



Schoolplan 2023-2027

Status	Concept
Versie	0.8
Datum	19-09-2023
Auteur	R. Versteeg
Betrokkenen Werkgroep Schoolplan	

Aanpassingen

0.8	Aangevuld met opmerking Judith
0.7	Aangevuld met ontbrekende zaken
0.6	Feedback Kirstin
0.5	Feedback verwerkt MT
0.4	Feedback Karima/Jeltje verwerkt
0.3	Feedback Fjodor (taal technisch) verwerkt
0.2	Feedback Karima verwerkt
0.0	

INHOUD

INLEIDING.....	4
Doel schoolplan.....	4
Samenhang in het schoolplan.....	4
Totstandkoming	5
Samenhang met andere documenten	5
Vaststelling.....	5
1 . DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL.	6
1.1 Onze missie	6
1.2 Onze visie.....	7
1.3 Onze kernwaarden.....	7
1.4 SWOT-analyse	8
1.5 Strategische keuzes	9
1.6 Doelen voor schoolplanperiode 2023-2027	10
2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID	12
2.1 Inleiding	12

2.2	Het onderwijs.....	12
2.2.1	Ononderbroken ontwikkeling	12
2.2.2	Brede ontwikkeling .	13
2.2.3	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)	14
2.2.4	Routes en doorstroom ..	14
2.2.5	Tweetalig onderwijs (70)	14
2.2.6	Gemengde leerweg (GL)	14
2.2.7	Zes rollen van de docent	14
2.2.8	Praktijk .	15
2.3	Pedagogisch didactisch klimaat & schoolklimaat	15
2.4	Veiligheid	16
2.5	Burgerschapsonderwijs	17
2.6	Taalachterstanden.....	18
2.7	Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.....	18
3	PERSONEELSBELEID.....	19
3.1	Inleiding.....	19
3.2	Werkdrukvermindering.....	19
3.3	Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid.....	20
3.3.1	Taakbeleid.....	20

3.3.2	Formatie.....	21
3.3.3	iPTO (Integrale Personeel Tellingen Onderwijs).....	21
3.3.4	Onderhouden bekwaamheden medewerkers en professionalisering.....	22
3.3.5	Functiemix.....	23
3.3.6	Prognose meerjaren formatie... ..	24
3.3.7	Opleiden in school (OPLIS):.....	25
3.3.8	Inductieprogramma.....	26
4	KWALITEITSZORG. 27	
4.1	Inleiding.....	27
4.2	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg.....	27
4.2.1	Het kwaliteitszorgstelsel.....	27
4.2.2	Professionaliteit	28
4.2.3	De inrichting van onze kwaliteitszorg.....	28
4.2.4	Planmatig Werken.....	30
4.2.5	Transparantie.....	30
5	PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING.....	32
5.1	Activiteitenplanning voorbeeld, moet nog aangevuld worden.....	32
5.2	Evaluatie	33
BIJLAGEN.		
	1
	Bijlage 1, Handboek pedagogisch didactisch klimaat.....	1
	Bijlage	2,
	Veiligheidsbeleid.....	2

Bijlage 3, Ondersteuningsoverzicht Hubertus & Berkhoff.....	3
2023-2027	2
Bijlage 4, Taakomschrijvingen ,.....	1
Bijlage 5, Organigram	0

INLEIDING

In deze inleiding kunt u lezen wat het doel is van het schoolplan en hoe het schoolplan tot stand is gekomen.

DOEL SCHOOLPLAN

Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dit vorm zullen geven. In dit beleidsdocument geven we aan welke keuzes we voor de schoolplanperiode 2023-2027 op onze school hebben gemaakt.

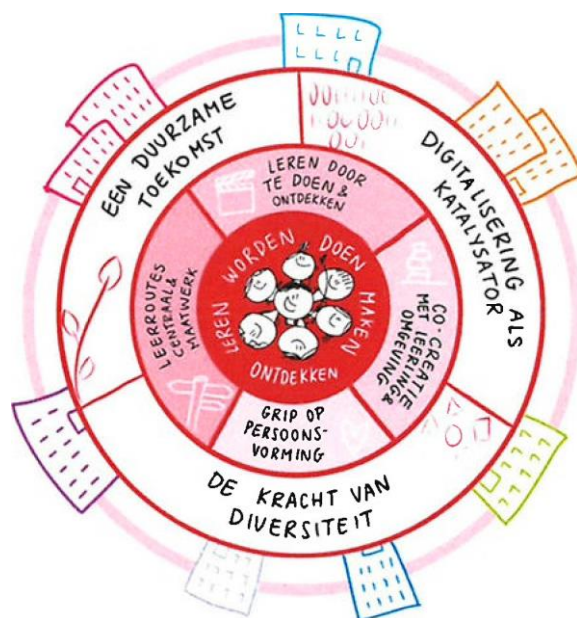
Het plan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleid van ons bestuur dat beschreven is in het VOvA koersplan 2023-2027.

Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken in het onderwijs en de omgevingsfactoren die van invloed zijn op het functioneren van onze school.

SAMENHANG IN HET SCHOOLPLAN

VOvA Strategische Koers 2023 t/m 2027 - Doen, maken, ontdekken, leren en worden

In 2022 hebben we als VOvA gezamenlijk een proces doorlopen om te komen tot een strategische koers, de leidende strategie voor onze scholen van 2023 tot en met 2027. De Strategische Koers geeft net als een kompas richting. In ons geval richting aan de ontwikkeling van onze scholen om gezamenlijk sterker en wijzer te worden, zodat we zoveel mogelijk positieve impact op leerlingen kunnen realiseren in de context van de huidige maatschappij. Het is een kader met de nodige ruimte waar binnen onze scholen hun eigen focus, vorm en tempo kunnen kiezen passend bij hun unieke identiteit. In dit schoolplan is te lezen welke keuzes de school maakt met de strategische koers in de hand.



TOTSTANDKOMING

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Nadat het team is uitgenodigd om deel te nemen aan de werkgroep schoolplan, is er een werkgroep samengesteld, bestaande uit twaalf teamleden. Tijdens verschillende teambijeenkomsten zijn de wensen van het team aan bod gekomen. Daarmee heeft het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen. Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maken welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op verschillende beleidsterreinen. In paragraaf 1.5 kunt u lezen van welke gegevens gebruik is gemaakt. De (SWOT)analyse van deze gegevens heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde doelen. Deze doelen worden in paragraaf 1.7 uiteengezet. De komende schoolplanperiode zullen dit onze speerpunten zijn.

SAMENHANG MET ANDERE DOCUMENTEN

Naast dit schoolplan zijn er nog meer beleidsdocumenten aanwezig in de school die onze ambities en kwaliteitseisen weergeven. Dit zijn:

- het handboek Pedagogisch Didactisch Klimaat (PDK)
- het verzameldocument taakomschrijvingen
- het Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- het taalbeleidsplan
- Het schoolveiligheidsplan

Deze documenten moeten worden gezien als onderdeel van dit schoolplan.

VASTSTELLING

Op 26 september 2023 heeft de MR ingestemd het dit schoolplan.

Vaststelling door directieleden VOVA, Kirstin van Loon en Christiane Estourgie en schooldirecteur Ruud Versteeg op <datum>.




Kirstin van Loon



Christiane Estourgie



Ruud Versteeg



MR
D. Smit
R. Versteeg

1. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL

1.1 ONZE MISSIE

Gezamenlijke missie VOvA — Wat willen we bereiken?

Jongeren opleiden en stimuleren om zelfbewust, veerkrachtig en wendbaar een duurzame toekomst tegemoet te gaan in vervolgonderwijs, werk en maatschappij.

Aanvullend daarop en in lijn met deze missie heeft Hubertus & Berkhoff een missie geformuleerd waarmee wij recht doen aan de bijzonderheden van ons oudenwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.

Missie Hubertus & Berkhoff — Wat willen we bereiken?

"De Culinaire Vakschool, waar iedereen gezien wordt."

De Hubertus & Berkhoff is de culinaire onderwijsinstelling voor voorbereidend middelbaar beroepsopleiding in Amsterdam. De school is onderdeel van een maatschappij waarin mensen samenleven, werken en groeien. Onze leerlingen worden in staat gesteld om te doen, te maken, te ontdekken, te leren én te worden. We bieden leerlingen de mogelijkheden aan om continu het beste uit zichzelf naar boven te halen.

De Culinaire Vakschool:

Door gedurende de schoolloopbaan continu aandacht te besteden aan de vaardigheden die deze beroepsprofielen (koken, bediening, bakken en recreatie) verlangen, streeft de culinaire vakschool ernaar betekenisvol onderwijs aan te bieden waar de leerlingen trots zijn op behaalde resultaten. Een belangrijk onderdeel is de verbinding met het bedrijfsleven.

De Hubertus & Berkhoff heeft twee les-restaurants, vier keukens, drie bakkerijen en een Grand Café. In de restaurants serveren wij dagelijks een lunch en driemaal in de week een diner. Verder hebben twee bakkerijlokalen waar dagelijks heerlijke producten worden gemaakt en die verkocht worden in ons Grand Café. In ons Grand Café verkopen wij de producten die door ons leerlingen zijn gemaakt. Zowel de brood, patisserieproducten en de traiteur maaltijden.

Op de Hubertus & Berkhoff hebben we speciale topklassen, waarbij het bedrijfsleven zeer betrokken wordt bij het onderwijs. In de keukens hebben we de top kook klas, in de bediening de top gastheer/vrouw klas en in de bakkerij de top patisserie klas. Elke maand wordt er een masterclass gegeven door een topper uit het bedrijfsleven. Een enorme inspirerende en motiverende omgeving voor onze leerlingen. Verder doen wij jaarlijks mee aan de regionale en landelijke wedstrijden koken en serveren. Tweemaal per jaar organiseren wij workshops voor stakeholders (ouders, buurtbewoners en andere geïnteresseerden) Dit om de betrokkenheid met onze school te vergroten.

We leren onze leerlingen niet alleen praktische vaardigheden op onze school, maar ook normen en waarden, respect voor elkaar en jezelf presenteren aan klanten en gasten.

De school waar iedereen leert:

Binnen Hubertus & Berkhoff leren en groeien de leerlingen en docenten samen in een alsmaar veranderende samenleving. Leerlingen halen het beste uit zichzelf en uit elkaar om zo hun weg te vinden naar een vervolgonderwijs. Docenten bewaken het leerproces, houden rekening met de verschillen tussen leerlingen en blijven hun pedagogisch en didactisch handelen ontwikkelen.

De school waarin jij je thuis voelt:

Onderwijs en leren is pas mogelijk wanneer men elkaar met respect behandelt, wanneer er aandacht is voor elkaar en men zich prettig voelt. Binnen Hubertus & Berkhoff zijn leerlingen, ouders/verzorgers, docenten en het ondersteunend personeel betrokken, om te zorgen voor een positief en veilig schoolklimaat voor iedereen.

1.2 ONZE VISIE

Visie VOvA — Hoe ziet onze toekomst eruit?

We bieden leerlingen goed onderwijs waarin ontdekken centraal staat. Onderwijs dat gericht is op maatwerk in de scholen, tussen de scholen en met onze partners. Daardoor kunnen leerlingen hun eigen leerroute vormgeven. Onze leerlingen worden in staat gesteld om te doen, maken, ontdekken leren en worden. We bieden leerlingen de optimale omstandigheden om continu het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Aanvullend daarop heeft Hubertus & Berkhoff een visie geformuleerd waarmee wij recht doen aan ons unieke karakter; de bijzonderheden van ons onderwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.

Visie Hubertus & Berkhoff — Hoe ziet onze toekomst eruit?

Wij zijn ervan overtuigd dat iedereen zijn eigen bestemming kan bepalen en zelf vorm wil geven aan zijn toekomst door iedereen verantwoordelijkheid te geven en leren regie te pakken.

Ons onderwijs biedt kans op een goede duurzame toekomst. Dit doen we door de leerlingen kundig, zelfbewust, veerkrachtig en wendbaar te maken, zodat ze voldoende kennis en vaardigheden hebben om succesvol deel te nemen aan het vervolgonderwijs, het arbeidsleven en hun rol in de maatschappij.

