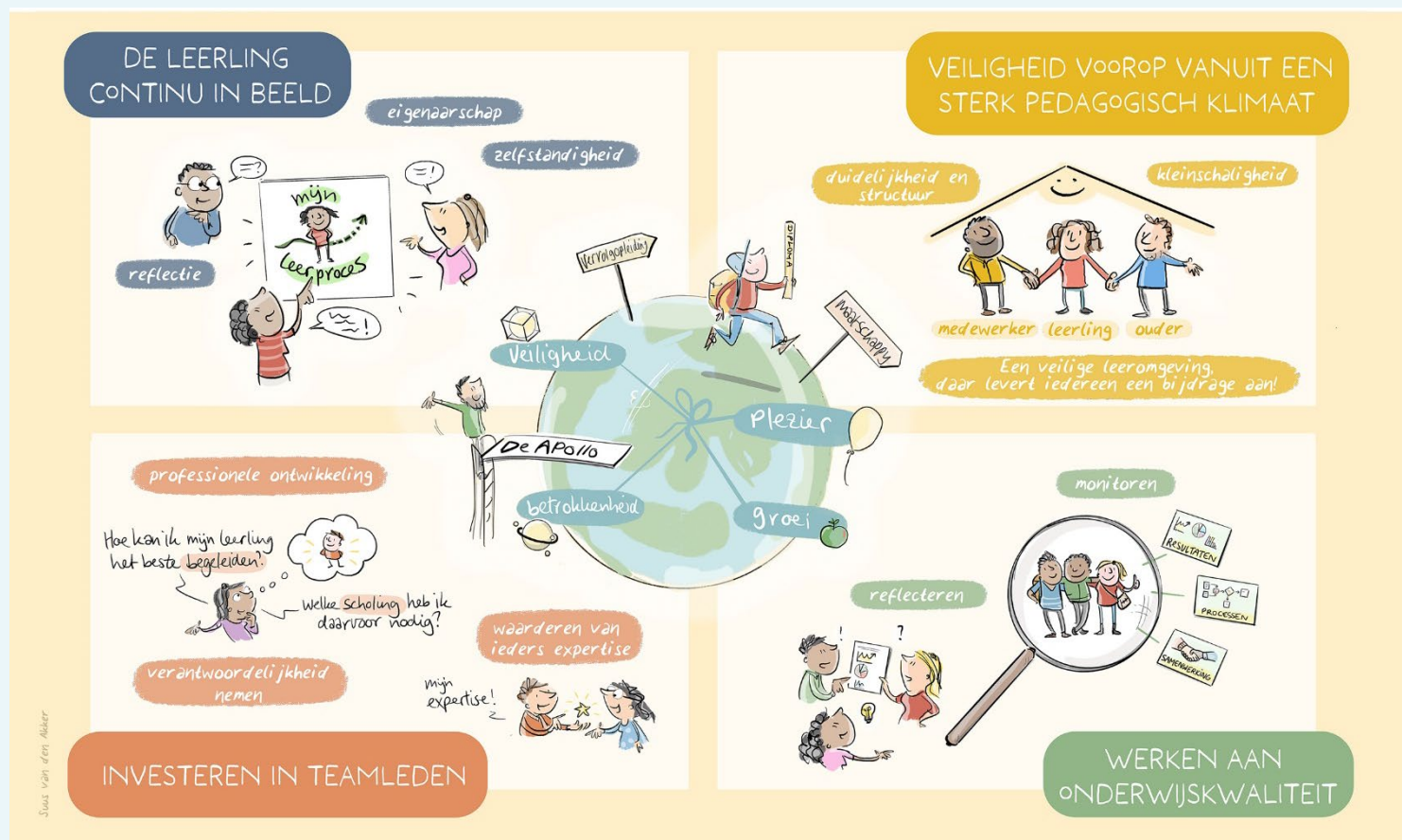




DE APOLLO

Schoolplan 2023-2027



Brinnummer: 21ET-008

Vastgesteld d.d.: 17 juli 2023

Inhoud

Inhoud	2
1. Inleiding	4
1.1 Doel en de functie van het Schoolplan	4
1.2 Procedure opstellen en vaststellen van een Schoolplan	4
1.3 Medezeggenschap	5
2. De Apollo.....	6
2.1 Missie en visie van de school	6
2.2 Profiel van de school	7
2.3 Zorg en kleinschaligheid	7
2.4 Duidelijke afspraken en regels	7
2.5 Gegevens van de school.....	8
2.6 Gegevens van het bestuur.....	8
2.7 Leerling-populatie	9
2.8 Gegevens van docenten, ondersteunend personeel en directie.....	10
2.9 Situering van de school.....	10
2.10 Ambities en doelen	11
2.11 Organisatiemodel	11
2.12 Kwaliteit.....	11
2.11 Tevredenheid.....	13
3. Onderwijs en ontwikkeling	14
3.1 HAVO bovenbouw	14
3.2 Werkgroepen in de school	14
3.3 PBS	14
3.4 Covey en coachend mentoraat.....	15
3.5 Onderwijskundig beleid.....	15
3.6 Pedagogisch handelen.	16
3.7 Didactisch handelen	17
3.8 Veiligheid	17
3.6 Ondersteuningsaanbod	18
3.6.1 Taalachterstanden	18
4. De maatschappij van nu: burgerschap, kinderen en leren	19
5 Aansluiting op het Koersplan en het kwaliteitsbeleid van ZAAM	20
6 Onderwijsaanbod.....	20
6.1 Vakwerkplannen	21
6.2 De Nieuwe Leerweg.....	21
6.3 Onderwijsleerproces	22
6.4 Zicht op ontwikkelingen	23
6.5 De docent binnen het pedagogisch klimaat.....	23
6.6 Ondersteuning en begeleiding.....	26
6.7 Loopbaangericht onderwijs (LOB).....	28
