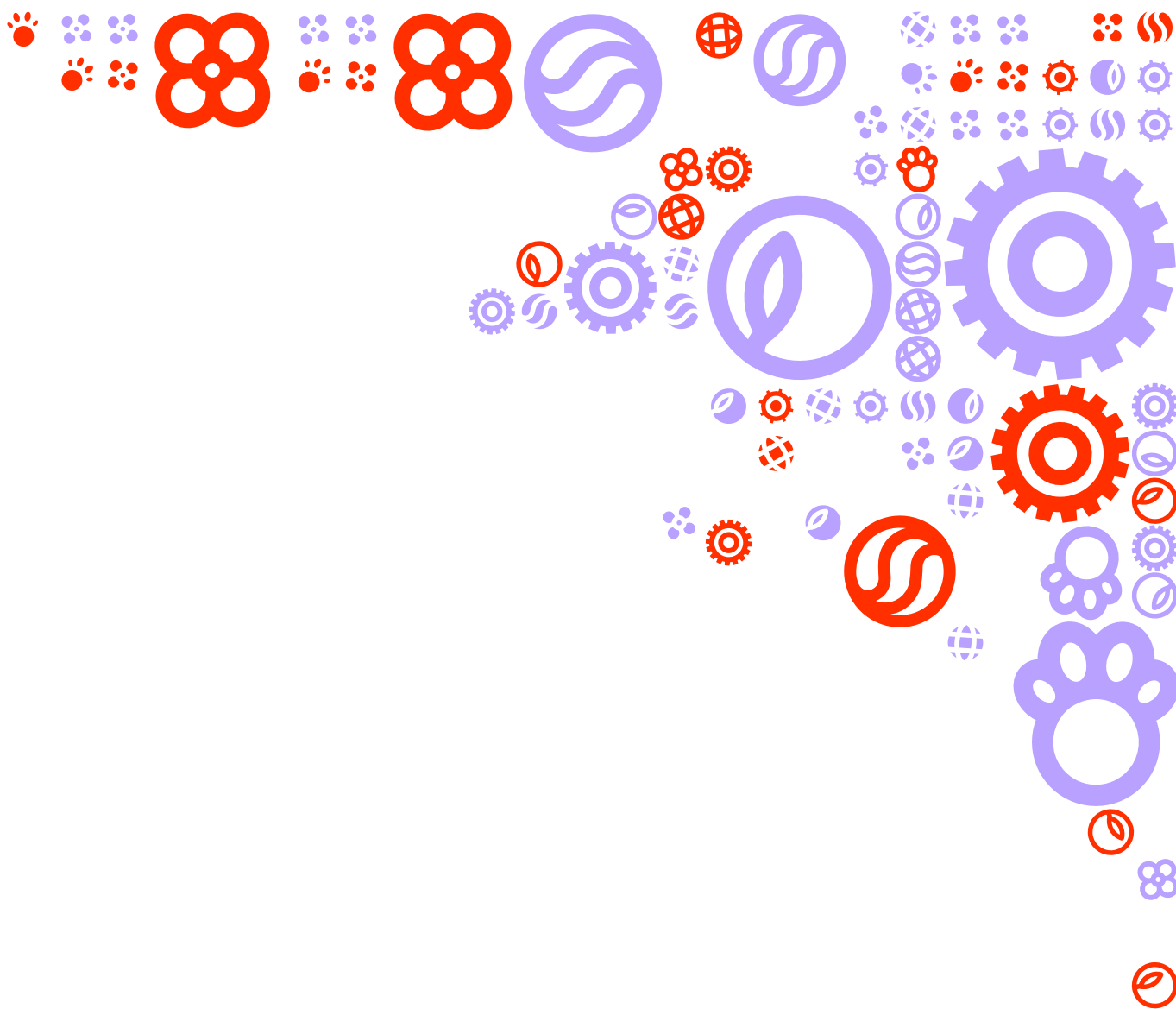




Schoolplan vmbo

2022-2025

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	3
2.	Missie, kernwaarden en visie	4
3.	Onderwijskundig beleid	6

1. Voorwoord

Toelichting en doel Schoolplan

Voor u ligt het Schoolplan van het vmbo van Yuverta voor de periode 2022-2025. Dit Schoolplan bevat een beschrijving van onze missie, ambities en kernwaarden, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, het kwaliteitsbeleid en onze visie op de toekomst. De verdere uitwerking van specifieke onderdelen zijn terug te vinden in onderliggende documenten, waarnaar verwezen zal worden in de tekst. In deze documenten is specifiekere informatie te vinden rondom diverse onderwerpen gerelateerd aan het betreffende hoofdstuk. Dit zorgt ervoor dat het Schoolplan duidelijk en overzichtelijk blijft om te lezen en wie meer achtergrondinformatie of een verduidelijking nodig heeft, kan dit terug vinden in de benoemde documenten.

Het Schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen. Het Schoolplan wordt aangeboden aan de Inspectie van het Onderwijs, de Ondernemingsraad en de Centrale Ouderraad.

1.1 Inleiding

Yuverta is een onderwijsinstelling voor vmbo, mbo en leven lang ontwikkelen (llo). Yuverta is ontstaan op 1 augustus 2021, door het samengaan van Wellant College, Helicon Opleidingen en CITAVERDE College. Wij leiden mensen op voor een beroep in het blauw-groene domein. Wij bereiden hen voor op een zelfstandig bestaan in onze samenleving. Een samenleving die staat voor grote uitdagingen de komende decennia. Wij gaan die uitdagingen niet uit de weg, maar anticiperen hierop en zetten ze centraal in ons onderwijs. Wij leiden onze leerlingen, studenten en cursisten op voor de wereld van nu en straks. Zodat we ons - allemaal - thuis voelen in de toekomst.