1.3 ONZE KERNWAARDEN

We vinden gedeelde waarden voor de individuele scholen essentieel. Tegelijkertijd hechten we ook veel belang aan het unieke karakter van iedere school. Dat unieke karakter maakt hen relevant voor de diverse doelgroepen binnen de diverse onderwijstypen. Daarom heeft iedere school gestapelde kernwaarden. De fundamentele kernwaarden van alle VOvA-scholen zijn gelijk aan elkaar. Boven op het fundament dat we delen, liggen enkele waarden die de school kenmerken.

Met de gedeelde VOvA-kernwaarden laten we zien wat ons karakter is en hoe wij met dingen omgaan. Ze vormen het fundament vanuit waar wij handelen.

Wij zijn:

- Nieuwsgierig: we hebben lef en durven naast te dromen ook te doen. Onze nieuwsgierigheid maakt dat we dagelijks ontdekken.
- Zelfbewust: we weten wat we kunnen en zijn ons bewust van onze invloed op leerlingen en collega's. We tonen eigenaarschap en blijven ons ontwikkelen.
- Positief: we creëren met elkaar een fijne leer- en werkomgeving waarin we kansen zien. Dat stralen we uit en daar handelen we naar.
- Sociaal: iedereen doet mee. We zijn makkelijk in omgang en iedereen voelt zich gezien. – Omgevingsbewust: we kijken om ons heen en houden de context van de maatschappij in het oog, de toekomst is ons uitgangspunt.

Hubertus & Berkhoff heeft de volgende kernwaarden geformuleerd:

- Betrouwbaar: we komen onze afspraken na, onderwijzen dit en verwachten dat ook van anderen.
- Aandacht: we hebben aandacht voor elkaar en zien elkaar.
- Prettig: we creëren met elkaar een fijne leer- en werkomgeving waarin iedereen zich prettig en veilig voelt.
- Ambitie: we kijken naar onze omgeving en we halen het beste uit onszelf en anderen. We houden de context van de maatschappij in het oog, de toekomst is ons uitgangspunt.

1.4 SWOT-ANALYSE

Uit de externe en interne analyse zijn verscheidene aandachtspunten en eigenschappen van onze school naar voren gekomen. Nadat deze zijn verzameld, zijn deze geordend naar sterktes/zwaktes/kansen en/of bedreigingen en is van elke categorie vastgesteld wat de belangrijkste items zijn. Deze belangrijkste items zijn summier uiteengezet in onderstaande confrontatiematrix.

Strengths Weaknesses Opportunity's Threats		
	Sterk punt (door ogen van.....)	Zwak punt (door ogen van)
Interne analyse van de organisatie en het personeel	Vakschool met een sterk imago binnen de sector. Aanbod uitdagend vakonderwijs (vakwedstrijden, Topkookklas, patisserieklas, workshops, à la carte koken) Breed onderwijsaanbod, basis t/m gemengde leerweg en TTO Kleine klassen Goede onderwijsresultaten Veel kwaliteit en betrokkenheid binnen het team Zorgstructuur, er wordt veel geïnvesteerd in het ondersteuningsaanbod Professionalisering: 6 rollen leerlijn voor het gehele team Goede bereikbaarheid, Station RAI, Noord-Zuidlijn	Handelingsverlegenheid bij docenten na corona rond schoolklimaat en veiligheid Planmatigheid, borging en evaluatie (PDCA) Pedagogische ondersteuning aan (nieuwe) docenten Minder aandacht voor de gemeenschappelijke visie Gebouw heeft weinig flexibele ruimtes. Differentiatie in de lessen Visie op burgerschapsonderwijs
	Kansen voor de school	Bedreigingen voor de school
Externe analyse van ontwikkelingen in de omgeving	Trajectvoorziening, betere samenwerking VO-VSO Maatwerk leveren; maatdiploma binnen diverse scholen van het VOvA Schooloverstijgende projecten Samenwerking en begeleiding doorstroom mbo Vakmanschapsroute Werkaanbod beroepsgroep horeca Goede zichtbaarheid van de school	Adviezen steeds hoger Dalend leerlingaantal vo NPO-gelden stoppen Druk op mentale gezondheid is gigantisch toegenomen Toegenomen 'ik bepaal/ik haal verhaal' cultuur GGD/OKT steeds minder zichtbaar op school Lerarentekort/openstaande vacatures, bij sommige secties jaarlijks wisselingen Ontwikkelingen rondom lwoo- gelden Grote leerachterstanden van leerlingen en basisvaardigheden die verslechteren Gasprijzen Sociale media: pesten VOB

Strategische acties kunnen voortkomen uit een combinatie van sterke/zwakke punten met kansen/bedreigingen.

Met een sterke inspelen op een kans (door te groeien of door uit te buiten).

- Vakschool met een sterk imago binnen de sector à Samenwerking en begeleiding doorstroom mbo
- Breed onderwijsaanbod, basis t/m gemengde leerweg en TTO + Maatwerk leveren; maaddiploma binnen diverse scholen van het VOvA
- Zorgstructuur, er wordt veel geïnvesteerd in het ondersteuningsaanbod -è Trajectvoorziening, betere samenwerking VO-VSO
- Goede bereikbaarheid, Station RAI, Noord-Zuidlijn Goede zichtbaarheid van de school • Marktpositie -Y Gezien de ontwikkelingen in het PO, verminderde uitstroom en minder basis kader adviezen, moeten wij hierover gaan nadenken.
- Vakschool met een sterk imago binnen de sector Werkaanbod beroepsgroep horeca

Met een sterke inspelen op een bedreiging (door te verdedigen of door te concurreren).

- Zorgstructuur, er wordt veel geïnvesteerd in het ondersteuningsaanbod -Y Alles gerelateerd aan zorg
- Kleine klassen Grote leerachterstanden van leerlingen en basisvaardigheden die verslechteren

Met een zwak punt inspelen op een kans (door te verbeteren of door de zwaktes om te buigen naar sterktes).

- Differentiatie in de lessen Maatwerk leveren; maaddiploma binnen diverse scholen van het VOvA
- Visie op burgerschapsonderwijs -Y School overstijgende projecten. Werkaanbod beroepsgroep horeca

Met een zwak punt inspelen op een bedreiging (door het te vermijden of terug te trekken, of door samenwerking te zoeken met sterke concurrenten).

- Handelingsverlegenheid bij docenten na corona rond schoolklimaat en veiligheid → Toegenomen 'ik bepaal/ik haal verhaal' cultuur, Druk op mentale gezondheid is gigantisch toegenomen
- Minder aandacht voor de gemeenschappelijke visie Lerarentekort/openstaande vacatures, bij sommige secties jaarlijks wisselingen
- Differentiatie in de lessen Grote leerachterstanden van leerlingen en basisvaardigheden die verslechteren
- Handelingsverlegenheid bij docenten na corona rond schoolklimaat en veiligheid Sociale media: pesten

1.5 STRATEGISCHE KEUZES

Naar aanleiding van de SWOT zijn er onderwerpen gekozen waar wij ons de komende jaren op willen richten. Deze onderwerpen zijn:

- Maatwerk
- Planmatig werken

- Professionalisering
- Inductie/begeleiden docenten
- Aantrekken docenten
- Toekomstgericht onderwijs
- Pedagogisch didactisch klimaat

In de volgende paragraaf zijn de onderwerpen uitgewerkt in doelen.

1.6 DOELEN VOOR SCHOOLPLANPERIODE 2023-2027

De doelen waar Hubertus & Berkhoff de komende jaren mee aan de slag gaat.

1. Elke leerling wordt in staat gesteld om vakken gedurende zijn schoolcarrière op een hoger niveau af te ronden.

Leerlingen die cognitief sterker zijn in een bepaald vak krijgen de mogelijkheid om vakken af te ronden op verschillende niveaus waardoor een leerling het maximale uit zichzelf kan halen. Om dit te bereiken is het mogelijk noodzakelijk dat wij met collega-scholen een intensieve samenwerking aangaan.

2. Er wordt planmatig gewerkt aan de hand van de PDCA-cyclus bij alle projecten, binnen en buiten de school.

Door schoolbreed en in al onze activiteiten met de PDCA-cyclus te werken, willen wij bereiken dat planmatigheid verbetert en structureel geborgd, geëvalueerd en bijgesteld wordt.

3. Medewerkers benutten hun beschikbare budget voor professionalisering (persoonlijk ontwikkel budget).

Vanuit de school worden er collectieve bijeenkomsten georganiseerd ten behoeve van professionalisering. Deze collectieve bijeenkomsten worden gekozen aan de hand van noodzaak vanuit het team of vastgesteld vanuit beleid.

Vanuit de cao is er jaarlijks een persoonlijk ontwikkelbudget beschikbaar voor alle medewerkers. De teamleiders stimuleren medewerkers om actief in te zetten op professionalisering.

4. De school ontwikkelt effectieve strategieën om docenten aan te trekken en te behouden.

Er is een docentencoach beschikbaar die nieuwe collega's begeleid middels persoonlijke coaching en een inductieprogramma. Daarnaast begeleidt de docentencoach ook bestaande collega's die een hulpvraag hebben.

Het doel is om effectieve strategieën te ontwikkelen om docenten aan te trekken en te behouden voor onze school. Dit omvat het identificeren van aantrekkelijke elementen van het werken op de school, het verbeteren van wervings- en selectieprocessen en het implementeren van retentie-initiatieven.

Nog onbevoegde docenten binden aan de school:

Door het toenemende lerarentekort is het steeds lastiger om docenten te werven voor openstaande vacatures.

Talentvolle hbo-studenten krijgen daarom op de Hubertus & Berkhoff de kans om naast hun stage een aantal uren betaald les te geven. De studenten worden hierin intensief begeleid door de interne lerarenopleiders. De eerste periode geven zij samen met een ervaren docent les, waarna de docent langzaam wordt "losgelaten", totdat deze alleen voor de klas kan staan.

Hierna wordt de student-docent meer op afstand begeleid, maar evaluaties en lesbezoeken blijven permanent onderdeel van de begeleiding.

5. De school biedt toekomstgericht onderwijs op het gebied van duurzaamheid, digitalisering en diversiteit, toetst dit elk jaar en ontwikkelt door aan de hand van de evaluatie en toetsing.

Digitalisering

We investeren in het toetsen van leerlingen en medewerkers om de digitale hulpmiddelen optimaal te benutten door aan leerlingen in de onderbouw lessen ICT en voor de medewerkers workshops aan te bieden. Na deze lessen en workshops kunnen zij adequaat omgaan met de meest gebruikte digitale middelen binnen en buiten de school.

Daarnaast leren wij onze leerlingen hoe ga je om met digitale content, waarbij men kan denken aan fake news, omgaan met social media en internet.

Duurzaamheid

Op het gebied van duurzaamheid streven we ernaar dat iedereen bewust omgaat met grondstoffen en materialen tijdens en buiten de lessen, zodat het verbruik van deze grondstoffen en materialen zichtbaar afneemt in de komende 2 jaar.

Hierbij kan gedacht worden aan de restanten van de bak- en kooklessen, het gebruik van bakpapier en plastic verpakkingen.

Diversiteit

Onze leerlingen komen in aanraking met aanverwante vervolgopleidingen die van meerwaarde zijn voor een soepele en succesvolle doorstroom, door voorlichting en samenwerking met de betrokken vervolgopleidingen te organiseren en creëren.

We zijn een school die vakspecifiek onderwijs geeft aan alle leerlingen. Onze leerlingen bepalen echter tijdens hun schoolcarrière ook dat zij in een andere richting willen uitstromen. Ook voor deze leerlingen zullen wij zorgdragen voor een soepele en succesvolle doorstroom.

6. Medewerkers werken volgens het handboek Pedagogisch Didactisch Klimaat.

Dit handboek heeft als doel meer duidelijkheid, structuur maar ook handelingssuggesties te geven. Elk schooljaar worden diverse bijeenkomsten georganiseerd in het kader van een aan dit handboek gerelateerd thema. Deze bijeenkomsten worden zoveel mogelijk georganiseerd door leden van het team zelf die uit ervaring spreken of onderzoek hebben gedaan en hierover met het team in gesprek gaan.

