



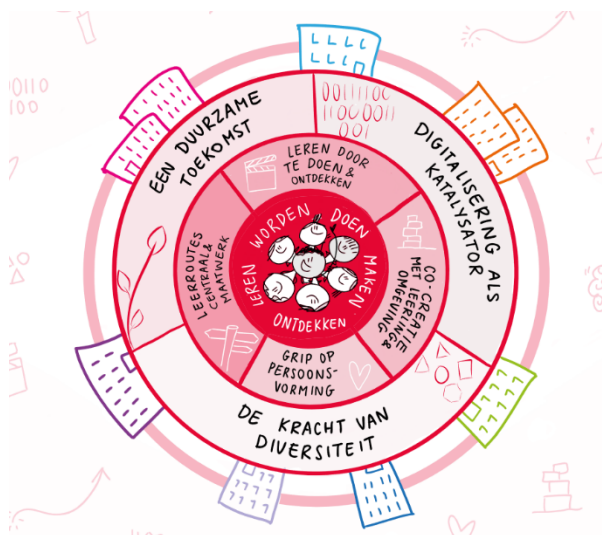
Bredero Mavo



Schoolplan 2023-2025

“Continu Verbeteren”

DOEN, MAKEN, ONTDEKKEN, LEREN & WORDEN



Schoolplan 2023-2025

Status	Vastgesteld deelraad
Versie	3
Datum	13 september 2023
Auteur	Bachir Amenchar
Betrokkenen	Deelraad Bredero Mavo
	Afdeling Beleid & Kwaliteit

INHOUD	2
0. INLEIDING	5
Doel schoolplan	5
Samenhang in het schoolplan	5
Totstandkoming	5
Samenhang met andere documenten	6
Vaststelling	6
1.DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL	7
1.1 Onze missie	7
1.2 Onze visie	7
1.3 Onze kernwaarden	7
1.4 SWOT-analyse en strategische keuzes	8
1.5 Doelen voor schoolplanperiode 2023-2027	9
1.5.1 Onderwijskwaliteit	9
STERKE SCHOOL VOOR MAVO-ONDERWIJS MET AANSLUITEND EEN HAVO-KOPOPLEIDING	9
HAVO-AFDELING NAAR VOLDOENDE BRENGEN, HOOGSTE PRIORITEIT	9
PERSOONSVORMING, VERBREIDING VAN DE HORIZON VAN LEERLINGEN EN MEDEWERKERS	9
TTO ALS VOLWAARDIG PROGRAMMA	9
1.5.2. Identiteit / Onderwijsinnovatie	10
DE VAKHAVO	10
KOERS BEPALEN NOORD, TRAJECT MET HET MBO	10
DOORSTROOM IN NOORD EN SAMENWERKING ANDERE VOVA SCHOLEN	10
2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Leerroutes centraal EN maatwerk	11
2.3 persoonsvorming en burgerschap	12
2.4 Extra vakken, leren door te doen en te ontdekken	13

2.5	Sportklas.....	13
2.6	TTO	13
2.7	Pedagogisch didactisch klimaat & schoolklimaat.....	13
2.8	Autonomie van de leerling.....	14
2.9	Mentor is de spil	14
2.10	Leerjaarcoördinatoren	14
2.11	Driegesprekken.....	14
2.12	Didactisch beleid bij de teamleiders.....	15
2.12.1	Basislesstructuur	15
2.13	Toetsbeleid en de toetsexpert.....	15
2.14	Veiligheid	15
2.15	Basisvaardigheden	15
2.16	Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften	16
3	PERSONEELSBELEID EN SCHOOLORGANISATIE	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Schoolleiding en gedeeld leiderschap	17
3.3	Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid	18
3.3.1	MINIMALE AANSTELLING, SOLLICITATIEGESPREKKEN, PROEFLESSEN EN LEERLING PARTICIPATIE.....	19
3.3.2	LEEFTIJDOPBOUW.....	19
3.3.3	FUNCTIEMIX	19
3.3.4	TAAKBELEID	19
3.3.5	HET GOEDE GESPREK.....	20
3.3.6	DIVERSITEIT	20
3.3.7	BEGELEIDING	20
3.4	Deskundigheidsbevordering	20
3.4.1	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING PERSOONLIJK DEEL	20
3.4.2	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING GEMEENSCHAPPELIJK DEEL	21
3.4.3	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING KORTE TERMIJN	21
3.4.4	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING MIDDELLANGE TERMIJN	21

3.4.5	LEERLINGENRAAD	21
3.4.6	WERKDRUKVERMINDERING	21
4	KWALITEITSZORG	21
4.1	Inleiding	21
4.2	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg	22
5	PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING	22
5.1	Activiteitenplanning	22
5.2	Evaluatie	24

Bijlagen

0. INLEIDING

Dit teamplan is tot stand gekomen in een rustige periode na een aantal turbulente jaren. Het grote verloop onder de lesgevende collega's, de wisselingen in het managementteam, de start van havo-afdeling en het kansrijk adviseren hebben veel gevraagd van de collega's die al vele jaren werkzaam zijn op de Bredero Mavo. De wereld is de afgelopen vier jaar, de vier jaar waarin het oude teamplan van kracht was, flink veranderd.

Veel informatie is opgehaald tijdens de VOvA-dagen, de evaluatiedagen in juni en december en in gesprekken met collega's.

Veel onderwerpen zijn niet alleen actueel voor onze school maar raken direct aan de maatschappelijk ontwikkelingen, denk daarbij aan de taalachterstanden die kenmerkend zijn voor alle grote steden, een veranderde ontwikkeling van het sociaal functioneren ten gevolge van de Coronaperiode en het schrijnend tekort aan docenten.

Desondanks is er een schoolplan tot stand gekomen dat recht doet aan al het goede dat de school de leerlingen biedt en geeft het richting aan de activiteiten die moeten worden uitgevoerd om datgene dat niet voldoende is naar een ruime voldoende te tillen.

DOEL SCHOOLPLAN

- Het doel van het schoolplan is met alle medewerkers van de Bredero Mavo de vormgeving van het onderwijs, de pedagogische aanpak, het didactisch handelen, de samenwerking met alle samenwerkingspartners, de zorg voor een continue kwaliteit en de tevredenheid voor zowel ouders, medewerkers en bovenal de leerlingen voor de komende vier te beschrijven en van daaruit te handelen.
- De kaders van het schoolplan worden bepaald door de koers van het koersplan VOvA, het strategisch HR-plan van het VOvA aangevuld met de specifieke bevoegdheden en bekwaamheden die nodig zijn om op de Brederomavo te kunnen werken.

SAMENHANG IN HET SCHOOLPLAN

VOvA Strategische Koers 2023 t/m 2026 - 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 2026. 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 waarbinnen 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 schoolplan is tot stand gekomen in een periode waarin de havo-afdeling van de school minder goed presteerde, de resultaten negatief afweken van het landelijk gemiddelde en er sprake was van personeelstekort bij het merendeel van de vakken. Het gehele team, zowel de mavo als de havo, zat in een personele transitie. Meer dan 60% van het team is recentelijk nieuw op de school gestart. (Korter dan vijf jaar in dienst). Daarnaast zijn er wisselingen geweest in de schoolleiding, de directrice wisselde van baan, de vervangende directeur was maar voor 50% aangesteld, de teamleider van de havo wisselde van baan en het heeft drie maanden geduurd voor er een geschikte vervanger was gevonden. Al deze veranderingen maakte dat de relatie en bekendheid met het teamplan van 2019-2023 daardoor erg laag was. De laatste drie schooljaren is er ook geen teamjaarplan opgesteld en gedeeld met het team. In een aantal sessies is er bij het team opgehaald waar de focus de komende jaren aan gewerkt moet gaan worden en wat de school helpt om verder te komen. In kleinere sessies met delen van het team is regelmatig gekeken of de huidige en toekomstige, gewenste situatie goed beschreven is. De wetenschap dat in 2023 een nieuwe directeur wordt aangesteld maakt dat er in het teamplan ruimte moet blijven om plannen aan te passen.

