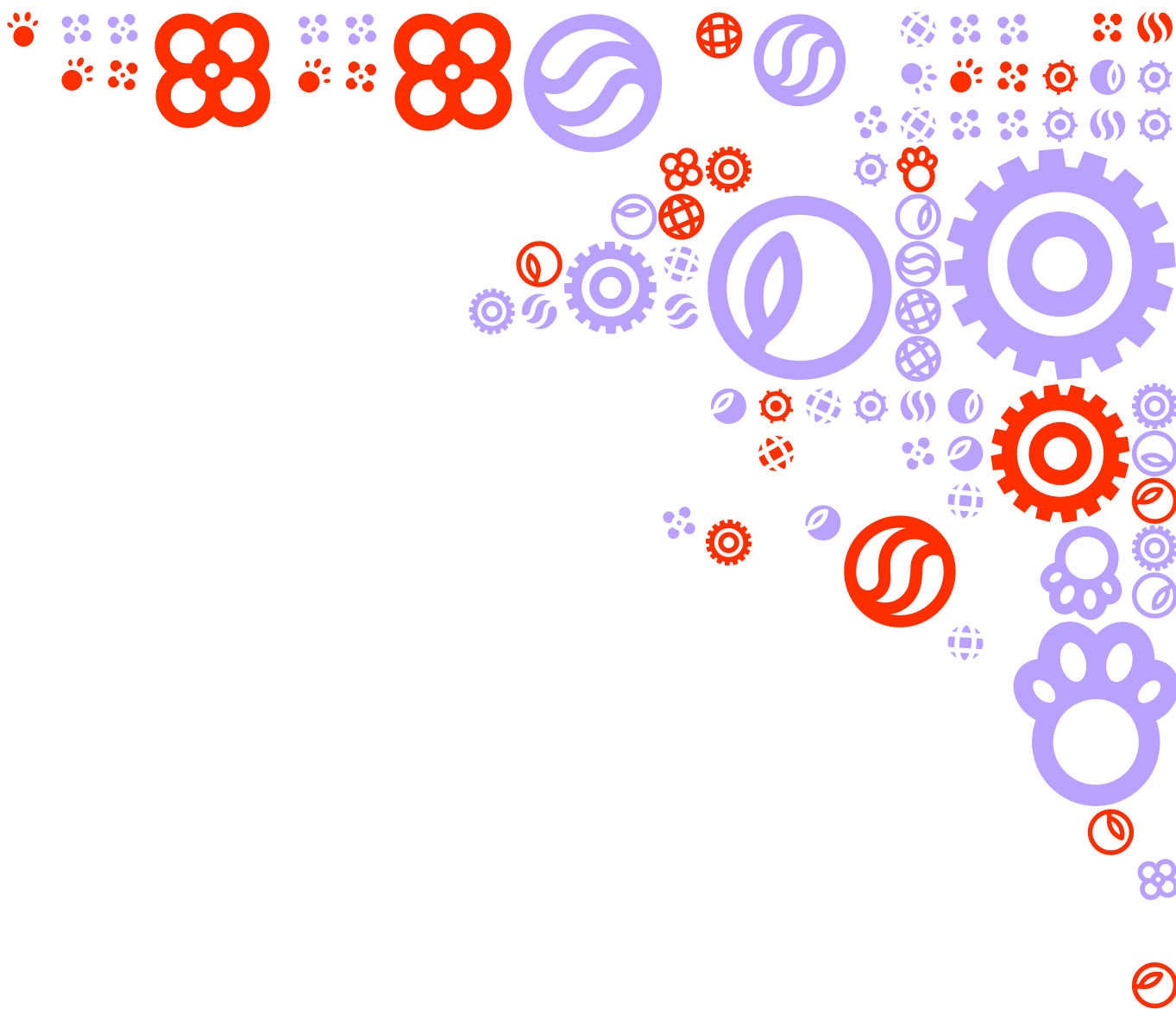




Schoolplan Yuverta vmbo – het groene lyceum Nijmegen

2022-2025

Inhoudsopgave

- 1. Voorwoord**
 - 1.1 Inleiding
- 2. Missie, kernwaarden en visie**
 - 2.1 Missie
 - 2.2 Kernwaarden
 - 2.3 Visie
- 3. Onderwijskundig beleid**
 - 3.1 Eigen opdracht van het onderwijs
 - 3.2 Pedagogisch didactisch klimaat
 - 3.3 Sociale veiligheid
 - 3.4 Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
 - 3.5 Burgerschap
 - 3.6 Taal en reken beleid
- 4. Personeelsbeleid**
 - 4.1 Bevoegd en bekwaam personeel
 - 4.2 Personele maatregelen ten behoeve van het onderwijskundig beleid
 - 4.3 Pedagogisch-didactisch handelen van onderwijspersoneel
 - 4.4 Leerling participatie in personeelsbeleid
 - 4.5 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding
- 5. Stelsel van Kwaliteitszorg**
- 6. Locatie specifieke uitwerking**

1.

2. Voorwoord

Toelichting en doel Schoolplan

Voor u ligt het Schoolplan van Yuverta vmbo – het groene lyceum Nijmegen 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 genoemde 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.

3. 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

4. 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 (klik [hier](#))

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.

3.1 Eigen opdrachten voor het onderwijs

In het Strategisch Kompas van Yuverta zijn de volgende ambities met daarnaast de meetbare opbrengsten voor het vmbo-onderwijs voor de komende jaren opgenomen:

AMBITIES VERTAALD NAAR MEETBARE OPBRENGSTEN

Ambities		Meetbare opbrengsten Fusie 2025
Algemeen	Actieve bijdrage duurzame wereld	- Iedereen die betrokken is bij Yuverta draagt bij aan de realisatie van de Sustainable Development Goals binnen de regio. - In alle curricula zijn de SDG's integraal opgenomen en 90% van de leerlingen, studenten, cursisten en stakeholders ervaart dit ook. - Het HRD Beleid is gericht op de ondersteuning van duurzame inzetbaarheid - Yuverta voert de ranglijst aan binnen het onderwijs op het gebied van duurzame bedrijfsvoering
	Erkend als kwaliteitsinstituut	- De rendementen, onderwijsresultaten en VSV-cijfers voldoen aan de landelijke norm. - Alle stakeholders waarderen de kwaliteit van het Yuverta met gemiddeld een 7,2. - Yuverta wordt extern erkend in ranglijsten in tenminste de top5 - Partijen benaderen Yuverta actief als vanzelfsprekende gesprekspartner, bijvoorbeeld Topsectoren, multinationals, Groenpact, CIV's, OCW, LNV, I&W.