De reis van je eigen thuis naar je eigen toekomst is misschien wel de meest fundamentele die je doormaakt. Je gaat onder de vleugels vandaan om zelf te gaan vliegen. Je verkent je weg naar zelfstandigheid. Naar een beroep. En vaak reis je daarna nog verder, binnen je beroep of daar voorbij. Kennis speelt in die reis een grote rol. Je hebt kennis nodig. Maar het gaat vooral om jezelf: je ambitie, je persoonlijke vaardigheden, je dromen, je zelfkennis, je talent in sociale omgang en samenwerking. In die ontwikkeling is Yuverta een vertrouwde basis voor je. We bieden de geborgenheid van een goed thuis, waar je jezelf kunt zijn en jezelf kunt ontdekken. Met al je talenten en mogelijkheden, maar ook je twijfels en uitdagingen. En we zijn ook de basis waar je altijd terug kunt komen als je al werkt, maar nieuwe kennis en vaardigheden nodig hebt. De docenten staan altijd achter je, maar je hebt zelf de regie. De route naar de toekomst, loopt bij Yuverta over het blauw-groene pad. Je werkt aan je eigen ontwikkeling, maar ook aan die van de wereld. Dat werk doe je op school en online, in teams en zelfstandig, binnen de deur of daarbuiten, in samenwerking met bedrijven en experts uit de regio. Het blauw-groene programma dat we bieden is veelzijdig, dynamisch en altijd in beweging. De wereld is dat tenslotte ook (Uit Strategisch Kompas)

In het Strategisch kompas van Yuverta (klik [hier](#)) staan de missie, kernwaarden en visie beschreven. Dit kompas is het resultaat van een strategische verkenning, die onze drie instellingen samen hebben doorlopen, tijdens het fusieproces. Dit kompas bevat onze missie en visie, samen geven zij onze richting aan. Dit kompas beschrijft ook onze doelen en ambities, op hoofdlijnen. Het kompas vormt daarmee de basis voor onze koers.

2. Missie, kernwaarden en visie

2.1 Missie

De missie van Yuverta:

- Medewerkers werken aan een gezonde en leefbare toekomst door uit te blinken in blauw-groen onderwijs
- Wij bieden uniek, persoonlijk, kleinschalig onderwijs, nu en in de toekomst

Onze missie omvat twee hoofdambities:

- We zijn in 2025 (landelijk) erkend als kwaliteitsinstituut in onderwijs voor vmbo, mbo en llo;
- We dragen actief bij aan een duurzame wereld en aan het realiseren van de Sustainable Development Goals, zoals opgesteld door de VN

2.2 Kernwaarden

Vier kernwaarden passen bij onze missie. Deze kernwaarden laten we zien in ons werk en gedrag:

- Duurzaam

Bij alles wat we doen houden we rekening met mens, milieu en maatschappij. We maken bewust duurzame keuzes in ons onderwijs, onze samenwerkingen en onze bedrijfsvoering.

- Innovatief

We onderzoeken actief welke trends en ontwikkelingen er spelen. We werken dit uit in innovatief onderwijs en betrekken ook onze leerlingen, studenten, cursisten en partners bij het ontwikkelen van innovatieve oplossingen.

- Betrokken

We voelen ons betrokken bij onze instelling, onze locatie en ons team. We hebben persoonlijke aandacht voor onze leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers. Zo verzorgen we uniek en persoonlijk onderwijs en geven we samen de organisatie vorm.

- Ondernemend

We zorgen voor een uitdagende leeromgeving voor leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers, waarin zij zich ondernemend, samenwerkend en onderzoekend leren opstellen. Daarnaast bieden we een breed toekomstperspectief in het blauw-groene domein.

2.3 Visie

Yuverta vervult een maatschappelijke functie met het aanbieden van blauw-groen onderwijs en cursussen en trainingen aan leerlingen, studenten en cursisten. We bereiden leerlingen en studenten voor op de arbeidsmarkt van nu én de toekomst. We helpen ze op weg naar volwassenheid en zelfstandigheid. Onze leerlingen, studenten en cursisten kunnen zich hun leven lang (door) ontwikkelen tot vakbekwame professionals die:

- Een hoge kwaliteit in resultaten combineren met een maatschappelijk betrokken bewustzijn;
- Het belang begrijpen van duurzaamheid voor een toekomstbestendige wereld

We stemmen ons onderwijs en onze cursussen en trainingen af op de verwachtingen van de samenleving over onze wettelijke en maatschappelijke functie en de kwaliteit die daarbij hoort.

We onderschrijven de Sustainable Development Goals van de VN. We passen ze toe in onze cultuur, ons onderwijs en onze bedrijfsvoering.

Yuverta is bedrijfseconomisch gezond en we hebben onze bedrijfsvoering efficiënt ingericht. Zo houden we kwalitatief goede en economisch relevante, kleine opleidingen in stand. Met het behoud van deze kleine opleidingen en kleine onderwijslocaties borgen wij onze toegankelijkheid en kleinschaligheid. Tegelijkertijd blijven we investeren in ons onderwijs en de vernieuwing ervan.

Wat is de toegevoegde waarde van Yuverta?



Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar leerlingen studenten en cursisten

Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar medewerkers

Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar regio's

3. Onderwijskundig beleid

Inleiding

De algemene missie van Yuverta, visie en leidende principes zijn leidend voor de manier waarop wij onderwijs willen geven. Hieronder wordt toegelicht hoe we ons onderwijs geven, wat we doen en wat ons speciaal maakt:

1. Onze leerlingen ontwikkelen hun talenten (verder) en groeien persoonlijk
2. Onze leerlingen leren in een veilige omgeving, in een sociaal interactieve context en in de beroepspraktijk
3. Onze leerlingen maken duurzame keuzes die hunzelf en de maatschappij verder laten groeien

Voor een verdere toelichting van deze onderdelen zie [Visie op Onderwijs Yuverta](#).