SAMENHANG MET ANDERE DOCUMENTEN

- Kwaliteitszorgplan
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Veiligheidsbeleidsplan
- Professionaliseringsplan
- Visie op burgerschap
- LOB-plan

De jaarlijks op te stellen schoolgids is gebaseerd op het meerjarig schoolplan en heeft daarmee dan ook een directe link naar genoemde documenten.

VASTSTELLING

Het plan wordt door de schoolleiding i.s.m. het team opgesteld. De DR/MR heeft instemmingsrecht op het schoolplan en iedere wijziging van het schoolplan. De directie van het VOvA stelt het schoolplan vast. In deze paragraaf wordt ruimte gelaten voor de ondertekening door de betrokken partijen.

Op 13 september 2023 heeft DR ingestemd met dit schoolplan.

Vaststelling door directieleden VOvA, Kirstin van Loon en Christiane Estourgie en schooldirecteur voomaam achternaam op datum.


Kirstin van Loon
Christiane Estourgie
Bachir Amenchar

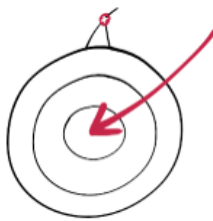
1. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL

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 missie heeft **de Bredero Mavo** een missie geformuleerd waarmee wij recht doen aan de bijzonderheden van ons onderwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.



Missie Bredero Mavo– Wat willen we bereiken?

Bredero Mavo is een zelfstandige school met eigen verantwoordelijkheid. De Bredero Mavo staat voor openbaar onderwijs. Openbaar onderwijs is van en voor de samenleving, in onze visie ook in samenwerking met de omgeving. Die samenleving verandert voortdurend. De Bredero Mavo wil leerlingen opleiden die hieraan een positieve bijdrage kunnen leveren, zowel tijdens de schoolloopbaan als later tijdens een vervolgstudie of bij de uitoefening van een beroep.

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 **Bredero Mavo** een visie geformuleerd waarmee wij recht doen aan ons unieke karakter; de bijzonderheden van ons onderwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.



Visie Bredero Mavo– Hoe ziet onze toekomst eruit?

Wij geloven dat, de mens zijn eigen bestemming bepaalt, en in vrijheid en in verantwoordelijkheid zelf vorm moet geven aan zijn toekomst. Het onderwijs moet individuen de *beste kans* bieden op een goede toekomst door ze kundig, sterk, zelfstandig en verantwoordelijk te maken. Elke schoolloopbaan is uniek, ieder volgt een eigen route, de school zorgt zoveel mogelijk voor maatwerk. Daarom gaan wij de komende jaren onze samenwerking met het mbo verder intensiveren en de praktijkcomponent vergroten. De school moet niet alleen goede onderwijs aanbieden, maar leerlingen ook optimaal *begeleiden* bij hun route door middel van Loopbaan Oriëntatie Begeleiding. De ontwikkeling van leerlingen, docenten en de organisatie staat daarbij centraal.

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.

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.
- **Ambitieuus**, we willen het beste halen uit de leerlingen en uit onszelf, niet alleen wat leren betreft maar ook in het omgaan met elkaar en met de omgeving.

1.4 SWOT-ANALYSE EN STRATEGISCHE KEUZES

Sterk/ Intern	Kansen/ Extern
• Een school waar goed zicht is op het leren, welbevinden en presteren van de leerlingen en waar leerlinggericht gewerkt wordt (goed pedagogisch klimaat) • Functioneel gebouw met goede voorzieningen • Tweetalig onderwijs • Samenwerking met Metropolis, Hyperion en het mbo, alles binnen hetzelfde stadsdeel • Geïmplementeerd LOB-programma met zowel een schoolprogramma, als een buitenschools programma • Goede overdracht van de leerlingen naar het mbo • Sportklas (LO2 en BSM), vanaf klas 1 • Zeven examenvakken bij de mavo, acht examenvakken bij de havo • Hoog onderwijsrendement en zeer goede slagingsscores bij de mavo • goede bereikbaarheid, ligging aan de Noord-Zuidlijn, metrostation Gare du Nord	• Focus op de beroepshavo in samenwerking met het MBO • Nieuwbouw n de omgeving van de school • Heterogene brugklasssubsidie • Versnelde doorstroom naar vijf mbo-niveau-4 opleidingen kan uitgewerkt worden (ook versnelde doorstroom vmbo-mbo-hbo behoort tot de perspectieven) • LO-2/ BSM als examenvak in combinatie met sportfaciliteiten in omgeving van de nieuwbouw kunnen aantrekkelijkheid school vergroten • Dubbeladvisering TL en havo
Zwak	Bedreiging
• Relatief groot verloop onder het personeel • De naam "mavo" is verwarrend. Het "havo"-deel is niet zichtbaar • Professionaliteit kan verbeterd worden, er moet meer worden samengewerkt tussen de verschillende secties • De ouderbetrokkenheid moet beter	• Havo-afdeling heeft een onvoldoende gekregen van de inspectie (april 2023). • Het gebouw heeft een capaciteit van 500 leerlingen en er zijn er nu 530 leerlingen, geen groeimogelijkheden. • Een toenemend lerarentekort, met name in specifieke vakken natuurkunde en scheikunde in het eerstegraads gebied. • Landelijk beeld, afname van het aantal leerlingen met een VMBO-TL advies. • Kansrijk adviseren op de basisschool. • Dubbeladvisering VMBO-KB en TL.

1.5 DOELEN VOOR SCHOOLPLANPERIODE 2023-2025

1.5.1 ONDERWIJSKWALITEIT

STERKE SCHOOL VOOR MAVO-ONDERWIJS MET AANSLUITEND EEN HAVO-KOPOPLEIDING

- Blijven behoren tot de top 10 van de mavoscholen in Amsterdam.
- Sterke mavoleerlingen krijgen specifieke extra lessen waarbij havo-studievaardigheden een rol spelen.
- De normale/ gemiddelde mavoleerlingen krijgen specifiek extra lessen waarbij mbo-studievaardigheden een rol spelen.
- Determinatie; kans van slagen, benoemen bij het kiezen van profielen waarvoor de leerling net aan voldoende staat.

Actie: Kwaliteitszorgagenda opstellen.

HAVO-AFDELING NAAR VOLDOENDE BRENGEN, HOOGSTE PRIORITEIT

De onvoldoende score, opgelegd door de inspectie moet worden omgezet naar een voldoende score. Het komende schooljaar 2023-2024 worden we daarbij ondersteund door “Leren Verbeteren”. De Items die moeten verbeteren:

- Kwaliteitszorg
- Resultaten bij de verschillende vakken
- Onvoldoende programma voor de burgerschapsdoelen
- Onderbouwsnelheid
- Vertraging in de bovenbouw
- Aantal ongediplomeerde uitstroom verkleinen

Acties:

- Actualiseren en uitvoeren van het verbeterplan
- Inzet Leren Verbeteren, ondersteuning door experts bij het wegwerken van onvoldoende scores.
- Scherper determineren, leerlingen van buiten komen op een wachtlijst en kunnen alleen instromen als er voldoende ruimte is in de clustergroepen.
- inzet tijdelijke, senior projectleider kwaliteitszorg en basisvaardigheden

PERSOONSVORMING, VERBREIDING VAN DE HORIZON VAN LEERLINGEN EN MEDEWERKERS

De school is voor een periode van vier tot vijf jaar een “tweede thuis” voor leerlingen, maar ook voor de medewerkers is de school een plek waar veel tijd wordt doorgebracht en waar de persoonsvorming ontwikkelingen doormaakt. Het Coronatijdperk heeft zijn sporen behoorlijk nagelaten. De komende twee jaar gaan we inzetten op het verkennen en verbreden van de ontwikkelingsmogelijkheden voor zowel leerlingen als medewerkers. Leerlingen leren we om bewuste keuzes te maken en daar waar mogelijk regie te nemen over een groot deel van het eigen en leerproces, voor en met alle medewerkers gaan we binnen de school en met de collega’s van alle VOvA-vestigingen werken om een zo groot mogelijke persoonlijke ontwikkelingen te bereiken. Daarbij is het belangrijk om verder te kijken dan de binnen de muren van de eigen school.