Leerling, Student, Cursist	Optimale begeleiding in talentontwikkeling van elke leerling, student en cursist	- Leerlingen, studenten en cursisten beoordelen de begeleiding met gemiddeld een 7,2. - Het aantal cursisten binnen Leven Lang Ontwikkelen is gestegen met tenminste 10%. - Talentontwikkeling en gepersonaliseerd leren is binnen de gehele organisatie uitgerold, bijvoorbeeld door "Education as a Service" en "Online Leren".
	Optimale doorstroom vmbo-mbo-hbo en arbeidsmarkt	- De interne doorstroom van het vmbo naar een blauw-groene mbo opleiding stijgt met tenminste 3%. 80% van de afgestudeerde studenten vindt binnen 6 maanden een relevante baan op de arbeidsmarkt. - Het bedrijfsleven beoordeelt de aansluiting "opleidingsportfolio - vraag van de arbeidsmarkt" met gemiddeld een 7,2. - De aansluiting van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo verloopt naar tevredenheid (minimale 7,2) van zowel Yuverta als de student.
	Internationalisering als essentieel onderdeel van onderwijs	Iedere leerling en student heeft tijdens de opleiding tenminste 1 internationale ervaring opgedaan.
Regio	Financieel gezond om kleine goede opleidingen en locaties in stand te houden	- Kleine opleidingen en locaties zijn behouden gebleven in de regio. - het marktaandeel binnen het VO en MBO is minimaal gelijk gebleven. - De financiële ratio's voldoen aan de inspectienormen.
	Toekomstgericht onderwijs in co-creatie met bedrijfsleven	- Alle stakeholders zijn tevreden over het opleidingsaanbod en de aansluiting op vernieuwingen en beoordelen deze aansluiting met minimaal een 7,2. - In iedere sector is een samenwerkingsverband (bijv. Hotspot) operationeel waarin onderwijs in co-creatie met het bedrijfsleven is gewaarborgd.
	Optimale bijdrage economische en maatschappelijke ontwikkeling	- Yuverta kan de vraag van de arbeidsmarkt adequaat matchen met het aanbod. - Binnen het onderwijsaanbod zijn duurzaamheid en ondernemend gedrag integraal verweven - De brede ontwikkeling van vmbo leerlingen is vormgegeven
Medewerkers	Medewerkers ontwikkelen zich continu in het team	- Met behulp van strategische personeelsplanning is de ontwikkeling van medewerkers aantoonbaar verbeterd - Het scholingsbudget is ieder jaar volledig besteed.
	Medewerkers werken continu aan verbetering: kwaliteitscultuur	- De kwaliteitscultuur is zowel intern als extern op de volgende vier gebieden met minimaal een voldoende beoordeeld: mens-gericht, proces-gericht, resultaat-gericht, innovatie-gericht. 90% van de medewerkers heeft een onderzoekende houding
	Aantrekkelijk werkgeverschap	(toekomstig) medewerkers beoordelen Yuverta als aantrekkelijk werkgever.

