkheid. Elke leerling moet de mogelijkheid krijgen om zijn of haar potentieel te bereiken, ongeacht achtergrond of culturele identiteit. We werken er dan ook hard aan om onze leerlingen de beste kansen en perspectief voor de toekomst te bieden. Door de betrokkenheid van ouders/verzorgers bij elke leerling te versterken en een consistent verhaal te communiceren, zowel op school als thuis, creëren we meer gelijkheid.

Planmatig handelen

We vinden het belangrijk om de voortgang van ambities en doelstellingen te borgen in onze planvorming voor de komende vier schooljaren. We hanteren daarbij de volgende aanpak:

Twee jarig plan en werkagenda's

Het schoolplan geeft richting en maakt ambities duidelijk. Het plan krijgt vooral waarde als het door alle betrokkenen wordt omarmd en er afspraken gemaakt worden over een gezamenlijke aanpak, communicatie, uitvoering en tijdpad. Een belangrijk aandachtspunt is focus en het zetten van kleine, haalbare stappen. Daarnaast speelt tijd om regelmatig stil te staan en te kijken naar wat goed gaat en wat beter kan een belangrijke rol.

Wat we de komende beleidsperiode gaan doen is het volgende:

- planmatig werken volgens de Plan, Do, Check, Act-cyclus;
- onze successen vieren en zichtbaar maken voor zowel leerlingen, ouders als medewerkers;
- borgen van onze opbrengsten en resultaten.

We willen veel, staan te trappelen om alles aan te pakken, maar moeten ook prioriteiten stellen en keuzes maken.

Samenwerken in werkgroepen, innovatie- en ontwikkelteams.

Voor alle werkgroepen, innovatie- en ontwikkelteams geldt dat zij – in lijn met onze waarden- de ruimte krijgen om eigenaarschap te tonen en verantwoordelijkheid te nemen voor het project waar ze aan werken. Dat houdt in dat iedereen in bij Eindhoven Vmbo actief betrokken is bij de planning, besluitvorming en evaluatie van het project en de ruimte krijgt om eigen ideeën en oplossingen aan te dragen en uit te voeren. Ruimte voor eigen inbreng betekent natuurlijk niet dat er geen kaders zijn waarbinnen gewerkt wordt, maar wel dat er voldoende vrijheid is om te zoeken naar oplossingen en om nieuwe ideeën uit te proberen (en dus om te leren van successen en van mislukkingen). De inbreng van leerlingen en ouders speelt daarin overigens een belangrijke rol. Als we het voor de leerlingen echt anders willen gaan doen, als we hen echt willen zien, dan zullen we ook hen in de ontwikkeltrajecten een stem moeten geven.

Deel 3

Kader en organisaties

4. Terugblik en ontwikkelingen

We hebben in het proces richting het opstellen van dit schoolplan met elkaar teruggeblikt op de afgelopen schoolplanperiode: Wat ging er goed, waar willen we zeker mee door gaan en wat kan anders of beter? De belangrijkste inzichten zetten we hier op een rij; ze vormen belangrijke vertrekpunten voor de herijkte visie en ambitie voor de komende jaren.

Waar zijn we trots op en willen we behouden/voortzetten?

- We zien kleinschaligheid als onze kracht. We hechten aan de overzichtelijkheid binnen onze school en de korte lijntjes.
- De structuur en duidelijke regels die er binnen onze school zijn bieden overzicht, rust en een gevoel van veiligheid voor onze leerlingen en medewerkers. We zien dat dit bijdraagt aan een goede sfeer en een prettige leeromgeving en dat willen we zo houden.
- Wat ons onderscheidt van andere scholen is onze sterke praktijkgerichtheid en de samenwerking met het beroepenveld. We zijn trots op onze praktijkfaciliteiten, ons eigen restaurant en winkel, die ons de mogelijkheid bieden om onderwijs te integreren in de praktijk.
- We zien leerlingen niet als nummers en zijn trots op de omgang met en begeleiding van onze leerlingen.
- Als team staan we voor elkaar klaar, niet alleen als het gaat om praktische zaken, maar ook door het bieden van een luisterend oor en steun aan elkaar.

Enkele resultaten uit de afgelopen beleidsperiode zijn:

- Onze leerlingen uit het 1e en 2e jaar leggen de ouders jaarlijks in de watten tijdens de ouderdiners. Ze verzorgen in stijl een diner, waarbij ze verantwoordelijkheid krijgen en nemen voor het bereiden en serveren van de maaltijden.
- Elk jaar organiseren we voor onze leerlingen uit het 3e jaar de week van het profielwerkstuk. Een week lang gaan leerlingen praktisch aan de slag met het profielwerkstuk.
- De schoolreis voor de leerlingen uit het 4e jaar is elk jaar een hoogtepunt en draagt bij aan de sociaal-culturele ontwikkeling van onze leerlingen.
- We zijn trots op de schoolfeesten die in samenwerking met onze leerlingen worden georganiseerd. Een feest van en voor alle leerlingen.
- In schooljaar 2021/2022 hadden we een slagingspercentage van 100%! Een optimale doorstroom van alle leerlingen zorgt ervoor dat alle leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past.

Wat kan beter of waar willen we meer van?

Organisatie en verandering

We ervaren de urgentie om te veranderen, maar tegelijkertijd is er ook een afwachtende houding, omdat verandering betekent dat we het oude en vertrouwde moeten loslaten. Het is soms lastig om te weten waar we precies naartoe gaan en of we onze veranderingen in de praktijk kunnen waarmaken, zeker gezien de hoge werkdruk en de waan van de dag. Daarom willen we meer duidelijkheid over onze 'waartoe' en hoe onze huidige plannen en projecten daarin passen.

Onderwijsinhoud en profilering

- We hechten aan onze duidelijke structuur en regels. We hebben al uitgelegd waarom we die duidelijkheid willen behouden. Maar het traditionele en degelijke imago dat kleefte aan regels en structuur willen we veranderen. Structuur en beweging kunnen in onze visie prima samen; een duidelijke structuur kan juist een goede basis bieden voor innovatie en verandering. Het is dan ook belangrijk om ruimte te bieden aan creativiteit en vernieuwing binnen de bestaande structuur.
- We willen ons onderwijs meer vakoverstijgend maken, meer vakken met elkaar verbinden, waardoor we beter kunnen werken aan "echt" en praktijkgericht onderwijs en leerlingen leren om verbanden te leggen tussen verschillende vakken.
- Digitalisering en ICT moeten daarnaast een belangrijkere plek krijgen in ons onderwijs. Het is belangrijk dat leerlingen digitale vaardigheden ontwikkelen die relevant zijn voor hun



toekomstige carrière en dagelijks leven. Bovendien kan digitalisering bijdragen aan het bieden van meer maatwerk aan leerlingen en aan innovatief onderwijs.

- We willen een echte school voor HBR blijven en de R van Recreatie in HBR sterker profileren.
- We willen leerlingen meer zien, nieuwsgierig zijn naar wie ze zijn en naar wat hun mogelijkheden zijn, en meer aandacht besteden aan een brede ontwikkeling en keuzemogelijkheden voor leerlingen.
- In samenwerking met onze partners in het beroepenveld willen we ons onderwijs meer betekenisvol maken, meer stages in de bovenbouw zijn wenselijk.