Om ons onderwijs duurzaam en succesvol uit te voeren, te innoveren, ontwerpen en ontwikkelen met hoge kwaliteit, rekening houdend met haalbaarheid, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en organiseerbaarheid, hebben we vanuit onze onderwijsvisie gezamenlijke principes en afspraken nodig. Hiervoor gebruiken we het *Onderwijshuis van Yuverta*. Hiermee borgen we de onderwijskwaliteit en weten we tegelijk waar ieders vrije ruimte ligt, zodat alle regio's, locaties, teams en medewerkers vanuit de eigen taak, rol en verantwoordelijkheid de ruimte kunnen nemen om te bouwen. Hiermee is helder waar welke verantwoordelijkheid ligt als we bijvoorbeeld opleidingen willen ontwikkelen en aanbieden, of als locaties samenwerkingen in hun regio willen aan gaan. Voor meer informatie over het onderwijshuis zie [\(Onderwijskwaliteit & Examinering - Yuvertabreed - Onderwijshuis.pdf - Alle documenten \(sharepoint.com\)\)](#).

3.1 Eigen opdrachten voor het onderwijs

In het [koers document](#) van Yuverta zijn de volgende ambities voor het vmbo-onderwijs voor de komende jaren opgenomen:

3.2 Pedagogisch didactisch klimaat

Wij hebben ons pedagogisch-, didactisch handelen zo ingericht dat onze leerlingen zich persoonlijk kunnen ontwikkelen en dat er ruimte is voor creativiteit en nieuwsgierigheid. We stimuleren ze een volgende stap te zetten in hun loopbaan en sluiten aan bij de vaardigheden die worden gevraagd op de veranderende arbeidsmarkt. Verderop wordt in het locatie specifieke gedeelte een verdere toelichting gegeven op het pedagogisch-didactisch handelen van docenten.

3.3 Sociale Veiligheid

Een veilig schoolklimaat is de voorwaarde om goed te kunnen leren, ontwikkelen en werken. Veiligheid is dan ook geen bijzaak, of extra taak in het onderwijs, maar staat in het hart van de pedagogische opdracht van Yuverta. Ons doel is ervoor te zorgen dat de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers wordt gewaarborgd en niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dit doen we door het scheppen van een veilig leer- en werkklimaat en het bieden van veiligheid bij incidenten.

Schoolveiligheidsbeleid bestaat uit een integrale aanpak die voor alle medewerkers, leerlingen, studenten en cursisten geldt. De verantwoordelijkheid voor het voeren van het schoolveiligheidsbeleid en het zorgen voor een veilig schoolklimaat is in de lijn georganiseerd, maar begint uiteraard bij ons allen. Voor het succesvol uitvoeren van het schoolveiligheidsbeleid is met name de voorbeeldfunctie van het bestuur, de leidinggevenden en docenten van groot belang.

Het bewaken van de kwaliteit van de uitvoering van dit beleid is onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus van de locatie, de (regio)directie en het bestuur, waarbij de verschillende betrokken diensten ondersteuning bieden. Bij dit beleid hoort een communicatiestrategie, regelmatige monitoring en verantwoording en diverse hulpmiddelen in de vorm van stappenplannen, kaders, beleid en afspraken over een veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in curriculum, veiligheid bij incidenten en een veilige infrastructuur.

Voor meer informatie over het schoolveiligheidsbeleid zie [hier](#).

3.4 Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Het schoolondersteuningsprofiel is een document dat iedere vestiging samenstelt in overleg met het samenwerkingsverband van de regio waartoe de vmbo-vestiging behoort. Hierin staat beschreven wat het aanbod van de basisondersteuning en extra ondersteuning is, hoe de ondersteuningsstructuur is opgebouwd en hoe de verdeling van middelen plaatsvindt binnen het samenwerkingsverband. Elke school binnen het samenwerkingsverband heeft een eigen ondersteuningsprofiel. Onze ondersteuningsprofielen

beschrijven de organisatie en voorzieningen die op de school zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

3.5 Burgerschap

Op 1 augustus 2021 is de nieuwe wet voor burgerschapsonderwijs in het funderend onderwijs in werking getreden. De wet zorgt ervoor dat de regels voor het burgerschapsonderwijs in zowel po als vo verplichtend zijn geworden.

Net als de overheid acht Yuverta het bevorderen van verbinding met en participatie in de samenleving van groot maatschappelijk belang. Bij Yuverta komen leren, leven en werken samen. Leerlingen leren respect te hebben voor elkaar, voor anderen en voor hun omgeving. Yuverta heeft een Visie op burgerschap opgesteld, waarin een nadere uitwerking wordt gegeven.

3.6 Taal en rekenen

Het gewenste niveau van leerlingen voor taal en rekenen is wettelijk in referentieniveaus vastgelegd. Yuverta werkt planmatig aan het verbeteren van het taal- en rekenniveau van de leerlingen en/of het wegwerken van taalachterstanden. In het Yuverta brede taalbeleidsplan en rekenbeleidsplan staan de visie en kaders uitgewerkt, de locatie specifieke uitwerking hoe omgegaan wordt met taalachterstanden komt verderop aan bod.

4. Personeelsbeleid

Bij Yuverta werken medewerkers aan een gezonde en leefbare toekomst door uit te blinken in blauw-groen onderwijs. Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar medewerkers. Onze organisatie vergroot het welbevinden, geluk en betekenisgeving in het werk. Yuverta is zuinig op haar medewerkers en biedt kansen om zich te ontwikkelen, zowel op vakinhoudelijk als op persoonlijk gebied. Ook genereren we meer veerkracht en vergroot daarmee de kracht en wendbaarheid van de organisatie.