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.

In het locatie specifieke gedeelte van het schoolplan geven de locaties aan welke ambities ze hebben met betrekking tot veiligheid en hoe ze veiligheid binnen de school vorm geven.

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 verplichtender 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. In het locatie specifieke gedeelte van het schoolplan geven de locaties aan hoe ze burgerschap vorm geven.

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.

Yuverta heeft de ambitie om écht van betekenis te zijn voor de leerling. We richten ons niet alleen op het diploma, maar ook op de voorbereiding richting een (verdere) loopbaan en het leven als zelfstandige burger die zich thuis voelt in de toekomst. Taalvaardigheid is daarbij een voorwaarde. Denk aan het verwerven van kennis, het kunnen discussiëren en argumenteren en het inleven in anderen. Het beheersen van voldoende rekenvaardigheid is essentieel om succesvol te zijn in de schoolloopbaan, in de arbeidsmarkt en in het dagelijks leven. Het zorgdragen dat leerlingen taal en reken vaardig de school verlaten hoort vanzelfsprekend bij Yuverta met haar ambitie als kwaliteitsinstituut. Taal en rekenen behoort immers, naast burgerschap, tot de basisvaardigheden. Goed taalonderwijs is extra belangrijk voor leerlingen die door hun gezinssituatie minder taalvaardig ons onderwijs instromen. Hoe de locaties omgaan met taalachterstanden wordt in het locatie specifieke gedeelte nader uitgewerkt.

5. 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 daarmee vergroten we 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 Yuverta Academy ondersteunt hierin;
- Onze leidinggevendenden 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** wordt door Yuverta Academy uitvoering gegeven aan 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.

In het locatie specifieke gedeelte van het schoolplan geven de locaties hun ambities met betrekking tot leerling participatie weer.

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. Momenteel is er een evenredige vertegenwoordiging man-vrouw in de schoolleiding, met 24 mannen (52,2%) en 22 vrouwen (47,8%).

6. 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.