Leer- en werkklimaat

- Hoewel we onze duidelijke structuur en regels willen behouden, willen we meer toe naar een cultuur waarin het heel gewoon is om feedback te geven en te ontvangen. We willen dat leerlingen en medewerkers elkaar aanspreken op hun gedrag en waar nodig constructieve feedback geven (begrenzen van leerlingen bijvoorbeeld, maar in gesprek over impact van gedrag en handelen).
- Meer samenwerking tussen medewerkers, meer gezamenlijke momenten, versterken van eigenaarschap van professionals is wenselijk.
- We willen een opleidingsschool worden om meer jonge medewerkers aan te trekken.
- Rollen en taken zijn diffuus. Een heldere en duidelijk rol en taakomschrijving is gewenst.

Borging en ontwikkeling

Het is belangrijk om focus en prioriteiten te stellen, en een aantal duidelijke, gedragen ontwikkellijnen vast te stellen en daarover goed te communiceren. We willen afspraken en ontwikkeling meer gaan borgen en duidelijke afspraken maken over hoe we "meten en weten".

Actuele ontwikkelingen

In het kijken naar de toekomst hebben we natuurlijk gekeken naar ontwikkelingen, in- en extern, die onze school raken en waar we in het formuleren van onze ambities rekening mee moeten houden. Het voert te ver om alle ontwikkelingen te noemen en uit diepen, daarom hebben we de drie ontwikkelingen met de meeste impact samengevat:

Personeelstekort

Een van de grootste uitdagingen in het onderwijs is het personeelstekort. Dat leidt tot zorgen over de continuïteit, over werkdruk en daarmee ook over de kwaliteit van het onderwijs. Binnen De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo zien we enerzijds een enthousiast team van medewerkers, dat redelijk honkvast is; aan de andere kant hebben we ook te maken gehad met uitstroom van medewerkers. Het binden en boeien van kwalitatief en gemotiveerd personeel blijft de komende jaren van essentieel belang.

Een veranderende wereld

We merken al een tijd dat de wereld om ons heen volop in ontwikkeling is. Digitalisering, Artificial intelligence (AI), robotisering en globalisering hebben veel invloed op de manier waarop we nu en in de toekomst met elkaar samenleven en samenwerken. Onze leerlingen moeten straks omgaan met technologieën die nu nog niet uitgevonden zijn, moeten flexibel en creatief kunnen werken in een veranderende arbeidsmarkt en leven in een samenleving die steeds meer internationaal gericht is. We hebben bovendien te maken met de gevolgen van klimaatverandering, energiecrisis, armoede en ongelijkheid. We kunnen niet anders dan meebewegen en nadenken over wat dit betekent voor ons onderwijs. Met name op het gebied van ons smartphonebeleid, onze docentenvisie én toetsenvisie. Onze onderwijsorganisatie willen we mee laten bewegen met de veranderende wereld. De coronacrisis heeft de afgelopen jaren nog eens extra laten zien hoe we als school voortdurend onderweg zijn in een onvoorspelbare en veranderlijke wereld. Maar we hebben ook gezien hoe het wegvallen van kaders juist nieuwe mogelijkheden bracht, én creativiteit: er kan zo veel meer dan we dachten!

Kansengelijkheid voor onze leerlingen

In het landelijke beleid is er veel aandacht voor het vergroten van kansengelijkheid en het verbeteren van de basisvaardigheden van leerlingen in het voortgezet onderwijs. We zien de achteruitgang in basisvaardigheden ook in het lage instroomniveau van onze leerlingen. Vooral de digitale vaardigheden, taal- en rekenvaardigheden van onze leerlingen vragen aandacht. Ook is kansengelijkheid soms zichtbaar in de klas. Daarom willen we meer kansengelijkheid creëren voor leerlingen in ons onderwijs. Wij willen inzetten op de thema's zoals basisvaardigheden, gelijke toegang tot onderwijs én flexibiliteit en ruimte voor ontwikkeling in onze praktijkgerichte programma's.

5. Strategisch kader De Rooi Pannen

Omdat de bovenschoolse, strategische speerpunten richting geven aan de ontwikkeling van ons schoolplan, schetsen we hier kort de strategische kaders van De Rooi Pannen, geven een korte beschrijving van de kwaliteitskaders en benoemen de belangrijkste uitgangspunten van het strategisch personeelsbeleid.

Beknopte beschrijving van De Rooi Pannen

Onze school is onderdeel van scholengemeenschap De Rooi Pannen: een unieke scholengemeenschap voor vmbo en mbo op het gebied van handel & ondernemen, horeca, toerisme & recreatie, vormgeving en marketing & evenementen. De Rooi Pannen staat bekend als een merk met een ijzersterk imago: regionaal, nationaal en ook internationaal. “Be the best and tell it” is het uitgangspunt in de communicatie naar in- en externe stakeholders. De Rooi Pannen heeft naast de vestiging in Eindhoven ook vestigingen in Tilburg en Breda.

Op de scholen van De Rooi Pannen komen werelden samen in prachtige praktijkfaciliteiten: onze leerlingen ontvangen er bijvoorbeeld gasten in restaurants en hotels en verkopen producten in ons winkelcentrum.

Kenmerkend voor het onderwijs op alle scholen van De Rooi Pannen:

1. een kleinschalige opzet
2. een praktijkgerichte aanpak
3. ondernemende leerlingen.

Missie, ambitie en speerpunten De Rooi Pannen

De missie van De Rooi Pannen luidt: “we leren elk kind het beste uit zichzelf te halen.” De centrale ambitie die daaruit volgt is om leerlingen het beste praktijkgerichte onderwijs te bieden. De beroepspraktijk vormt dan ook het hart van het onderwijs op alle scholen: in alle facetten van ons onderwijs staat de praktijk centraal. We willen met ons onderwijs leerlingen laten uitgroeien tot succesvolle vakmensen en zelfbewuste jongvolwassenen die weten wat ze waard zijn.

Uitgangspunten beleid De Rooi Pannen

De speerpunten die de komende jaren de agenda binnen de Rooi Pannen bepalen en die dus ook voor De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo relevant zijn:

1. versterking en positionering onderwijsaanbod;
2. onderwijsvernieuwing;
3. professionele leer- en werkomgeving.

Deze speerpunten geven focus en richting aan de ontwikkeling van het onderwijs op de scholen, maar bieden ook ruimte voor een eigen vertaling op schoolniveau.

Visie onderwijs vo scholen van De Rooi Pannen

Binnen De Rooi Pannen hebben we een duidelijke visie op wat wij leerlingen bieden en wat we van hen verwachten. We verzorgen onderwijs voor alle leerlingen die gemotiveerd zijn voor onze sectoren en in staat zijn goed te functioneren binnen ons onderwijsconcept en in de latere beroepspraktijk. We bieden hen een uitdagende school die nauw aansluit bij de huidige en toekomstige beroepspraktijk en maatschappij. Wij zetten ons in om de talenten die een leerling in zich heeft, maximaal tot ontwikkeling te brengen. Vaardigheden als samenwerken, goed communiceren, ondernemend gedrag en creativiteit zijn daarin belangrijke aandachtspunten. In het vmbo helpen we de leerlingen vooral ook met het zoeken naar hun eigen belangstelling, talenten en motivatie en zijn de programma's wat minder direct voorbereidend op de beroepspraktijk. Dat is wat we bieden, maar anderzijds verwachten we van onze leerlingen dat zij zich inzetten om het beste uit zichzelf te halen en te werken aan een ondernemende houding en ondernemend gedrag.