4.1 Bevoegd en bekwaam personeel

Yuverta heeft beleid opgesteld rondom de bevoegdheidseisen en bekwaamheden van haar personeel. De uitgangspunten van dit beleid zijn als volgt:

1. Arbeidsmarkt: aantrekkelijk werkgeverschap van Yuverta (in de regio).
2. De docent:
 - Maakt het verschil: Yuverta wil uitblinken in blauw-groen onderwijs; dat vraagt dat we hoge eisen stellen aan kwaliteit (onder invloed van ontwikkelingen in technologie en maatschappij welke continue vragen om innovatie en daardoor ook eisen stelt aan benodigde kennis en vaardigheden).
 - Is gericht op continue ontwikkeling t.b.v. team, student en organisatie.
3. Diversiteit: we zijn op meerdere doelgroepen op de arbeidsmarkt gericht en benutten onbenut potentieel. Wij zijn van mening dat verschillen tussen mensen van toegevoegde waarde is en een positieve bijdrage heeft en vernieuwend werkt voor onze organisatie.

4. Inclusiviteit: wij creëren een organisatie met een werkomgeving waarbinnen medewerkers zich onderling verbonden en veilig voelen ("Iedereen mag er zijn").
5. We geven onze leidinggevenden de ruimte voor maatwerk en creativiteit binnen de gestelde (bevoegdheids) kaders als het gaat om potentieel van docenten.

Yuverta vindt het van belang dat er hoge eisen worden gesteld aan de kwaliteit van de docent. We zijn ervan overtuigd dat het stellen van hoge eisen aan de kwaliteit leidt tot het beste blauw-groene onderwijs. In dat kader stelt Yuverta in haar beleid rondom bevoegd en bekwaam op enkele punten hogere eisen aan de bekwaamheidseisen van docenten dan de wet voorschrijft. De insteek is dat alle docenten in het vmbo een tweedegraads bevoegdheid dienen te hebben voor het vak waarin ze lesgeven om een benoeming bij Yuverta te krijgen.

Het onderhouden van de bekwaamheid wordt besproken in de gesprekkencyclus tussen medewerker en leidinggevende. Het onderhouden van de bekwaamheid kan op veel verschillende manieren, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding of cursus, intervisie, workshops, stage, meeloopdagen bij bedrijven of ondersteuning vanuit de Yuverta Academy.

Samenvattend hanteert Yuverta de volgende eisen/regels m.b.t. de bevoegdheid van docenten:

- Voor vakken in het vmbo is een tweedegraads bevoegdheid vereist in het vak dat gegeven wordt. Dit geldt voor alle vakken. Voor rekenen geldt een aanpalende bevoegdheid aangevuld met de training rekendidactiek.
- Voor medewerkers die onbevoegd zijn kan onder voorwaarden een geschiktheidsverklaring worden afgegeven. Deze verklaring wordt door de onderwijsinstelling waar de medewerker de lerarenopleiding volgt afgegeven. Uiteraard dienen zij hun bevoegdheid wel te behalen. Met deze medewerkers dienen scholingsafspraken gemaakt te worden over de te behalen diploma's.

Voor meer informatie over het bevoegd en bekwaamheidsbeleid klik [hier](#).

4.2 Personele maatregelen ten behoeve van het onderwijskundig beleid

Professionaliseren is een continu en cyclisch leerproces dat telkens gevoed wordt door een (nieuwe) aanleiding: een hulp-, leer-, of ontwikkelvraag of een ambitie.

Door middel van de onderstaande uitgangspunten geven we vorm aan professionalisering binnen Yuverta:

- Yuverta creëert een (leer)omgeving waarin medewerkers worden gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen en daarbij écht van betekenis te zijn voor iedere (nieuwe) generatie vakmensen;
- Alle medewerkers worden uitgedaagd om hun talenten en capaciteiten te ontdekken en zich persoonlijk en in hun vakmanschap te ontwikkelen;
- Duurzaam, Innovatief, Betrokken en Ondernemend zijn de kernwaarden van onze professionalisering;
- Yuverta is een leergemeenschap met een cultuur van verantwoordelijkheid;
- Naast individuele ontwikkeling en talentontwikkeling vinden wij teamontwikkeling erg belangrijk;

- Het voeren van het goede gesprek zorgt er mede voor dat onze medewerkers in flow zijn, eigen verantwoordelijkheid pakken voor hun ontwikkeling en er de ruimte is om dit te doen;
- Er wordt van en met elkaar geleerd. De Academy ondersteunt hierin;
- Onze leidinggevenden zijn betrokken, tonen voorbeeldgedrag en vormen een eigen leergemeenschap;
- In het locatie/regioplan staat verwoord in welke richting de locatie/regio bepaalde ontwikkelingen in gang wil zetten en welke scholingsactiviteiten hierbij horen.

Aan de professionele ontwikkeling van medewerkers wordt zowel op organisatie- als op locatie/regioniveau als op individueel niveau aandacht besteed.

- **Op organisatieniveau** door: Yuverta Academy; uitvoering van het collectieve programma voor collectieve ondersteuning. Cultuur waarbinnen medewerkers zich vrij voelen om zich continue te ontwikkelen. Organiseren van bijeenkomsten waarbij onderling kennis en ervaringen worden uitgewisseld, studiedagen en het faciliteren van collectieve scholing;
- **Op locatieniveau/regioniveau** wordt vooral inhoudelijk vormgegeven aan de professionele ontwikkeling in relatie tot de locatie en/of regio ontwikkeling, wat resulteert in scholing op het niveau van het team van de locatie of regio.
- **Op individueel niveau** wordt door iedere medewerker i.o.m. zijn leidinggevende een individueel professionaliseringsplan opgesteld, waarin ook de te ontwikkelen deskundigheid of uitbouw van talent is opgenomen. In de gesprekkencyclus komt de professionele ontwikkeling nadrukkelijk aan bod. Indien er sprake is van een diploma of certificaat, dan uploadt de medewerkers deze in zijn of haar personeelsdossier.

4.3 Leerlingenparticipatie in personeelsbeleid

Op de schoollocaties denken en praten leerlingen mee over onderwerpen die in de school belangrijk zijn. De leerlingen die hiervoor gekozen zijn, komen regelmatig bij elkaar om onderwerpen uit de school te bespreken. Soms doen zij dat in een vaste samenstelling in bijvoorbeeld de leerlingenraad en soms in aparte groepjes. Zij overleggen met de schooldirectie over actuele onderwerpen die spelen in de school.

