

Onderwijsgroep Tessenderlandt

Schoolplan 2021-2024 – april 2021

**CHRISTOFFEL**
mavo | voorbereidend mbo**DE LA SALLE**
mavo | havo | vwo

Gegevens onderwijsgroep			
Naam	Tessenderlandt		
Scholen	Tessenderlandt	Christoffel	De La Salle
Adres	Van Riebeecklaan 2 4814 EB Breda	Nieuwe Inslag 46 4817 GX Breda	Sportlaan 1 5111 BX Baarle-Nassau
E-mail	info@tessenderlandt.nl	info@christoffelbreda.nl	info@delasalle.nl
Website	www.tessenderlandt.nl	www.christoffelbreda.nl	www.delasalle.nl

Voorwoord

Het is met gepaste trots dat wij u het nieuwe schoolplan aanbieden. Het plan geeft vorm aan een duurzame ontwikkeling van ons onderwijs en alles wat we daarvoor nodig hebben. Met dit schoolplan 2021-2024 komt een eind aan een 'schoolplanloos' tijdperk. De looptijd van ons vorige schoolplan is verstreken in 2018. Voor de totstandkoming van een nieuw schoolplan is uitstel aangevraagd bij de inspectie van het onderwijs. Het gaf ons de mogelijkheid aan te sluiten bij het SKVOB e.o. ambitieplan 2019-2022¹ en het beleidskader kwaliteitsontwikkeling SKVOB 2020-2024².

Terugkijken op....

Terugkijkend op het afgelopen schoolplan en de jaren die hierop volgen kijken wij met plezier terug op de stappen die gezet zijn, onder andere:

- De aansluiting bij het leerlab Digitale didactiek van Leerling 2020 in 2016. Dit project draagt bij aan het bevorderen van het gebruik van digitale middelen. Vanaf 2018 werken de leerlingen biologie bijvoorbeeld met Virtual Reality-brillen, de docent wiskunde gebruikt het online leermateriaal van VO Content en de leraar lichamelijke opvoeding experimenteert met apps die oefeningen in beeld brengen. Inmiddels worden ook digitale hulpmiddelen ingezet om papieren boeken te vervangen door digitale lesmethodes.
- De versterking van de samenwerking in het VMBO in Breda. Hierdoor is het een krachtig onderwijssoort gebleven in de regio³.
- De ontwikkeling van de pre-entree route van Christoffel in samenwerking met het ROC (schooljaar 2018-2019). Het pre-entree leerjaar is het laatste leerjaar op Christoffel en dient als voorbereiding op het eerste leerjaar van de entreeopleiding.
- Het Talent Ontwikkel Programma (TOP programma) dat de basis legt voor een persoonlijk portfolio. Naast het regulier bieden de scholen van Onderwijsgroep Tessenderlandt leerlingen de kans om zich te specialiseren in een onderwerp naar keuze. Met dit programma leggen ze de basis voor een persoonlijk portfolio. Voor elk programma waaraan een leerling deelneemt krijgt deze een certificaat dat kan worden toegevoegd aan het diploma. Gedurende de onderbouw werken we toe naar een specifiek bovenbouwprofiel.
- De beroepsgerichte MAVO (Techmavo, Care & Beutymavo en Businessmavo). Leerlingen, het bedrijfsleven en vervolgoopleidingen hebben baat bij een verrijking van het theoretische leren met een praktisch programma. De scholen werken aan een nieuwe leerweg met daarin een praktijkgericht programma voor alle leerlingen. De komende jaren wordt hieraan verder gewerkt.
- Het vernieuwde onderwijskundig model op De la Salle vanaf schooljaar 2018-2019 met meer individuele aandacht en persoonlijke ontwikkeling van talenten. Gepersonaliseerd komt tot uitdrukking door vaste lessen, coaching momenten, verlengde instructie, Remedial Teaching en project- en talentlessen.
- Het verbeterde kwaliteitszorgsysteem. Hierover vindt u meer in hoofdstuk 5.

Coronaparagraaf

Het coronavirus heeft ervoor gezorgd dat fysiek onderwijs lange perioden niet mogelijk is geweest. In het voorjaar van 2020 maakten wij noodgedwongen enorme (digitale) ontwikkelingen door.

De gevolgen en de maatregelen ter bestrijding van het coronavirus, waaronder de sluiting van scholen en instellingen, trekken een zware wissel op leerlingen, op ouders, leraren en op vele anderen in en om de scholen. Veel leerlingen en studenten hebben in het vorige en huidige school-, cursus- en collegejaar leervertraging en leerachterstanden opgelopen, vaak ook fors. Immers, leerlingen verschillen in de mate waarin hun leerontwikkeling afhankelijk is van de input die ze op school krijgen. Ook het mentale welbevinden en de sociale ontwikkeling heeft bij veel leerlingen te lijden (gehad) van de situatie. Leerlingen zijn op afstand gevolgd met hulp van intensieve leerlingbegeleiding en nauw contact met leerlingen en ouders. Door mentoren en leerlingbegeleiders zijn problematieken geconstateerd en gemonitord. Indien noodzakelijk zijn bij leerproblemen docenten ook op de hoogte gesteld.

¹ Voor meer informatie over dit ambitieplan verwijzen wij u naar www.skvob.nl.

² Dit beleidskader is op te vragen bij SKVOB.

³ Voor meer informatie verwijzen wij u naar 'Building Breda 3.0. Voortgezet Onderwijs dat Breda de komende jaren groener maakt, de persoonlijke kansen van jonge mensen versterkt en investeert in VMBO-Vitaal.

Wij zullen tot en met 2023 (waar nodig) gebruik maken van de middelen die het kabinet in het 'Nationaal Programma Onderwijs: steunprogramma voor herstel en perspectief' ter beschikking stelt voor het helpen van leerlingen om hun gaven en talenten – ondanks de coronacrisis en de gevolgen daarvan voor het onderwijs – tot bloei te brengen. Het programma neemt stevige maatregelen om verdere vertraging en achterstanden te voorkomen en om opgelopen vertraging en achterstanden waar mogelijk zo snel mogelijk in te halen. Daarbij horen ook maatregelen om ervoor te zorgen dat interventies duurzaam effect hebben. Tessenderlandt denkt hierbij aan:

- Klassenverkleining;
- Meer handen voor de klas;
- Extra leerlingbegeleiding inzake psychosociale en maatschappelijke zorg;
- De inzet op buitenschoolse activiteiten om de binding met de school te versterken, denk hierbij aan sport, excursies en andere evenementen.

Deze activiteiten zullen bij uitvoering worden opgenomen in het jaarlijkse schoolactiviteitenplan.

De toekomst

We vertrouwen erop dat dit schoolplan – dat gericht is op de komende vier jaren – een stevige basis biedt om – ondanks het coronavirus en de invloed daarop op de scholen, docenten en leerlingen – het onderwijs en de organisatie van onderwijsgroep Tessenderlandt (Tessenderlandt, Christoffel en De La Salle) verder te ontwikkelen en te moderniseren. Het schoolplan biedt inzicht in waar de onderliggende scholen van onderwijsgroep Tessenderlandt op inzetten en hoe zij het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeven. Door middel van dit plan wordt er planmatig gewerkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en de leeropbrengsten.

Tot slot. Wij hebben in verband met de leesbaarheid ervoor gekozen om niet alle wettelijk verplichte onderdelen op te nemen in het schoolplan. In diverse voetnoten wordt naar deze sites en of documenten verwezen. Verder: waar in dit schoolplan 'hij', 'hem' of 'zijn' staat, kan in veel gevallen ook 'zij' of 'haar' worden gelezen.

Heeft u na het lezen van dit schoolplan opmerkingen en/of adviezen, dan zien wij die graag tegemoet.