In dit handboek zijn de belangrijkste richtlijnen en afspraken ten aanzien van het pedagogischdidactisch klimaat verzameld. Wij blijven volop in ontwikkeling, daarom moet dit handboek worden gezien als een groeidocument dat gedurende het schooljaar uitgebreid kan worden. De meest recente versie is altijd te vinden op de Teams pagina van onze school.

2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

2.1 INLEIDING

Onze gezamenlijke strategische koers 2023-2027 omvat vier onderwijskundige pijlers.

- Leerroutes centraal & maatwerk
- Leren door te doen en ontdekken
- Grip op persoonsvorming
- Co-creatie met de leerling en de omgeving.

De gezamenlijke strategische koers omvat de pijler leerroutes centraal & maatwerk. Vanuit deze pijler willen wij een start maken met het onderzoeken van de mogelijkheid om een diploma op maat aan te bieden, Hierbij krijgen onze leerlingen de mogelijkheid om een vak op een hoger niveau af te sluiten en op deze manier hun talenten volledig te benutten.

Onze school biedt vakspecifiek onderwijs waar leren door te doen en ontdekken centraal staat, gericht op het profiel Horeca, Bakken en Recreatie. Daarnaast bieden we in de onderbouw ICT-lessen aan waar wij de leerlingen mediawijs willen maken, zodat zij de wereld op een veilige manier kunnen ontdekken.

Onze leerlingen zijn actief in ons restaurant en Grand Café waar wij dagelijks mensen uit de buurt ontvangen en bedienen. Tevens bieden we in het Grand Café een traiteurafdeling aan waar de gemaakte producten worden verkocht. Hierdoor wordt het verspillen van grondstoffen en materialen tot een minimum beperkt.

We hebben een leerlingenraad die wordt geraadpleegd voor zaken die namens leerlingen belangrijk worden geacht. Deze zaken worden dan voorgelegd aan de schoolleiding, die kijkt welke ideeën wel of niet geïmplementeerd kunnen worden. De leerlingenraad wordt ook om advies gevraagd met betrekking tot mogelijke besluiten die effect hebben op de leerlingen.

2.2 HET ONDERWIJS

In deze paragraaf worden de uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs beschreven.

2.2.1 Ononderbroken ontwikkeling

Basiskwaliteit

Het aanbod dat de school biedt, sluit aan bij het niveau van de leerlingen en kan gedurende de schoolloopbaan verdiept en verbreed worden, zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.

Toelichting wettelijke eisen

Een voorwaarde voor een ononderbroken voortgang in ontwikkeling van leerlingen is dat de school de inhoud aanbiedt in een logische opbouw, opklimmend in niveaus op een wijze die past bij de leeftijd van de leerlingen. Het schoolplan dient de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor de uitgangspunten, doelstellingen en inhoud te bevatten. Daaronder vallen de doelen van het onderwijs en de opbouw van het aanbod.

Voor een ononderbroken ontwikkeling gelden de volgende voorwaarden:

- Er is sprake van een klimaat dat leren mogelijk maakt.
- De uitleg is helder.

- De les verloopt gestructureerd.
- Het niveau sluit aan bij de leerling én past bij het te halen eindniveau.

Doorlopende leerlijn

Elke sectie bereidt (binnen het eigen vakgebied) de leerlingen voor op een succesvolle afsluiting van de schoolloopbaan. Er is een beeld van de leerling zoals die binnen komt en er is een beeld van het gewenste uitstroomprofiel.

Aan het einde van het tweede leerjaar vindt de determinatie plaats. Er wordt aan elke leerling een advies gegeven over het te volgen niveau in leerjaar drie. Dit kan zijn de basisberoepsgerichte-, de kaderberoepsgerichte- of de gemengde leerweg.

Binnen de verschillende vaksecties worden afspraken gemaakt met betrekking tot de kennis en vaardigheden waarover de leerling moet beschikken (in elke fase) en hoe dit vorm krijgt in bijvoorbeeld het lesprogramma, de toetsen en de determinatie. Het is hierbij van groot belang dat elk lid van de sectie betrokken is bij de totstandkoming van de afgesproken leerlijn en op de hoogte is van zijn/haar rol daarbinnen.

Regelmatig evalueren en bijstellen van de afspraken is noodzakelijk. Binnen de secties worden afspraken gemaakt over wie de afspraken vastlegt, maar ook over het bijeenkomen om deze afspraken te evalueren en eventueel bij te stellen. Ook hier zal gewerkt worden volgens de PDCA-cyclus.

2.2.2 Brede ontwikkeling

Naast het verwerven van kennis, vaardigheden en het ontwikkelen van een beroepshouding, dient ons onderwijs meer doelen. Wij willen dat onze leerlingen sociale burgers worden, die actief deelnemen en een constructieve bijdrage leveren aan de samenleving. Wij zijn een vakschool waarbij gastvrijheid en verzorging belangrijke thema's zijn. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat de leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor hun keuzes. Dit gebeurt in alle interacties met de leerlingen, maar in het bijzonder wordt hier tijdens de mentorlessen aandacht aan besteed. Op het moment van schrijven wordt er gewerkt aan een doorlopende leerlijn voor de mentorlessen. Met deze leerlijn willen wij per leerjaar gericht werken aan de persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van onze leerlingen en de kwaliteit van de mentorlessen verbeteren. Hieronder worden diverse thema's van de brede ontwikkeling die op onze school bestaan toegelicht.

Rookvrije school

Wij zijn een rookvrije school. Dat betekent dat in en voor het gebouw niet mag worden gerookt. We werken nauw samen met de GGD en de schoolarts. Binnen het eerste leerjaar doet Hubertus & Berkhoff mee met de Smokefree Challenge van de GGD.

Gezonde kantine

We hebben sinds schooljaar 2016-2017 het vignet Gezonde Schoolkantine. Dat houdt onder meer in dat we meer dan 80% gezonde artikelen aanbieden en de keuze geboden wordt om gezond te eten te vergemakkelijken. In beide kantines zijn waterpunten voor de leerlingen geplaatst.

Maatschappelijke stage

In klas 2 gaan alle leerlingen op een maatschappelijke stage. Deze stage is gericht op het verwerven van vaardigheden ten behoeve van het functioneren in de maatschappij en vindt plaats bij een non-profitorganisatie.

2.2.3 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

De leerlingen krijgen in leerjaar 1 en 2, 1 lesuur LOB in de week, onderwezen door een specifiek daarvoor opgeleide docent. Vanaf dit moment beginnen de leerlingen met het vullen van hun portfolio. Dit portfolio bestaat uit opdrachten die zijn gemaakt in het kader van de LOB-lessen, maar ook met vakoverstijgende opdrachten zoals bij het vak Nederlands en het vak economie. Het portfolio

nemen ze de rest van hun schoolloopbaan elk leerjaar mee om verder te vullen. In leerjaar 1 en 2 wordt gestart met het ontwikkelen van bewustwording van de eigen talenten en vaardigheden, de begeleiding naar een weloverwogen keuze voor een richting en uiteindelijk vervolgopleiding.

Vanaf leerjaar 3 draait LOB om de vragen: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik? In het laatste leerjaar heeft de decaan een belangrijke taak. Deze geeft de leerlingen inzicht in hun interesses en vaardigheden/competenties in relatie tot wat nodig is voor de mbo-opleiding van hun keuze. Leerlingen kunnen ook begeleid worden wanneer zij het moeilijk vinden om een keuze te maken. In leerjaar vier komen alle voorgaande jaren samen; het portfolio is hiervan het eindproduct.

2.2.4 Routes en doorstroom

De vaste routes vanuit het vmbo naar het mbo zijn voor onze leerlingen als volgt. Een leerling die een vmbo-b diploma haalt, kan doorstromen naar mbo-niveau 2 en onder voorwaarden naar mbo-niveau 3. Een leerling die een vmbo-k diploma haalt, kan doorstromen naar niveau 3 en onder voorwaarden naar niveau 4. Een leerling die een GL-diploma haalt, kan doorstromen naar mbo-niveau 4 en havo. Dat laatste alleen wanneer in alle vakken het examen voldoende is afgerond. Elk jaar vindt er tussen onze school en de mbo-opleidingen waarvoor onze leerlingen hebben gekozen, een warme overdracht plaats. Wij volgen onze leerlingen ook gedurende het eerste jaar op het mbo. Door de warme overdracht zijn de lijnen kort en kunnen we in het geval zich problemen voordoen, snel samenwerken met onze collega's op het mbo. Wij hebben naast een decaan ook een doorstroomcoördinator aangesteld om dit overstapproces zo soepel mogelijk te laten verlopen. De doorstroomcoördinator is de spil tussen onze school en het mbo, gezamenlijk gaan wij kijken naar nieuwe mogelijkheden en het opzetten van nieuwe initiatieven ten gunste van onze leerlingen.

2.2.5 Tweetalig onderwijs (TTO)

Met een kaderadvies is het voor leerlingen ook mogelijk om de tweetalige vmbo-opleiding (TTO) te volgen. Bij een aantal vakken is de voertaal Engels en de nadruk ligt dan op een goede spreek- en luistervaardigheid. De leerlingen in de tweetalige klassen worden begeleid door een native English speaker en door een vaste groep docenten die hiervoor scholing heeft gehad. Spelenderwijs leren de TTO-leerlingen om te gaan met gasten, gids te zijn voor toeristen, en hun tweetalige weg te vinden in alle aangeboden vakken. Alle TTO-leerlingen doen het gewone Nederlandse eindexamen en krijgen daarnaast voor Engels een extra certificaat, het Anglia-certificaat. In de bovenbouw wordt het Angliaexamen afgenomen. Dit internationale examen wordt vanuit Engeland gecoördineerd. Het betreft hier een examen grammatica (in de 3e klas) en een mondeling examen (in de 4e klas).

2.2.6 Gemengde leerweg (GL)

Sinds 2018 bieden we ook de gemengde leerweg aan. Dit is een programma met theorievakken op mavo -niveau en praktijkvakken. De gemengde leerweg is een van de vijf leerwegen in het Nederlandse vmbo. Het verschil tussen vmbo theoretisch en vmbo gemengde leerweg is dat bij de gemengde leerweg, leerlingen over het algemeen één Algemeen Vormend Onderwijs (AVO) vak minder volgen dan bij de theoretische leerweg. In plaats daarvan krijgen ze vier uur beroepsgericht onderwijs. Hubertus & Berkhoff heeft als profiel Horeca, Bakken en Recreatie (HBR). Voor de gemengde leerweg bieden wij de mogelijkheid om in het vierde jaar af te sluiten met een Anglia examen. Er is gekozen om de volgende avo-vakken in de bovenbouw van de gemengde leerweg aan te bieden: Duits, Engels, wiskunde, economie, Nederlands en Lichamelijke Opvoeding 2.

2.2.7 Zes rollen van de docent

De school werkt volgens de zes rollen van de docent. Het merendeel van de docenten zijn geschoold volgens deze methode en geeft de docent de nieuwste kennis over de overzichtelijke leerlijn van de leraar. De zes rollen van de leraar zijn gebaseerd op de meest actuele, wetenschappelijke inzichten over hoe leerlingen tot leren komen. Deze methode zorgt voor uniformiteit, rust, duidelijkheid en structuur. Nieuwe docenten worden geschoold tijdens een cursus over de zes rollen van de docent. Bestaande docenten blijven met elkaar in gesprek over dit onderwerp tijdens bijeenkomsten over het pedagogisch didactisch klimaat.

2.2.8 Praktijk

De school zet vanaf de onderbouw hoog in op praktijklessen om te waarborgen dat de leerlingen met meer dan voldoende kennis en vaardigheden door kunnen stromen naar een vervolgopleiding binnen het vakgebied HBR. De lessen worden aangeboden door opgeleide docenten die tevens praktijkervaring hebben binnen de horeca en bakkerij. Dit zorgt voor een realistische overdracht van kennis en een goed beeld op het uitstroomprofiel. De school biedt een lessituatie die aansluit bij de beroepspraktijk, een voorbeeld hiervan is het à la carte restaurant waar gasten van buitenaf kunnen lunchen en dineren.