Het onderwijsprogramma van vo scholen van De Rooi Pannen is een afgestemde mix van (theorie) lessen, projecten en (interne) praktijk. Niet alleen de (interne) praktijk, maar ook de invulling van theorie en projecten is zoveel mogelijk op de beroepspraktijk/branche gericht. In de (interne) praktijk leggen we het accent natuurlijk op beroepsvaardigheden, maar ook op persoonlijke ontwikkeling tot volwassen gedrag in het beroep en de maatschappij. Leerlingen krijgen de kennis vanuit vakmanschap aangeboden.

Bij De Rooi Pannen maken onderwijsgevers het verschil. Zij realiseren onderwijsprogramma's die gericht zijn op het inspireren van leerlingen vanuit persoonlijke passie en vakmanschap, waarbij digitale hulpmiddelen aanvullend/ondersteunend worden ingezet.

Bij de inrichting van ons onderwijsaanbod ruimen we veel tijd in voor onderwijs en ontwikkeling en ligt het accent niet op toetsen, examineren en het genereren van cijfers. De normen en waarden van de latere beroepspraktijk zijn al tijdens de schoolperiode richtinggevend voor gedrag en omgangsvormen van personeel en leerlingen. Binnen onze school heerst een cultuur waarbij medewerkers en leerlingen met respect met elkaar en met de school en haar omgeving omgaan. We creëren een veilige leeromgeving voor onze leerlingen waar veel aandacht en ruimte is voor leren en verbeteren. We geven de leerlingen een duidelijke verantwoordelijkheid voor hun leerproces. We zetten daarbij stevig in op persoonlijke begeleiding, waarbij de mentor de spil is.

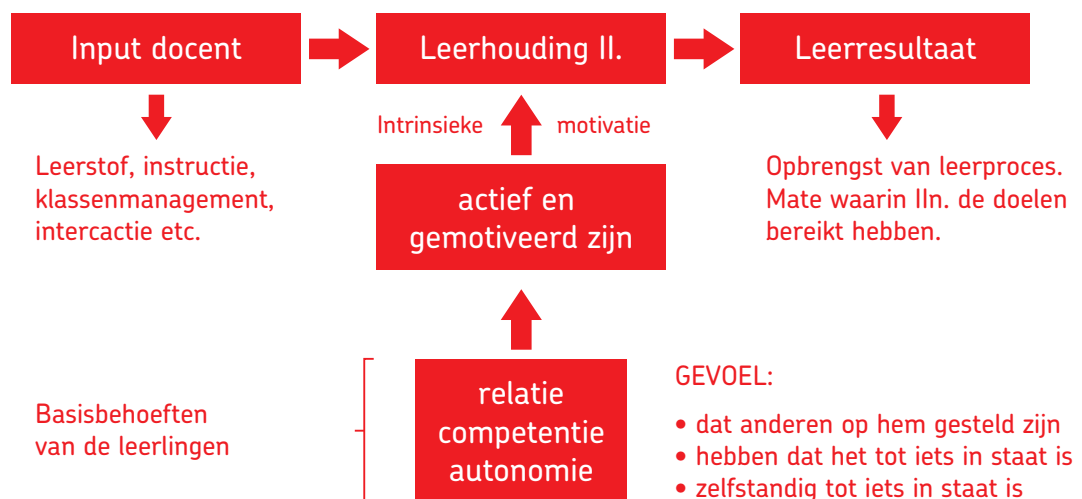
6. Onderwijskundig beleid

Onderwijskundige aanpak

Ons streven is om adaptief onderwijs te verzorgen binnen alle leerwegen. Adaptief onderwijs is het zoeken naar manieren om tegemoet te komen aan verschillen in onderwijsbehoeften bij leerlingen: omgaan met verschillen tussen leerlingen. Alles wat we ondernemen om recht te doen aan dit uitgangspunt, maakt ons onderwijs adaptiever. Deze kijk op onderwijs past bij onze visie dat de leerling beter leert als de leerstof op de leerling is afgestemd en op zo'n manier wordt aangeboden dat het de interesse heeft van de leerling.

Zo waarborgen wij onze missie “we leren elke leerling het beste uit zichzelf te halen”.

Adaptief onderwijs is echter meer dan een didactische werkwijze. In adaptief onderwijs wordt gesteld dat een actieve en gemotiveerde leerhouding van de leerling van cruciaal belang is in het bereiken van leerresultaat. De leerling is dan van binnenuit gemotiveerd (intrinsieke motivatie) om prestaties te leveren. Zo kan de leerling het beste uit zichzelf halen en zich optimaal voorbereiden op het best passend vervolgonderwijs.



Figuur: Het leerproces binnen adaptief onderwijs

Om tot een dergelijke leerhouding te komen moeten we in ons onderwijs aan drie basisvoorwaarden voldoen:

- **competentie:** de leerling moet het gevoel hebben dat hij tot iets in staat is (bijvoorbeeld: bevestigen wat de leerling wel kan bevordert gevoel van competentie).
- **relatie:** de leerling moet het gevoel hebben dat anderen op hem/haar gesteld zijn;
- **autonomie:** de leerling moet het gevoel hebben dat het zelfstandig tot iets in staat is.

Als het leren van een leerling blokkeert en de input van de docent niet meer het gewenste leerresultaat oplevert, is de inspanning van de docent gericht op het verbeteren van de leerhouding door aandacht te besteden aan de drie basisvoorwaarden. Vertrouwen is een sleutelbegrip in adaptief onderwijs: vertrouwen tussen docent en leerling en tussen leerlingen onderling. Dit stelt eisen aan ons pedagogisch klimaat. Daarnaast vraagt adaptief onderwijs om een stimulerende onderwijsomgeving waarin betekenisvolle leersituaties en opdrachten (aansluitend bijvoorbeeld op de belevingswereld van de leerlingen) een belangrijke rol spelen.



Pedagogisch–didactisch klimaat

Voorwaardelijk voor goed onderwijs is op de eerste plaats het opbouwen en onderhouden van een goede pedagogische relatie die uitgaat van wederzijds respect. Deze relatie komt het best tot haar recht in een kleinschalige, veilig schoolomgeving. Leerlingen kennen elkaar en voelen zich gehoord. Binnen de school hebben we uitgebreid gesproken over de vraag welk gedrag bijdraagt aan het behouden van een goed pedagogisch klimaat. We hebben de onderstaande uitgangspunten geformuleerd. Door te handelen vanuit deze gedeelde uitgangspunten profileren we ons als rolmodel in gewenst gedrag voor de leerlingen. Deze uitgangspunten zijn congruent toepasbaar voor medewerkers, leerlingen en ouders.

Verantwoordelijkheid

- We werken oplossingsgericht, we denken in kansen;
- We zijn voorbereid en hebben onze spullen op orde;
- We voelen gedeeld eigenaarschap over onze schoolomgeving en zorgen samen voor een schone school;
- We staan open voor verschillende inzichten en respecteren andermans mening, overtuigingen en eigendom;
- We zijn samen verantwoordelijk voor onze werkomgeving en ondersteunen elkaar in het handhaven van de regels.

Betrokkenheid

- We staan voor elkaar klaar en helpen elkaar;
- We werken ontwikkelingsgericht en zijn betrokken bij onze gezamenlijke ontwikkeling;
- We zijn geïnteresseerd en tonen belangstelling in elkaar;
- We weten wat er op school van ons wordt verwacht;
- We zorgen met elkaar voor een positief schoolklimaat.