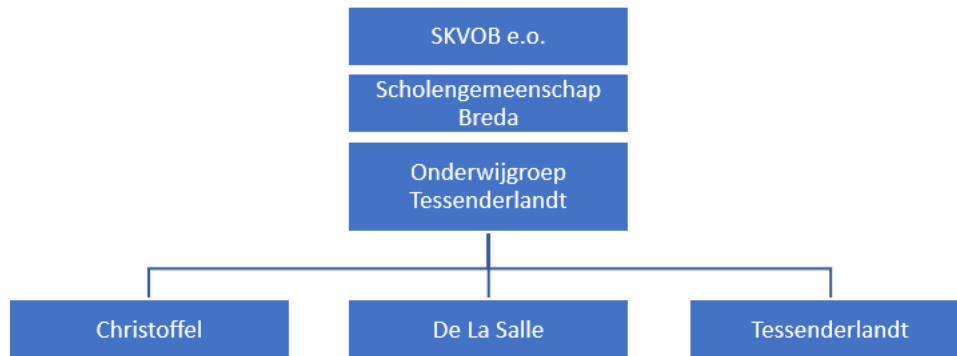
Johan Baselmans,
algemeen directeur

Inhoud

1.	Inleiding – Wie zijn we?	1
1.1	Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o.	1
1.2	Onderwijsgroep Tessenderlandt	2
1.3	Tessenderlandt – ‘groeit tot wie je wil zijn’	2
1.4	Christoffel – ‘Geloof in groei’	3
1.5	De La Salle – ‘groeit in je eigen toekomst’	4
1.6	Onderwijsconcept	4
2.	Ambities – Waar willen we naartoe?	6
2.1	Ambitie 1: Ontwikkeling en innovatie in het onderwijs	6
2.2	Ambitie 2: Aandacht voor scholing en leren (van en met elkaar)	6
2.3	Ambitie 3: Sterke en duurzame profilering naar de buitenwereld	6
2.4	Ambitie 4: Iedere doelgroep voorbereiden op de toekomst	6
3.	Onderwijs – Wat hebben we nodig om de ambities te bereiken?	8
3.1	Uitwerking van de uitgangspunten, de doelstelling, de inhoud van het onderwijs in de	8
3.2	Vormgeving pedagogisch-didactisch en schoolklimaat	8
3.3	Zorgdragen voor de veiligheid op school	8
3.4	Burgerschapsonderwijs	8
3.5	Taalachterstanden	9
3.6	Extra ondersteuning	9
4.	Personeel – Wat hebben we nodig om de ambities te bereiken?	10
4.1	Personeelsbezetting en beleid inzake evenredige vertegenwoordiging	10
4.2	Professionalisering – waarmee wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen en bekwaamheid	10
4.3	Personele maatregelen die bijdragen aan het onderwijskundig beleid	11
4.4	Vormgeving pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel	11
4.5	Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid	12
5.	(Cyclische) kwaliteitszorg	13
5.1	Doelbereiking, werking aan verbetering en maatregelen	13
5.2	Doelmeting en -evaluatie en bewaking van het ontwikkelproces van leerlingen	13
5.3	Het mogelijk maken van een doorlopende leerlijn	15
6.	Overige	16
6.1	Sponsorbeleid	16
6.2	Identiteitscommissie	16

1. Inleiding – Wie zijn we?

De scholen Christoffel, De La Salle en Tessenderlandt vormen samen Onderwijsgroep Tessenderlandt. Onderwijsgroep Tessenderlandt maakt samen met Mencia De Mendoza, Mencia Sanrode, Markenhage, Orion Lyceum en Michaël College onderdeel uit van Scholengemeenschap Breda. Scholen Gemeenschap Breda valt onder het bestuur van de Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o. (SKVOB e.o.).



Figuur 1: Organogram Onderwijsgroep Tessenderlandt

1.1 Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o.⁴

SKVOB e.o. verzorgt het voortgezet onderwijs in Breda en omgeving voor ongeveer 9.000 leerlingen verspreid over veertien locaties.

1.1.1 Missie en visie op het onderwijs

De missie luidt⁵: “SKVOB-scholen zijn plaatsen van ontmoeting, verwondering en groei. Leerlingen, medewerkers en ouders ontmoeten elkaar op de scholen. Die scholen bieden leeromgevingen die stimulerend zijn en die een thuisbasis vormen voor alle leerlingen. Elke leerling voelt zich er gekend. We sporen elke leerling aan om zijn talenten samen met andere leerlingen verder te ontwikkelen. Elke leerling wordt hierbij begeleid door professionele en vakkundige medewerkers. Zo ontstaan leergemeenschappen die de leerlingen uitdagen en stimuleren tot persoonlijke groei. Wij gaan uit van de nieuwsgierigheid van de leerling en nemen hem mee in zijn persoonlijk ontwikkeling. Gedurende zijn ontwikkeling raakt de leerling elke keer verwonderd door nieuwe kennis en inzichten. De leerling deelt die kennis en inzichten met zijn medeleerlingen, want leren is niet alleen betekenis geven aan informatie, maar ook het gesprek voeren, met elkaar communiceren en samenwerken. Zijn ervaringen leiden tot persoonlijke groei en een toenemend adaptief vermogen. Ouders of verzorgers worden hierbij betrokken. We nodigen hen uit om actief mee te denken over wat goed is voor hun kinderen en over wat hun kinderen verder kan steunen in hun groei. SKVOB e.o. streeft nadrukkelijk naar een grote diversiteit in onderwijs tussen haar scholen; vandaar dat elke school de SKVOB e.o.-missie op een eigen manier uitwerkt. De nagestreefde diversiteit sluit aan bij de verschillen in talenten, wensen en ambities van haar leerlingen en medewerkers.”

De visie is in het SKVOB Ambitieplan 2019-2022⁶ samengevat in een drietal kernwoorden, namelijk:

- Inclusief – iedereen in de regio krijgt de kans het beste uit zichzelf te halen. Om dit mogelijk te maken is er een breed onderwijsaanbod dat voor iedere leerling in de regio toegankelijk is.
- Contextrijk – onderwijs dat verweven is met de maatschappij. Wij streven naar onderwijs dat bijdraagt aan de oplossing van maatschappelijke en economische vragen van de regio. Daarmee bieden wij een rijke leeromgeving voor leerlingen dat hen voorbereid op vakmanschap.
- Persoonlijk – inspelen op de verschillen tussen jongeren. We willen meer vanuit een eigen visie op leren gaan werken, waarin we de potentie van een individuele leerling als vertrekpunt nemen. Het is de kunst om die tegenstelling (gepersonaliseerd leren versus voorbereiding centraal eindexamen) te zien als kans.

⁴ Voor meer informatie over de missie, visie en kernwaarden wordt verwezen naar het ambitieplan en www.skvob.nl.

⁵ Bron: <https://www.skvob.nl/SKVOB/Missie>

⁶ Voor meer informatie over dit ambitieplan verwijzen wij u naar www.skvob.nl.

1.1.2 Kernwaarden

De drie scholen die onderdeel uitmaken van Onderwijsgroep Tessenderlandt hebben één gemene deler, namelijk de kernwaarden van de SKVOB e.o. De kernwaarden zijn betrokkenheid, respect, solidariteit en vertrouwen.

- Betrokkenheid manifesteert zich in vele gedaanten en op alle niveaus. Het komt terug in het gerichte onderwijsaanbod, in leerlingen oprechte aandacht geven, in meedenken over en samenwerken aan een mooie toekomst. Het resultaat van betrokkenheid is groei. We hebben belangstelling voor school en elkaar, hebben zicht op de regio en nemen onze verantwoordelijkheid in en voor de maatschappij.
- Respect betreft respect voor elkaars opvattingen en meningen en het respecteren van de unieke kenmerken van ieder individu. We zijn eerlijk zonder te kwetsen.
- Solidariteit houdt voor ons in, dat we met ons onderwijs de gelijkwaardigheid en zelfstandigheid van anderen bevorderen. We steunen en helpen elkaar.
- Vertrouwen in de talenten en mogelijkheden van onze leerlingen en medewerkers. Door het geven van vertrouwen, winnen we ook vertrouwen. We komen onze afspraken na.

De kernwaarden bieden een stevig fundament voor de missies en visies van de onderwijsgroep Tessenderlandt en de drie scholen en dienen als leidraad voor ons algemeen pedagogisch en didactisch handelen.

1.2 Onderwijsgroep Tessenderlandt⁷

De directie van de onderwijsgroep Tessenderlandt bestaat uit de volgende personen:

- Johan Baselmans, algemeen directeur;
- Johan Michielsen, locatiedirecteur Tessenderlandt;
- Jan van Emden, locatiedirecteur Christoffel;
- Theo Baart, locatiedirecteur De la Salle.

1.2.1 Visie op onderwijs

Met de onderwijsvisie wordt aangesloten bij ontwikkelingen die de laatste jaren al in gang zijn gezet. De visie geeft richting, maar er bestaat op de locaties ook ruimte om aan te sluiten bij de eigen doelgroepen. De visie bestaat uit drie speerpunten, namelijk:

- We bieden aan leerlingen in het beroepsonderwijs de meest optimaal mogelijke ontwikkeling van hun persoonlijke talenten. Daarbij zijn kennis, vakvaardigheden en sociale vaardigheden en competenties van gelijke waarde.
- We bieden onderwijs in een aantrekkelijke (betekenisvolle) en uitdagende leeromgeving die vele verbindingen heeft met de samenleving.
- Het onderwijs is gericht op het behalen van een waardevol diploma dat aansluit bij de vervolgopleiding én op een brede sociaal maatschappelijke en culturele ontwikkeling.