Tevens bieden wij een topklas programma aan, voor zowel koken, de bediening en de bakkerij. Tijdens deze topklas lessen, die buiten het reguliere lesprogramma vallen, maken onze leerlingen kennis met vakspecialisten uit het bedrijfsleven.

Jaarlijks doen wij mee met de regionale —en landelijke vakwedstrijden koken en serveren. De ambitie is dat wij bij de landelijke top 3 horen.

2.3 PEDAGOGISCH DIDACTISCH KLIMAAT & SCHOOLKLIMAAT

In onze koers beschrijven wij hoe ontwikkeling staat of valt met motivatie. Om motivatie te bevorderen, schenken wij de komende jaren bij alles wat wij doen nog meer aandacht aan autonomie, verbondenheid en competentie. Ook geloven wij als school in de kracht van doen en ontdekken. We zoeken daarom de ruimte om meer toepassingsgericht te leren in betekenisvolle contexten. Omdat orde, veiligheid en een goede sfeer randvoorwaarden zijn om aan leren toe te komen, bevorderen wij dit ook de komende jaren weer volop door te zorgen voor meer duidelijkheid en structuur in de school. Om deze reden hebben wij in november 2015 de werkgroep pedagogisch didactisch klimaat (PDK) opgericht. Deze werkgroep heeft een handboek geschreven (zie bijlage 1) waarin de visie op het schoolklimaat staat beschreven, maar ook alle afspraken, verschillende verantwoordelijkheden en hoe te handelen.

Momenteel jaagt de kwaliteitszorgmedewerker, samen met de directeur, de ontwikkeling van het pedagogisch didactisch klimaat aan in de school. De wens is om in schooljaar 2023-2024 een nieuwe werkgroep PDK te vormen met daarin medewerkers van de onderbouw, bovenbouw en praktijk eventueel aangevuld met verschillende docenten die zich per thema aanmelden. De werkgroep zal dan ook meerdere keren per jaar bijeenkomsten organiseren waarbij verschillende relevante thema's aan bod komen.

Bij VOvA zijn we ons bewust van de persoonsvormende invloed en effecten die wij hebben en we zien persoonsvorming als een belangrijk aspect van onze opdracht. Daarom leren wij op de Hubertus en Berkhoff onze leerlingen om goede en persoonlijke keuzes te maken en regie te nemen op hun eigen leerproces en persoonlijkheidsontwikkeling. Daarom bieden wij vanaf het eerste leerjaar alle leerlingen lessen in LOB en Rots en Water. Deze training biedt de leerlingen handvatten hoe om te gaan met hun eigen emoties en eventuele handelingsverlegenheid in stressvolle situaties. En zeer zeker ook hoe om te gaan met elkaar en elkaars verschillen. Dit heeft als gewenst resultaat dat de leerling dan invloed heeft op het eigen leerproces, de leerling durft aan te geven wat hij nodig heeft en durft aan te geven wat hem belemmert. Momenteel zijn we aan het onderzoeken of we ook nog via een andere methode, de Vreedzame school, schoolbreed kunnen inzetten op het ontwikkelen van burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling.

2.4 VEILIGHEID

De visie van de school bij het veiligheidsbeleid

De visie van Hubertus & Berkhoff is: onderwijs en leren is pas mogelijk wanneer men elkaar met respect behandelt, wanneer er aandacht is voor elkaar en men zich prettig voelt. Binnen Hubertus & Berkhoff zijn leerlingen, ouders/verzorgers, docenten en het ondersteunend personeel betrokken om te zorgen voor een positief en veilig schoolklimaat voor iedereen. Volgend schooljaar zal er een onderzoek worden gedaan naar de schoolcultuur op de Hubertus & Berkhoff en/of deze nog aansluit bij de huidige maatschappelijke ontwikkeling.

We bieden een gestructureerde leeromgeving waarin de leerling zich veilig voelt. Er zijn afspraken ten aanzien van schoolregels en gedragsregels. Deze staan omschreven in:

- Het veiligheidsprotocol
- Het gedragsprotocol
- Het veiligheidsbeleid (zie bijlage 2)
- De gouden schoolregels
- De klassenregels • De schoolgids

Indien de regels niet worden nageleefd, zal school dit direct met de betrokkenen bespreken, afspraken maken en eventueel passende maatregelen nemen.

Er is één veiligheidscoördinator (VC) op school; deze onderhoudt contact met de betrokken netwerkpartners. De VC beheert de registratie van de incidenten.

Er is tevens een anti-pestcoördinator op school; is er om leerlingen te ondersteunen als er wordt gepest en om docenten en mentoren te ondersteunen bij door hen (mogelijk) uitvoerbare onderdelen van het veiligheidsbeleid. Daarnaast is er een vertrouwenspersoon voor leerlingen en ouders.

Alle personeelsleden en leerling-mediators dragen actief bij aan een rustige, veilige leeromgeving, zowel binnen als buiten het gebouw. Ook zijn er opgeleide bhv'ers aanwezig die worden aangestuurd door een Hoofd BHV.

Mediators zijn leerlingen die worden ingezet als extra ondersteuning voor kleine geschillen tussen leerlingen onderling of tussen leerling en docent. Deze mediators krijgen een mediatorcursus, waarbij zij oefenen met gesprekstechnieken en leren hoe zij onpartijdig kunnen optreden.

Bij herhaling van incidenten zal door de zorgcoördinator in overleg met de mentor gekeken worden of er extra zorgen zijn waarop interventie plaats moet vinden. Bijvoorbeeld door inzet van ouder kind adviseur (OKA), bespreking in het intern zorg advies team (ZAT) of extern ZAT.

De school hanteert de volgende schoolregels die betrekking hebben op een veilig schoolklimaat:

- Ik accepteer de ander en discrimineer niet; • Ik scheld niet en doe niet mee aan uitlachen of roddelen; • Ik blijf van anderen en van de spullen van een ander af;
- Als iemand mij hindert, vraag ik haar of hem daarmee te stoppen; • Als dat niet helpt, vraag ik een docent om hulp.

Sociale veiligheid en monitoring

Per 1 augustus 2015 zijn schoolbesturen volgens de Wet veiligheid op school verantwoordelijk zorg te dragen voor de sociale veiligheid van leerlingen op al hun scholen.

De sociale veiligheid wordt gemonitord door jaarlijkse afname van een enquête waarbij het volgende gemeten wordt:

- De aantasting van de sociale en fysieke veiligheid.
- De ervaring van de sociale en fysieke veiligheid.
- Het welbevinden van de leerlingen.

Deze resultaten worden verwerkt in Vensters voor Verantwoording, die te bereiken is via www.scholenopdekaart.nl.

Eén keer per 2 jaar wordt er binnen de school een medewerkers-tevredenheidsonderzoek afgenomen. De resultaten vanuit dit onderzoek worden gebruikt om gedegen interventies te plegen op punten ter verbetering.

Het veiligheidsbeleid van school bevat richtlijnen wat te doen bij geconstateerd pestgedrag (curatief), alsmede activiteiten en voorwaarden om pestgedrag zoveel mogelijk te voorkomen (preventief). Voor het volledige veiligheidsbeleid verwijzen wij naar de bijlagen (zie bijlage 4).

2.5 BURGERSCHAPSONDERWIJS

Burgerschapsonderwijs gaat over de ontwikkeling van leerlingen tot democratische burgers. Zij krijgen daarvoor kennis en vaardigheden aangeboden, ze worden gestimuleerd eigen opvattingen te ontwikkelen en een democratische houding te vormen. De kern wordt gevormd door democratie en diversiteit, afgeleid van de wettelijke opdracht.

Bij burgerschapsonderwijs staan drie basiswaarden centraal die van belang zijn in de democratische, pluriforme samenleving: vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Ook leren de leerlingen over historische contexten waar de drie basiswaarden, maar ook democratie en de democratische rechtsstaat uit zijn voortgekomen.

Voor leerlingen is de school een oefenplaats voor democratie en het omgaan met diversiteit. Leerlingen leren hoe ze actief kunnen meedoen in een democratische cultuur. Ze leren over besluitvormingsprocessen en de invloed die zij hierop kunnen uitoefenen passend bij hun situatie en mogelijkheden.

Burgerschapsonderwijs daagt leerlingen ook uit om verbanden te leggen tussen hun eigen leefwerelden en grotere (mondiale) maatschappelijke vraagstukken. Het gaat om globalisering, duurzaamheid en technologie. Leerlingen leren kritisch na te denken en te reflecteren op complexe, vaak ethisch geladen vraagstukken. Door het ontdekken van mogelijkheden om zelf iets te doen aan deze vraagstukken ontwikkelen leerlingen een actieve houding. Zij leren in gesprek te gaan met anderen en elkaars standpunten te bevragen. Zo ontwikkelen zij hun eigen opvattingen.

Bij de start van schooljaar 2023-2024 gaan de teamleider bovenbouw en de docent LOB een nieuw burgerschapsplan schrijven. Dit moet een doorlopende leerlijn opleveren met leerdoelen met betrekking tot de onderwerpen/onderdelen die hieronder genoemd worden. Eind schooljaar 2023-2024 moet dit plan met de doorlopende leerlijn klaar zijn.

- Vrijheid en gelijkheid ● Macht en inspraak
- Democratische cultuur
- Identiteit

- Diversiteit
- Solidariteit
- Digitaal samenleven
- Duurzaamheid
- Globalisering
- Technologisch burgerschap

- Denk-en handelwijzen

2.6 TAALACHTERSTANDEN

Zowel in 2021 als in 2022 zien wij vanuit de 0-meting van leerjaar 1 op alle niveaus een achterstand op het gebied van Nederlands Begrijpend lezen en Nederlands Woordenschat. Zowel de leerlingen met basis/kader als GL scoren in deze twee jaren gemiddeld een niveau lager dan het niveau waarop zij instromen. De school wil deze achterstanden inhalen door middel van het volgende:

In leerjaar 1 t/m 3 wordt er elke les 15 minuten gelezen in een leesboek (stillezen) of in een gezamenlijk boek (hardop klassikaal). Ook worden er elke week twee woorden van de week vanuit de lijst schooltaalwoorden aangeboden en behandeld tijdens elke les. Deze woorden zijn in alle theorielokalen en in alle vrije ruimtes op de schermen zichtbaar. Er zijn workshops gevolgd door het team over taalgericht vakonderwijs (TVO) en hoe we de woorden van de week kunnen implementeren in onze lessen. Ook zijn er lees- en taaltrajecten in het tweede (Schrijvers in de klas) en derde jaar (Stap op de rode loper), naast ons huidige programma. In de onderbouw is er een extra uur steunles waar ze begeleiding krijgen in begrijpend lezen, door middel van Nieuwsbegrip. Alle lessen en projecten worden afgesloten met een toets om de leeropbrengsten goed in kaart te brengen.

Daarnaast heeft de school in schooljaar 2023/2024 en 2024/2025 beschikking tot een subsidie waarmee langdurige interventies o.a. op het gebied van taalvaardigheid kan worden opgezet.

2.7 LEERLINGEN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Iedere leerling heeft recht op passende zorg en extra ondersteuning in de schoolloopbaan. Het onderwijs sluit aan bij de capaciteiten, behoeften en de leerstijlen van de leerling. Wij hebben een aanzienlijk aantal leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften op onze school. De zorg sluit aan bij de loopbaanbegeleiding en persoonlijke ondersteuningsbehoeften, zowel waar het gaat om keuzebegeleiding, als om ondersteuning bij leerachterstanden en bij sociaal-emotionele en medische problemen. Elke medewerker van de school heeft een aandeel in de algemene zorg en begeleiding van de leerlingen. Een medewerker die eventuele problemen en/of opvallend gedrag signaleert, bespreekt dit met de mentor van de leerling. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de leerling, de ouders/verzorgers, docenten en andere medewerkers van de school. De zorgcoördinator is verantwoordelijk voor de inhoud en de organisatie van de gehele zorgstructuur binnen de school. Onder zorg verstaan we alle algemene maatregelen en acties die in de pedagogische en didactische aanpak genomen worden om de leerling in zijn schoolloopbaan te versterken. Daarnaast loopt de specifieke zorgroute voor leerlingen die extra aandacht nodig hebben met daarin de specialistische begeleiding die door de zorgaanbieders geboden wordt.