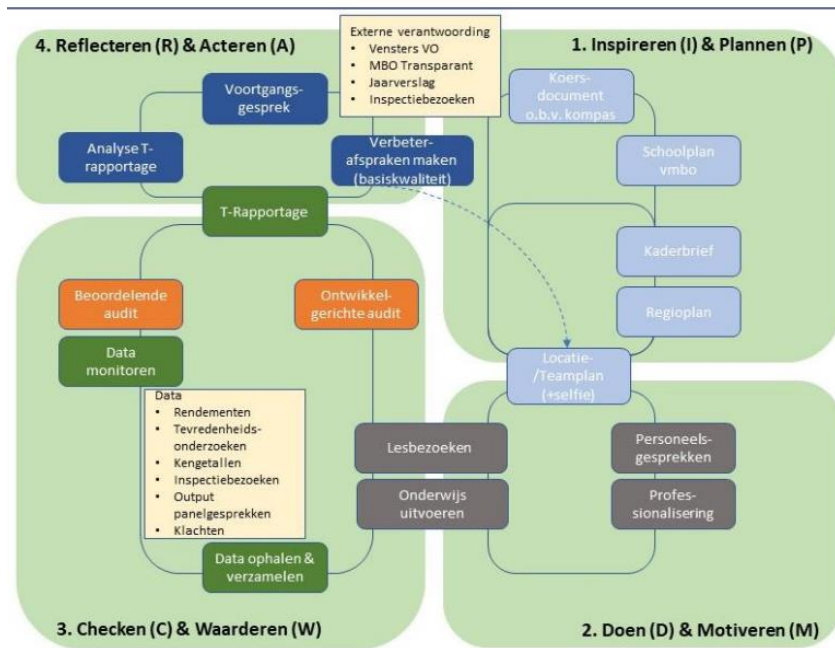
Ontwikkelen middels Inspireren-Motiveren-Waarderen-Reflecteren (IMWR)

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 om zich 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.



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 strategisch kompas en de kaderbrief (klik [hier](#)) 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(-cultuur) 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:

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.

7. Locatie-specifieke uitwerking locatie Yuverta vmbo – het groene lyceum Nijmegen

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:

1. We hebben hoge verwachtingen en helpen leerlingen het beste uit zichzelf te halen;
2. We leveren kwalitatief goed onderwijs en behalen goede resultaten;
3. We bieden eigentijds onderwijs:
 - a. Eigenaarschap voor het leerproces ligt ook bij de leerling en keuzemogelijkheden door de invoering van de flexuren. Zo hebben leerlingen ook invloed op hun persoonlijke lesrooster en worden bij het maken van de keuzes ondersteund door de mentor binnen de klasse-uren.
 - b. Maatwerk voor leerlingen met internaliserende problematiek door het starten van Plan B in schooljaar 2022/2023. Plan B is een voorziening waarbij leerlingen met een grote kans op thuiszitten of die daadwerkelijk al thuis zitten, weer terug te krijgen in de school middels een maatwerkpakket in de reguliere klas.
 - c. Groen, duurzaam en met aandacht voor technologie, zo starten we volgend jaar met een nieuw PPO-vak Mechatronica, waarbij leerlingen kennismaken met nieuwe technische ontwikkelingen. Hiernaast gaan we ook taal- en rekencoaches inzetten bij de praktijkvakken in de bovenbouw, om zo een betere vertaalslag te maken van het klassieke onderwijs naar de praktijk.
 - d. In projectvorm om beter te leren samenwerken, ook in opdracht van externe partijen (co-creatie) binnen het groene lyceum. Naar aanleiding van deelname aan de kweekvijver is er een groep docenten bezig om dit ook te ontwikkelen binnen ons vmbo-onderwijs.
 - e. Leerlingen doen een internationale ervaring op.
4. Wij streven ernaar om binnen vijf jaar in een duurzaam en aantrekkelijk gebouw samen met het mbo groen-blauw onderwijs te bieden.
5. We maken dit waar met een professioneel team dat zich eigenaar voelt/ eigenaar is van een groot deel van het primaire proces. Scholing is hierbij belangrijk, dit doen we bijvoorbeeld door video-feedback middels IrisConnect en het verplicht scholen van ons personeel dat direct contact heeft met de leerlingen op externaliserende problematiek bij de leerlingen.

Naast de brede visie op onderwijs van Yuverta heeft onze school ook een eigen visie geformuleerd:

"In de groene leef- en leeromgeving, vormen ervaringen het startpunt van leren. De leerling kiest, met zorg voor zichzelf en de ander, zijn eigen pad."

Deze visie is gebaseerd op drie belangrijke pijlers, namelijk:

- Welbevinden
- Keuzevrijheid
- Contextrijk

Alle hierboven genoemde ontwikkelingen zijn naar deze pijlers terug te leiden.