Veiligheid

- We handelen proactief en niet curatief;
- We respecteren elkaar en laten elkaar in de waarde;
- We behandelen iedereen gelijk en stimuleren kansengelijkheid;
- We dragen samen zorg voor een veilige omgeving voor iedereen.

Daarnaast is goed functionerend educatief partnerschap essentieel voor de optimale ontwikkeling van de individuele leerling. Ouders zijn voor ons partner bij de begeleiding en ontwikkeling van de leerling. Wij betrekken hen als volwaardig gesprekspartner in de begeleiding.

Schoolklimaat

Ons streven is dat de werkwijze tussen alle personen in de school een samenhangend geheel vormt. We werken samen aan het vergroten van onze collectieve professionaliteit. Samen met leerlingen werken we aan de vormgeving van het onderwijs. Er is een klimaat waarin wij iets voor elkaar over hebben en willen samenwerken. Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep (dit geldt zowel voor de groep leerlingen als voor het team waar we zelf deel van uitmaken). Wij houden van uitdaging en gaan actief op zoek naar oplossingen. Wij spreken regelmatig met elkaar af hoe we met elkaar omgaan.

Onderwijsaanbod

De school De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo bedient alle leerwegen van het vmbo (basis, kader en gemengd theoretisch) en kenmerkt zich door het profiel HBR (Horeca, Bakkerij, Recreatie). Daarnaast hebben we ook heterogene klassen in de onderbouw: B/K-klassen en K/GT-klassen. De school biedt een breed en op kerndoelen gebaseerd onderwijsaanbod aan in de onderbouw en in de bovenbouw is het aanbod dekkend voor de examenprogramma's. Ons aanbod sluit aan bij het niveau van de leerling. Bij de toelating worden de leerlingen geplaatst in de klas die het best past bij het schooladvies van de basisschool. Onze doelstelling is dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen in een aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving. Het onderwijsaanbod (reguliere schoolvakken en extra aanvullend aanbod) is uitgewerkt in een lessentabel dat jaarlijks gepubliceerd wordt in de schoolgids.



In de onderbouw is een deel van de lessentabel gereserveerd voor het DRP-LAB. In het DRP-LAB maken we ruimte voor de leerling om, meer stapsgewijs, het initiatief te nemen. Zij zetten daarbij steeds meer bewust stappen op weg naar een doel. Binnen het DRP-LAB is er voor de leerling ruimte om zelf te kiezen, te proberen, fouten te maken en te falen én successen te ervaren. Zij krijgen (zelf) vertrouwen om dit te kunnen doen waarbij wij ruimte maken om de leerling te zien, te horen en te waarderen in wie de leerling is. DRP-LAB vindt plaats in een combinatieklas en wordt begeleid door twee docenten en twee onderwijsassistenten/instructeurs.

Praktijkvakken

Om de scheiding tussen theorie en praktijk minder stringent te laten zijn, is er veel aandacht voor het onderling verband tussen theoretische en praktische vakken. In alle leerwegen wordt in de bovenbouw gewerkt met modulaire blokken (6 tot 8 weken) waarin de theorie wordt afgestemd op de praktijk. Daarbij worden in alle basis- en kaderklassen naast alle horecavaardigheden ook basisvaardigheden op het gebied van patisserie aangeboden. Zij doen landelijk eindexamen in het profiel HBR in de derde klas. In de vierde klas verdiepen zij zich middels een menukeuze binnen de HBR vakken. De gemengde leerweg krijgt ook praktijklessen en doet in de vierde klas landelijk praktijkexamen met als uitstroomprofiel HBR.

De praktijkvorming vormt een belangrijk onderdeel van het onderwijs binnen het vmbo van de Rooi Pannen. Er is gekozen voor een interne praktijkstage. Dat wil zeggen dat de leerlingen uit klas 3 (en 4) volgens een rooster een interne stage in de school krijgen aangeboden (aula, magazijn, receptie, HACCP, winkel). Producten die gemaakt zijn in de praktijklessen worden bijvoorbeeld verkocht aan klanten in de winkel en aan leerlingen en docenten in de aula.

In de leerjaren 1-2-3 wordt dit gecoördineerd door de vakgroep HBR en in leerjaar 4 is dit toegespitst op de leerlingen van de kaderberoepsgerichte leerweg.

Leerwegen

De school bedient alle drie de leerwegen: de basisberoepsgerichte leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg. Daarnaast hebben we ook heterogene klassen in de onderbouw: B/K-klassen en K/GT-klassen. Bij de toelating worden de leerlingen geplaatst in de klas die het best past bij het schooladvies van de basisschool. In het eerste leerjaar krijgen alle leerlingen lessen basisvorming en praktijklessen HBR. In leerjaar 2 wordt deze basisvorming afgerond en de praktijk uitgebreid. Van het tweede naar het derde leerjaar, wordt besloten welke leerweg het beste bij de leerling past. Vanaf leerjaar 3 staat de leerweg vast en doet de leerling op dat niveau examen.

Basisberoepsgerichte leerweg: Deze leerweg is geschikt voor leerlingen met meer praktische en minder theoretische aanleg. De groep docenten die lesgeeft aan een klas heeft onderling veel contact, zodat de manier van werken nog beter afgestemd wordt. Het aantal praktijkgerichte lessen in de bovenbouw is binnen de basisberoepsgerichte leerweg het hoogst. Deze leerlingen stromen door naar niveau 2 van het mbo. De B/K-klassen volgen het programma van de 'Basisklassen'. Als na verloop van tijd blijkt dat een leerling meer aankan, wordt deze na overleg op Kader belast.

Kaderberoepsgerichte leerweg: Leerlingen met een goede theoretische aanleg en interesse voor het HBR-profiel kunnen in deze leerweg worden geplaatst. Om ook zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de praktische instelling van deze leerlingen, is er behoorlijk veel ruimte voor praktische lessen opgenomen in de lessentabel. Deze leerlingen stromen door naar niveau 3 of 4 van het mbo.

Gemengde en theoretische leerweg: Leerlingen met een goede theoretische aanleg en de wens door te stromen naar het hoogste niveau van het mbo, kunnen hier worden geplaatst. De leerlingen volgen naast de theorie- en praktijkvakken van de gemengde leerweg een extra theorievak. Daardoor is het mogelijk dat een leerling een diploma van de gemengde of van de theoretische leerweg haalt. Deze leerlingen stromen door naar niveau 4 van het mbo. De K/GT-klassen volgen het programma van de Gemengde Leerweg.



Doorlopende leerlijn

Bij De Rooi Pannen Eindhoven Vmbo zijn er drie verticale onderwijsteams per leerweg. Door deze structuur waarborgen wij de doorlopende leerlijn en het versterken van de aansluiting van leerjaar 2 naar leerjaar 3. Deze teamstructuur past binnen het teamprofiel dat binnen De Rooi Pannen is afgesproken. Leerlingen die kiezen voor Eindhoven Vmbo hebben een drempelloze doorstroom naar Mbo-scholen binnen de Scholengemeenschap. De school spant zich in om de (loopbaan) begeleiding van en zorg voor leerlingen goed te laten verlopen.

De leerlingen kunnen naadloos doorstromen naar verschillende Mbo-opleidingen van De Rooi Pannen, zoals Horeca, Toerisme Leisure & Marketing, Handel en Vormgeving.