Daarnaast worden bij de jaarlijkse leerling tevredenheidsonderzoeken vragen gesteld over bijvoorbeeld het functioneren van docenten. Indien daar opvallende informatie uit komt, wordt dit met de teams/de docent in kwestie besproken en worden hier verbeteracties voor uitgezet.

4.4 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen Yuverta is geen beleid opgesteld dat specifiek is gericht op het hebben van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Het voornaamste selectie criterium is kwaliteit. Daarnaast is er momenteel ook een evenredige vertegenwoordiging man-vrouw in de schoolleiding, met 24 mannen (52,2%) en 22 vrouwen (47,8%).

5. Stelsel van kwaliteitszorg

In deze paragraaf worden Yuverta brede afspraken beschreven met betrekking tot kwaliteitszorg. Hierbij kan gedacht worden aan de visie op kwaliteitszorg en kwaliteitszorgsystemen. De specifieke invulling en uitwerking van de Yuverta locaties met betrekking tot de kwaliteitszorg wordt verderop in het locatie specifieke gedeelte beschreven.

Wat we verstaan onder (onderwijs)kwaliteit

Onze visie op (onderwijs)kwaliteit is direct verbonden aan de ambities die we onszelf gesteld hebben, onze missie, visie, kernwaarden (zie inleiding) en bovenal; onze visie op onderwijs (zie paragraaf 1).

Met de visie op kwaliteit borgen we dat er altijd efficiënt gewerkt wordt aan het behalen van onze ambities, doelstellingen en onze beloftes. De visie op (onderwijs)kwaliteit heeft drie belangrijke uitgangspunten:

1. We werken aan basiskwaliteit én eigen kwaliteitsambities

Uitgangspunten zijn de ambities van Yuverta, de beleidskaders (kaderbrief) en regio-afspraken uitgewerkt in de locatie-/teamplannen. We onderscheiden binnen de totale onderwijskwaliteit twee kwaliteitsniveaus; het niveau van basiskwaliteit en het niveau van eigen kwaliteitseisen en -ambities.

De basiskwaliteit is de basisnorm waaraan al ons onderwijs minimaal moet voldoen. Uitgangspunt hiervoor zijn wettelijke vereisten en de onderzoekskaders (vo en mbo) van de Inspectie van het Onderwijs. Eigen kwaliteitseisen of -ambities gaan verder dan de basiskwaliteit en ontstaan uit de ambities van de organisatie. Er is ook een duidelijke samenhang met de kwaliteitsambities van de organisatie, regio, locatie en het team. We leggen de lat voor onze ambities hoog en zijn ambitieus. We kijken hierbij ook steeds wat externe partners van ons verwachten en wensen.

2. Onderwijskwaliteit wordt gerealiseerd in de onderwijsteams

Er is meer nodig dan alleen een goed kwaliteitssysteem om de onderwijskwaliteit te kunnen beïnvloeden. Onderwijskwaliteit (en het verbeteren ervan) is namelijk geen zuiver rationeel proces dat top-down en/of systematisch kan worden bestuurd vanuit het college van bestuur (CvB). Onderwijskwaliteit wordt uiteindelijk gemaakt door docenten in de onderwijsteams. De docenten zijn, samen met hun collega's, in de positie om onderwijskwaliteit te veranderen en te verbeteren. Onderwijsteams zijn de motoren van het onderwijs: zij moeten adequaat reageren op ontwikkelingen met betrekking tot hun leerlingen en studenten, op ontwikkelingen wat betreft de begeleiding, de instroom, ontwikkelingen in de regio en voor het mbo op specifieke eisen van het bedrijfsleven. Zij staan voor de taak de beoogde resultaten tot stand te brengen, om kwaliteit te leveren.

3. Actief stimuleren van een kwaliteitscultuur door het krachtig leiding geven aan onderwijskwaliteit

De sleutel om kwaliteit te versterken ligt zoals gesteld bij het professionele gedrag en het handelen van de docenten. Het (onderwijskundig) management heeft hierbij een zeer belangrijke faciliterende taak en een krachtige voorbeeldfunctie. Het is cruciaal dat docententeams door het management in staat worden gesteld ook daadwerkelijk kwaliteit te kunnen leveren. Onderwijskwaliteit wordt versterkt door het handelen van de leidinggevende; door het goed leiding geven aan onderwijsprocessen, door het blijven stellen

van de juiste vragen aan het team en het eigen handelen als leidinggevende steeds te evalueren. Management en onderwijzend personeel gaan binnen de kwaliteitscyclus met elkaar in gesprek over de betekenis achter de data, de totstandkoming, over elkaars waarden en elkaars opvattingen over kwaliteit.

Kwaliteitsborging middels Plan-Do-Check-Act (PDCA)

Binnen de integrale kwaliteitssystematiek sturen we enerzijds strak op het borgen van onze basiskwaliteit. Daarvoor hebben we systemen en processen ingericht die teams in staat stellen om dit (waar nodig met ondersteuning) ook te bereiken. De cyclus van Plan-Do-Check-Act (PDCA) wordt gebruikt als instrument om prestaties te beoordelen en resultaat te borgen en te verbeteren. De PDCA-cyclus is vooral gericht op grijp-/meetbare, zakelijke, vaak korte- of middellange-termijn verbeteringen. We stellen doelen, we voeren bijbehorende acties uit, checken of de doelen worden bereikt en waar nodig stellen we onze werkwijzen en acties bij. Deze cyclus wordt ingezet als instrument om planmatig te werken aan onze basiskwaliteit en om ambities en kwaliteitsindicatoren te bereiken, deze te checken en te kunnen verantwoorden. Kwaliteitskalender toevoegen