Hubertus & Berkhoff neemt deel aan het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen (SWV). Hierin zijn alle schoolbesturen van het Voortgezet-, en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) vertegenwoordigd. Ieder Samenwerkingsverband heeft een ondersteuningsplan. In dit plan geven de schoolbesturen aan welke keuzes er gemaakt zijn op onderstaande punten:

- organisatie van het Amsterdamse Samenwerkingsverband, niveau van de basisondersteuning.
- hoe een dekkend zorgaanbod geboden wordt voor de leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte.
- de toewijzing van middelen aan scholen en bovenschoolse voorzieningen.
- de procedures voor toelating voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en bovenschoolse voorzieningen.
- hoe er wordt samengewerkt met Jeugdzorg.

Afgesproken is dat iedere vo-school in Amsterdam een ondersteuningsoverzicht beschikbaar heeft. Het ondersteuningsoverzicht van de school is te vinden in bijlage 3.

Op dit moment loopt er een verkenning naar een trajectvoorziening op onze school. Ook zijn wij critical friends van het Media College Amsterdam geworden, inzake een leerwerktraject. Zesmaal per jaar denken wij mee over de invulling van het lesprogramma aldaar.

3 PERSONEELSBELEID

3.1 INLEIDING

Onderwijsgeevenden en onderwijsondersteunend personeel, al onze medewerkers, zijn in hun eigen rol en op hun eigen wijze van betekenis in het leven en de ontwikkeling van de leerlingen. Zij zetten samen de toon in klaslokalen en daarbuiten, als professional, als team, als school en als collectief.

Ongeacht verschillen in rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn de psychologische basisbehoeften van ieder mens hetzelfde waar het gaat om motivatie. Om bevlogen, betrokken en vitale teamleden te houden, hebben we aandacht voor autonomie, competentie en verbondenheid. We hebben daarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid, de medewerker neemt de regie, wij helpen daarbij. Bij VOvA werken we actief aan het bereiken van de hoogste vorm van taakvolwassenheid omdat dit past bij de beweging naar een lerende netwerkorganisatie. Onze leiders sluiten aan op de context, door individuen en teams te bieden wat zij nodig hebben voor hun volgende stap. Bij VOvA zijn we blijvend in ontwikkeling. We zorgen voor een cultuur van feedback en feedforward en ontwikkelen onszelf doorlopend.

Een belangrijk middel hierbij is het Goede Gesprek: De nieuwe HR-gesprekscyclus waarin tijdens gesprekken wordt stilgestaan bij de professionele ontwikkeling, prestaties, vitaliteit en werkplezier. Deze nieuwe methode sluit goed aan bij de kaders van onze koers. Elke VOvA-school heeft hiervoor de tools in handen om een eigen invulling te geven aan deze gesprekken. De medewerker vraagt zelf een Goed Gesprek aan. Minimaal één keer per jaar. Het gesprek is niet vrijblijvend, maar is wel vrij van opzet. Samen bepalen we de onderwerpen, de tijdsduur en hoe je afspraken vastlegt.

3.2 WERKDRUKVERMINDERING

Collectieve werkdrukmiddelen

In het Onderwijsakkoord is afgesproken dat er vanaf schooljaar 2022/2023 structureel 300 miljoen euro per jaar beschikbaar is voor de verlichting van werkdruk, te verdelen over alle scholen. In de CAO VO (hoofdstuk 8.6) zijn afspraken gemaakt over de besteding van dit bedrag:

- 150 miljoen euro is individueel te besteden
- 150 miljoen euro is collectief op school te besteden

Hier gaat het nu over het collectieve deel. Voor het individuele deel wordt er op VOvA directieniveau in samenspraak met de GMR een kaderstuk geschreven.

Het budget voor het collectieve deel wordt bepaald naar het aantal leerlingen van de school. In ons geval is dat € 40.000,— (40K) per jaar, op dit moment. Als het aantal leerlingen gaat dalen, wat de verwachting is, zal dit bedrag ook dalen. Voor het aankomende jaar hebben wij de beschikking over het budget van het lopende jaar en het aankomende jaar. Dus 80K totaal, is de verwachting.

Die ± 80K moet in het collectief een bestemming krijgen om de werkdruk te verlagen. Hiervoor is er een enquête gemaakt in samenspraak met de MR van onze school. Uit deze enquête blijkt dat er grote behoefte is aan een docentenruimte en uitbreiding en versterking van het mentorraat.

Voor het schooljaar 2023-2024 hebben wij het mentoraat verstevigd en wordt er een werkgroep geformeerd die samen met ZEMBER (binnenhuisarchitect) een programma van eisen gaat opstellen om, begin 2024, onze wintertuin te inrichten als docententuin.

Individuele werkdruk verlagende middelen

Het individuele budget werkdruk verlagende middelen is onderdeel van het taakbeleid. Er wordt een inventarisatie gemaakt van de taken die op onze school worden belegd en uitgevoerd. In het goede gesprek wordt het taakbeleid individueel besproken en daarbij ook de inzet van het individuele budget voor werkdrukvermindering. Dit wordt meegenomen in de gesprekcyclus startende het schooljaar 20232024. Dit kon dit schooljaar niet meer meegenomen worden in de urenverdeling.

De evaluatie van de individuele werkdrukmiddelen wordt meegenomen in de schooljaarplannen.

3.3 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Wij geloven in de meerwaarde van co-creatie met onze leerling en onze omgeving. Wij gaan onze leerlingenraad versterken en professionaliseren, zodat zij hun belangrijke rol bij de doorontwikkeling van ons personeelsbeleid goed kunnen vervullen. Dit doen wij door het continueren van de leerlingenraad. In schooljaar 2022-2023 is deze opgezet. Binnen de MR zijn er twee leerlingen die de leerling geleding vertegenwoordigen. Daarnaast is er in ditzelfde schooljaar een ouderraad gestart. In de MR zijn er twee ouders die de oudergeleding vertegenwoordigen.

Wij geloven in de kracht van diversiteit en ongelijkheidsmechanismen bannen we uit. Door verschillende perspectieven komen we tot nieuwe inzichten. Dat is voor iedereen van groot belang, voor onze leerlingen en onze collega's. We streven naar een goede weerspiegeling van onze maatschappij.

Bij VOvA geloven we in doorontwikkeling en leerroutes. Dit geldt zowel voor onze leerlingen als voor onszelf. Daarom benaderen we mobiliteit binnen en tussen scholen positief en stimuleren we dat. We zullen als VOvA-scholen samen optrekken en vacatures met aantrekkelijke loopbaanperspectieven, over de scholen heen, inzetten in de zoektocht naar mensen die passen bij onze gedeelde visie en waarden.

We realiseren ons dat we het lerarentekort niet volledig gaan oplossen en anders moeten kijken naar ons onderwijs en het aanbod van ons onderwijs. In aansluiting op de verkenning die is gedaan met de Amsterdamse schoolbesturen gaan we kansen benutten om bevoegde vakdocenten te ondersteunen. Bijvoorbeeld door ondersteuning van onderwijsassistenten waardoor meer leerlingen les kunnen krijgen zonder overvolle klassen te creëren. Daarnaast kunnen we de technische en digitale mogelijkheden onderzoeken om de beste uitleg, passend bij de leerling, beschikbaar te maken voor een zo groot mogelijke groep. We gaan content optimaal benutten.

Dit gaan we de komende jaren onderzoeken wat het beste bij onze school en de daarbij behorende doelgroep past.

3.3.1 Taakbeleid

Momenteel werken we op onze school met een vrij geregeld taakmodel. Vrij in de zin, dat personeelsleden geen persoonlijke taakbrief hebben waarin de urenverantwoording en taken staan beschreven en zijn geregeld. Het taakbeleid wordt ieder jaar met het team besproken; het team bepaalt dan welke vorm het taakbeleid krijgt. Dit betekent dat het taakbeleid voor de komende jaren niet vaststaat. In dit document gaan we er voor de duidelijkheid vanuit dat de school blijft werken met een vrij geregeld taakmodel. Het taakmodel is toegankelijk voor het personeel via de schoolwebsite.

Er zijn taakomschrijvingen gemaakt voor diverse taken die zijn belegd binnen onze school. Daarin staat omschreven welke verantwoordelijkheden vallen onder de diverse taken. Deze zijn samengebracht in het document taakomschrijving dat als een groeidocument beschouwd kan worden (zie bijlage 4). Het doel van dit document is het verschaffen van duidelijkheid ten aanzien van verantwoordelijkheden en taakgebieden binnen de organisatie. Kortgezegd: wie doet wat? In het schooljaar 2023-2024 zullen de taakomschrijvingen worden geëvalueerd en bijgesteld worden waar nodig.

3.3.2 Formatie

Op dit moment hebben we te maken met een daling van het leerlingaantal. Een aantal oorzaken zijn;

- Voor een deel demografisch bepaald.
- Het negatieve horeca imago na de coronaperiode.
- De nieuwigheid van de school is eraf.
- Het kansrijk adviseren van de basisscholen.

Zoals het er nu uitziet, zal de daling van het leerlingaantal geen directe gevolgen hebben voor personeel met een vaste aanstelling. Wel zien we dat met de invoering van de GL er een verschuiving in de verhouding praktijkdocenten en AVO-docenten plaats heeft gevonden. Mocht er aanleiding zijn om toch uit te gaan van veranderingen in de formatie, dan kan dit na de jaarlijkse evaluatie worden bijgesteld.

3.3.3 1 PTO (Integrale Personeel Tellingen Onderwijs)

In opdracht van het ministerie van OCW verstrekken wij aan de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) gegevens over het onderwijspersoneel. De beschikbaarheid van voldoende bevoegd personeel is belangrijk voor het onderwijs. De IPTO-metingen worden uitgevoerd door CentERdata.

In december 2022 hebben we een terugkoppeling ontvangen over het schooljaar 2021 in de vorm van een tabel met per onderwijstype en vak de bevoegdheden weergegeven. Dit overzicht is hieronder te zien. Wij streven ernaar 100% bevoegde docenten voor de klas te hebben. Wij geloven ook in het bieden van kansen aan startende docenten. Een aanzienlijk deel van de onbevoegde docenten is bezig met het afronden van de opleiding.

vak	jaar	lesur&' % bew%d	% onbevoegd	benoembaal%
-----	------	-----------------	----------------	-------------

Totaal	2021	913	83,8	6,2	10
Economie	2021	63	69,8	0	30,2
Biologie	2021	20		100	
Drama	2021	12	50	50	
Duits	2021	47	46,8532	0	
	2021	70	84,315,7	0	
Frans	2021	7	100	0	
Lichamelijke opvoeding	2021	70	100		
					0
					0
					0
					0
					8,3
					0
					5,3
Nederlands	2021	89	96,6	3,4	
Wiskunde	2021	94	79,8		202
CKV	2021	28	100		
Rekenen	2021	14	100		
Informatica	2021	14		100	
Maatschappijleer	2021	52	75	25	

Horeca, bakkerijen en recreatie, vmbo profielvakken 2021 48 91,7 Beroepsgericht bij het profielvak Economie en ondernemen 2021 42 100 Beroepsgericht bij het profielvak Horeca, bakkerijen en recreatie 2021 243 942

3.3.4 Onderhouden bekwaamheden medewerkers en professionalisering

We willen een innovatieve organisatie zijn voor collega's die een bijdrage leveren aan het onderwijs en die zich bij de Hubertus & Berkhoff verder ontwikkelen. Daarbij gaan we uit van vertrouwen en hoge verwachtingen. We nemen docenten en andere medewerkers serieus en voeren op gelijkwaardige basis het gesprek over de (gezamenlijke) doelen die we nastreven.

Het managementteam van Hubertus & Berkhoff werkt vanuit het uitgangspunt dat bekwame medewerkers essentieel zijn en dat de docent het verschil maakt bij het succes van de leerling en de school.

Naast de bekwaamheid van docenten, hun kennis en vaardigheden, wordt de kwaliteit van het onderwijs ook in hoge mate bepaald door de kwaliteit van de relatie met leerlingen en met andere bij het onderwijs betrokken partijen, bijvoorbeeld met onderwijsondersteunend personeel en ouders.