Onderwijstijd

De school voldoet aan de wettelijke normen die gesteld worden aan de onderwijstijd. Voor het vmbo geldt een wettelijke verplichte onderwijstijd van 3700 uur. Onderwijstijd wordt gemeten over de gehele schoolloopbaan van een leerling in plaats van per schooljaar. De school heeft beleidsruimte ten aanzien van de invulling, spreiding en planning van onderwijstijd. Hiermee wordt de maximale ruimte voor het leveren van maatwerk aan leerlingen mogelijk gemaakt. Aan het eind van leerjaar 4 moet een leerling minimaal 3700 uur onderwijstijd hebben ontvangen. De onderwijstijd en onderwijsplannen worden gewaarborgd door de centrale dienst Kwaliteitszorg/Interne controle in samenspraak met de school.

Burgerschapsonderwijs

Burgerschapscompetenties hebben betrekking op het vermogen om in de maatschappij te participeren als actief burger en daarbij zelfstandig en verantwoord te handelen. Binnen ons onderwijs wordt hier in alle leerwegen ruim aandacht aan besteed. Zo worden in de lessen mens & maatschappij maatschappelijke ontwikkelingen thematisch aan de orde gesteld. Leerlingen krijgen daardoor inzicht in de wijze waarop onze maatschappij functioneert en hoe dat zo gegroeid is. Bij het vak maatschappijleer wordt meer ingegaan op politiek, weerbaarheid, uitwassen in de maatschappij en hoe daarmee om te gaan, democratische waarden en ontwikkelingen in de maatschappij.

Bij mens & natuur komen zaken aan de orde zoals puberteit, seksualiteit, maar ook alcohol- en drugsgebruik, roken en de lichamelijke en psychische gevolgen daarvan. Tevens is er aandacht voor het zelfstandig voor jezelf zorgen qua voeding, hygiëne en omgaan met geld.

Als onderdeel van de mentorlessen wordt gewerkt aan de sociale vaardigheden van de leerlingen in de omgang met elkaar en met volwassenen. Daarnaast wordt in de praktijklessen veel aandacht besteed aan de beroepshouding. Voor de dienstverlenende beroepen zijn de omgang met andere mensen en dienstbaarheid belangrijke thema's. Maar ook competenties als leidinggeven, samenwerken, aansturen en delegeren komen aan de orde.

Begeleiding, ondersteuning en veiligheid

De mentor speelt een cruciale rol in de leerlingbegeleiding binnen onze school. Hij is de spil en het eerste aanspreekpunt. De mentor bepaalt in eerste instantie het traject van de ondersteuning/begeleiding en onderhoudt de contacten met begeleiders en ouders. Daarbij zetten we sterk in op preventieve ondersteuning die niet alleen door de mentor maar zeker ook door de verschillende vakdocenten wordt verzorgd. Dit noemen wij de reguliere ondersteuning en omvat begeleiding bij leerachterstanden op het gebied van taal en/of rekenen, waaronder ook dyslexie en dyscalculie, hulp bij plannen en structureren van schoolwerk, leren leren, sociale weerbaarheid etcetera. Om de reguliere ondersteuning te monitoren wordt iedere leerling intensief gevolgd via het leerling- volgsysteem van Magister. Daarin worden de resultaten, absentie, de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte en interventies gevolgd. Ouders en leerling hebben inzage in delen hiervan. Onderwijsresultaten worden iedere zes weken geïnventariseerd en geëvalueerd en besproken samen met het sociaalemotioneel functioneren van de leerling. Per leerling vindt een inventarisatie van gedrag, inzet, motivatie en competenties plaats. De mentor maakt hiervan een overzicht en dit wordt met de leerlingencoördinator, het schoolmanagement van de leerweg en de lesgevende docenten besproken. Wanneer reguliere ondersteuning niet voldoende blijkt, kan de mentor het Ondersteuningsadviesteam (OAT) vragen om inzet van aanvullende ondersteuning. Het doel van aanvullende ondersteuning is altijd om leerlingen handvatten aan te reiken, waarmee zij het zelf kunnen, waarna ze weer terugstromen naar de reguliere ondersteuning. Binnen de aanvullende ondersteuning is er ruimte voor intensieve begeleiding door een remedial teacher, een leerlingcoach,



externe begeleiding, leerlinggerichte trainingen op het gebied van sociale vaardigheden, faalangstreductie en het omgaan met examenvrees, gesprekken met een schoolpsycholoog of tijdelijke plaatsing in de Interne Ondersteunings Voorziening (IOV). Voor leerlingen die gebruikmaken van aanvullende ondersteuning wordt in overleg tussen ouders, leerling, in- en externe begeleiders en de mentor een OntwikkelPerspectiefPlan (OPP) opgesteld. Hierin is het doel en de vorm van de ingezette begeleiding opgenomen. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld, verlengd wanneer de doelen nog niet zijn gehaald, en afgesloten wanneer de doelen zijn behaald. De reguliere en aanvullende ondersteuning zijn weergegeven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) met de daarbij behorende ondersteuningskaart.

De Rooi Pannen neemt preventieve en curatieve maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan elke vorm van pesten, racisme, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld. Om de veiligheid en het schoolondersteuningsprofiel te waarborgen beschikt De Rooi Pannen over een schoolveiligheidsplan, een pestprotocol, een dyslexie- en dyscalculieprotocol, en een taal- en rekenbeleid. Deze documenten staan op onze website of op scholenopdekaart. Om het beleid te coördineren, werken we daarin samen met verschillende disciplines; de ondersteuningscoördinator, leerling coördinatoren, orthopedagoog, vertrouwenspersoon en de pestcoördinator. Op grond van de besprekingen van begeleiding, ondersteuning en veiligheid vindt jaarlijks een analyse plaats en wordt zo nodig het beleid en/of de werkwijze gehandhaafd of bijgesteld.



7. Kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgsysteem van De Rooi Pannen is een instrument om kritisch naar de ontwikkeling van ons onderwijs te (blijven) kijken, om daarover in gesprek te gaan en om te onderzoeken waar verbetering, vernieuwing mogelijk is. Daarin leggen we de lat hoog voor onszelf. Op vaste momenten en op verschillende niveaus verzamelen we op onze scholen informatie over de kwaliteit van ons onderwijs. We duiden die informatie, trekken conclusies over waar we staan en hoe we ons ontwikkelen. Van daaruit maken we plannen, bepalen/ herzien we onze richting en ondernemen actie. Het strategisch meerjarenbeleidsplan van De Rooi Pannen vormt het vertrekpunt in die PDCA-cyclus. Het plan maakt duidelijk waar we ons de komende jaren gezamenlijk voor inzetten en geeft kaders voor de doorvertaling op locatieniveau.

Visie op kwaliteitszorg

Als school vinden wij professionalisering erg belangrijk omdat dit direct effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Samen kijken we jaarlijks naar de behoeften en van medewerkers en noodzakelijkheden in de professionele ontwikkeling van de school. Vervolgens wordt scholingen gepland. Iedereen binnen de school krijgt de ruimte voor professionalisering. Vaak zijn intercollegiale consultaties, persoonlijke leerdoelen en ontwikkelgesprekken leidend voor de professionalisering. Dit gebeurt wel altijd in overleg met de directe leidinggevende.

Ons kwaliteitszorgsysteem is een instrument om kritisch naar onszelf te (blijven) kijken. Ook al hebben we de basis op orde: we leggen de lat hoog voor onszelf. De kwaliteitsindicatoren, die zijn ondergebracht in een factsheet, kenmerken zich door diepgang, met kengetallen per school en per leerweg, om er in de onderwijsteams mee aan de slag te kunnen.