Tussentijdse evaluatie juli '23

- 3a. *Flexuren blijft in ontwikkeling. Komend schooljaar de focus op het goed wegzetten in de OB. Onderzoeken in welke vorm BB. Aanvragen innovatie gelden binnen Yuverta voor onderwijsontwikkeling. Taal en rekencoaches worden ingezet, maar door personeelsgebrek komt het onvoldoende uit de verf. Met de subsidie basisvaardigheden gaan we vanaf aug. 23 extra personeel inzetten voor dit onderdeel.*
- 3c. *Mechatronica: docent aangenomen met kennis van Mechatronica. Hij gaat programma doorontwikkelen met als doel: doorlopende leerlijn richting BB(keuzevak robotica). Sterk Techniek Onderwijs (STO): intentie aansluiten bij STO in de regio (in het verleden was dit niet mogelijk)*
- 3e. *Subsidie Erasmus is binnen, streven is om met 30 leerlingen naar Ierland te gaan*
4. *Yuverta heeft dit jaar besloten dat er de komende 10 jaar geen financiële ruimte is voor nieuwbouw binnen de organisatie. Dit betekent dat we komende jaren een budget krijgen voor revitalisatie van het gebouw en we voorlopig niet samengaan met MBO. Er komen 4 nieuwe tijdelijke lokalen op het buitenterrein en 2 noodlokalen zullen verdwijnen.*
5. *Aangezien we starten met de Transformatieve school (TS), is ons streven om Iris Connect beter te gaan inzetten. Docenten krijgen vanuit TS handvatten en aandachtspunten. Iris Connect is een prima instrument om in te zetten hiervoor. In taakbeleid weer een coördinator uren geven voor schooljaar 24-25 (is nu al vastgesteld voor komend schooljaar).*
-

Wij richten ons met name op de volgende doelen uit het strategisch kompas

- Wij willen écht van betekenis zijn voor onze leerlingen, medewerkers en regio
- We versterken de kwaliteitscultuur binnen onze locatie, zo willen we binnen ons personeel meer aandacht voor de PDCA-cyclus bij het invoeren en bijstellen van plannen en ontwikkelingen.

Tussentijdse evaluatie juli '23

Blijft een aandachtspunt. De TEK-er gaat in alle documenten de PDCA-cyclus invoegen voor zover dit nog niet was gebeurd. Tijdens teambijeenkomsten bespreekt en evalueert het MT de beleidsdocumenten regelmatig(studiedagen)

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

Docenten en medewerkers van onze school willen van betekenis zijn en onze leerlingen voelen zich gezien. Elke leerling heeft een mentor die de individuele leerlingen en de klas begeleidt. Elke klas heeft een aantal klasse-uren op zijn rooster staan, afhankelijk van het niveau en het leerjaar. De klasse-uren staan in de ochtend gepland waardoor de mentor de dag kan opstarten met de klas. Op deze manier kunnen veel zaken preventief worden opgepakt. Door een beter contact met de mentor willen we het welbevinden verhogen en beter in kaart krijgen. De bouwcoördinator coördineert de onderbouw of de bovenbouw en ondersteunt de mentoren waar nodig. Daarnaast hebben we één kerndocenten pedagogiek die momenteel bezig is met het opzetten van Plan B.

Tussentijdse evaluatie juli 23

Plan B is succesvol, 12 thuiszitters zijn naar school gehaald en slecht 1 leerling is definitief afgehaakt. In de toekomst evt. samenwerken met andere scholen, omdat andere scholen hebben aangegeven dat wij de expertise bezitten.

Door ziekte van de kerndocent is het plan B verder uitgewerkt door team Ondersteuning. Dit naar volle tevredenheid.

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

We zorgen voor een prettig en veilig gebouw. Nemen extra veiligheidsmaatregelen in acht bij praktijkvakken door bijv. te beschrijven welke kleding verplicht is bij praktijkvakken en bij het leren buiten de school. We volgen het protocol RI&E. Op het gebied van sociale veiligheid werken we met een (sociaal) veiligheidsplan en een anti-pestprotocol met een duidelijk stappenplan voor het oplossen van conflicten, de coördinator sociale veiligheid heeft een coördinerende rol hierin. Daarnaast is op onze school een GSA (gender straight alliance) actief.