De medewerker is (mede)eigenaar en verantwoordelijk voor de eigen professionalisering. We hebben altijd met het functioneringsgesprek gewerkt. Nu starten we met het Goede Gesprek. Een gesprek met een andere insteek. Een dialoog over wensen en ambities en hoe die overeenkomen met onze plannen. Vanuit daar kijken we wat de medewerker wil, wat ze kunnen en welke mogelijkheden er zijn.

Bij het Goede Gesprek kijken de medewerker en leidinggevende samen naar wat nodig is om persoonlijke én gezamenlijke ambities waar te maken. Hierbij denken we aan; trainingen, workshops, een uitdagend project, andere taak of nieuwe rol. Zolang het maar maatwerk is.

De focus van het Goede Gesprek ligt op functioneren, presteren en hoe de medewerker zich ontwikkelt overeenkomstig met onze ambities. Het doel: samen één kant opgaan. Waarbij de leidinggevende vooral de rol heeft van meedenker, coach en facilitator.

De medewerker vraagt zelf het Goede Gesprek aan. Minimaal één keer per jaar. Het gesprek is niet vrijblijvend, maar is wel vrij van opzet. Samen worden de onderwerpen, de tijdsduur en hoe je afspraken vastlegt bepaald.

Om alles bij te houden en terug te kunnen vinden worden de verslagen en voorbereidingen in het ontwikkeldossier opgeslagen in AFAS.

Er wordt momenteel gewerkt aan een professionaliseringsplan met betrekking tot de inrichting van de professionalisering bij ons op school en de mogelijkheden waarop men zich kan ontwikkelen. Hierin moet aandacht komen voor de gesprekscyclus, de rol en inhoud van de gesprekken, 360^o feedback en het pop.

Professionaliseringsthema's naast die van de 'zes rollen' zijn diverse aan ICT gerelateerde onderwerpen, deskundigheidsbevordering, zowel vakinhoudelijk als pedagogisch en didactisch. Jaarlijks zal in het schooljaarplan en de jaarplanner worden opgenomen welke cursussen en/of trainingen het team zal krijgen aangeboden. Verder stimuleren wij medewerkers hun persoonlijk scholingsbudget in te zetten voor professionaliseren.

Wij starten het schooljaar met een collectieve cursus, "Omgaan met lastige ouders". Dit vanuit het versterken van het pedagogisch- en schoolklimaat. Ook zal er volgend schooljaar een onderzoek worden gedaan naar de schoolcultuur op de Hubertus & Berkhoff en/of deze nog aansluit bij de huidige maatschappelijke ontwikkeling. De uitkomsten daaruit zullen mogelijk tot interventies leiden.

Hilbeflus

3.3.5 Functiemix

De functiemix maakt deel uit van het integraal personeelsbeleid van het VOvA. Het beleid functiemix doet recht aan de verschillen per school maar streeft ook naar een eenduidig kwaliteitsniveau van de docenten die inzet van de docenten op andere VOvA-scholen mogelijk maakt.

Elke school van het VOvA is uniek en heeft een specifieke behoefte aan de inzet van personeel om de schooldoelstellingen te halen. Dit kan verschillen per fase waar de school in zit. Daarom maakt de meerjarenambitie ten aanzien van de functiemix deel uit van het schoolplan. De koppeling tussen de ambities in het schoolplan en het profiel/inzet van de docenten wordt hierin expliciet gemaakt.

Binnen VOvA zijn in 2014 de streefpercentages voor de functiemix per brinnummer vastgesteld. Dit is gebeurd in overleg met de GMR. De streefcijfers zijn niet herzien in de tussentijd.

Een LC-docent is, naast excellent docent, bijvoorbeeld actief als projectleider voor onderwijsvernieuwings- en/of verbeterprojecten, of een docent die deelneemt aan onderzoek dat zich vertaalt in visievorming voor onze school. Zo hebben wij een aantal LC-docenten die bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs;

- Kwaliteit zorgmedewerker
- Leerlingcoördinatoren
- Roostermaker
- Examensecretaris

LB	Percentage
OOEF	34,0 %

LC	Percentage
OOEF	40,0 %

	Percentage
OOEF	25, %

LD-
docenten
zijn er op
schooljaar

onze school op dit moment niet. Het streven is om in het 2023-2024 een LD uitrol te gaan uitvoeren.

Streefcijfers OC&W

LB	Percentage
OOEF	31,7 %

LC	Percentage
OOEF	42,8 %

	Percentage
OOEF	

Huidige cijfer Hubertus & Berkhoff

Elk jaar wordt opnieuw bekeken of er, als gevolg van verloop, ruimte is om vacatures in LB/LC te scheppen. De doelpercentages voor onze school zijn;

LB	Streefpercentage
OOEF	31,7%

LC	Streefpercentage
OOEF	42,8%

	Streefpercentage
OOEF	

3.3.6 Prognose meerjaren formatie

De leeftijdsopbouw van de formatie (alle functiecategorieën tezamen)

School	Gemiddelde leeftijd				
	0-29	30-39	40-49	50-59	60+
Hubertus & Berkhoff	22,4%	16,5%	22,4%	23,5%	15,3%

Verdeling formatie over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd in %

School	Totaal %	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd
Hubertus & Berkhoff	100	24,4%	75,6%

Verdeling mannen-vrouwen in de formatie

School	Aantal medewerkers 85			
Hubertus & Berkhoff	Man	Vrouw	Man	Vrouw
	49	36	57,6%	42,2%

Verwachte verloop als gevolg van pensionering in Formatie Tel Eenheid (FTE)

			Fte
Schooljaar 2023-2024	Conciërge		1 fte
	Docent/verzuimmedewerker		1 fte
Schooljaar 2024-2025			
Schooljaar 2025-2026	Schooldirecteur		1 fte
	Teamleider praktijk		1 fte
	RT docent		0,8 fte
Schooljaar 2026-2027	Native speaker		
	Docent		fte
	Docent Brood		1 fte
	Docent Banket		1 fte
	Administratief medewerker		fte

Het voorspelbare verloop op grond van pensionering tot en met 2025 is minimaal. Rond 2026 is dit verloop groter en zal de vervangingsvraag stijgen. Er is op dit moment nog geen duidelijke trend te constateren over het aantal medewerkers dat eerder met keuze-pensioen gaat.

3.3.6.1 Senioriteit

Op onze school streven we ernaar rekening te houden met ouderen (60+). Dit kan op verschillende manieren zoals in het taakbeleid of bijvoorbeeld rekening houdend bij het maken van het rooster. Met elk personeelslid worden binnen dit kader de behoeften en mogelijkheden besproken tijdens het jaarlijkse Goede Gesprek.

3.3.62 Prognose leerlingaantal

Realisatie	Prognose

Scenario		2022	2023	2024	2025	2026	2027
Best		550	490	460	480	480	480
Base		530	474	441	460	460	460
Worst		500	460	420	440	440	440

3.3.7 Opleiden in school (OPLIS):

Onze school is een opleidingsschool met een bevoegd docentenopleider.

Het opleiden van docenten is onderdeel van onze school als lerende organisatie. Het sluit aan op de ambitie van het VOvA om in alle lagen een lerende organisatie te zijn. Het opleiden van studenten is een vorm van wederzijds leren: niet alleen leert de stagiair bij de vakdocent het ambacht, maar ook leert een docent van de interactie met de stagiair en kan de stagiair de docent inspireren. De studenten brengen de nieuwste onderwijskundige en vakdidactische inzichten de school binnen en dragen daarmee bij aan de onderwijsontwikkeling in onze scholen.

Een reflectieve en innovatieve docent is in staat om op een methodische en systematische manier te reflecteren op zijn eigen handelen. Hij maakt op basis daarvan een plan voor ontwikkeling en/of innovatie, communiceert en werkt samen met anderen om de praktijk van het onderwijs te verbeteren.

Onze school hecht veel waarde aan een professionele houding waaronder reflectie op eigen vaardigheden en andere competenties (zie hoofdstuk 4.2.2. Professionaliteit).

Opleiden in school draagt ook bij aan de kwaliteit van de school en van het personeelsbeleid door:

- De werving en selectie van bekwame docenten.
- Het vinden van gemotiveerde jonge docenten.
- Het in een vroeg stadium van hun studie binden van jonge mensen aan onze school.
- Professionalisering van zittend personeel.
- Minder lesuitval.
- Ondersteuning van de docenten.

3.3.8 Inductieprogramma

Gezien de wisselingen onder het personeel en de zoektocht naar sterke pedagogische docenten, hebben wij een docentencoach aangesteld binnen onze school. Deze gaat in het schooljaar 2023-2024 starten voor 0,4 fte en gaat;

- _ zittende docenten begeleiden met een hulpvraag,
- _ nieuwe docenten wegwijs maken en ondersteunen,
- _ stagairs begeleiden (deze coach is ook OPLIS en schoolopleider).

Het inductieprogramma wat gehanteerd wordt is het OPLIS-programma gefinetuned op onze behoefte in de school.

Verder werken wij met de 6 rollen coaches. Iedere coach begeleidt docenten en startende docenten. De inzet van Martie Slooter wordt geëvalueerd begin van het nieuwe schooljaar en afgestemd op de nieuwe behoefte.

4 KWALITEITSZORG

4.1 INLEIDING

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren.

Bij VOvA hanteren we een brede definitie van kwaliteit, die meetbare en merkbare factoren omvat. Elke VOvA-medewerker heeft inzicht in de kwaliteit en wat daaraan bijdraagt. Onze kwaliteitscultuur wordt gekenmerkt door een oprechte nieuwsgierigheid naar het effect van eigen handelen en bewuste gedragingen om te werken aan voortdurende verbetering. Vooral het gesprek over kwaliteit — horizontaal, verticaal, binnenschools, bovenschools en met stakeholders van buiten — en het verbinden van consequenties aan bepaalde kwaliteit zijn belangrijk. Wat we monitoren, houdt verband met wat we belangrijk vinden. De uitkomsten hiervan beïnvloeden onze keuzes gericht op professionalisering op individueel en groepsniveau. Ons collectieve kwaliteitsbewustzijn is zichtbaar in het handelen van iedere VOvA-medewerker. Onze kwaliteitscultuur wordt gekenmerkt door een diepgeworteld besef dat onderwijsprocessen ten dienste staan van de ontwikkeling en leerprocessen van leerlingen. Dit is het belangrijkste criterium om dingen juist wel, niet of anders te doen op school.

Met kwaliteitszorg borgen we de kwaliteit van ons onderwijs in brede zin. Door een uitstekende kwaliteitszorg en sterke kwaliteitscultuur maken we onze beloften aan onze leerlingen waar. Een goede kwaliteitsbasis maakt verantwoorde onderwijsontwikkeling en succesvolle innovatie mogelijk. We verbinden onze experts over de scholen heen, zodat zij elkaar kunnen versterken en samen expertise van buiten naar binnen kunnen halen. Het is onze ervaring en overtuiging dat goede kwaliteitszorg op die manier onderwijsontwikkeling aanjaagt. Innovatie en kwaliteitsborging gaan in onze ogen dan ook hand in hand.

4.2 VOORWAARDEN VOOR ONZE KWALITEITSZORG

4.2.1 Het kwaliteitszorgstelsel

Om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en te verbeteren, maken we gebruik van de PDCA-cyclus. Hier gaan we in paragraaf 4.3.3 verder op in. In deze paragraaf laten we zien wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van kwaliteitszorg. Hierbij ligt de nadruk op het systeem waarbinnen planmatig gewerkt wordt aan behoud en verbetering van de kwaliteit. In de praktijk komt het erop neer dat de schooldirecteur beleidsbepalend en eindverantwoordelijk is voor de schoolorganisatie. Hij neemt hierin de VOvA-brede beleidsbepalingen mee, zoals de toepassing van de methode van de PDCA-cyclus ter borging van de kwaliteitszorg. De schooldirecteur is verantwoordelijk voor het in gang zetten van de acties die ertoe leiden dat systematisch aan de ontwikkeling van de school gewerkt wordt.

De schooldirecteur wordt hierbij ondersteund door:

- Teamleider onderbouw
- Teamleider bovenbouw
- Teamleider praktijk (HBR)
- Zorgcoördinatoren
- Medewerker kwaliteitszorg.