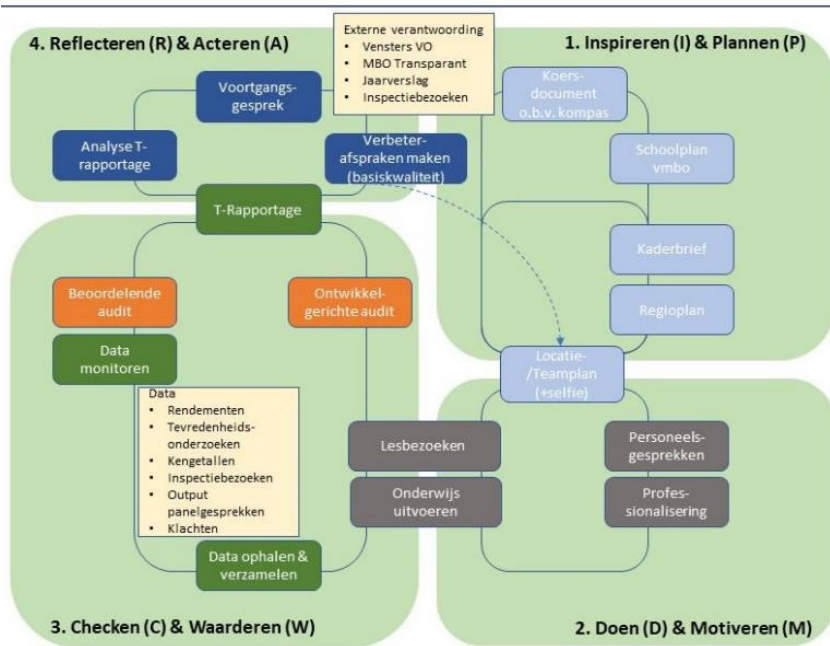
Ontwikkelen middels Inspireren-Motiveren-Waarderen-Reflecteren (IMWR)

De cyclus van Inspireren-Mobiliseren-Waarderen-Reflecteren (IMWR) richt zich op het diepere, duurzame en persoonlijke leren en spreekt vooral de ontwikkel-, cultuur- en situationele kant van kwaliteit aan. De IMWR focust veel meer dan de PDCA op het verlenen van betekenis aan kwaliteit binnen de teams en beoogt gedrag gericht op kwaliteitsontwikkeling te stimuleren. Hier ligt een grote uitdaging voor het management of 'de lijn' om hier op te sturen. Anders dan kwaliteit te duiden als iets dat nu eenmaal is opgelegd door het management (of onderwijsinspectie) zal er door het inzetten van een IMWR-cyclus steeds meer eigenaarschap ontstaan in de organisatie met betrekking tot (onderwijs)kwaliteit. Het helpt teams, managers en diensten te richten op kwaliteitseisen en kwaliteitsambities niet omdat het moet; maar omdat ze dat zelf belangrijk vinden. Van kwaliteit doen, naar kwaliteit zijn. Met het zorgen voor een op kwaliteit gerichte cultuur middels de IMWR -cyclus zorgt men dat het kwaliteitssysteem een levendig en betekenisvol karakter krijgt.

PDCA en IMWR gecombineerd tot een integrale systematiek

De twee bovengenoemde cyclussen, of verbeterwielen, combineren we om zo een lerende organisatie te realiseren. Een organisatie die presteert op de korte termijn en hierbij zicht houdt op resultaten maar ook leert voor de langere termijn (duurzaam) en kwaliteitsbesef ontwikkelt.

Binnen de organisatie gebruiken we de gecombineerde cyclus van PDCA en IMWR op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau. Binnen deze cyclus haken de onderdelen en bijbehorende processtappen op elkaar in en samen zorgt dit voor een samenhangende en logische werkwijze voor het borgen, monitoren en ontwikkelen van de onderwijskwaliteit. De kwaliteitscyclus is in vier logische opeenvolgende stappen in te delen: het inspireren & plannen, het doen & motiveren, het checken & waarderen en het reflecteren & acteren. Deze vier stappen worden hieronder verder schematisch weergegeven. Voor een verdere uitwerking van de stappen, zie Kaderdocument Onderwijskwaliteit.



Kwaliteitsindicatoren

Om te weten of de onderwijskwaliteit op orde is gebruikt Yuverta zowel instellingsbreed als binnen de regio's en teams kwaliteitsindicatoren. We maken hierbij een onderscheid tussen indicatoren die de basiskwaliteit meten en monitoren (de zogenaamde kwaliteitsindicatoren basiskwaliteit) en indicatoren die eigen ambities binnen de organisatie, regio en teams monitoren (indicatoren eigen kwaliteitsambities). De kwaliteitsindicatoren basiskwaliteit staan organisatie breed vast en zijn afgeleide van het toezichtskader van de onderwijsinspectie. De ambities komen voort uit het koersdocument en de kaderbrief en worden per planperiode bijgesteld. Teams en locaties hebben binnen hun eigen plannen ook ruimte eigen specifieke ambities te benoemen

Team expert kwaliteitszorg (TEK's)

In het vastgestelde kaderdocument Onderwijskwaliteit staat de visie van Yuverta bij het borgen en ontwikkelen van (onderwijs)kwaliteit in de brede zin van het woord. Het fundament hierbij is dat onderwijskwaliteit 'van de onderwijsteams is'. Daar vindt immers het daadwerkelijke onderwijs plaats, daar wordt het onderwijs uitgevoerd en krijgt onderwijskwaliteit echt betekenis. De teams op de locaties zijn in contact met de leerling. Dat maakt dat dát ook precies de plek is (de onderwijsteams) waar eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit gevoeld en gevoed moet worden. Het onderwijsteam is eigenaar van de eigen onderwijskwaliteit.