TTO ALS VOLWAARDIG PROGRAMMA

Ontwikkelen van een volwaardig TTO-programma tot en met leerjaar 4. Conform de uitgangspunten van het NUFFIC.

1.5.2. IDENTITEIT / ONDERWIJSINNOVATIE

Hoe zet de Bredero Mavo zich de komende jaren in de markt? Hoe gaat de Bredero Mavo zich onderscheiden van andere scholen? Onderstaande elementen gaan uitgewerkt worden en zullen uiteindelijk de identiteit van de Bredero Mavo gaan vormen.

DE VAKHAVO

- Het ontwikkelen van een vakhavo, met een praktijkgericht vak
 - De vakhavo is een uitwerking van het concept vhbo. Door havo als vhbo te benaderen wordt duidelijk dat deze opleiding voorbereidt op het hbo. Daarmee is naast een stevig avo-pakket de beroepsgerichte component vanzelfsprekend.
 - Bij die voorbereiding hoort naast het aanleren van vakspecifieke kennis en vaardigheden, die aansluiten op de hbo-instroomcompetenties, ook het stimuleren van generieke vaardigheden of competenties die leerlingen nodig hebben om deel te nemen aan de maatschappij van de 21ste eeuw.
 - Het praktijkgerichte vak wordt o.a. op competentieniveau beschreven conform de richtlijnen; de content wordt met aanpalende hbo's en beroepenveld ingevuld.
- De praktische opdrachten krijgen een prominente plek in het jaarrooster, de praktische opdrachten hebben een sterk vakoverstijgend karakter.

KOERS BEPALEN NOORD, TRAJECT MET HET MBO

- De integrale kijk op het onderwijs van de brugklas tot en met MBO4.
- Leerlingen die doubleren in het vierde leerjaar wordt de kans geboden het vierde leerjaar opnieuw te doen maar een deel van de vakken (Nederlands, wiskunde, Engels en economie) wordt gezamenlijk verzorgd door docenten van het MBO en de Bredero Mavo (havo) en wordt er naast het havo-programma gewerkt aan een aantal MBO modules. Deze havo-modules geven vrijstelling in een eventueel vervolg bij het MBO-niveau 4. De leerlingen hebben daardoor een breder perspectief, bij een **voldoende** havoscore kan de leerling doorstromen
- in havo 5, bij een onvoldoende havoscore een verkorting van het MBO-4 traject

DOORSTROOM IN NOORD EN SAMENWERKING ANDERE VOVA SCHOLEN

- Met het Hyperion Lyceum, Bredero Beroeps College, Vox College en De nieuwe Havo worden de doorstroomafspraken (convenant Noord), indien betaalbaar zonder de subsidie van het samenwerkingsverband voortgezet onderwijs voortgezet.
- De mavo is een belangrijke leverancier voor de MBO-colleges van het ROC van Amsterdam, specifieke afspraken die expliciet voor leerlingen van het VOvA kunnen worden gemaakt, worden in samenwerking met de andere VOvA-scholen gemaakt.
- Met de mavoafdeling van Metropolis gaat intensief worden samengewerkt op verschillende gebieden om de kansenrijkheid van de leerlingen zo groot mogelijk te maken.
- Met de havo-afdeling van Metropolis richt de samenwerking zich op de inrichting en keuzeaanbod van de profielen.
- Met de VMBO-scholen Cburg College en Hubertus & Berkhoff worden doorstroom afspraken gemaakt. Niet alleen vanuit negatieve afstroom maar ook positieve op- en doorstroom als de schoolkeuze de verkeerde blijkt te zijn.

2.1 INLEIDING

Onze gezamenlijke strategische koers 2023-2026 omvat vier onderwijskundige pijlers:

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

Het onderwijskundig beleid is erop gericht leerlingen, met zoveel mogelijk plezier in het naar school gaan, zo goed mogelijk te laten presteren op minstens het niveau waarmee de leerling op school is gestart. Om dit te realiseren is afstemming op verschillen tijdens de lessen heel erg belangrijk. Daarnaast is er veel aandacht aan het stimuleren van de extra mogelijkheden die de school biedt, LO2, BSM en TTO. Belangrijk in ons onderwijs is het dat de leerlingen leren werken met hybride werkvormen, de juiste mix van digitale leerstof, werken met boeken en ontdekkend leren in de praktijk. Extra aandacht is er de komende vier jaar voor het taalbeleid, welke werkwijze levert per leerling het hoogste rendement op. Opvallend is dat een relatief groot aantal leerlingen een significante woordenschat achterstand heeft ten opzichte van vergelijkingsgroepen. Het recentelijk opgeleverde taalbeleidsplan is voor alle docenten het brondocument dat gehanteerd wordt om te werken aan het verkleinen van de achterstanden op taalgebied. Elke vaksectie heeft daarvoor een aparte paragraaf opgenomen in het vakwerkplan. In het taalbeleid staat ook taalgericht vakonderwijs centraal. Naast het taalbeleid is ook aandacht aan rekenbeleid en burgerschapsvorming.



2.2 LEERROUTES CENTRAAL EN MAATWERK

Het aanleren van de algemene studievoordigheden, leren leren, blijft de komende jaren onverminderd van belang. Om leerlingen meer eigenaarschap te geven over het eigen leertraject is het van belang dat alle leerlingen, los van de docentinzet, in staat zijn om de juiste keuzes te maken die ervoor zorgen dat er op de juiste manier geleerd, gepland en uitgevoerd wordt. Er worden daarvoor basisafspraken gemaakt met alle docenten zodat het voor leerlingen duidelijk is waar ze zelf verantwoordelijk voor worden en wat van de docenten verwacht mag worden. Studievoordigheden is essentieel /de basis om tijdens de les op verschillen af te stemmen (interne differentiatie).

Naast de aandacht voor studievoordigheden en afstemming op verschillen biedt Bredero ook maatwerkprogramma's. De maatwerkprogramma's stellen de leerlingen in staat extra aandacht te besteden aan die vakken waar dat nodig is. Daarvoor worden een aantal momenten per maand tijdblokken vrijgemaakt in het standaard rooster. Om de leerlingen te helpen de juiste keuzes te maken, indien van toepassing, word er coachtijd ingepland. De leerling leert in de coachtijd te reflecteren op de eigen leerprestaties en zodoende de juiste keuzes te maken bij het samenstellen van de maatwerkprogramma's. De maatwerkprogramma's zijn niet alleen bedoeld voor de leerlingen met meer moeite dan gemiddeld maar ook voor de leerlingen die meer capaciteit hebben dan het gemiddelde. De maatwerkprogramma's kunnen bij alle vakken van toepassing zijn.

De maatwerkprogramma's maken het mogelijk om vroegtijdig maar impliciet te determineren. Uitgangspunt blijft dat de eerste twee leerjaren heterogene brugjaren zijn maar aan het eind van het eerste leerjaar en halfweg het tweede leerjaar worden er maatwerkklassen geformeerd. Leerlingen met de juiste metacognitieve vaardigheden en de cijferresultaten worden voorgesorteerd op een vervolg op het havo, het onderwijs wordt daar dan ook op aangepast. Leerlingen met meer mavo-studievoordigheden en cognitieve vaardigheden krijgen meer maatwerkonderwijs dat past in een mavo-MBO traject. Voor alle leerlingen blijft daarmee wel de mogelijkheid om, hetzij na de reguliere havo-route of via drempelloze instroom een havodiploma te behalen.