Voor de bewaking van de kwaliteit worden verschillende gegevens verzameld en besproken met de diverse betrokkenen. Data worden hiervoor verzameld uit Cumlaude en Vensters voor verantwoording. Voorbeelden van onderwerpen zijn:

- schoolklimaat en sociale veiligheid
- doorstroomgegevens
- examenresultaten
- tevredenheid leerlingen, ouders en medewerkers

In overleg tussen het management, kwaliteitszorgmedewerker en de betrokken teamleden wordt actie ondernomen ter handhaving of verbetering van de kwaliteit. Dit gebeurt tijdens het schrijven van dit schoolplan nog veelal ad hoc. Het is ons streven om dit meer planmatig en cyclisch te doen. Het maken van een kwaliteitskalender is hierbij de eerste stap.

4.2.2 Professionaliteit

Kwaliteitszorg staat ook voor een professionele schoolcultuur. Docenten zijn bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs. Willen docenten daadwerkelijk het verschil kunnen maken, dan moeten zij beschikken over een professionele ruimte, zodat zij ondanks en zorg optimaal kunnen afstemmen op hun leerlingen.

Bij de zorg voor kwaliteit gaat om een klimaat waarin iedereen: bereid is naar het eigen en elkaars functioneren te kijken, zich lerend opstelt, vragenderwijs wil werken, openstaat voor feedback, aan verbetering wil werken, zich wil verantwoorden, enzovoorts. Een cultuur waarin wederzijds lesbezoek, intervisie en collegiale consultatie normaal zijn. Medewerkers hebben ruimte nodig, zodat zij hun creativiteit kunnen aanwenden en leerlingen datgene kunnen bieden wat zij nodig hebben. Ongetwijfeld gaat daarbij weleens iets fout en bereiken medewerkers niet wat zij wilden bereiken. Dan is het vooral van belang dat zij daarvan leren, in plaats van dat zij erop worden afgerekend. Om die lerende cultuur te bereiken zijn medewerkers met elkaar en met hun leidinggevenden voortdurend in gesprek, niet alleen op formele momenten, maar ook ongepland. Kwaliteitszorg krijgt betekenis en wordt zinvol als medewerkers en leidinggevenden dat lerende gedrag vertonen, zoals dat hierboven is beschreven.

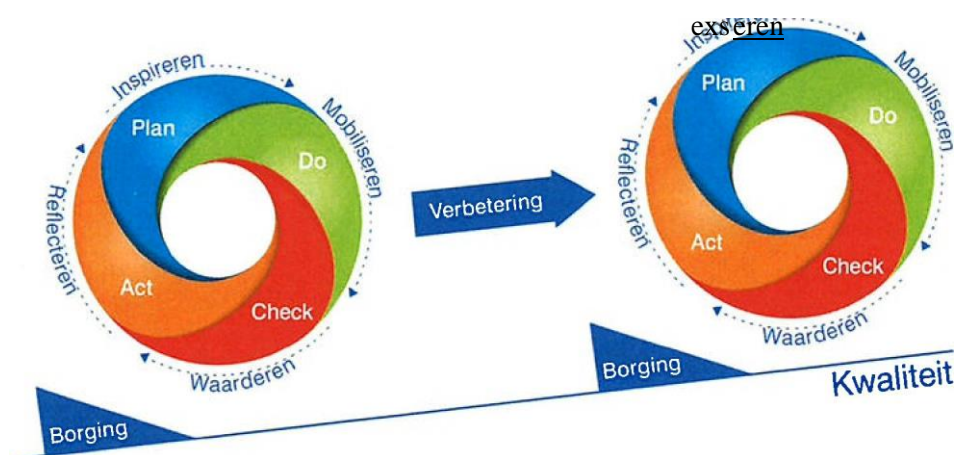
4.2.3 De inrichting van onze kwaliteitszorg

Onze missie en visie (zie paragraaf 1.2 en 1.3) geven samen een beeld van wat wij nastreven, dit noemen wij de Goede Dingen. Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg gaat het vervolgens om de vragen:

- Doen we die Goede Dingen goed? Bereiken we onze doelstellingen?
- Hoe weten we dat?
Waarom zien we dat we de dingen ook goed doen? Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we vervolgens met deze informatie?

Moeten we onze manier van werken verbeteren (op het moment dat we de goede dingen niet goed doen) of kunnen we onze manier van werken borgen (op het moment dat we de goede dingen goed doen?)

Deze vragen vormen samen met de PDCA-cyclus de inrichting van onze kwaliteitszorg:



In bovenstaande afbeelding wordt de PDCA-cyclus weergegeven. Op onze weg naar verbetering maken we plannen (plan), we gaan hiermee aan de slag (do), evalueren deze (check) en stellen deze plannen waar nodig bij (act). Om te voorkomen dat we terugvallen, borgen we de gemaakte afspraken. Om de bovengenoemde vragen te kunnen beantwoorden, worden activiteiten uitgevoerd,

procedures gevolgd en instrumenten ingezet. Dat geheel van activiteiten, procedures en instrumenten om de kwaliteit te onderzoeken, te borgen of te verbeteren, en openbaar te maken, noemen we het kwaliteitszorgsysteem. De concrete inrichting van het kwaliteitszorgsysteem hangt samen met de interne organisatie, dat wil zeggen met de organen en functionarissen die in de organisatie worden onderscheiden en de verantwoordelijkheden die zij hebben.

De interne organisatie

De organisatie bestaat uit een aantal niveaus. De basis ervan wordt gevormd door individuele (LB-, LC of LD-) docenten, met als belangrijkste verantwoordelijkheid de kwaliteit van de eigen lessen, methodegebruik, de pedagogische en didactische aanpak. Via de gesprekscyclus bieden docenten hun teamleider inzicht in de kwaliteit die zij realiseren en maken zij afspraken over verdere verbetering daarvan. Aan sommige docenten (LC of LD) zijn specifieke taken toebedeeld, zoals zorgcoördinatie, kwaliteitszorg, ontwikkeling en uitvoering van taal-, reken- of toetsbeleid. Zij leggen over de uitvoering van deze schoolbrede taken verantwoording af aan hun leidinggevende. Het volgende niveau is dat van de teams, waarbinnen docenten samenwerken en samen verantwoordelijk zijn onder leiding van een teamleider. De schooldirecteur vormt vervolgens het laatste niveau en is eindverantwoordelijk voor alle activiteiten. Het managementteam (MT) bestaat uit de teamleiders (onderbouw, bovenbouw en praktijk) en de schooldirecteur. Aansluitend bij de specifieke verantwoordelijkheden op ieder niveau, hebben de betrokkenen op ieder niveau inzicht in de resultaten die zij bereiken en bieden zij daarover inzicht aan het volgende niveau. In onderstaand schema zijn de verantwoordelijkheden, oftewel de primaire doelen per niveau weergegeven, in de bijlagen is een organigram van de organisatie opgenomen (bijlage 6).

Om inzicht te krijgen en te bieden in de mate waarin de eigen verantwoordelijkheden goed worden gerealiseerd, voeren de betrokkenen op ieder niveau bepaalde activiteiten uit met behulp van bepaalde instrumenten volgens bepaalde procedures. Hierboven is dit per niveau op hoofdlijnen uitgewerkt. In de school zijn verschillende documenten aanwezig die een exacte invulling van het kwaliteitszorgsysteem waarborgen per onderwerp.

	Organisatieniveaus		
	Docent	Team o.l.v. teamleider	School o.l.v. schooldirecteur
Verantwoordelijk voor:	Alle docenten: voor kwaliteit van eigen lessen, pedagogische en didactische aanpak en methodegebruik. LC of LD-docenten: voor specifieke taken.	Kwaliteit en rendement van de dagelijkse ondenvijs- en zorgprocessen	Kwaliteit van de school: kwaliteit en rendement van onderwijs en zorg. Verbetering en innovatie van onderwijs en zorg- ➤ Profilering, identiteit en imago. ➤ Mensen (personeel) en middelen (formatie & budget); ➤ Veiligheid en gebouw. , ICT-beleid

4.2.4 Planmatig Werken

In hoofdstuk 1 hebben wij reeds beschreven dat het verbeteren van de planmatigheid in onze organisatie een speerpunt is. Hierbij is het van belang doelstellingen SMART te formuleren. Dat wil zeggen: Specifiek (het is duidelijk wat we precies beogen te bereiken), Meetbaar (waaraan kun je aflezen dat het doel is bereikt), geAccepteerd (er is draagvlak voor het doel), Realistisch (het is haalbaar), Tijdgebonden (het is duidelijk binnen welke termijn het doel moet zijn gerealiseerd).

We beogen dit schoolbreed de gewoonte te laten worden. Van afspraken tussen twee personen, tot vaksecties, werkgroepen en teambrede afspraken.

Om het planmatig werken te versterken en het maken van SMART-geformuleerde afspraken te stimuleren, willen wij gebruik gaan maken van het volgende format. De vorm van dit format is van ondergeschikt belang en de inhoud is essentieel voor het maken van goede afspraken.

Verantwoordelijk- Beoogd Nom Evaluatie Acties Wanneer Document heid
resultaat
m.b.v welk
instrument

Verantwoordelijkheid	De persoon de verantwoordelijkheid voor het project draagt
Beoogd resultaat	Het lange termijn resultaat waarnaar gestreefd wordt
Norm	Wat beogen we minimaal te bereiken ^Q
Evaluatie	Wanneer wordt geëvalueerd, waar wordt dan naar gekeken en hoe?
Acties	Wie moet wat doen?
Wanneer	Tijdspad
Document	In welk document komen deze afspraken (mogelijk) samen ^Q

4.2.5 Transparantie

De schooldirecteur legt verantwoording af aan de directie van het VOvA. Tevens is de schooldirecteur eindverantwoordelijk voor de kwaliteitszorg van de school. Binnen de organisatie zijn diverse verantwoordelijkheden ondergebracht bij teamleiders, coördinatoren en docenten. Zo hebben we een zorgcoördinator, een onderbouw- en een bovenbouwcoördinator, coördinator leerlingzaken, antipestcoördinator, vertrouwenspersoon, veiligheidscoördinator en een decaan. De verantwoording binnen de organisatie wordt afgelegd aan de ouders, leerlingen, het team en aan de MR (medezeggenschapsraad). Het schoolplan wordt gemaakt voor 4 jaar en wordt elk jaar geëvalueerd om te kijken of de gestelde doelen en de geplande acties nog voldoen en wordt indien nodig bijgesteld. Elk schooljaar wordt ook een schooljaarplan opgesteld met daarin de activiteiten die in het betreffende

jaar plaatsvinden ten aanzien van de strategische keuzes zoals omschreven in het meerjarenschoolplan. Dit document wordt jaarlijks ter instemming aangeboden aan de MR. Binnen de MR zijn personeelsleden, ouders en leerlingen vertegenwoordigd.

Flubeflus

Meepraten en meebeslissen over onderwijszaken vinden we belangrijk, ook voor ouders en leerlingen. Alle onderwerpen die betrekking hebben op de school, waar de leden advies- en/of instemmingsrecht op hebben, komen in de MR aan bod. Het medezeggenschapsstatuut en de reglementen zijn via de schoolwebsite op te vragen.

Documenten die ter instemming of advies worden aangeboden aan de MR zijn;

- het schoolplan (ter instemming)
- de begroting (ter advies)
- de schoolgids (ter instemming ouders/leerlingen)
- de lessentabel (ter instemming)
- het PTA- en examenreglement (ter instemming)
- de jaarplanning (ter instemming)
- de verantwoording onderwijstijd (ter instemming)
- het schoolondersteuningsprofiel (ter instemming)

Externe verantwoording vindt plaats via het jaarverslag van het VOvA en via Scholen op de kaart. De inspectie ontvangt ook het jaarverslag van het VOvA.

Hubertus & Berkhoff heeft ook een ouderraad en een leerlingenraad die fungeren als klankbord voor de interne organisatie.

De ouderraad en de leerlingenraad willen wij als stakeholders een prominente plek geven als toehoorders en gesprekspartners van onze school.