6.8 Funderend onderwijs: basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap.....	28

6.9 Onderwijs en ICT	29
7 Personeelsbeleid.....	31
7.1 Werving en selectie	31
7.2 Gesprekscyclus	31
7.3 Vitaliteit	32
7.4 Bevoegdheid	32
7.5 Bijdrage van personeel aan ons onderwijskundig beleid	32
7.6 Scholing op werken op een tussenvoorziening.	32
7.7 Leerlingparticipatie op personeelsbeleid.	32
7.8 Professionalisering en deskundigheidsbevordering.....	33
8 Organisatie en beleid	34
8.1 Organisatiestructuur.....	34
9 Schoolklimaat en veiligheidsbeleid	35
10 Communicatie:	36
11. Financieel beleid	37
11.1 Bekostiging vanuit het rijk.....	37
11.2 Groei	37
11.3 Begrotingen.....	37
11.4 Vrijwillige ouderbijdrage.....	37
11.5 Sponsoring	38
12. Kwaliteitsbeleid	38
12.1 Kwaliteitsagenda (ZAAM en <i>school</i> , werkwijze A3).....	38
12.2 Onderwijsresultaten en doorstroom	39
12.3 kansengelijkheid	40
13. Ambities voor de komende jaren.....	41
13.1 Het doorlopen traject.....	41
13.2 Van thema's naar ambities naar doelen.....	44
13.3 uitwerking van de doelen op acties en tijd	46
Thema A: De leerling continu in beeld	46
Thema B: Werken aan onderwijskwaliteit.....	49
Thema C: Veiligheid voorop vanuit een sterk pedagogisch klimaat	52
Thema D: Investeren in teamleden	54
Vaststellingsparagraaf.....	58
Bijlagen.....	59

1. Inleiding

U kijkt naar het schoolplan van De Apollo. In dit schoolplan willen we een beeld geven van de wijze waarop de school haar onderwijs heeft ingericht en de ambities die wij voor de komende tijd nastreven.