Alle onderwijsteams zijn bezig met onderwijskwaliteit, elk met een eigen invulling. Er zijn contactpersonen kwaliteit, teamrolhouders, er zijn kwaliteitscoördinatoren, verschillende rollen in verschillende delen van de organisatie. Vanaf de start van schooljaar 21-22 is Yuverta dit gaan harmoniseren. Maar tegelijk willen we het stimuleren van een kwaliteit(-scultuur) ook een boost geven door het introduceren van de Teamexpert Kwaliteit (TEK). Door een nieuwe naam en een nieuwe profielbeschrijving wordt deze rol afgestemd op de visie van de organisatie en gekoppeld aan de ambities:

Schoolplan vmbo

1. Werken aan basiskwaliteit en eigen kwaliteitsambities
2. Onderwijskwaliteit wordt gerealiseerd in de onderwijsteams
3. Actief stimuleren van een kwaliteitscultuur door het krachtig leiding geven aan onderwijskwaliteit
4. Erkend als kwaliteitsinstituut

De inzet van de TEK zorgt ervoor dat er voor elk team één duidelijk aanspreekpunt is (naast de leidinggevende) voor wat betreft de onderwerpen m.b.t. onderwijskwaliteit. De TEK borgt dat onderwijskwaliteit in al zijn facetten periodiek op de teamagenda staat, het team zich meer eigenaar kan gaan voelen voor eigen onderwijskwaliteit door meer inzicht in data en kwaliteitscyclus en dat het MT ondersteund wordt zicht te houden op de voortgang, alsook objectief geadviseerd kan worden voor wat betreft onderwijskwaliteit door iemand met gedetailleerde kennis van de vestiging. Kortom; een TEK helpt het team om zowel organisatorisch als inhoudelijk meer inzicht en grip te krijgen op (het sturen op) onderwijskwaliteit.

Locatiespecifieke uitwerking locatie VMBO Roermond

Aanvulling op hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

- Wij geven als locatie op de volgende manier invulling aan de 'Visie op onderwijs' van Yuverta (wat zie je op onze locatie hiervan in de dagelijkse praktijk terug):

- **Docenten** maken het verschil door persoonlijke ontwikkelingsgerichte begeleiding en vakmanschap; Basiskwaliteit op ondersteuningsniveau op orde
- Yuverta Roermond laat leerlingen hun **talenten ontdekken** en ontwikkelen
- Leerlingen kunnen van **passie hun beroep** maken
- Yuverta Roermond als **'way of live'** een (groene) school die veel meer betekent dan alleen een groene opleiding
- Leerlingen werken samen in een **duurzame, innovatieve en ondernemende omgeving**

- Wij richten ons met name op de volgende doelen uit het Koersdocument:

- Pedagogisch didactisch handelen (basiskwaliteit op ondersteuningsniveau)
- Grip op gedrag/ sociale- emotionele veiligheid (basiskwaliteit op ondersteuningsniveau)
- Doorlopende leerlijnen
- Maatwerktrajecten
- Nieuwe leerweg

- Wij geven het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat als volgt vorm op onze school:

Om de leerlingen goed in beeld te houden werken we in leerjaarteams. Door deze kleinschaligheid komen leerlingen (positief en negatief) goed in beeld en kan indien nodig snel geanticipeerd worden als daarom gevraagd wordt.

Om de verticale lijn te borgen binnen de verschillende vakgroepen over de leerjaren heen werken we ook met secties (talen, exact, praktijk, economie & maatschappij).

Al onze docenten zijn (de nieuwe docenten worden) geschoold op het gebied van klassenmanagement. Door een eenduidige opbouw van de lessen weet een leerling waar hij aan toe is binnen ons onderwijs. Voorspelbaarheid is voor een vmbo-leerling heel belangrijk.

De mentor is de spil in de begeleiding en ondersteuning, daarnaast hebben we voor de leerlingen de counseling. Dit is een altijd bereikbaar aanspreekpunt voor leerlingen die even vastlopen of ondersteuning nodig hebben.

- Wij dragen op de volgende manier zorg voor de veiligheid op school;

De leerlingen geven aan dat zij op school zichzelf kunnen zijn. Dat is voor ons heel belangrijk en doen er alles aan om dat zo te houden. Daarom benutten we de 'gouden weken' voor groepsdynamica. Door het jaar heen hebben we aandacht voor de schoolregels (zeker na vakanties en eventuele Lockdowns) en waar nodig trekken we de lijnen weer strak. De counseling is voor ons een prima graadmeter betreffende de veiligheid. De signalen die daar binnenkomen vertellen ons hoe het met de veiligheid gesteld is.

De school heeft ook het convenant Veilige School ondertekend. Hierdoor zijn, wanneer nodig de lijnen kort met politie, gemeente en overige instanties.

- En hebben hierbij de volgende ambities met betrekking tot veiligheid:

Wij vinden dat iedere leerling zich veilig moet voelen op school. Daarom besteden we middels een aantal nieuw ingezette processen veel aandacht aan het sociaal emotionele welbevinden van de leerlingen. Dit alles onder de noemer 'grip op gedrag'. Daarbij zijn de schoolregels nogmaals tegen het licht gehouden en zijn we bezig om dit op een helderdere manier met de leerlingen (en ouders) te communiceren.

Onze ambitie is dat iedere leerling zich prettig en veilig voelt op school, en mag zijn wie hij is.

- Naast de basisondersteuning bieden wij de volgende extra ondersteuning (in relatie tot ons Ondersteuningsprofiel):

Binnen ons samenwerkingsverband hebben we (gekoppeld aan de ondersteuningsbehoeften) categorieën extra ondersteuning bepaald:

Synthesevoorziening

- Ambulante Begeleiding (AB) op gebied van gedrag
- Aanbod gericht op meer- en hoogbegaafden (HB); (n.v.t.)
- Hybride Onderwijstrajecten
- Gespecialiseerde therapie
- Ondersteuning cluster 1 en 2
- Hybride onderwijszorgtraject

- Wij werken op de volgende manier aan (eventuele) taalachterstanden:

Om meer aandacht te hebben voor taalonderwijs hebben wij afgelopen jaar vanuit iedere vakgroep een taalcoach aangewezen. Deze taalcoaches hebben in schooljaar 21-22 een scholing gehad over begrijpend lezen en taalonderwijs binnen iedere vak. Deze taalcoaches nemen de rest van de vakgroep mee over taal(onderwijs) binnen hun vak.