In het kader van leerroutes en onvertraagd doorstroom is Bredero dit schooljaar gestart met een pilot doorstroom 4 Havo naar MBO-4 (Pilot Noord). De ambitie voor de komende jaren is de samenwerking

met MBO te intensiveren en te onderzoeken welke praktijkgerichte programma's bij onze Mavo en Havo leerlingen past (notitie koers bepalen in Noord).

2.3 PERSOONSVORMING EN BURGERSCHAP



Bredero is een superdiverse minisamenleving en is daarom bij uitstek een plek waar leerlingen zich in een diverse gemeenschap vormen tot zelfbewuste burgers die van en met elkaar leren. De leerlingen worden benaderd als 'volwassene' jonge mensen die zich moeten kunnen ontwikkelen: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie hebben aandacht nodig.

De leerjaren 1 en 2, onderbouwklassen, kennen een heterogene brugklasstructuur, de leerlingen met zowel een mavo alsook een havoadvies zitten bij elkaar in gemengde klassen. Dat doen wij omdat wij het als onze opdracht zien om leerlingen in een verlengde brugperiode kansen te bieden om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Leerlingen verrijken zich door samen te werken in diverse samenstellingen. Iedere leerling heeft de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot een individu dat vrije keuzes kan maken, zijn eigen weg leert kiezen en leert reflecteren op het eigen handelen. De school helpt de leerlingen om die keuzes te maken zonder dat de school die keuzes al te sturend beïnvloedt maar wel continu aandacht aan de burgerschapsvorming. Aangezien de doelstellingen van burgerschapsvorming al een aantal jaar bekend zijn, proberen we ze al een tijd te verweven met de vakken Geschiedenis, Maatschappijleer, Aardrijkskunde, economie, Nederlands en ook in de LOB- en studielessen. Dat betekent dat in de praktijk (boven op de reguliere vakinhoud waarin ook aandacht is voor deze thema's) de leerlingen zowel impliciet als expliciet via projecten oefenen of kennis maken met de thema's die aansluiten op de uitgangspunten van burgerschap.

Een bezoek aan de tweede kamer, ondersteunt door Prodemos, is een vast onderdeel van het programma. Bij de vakken economie, geschiedenis en aardrijkskunde worden burgerschapsdoelen in de context van dat vak geplaatst. Jaarlijks lopen leerlingen van het derde leerjaar een maatschappelijke stage. De havo afdeling werkt aan duurzaamheid bij het vak groen.

Extra aandacht is er voor de week van mediawijsheid, hier wordt de mediawijsheid van de Nederlandse burgers – of het gebrek daar aan – onder de aandacht genomen. Het gaat hier dus ook om mediawijsheid van jongeren. Thema's die de afgelopen jaren de revue gepasseerd zijn, zijn onder andere: Samen sociaal online, ouderen in digitaal Nederland, digitale ongelijkheid in Nederland en de mediawijsheid van jongeren. Iets waar onze leerlingen meer in contact mee moeten komen. Hoe leerlingen informatie tot zich krijgen en hoe zij hier mee omgaan binnen en buiten school. Het is van belang het onderscheid te kunnen maken van goede en slechte informatie(bronnen) online en offline ook dat is een belangrijke pijler van burgerschapsonderwijs

Ambitie/opdracht Bredero:

In termen van het huidige onderwijskundig en pedagogisch debat gaat het om een goede balans tussen de drie kernopdrachten van een school: het kwalificeren, socialiseren en de persoonsvorming. Het gaat dan in wezen niet over een vorming voor het collectieve – het publieke zelf - maar over een vorming van het 'private zelf', die de mentale en emotionele ruimte krijgt zichzelf te kunnen verhouden tot de wereld om zich heen. Het is in die ruimte waar het intra-menselijke centraal staat en vanuit die ruimte leert de persona zich te verhouden tot de verwachtingen die het publieke zelf, gedurende de maatschappelijke vorming, internaliseert (Iliass el Hadioui Maame Hammond- Leergang Persoonsvorming en Burgerschap).

Deze ruimte is per definitie vrijer en derhalve lopen we al snel het risico binnen het onderwijs bij een gerichte sturing persoonsvorming te reduceren tot een verhuld socialiseren. Precies hier is de professionele uitdaging gelokaliseerd van de onderwijsprofessional: oprecht de ruimte bieden voor de persoonsvorming van leerlingen in een context waar het kwalificeren en socialiseren plaatsvinden

Het is deze opdracht die Bredero de komende jaren verder wil ontwikkelen en uit te bouwen: oprecht de ruimte bieden voor de persoonsvorming van leerlingen in een context waar het kwalificeren en socialiseren plaatsvinden.

1. Kwalificeren van leerlingen door ze zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomst met een diploma dat past bij hun talenten en interesses.
2. Socialiseren van leerlingen door ze samen te laten leren en werken in een school die een afspiegeling is van de huidige samenleving, gericht op het ontwikkelen van burgerschap door het samen leven, leren en werken op basis van gelijkwaardigheid en wederzijds respect.
3. Persoonsvorming van leerlingen om zichzelf te leren kennen in relatie tot elkaar en de gemeenschap/samenleving waar ze deel van uitmaken.



2.4 EXTRA VAKKEN, LEREN DOOR TE DOEN EN TE ONTDEKKEN

Naast de reguliere vakken hebben we een aantal extra vakken en vaardigheden waar ook examen in gedaan kan worden. Zo is er het vak ICT Media & Design waarbij leerlingen onder andere aan de slag gaan met mediawijsheid, MS Officepakket, programmeren, robotica, film-, foto- en beeldbewerking, ontwerpen en 3D tekenen. Daarnaast krijgen de leerlingen ook tekenen en CKV. Ze maken een portfolio, krijgen kunstgeschiedenis en doen mee aan culturele activiteiten. Leerlingen leren omgaan met Photoshop, Illustrator en andere tekenprogramma's, tekenen sluit daardoor mooi aan op ICT Media & Design.

2.5 SPORTKLAS

Een leerling die boven zichzelf uit wil stijgen en zijn grenzen wil verleggen kan kiezen voor de Bredero Mavo Sportklas. De Bredero Mavo Sportklas start in het eerste leerjaar (sportklas) of in het derde leerjaar (LO2). De leerlingen volgen extra lessen lichamelijke opvoeding naast de reguliere lessen en zij doen in het derde en vierde leerjaar examen in het vak LO2 of BSM. Behalve het deelnemen aan sportactiviteiten, werken ze aan vaardigheden zoals samenwerken, organiseren en leidinggeven zoals bijvoorbeeld het organiseren van een sportdag op een basisschool. Omdat we sport en bewegen erg belangrijk vinden staat LO (lichamelijke opvoeding) ook in de onderbouw met een ruim aantal uren op het reguliere lesprogramma. Een gezonde school past goed bij sport en bewegen. Daarom is de school in kalenderjaar 2023 gestart met de activiteiten van "de Gezonde school". Het doel is de school te laten accrediteren als gezonde school, daarvoor is er het hele jaar door aandacht aan de vier pijlers van de Gezonde School.

2.6 TTO

Wij bieden naast het reguliere programma Twee Talig Onderwijs (TTO) aan. Als de leerling hiervoor kiest is de voertaal bij ongeveer een derde van de vakken Engels. Voor leerlingen is dit een unieke kans om zich verder te ontwikkelen in de Engelse taal en communiceren in het algemeen. De mogelijkheden met TTO zijn zeer breed. Onze samenleving wordt steeds internationaler en daar komt TTO goed van pas. Ook hebben leerlingen een voorsprong bij een (internationale) vervolgopleiding. TTO-leerlingen krijgen over vier leerjaren veel van hun lessen in het Engels, de boeken en toetsen zijn wel in het Nederlands. Afsluiting met een officieel examen.



2.7 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 VOvA 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 veel activiteiten te organiseren voor, door en met de leerlingen waarbij leerlingen van meerdere leerjaren en leerjaar breed met elkaar in contact komen.