Dit schoolplan is een aanloop naar een breder schoolplan dat wij in 2023 hopen te hebben gerealiseerd en als vervanging zal dienen van dit schoolplan.

De Apollo kent een complexer aanbod door de in de eerste alinea genoemde aanvullende ondersteuningsvraag en vraagt daarom ook om een bredere aanpak in didactisch en pedagogisch handelen. Het is voor onze school belangrijk dat wij doelen en ambities helder hebben door de juiste onderwijspijlers te vormen die op het fundament van de school staan. Dat fundament bestaat onder andere uit onze visie, missie en kernwaarden.

De Apollo is een 'tussenvoorziening', hetgeen wil zeggen dat het een voortgezet onderwijs school is voor leerlingen die tussen regulier en speciaal onderwijs in zitten qua ondersteuningsvraag. Deze leerlingen ervaren vanuit hun extra problematiek soms meer achterstand tot de maatschappij en kunnen moeite hebben om de eigen kwaliteiten voldoende te leren kennen en inzicht te krijgen in het eigen toekomstperspectief binnen die complexe maatschappij. Vandaar dat wij onze leerlingen door middel van een op- én afbouwend ondersteuningsprogramma juist op die essentiële persoonsvorming willen ondersteunen, naast de aandacht voor de reguliere cognitieve ontwikkeling binnen een VO-school voor VMBO-tl en HAVO in de vorm van een lesaanbod op alle relevante vakgebieden.

1.1 Doel en de functie van het Schoolplan

De Apollo stelt minimaal eens per 4 jaar haar schoolplan vast, waarin zij onderwerpen als onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, kwaliteitszorg en sponsorbeleid beschrijft, als ook de ambities van de school. De inhoud van dit document gebruiken we bij het bepalen van de koers. Indien onderwijs of maatschappelijke ontwikkelingen vragen om bijstelling van het beleid worden er aanpassingen gedaan en wordt een gewijzigd plan opgesteld of een erratum c.q. addendum toegevoegd.

- Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen.
- Een school moet ten minste één keer per vier jaar een schoolplan opstellen. Een school kan ervoor kiezen om vaker een schoolplan op te stellen, bijvoorbeeld elk schooljaar.
- In het schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt.
- De school bepaalt zelf hoe het schoolplan eruitziet, mits daarbij wordt voldaan aan de wettelijke eisen.

1.2 Procedure opstellen en vaststellen van een Schoolplan

De directie evalueert jaarlijks samen met het managementteam het huidige schoolplan: is de missie en visie nog steeds actueel, wat is er veranderd sinds het vorige document, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de ambities van school voor het onderwijs in de komende jaren?

Er wordt minimaal eens per 4 jaar een opzet gemaakt voor het nieuwe plan, waarbij gesprekken/overleggen worden georganiseerd met het team over de inhoud. Dit proces wordt afgerond als het team kennis heeft genomen van de inhoud en een reactie hierop heeft kunnen geven. Vervolgens wordt het schoolplan voorgelegd aan het bestuur van ZAAM en aan de medezeggenschapsraad (ouders/leerlingen en personeel van de school) ter instemming. Na vaststelling en instemming van de medezeggenschapsraad van de

school stelt de directie (gemandateerd namens het bestuur) het schoolplan vast en levert het plan aan de onderwijsinspectie. Het plan wordt dan gepubliceerd.

Om de kwaliteit van ons onderwijs en organisatie te borgen maakt De Apollo sinds een aantal jaren gebruik van een jaarplan. Dit zijn vertalingen van het schoolplan voor 4 jaar. Door deze systematiek vindt er een voortdurende reflectie op, en beoordeling van de uitvoering van het beleid van de school plaats: doen we de goede dingen, doen we dat goed en hoe weten we dat we het goed doen?