Kwaliteitszorg bij De Rooi Pannen is een samenspel tussen de centrale dienst Kwaliteitszorg/Interne controle, de school en onderwijsteams, omdat we de kwaliteitszorg dicht bij het onderwijs georganiseerd willen hebben. De centrale dienst Kwaliteitszorg/Interne controle faciliteert de scholen door het beschikbaar stellen van gemeenschappelijke formats en het beheren en archiveren van alle onderwijsdocumenten.

Stelstel van kwaliteitszorg

De Rooi Pannen verzorgt kwalitatief goed (beroeps)onderwijs. Het is van belang dat om deze kwaliteit ten minste te behouden en waar mogelijk te verbeteren. Daarbij worden scholen in toenemende mate gevraagd om zich via objectieve metingen te verantwoorden. Om deze twee doelen, het behoud en verbetering van de kwaliteit en het objectief verantwoorden daarvan, te bereiken beschikt De Rooi Pannen onder andere over een integraal systeem voor cyclische kwaliteitszorg.

Bij de uitvoering worden de onderwijskaders vo van de Inspectie voor het Onderwijs betrokken. Om volledig 'in control' te zijn kiest De Rooi Pannen voor een drieslag. Het bestuur houdt zicht op de hele organisatie, het management van de school houdt zicht en grip op de processen en risico's binnen de school en de adjunct-directeur kent de risico's binnen de individuele leerweg en handelt daarnaar. Hiervoor zijn bij de verschillende aspecten concrete doelen geformuleerd.

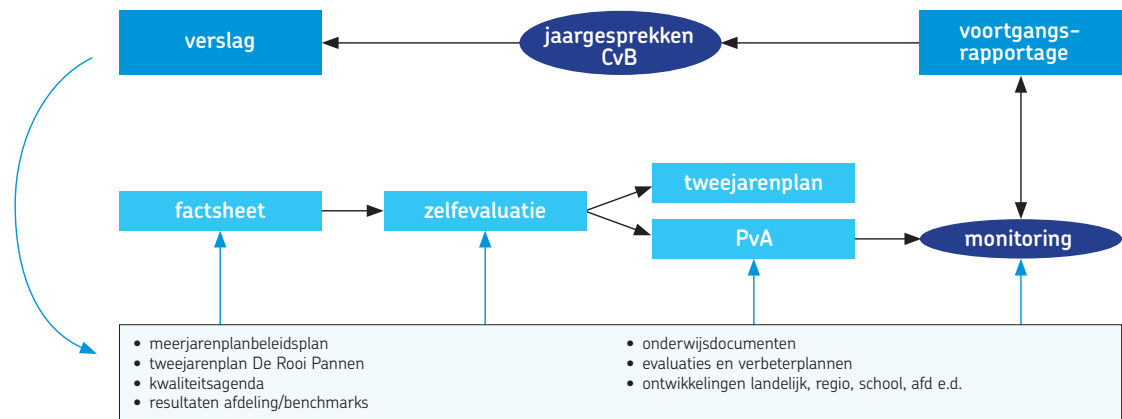
De Rooi Pannen hanteert voor het kwaliteitszorgsysteem de plan-do-check-act-cyclus die gebaseerd is op de pijlers van De Rooi Pannen en de kwaliteitsgebieden en standaarden van de onderzoekskaders vo van de Inspectie van het Onderwijs. De kwaliteitszorgcyclus is een tweejarencyclus, waarbij in de even jaren resultaten worden verzameld en in de oneven jaren de metingen, evaluaties en nieuwe plannen worden gemaakt. Deze tweejarencyclus verwerken wij ook in ons schoolplan.

Op basis van factsheets op schoolniveau met hierin de meest relevante resultaten en documenten zoals het meerjarenbeleidsplan, het Tweejaarsplan De Rooi Pannen, swot's, onderwijsresultaten, benchmarks, audits en andere bronnen maken de vo scholen tweemaal een zelfevaluatie.

Vervolgens stelt de school de ambities voor vier jaar en de speerpunten voor de komende twee jaar vast, die worden vastgelegd in het tweejarenplan en/of schoolplan van de school. Daarnaast wordt het plan van aanpak gemaakt, waarin de uitkomsten van de zelfevaluatie en input vanuit andere plannen worden vertaald naar smart-geformuleerde doelen. Periodiek wordt verantwoording afgelegd bij het College van Bestuur.

Het kwaliteitszorgsysteem wordt iedere twee jaar geëvalueerd en daar waar nodig verfijnd.

Figuur: kwaliteitszorgcyclus De Rooi Pannen



Plan & Do

Dit schoolplan is het centrale beleidsdocument voor het vmbo Eindhoven. Dit document wordt één keer per vier jaar opgesteld en jaarlijks bijgesteld. Het bevat visie-uitspraken op het gebied van onderwijs, organisatie en personeel en geeft daarmee richting aan het proces van onderwijs-, organisatie- en personeelsontwikkeling op onze school.

Elke twee jaar stellen wij aan de hand van het schoolplan een plan van aanpak op. Het plan van aanpak dat binnen De Rooi Pannen wordt gebruikt kent een vaste opbouw. Het bevat de doelen die we de betreffende twee jaar willen bereiken. Deze doelen worden belegd bij eigenaren. Dit kunnen teams, secties, het MT, portefeuillehouders of individuele functionarissen zijn. In het plan van aanpak staat vermeld aan welke schoolbrede projecten gewerkt wordt. De schoolbrede projecten stimuleren dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen. Tevens komen deze schoolbrede projecten voort uit het meerjarenbeleidsplan dat vanuit De Rooi Pannen wordt opgesteld.

Het plan van aanpak is voor teams en secties een belangrijke informatiebron voor het opstellen van een eigen teamplan en vakwerkplan.

Instrument	Periode
Schoolplan	eens per jaar bijstellen
Plan van aanpak	juni/juli
Teamplan en vakwerkplannen	augustus/september



Check & Act

Op alle niveaus binnen de school wordt op gezette tijden kritisch gekeken of de uitvoering van werkzaamheden nog steeds aansluit bij de verwachtingen die we hebben uitgesproken in dit schoolplan:

- We hebben onze onderwijsvisie vertaald in een onderwijsinrichting en de aanpak van het leerlingbegeleidingsproces.
- We hebben uitspraken gedaan over de wijze waarop we willen samenwerken.
- We hebben ambities op het gebied van personeelsinzet en personeelsontwikkeling geformuleerd.
- We hebben speerpunten benoemd.

Deze verwachtingen vormen het toetsingskader waaraan de eigen werkpraktijk kan worden gespiegeld. Dit spiegelen gebeurt in teams, secties, werkgroepen, projectgroepen, MT etc. Het gebeurt op gezette tijden en volgens een vast ritme: waarnemen (wat zien we, horen we, merken we), beoordelen (wat zijn successen en waar wijkt de praktijk af van wat we met elkaar hebben afgesproken) en ingrijpen (acties formuleren voor nu en later). Voor deze gesprekken maken we gebruik van een format voor zelfevaluatie. De zelfevaluaties die door teams en secties worden uitgevoerd, vormen de input voor de zelfevaluatie van het MT.

Als deze manier van werken gemeengoed is op onze school, kunnen we spreken van een kwaliteitscultuur. Daarnaast zijn we ervan overtuigd dat het goed voeren van deze gesprekken gaat bijdragen aan de versterking van onze cultuur. Het zal namelijk veel van onze samenwerking vragen (luisteren naar elkaar, onderbouwen van meningen, oordeel uitstellen, samen besluiten nemen, feedback geven, houden aan afspraken, etc.).