De jaarlijkse monitor schoolveiligheid en schoolbeleving geeft een goede indicatie van het pedagogische en didactisch klimaat van onze school. De laatste jaren is er een wat dalende trend te

zien. Wij denken dat vele personele wisselingen daar debet aan is. Wij gaan dit schooljaar deze resultaten met de leerlingenraad bespreken.

De uitkomst van monitor wordt door de leerjaar coördinatoren met de mentoren van het betreffende jaar besproken, de mentoren delen en bespreken de uitkomst met de leerlingen. De feedback van de leerlingen wordt meegenomen bij de evaluatie van het schooljaar. Deze manier van werken sluit aan bij de co-creatie met de leerling en de omgeving.

De komende vier jaar wordt er volop ingezet op de versterking van het mentoraat. Iedere docent die langer dan één jaar werkzaam wordt mentor, co-mentor of individuele coach. Er komt een vast mentoraatprogramma dat door alle collega's wordt uitgevoerd, wel wordt er onderscheid gemaakt tussen de onderbouw en de onderbouw, het verschil in leeftijd van de leerlingen maakt dat er verschil in aanpak nodig is. De training mentoraat moet ervoor zorgen dat iedereen met voldoende bagage de rol van mentor op zich kan nemen.

2.8 AUTONOMIE VAN DE LEERLING

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. Wij leren onze leerlingen om goede en persoonlijke keuzes te maken, en regie te nemen op hun eigen leerproces en persoonlijkheidsontwikkeling.

Iedere leerling start met een bepaalde ambitie op onze school en wil die waarmaken, heeft een eigen favoriete manier van leren, ontdekt gaandeweg het leertraject wat passend is en wat zijn sterke en minder sterke kanten zijn. De school moedigt leerlingen aan om bewuste keuzes te maken die helpen de ambitie waar te maken en begeleidt daar waar nodig is en geeft advies of informatie.

2.9 MENTOR IS DE SPIL

De mentor is centrale spil in de begeleiding van de leerling. Het contact met thuis als dat nodig is, het monitoren van verzuim, te laat komen en prestaties is naast het opbouwen van de vertrouwensband de basis van een goed mentoraat. De mentor houdt met regelmaat een coachgesprek met de leerling om daarbij de leerling te ondersteunen bij het maken van de juiste keuzes die passen bij de ontwikkelingsfase van dat moment.

Het hoofddoel van alle interventies is het om zoveel mogelijk leerlingen binnen de eerste lijn zorg te houden, op het niveau mentoraat. Als er onverhoopt toch tweede lijn zorg nodig is, gaat dat om zo kort mogelijk perioden. Alle tweede lijn interventies worden gedeeld met alle docenten die lesgeven aan de specifieke leerling. De ouders worden vanaf de start van de tweede lijn zorg inzet driewekelijks geïnformeerd.

De mentor is ook belangrijk om met de leerling successen te vieren, positieve aandacht bij het leveren van een prestatie is goed voor het zelfvertrouwen en de motivatie.

2.10 LEERJAARCOÖRDINATOREN

De aansturing van de mentoren per leerjaar ligt bij de leerjaarcoördinatoren, deze aansturing is puur gericht op het welbevinden en de cognitieve ontwikkeling van de leerlingen. Drie wekelijks is er leerjaaroverleg.

De leerjaarcoördinatoren overleggen driewekelijks met de teamleiders en bespreken daar de opvallende leerlingen. Als er aanleiding is wordt via de teamleiders de zorgcoördinator ingeschakeld.

2.11 DRIEGESPREKKEN

Op drie momenten in het jaar vinden er "driegesprekken" plaats, een overleg tussen de mentor, leerjaarcoördinator en zorgcoördinator. De mentor bereidt het gesprek voor. Leerlingen die zijn opgevalen worden besproken, vanuit die bespreking worden interventies opgesteld, deze interventies worden gedeeld met alle lesgevende docenten van de betreffende leerlingen. Na zes weken vindt er een tussen tijds evaluatie plaats. De mentor monitort de resultaten in Magister en deelt de bevindingen

met de leerjaarcoördinator. Bij stagnatie in het leren wordt de zorgcoördinator via de teamleider ingeschakeld.

2.12 DIDACTISCH BELEID BIJ DE TEAMLEIDERS.

Het didactisch beleid moet ervoor zorgen dat onderwijs herkenbaar is voor leerlingen, dat er geleerd kan worden op een manier die past bij de leervraag van de leerling, dat er wordt geïnvesteerd in passende ondersteuningsmiddelen en dat er snel kan worden geanticipeerd als blijkt dat leerlingen dreigen uit te vallen omdat het onderwijs niet voldoende aansluit. Het didactisch beleid moet er ook in voorzien dat er eenheid is bij de manieren waarop leerlingen cijfers behalen waardoor in de verschillende klassen binnen één leerjaar afstemming plaatsvindt over inhoud en beoordeling van het gemaakte werk. Belangrijk is de monitoring op doorlopende didactische leerlijnen.

2.12.1 Basislesstructuur

De herkenbare opbouw van een les helpt de leerlingen om zelfstandig aan het werk te kunnen gaan. De les is doelgericht en de leerlingen zijn actief bezig met de leerstof. Weten wanneer er groepsinstructie is en weten wanneer eigen initiatief en inzet nodig is maakt leerlingen meer verantwoordelijk. De tijd nemen om de leerlingen een les goed te laten evalueren en feedback te leveren op de les vergroot de actieve deelname.

2.13 TOETSBELEID EN DE TOETSEXPERT

Bredero zet in op kwalitatief hoogwaardige toetsen.

Daarom werken wij voortdurend aan de kwaliteit en de borging van de toetsen en het schoolexamen.

De toetsen geven docenten en leerlingen een duidelijk beeld van het niveau van de leerling, de beheersing van de leerstof en vaardigheden en de ontwikkeling hierin van de individuele leerling. Dit beeld leidt tot een juiste determinatie van de leerling en verbetert bovendien de effectiviteit van de lessen. Voor de leerling kan het bovendien leiden tot het aanpassen van de leerstrategieën. Kwalitatief goede toetsen zijn voorwaarden om te kunnen komen tot doorlopende leerlijnen, goede schoolexamens en examenresultaten.

Er wordt een toetsvisie opgesteld en daaruit volgend een passend toetsbeleid. De toetskwaliteit staat centraal in ons toetsbeleid. De toetsexpert krijgt binnen de school een belangrijke rol daar waar het gaat om het grote werk. De grote werken zijn dermate belangrijke voor de schoolcarrière van de leerlingen dat al deze werken gevalideerd moeten worden door de toets expert. De toets expert wisselt uit met een toets experts van een andere school van het VOvA.

2.14 VEILIGHEID

De schoolveiligheid is een taak van alle medewerkers van de school. Heldere afspraken, weinig maar duidelijke schoolregels waar eenieder zich aan heeft te houden geven een optimaal werk en leerklimaat. Alle regels en afspraken zijn erop gericht om de lesdag te laten verlopen zonder incidenten. Als er onverhoopt toch incidenten plaatsvinden moet het voor iedereen duidelijk zijn hoe dan te handelen, wie doet wat op het juiste moment. In het **schoolveiligheidsplan** zijn de processen beschreven hoe te handelen bij de verschillende incidenten.

Jaarlijks wordt de leerlingenenquête afgenomen, een onderdeel daarvan is de schoolveiligheidsbeleving, de cijfers van de afgenomen enquête worden gedeeld in de verschillende jaarlaagoverleggen.

Actie: De komende vier jaar worden een aantal leerlingen gevraagd mee te denken over de verschillende processen rond uitsturen (en het voorkomen daarvan) en het sanctiebeleid.