Het jaarplan wordt jaarlijks voorgelegd aan onze medezeggenschapraad en dan wordt gevraagd om instemming op de inhoud. In managementgesprekken met het bestuur is het jaarplan onderdeel van de managementgesprekken die twee maal per jaar gehouden worden.

In onze jaarplanning beschrijven we onze resultaten die we als team binnen een jaar willen bereiken; vallend binnen de kaders van onze missie en visie zoals beschreven in het schoolplan. Dit moet vervolgens ook aansluiten op het strategische kader van ZAAM.

1.3 Medezeggenschap

De medezeggenschapraad moet altijd instemmen met het Schoolplan. Dit schoolplan is op 15 juni 2022 door de MR goedgekeurd.

De Medezeggenschapsraad (deelraad) van De Apollo is een orgaan op De Apollo waarbinnen gekozen vertegenwoordigers vanuit de oudergeleding en de personeelsgeleding meepraten over het beleid en de organisatie van de school. De MR vergadert gemiddeld eens per zes weken aan de hand van een vooraf opgestelde agenda over voorgenomen besluiten. Afhankelijk van het onderwerp van gesprek heeft de MR instemmings- of adviesrecht. De notulen van de MR-vergaderingen zijn in te zien voor ouders van leerlingen van De Apollo en voor het personeel.

In 2022-2023 zal De Apollo door externe deskundigen ondersteund worden bij het verder uitwerken van een breder schoolplan. Hierbij worden alle stakeholders betrokken om uiteindelijk met elkaar de ambities voor de komende vier jaar vast te kunnen stellen, gericht op onze grotere diversiteit in aanbod en wens.

Naast de MR heeft De Apollo ook een leerlingenraad. Deze leerlingenraad bestaat uit leerlingen uit alle jaarlagen. De leerlingen zijn het adviesorgaan van de directie en bespreken bijvoorbeeld de opbrengsten van de leerling- tevredenheid- enquêtes en nemen plaats in sollicitatiecommissies.

De Apollo heeft naast een MR-statuut ook een leerlingenstatuut. Dit statuut wordt eens per twee jaar herzien, waarna het op de website van de school geplaatst wordt. Het leerlingenstatuut komt tot stand door een samenwerking van het managementteam en de leerlingenraad.

Ouders zijn vertegenwoordigd in de ouderraad. Deze raad komt meerdere malen per jaar bijeen als klankbordgroep voor alle ouders.