1.3 Tessenderlandt – ‘groei tot wie je wil zijn’

Tessenderlandt, het meest complete vmbo van Breda! Wie je ook bent en wat je ook wilt worden, op onze school kun je alle kanten uit. In een ruim gebouw bieden we je een inspirerende leeromgeving waarin je al je talenten kunt ontdekken en ontwikkelen. Met een uitgebreid opleidingsaanbod, een betrokken docententeam en veel leuke (beroeps)activiteiten helpen we je op weg naar een waardevol diploma. Vakmanschap en ondernemerszin krijg je bij ons zo in de vingers.

1.3.1 Lestijden, leerwegen en profielen

Lestijden	1 ^e tot en met het 10 ^e uur: 08.30 – 16.15 uur		
Profielen	Leerwegen		
	MAVO	KADER	BASIS
	Techniek	Bouwen, wonen en interieur	
		Mobiliteit en transport	
		Produceren, installeren en energie	
	Economie	Economie en ondernemen	
		Horeca, bakkerij en recreatie	
	Zorg en Welzijn	Zorg en Welzijn: Uiterlijke verzorging	

⁷ Voor meer informatie over de missies en visies, het onderwijsaanbod en de schoolgidsen verwijzen wij u naar www.christoffelbreda.nl, www.delasalle.nl en www.tessenderlandt.nl.

		Zorg en Welzijn: Verzorging
	Landbouw	

Tabel 3: Leerwegen en profielen Tessenderlandt

1.3.2 Missie en visie op onderwijs

Missie

Op Tessenderlandt geven we ruimte aan de talenten van leerlingen. We halen die talenten zo goed mogelijk naar voren en ontwikkelen die verder op weg naar beginnend vakmanschap in een ondernemende omgeving.

Visie

De maatschappij is gebaat bij goed opgeleide, professionele vakmensen die succesvol kunnen bijdragen aan onze samenleving. Tessenderlandt wil dat elke leerling zijn talenten kan ontwikkelen. We houden daarbij rekening met verschillen tussen leerlingen. We benutten diversiteit/veelzijdigheid. Hij* krijgt een toekomstbestendige, maatschappelijk relevante opleiding waarin in gelijke mate aandacht is voor kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten. Tessenderlandt wil haar leerlingen laten zien dat veel mogelijk is door de juiste inzet en dat een goede maatschappelijke functie in het bereik ligt als men de ambitie heeft zich te ontwikkelen. De leerling krijgt de gelegenheid om zijn sterke kanten te ontdekken en verder te bouwen aan zijn competenties. Wat de leerling leert, heeft hij op Tessenderlandt meteen nodig. Kennis is erg belangrijk in onze samenleving. Wij vinden echter dat je het beste leert als theorie betekenis krijgt in de praktijk.

1.4 Christoffel – ‘Geloof in groei’

Christoffel is een school waar leerlingen met didactische en/of sociaal-emotionele problematiek zitten die (nog) niet op een reguliere vmbo-school geplaatst kunnen worden. Het biedt ervaringsgericht onderwijs. De school werkt volgens een duidelijke structuur, met kleine klassen, gekwalificeerde docenten en veel persoonlijke aandacht. Het perspectief van de leerling staat centraal.

1.4.1 Lestijden, leerwegen en profielen

Lestijden	1 ^e tot en met het 10 ^e uur: 08.30 – 16.15 uur		
	Leerwegen		
	MAVO	KADER	BASIS
Profielen	Techniek	Bouwen, wonen en interieur	
		Mobiliteit en transport	
		Produceren, installeren en energie	
	Economie	Economie en ondernemen	
		Horeca, bakkerij en recreatie	
	Zorg en Welzijn	Zorg en Welzijn: Uiterlijke verzorging	
		Zorg en Welzijn: Verzorging	

Tabel 1: Leerwegen en profielen Christoffel

Ook heeft deze school een tweetal maatwerktrajecten die rechtstreeks doorstromen naar het mbo: de pre-entree opleiding en de duale leerroute.

1.4.2 Missie en visie op onderwijs

Missie

Christoffel wil jongeren met leerachterstanden, sociaal-emotionele en/of maatschappelijke problemen helpen hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Wij willen deze jongeren een ondersteunende leeromgeving bieden om hun vmbo-diploma te behalen. Wij willen hen graag begeleiden op weg naar een gelukkige toekomst waarin zij zelfstandig kunnen functioneren.

Visie

Op Christoffel gaan we op zoek naar de unieke talenten en persoonlijkheden van elk kind. Daarom wordt ieder kind gezien. Wij geloven in groei. We vragen inzet van leerlingen en bieden hen een veilige en uitdagende omgeving waarin die inzet tot resultaten leidt. Het onderwijs is gericht op ervaringsleren en wordt gekenmerkt door kunstzinnige en culturele vorming. De leerlingen krijgen een opleiding waarin in gelijke mate aandacht is voor kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten. Op die manier wordt gewerkt aan competentie ontwikkeling. Wij streven naar onderwijs waarin de lessen betekenis krijgen in de praktijk van het dagelijks leven. In een veilige en gestructureerde leeromgeving worden zo leerlingen uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen.

1.5 De La Salle – ‘groei in je eigen toekomst’

Bij De La Salle nemen we de tijd om elkaar te leren kennen en zorgen we voor een gezellige en een veilige sfeer. We bieden onderwijs in een omgeving waar leerlingen zich thuis voelen en creëren zo een vruchtbare bodem voor persoonlijke groei. Onze school is vrij, maar niet vrijblijvend. We houden van structuur en duidelijkheid: je bent hier om te leren, om een diploma te halen en door te stromen naar een vervolgopleiding.

1.5.1 Lestijden, leerwegen en profielen

Lestijden	1 ^e tot en met het 10 ^e uur: 08.30 – 16.15 uur		
Profielen	Leerwegen		
	MAVO	KADER (onderbouw)	HAVO-VWO (onderbouw)
	Techniek		
	Economie		
	Zorg en Welzijn		
	Landbouw		

Tabel 2: Leerwegen en profielen De La Salle

1.5.2 Missie en visie op onderwijs

Missie

Het eigenaarschap voor het leerproces is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leerling en docent. In het onderwijsproces staan de leerlingen centraal. Docenten activeren en stimuleren het leerproces van de leerlingen waarbij de talenten en interesses van de leerlingen ontdekt en versterkt worden. De leerlingen worden positief benaderd en voelen zich veilig en gezien door persoonlijk contact en goede begeleiding kunnen zij zich optimaal ontwikkelen. Wij bieden uitdagend onderwijs dat aansluit op het niveau en de vraag van de leerling. De leerlingen leren door reflectie op hun eigen leerproces

Visie

Als je bij ons op school zit, haal je je diploma of stroom je door naar de bovenbouw van de havo op een andere school, zit je prettig in je vel, ken je je eigen talenten en weet je deze te benutten. We hebben aandacht voor elkaar en staan regelmatig stil bij hoe jij aan het leren bent. Dit doen we samen met alle mensen in de school.

1.6 Onderwijsconcept⁸

Het aantal VMBO-leerlingen laat landelijk een daling zien, ook in Breda. Dit is het gevolg van onder andere demografische ontwikkelingen, de zogenaamde AVO-isering⁹ en een imago problematiek bij het VMBO. Dit terwijl het bedrijfsleven momenteel juist een groot tekort aan arbeidskrachten ervaart en medewerkers overal vandaan probeert te halen.

Om onder andere hierop in te spelen, maken alle drie de scholen gebruik van een vernieuwend onderwijsconcept dat gekenmerkt wordt door maatwerk en talentontwikkeling. Het onderwijs:

- kent een gedifferentieerd aanbod dat past bij de mogelijkheden en de leerstijlen van elk kind;
- heeft een aantrekkelijk aanbod waarbij theorie, praktijk en vaardigheden gevarieerd worden aangeboden;
- richt zich op het behalen van een waardevol vmbo-diploma;
- heeft een open houding naar de samenleving.

Om een aantrekkelijke school te blijven voor ouders en leerlingen uit Breda en omgeving, dient het onderwijsconcept:

- aan te sluiten bij de veranderende omgeving. Het voortgezet onderwijs in Nederland verandert in hoog tempo. Om de snelle ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden moet het onderwijs veranderen. Publicaties zijn er in overvloed en scholen maken een transitie door. Ook de scholen van de Onderwijsgroep Tessenderlandt gaan mee in deze ontwikkeling. Er wordt uitvoering gegeven aan Sterk

⁸ Voor meer informatie over de ontwikkelingen die hebben geresulteerd in dit onderwijsconcept, verwijzen wij u naar Building Breda 3.0. Voortgezet Onderwijs dat Breda de komende jaren groener maakt, de persoonlijke kansen van jonge mensen versterkt en investeert in VMBO-Vitaal. Integraal huisvestingsplan voortgezet onderwijs 2020 – 2029.