2.15 BASISVAARDIGHEDEN

De beheersing van de basisvaardigheden door onze leerlingen kan beter. Beheersing van de basisvaardigheden is essentieel voor leerlingen om te kunnen functioneren en succes te hebben op school – ook om zich de andere leergebieden en vakken eigen te maken – en later in de samenleving

en op de arbeidsmarkt. Onvoldoende beheersing van de basisvaardigheden kan resulteren in schooluitval en maatschappelijke achterstand (VO-raad 2022).

Een groot deel van onze leerlingen heeft een te beperkte woordenschat in de Nederlandse taal en (o.a.) dit heeft tot gevolg dat onze leerlingen moeite hebben met begrijpend lezen, schrijven/formuleren mem spreken. Bij meerdere schoolvakken levert dat met grote regelmaat vertraging op bij het zelfstandig leren. Ook bij de Centrale Examens is het een vaak gehoorde klacht dat de taligheid wordt getest en niet de beheersing van de kennis.

Als school gaan we een aantal interventies plegen om de achterstanden zoveel mogelijk te verkleinen.

- Jaarlijkse examentaaltraining met als doel bekend te raken met de specifiek examentermen binnen de leerstof
- Implementatie van het taalbeleidsplan. Dit taalbeleidsplan is opgesteld met behulp van een afgevaardigde vanuit elke vaksectie. Eind schooljaar 2023-2024 wordt dit beleid met hele team geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- Gelegenheid tot het vrijwillig meedoen aan huiswerkklassen voor alle leerlingen specifiek voor het vak Nederlands.
- Inzet van NUMO-uren (specifieke beschrijving)
- KWT-uren (specifiek beschrijving)
- Monitoring d.m.v. de CITO-volgtoltsen, aan de hand van de uitslagen bijstelling van de te bereiken leeropbrengsten.

2.16 KINDEREN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Naast de basisondersteuning die we aan leerlingen bieden, hebben we als school een ondersteuningsplan voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Een uitgebreide beschrijving hiervan is te vinden in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP): https://brederomavo.nl/wp-content/uploads/2022/09/Bijlage-2_2022-SOP-21-25-versie-jun-DEF.pdf

Signalering

De mentor is in principe de eerste persoon die een hulpvraag signaleert. Een hulpvraag wordt allereerst met de vakdocenten, leerjaarcoördinator en teamleider besproken. Uiteraard worden ouders ook betrokken. Indien er via deze route geen oplossing komt, wordt de zorgcoördinator betrokken. (ik kan ook nog iets zeggen over signaleren voorafgaand, dus dossierscreening/intakes?)

Rol van de ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator is verantwoordelijk voor de zorgstructuur binnen de school en heeft contact met mentoren, leerjaarcoördinatoren, teamleiders en alle externe betrokkenen zoals de leerplichtambtenaar en Ouder- en Kindadviseur. Wanneer een hulpvraag bij de ondersteuningscoördinator terecht komt vindt er eerst overleg plaats binnen het Intern Ondersteuningsteam (IOT), om vervolgens hulp in te zetten binnen of buiten de school (tweede – of derdelijns).

De ondersteuningscoördinator is lid van het MT en bespreekt zorg gerelateerde zaken met de overige MT leden.

De ondersteuningscoördinator heeft een ondersteunende maar ook coachende rol richting de mentoren en dus ook een korte lijn met hen. Ook is de ondersteuningscoördinator verantwoordelijk voor beleid en innovatie op het gebied van passend onderwijs.

Besprekingen

Er vinden structureel verschillende overleggen plaats, welke al dan niet door de ondersteuningscoördinator worden geïnitieerd of geleid. Het gaat om IOT-overleg, MT overleg, ZAT, driegesprekken, 1-op-1 voortgangsbesprekingen met mentoren, LJC-overleg.

Het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

Voor leerlingen met een intensieve, langdurige ondersteuningsbehoefte wordt in overleg met mentor en ondersteuningscoördinator een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. In een OPP staat beschreven wat de ondersteuningsbehoefte van de leerling is, wat de aanpak is en aan welke doelen wordt gewerkt. De mentor schrijft het OPP en kan hierbij hulp krijgen van de ondersteuningscoördinator.

Rol van de ouders

Bij inzet van extra ondersteuning van de leerling is voorafgaand altijd contact met ouders. Gedurende het schooljaar is de mentor de eerste contactpersoon richting ouders, ook als het gaat om inzet en monitoring van de extra ondersteuning. Soms sluit de ondersteuningscoördinator aan bij een oudergesprek. Het kan ook zijn dat iemand vanuit de tweedelijns zorg, zoals de Begeleider Passend Onderwijs, contact houdt met ouders over een ingezet ondersteuningstraject.

3 PERSONEELSBELEID EN SCHOOLORGANISATIE

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 feed forward 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 komende jaren wordt het bijzonder lastig om voldoende bevoegde en bekwame docenten aan te trekken. De instroom in de lerarenopleidingen is al een aantal jaren erg laag. Onze school heeft recentelijk veel collega's om verschillende redenen zien verdwijnen en is er tot op heden niet in geslaagd alle vacatures op te vullen. Wel zijn er recentelijk veel jongere collega's gestart op school, het merendeel daarvan is echter gestart als onbevoegd docent, hetzij als zij-instromer of als leraar in opleiding. De kwaliteit van het onderwijs is daardoor onder druk komen te staan. Een startende leraar is erbij gebaat te worden geholpen door meer ervaren collega's. De infrastructuur om nieuwe collega's te begeleiden wel is goed op orde, een betrokken schoolopleider is daar zeker debet aan. Er zijn een aantal bekwame werkplekbegeleiders maar dat is niet bij alle vakken het geval. Het aantrekken van nieuwe collega's is één ding, het langer vasthouden van collega's is een ander. Het verloop, de school verlaten na één of twee jaar moet omlaag. Een goed binnen schools beleid aangevuld met goede secundaire voorwaarden vanuit het VOvA moet ervoor zorgen dat collega's langer willen blijven. Het bieden van carrièreperspectief is iets dat kan helpen het verloop te verminderen. De uitrol van de functiemix de komende vier jaar is iets dat gaat plaatsvinden.

3.2 SCHOOLLEIDING EN GEDEELD LEIDERSCHAP

De schoolleiding wil het team verbinden en moedigt de samenwerking en de gezamenlijke verantwoordelijkheid aan en zet in op gedeeld leiderschap. Daarom proberen we in toenemende mate collega's (mede) verantwoordelijk te maken voor deelgebieden in de school door ze coördinerende taken te geven maar ook willen we collega's aanmoedigen initiatieven te nemen om het onderwijs telkens weer te verbeteren.

Het voorafgaande sluit naadloos aan bij wat in het VOvA koersplan beschreven is als "de ambitie om een organisatie te vormen met het karakter van een ecosysteem. Leiderschap binnen een ecosysteem

bestaat uit het geven van richting, het stellen van vragen, ruimte geven aan tegengeluiden, het verbinden van mensen en buiten de organisatie, en dit alles zonder het (laten) afleggen van rekenschap uit het oog te verliezen

3.2.1.1 DE ORGANISATIESTRUCTUUR

Schooldirecteur

De school wordt geleid door een schooldirecteur, die formeel eindverantwoordelijk voor de school is (binnen het gegeven mandaat van de VOvA directie). Hij houdt zich voornamelijk bezig met de bedrijfsvoering van de school (personeel, huisvesting, financiën, facilitair), de externe vertegenwoordiging van de school en hij is lid van het VOvA managementteam.

Teamleiders en ondersteuningscoördinator

Bij zijn werk wordt hij ondersteund door twee **teamleiders**, die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken van het onderwijs in de school. Daarnaast geven de teamleiders een deel van de personeelsbegeleiding vorm. De schoolleider en teamleiders worden bijgestaan door de **ondersteuningscoördinator**, die verantwoordelijk is voor de zorgprocessen binnen de school, het managementteam van de school.