2. De Apollo

2.1 Missie en visie van de school

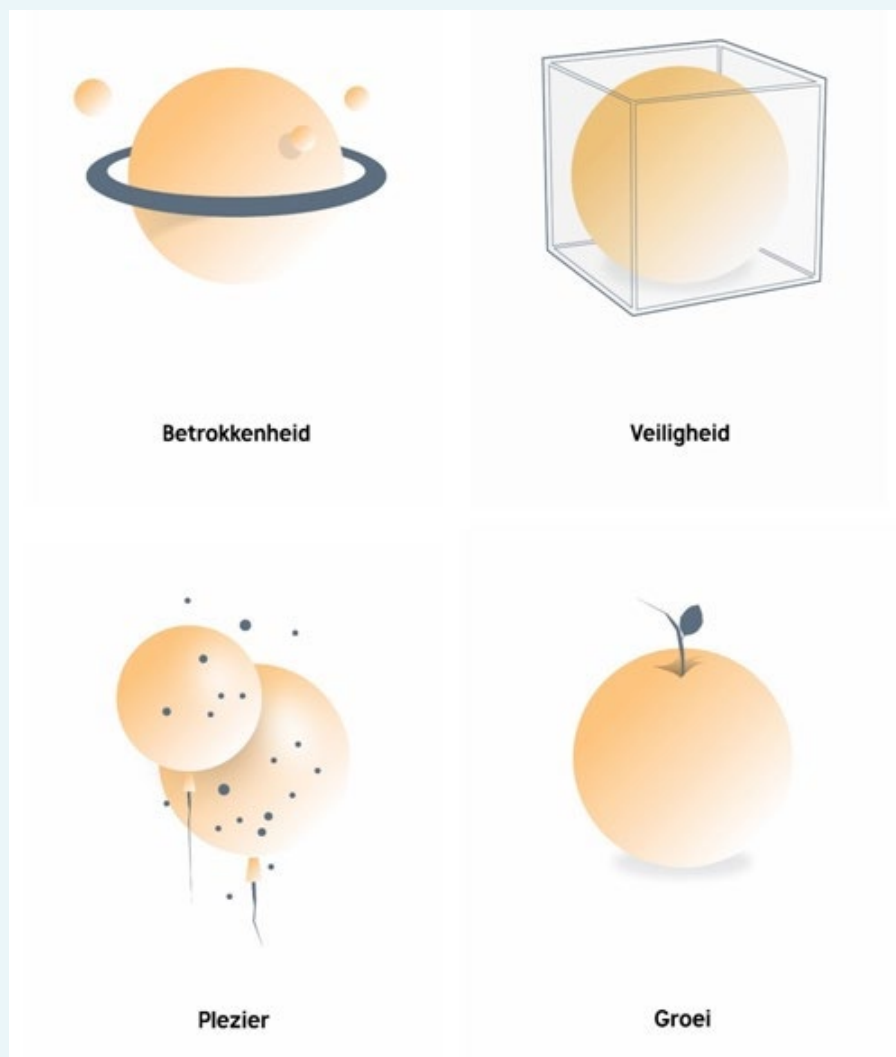
De Apollo biedt leerlingen, die een extra ondersteuningsbehoefte hebben in een kleine veilige setting, de mogelijkheid om te leren en zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, zelfstandige, verantwoordelijke en mondige mensen. Ons onderwijs heeft tot doel dat de leerlingen kunnen doorstromen naar passend vervolgonderwijs en dat de leerlingen zijn toegerust om optimaal te functioneren in de maatschappij.

Onze uitgangspunten zijn:

- Veiligheid
- Leren in kleine klassen
- Een éénduidige aanpak
- Positieve en voorspelbare benadering
- Maatwerk op didactisch en pedagogisch gebied
- Ontwikkeling van sociale vaardigheden
- Ondersteuning **in** de klas
- Ouderparticipatie

Onze kernwaarden zijn:

Veiligheid-Betrokkenheid-Plezier-Groei



2.2 Profiel van de school

De Apollo is een kleinere school voor VMBO-tl en HAVO voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. De Apollo biedt kwalitatief goed onderwijs en stelt hoge eisen aan leerlingen en medewerkers. Een goede en uitdagende studiesfeer is daarvoor een absolute voorwaarde, evenals rust en veiligheid in de school. De school is groot genoeg om de vereiste mogelijkheden te bieden, maar tegelijkertijd zo klein, dat iedereen zich gekend weet en de weg in de school gemakkelijk weet te vinden.

De Apollo biedt veel ruimte voor persoonlijke begeleiding. Leerlingen moeten een LWOO-beschikking of een aantoonbare extra ondersteuningsbehoefte hebben om toegelaten te worden tot de school. De toelatingscommissie beslist of de leerling geplaatst kan worden. Van belang bij de besluitvorming is of De Apollo het onderwijs en de ondersteuning kan bieden die de leerling nodig heeft en of de leerling voldoende capaciteiten heeft om het onderwijs op De Apollo te volgen. Het behalen van een diploma voor VMBO-tl of HAVO zal steeds het doel zijn.

In de bovenbouw VMBO-tl worden de sectoren Economie, Zorg & Welzijn en Techniek aangeboden.

In de bovenbouw HAVO worden de profielen Cultuur & Maatschappij, Economie & Maatschappij, Natuur & Gezondheid en Natuur & Techniek aangeboden.