⁹ Leerlingen kiezen – mede onder invloed van hun ouders en de maatschappelijke norm - vaker voor vmbo-tl of de havo en minder vaak voor beroepsgerichte opleidingen.

Techniekonderwijs, er is een Talent Ontwikkelprogramma en er wordt gewerkt aan een nieuwe leerweg door pilots ten behoeve van het praktijkgerichte programma in de gemengde en theoretische leerweg;

- aan te sluiten bij het primair onderwijs;
- aan te sluiten bij het mbo ter voorbereiding op de doorstroom.

PO	VMBO		MBO
	onderbouw	bovenbouw	
WP1. Samenwerking met primair onderwijs: 1. Junior Techniek College 2. Techniek oriëntatie programma			
	WP2. Doorlopende 'ontdek-stimuleer-leer' lijn: 1. TOP nieuwe stijl onderbouw 2. Keuzevakken bovenbouw 3. VMBO-TL beroepsgericht 4. Doorlopende leerlijn VMBO-MBO niveau 2/3		
	WP3. Professionalisering docenten: 1. Docenten van Junior Techniek College 2. Themabijeenkomsten 3. Docentenstages		
	WP4. Gezamenlijke faciliteiten: 1. Werkplaatsen (Tessenderlandt, Radius College, Opleidingsbedrijven/bedrijfsleven) 2. Marktplaats/Boekingssysteem		

Figuur 2: Schematische weergave

Gedurende het onderwijs, is theorie in dienst van de praktijk, worden leerlingen door onder andere blended learning¹⁰, projecten en de praktijk voorbereid op een diploma. Het onderwijsmodel is gebaseerd op het uitgangspunt om meer aandacht te hebben voor individuele verschillen in het onderwijs, samengevat met de term talentontwikkeling.

¹⁰ Onder blended learning verstaan wij een combinatie van theorie, praktijk en digitaal onderwijs.

2. Ambities – Waar willen we naartoe?

In dit hoofdstuk worden de vier primaire ambities voor de periode 2021-2024 geschetst, namelijk:

- Ambitie 1: Er vindt ontwikkeling en innovatie in het onderwijs plaats.
- Ambitie 2: De onderwijsgroep besteedt aandacht aan scholing en leren van en met elkaar. Medewerkers voelen dat zij ertoe doen en worden uitgedaagd om zich te blijven ontwikkelen.
- Ambitie 3: De scholen hebben zich – door een ketensamenwerking dichterbij andere VMBO-scholen in Breda en omgeving, het MBO en het bedrijfsleven gebracht – sterk en duurzaam geprofileerd naar de buitenwereld.
- Ambitie 4: De scholen bereiden basisschool-, mavo-, vmbo- en ook havo/vwo-leerlingen voor op de toekomst.

2.1 Ambitie 1: Ontwikkeling en innovatie in het onderwijs

De scholen hebben ruimte om ‘andere onderwijsvormen’ te faciliteren. Ontwikkeling en innovatie in het onderwijs vindt onder andere plaats door:

- het (verder) ontwikkelen en toepassen van gepersonaliseerd leren. Kinderen hebben verschillende talenten. Het is de bedoeling dat die talenten in het onderwijs volledig tot ontwikkeling kunnen komen. Dit betekent dat de scholen meer gaan differentiëren in het onderwijsprogramma;
- het verder ontwikkelen van het toetsbeleid. Daarbij kiezen we ervoor om een diplomagerichte school te blijven, maar er wordt aanzienlijk minder getoetst. Daarbij is er een balans tussen formatief en summatief toetsen.
- versterking techniekonderwijs: een sterk, aantrekkelijk en innovatief techniekonderwijs dat leerlingen goed voorbereidt op een opleiding en werk in de regio.
- ontwikkeling van bovenscholingsaanbod van vakken.

2.2 Ambitie 2: Aandacht voor scholing en leren (van en met elkaar)

De professionalisering van docenten en ondersteund personeel is van belang om zich te houden aan de ‘professionele standaard’, expert te zijn en blijven in het vak en om aan de slag te gaan met de actuele thema’s en ontwikkelingen die op de scholen afkomen. Gezamenlijk van elkaar leren zorgt daarbij voor een gezamenlijke competentieset en het spreken van dezelfde taal. De onderwijsinstellingen hebben hierbij een faciliterende en stimulerende rol.

2.3 Ambitie 3: Sterke en duurzame profilering naar de buitenwereld

De scholen staan midden in de samenleving en dienen intensief samen te werken met andere onderwijsinstellingen (po-vo-mbo) en het bedrijfsleven. De verbinding door middel van doorstroomprogramma’s en onder andere stages en praktijklessen, maakt een belangrijk onderdeel uit van het onderwijsprogramma van de leerling.

Daarnaast veranderen de beroepen waar leerlingen zich op voorbereiden snel. Dit vraagt aanpassingen in de opleidingen, maar ook in de faciliteiten en het equipment waarmee leerlingen moeten leren werken. Tegelijkertijd blijft de behoefte aan kennis en vaardigheden van het (traditioneel) vakmanschap bestaan. Slim samenwerken met het bedrijfsleven wordt alleen maar belangrijker om het onderwijs toekomstbestendig te houden.

Door de sterke en duurzame profilering van de scholen, wordt het (beroeps)onderwijsaanbod gematcht met de vraag van de arbeidsrelevante sectoren in de regio en worden de kansen op successen van leerlingen vergroot.

2.4 Ambitie 4: Iedere doelgroep voorbereiden op de toekomst

De scholen van de onderwijsgroep Tessenderlandt hebben samen met Curio Prinsentuin van Cooth en Curio Scala praktijkcentra voor Techniek, Zorg, Groen/Horeca & Toerisme en Economie waarin PRO, VMBO, MAVO, HAVO, VWO, MBO, HBO en het bedrijfsleven elkaar ontmoeten¹¹. Iedere doelgroep wordt voorbereid door:

- een aanbod voor basisschoolleerlingen uit groep 7 en 8. Dit aanbod wordt vormgegeven in drie junior colleges. Er komen drie colleges, namelijk: Junior Techniek College, Junior Horeca College (business), Junior Beauty & Care college.

¹¹ In het kader van een leven lang leren zijn deze ook in de avonden en in het weekend geopend voor speciale doelgroepen.

- volledige vmbo opleidingen (basis, kader en mavo) in de sectoren Zorg en Welzijn, Techniek en Economie en Ondernemen. Daarbij kiezen wij voor de huidige zeven profielen. Dit is een afwijking van de landelijke trend waarin als gevolg van dalende leerlingaantallen steeds meer regio's in de bovenbouw niet meer alle profielen aanbieden.
- een aanbod voor bovenbouwleerlingen van mavo/havo/vwo scholen. Er worden praktijkvakken gegeven gerelateerd aan de Techniek, Horeca/toerisme (Economie) en Zorg en Welzijn. Deze worden mede mogelijk gemaakt door Sterk Techniek Onderwijs en de pilots praktijkgerichte programma's in de gemengde en theoretische leerweg.
- meer aandacht te besteden aan de aansluiting vmbo-mbo door doorgaande leerlijnen inhoudelijk te ontwikkelen en af te stemmen. Dit leidt tot:
 - het voorbereiden van leerlingen die geen vmbo-diploma willen of kunnen halen op een entreeopleiding mbo;
 - het verzorgen van een aantal opleidingen die leiden tot een diploma mbo niveau 2 of 3. Dit zijn routes waarbij leerlingen van basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen voor wie dat passend is de mogelijkheid hebben om een mbo-opleiding vanuit de vertrouwde omgeving van het VMBO af te ronden;
 - de mogelijkheid voor leerlingen om te proefstuderen in het vervolgonderwijs, zodat ze vroegtijdig te weten komen wat hen te wachten staat. Dit vermindert de kans op een verkeerde studiekeuze.

Met deze ambitie bereiden we alle doelgroepen voor op participatie in de samenleving en op hun vervolgopleiding en de arbeidsmarkt.

3. Onderwijs – Wat hebben we nodig om de ambities te bereiken?

In dit hoofdstuk wordt de vormgeving van het onderwijskundig beleid getoond. Tevens laat het de ambities ten aanzien van dit onderwijskundig beleid zien. Bovenstaande wordt ieder jaar geconcretiseerd in een schoolactiviteitenplan.