Ook is er afgelopen jaar een training geweest over dyslexie(onderwijs) hieraan hebben ongeveer 12 docenten deelgenomen.

Voor de komende jaren willen we een werkgroep inrichten onder voorzitterschap van de sectieleider talen die verder bestaand uit een afgevaardigde van iedere sectie, de orthopedagoge en een onderwijscoördinator om het taalbeleid nog beter gestalte te geven op onze locatie. Deze werkgroep heeft 3 aandachtspunten, nl: dyslexie, begrijpend lezen in zijn algemeen en NT2 onderwijs. Categorieën op ondersteuningsniveau vanuit swv 31.02: Basisondersteuning

- Begeleiding op leerstrategieën - RTS
- Inloopprogramma- RTS plus
- Taalondersteuning- begrijpend lezen
- Dyslexiebegeleiding/Dyscalculiebegeleiding

Aanvulling op hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

- Wij werken op de volgende manier aan de professionalisering van onze docenten/medewerkers:

Wij bieden scholingen aan voor het hele team of afdelingen/ geïnteresseerde. Voorbeelden hiervan zijn klassenmanagement, groepsdynamiek, dyslexie/ dyscalculie en begrijpend lezen. Daarnaast krijgt iedere docent individueel de ruimte om zich te professionaliseren. Dit kan zijn om een (tweede) bevoegdheid te halen, maar ook om bijvoorbeeld een masterstudie te volgen. Daarnaast bieden we altijd de ruimte aan docenten voor nascholing of verdiepende cursussen binnen hun eigen vakgebied.

- Wij werken op de volgende manier aan het vormgeven van het pedagogisch-didactisch handelen van ons onderwijspersoneel:

Teamscholingen op het gebied van klassenmanagement, groepsdynamiek, grip op gedrag, begrijpend lezen dyslexie en dyscalculie, collegiale consultatie.

- Wij hebben de volgende ambities met betrekking tot leerling participatie:

Doordat we dit jaar zijn gaan werken met leerjaar coördinatoren is er wekelijks een mentoroverleg. Hierin komen ook onderwerpen aan de orde die spelen in de klassen en onder de leerlingen. Dit wordt via de coördinatoren overlegd met directie. Hierdoor heeft de directie een beter overzicht/ gevoel van wat er speelt bij de leerlingen. Middels het toepassen van de 360 gr feedback in de gesprekkencyclus van de medewerkers hebben de leerlingen een stem in de pedagogisch didactisch handelen van de docenten. Dit willen we blijven borgen in de cyclus. Uiteraard worden de

resultaten van het leerlingen tevredenheidsonderzoek gedeeld en besproken met het team en worden de aanbevelingen opgenomen in het beleid.

Ook het leerlingenpanel, bestaande uit leerlingen van ieder leerjaar, geeft input en reflectie op zaken die spelen of van belang zijn binnen de school en adviseren op die wijze in het beleid van de organisatie.

Aanvulling op hoofdstuk 5: Kwaliteitszorg

- Als locatie willen wij de volgende ambities en doelen voor 2025 bereiken:

- Leerling tevredenheid laten toenemen van 7,14 naar 7,25
- Top 3 verbeterpunten bij docenttevredenheid (werkdruk, beoordeling/beloning en interne communicatie) moet bij volgend onderzoek uit de top van aandachtspunten verdwenen zijn.
- Stabiliseren leerlingenaantal rond 600 leerlingen
- Onderwijsresultaat, 3-jarig gemiddeld over hele linie boven gemiddeld of goed
- Binnen het examenprogramma D&P sterkere profilering van groen in de keuzevakken en binnen de profielmodules
- Optimaliseren van basiskwaliteit en basisondersteuning vanuit categorieën swv 31.02

- De volgende maatregelen worden hiervoor genomen of gaan hiervoor genomen worden:

- Optimale en uitdagende leeromgeving (nieuwbouw)
- Onderwijsstructuur/ organisatie op orde en afbakening/ inzicht in taken en bevoegdheden
- Percentage bevoegde docenten boven de 98%
- Pedagogisch en didactisch handelen docenten op (het gevraagde) niveau (voor onze leerlingen)
- Continuering van het huidige RPO
- Analyseren binnen PDCA van basiskwaliteit en basisondersteuning vanuit categorieën swv 31.02

- Wij borgen een ononderbroken ontwikkelingsproces en onderwijs dat afgestemd is op de voortgang in de ontwikkeling van de leerling als volgt (*denk aan maatwerk/begeleiding/Passend onderwijs e.d.*):

Voor een goede overgang van de basisschool naar het voorgezet onderwijs voor een groep die extra ondersteuningsbehoefte nodig heeft hebben wij al een aantal jaren de **syntheseklas (E1)**. Leerlingen in deze klas starten in een basisschool setting en schakelen gedurende leerjaar 1 en 2 naar de reguliere setting.

In leerjaar 4 bieden we voor leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg het Leerwerktraject aan. In leerjaar 3 kunnen leerlingen van de BB al een voorbereidend leerwerktraject volgen. De opzet is dat deze ook gaat doorlopen naar niveau 2 van (ons) MBO.

Daarnaast zijn er een aantal (steeds meer) individuele maatwerktrajecten. Dat kan te maken hebben met taalbarrières (NT2), voorkoming van uitval (VSV) of psychische problemen bij de leerling (A1 t/m A3)

- Onze locatie maakt op de volgende manier een doorlopende leerlijn mogelijk (*denk aan groene lyceum/vakmanschapsroute/interne doorstroom e.d.*)

Kwalificatieroute: leerlijn VMBO LWT → niveau 2 MBO
Doorgaande leerroutes Paard en loonwerk