2.3 Zorg en kleinschaligheid

Zorg en kleinschaligheid zijn belangrijk, evenals een goed systeem van leerlingenbegeleiding. Daarbij wordt aandacht besteed aan studiebegeleiding, keuzebegeleiding en persoonlijke begeleiding bij de sociale ontwikkeling van de leerling. Essentieel is dat onze docenten een professionele en positieve relatie aangaan met de leerlingen. Er moet een basis van vertrouwen zijn, leerlingen moeten zich veilig voelen om tot persoonlijke ontwikkeling en prestaties te komen.

Om een goede begeleiding te kunnen garanderen wordt op De Apollo onderwijs gegeven in kleine groepen van maximaal 18 leerlingen in leerjaar 2, 3, 4 en 5. In leerjaar 1 zijn er maximaal 16 leerlingen in een klas. Er is een breed aanbod aan zorg en veel ruimte voor persoonlijke begeleiding. Het onderwijs op De Apollo biedt een duidelijke structuur en stelt de leerling in staat zich voor te bereiden op een verdere schoolloopbaan en op de eisen die de samenleving stelt.

De Apollo werkt nauw samen met stichting Altra Onderwijs en jeugdhulp, van waaruit een viertal Begeleiders passend Onderwijs (BPO) op de Apollo werkzaam zijn om extra zorg te kunnen bieden aan leerlingen die vastlopen of extra ondersteuning zoeken vanuit hun persoonlijke problematiek.

Ook kent de school een tweetal pedagogisch medewerkers die dagelijks in de school aanwezig zijn om de veiligheid te waarborgen en om buiten de lessen vraagbaak te zijn voor de leerlingen.

2.4 Duidelijke afspraken en regels

Het is voor leerlingen prettig om te weten waaraan ze zich moeten houden en waar ze recht op hebben. De school heeft daarom heldere en vanzelfsprekende huisregels vastgesteld, waaraan iedereen zich heeft te houden. Deze huisregels hebben betrekking op de beoordeling van de resultaten van leerlingen, maar ook op de manier waarop wij in de school met elkaar omgaan. Wij streven ernaar dat alle medewerkers op eenzelfde manier met de regels omgaan, waardoor de helderheid voor leerlingen wordt bevorderd. De regels gelden ook voor de manier waarop wij verwachten dat leerlingen omgaan met de omgeving van de school, met de bewoners van de buurt, de winkeliers in de wijk, en met de leerlingen van andere scholen. De Apollo onderhoudt goede contacten met de buurtbewoners, ondernemers, wijkagent en de andere scholen.

2.5 Gegevens van de school

De Apollo
Oudaen 6
1081 BZ AMSTERDAM
Tel.: 020 – 644 83 57
E-mail: info@deapollo.nl
Website: www.deapollo.nl

2.6 Gegevens van het bestuur

De Apollo is een van de scholen behorend bij het bestuur van Stichting ZAAM voor interconfessioneel voortgezet onderwijs.

College van Bestuur:

- Mevrouw Jeanneke van Meulebrouck (voorzitter)
- De heer Jan Rath (ai) (lid)

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam
Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam
Telefoon: (020) 7059600
www.zaam.nl