In dit proces van continue verbetering maken we gebruik van indicatoren. Dit zijn indicatoren die voor ons een 'signaalfunctie' hebben. Ze maken inzichtelijk waar we als school voor staan, op welke fronten successen worden geboekt en waar mogelijk problemen (gaan) ontstaan. De factsheet die binnen De Rooi Pannen wordt gebruikt, hebben we als school aangevuld met indicatoren die in het licht van onze ambities van waarde zijn.

Het kan gaan om vragen uit leerlingenquêtes en ouderenquêtes, specifieke vragen uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek of de teammonitor. Er is hiervoor een eigen vmbó-'dashboard'.

Scores op indicatoren worden nooit op zichzelf beoordeeld. De scores zijn niet bedoeld om af te rekenen. Scores worden altijd in samenhang met een kwalitatieve analyse besproken in een verklarend gesprek. Het gaat niet om goed/slecht. Scores op indicatoren moeten een aanleiding zijn om met elkaar het gesprek te voeren over (dieperliggende) verklaringen en een katalysator zijn voor het proces van continue verbetering binnen de school.

We zijn in dialoog met ouders, leerlingen en collega's over verwachtingen, tevredenheid en wensen ten aanzien van invulling van ons onderwijs, personeelsbeleid en het Nationaal Programma Onderwijs. Hiervoor is er samenspraak met de ouderwerkgroep en het klassenvertegenwoordigersoverleg.

Instrument	Periode
Factsheet en schoolspecifieke dashboard	februari
Zelfevaluaties team/secties	gedurende het jaar
Zelfevaluatie MT	juni

8. Strategisch personeelsbeleid

De Rooi Pannen is één organisatie en dus ook één werkgever met één integraal personeelsbeleid. Om optimaal praktijkgericht en eigentijds onderwijs te verzorgen, zijn binnen De Rooi Pannen onderwijskundige flexibiliteit en een onderzoekende, lerende houding bij alle medewerkers essentieel. De organisatie faciliteert een lerende organisatie en biedt veel ruimte voor professionele ontwikkeling. De volledige inrichting en de uitvoering van het onderwijs vindt plaats in elke school en de onderwijsteams die daarin actief zijn. Het bestuur van De Rooi Pannen stimuleert onderlinge kennisdeling en uitwisseling tussen medewerkers. Ook door kennis, ervaringen en inzichten uit te wisselen met bedrijven, ouders, (potentiële en oud-) leerlingen/studenten, toeleverend en afnemend onderwijs) wordt binnen De Rooi Pannen het onderwijs vormgegeven en continu gewerkt aan verbetering.

Visie op personeelsbeleid

Het verzorgen van vmbo onderwijs in al haar vormen en op alle niveaus is mensenwerk en vraagt van alle medewerkers een grote persoonlijke inzet. Daarom beschouwt De Rooi Pannen haar personeel als belangrijkste 'kapitaal' van de organisatie.

Wij werken vanuit onze kernwaarden/ons DNA, wat betekent dat we ons in ons werk bewust zijn van het feit dat De Rooi Pannen kwalitatief hoogstaand onderwijs wil verzorgen, waarin de basis op orde is en waarin op een professionele manier en met respect voor elkaar aan dat onderwijs gewerkt wordt.

We beseffen dat we een voorbeeldfunctie hebben als het gaat om de normen en waarden die in ons onderwijs zo'n belangrijke plaats innemen. Naar buiten toe hebben we een ambassadeursfunctie in het uitdragen van (het eigene van) het De Rooi Pannen-onderwijs.

We dragen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onze eigen werkzaamheden, maar leveren ook een essentiële bijdrage aan de prestaties van ons (onderwijs)team en onze scholen. We beschouwen De Rooi Pannen als één werkgever en we hebben De Rooi Pannen breed één personeelsbeleid. Beloning en overige arbeidsvoorwaarden zijn conform cao, waarbij de inpassing centraal, transparant en objectief gebeurt. De Rooi Pannen streeft ernaar de in het verleden tot stand gekomen gunstige verhouding LB/LC voor docenten te behouden. De Rooi Pannen als geheel en onderwijsteams organiseren met regelmaat personeelsactiviteiten als blijk van waardering voor getoonde inzet en om de goede professionele en persoonlijke werkverhoudingen en de sfeer binnen het team te bevorderen.

Elk personeelslid heeft één leidinggevende, bij wie hij voor al zijn vragen terecht kan. Met die leidinggevende wordt invulling gegeven aan het dagelijks werk. Naast deze 'dagelijkse' aandacht besteden we structureel aandacht aan het werken bij De Rooi Pannen zoals beschreven in de gesprekkencyclus.

Eindhoven Vmbo heeft drie adjunct-directeuren. De adjunct-directeur heeft een opdracht op het gebied van personeelsmanagement. Hij/zij is de leidinggevende van een team van docenten en onderwijsassistenten. De adjunct-directeur en docent werken samen en waken samen over de huidige en toekomstige inzetbaarheid van de docent. Dit vergt een open en goed gesprek tussen adjunct-directeur en docent waar aandacht is voor wederzijdse belangen en ambities. De adjunct-directeur vervult ook een belangrijke rol in de ontwikkeling van de teams, secties en professionele leergemeenschappen (werkgroepen). De adjunct-directeur stuurt op de ontwikkeling van een onderzoekende en lerende houding van collega's binnen teams en secties en van bijpassende vaardigheden zoals onderzoek doen, reflecteren, dialoog voeren, feedback geven, etc.

Onderdeel van de gesprekken is de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en het up-to-date houden van de kennis van de medewerker. Als er voor het functioneren van de persoon of het team mogelijkheden liggen daaraan te werken door scholing, training, studiedagen of anderszins, geeft De Rooi Pannen daaraan uitdrukkelijk de ruimte. De Rooi Pannen wil voor haar medewerkers maximale doorgroeimogelijkheden creëren. Daarom kiezen we er nadrukkelijk voor bij de invulling van vacatures interne mensen kansen te bieden.



Personeelsleden van De Rooi Pannen zijn bekend met toeleverend -, collega- en afnemend onderwijs, ook in het kader van aspecten als de 'warme overdracht'. Zij spelen een actieve rol in de werving en voorlichting tijdens de jaarlijkse open dagen en informatiedagen en tijdens het bezoek aan of de ontvangst van toeleverende scholen. In het praktijkgericht onderwijs vormen de projecten, de interne en de externe praktijk essentiële onderdelen van opleidingen van De Rooi Pannen. Deze praktijk is sterk verankerd in de opleidingen en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het onderwijs/ opleidingsteam. Personeelsleden hebben een actieve rol in de begeleiding van leerlingen tijdens projecten, stages en buitenschoolse praktijkvorming en nemen deel aan bedrijfsstages, bedrijfsworkshops etc.

Personeelsinzet

In de onderwijsteams worden de docenten ingezet op basis van de bevoegdheid voor het vak dat ze geven. Soms geeft een docent een aantal uren buiten de eigen bevoegdheid om 'resturen' in de urenverdeling binnen het team in te vullen. In alle teams worden naast docenten ook onderwijsassistenten ingezet ter ondersteuning bij praktijklessen.