De leerjaarcoördinatoren

De leerjaarcoördinatoren monitoren de ontwikkeling van de leerlingen per leerjaar. De leerjaar coördinatoren sturen de mentoren aan in het volgen van de leerlingen, cognitief, en sociaal emotioneel. Alle inzet van de leerjaar coördinatoren is gericht op het primaire proces

3.3 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Elke docent die op onze school werkt is bevoegd of is in opleiding voor een passende onderwijsbevoegdheid. Om niet alleen bevoegd te zijn maar ook bekwaam te zijn en te blijven zorgt elke docent ervoor dat er wordt voldaan aan de jaarlijkse deskundigheidsbevordering.

Onze school is een opleidingsschool, docenten in opleiding krijgen de kans om bij ons een deel van het vak te leren. Docenten in opleiding die goed presteren bieden we een LIO-plek en na het behalen van de bevoegdheid een (deeltijd)-baan. Om het opleidingstraject goede te laten verlopen wordt er ruimte gemaakt om docenten in opleiding een stageplek te geven in het kader van OPLIS, opleiden in school. Iedere medewerker van de school staat ervoor open om werkplekbegeleider te worden en vanuit die hoedanigheid docenten in opleiding te begeleiden.

Naast het opleiden in school werven we nieuwe collega's via zij-instroomtrajecten. Zij-instromers zijn HBO of universitair opgeleide docenten die in verwante sector in het bedrijfsleven ervaring hebben opgedaan en die via een speciale, verkorte route een lesbevoegdheid kunnen behalen. Ook dit vraagt commitment van team. De inzet van een docentcoach helpt de zijinstromers een zachte landing te maken in het onderwijs.

Een derde optie, het inzetten van statushouders voor de klas; Hoog opgeleide mensen vanuit conflictlanden (Veelal in het bezit van een lesbevoegdheid) die in korte tijd door de HvA of de UvA worden klaargestoomd om ingezet te worden binnen het voortgezet onderwijs. De beheersing van de Nederlands taal is hierbij wel vaak een probleem. Maar ook hierbij is hulp en inzet van alle collega's van belang.

Daarnaast wordt de mogelijkheid geboden om een tweede bevoegdheid te behalen of een eerst graad bevoegdheid

Om ervoor te zorgen dat alle startende collega's een goede start kunnen maken zorgen we voor adequate begeleiding in de vorm van een Begeleider Startende Leraar. Deze begeleiding komt voort uit de afspraken die er liggen vanuit Frisse start.

Overigens is het van belang dat alle startende medewerkers een degelijke inwerkperiode krijgen.

3.3.1 MINIMALE AANSTELLING, SOLLICITATIEGESPREKKEN, PROEFLESSEN EN LEERLING PARTICIPATIE

Om de betrokkenheid bij de school groot te krijgen en te houden is het streven om zo min mogelijk kleine aanstellingen te geven. Een minimale aanstelling van 0,6 FTE is daarbij het uitgangspunt.

Bij elke sollicitatieprocedure wordt gevraagd naar de bereidheid om ook les te gaan geven aan de TTO-groepen en daarvoor dan ook deel te nemen aan de benodigde scholing.

Bij de tweede ronde van de sollicitatiegesprekken wordt een leerling vanuit de leerlingraad betrokken. Iedere nieuwe collega verzorgt een van tevoren afgesproken proefles, de leerlingen wordt na het verzorgen van de proefles gevraagd naar de ervaring, deze ervaring wordt meegenomen in het uiteindelijke aanstellingsadvies..

3.3.2 LEEFTIJDOPBOUW.

Bij sollicitaties wordt gekeken naar de leeftijdsopbouw van het team. In de ideale situatie ontstaat er een mooie driedeling in het team;

- 1/3 van het team valt in de leeftijdscategorie tot 32 jaar
- 1/3 van het team valt in de leeftijdscategorie 31 tot 49 jaar
- 1/3 van het team valt in de leeftijdscategorie 49 tot 67 jaar

Bij deze leeftijdsopbouw ontstaat een duurzaam en stabiel team met invloed van de jongere collega's die met de recente ontwikkelingen van de lerarenopleiding komen, voldoende ervaring en hopelijk innovatiekracht in de middengroep, en senioriteit vanuit de ouderengroep om de onderwijsprocessen te monitoren en de jongere collega's te begeleiden als dat nodig is.

3.3.3 FUNCTIEMIX

	VOvA streefpercentage 2026	Bredero Mavo Percentage	Teamleider LD
Docent LB	25%	51,8%	
Docent LC	53%	35,9%	
Docent LD	21%	11,63%	1.18%

Bovenstaand schema betekent dat de komende vier jaar er ongeveer 1,5 fte LC wordt uitgerold en 3,4 fte LD. Indien er nieuw VOvA beleid komt, dan vervalt dit voornemen en gaat het VOvA beleid voor. Gezien het financiële resultaat van de school de afgelopen jaren is dit ook realiseerbaar.

2023-2024, uitrol 1 FTE LC, 1FTE LD.

2024-2025, uitrol 1 FTE LD.

2025-2026, uitrol 1 FTE LC, 1FTE LD.

2026-2027, uitrol 0,4 FTE LD.

Zowel voor de LC als de LD-functies wordt de uitrol gekoppeld aan een of meerder van de ontwikkeltaken die actueel zijn op het moment van de uitrol. Voor de uitrol van de functies wordt gebruik gemaakt van voorwaarden die gelden om te kunnen solliciteren naar een van de functies. Bij elke uitrol geldt in ieder geval een uitgewerkt POP en een 360° feedback.

3.3.4 TAAKBELEID

Er ligt een taakbeleid waarin onderscheid wordt gemaakt tussen algemene en specifieke taken. Per taak worden er uren op jaarbasis toegekend, ligt er een taakomschrijving en worden er evaluatiemomenten vastgelegd.

De algemene en specifieke taken zijn openbaar, iedere collega kan zicht krijgen op de taken.

De specifieke verplichte taken zijn voor meerdere jaren belegd bij specifiek functionarissen. (Examensecretaris, kwaliteitszorgmedewerker, decaan, i-coach, veiligheidscoördinator, schoolopleider) De overige taken worden jaarlijks toebedeeld, eenieder kan zich voor die taken aanmelden.

3.3.5 HET GOEDE GESPREK

Elke collega heeft recht op een jaarlijks Goed Gesprek. De collega vraagt dit gesprek zelf aan bij de leidinggevende. Het gespreksverslag wordt opgenomen in het personeelsdossier.

3.3.6 DIVERSITEIT

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

Streven is het opbouwen van een divers team dat een goede afspiegeling is van de Amsterdamse populatie. Belangrijk daarbij is wel dat bekwaamheid en kunde voorgaat op de diversiteit.

De streefcijfers voor de leeftijdsopbouw zijn benoemd (zie 3.2.2) maar de jonge collega's zijn wel in de meerderheid. Het streven is er om diversiteit op te bouwen in nationaliteit die aansluit bij de leerling populatie van de school. Het gaat niet zozeer om harde cijfers maar wel om de bewustwording dat gekeken blijft worden naar een goede verdeling:

- Man- vrouw
- Welke achtergrond, van oorsprong autochtoon- van oorsprong allochtoon.
- Genderdiversiteit

3.3.7 BEGELEIDING

Iedere nieuwe docent (met of zonder ervaring) krijgt:

- Een begeleider startende leraar. Deze collega maakt de nieuwe medewerker wegwijs binnen de school en de werkwijze van de sectie.
- Een docent in opleiding krijgt een werkplekbegeleider, die helpt bij het ingroeien in het lesgeven. De werkplekbegeleider spreekt met de nieuwe medewerker een begeleidingsprogramma op maat af. Het standaardtraject bestaat uit minimaal 6 begeleidingsgesprekken en 2-3 lesbezoeken met een nabespreking hiervan. Op grond van de begeleidingsvraag van de nieuwe docent kan dit traject worden uitgebreid of worden verkleind. Dit laatste is bijvoorbeeld van toepassing als een docent bijvoorbeeld overstapt van een andere (VOvA) school en dus al veel ervaring heeft..
- gedurende het schooljaar een aantal intervisiebijeenkomsten georganiseerd door de werkplekbegeleider.
- Een startgesprek, functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek met de schoolleiding. Het beoordelingsgesprek vindt plaats als besloten moet worden of er over gegaan kan worden op een vaste aanstelling.