2.7 Leerling-populatie

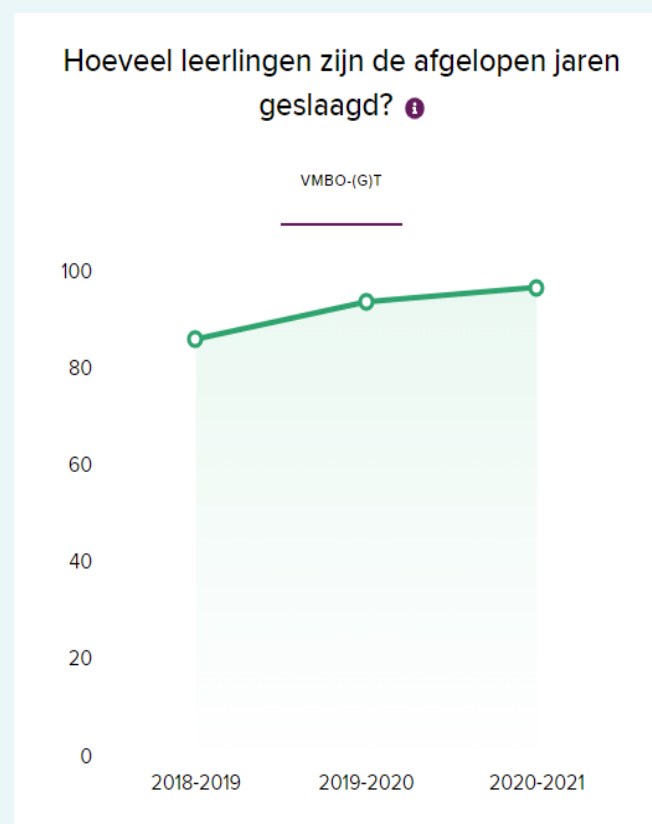
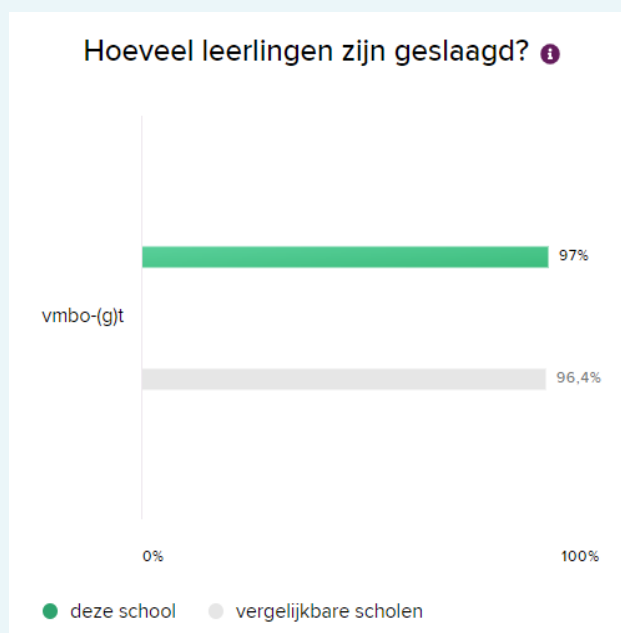
De Apollo is een school die onderwijs biedt aan leerlingen met een structurele aanvullende onderwijs en- of ondersteuningsbehoefte. Het betreft leerlingen met problemen op het gebied van sociale omgang (bijvoorbeeld omdat er sprake is van een autisme spectrum stoornis of een sociale angststoornis), leerlingen met problemen op het gebied van concentratie (bijvoorbeeld omdat er sprake is van een concentratiestoornis als AD(H)D), leerlingen met een leerprobleem (dyslexie, dyscalculie of een andere leerstoornis) of leerlingen met angstproblematiek. Daarnaast biedt De Apollo ook onderwijs aan leerlingen die vanwege bijzondere omstandigheden een aanvullende onderwijs- en ondersteuningsbehoefte hebben, gedacht kan worden aan leerlingen met gehoorproblematiek, een taal ontwikkelingsstoornis, niet-aangeboren hersenletsel of een andere reden.

Voor plaatsing op De Apollo is geen Toelaatbaarheidsverklaring of andere indicatie vanuit het Samenwerkingsverband noodzakelijk. Wel moet uit het leerling-dossier duidelijk blijken dat er sprake is van een structurele aanvullende ondersteuningsbehoefte waar door het regulier onderwijs onvoldoende invulling aan gegeven kan worden.

Hoe zijn de onderbouwleerlingen verdeeld per onderwijssoort op onze school?