Formatiebeleid

Het formatiebeleid is opgenomen in het geïntegreerd jaardocument van De Rooi Pannen. De totale formatie voor het onderwijs en onderwijsondersteunend personeel bij de school Eindhoven Vmbo (inclusief de directie) is 62,20 Fte (1 aug 2022). Vrouwelijke medewerkers zijn binnen alle geledingen redelijk evenredig vertegenwoordigd. Activiteiten om te voldoen aan de Wet Voortgezet Onderwijs, artikel 32d (evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding) zijn bij de school Eindhoven Vmbo niet aan de orde. Er is geen ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directie.

Verwachtingen personeel

Om de ambities in dit schoolplan te verwezenlijken, is de rol van het personeel daarin essentieel. Er zijn verwachtingen naar al het personeel maar ook andersom mag het personeel het nodige van de organisatie verwachten. Zo wordt van alle personeelsleden betrokkenheid bij de leerlingen, bij hun team en bij de school verwacht. Onderwijs moet worden gemaakt, gegeven en ontwikkeld door ons allen. Wij zijn ervan overtuigd dat dit slechts kan gebeuren wanneer alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op dit gebied zo laag mogelijk in de organisatie zijn belegd en veelal door docenten worden uitgevoerd. Wij vinden dat de docent een vakman is op zijn eigen gebied, maar ook in het samenwerken en integreren van zijn vak in zowel de theorie- als de praktijk binnen de school. Er wordt actief samenwerking gezocht met andere collega's, vakgroepen en vakken. Bij bijzondere activiteiten wordt er zonder meer vanuit gegaan dat alle personeelsleden aanwezig zijn om aan de leerlingen hun betrokkenheid te tonen. Collega's spreken elkaar direct aan en helpen elkaar als er zaken dreigen mis te lopen of als betrokkenheid bij een collega (vrijwel) ontbreekt. We streven ernaar dat elke docent in vast dienstverband een mentor is voor een klas.

Van het onderwijzend personeel wordt daarnaast verwacht dat zij

- in staat zijn tot goed klassenmanagement;
- in staat zijn om leerlingen op maat te bedienen met lesstof, begeleiding en toetsing;
- in staat zijn om te werken aan de basiscondities voor een effectieve leerhouding;
- het onderwijs verzorgen in een uitdagende en veilige leeromgeving;
- verantwoordelijkheid nemen binnen school;
- reflectief zijn op de eigen werkpraktijk en continu op zoek gaan naar verbeteringen;
- samenwerken in teamverband;
- in staat zijn om leerlingen te begeleiden in coaching.

De adjunct-directeur bespreekt jaarlijks bij het ambitiegesprek of aan deze verwachtingen kan worden voldaan. In het ambitiegesprek wordt de nadruk gelegd op persoonlijke ontwikkeling. Van docenten wordt verwacht dat zij zelf initiatieven nemen voor scholing op vak inhoud. Deze initiatieven komen terug in het ambitiegesprek. Er wordt scholing aangeboden op individueel- team- of schoolniveau op het gebied van pedagogisch, didactisch, coaching, mentorschap en passend onderwijs. Door het faciliteren, organiseren en begeleiden van motiverende, actieve, betekenisvolle leerprocessen wordt het pedagogisch didactisch handelen van de docent ontwikkeld. Ondersteuning wordt aangeboden vanuit de adjunct-directeuren, de leerlingen begeleiders, ambulante begeleiders en het team interne coaching, zodat de docent altijd eigentijds onderwijs kan verzorgen en zich daarin gesteund voelt.

Van docenten wordt betrokkenheid bij de leerlingen verwacht, door aanwezig te zijn bij voor leerlingen of voor het team belangrijke activiteiten. De teamleden zijn ook medeverantwoordelijk voor een aanspreekcultuur die professioneel werken bevordert. Daar waar bij individuele personeelsleden de betrokkenheid achterblijft of aanspreken door collega's niet de gewenste effecten heeft, zal de adjunct directeur deze collega in een gesprek duidelijk maken wat er van hem/haar verwacht wordt.

Focus op leren van elkaar van collega's en van leerlingen

Binnen de school is een aantal docenten deskundig en actief in het ondersteunen van docenten. We noemen dit de 'interne coaching'. Deze interne coaches zorgen voor de opvang en het wegwijs maken van nieuwe docenten, het leren van elkaar door lesbezoeken en nabesprekingen en het organiseren van bijeenkomsten over bijvoorbeeld de basisondersteuning en alles wat daarbij komt kijken. Het uitwisselen van en leren van ervaringen zijn een belangrijke component.

De docenten doen lesbezoeken en bereiden samen lessen voor. Vanzelfsprekend worden deze activiteiten geëvalueerd. Het gebruiken van verschillende leerstrategieën, motiverende werkvormen en vakoverstijgende activiteiten en het afstemmen van de lessen op de individuele behoefte van de leerlingen, zijn hierbij belangrijke onderwerpen van gesprek. Er wordt gewerkt met een lesobservatieformulier.

Onze leerlingen hebben op verschillende manieren invloed op het personeelsbeleid. Er is een actieve leerlingenraad of klassenvertegenwoordigersoverleg. Regelmatig vindt er overleg plaats met de schoolleiding over allerlei zaken die geagendeerd worden vanuit zowel de schoolleiding als de leerlingen. Er wordt gevraagd naar het functioneren van docenten en het klimaat in de klas. In de tevredenheidsonderzoeken zijn er vragen over het mentorschap, het klimaat in de klas en over de inhoud van een vak. Deze resultaten worden besproken met de docenten. De ambitie is om leerlingen nog meer dan nu het geval is te betrekken bij het reilen en zeilen van de school, omdat tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen aangeven dat op dit punt verbetering gewenst is. Het is onze ambitie om een gesprekkencyclus in te zetten waarbij gebruik wordt gemaakt van een 360 graden feedback.

Strategische personeelsvraagstukken

We streven naar een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid. Dit betekent dat we de ontwikkeling van personeel willen verbinden aan de onderwijsambities. We richten ons daarbij op strategische personeelsvraagstukken. Dit zijn de wezenlijke schoolbrede uitdagingen op personeelsvlak die we aanpakken om de onderwijsambities continu te verbeteren en te optimaliseren. We werken continu aan:

- differentiëren in klassituaties;
- omgaan met ingewikkelde leer- en gedragsproblematiek van leerlingen;
- werken met methode-onafhankelijk lesmateriaal dat aansluit op de belevingswereld en beroepspraktijk;
- invulling geven aan een coachende rol richting leerlingen waarbij zowel docenten als mentoren werken met een evaluatie.

Sponsorbeleid

De Rooi Pannen maakt geen gebruik van sponsorgelden. De bijdragen die De Rooi Pannen ontvangt beperkt zich tot de op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. De beleidslijn van De Rooi Pannen voor de acceptatie van dergelijke gelden is dat sponsoring het onderwijsproces niet mag beïnvloeden en de belangen van leerlingen niet mag schaden.

We verzorgen kosteloos onderwijs om ervoor te zorgen dat onderwijs bereikbaar is voor iedere gemotiveerde jongere, ongeacht zijn sociaaleconomische achtergrond.

Deel 4

Belangrijke onderleggers



Belangrijke onderleggers

- Meerjarenbeleidsplan De Rooi Pannen
- Jaarverslag De Rooi Pannen
- Tweejarenplan 2023-2025 Eindhoven Vmbo
- Veiligheidsvragenlijst
- Schoolveiligheidsplan



**DE ROOI
PANNEN**

EINDHOVEN
VMBO