3.1 Uitwerking van de uitgangspunten, de doelstelling, de inhoud van het onderwijs in de praktijk en eigen opdrachten voor het onderwijs

De Onderwijsgroep Tessenderlandt en de onderliggende scholen werken haar beleidsvoornemens, opdrachten, uitgangspunten, doelstellingen en de inhoud van het onderwijs jaarlijks uit in activiteiten- en scholingsplannen¹². Deze zijn gebundeld in één plan voor gehele onderwijsgroep. In dit plan wordt richting gegeven aan de onderwijsontwikkeling van de drie scholen, zoals de curriculumontwikkeling, doorlopende leerlijnen, de invoering van praktijkgerichte programma's¹³, het project Sterk Techniek Onderwijs¹⁴ en talentontwikkeling. Ook zijn er projectplannen. Met de jaarlijkse tussen- en eindevaluatie maken we de PDCA-cyclus op de activiteiten rond.

3.2 Vormgeving pedagogisch-didactisch en schoolklimaat (zie ook 5.2.3)

De scholen van Onderwijsgroep Tessenderlandt zijn scholen waar leerlingen, ouders en medewerkers zich welkom voelen. Onderwijsgroep Tessenderlandt hecht veel belang aan de voorbereiding van de leerling op zijn functioneren in een complexe samenleving die zich niet meer laat vatten in termen van gesloten en eindige leerprocessen. De ontwikkeling van het adaptief vermogen om nieuwe kennis te verwerven en toe te passen is noodzakelijk voor betekenisvol functioneren in de toekomst. Leren blijft niet beperkt tot toename van geformaliseerde kennis maar draagt ook bij aan de emotionele, cognitieve en sociale ontwikkeling. Het pedagogisch-didactisch klimaat in de school en de organisatie van het onderwijs scheppen de voorwaarden voor een veilige en uitdagende leeromgeving waarin de leerlingen zich optimaal ontwikkelen. Dit is in de praktijk onder ander terug te vinden in het gedifferentieerd onderwijs. Om te zorgen voor dit positieve leerklimaat, worden het onderwijs en de begeleiding zo goed mogelijk afgestemd op de doelgroep. Daarbij worden de instrumenten zoals de klimaatschaal (zie 4.4) en de werkwijzen die wij in huis hebben om het pedagogisch-didactisch klimaat te versterken, in samenhang met elkaar ingezet.

3.3 Zorgdragen voor de veiligheid op school¹⁵

Zorgdragen voor de veiligheid op de school betreft niet alleen brandveiligheid, vandalisme en inbraak. Veiligheid is ook dat iedereen veilig zijn verhaal kan doen, integriteit gewaarborgd wordt en dat leerlingen met sociale vragen of problemen op een goede manier verder geholpen worden.

Voor dit onderdeel verwijzen wij naar het Schoolveiligheidsplan Onderwijsgroep Tessenderlandt, raad te plegen op de websites van de scholen. Dit plan toont de wettelijke kaders, de visie op veiligheid en de eigen ambities van de scholen op het gebied van veiligheid. Het schoolveiligheidsplan heeft enerzijds als doel om alle vormen van agressie, geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten binnen of in de directe omgeving van en/of relatie met de school zoveel mogelijk te voorkomen. Anderzijds is het schoolveiligheidsplan bedoeld om daar waar zich incidenten of calamiteiten voordoen, adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie tegen te gaan.

3.4 Burgerschapsonderwijs

Burgerschap is de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij. In Nederland is dat met respect voor elkaar, voor de democratie en de rechtstaat en voor de vrijheden die iedereen heeft. Daarbij speelt de school

¹² De scholing en professionalisering van de medewerkers is nauw verbonden aan de uitvoering van de activiteiten in het activiteitenplan en daarom zijn het activiteitenplan en scholingsplan gebundeld in één document. Voor meer informatie over de inhoud, wordt verwezen naar het document 'Activiteitenplan & Scholingsplan Onderwijsgroep Tessenderlandt 2020-2021.

¹³ De komende jaren worden de gemengde leerweg (GL) en de theoretische leerweg (TL) van het vmbo samengevoegd tot één nieuwe leerweg. In 2020 zijn zowel Tessenderlandt als De La Salle ingeloot voor praktijkgerichte programma's voor GL en TL. In het schooljaar 2020-2021 vinden voorbereidingen plaats opdat gedurende de implementatiefase (2021-2024) pilots praktijkgerichte programma's gedraaid kunnen worden.

¹⁴ Het project Sterk Techniekonderwijs Breda, Alphen-Chaam en Baarle-Nassau is de komende jaren een proeftuin voor de ontwikkeling van het vernieuwend beroepsonderwijs in Breda. Door de intensieve samenwerking tussen diverse onderwijssectoren en het bedrijfsleven is dit project niet alleen een grote uitdaging. Het is ook een mogelijkheid om gezamenlijk het techniekonderwijs van nieuwe impulsen te voorzien, de samenwerking vorm te geven in gezamenlijke onderwijsprogramma's en de verbinding PO-VMBO-MBO-HBO nu eens een keer echt te realiseren.

¹⁵ Het volledige schoolveiligheidsplan kan geraadpleegd worden op <https://www.tessenderlandt.nl/>.

een zeer belangrijke rol. *'De school is meer dan een plek om kinderen op te leiden tot een baan. Het is een plek om je op te leiden voor het leven'*, aldus minister Slob. Burgerschap in het onderwijs krijgt door onder andere de Wet voor burgerschapsonderwijs en de burgerschapsagenda's steeds meer aandacht. Het Bredase stadsbestuur wil met de scholen voor voortgezet onderwijs meer de nadruk leggen op burgerschap en maatschappelijke betrokkenheid. Binnen de Onderwijsgroep Tessenderlandt is voor de inrichting van het burgerschapsonderwijs een grote en belangrijke rol weggelegd voor de vakgebieden "mens en maatschappij", maatschappijleer en maatschappijkunde. Daarnaast spelen verschillende stages en projecten een rol, waarbij leerlingen en de school een betekenis hebben of krijgen voor de omgeving. Naast deze vakken, stages en projecten wordt loopbaan-oriëntatie en begeleiding (LOB) ook steeds meer onder de aandacht gebracht. Bovenstaande is (nog) niet uitgewerkt in een beleidsdocument. Aan dit document wordt gewerkt.

3.5 Taalachterstanden

Om laaggeletterdheid te voorkomen is het zaak dat kinderen blijvend leesvaardigheid en leesmotivatie verwerven. Bij een taalachterstand of een andere voertaal worden individueel afspraken gemaakt en vastgelegd om de achterstand zo snel mogelijk weg te werken. Na een screening wordt ondersteuning geboden via lwoo (leerwegondersteuning) afgifte, inpassen in opleiding en het aanbieden van extra hulp via maatwerk en de inzet van een taal-leesspecialist (NT2-specialist). Onderwijsgroep Tessenderlandt heeft beleidsdocumenten inzake taal en rekenen. Deze behoeven actualisering. Dit vindt op korte termijn plaats.

3.6 Extra ondersteuning

De onderwijsgroep Tessenderlandt neemt actief deel aan Passend Onderwijs zoals dat binnen de kaders van het Regionaal Samenwerkingsverband Breda plaats vindt¹⁶. Elke locatie van de onderwijsgroep Tessenderlandt heeft zijn eigen leerlingprofiel en doelgroep. De allocatie van doelgroepen binnen één onderwijsgroep geeft Tessenderlandt niet alleen de mogelijkheid om een breed publiek te bedienen; de inrichting van de onderwijsgroep schept ook mogelijkheden om het onderwijs en de begeleiding beter af te stemmen op de leerstijl van leerlingen die extra zorg nodig hebben.

De verschillende doelgroepen vragen verschillende vormen van ondersteuning, van basisondersteuning (zoals mentoren en leerlingbegeleiders) tot extra ondersteuning. De aanvullende, extra ondersteuning, heeft, evenals de basisondersteuning, tot doel de leerlingen te kwalificeren en te diplomeren. Op meerdere locaties zijn daarom gedragswetenschappers, ondersteuners op het gebied van pedagogiek en onderwijs aangesteld (te denken valt aan remediale zorg, sociale vaardigheden trainers, faalangstreductietrainers en creatief therapeuten). Bovendien wordt gebruik gemaakt van externe ondersteuners. Er wordt nauw samengewerkt met instellingen voor jeugdhulpverlening, GGD en leerplicht.

3.6.1 Ondersteuningsplannen

Bovenstaande, een uitwerking van de extra ondersteuning, is ook uitgewerkt in ondersteuningsplannen. Het ondersteuningsplan 2020-2021 van onderwijsgroep Tessenderlandt is samengesteld met de ondersteuningsplannen van de drie scholen¹⁷.