De schoolleiding wil niet weten wat besproken wordt tijdens het begeleidingsgesprek met de werkplekbegeleider. Het wordt als positief gezien als je werkt aan je eigen ontwikkeling en er is vertrouwen dat je samen met werkplekbegeleider komt tot een zinvolle invulling.

3.4 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

3.4.1 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING PERSOONLIJK DEEL

Elke docent geeft, binnen de gesprekcycclus, bij zijn leidinggevende aan waaraan de uren worden besteed.

Schooljaar 2023 -2024 is 16 uur toegevoegd voor de professionalisering op het gebied van de basisvaardigheden.

Elke medewerker maakt voor 1 oktober van elk schooljaar kenbaar waar het persoonlijk budget en de inzet van uren aan wordt besteed.

3.4.2 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING GEMEENSCHAPPELIJK DEEL

- Verplichte deelname aan deskundigheidsbevordering om les te kunnen geven aan het TTO voor docenten van de vakken die vallen onder het TTO.
- Verplichte deelname aan de mentoraatstrainingen.
 - Er wordt onderscheid aangebracht tussen de verschillende groepen, mentoren met weinig tot geen ervaring en mentoren waarvoor de kennis moet worden opgefrist.
- Verplichte deelname aan de activiteiten die worden georganiseerd om de onvoldoende score bij het havo weg te werken.
- Verplichte deelname aan de feedbacktraining
- Verplichte deelname aan een van de netwerken van het VOvA.

3.4.3 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING KORTE TERMIJN

- Mentoraatstraining
- Examentaaltraining
- Feedbacktraining
- Werken met de uitgangspunten van het geactualiseerde taalbeleidsplan.

3.4.4 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING MIDDELLANGE TERMIJN

- TTO
- Toets expertise

3.4.5 LEERLINGENRAAD

Wij geloven in de meerwaarde van co-creatie met onze leerling en onze omgeving. Wij gaan onze leerlingenraad versterken en professionaliseren, stellen met de leerlingenraad een leerlingenstatuut op zodat zij hun belangrijke rol bij de doorontwikkeling van ons personeelsbeleid goed kunnen vervullen. De belangrijkste items waar mee gestart wordt in 2023-2024 de leerlingen een inspraak rol te geven bij de tweede ronde van de sollicitatiegesprekken, en bij de DOT, de lesbezoeken, de leerlingen vragen de les te evalueren.

De leerlingenraad komt minimaal zes keer per jaar bij elkaar met aanwezigheid van één of meerdere collega's

3.4.6 WERKDRUKVERMINDERING

In schooljaar 2023 -2024 is er een verhoging werkdruk verminderingsuren van 50 naar 90 klokuren, deze tijd, de 40 uren kunnen worden ingezet naar eigen inzicht als er maar een relatie bestaat met de ontwikkeling van de school.

De werkdruk gaan we verlagen door één lesuur minder in te roosteren. Bij een wtf van 0,8 – 1,0 geldt de vermindering van 1 lesuur: 24 wordt dus 23 lesuren - Bij een wtf lager dan 0,8 worden er individuele afspraken De jaartaak bij een volledige aanstelling blijft overigens onveranderd 1659 klokuren, wat neerkomt op ca. 41 klokuren per werkweek.

De tijd die vrijkomt wordt ingevuld, verhoging van het mentoraat naar 100 klokuren, uren voor de open dagen te verhogen naar 8 klokuren, en verhoging van de tijd voor pauzesurveillance, van 12 uur naar 36 uur bij een volledige aanstelling.

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, binnenscholen, bovenscholen 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 VOV-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

De kernvragen bij kwaliteitszorg zijn:

- A. Doet de school de goede dingen?
- B. Doet de school de dingen goed?
- C. Hoe weet de school dat?
- D. Vinden anderen dat ook?
- E. Wat doet de school met die wetenschap?

Van belang is dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het personeelsbeleid. **Goede mensen die de goede dingen kunnen en doen.** Dat is de basis van de kwaliteit op de Bredero Mavo. We borgen zo dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers gelijk verloopt.

Onze ambities zijn:

1. Werken met een kwaliteitskalender met een PDCA-cyclus.
2. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingen, we hebben alle belangrijke informatie en aanbevelingen van de oude, verlatende, school ontvangen.
3. Wij willen dat ons onderwijs en alles wat ermee samenhangt zo is dat een leerling uitstroomt op een niveau dat past bij zijn capaciteiten.
4. Wij laten de kwaliteit van onze school regelmatig beoordelen door ouders, leerlingen en leraren. Dit doen onder andere door afname van tevredenheid enquêtes van leerlingen en ouders. De uitslagen van deze enquêtes worden gepubliceerd in scholen op de kaart.
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen, dat leggen we vast in het schoolplan (dit plan) en de jaarplannen
6. Wij onderzoeken steeds weer of onze verbeteringen gerealiseerd zijn en ook echt werken
7. Wij borgen onze kwaliteit door het vast te leggen in documenten die realistisch zijn.
8. Wij rapporteren eerlijk en op tijd aan belanghebbenden: de inspectie, centrale directie (doormiddel van 3 Q gesprekken), GMR, deelraad en ouders.
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen
10. Iedere medewerker is zichzelf bewust van de kwaliteitsnormen binnen de school, dit houdt in dat alle leerlingvolgsystemen en leerling registratie tijdig en correct worden gevuld en alle teamafspraken worden nagekomen, binnen de gestelde periodes.

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).

5.1 ACTIVITEITENPLANNING

Activiteit	Doel	Uitvoerende	Streefdatum	Datum gerealiseerd
Kwaliteitszorgagenda opstellen	PDCA-cyclus voor alle deelgebieden	Kwazo-medewerker	Gereed 30 september	
Inzet Leren Verbeter, ondersteuning door experts.	Het wegwerken van onvoldoende scores.	MT	Start september 2023	
Scherper determineren, leerlingen van buiten komen op een wachtlijst en kunnen alleen instromen als er voldoende ruimte is in de cluster groepen.	Voorkomen dat leerlingen met een geringe slagingskans een teleurstelling oplopen. Voorkomen dat de profielgroepen overvol raken	Teamleiders en leerjaarcoördinator en	Bij intake zij-instroom, bij rapportvergaderingen	
Maatwerkrooster opstellen	Leerlingen een aantal uren per maand de ruimte geven om te werken aan de vakken waar dat nodig is.	Teamleiders, roostermaker.	September 2023.	
De komende vier jaar worden een aantal leerlingen gevraagd mee te denken over de verschillende processen rond uitsturen (en het voorkomen daarvan) en het sanctiebeleid.	Vermindering uitsturen. Jaarlijks evaluatie of de voorgestelde interventies hebben gewerkt	Leerlingraad-begeleider	Start september 2023 Eind juli 2025	
Opstellen leerlingenstatuut met de leerlingraad	De rol en bevoegdheden van de leerlingraad vaststellen	Leerlingen en leerlingraad	Voor eind kalenderjaar 2023	
Projectleider vakhavo aanstellen	Vakhavo starten en direct zorgen voor borging	Schooldirecteur	Schooljaar 2023-2024	

Basisvaardigheden, taal, rekenen, burgerschap en ICT. Zichtbaar maken bij alle vakken en zorgen voor borging. Daarvoor een projectleider voor de duur van één jaar aanstellen.	Docenten opleiden om de basisvaardigheden aan te leren aan de leerlingen.	Schooldirecteur	Schooljaar 2023-2024	
Opstellen toets beleidsplan	Alle toetsen voldoen aan een minimaal kwaliteitsniveau	Toetsexpertgroep	Schooljaar 2023-2025	

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.