Tussentijdse evaluatie juli 23

Pestcoördinator zal bij de pedagogisch medewerker komen te liggen. Hij is hiervoor opgeleid en heeft voldoende tijd om leerlingen te begeleiden/op te vangen. De rol van sociale veiligheidscoördinator is onvoldoende uitgewerkt. Dit gaat Gijs komend jaar oppakken.

Wij hebben de volgende ambities met betrekking tot veiligheid

Onze school is de afgelopen jaren gegroeid wat betreft leerlingenaantallen. Door de corona-jaren merken we ook dat het veiligheidsgevoel van onze leerlingen afneemt. Onze ambitie is om bij het jaarlijkse leerlingtevredenheidsonderzoek boven de benchmark te scoren. Hierin krijgt ook het leerlingpanel een grotere rol en wordt onze scholing hier ook gericht op ingezet.

Indien de ruimte het toelaat willen we graag plekken creëren waar leerlingen zich kunnen terugtrekken en waar ze zich veilig voelen.

Tussentijdse evaluatie juli 23

Het gebouw barst uit zijn voegen en is niet erg overzichtelijk tijdens lesvrije momenten.. Dit betekent dat het erg druk is in de pauze en er vooral in de winter tijdens vrije momenten veel leerlingen in het gebouw aanwezig zijn. Door de invoering van dug-out en de aanstelling van een pedagogisch medewerker hopen we kortere lijntjes te krijgen tussen leerlingen en school en het veiligheidsgevoel voor docenten en leerlingen te vergroten.

In onze plannen voor revitalisatie moeten we rekening houden met de overzichtelijkheid van het gebouw.

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

- Extra tijd en aandacht:
 - Inzet ondersteuningsteam
 - Leerlingbegeleiders
 - Interne ondersteuningsvoorziening (Plan B)
 - Begeleidingslessen (flexuren)
- Specialisten op school: orthopedagoog, remedial teacher, leerlingbegeleider, ambulant begeleiders, Kentalis, schoolmaatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, jeugdcoaches, Bindkracht10 en ondersteuningscoördinator.

- Extra lesmaterialen (als ondersteuning)
- Invalide toilet, genderneutrale toilet en 1 lift.

Tussentijdse evaluatie juli '23

Het ondersteuningsteam is flink gegroeid met de komst van plan B en de dug-out. De ondersteunings-behoefte van leerlingen verandert ook en we merken hierdoor handelingsverlegenheid bij de docenten. Door het 2-jarige traject van de Transformatieve school hopen we docenten meer grip te geven op onze mini samenleving.

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

Wij brengen de (taal)achterstanden in beeld bij binnenkomst op onze school. Leerlingen kunnen extra begeleiding krijgen binnen de flexuren en eventueel bij de remedial teacher.

Dit monitoren we o.m. door de afname van de toetsen van het Cito volgsysteem in leerjaar 1 en 2.

Daarnaast hebben we in schooljaar 21/22 een pilot gedraaid met een taalcoach bij de praktijkvakken in de bovenbouw. Dit is ons goed bevallen en dit wordt verder opgezet vanaf schooljaar 22/23.

Evaluatie juli '23

0 meting zal komend jaar plaatsvinden (okt/nov) dit is verplicht voor basisvaardigheden subsidie

Wij geven ons burgerschapsonderwijs als volgt vorm

Vanuit onze pedagogische visie stimuleren we goed burgerschap, met name respect hebben voor jezelf, de ander en de omgeving. We werken met een methode voor burgerschap en deze wordt in de klassen uren in de onderbouw gegeven. Daarnaast worden bij mens & maatschappij in de onderbouw en maatschappijleer in de bovenbouw ook veel gerelateerde onderwerpen besproken. Bovendien geven we de leerlingen de gelegenheid deel te nemen aan het leerlingpanel, Ecoschools of de GSA, om meningsvorming, inspraak en zelfvertrouwen te stimuleren.