Ouderraad:

De ouderraad vertegenwoordigt de ouders. Zij bespreekt alles wat kan en nodig is om de belangen van leerlingen en ouders te behartigen. Regelmatig overlegt de ouderraad met de schoolleiding.

Leerlingenraad:

De leerlingenraad behartigt de belangen van de leerlingen en kan verschillende taken hebben:

- Meedenken en meepraten over zaken die de belangen van de leerlingen betreffen.
- Organiseren van activiteiten voor leerlingen samen met leerlingen, zoals schoolfeesten, bijeenkomsten en diverse activiteiten.
- Meedenken en inspraak over het beleid van de school.

5 PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING

Jaarlijks wordt het schoolplan en de daarbij behorende activiteiten in juni-juli geëvalueerd door het evaluatieverslag in te vullen met het team. Na de evaluatie is wordt er voor het schooljaar daarna een nieuw activiteitenplan gemaakt. Dit activiteitenplan verantwoordt de schooldirecteur in het Q2-gesprek (september oktober).

De activiteitenplanning zal deel uitmaken van het nog nieuw te maken managementcontract.

5.1 ACTIVITEITENPLANNING VOORBEELD, MOET NOG AANGEVULD WORDEN

Activiteit	Doel	Uitvoerende	Streefdatum	Datum gerealiseerd
Evalueren en bijstellen beleidsplannen/protocollen en samenspraak met het team	Planmatig werken	MT, Kwazo medewerker	Juni 2024	
Onderzoeken mogelijkheid maatwerk	Maatwerk diploma		December 2025	
Aanstellen docenten begeleider/ondersteuner	Begeleiden en behouden collega's	MT, Schoolopleider	Oktober 2023	
Recyclen van flesjes en blikjes	Duurzaamheid			
Oprichten werkgroep PDK	PDK		September 2023	
Het vervangen van plastic binnen de praktijklessen	Duurzaamheid			
Het minimaliseren van waste binnen de praktijklessen	Duurzaamheid			

5.2 EVALUATIE

Datum:

Activiteit:

Streef einddatum:

In welke mate is het doel van de activiteit bereikt? (percentage)

Hoe tevreden is het team met de bereikte resultaten?

Hoe is de activiteit verlopen? (nakomen van afspraken, verloop van de bijeenkomsten, resultaten, etc)

Als het doel niet is bereikt, waar kan dit aan liggen?

Als het doel niet is bereikt, welke stappen gaat het team ondernemen en zet dit deze stappen in activiteitenplan met het doel erbij-

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 , HANDBOEK PEDAGOGISCH DIDACTISCH KLIMAAT

BIJLAGE 2, VEILIGHEIDSBELEID

Overzicht van de ondersteuning van Hubertus & Berkhoff

Aa De kracht van de school (max. 300 woorden)

De Hubertus & Berkhoff, de Culinaire Vakschool, is een school voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs in Amsterdam. De Hubertus & Berkhoff is de enige horeca vakschool in Amsterdam in de richtingen Horeca, Brood & Banket en Recreatie. We bieden naast basis- en kaderberoepsgericht, gemengde leerweg ook de mogelijkheid voor tweetalig onderwijs (TTO). Wij plaatsen leerlingen met een vmbo-t, basis of kader advies met of zonder leerwegondersteuning. Het onderwijs sluit aan bij de capaciteiten, behoeften en leerstijlen van de leerling. De zorg sluit aan bij de loopbaanbegeleiding en persoonlijke behoefte, zowel waar het gaat om keuzebegeleiding, als om ondersteuning bij leerachterstanden en bij sociaal emotionele en medische problemen. Alle leerlingen hebben een starthandelingsplan waarin sterke en zwakke aspecten van de leerling worden genoteerd waardoor er rekening gehouden kan worden met de ondersteuningsbehoefte. Alle docenten hebben inzage in deze handelingsplannen. Indien er meer ondersteuning nodig is, dan kunnen we gebruik maken van een time-outkaart, een doelenkaart, motivatieboekje of een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opstellen.

B. Overzicht van het ondersteuningsaanbod van de school (max. 50 woorden per onderdeel)

Ondersteuning bij taal- en rekenen	Hoe werkt de school hieraan?
Taal	Tijdens alle lessen is er aandacht voor taal. Alle basis kader leerlingen hebben wekelijks een extra ingeroosterd lesuur Nederlands waarbij deze leerlingen onder begeleiding van een docent Nederlands en een remedial teacher kunnen werken aan hun achterstanden. We gebruiken hiervoor de methode Nieuwsbegrip. De ontwikkelingen worden gemonitord met behulp van toetsing. Daarnaast monitoren we de leerlingen met behulp van Cito toetsen.

Hilbeflus

Dyslexie	Hubertus & Berkhoff heeft een dyslexieprotocol. Alle leerlingen met een dyslexieverklaring hebben een gesprek met een dyslexiespecialist waarin afspraken gemaakt worden over ondersteuningsbehoeften en mogelijkheden. De afspraken worden in Magister gezet, zodat alle docenten op de hoogte zijn. Deze afspraken worden ook naar de ouders gestuurd. Naast de standaard compenserende maatregelen (toetstijdverlenging, duidelijk lettertype, aangepaste beoordeling spelling) kunnen er andere faciliteiten toegekend worden, zoals gebruik maken van voorleessoftware (LEX app en Claroread), werken op een device met spellingscontrole, hulpkaarten, toetsen in een aparte ruimte maken, en deraelike.
Rekenen	Alle basis kader leerlingen hebben wekelijks een ingeroosterd lesuur rekenen waarbij deze leerlingen onder begeleiding van een rekendocent en een remedial teacher kunnen werken aan hun achterstanden. Er wordt op niveau gedifferentieerd. De ontwikkelingen worden gemonitord met behulp van toetsing. Daarnaast monitoren we alle leerlingen met behulp van Cito toetsen.
Dyscalculie	Hubertus & Berkhoff heeft een dyscalculieprotocol. Leerlingen met ernstige rekenproblemen/ dyscalculie mogen gebruikmaken van standaardfaciliteiten als extra tijd, gebruik maken van hulpkaarten in de onderbouw bij rekenen, wiskunde en economie en eventueel aanvullende afspraken. Alle afspraken worden in Magister genoteerd. Ze mogen een rekenmachine gebruiken indien de rekendocent akkoord is. Leerlingen worden naar de remedial teachers verwezen als duidelijk is dat er problemen zijn.
Ondersteuning bij intelligentie	Hoe werkt de school hieraan?
Meer- en hoogbegaafdheid	Specifieke expertise op het gebied van hoogbegaafdheid is (nog) niet aanwezig. In de lessen is aandacht voor differentiatie.

Disharmonische intelligentie	Voor de leerlingen met dit profiel die meer steun nodig hebben zal er afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte een doelenkaart of een ontwikkelingsperspectiefplan worden opgesteld. Het docententeam wordt via ons leerlingvolgsysteem Magister op de hoogte gesteld van de sterke en zwakke aspecten van de leerlingen, waardoor het docententeam rekening kan houden met de ondersteuningsbehoefte.
------------------------------	---

Ondersteuning bij motivatie en leren	Hoe werkt de school hieraan?
Motivatie en concentratie	Motivatie en concentratie zijn onderwerpen die in mentorlessen aan bod komen. In lessen kan er gebruik gemaakt worden van een koptelefoon of een aparte rustige plek in de klas of buiten de klas. Indien nodig worden observaties van de begeleider passend onderwijs of orthopedagoog ingezet om docenten handelingsadviezen te geven in de omgang met motivatie en concentratie. Of stelt samen met de leerling, ouders/verzorgers en mentor een plan op. Hiervoor gebruiken we een motivatieboekje, doelenkaart, timeoutkaart of OPP. De begeleider onderhoudt nauw contact met de mentor en docenten.
Studievaardigheden: plannen en organiseren, taakgericht werken	In de mentorlessen wordt aandacht besteed aan studievaardigheden. Vakdocenten ondersteunen. Leerlingen kunnen vrijwillig één of twee keer per week gebruik maken van de huiswerkklas onder begeleiding van een aantal docenten. Individuele afspraken met docenten ter ondersteuning is mogelijk.
Ondersteuning bij sociaalemotioneel functioneren	Hoe werkt de school hieraan?

Sociale vaardigheden	Binnen de school is veel aandacht voor het aanleren van sociale vaardigheden. Alle eerstejaars leerlingen volgen een Rots en Watertraining. Alle eerste en tweede klassen hebben een ingeroosterd lesuur drama. In de mentorlessen wordt aandacht besteed aan sociale vaardigheden. Er zijn opgeleide mediators die gekoppeld zijn aan alle eerste klassen: ouderejaars leerlingen die brugklassers begeleiden. Indien nodig wordt er doorverwezen naar BPO, orthopedagoog of naar het Ouder -en Kindteam. Er kunnen ook sociale vaardigheidstrainingen worden aangeboden op school.
Angst en stemming (incl. faalangst)	Er wordt een stressreductietraining aangeboden, groepsgewijs of individueel. Deze training wordt gegeven door de begeleider passend onderwijs of orthopedagoog. In een intern zorg overleg wordt gekeken of er meer hulp nodig is, eventueel een verwijzing naar Ouder- en Kind Team, jeugdarts, begeleider passend onderwijs of orthopedagoog.

Omgaan met grenzen	De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de ondersteuning op het gebied omgaan met grenzen. In de mentorlessen komt het omgaan met grenzen aanbod. Daarnaast worden er diverse lessenseries aangeboden, waaronder: Alles is liefde, Happy les, project sexting en grooming, lessen over seksuele diversiteit. Ook in de mentorlessen komt het omgaan met grenzen aanbod. De school heeft twee vertrouwenspersonen en een antioestcoördinator waar leerlingen terecht kunnen.
Middelengebruik en verslaving	Dit zijn onderwerpen van gesprek tijdens verschillende vaklessen en mentorlessen. Er wordt samengewerkt met Combiwell jongerenwerkers. Zij geven voorlichting over middelengebruik. Ze zijn in en om de school en voeren gesprekken met leerlingen in de pauzes. Zo nodig wordt er verwezen naar de derdelijns zorg zoals GGD en Jellinek. Daarnaast worden er diverse lessenseries aangeboden, waaronder: Frisse Start en Samen Fris.
Ondersteuning bij fysieke en	Hoe werkt de school hieraan?

zintuiglijke beperkingen	
Slechtziendheid, slechthorendheid, motorische	De school levert maatwerk, altijd in overleg met ouders en/of een specialist. De belastbaarheid wordt in overleg met de jeugdarts en specialist vastgesteld. Deze

beperkingen/ beperkte mobiliteit, beperkte belastbaarheid, chronisch ziek	ondersteuning wordt vastgelegd in een OPP. We maken gebruik van compenserende en dispenserende maatregelen. Denk aan: toetstijdverlenging, het gebruik van hulpmiddelen, pre-teaching, roosteraanpassingen, liftpas, extra boekenpakket. We maken gebruik van onderwijs voor zieke kinderen en kortdurend (maximaal 6 weken) of adviseurs passend onderwijs voor zieke leerlin en. Onze school is rolstoelvriendelk.
Ondersteuning thuis en vri-e ti*d	Hoe werkt de school hieraan?
Ondersteuning thuis/vrije tijd	Op school kunnen leerlingen gebruik maken van Topscore. Combiwell stimuleert leerlingen tot deelname aan activiteiten in de buurthuizen. We verwijzen leerlingen door naar GOAL Amsterdam, Elance Academie, De rote oversteek. School's Cool.
Overige ondersteunin	Hoe werkt de school hieraan?
	Er is op de Hubertus & Berkhoff veel betrokkenheid en verbondenheid onder zowel leerlingen als docenten. Er worden veel vakgerichte en verbindende activiteiten georganiseerd; talentenjacht, taarten opmaakwedstrijd, masterclasses, activiteitenweek, sinterklaasviering, kerstviering, schoolfeesten en schoolkampen in diverse leerjaren. We hebben op school wekelijks een Elance spreekuur. Daarnaast heeft de school twee coördinatoren leerlin zaken voor de onder -en bovenbouw.

BIJLAGE 4, TAAKOMSCHRIJVINGEN

IJLAGE 5, ORGANIGRAM