3.6.2 Zorgadviesteam

Daarnaast heeft iedere school een zorgadviesteam (ZAT)¹⁸. Dit multidisciplinaire team is samengesteld met interne en externe deskundigen. Het ZAT wordt geleid door de ondersteuningscoördinator van de school. De werkwijze is geprotocolleerd in diverse documenten. Daarnaast heeft de Onderwijsgroep Tessenderlandt een zorgadviescommissie (ZAC)¹⁹. Deze is samengesteld uit de ondersteuningscoördinatoren (en het staflid leerlingbegeleiding van de directie) van de drie scholen. De ZAC is een beleidsvoorbereidend orgaan van de onderwijsgroep als het gaat over de ondersteuning van leerlingen in de breedste zin van het woord (leer-, sociaal-emotionele- en gedragsproblematiek).

¹⁶ Voor meer informatie over dit samenwerkingsverband, de taken, de functie en de rol, vindt u op www.rsvbreda.nl.

¹⁷ Voor meer informatie onder de inhoud van deze ondersteuningsplannen wordt verwezen naar www.scholenopdekaart.nl.

¹⁸ Voor de werkwijze verwijzen wij naar onder andere het protocol: 'Aanwijzing verwerking persoonsgegevens in het zorgadviesteam'.

¹⁹ Voor de taak van deze commissie verwijzen wij naar de notitie: "Implementatienotitie, Op weg naar integraal management". De notitie beschrijft hoe de commissie besluiten neemt en adviezen uitbrengt met betrekking tot zorgtrajecten voor leerlingen. Ook hebben ze de taak om een bijdrage te leveren aan de reductie van vsv.

4. Personeel – Wat hebben we nodig om de ambities te bereiken?

Binnen SKVOB e.o. wordt er gewerkt vanuit een positief mensbeeld waarin zij geloven dat:

- Medewerkers van nature graag werken en leren en bereid zijn hard te werken als zij gezien en erkend worden.
- Elke medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen gedrag.
- De meeste medewerkers graag verantwoordelijkheid nemen en er zelfs naar vragen, mits zij zich veilig voelen en de regie ook krijgen.
- Wanneer medewerkers zich achter de doelstelling van de organisatie en het onderwijs scharen, vertrouwen de basis kan zijn en controle overbodig is.
- Medewerkers in staat zijn om zelf met innovatieve ideeën of verbeteringen te komen.
- Capaciteiten zijn te ontwikkelen (van onbewust onbekwaam tot bewust bekwaam) en dat ieder grip heeft op zijn eigen ontwikkeling.
- Iedereen leervermogen heeft: natuurlijk talent, aangeleerd talent, competenties in context. Dit geldt zowel voor kennis, vaardigheden als attitude.
- Wat je aandacht geeft groeit. We gaan uit van de sterke kanten en de ontwikkelingsmogelijkheden van mensen.

De Onderwijsgroep Tessenderlandt sluit zich aan bij bovenstaand mensbeeld. Dit hoofdstuk benoemt de vormgeving en ambitie ten aanzien van het personeelsbeleid, namelijk *'Ambitie 2: De onderwijsgroep besteedt aandacht aan scholing en leren van en met elkaar. Medewerkers voelen dat zij ertoe doen en worden uitgedaagd om zich te blijven ontwikkelen'*. Bovenstaande wordt ieder jaar geconcretiseerd in een schooljaarplan.

4.1 Personeelsbezetting en beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Onderstaand figuur toont de medewerkers bij Onderwijsgroep Tessenderlandt inclusief aantallen en verhouding onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel, de man- vrouwverhouding en de vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Let op! Bij een aantal medewerkers is de werktijdfactor verdeeld over meerdere locaties. Hierdoor worden zij geteld op meerdere plaatsen. De Onderwijsgroep (OWG) is in dit overzicht niet getotaliseerd, maar bestaat alleen uit medewerkers die apart geboekt worden op de OWG.

	Absoluut aantal	Absoluut		Verhouding in %		vrouw Schoolleiding	Absoluut			verhouding in %		
		man	vrouw	man	vrouw		OP	OOP	DIR	OP	OOP	DIR
TES	94	40	54	43	57	1	69	21	4	73	22	4
CHR	61	27	34	44	56	2	44	14	3	72	23	5
DLS	26	11	15	42	58	0	22	2	2	85	8	8
OWG	7	3	4	43	57	0	2	4	1	29	57	14

Figuur 3: Aantal medewerkers scholen die deel uitmaken van Onderwijsgroep Tessenderlandt

Er is geen specifiek beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen (of breder: diversiteit) in de schoolleiding. De directies van de scholen die onderdeel uitmaken van Onderwijsgroep Tessenderlandt kiezen in sollicitaties de meest geschikte persoon. Naast aandacht voor kwaliteit, wordt nadrukkelijke aandacht besteed aan het diversiteitsbeleid in de breedste zin van het woord. Daarmee streven wij naar een personeelsbestand dat een representatie is van de samenstelling van de maatschappij.

4.2 Professionalisering – waarmee wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen en bekwaamheid

SKVOB e.o. heeft twee uitgangspunten in haar professionaliseringsbeleid van de scholen, namelijk:

1. de medewerkers van de scholen moeten ruime mogelijkheden krijgen om zich te professionaliseren. Een medewerker moet voldoen aan de competenties die bij zijn functie horen en het schoolmanagement besteedt aandacht aan de nodige deskundigheidsbevordering.
2. Professionalisering is een vast onderdeel van de normjaartaak. In artikel 16.2 van de CAO-VO staat dat in het persoonlijke ontwikkelingsplan een wederzijdse afstemming plaats dient te vinden tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling, de noodzaak te voldoen aan de eisen van de Wet BIO en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Hierbij worden afspraken vastgelegd over de toekomstige inzetbaarheid van de werknemer, diens scholing en doorstroming naar interne of externe functies. Scholing is dus geen vrijblijvende zaak. Het is een vast onderdeel van de

jaartaak en wat onderdeel uitmaakt van de te voeren gesprekken uit de moderne gesprekscyclus. Er heeft een transformatie plaatsgevonden van de traditionele naar de nieuwe gesprekscyclus, gebaseerd op een waarderende kijk op ontwikkeling²⁰. 'Het goede gesprek' met een gedeeld mensbeeld als uitgangspunt, past bij onze ambities. Het komt ten goede aan het werkplezier, heeft een krachtig effect op de betrokkenheid, de creativiteit en het oplossingsvermogen van de medewerker en allerlei andere aspecten die bijdragen aan het optimaal functioneren van een individu binnen een organisatie.

Het integraal personeelsbeleid van de onderwijsgroep Tessengerlandt is zo ingericht dat de (persoonlijke) ontwikkeling en mogelijkheden van zowel additionele als zittende medewerkers optimaal tot hun recht komen. Medewerkers worden gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen. Er is veel ruimte voor interne groei, zowel binnen het onderwijsgevend personeel als binnen het onderwijsondersteunend personeel.

De scholen investeren – op basis van de moderne gesprekscyclus met daarin jaarlijkse formele en informele contactmomenten en in afstemming op het SKVOB Ambitieplan 2019-2022²¹ – in getalenteerde en ambitieuze medewerkers op het gebied van (management) vaardigheden. Per 'levensfase' wordt bekeken wat medewerkers nodig hebben om bekwaam te zijn in wat zij doen én voldoende uitdaging uit hun werk halen. Het vertrekpunt van de ontwikkeling is altijd de individuele professional zelf. Dfit zorgt voor een transformatie van aanbod- naar vraaggerichte scholing.

Scholing vindt plaats op verschillende gebieden. Naast vakinhoud staan didactiek, pedagogiek en identiteit regelmatig op de agenda. Door diverse ontwikkelingen in onderwijsland, wordt er ook steeds meer aandacht besteed aan de volgende competenties: didactische wendbaarheid, leerling gerichtheid, netwerken, teamwerk en reflectie.

De bekwaamheid van onze medewerkers wordt gemonitord door:

- een cyclus van op ontwikkeling gerichte gesprekken tussen leidinggevende en medewerker gericht op de optimalisering van het functioneren;
- participatie in professionaliseringstrajecten bijv. scholing en de academie;
- onderwijs-ontwikkelactiviteiten;
- een periodieke evaluatie door de leerlingen met betrekking tot het functioneren van de onderwijsgevend;
- coaches die op individuele basis ondersteuning geven aan collega's op basis van de gestelde hulpvraag.

Met dit beleid wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en worden bekwaamheden van teamleden onderhouden.