Evaluatie juli '23

- *De doorgaande lijn burgerschap is nog onvoldoende in beeld gebracht.*
 - *Er is een coördinator burgerschap aangesteld vanuit de subsidiegelden.*
Doel: voor 2024 een beleidsplan presenteren aan het MT.
 - *Leerlingpanel: 6 x per jaar bij elkaar komen is in de jaarplanning opgenomen, dit werkt goed.*
Betrokkenheid van leerlingen verhogen blijft het doel, de aanwezigheid van MT verhoogt de waarde van het overleg ivm korte lijntjes.
 - *Eco-schools: onderzoeken of we hier uren voor willen blijven vrijmaken.*
-

Aanvulling op hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

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

We hebben een scholingsplan. Dit bestaat uit opleidingen/ cursussen die collega's individueel volgen. Tot slot organiseren we locatie breed studiedagen, komend schooljaar met name op het gebied van het versterken van het pedagogisch klimaat, internaliserende en externaliserende leerlingen en video-coaching van het personeel onderling. Op de lange termijn willen we bereiken dat we inclusief onderwijs kunnen blijven bieden en dat onze docenten daartoe uitgerust zijn. Ook zijn er voor alle personeelsleden mogelijkheden om online scholingen te volgen via GoodHabitz of binnen het samenwerkingsverband Nijmegen.

Evaluatie juli 23

MT zal wijzigen door vertrek Fleur.

Scholing tav bouwen aan een professionele cultuur binnen je locatie staat voor het MT volgend jaar op het programma vanuit het regio MT. Het consequent hanteren van de met elkaar afgesproken gedragsverwachtingen is een aandachtspunt.

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

- Inwerk traject + coaching nieuwe collega's
- Coach (nieuwe) mentoren
- Intervisie en collegiale lesbezoeken met behulp van IrisConnect (videocoaching)
- Locatie brede studiedagen
- Yuverta brede studiedagen
- R&O gesprekken
- Individuele scholing of coachingstrajecten

Evaluatie juli '23

R@O gesprekken voor onderbouw zijn afgelopen jaar door afwezigheid Fleur niet geheel gevoerd. BB heeft iedereen een ontwikkelgesprek gehad (op 2 docenten na)

Wij hebben de volgende ambities met betrekking tot leerling participatie

Wij hebben een leerlingenpanel, een Ecoteam en een GSA (gender straight alliance). We willen komend jaar de leerling participatie verder versterken en leerlingen meer beleidsmatig mee te laten denken op thema's die voor hen relevant zijn.

Evaluatie juli 23

Aanvulling op hoofdstuk 5: Kwaliteitszorg

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

- Een stevig pedagogisch-didactisch klimaat
- Onderwijsvernieuwingen: Plan B, piste beoordeling, aandacht executieve functies, meer maatwerk voor leerlingen (flexuur), mechatronica, Reken op Taal in groen, Klasse-uur. Uitvoeren en controle op deze plannen middels de PDCA-cyclus.
- Een hecht, betrokken en kwalitatief goed team van professionals
- Een prettig gebouw met voldoende ruimte dat aansluit bij onze onderwijsvisie.

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

- Door-ontwikkelen en verbinden projecten op gebied van onderwijsinnovatie
- Aandacht voor én scholing van ons personeel
- Nieuwbouw komt eraan, als hier concretere plannen voor liggen is het ook belangrijk om rekening te houden met de onderwijsvisie en ontwikkelingen bij het ontwerp van het gebouw.

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.*):

Wij willen van betekenis zijn voor de leerling, dus de individuele leerling is het uitgangspunt. Zo bieden we Flexlessen aan op dit moment in de onderbouw met groei richting de bovenbouw, kunnen leerlingen opstroom en kunnen leerlingen in de bovenbouw vakken op een hoger niveau afsluiten. Wanneer het niet lekker loopt, kan de leerling ondersteuning van een leerlingbegeleider krijgen of deelnemen aan een training.

Plannen en organiseren is een aandachtspunt, we willen de komende jaren meer aandacht besteden aan het ontwikkelen van de executieve functies van onze leerlingen. Dit doen we door samen te werken met onze coördinator executieve functies.

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

- Op onze locatie hebben wij een groen lyceum (voorloper school binnen Yuverta) dit is gestart in schooljaar 2021-2022.
- Met Yuverta mbo Nijmegen hebben we een entree opleiding opgezet die start vanaf augustus 2022
- Met alle vmbo- en mbo-scholen van gemeente Nijmegen (NOVIA) samenwerking om doorlopende leerlijn rekenen en taal te ontwikkelen vanaf augustus 2022