4.3 Personele maatregelen die bijdragen aan het onderwijskundig beleid

Personele maatregelen die worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid zijn onder andere de professionalisering, scholing en ontwikkeling (zie 4.2) en de gesprekscyclussen met medewerkers en (onderwijs) teams waarin het functioneren van de medewerker, het team, het onderwijskundig beleid én de directie wordt gemonitord en geëvalueerd. Tevens is er de functiemix. Deze biedt mogelijkheden: op basis van goed personeelsbeleid kunnen scholen middels leerkrachten die meer willen en kunnen, de mogelijkheid bieden carrière te maken voor de klas. Dit zorgt voor een kwalitatieve impuls van de gehele organisatie. Onderwijsgroep Tessengerlandt heeft beleid rondom promoties naar LC- en LD-functies. Deze documenten, de beleids- en invoeringsnoties zijn

Ook worden onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel betrokken bij het opstellen, implementeren en evalueren van de activiteitenplannen genoemd in paragraaf 3.1. Initiatiefrijk gedrag wordt door de directies gestimuleerd. Medewerkers worden geprikkeld, uitgedaagd en gestimuleerd om een portfolio op te bouwen rondom zaken die zij actief ontwikkelen in het onderwijs.

4.4 Vormgeving pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Herstelgericht werken (gericht op vertrouwen en minder op sanctioneren) is de basis van het pedagogisch en didactisch handelen. Alle medewerkers zijn door 1. een introductieprogramma voor nieuwe docenten, 2. het

²⁰ Uit: Beleidsdocument HRM op maat: modernisering gesprekscyclus (SKVOB e.o. 2020).

²¹ Voor meer informatie over dit plan verwijzen wij u naar www.skvob.nl.

ontwikkelen van didactiek door intervisie, begeleiding en coaching en (collegiale) consultatie en 3. scholing, in staat om leerlingen op een adequate manier te begeleiden in hun schoolloopbaan.

In pedagogisch opzicht verwachten we van elke medewerker een positieve benadering van de leerling gericht op het ondersteunen van zijn capaciteiten en affiniteiten, in overeenstemming met het geformuleerde beleid. Het onderwijspersoneel laat de leerlingen zelf nadenken en ontdekken door ze te stimuleren en uit te dagen; *“ik geef een leerling geen vis, maar leer leerlingen vissen”*. Ze bereiden de leerlingen zo goed mogelijk voor op de volgende stap en stellen zich regelmatig de vraag of hetgeen ze doen in het belang is van de leerlingen.

De klimaatschaal wordt als methodiek toegepast. Het is een digitaal meetinstrument dat bestaat uit genormeerde vragenlijsten waarmee leerlingen kunnen aangeven welk klimaat er in een klas heerst in relatie tot elkaar en tot de leerkracht. Op basis van scores genereert het instrument specifieke feedback, individuele en groepsrapporten en handelingssuggesties voor de docent. Op deze manier draagt de methode bij aan een kwaliteitsverbetering van het onderwijs op het gebied van het pedagogisch klimaat in de klas.

Tevens is het onderwijs van de Onderwijsgroep Tessenderlandt gevormd met de tien leerbreinprincipes zoals een veilige en krachtige leeromgeving, herhalen en oefenen en voortbouwen op het bestaande. Deze principes vormen de impliciete basis voor het ontwerpen van onderwijs en het uitvoeren van begeleiding.

Tot slot leveren ook de leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken een bijdrage aan de vormgeving van het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel. Indien hieruit blijkt dat er proactief verbeteringen aangebracht dienen te worden, dan worden deze opgenomen in het jaarlijkse schoolactiviteitenplan. Meer informatie over is opgenomen in hoofdstuk 5.

4.5 Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid

Jaarlijks worden de vragenlijsten voor Scholen op de kaart afgenomen bij de leerlingen van leerjaar 1 t/m 4 en elke drie jaar wordt een groot tevredenheidsonderzoek onder alle leerlingen afgenomen. De scores van deze tevredenheidsonderzoeken zijn aanleiding om de activiteiten opgenomen in het schoolactiviteitenplan en de personeelsinzet wel of niet bij te sturen. Tevens is er op elke locatie een leerlingenraad die frequent bij elkaar komt om te praten over hetgeen de leerlingen bezighoudt met betrekking tot de school. Ook zijn leerlingen (en ouders) vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad. De leerlingen dienen als klankbord over het school- en personeelsbeleid op thema's die hen direct raken. Als er uit de leerling participatie blijkt dat de scholen van Onderwijsgroep Tessenderlandt, aan verbeterpunten onderhevig zijn. Dan komen deze voornemens tot verbetering tot uiting in de jaarlijkse schoolactiviteitenplannen.

5. (Cyclische) kwaliteitszorg

Dit hoofdstuk is afgeleid van het 'Beleidskader kwaliteitsontwikkeling SKVOB 2020-2024'²². Dit beleidskader omschrijft hoe en met welke instrumenten SKVOB e.o. op een systematische wijze werkt aan de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.

De kwaliteit²³ van de dienstverlening van het servicebureau van SKVOB e.o. zien we terug in de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Het is belangrijk om samen afspraken te maken over de kwaliteit van de dienstverlening en deze kwaliteit ook met elkaar te bewaken. Voor het onderwijs wordt een PDCA-cyclus georganiseerd om de kwaliteit te borgen.

Het gehele stelsel van kwaliteitszorg²⁴ is gebaseerd op een kwaliteitszorgsysteem waarbij de volgende indicatoren een rol spelen:

- het wettelijk vereist aanbod;
- de resultaten van ons onderwijs (scholen op de kaart / vensters voor verantwoording);
- de tevredenheidsonderzoeken;
- de externe auditverslagen;
- de cyclus leerlingbesprekingen.

De onderwijsgroep gaat de komende jaren haar kwaliteitszorg naar een hoger niveau tillen. Dit gebeurt door middel van het systematisch verzamelen en analyseren van gegevens, het evalueren daarvan en het inzetten van meetbare verbeteracties en het borgen van kwaliteit. Daarbij is op schoolniveau het schoolplan de kern van de kwaliteitszorg. Dit plan wordt jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan dat aan het eind van het schooljaar geëvalueerd wordt.

5.1 Doelbereiking, werking aan verbetering en maatregelen

De doelen die de scholen die onderdeel uitmaken van Onderwijsgroep Tessenderlandt willen bereiken, zijn vertaald in jaarlijkse activiteiten- en projectplannen. Deze plannen worden twee keer per jaar – in navolging op de PDCA-cyclus – geëvalueerd. Algemene doelen die de scholen willen bereiken zijn:

- Voldoende leerlingen werven voor een mooi en waardevol onderwijsconcept met daarin de verbinding tussen theorie en praktijk in een vmbo-school.
- Continuïteit van de school en het onderwijs.
- Een goede determinatie en begeleiding van leerlingen om ervoor te zorgen dat zij succesvol het onderwijs kunnen volgen.
- Een naadloze doorstroom van leerjaar één tot en met leerjaar vier.
- Een veilige, aantrekkelijke en prettige leeromgeving hebben voor leerlingen en medewerkers.
- Uitstroom met een waardevol diploma en een goede aansluiting naar vervolgonderwijs.

In de komende jaren willen we ons systeem nog nadrukkelijker/expliciter koppelen aan deze doelen.

5.2 Doelmeting en -evaluatie en bewaking van het ontwikkelproces van leerlingen²⁵

Bij de ontwikkeling van het SKVOB brede systeem van kwaliteitsontwikkeling, is aansluiting gevonden bij het waarderingskader van de inspectie. Dit omschrijft welke basiskwaliteit van scholen verwacht wordt én geeft tegelijkertijd ruimte voor schooleigen ambities. Het betreft vier kwaliteitsgebieden, namelijk 1. Onderwijsresultaten, 2. Onderwijsproces, 3. Schoolklimaat en 4. Kwaliteitszorg en ambitie. Per kwaliteitsgebied wordt aangegeven hoe binnen deze kwaliteitsgebieden de doelen gemeten en geëvalueerd worden.

5.2.1 Onderwijsresultaten (OR)

Om optimaal zicht te houden op de onderwijsresultaten, de kwaliteitsbewaking ervan te borgen en van daaruit het onderwijs verder te ontwikkelen heeft het netwerk onderwijskwaliteit een kwaliteitsjaarkalender

²² Het beleidskader kwaliteitsontwikkeling SKVOB is op te vragen bij SKVOB. In dit beleidskader wordt onder andere verder ingegaan op de rollen binnen de kwaliteitszorg. Hierbij is deels aangesloten bij de eisen die de inspectie van het onderwijs stelt.

²³ Kwaliteit definiëren wij als de mate waarin scholen voldoen aan de eisen die de overheid stelt en aan de verwachtingen die zij gewekt hebben bij leerlingen, ouders en de eigen medewerkers.

²⁴ Kwaliteitszorg hebben wij gedefinieerd als het proces dat zorgdraagt voor de onderwijskwaliteit. Deze zorg uit zich in de planning, verbetering, controle en borging van de onderwijskwaliteit. Kwaliteitszorg is structureel, systematisch en planmatig.

²⁵ Voor een compleet overzicht van kwaliteitszorginstrumenten én de frequentie van toepassing ervan, verwijzen wij u naar het beleidskader kwaliteitsontwikkeling SKVOB.

ontwikkeld. Binnen de activiteiten van deze kalender wordt gebruik gemaakt van het Magister Management Platform (MMP), dat direct aan de leerlingadministratie (Magister) is gekoppeld en dat scholen de mogelijkheid geeft gedetailleerd zicht te houden op de voortgang van het onderwijsproces. Naast MMP wordt binnen de kalender gebruik gemaakt van rapportages uit Vensters voor Verantwoording, Internet Schooldossier en Wolf.

Een onderdeel van de kalender zijn de sectiegesprekken. Bij scholen is het de ambitie om hiermee een structurele dialoog te voeren. Thema's die hierin ter sprake zouden kunnen komen zijn onder andere de doorgaande leerlijn, onderwijsaanbod, toetsbeleid en onderwijsresultaten.

Eén van de manieren waarop het bereiken van doelen – op het gebied van onderwijsresultaten – wordt gemeten en geëvalueerd, is het gebruiken van enquêtes. Via Kwaliteitsscholen wordt ééns per jaar een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder een representatieve groep leerlingen en ouders. Deze geeft de scholen een beeld over de algemene tevredenheid als de ervaren sociale veiligheid en het welbevinden van de leerlingen²⁶. Eens per drie jaar voeren de scholen die onderdeel uitmaken van Onderwijsgroep Tessenderlandt een uitgebreid onderzoek uit naar de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.

De resultaten van de sectiegesprekken, uitgezette enquêtes en eventuele daaropvolgende interventies worden opgenomen in de bestuursrapportage van het najaar.

5.2.2 Onderwijsproces (OP)

Voor het monitoren en borgen van de kwaliteit van de lessen gebruiken scholen verschillende processen en hulpmiddelen. De belangrijkste hiervan zijn:

- lesbezoeken incl. nabespreking aan de hand van een kijkwijzer die past bij de onderwijskundige visie van de school;
- een periodieke gesprekscyclus tussen de schoolleiding en docenten en minimaal eens per jaar een gesprek tussen bestuurder en schoolleider;
- evaluaties van docenten door hun leerlingen;
- observaties/feedback gedurende het jaar.

Naast de kwaliteit van de lessen is ook de kwaliteit van toetsen van belang voor de leeropbrengsten van leerlingen. Om de kwaliteit van de schoolexamens en de processen rondom de school- en centrale examens te borgen, is een SKVOB Beleidskader toetsing & examinering in de maak. Dit beleidskader komt tot stand in samenwerking met het netwerk van examensecretarissen van alle scholen. Het kader bevat een gemeenschappelijk examenreglement en een protocol ter controle van de PTA's.

5.2.3 Schoolklimaat (SK) (zie ook 3.2)

Het is aan de scholen om zorg te dragen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit moet onder andere blijken uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school (zie ook onderwijsresultaten). Daarnaast heeft iedere school een schoolveiligheidsplan (zie hoofdstuk 3.4) en een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten. Dit staat beschreven in de gedragscode van SKVOB e.o.²⁷.

5.2.4 Kwaliteitszorg en Ambitie (KA)

Resumerend, bovenschoolse stelsel van kwaliteitsontwikkeling:

- Kaderstellend en stimulerend: Beleidskader kwaliteitsontwikkeling, Ambitieplan 2019-2022, Kwaliteitsjaarkalender, Beleidskader toetsing en afsluiting (in ontwikkeling), 'HRM op maat' (gesprekscyclus), SKVOB scholingsplan (met daarin de wijze waarop SKVOB scholing vormgeeft en stimuleert) en SKVOB Academie. De Academie biedt ondersteuning en stimulering aan de professionalisering van het personeel. Het aanbod komt tot stand vanuit de vraag van de scholen. Een aantal trainingen wordt standaard aangeboden.
- Monitoring en dialoog: jaarlijkse bestuursgesprekken tussen de bestuurder en schoolleiding, bestuursrapportages naar aanleiding van de activiteiten kwaliteitsjaarkalender en bespreking van de rapportages in RDO (register directeur onderwijs) en RvT, resultaten uitvoering protocol controle PTA (in ontwikkeling), jaarlijkse evaluatie SKVOB Academie en de monitoring bevoegden/ onbevoegden.

²⁶ De uitkomsten worden openbaar gemaakt op www.scholenopdekaart.nl.

²⁷ Voor meer informatie over deze gedragscode, verwijzen wij u naar www.skvob.nl.

Schoolbesturen dragen zorg voor bekwaam en bevoegd personeel en maken het mogelijk dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

- Verantwoording vindt plaats in jaarverslag en richting de RvT, de onderwijscommissie en de GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad).

Bovenstaande geeft ook antwoord op de vraag: Hoe bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen? Immers, leerlingen worden op school en op afstand gevolgd met hulp van intensieve leerlingbegeleiding en nauw contact met leerlingen en ouders. Door mentoren en leerlingbegeleiders zijn problematieken geconstateerd en gemonitord. Indien noodzakelijk zijn bij leerproblemen docenten ook op de hoogte gesteld.

Een schoolspecifieke uitwerking van het stelsel wordt jaarlijks uitgewerkt in de schoolactiviteitenplannen.

5.3 Het mogelijk maken van een doorlopende leerlijn

Sinds 2019 is er een wetswijziging ter versterking van het beroepsonderwijs. Doorlopende leerroutes VMBO-MBO zijn hierdoor mogelijk.

MBO entree- en niveau 2, 3 en 4 opleidingen kunnen door leerlingen van de onderwijsgroep Tessenderlandt gevolgd worden in een doorlopende leerroute MAVO/HAVO-MBO-HBO. Deze doorlopende leerlijn wordt aangeboden op de VMBO-scholen en kan worden uitgevoerd en afgerond in de werkplaatsen van de beroepsprofielen, dé vertrouwde omgeving van de leerlingen²⁸.

Deze doorlopende leerlijn(en) word(t)(en) mogelijk gemaakt doordat voor iedere route de VMBO-scholen en MBO-instellingen samen verantwoordelijk zijn voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs. Daarbij blijft het MBO bij een doorlopende leerroute VMBO-MBO verantwoordelijk voor de examinering en diplomering. Ook wanneer de leerling de leerling binnen de omgeving van de VMBO-school een (mbo-)startkwalificatie behaalt.

Een doorlopende leerlijn van het primair onderwijs naar het vmbo wordt mogelijk gemaakt door de juniorcolleges. In deze colleges kunnen leerlingen uit groep 7 en 8 onderwijs volgen binnen de Tessenderlandt Onderwijsgroep. De colleges zijn in co-creatie met het primair onderwijs opgezet.

²⁸ Deze mogelijkheid geldt voor kwalificaties die in het verlengde liggen van de profielen die de vmbo-school biedt. Dit betekent dus niet dat elke school alle mogelijke mbo-opleidingen aanbiedt of dat elke school dergelijke routes moet vormgeven.

6. Overige

6.1 Sponsorbeleid

Gezien het feit dat we altijd meer geld zouden kunnen gebruiken dan we hebben, heeft onderwijsgroep Tessenderlandt geen principiële bezwaren tegen aanvullende financiële middelen die verstrekt zijn door bedrijven, instellingen of personen die als sponsor optreden, mits:

- de sponsoring geen invloed heeft of kan hebben op het onderwijsprogramma;
- de sponsor geen producten en/of diensten levert die niet of minder geschikt zijn voor onze leerlingen;
- de sponsor geen voorwaarden stelt aan de sponsoring die ons in onze bewegingsvrijheid beperken;
- de school geen marketingkanaal is.

Kortom: de onderwijsgroep behoudt volledige zeggenschap over het te verzorgen onderwijs, het personeelsbeleid en het financieel beheer.

6.2 Identiteitscommissie

in 2020 is er een notitie opgesteld voor de rol van de identiteitscommissie bij een samenwerkingsschool. Zo zal in de nabije toekomst (1 augustus 2022) de opdracht van het bestuur van de SKVOB veranderen doordat zij ook verantwoordelijkheid zal nemen voor twee scholen voor openbaar onderwijs. In deze notitie wordt ingegaan op:

- het begrip Identiteit en de verschillende invullingen die hieraan mogelijk zijn;
- hoe de nieuwe stichting aan een identiteit vorm kan geven;
- een voorstel om het begrip identiteit vorm te geven en de ontwikkeling in te zetten;
- de weergave van de leidende principes (de bedoeling);
- hoe daar te komen (de inrichting);
- hoe daar praktisch mee aan de slag te gaan in de dagelijkse praktijk.