	AANTAL LEERLINGEN	PERCENTAGE
Onderbouw VMBO-tl	67	39%
Onderbouw Havo	103	61%
Bovenbouw VMBO-(g)t	97	59%
Bovenbouw Havo	68	41%

Slagingspercentage



2.8 Gegevens van docenten, ondersteunend personeel en directie

Het team van de De Apollo is als volgt samengesteld:

Directeur:	1
Teamleiders (incl. adjunct-directeur):	2
Zorgcoördinator:	1
Docenten:	41
Onderwijsondersteunend personeel:	6

De directeur, teamleiders en zorgcoördinator vormen samen het Managementteam van De Apollo. Eén van de teamleiders is ook adjunct-directeur.

Verder kent de school één leerjaarcoördinator voor de brugklassen, één leerjaarcoördinator voor de tweede en derde klassen en twee leerjaarcoördinatoren voor de bovenbouwklassen.

De eerste drie leerjaren HAVO en de eerste twee leerjaren VMBO-tl hebben een klassenmentor. De bovenbouw-klassen werken met coachend mentoraat, gekoppeld aan cluster groepen.

De school kent een goede balans tussen jongere en oudere werknemers en tussen mannen en vrouwen.

Voor meer informatie verwijzen wij naar het hoofdstuk "Personeelsbeleid".

2.9 Situering van de school

Het schoolgebouw is overzichtelijk en is gelegen in een rustige buurt. De Apollo is goed bereikbaar met het openbaar vervoer. Lijn 5 en 25 (halte van Boshuizenstraat) en de buslijnen 99, 66, 170 en 171 (halte van Nijenrodeweg).

Het schoolgebouw is in de jaren 80 gebouwd. De laatste jaren zijn er steeds delen van het gebouw gemoderniseerd. De school heeft een inpandige gymnastiekzaal met goede voorzieningen, zoals een klimwand en een fitnessruimte. Ook maakt de school gebruik van een externe gymzaal, Sportcentrum VU, Uilenstede 100, 1183 AM Amstelveen.

Om de school heen is een flink terrein met verschillende pleinen, waarop de leerlingen kunnen ontspannen. Er is een panna-kooi, een voetbaltafel en er staan tafeltennistafels op het schoolplein. De sectie Biologie beheert de schooltuin die in ontwikkeling is.

2.10 Ambities en doelen

De Apollo heeft een duidelijke visie op haar onderwijs en de wijze waarop wij dit onderwijs en de ondersteuning bieden. Dat vertaalt zich in diverse beleidsdocumenten alsook in een uitgebreide schoolgids en school-ondersteuningsprofiel.

Onze uitgangspunten van de afgelopen jaren zijn:

- Veiligheid
- Leren in kleine klassen
- Een éénduidige aanpak
- Positieve en voorspelbare benadering
- Maatwerk op didactisch en pedagogisch gebied
- Ontwikkeling van sociale vaardigheden
- Ondersteuning in de klas
- Ouderparticipatie

Omdat de visie, maar ook onze missie, gekoppeld zijn aan bijvoorbeeld ambities, resultaten en populatie, willen wij tot een herzien schoolplan komen waarin we deze en andere facetten een plek gaan geven voor de komende jaren. Wij vinden het belangrijk om op basis van de huidige inzichten en ambities tot een schoolplan te komen dat als levend document gaat fungeren zodat we onze plannen altijd up-to-date houden en bijstellen op het moment dat inzichten veranderen of doelen gehaald zijn. De starheid van een document voor 4 jaar ligt niet in onze ambitielijn om te blijven ontwikkelen. Vanuit het principe dat 'fouten maken mag' moeten we tussentijds durven loslaten en bijstellen. Het plan moet niet alleen aangeven wat, hoe en vooral *waarom* we doen wat we momenteel doen en willen consolideren, het gaat zoals gezegd over de ambities die we hebben en de stip die we aan de horizon zetten waardoor het een kapstok is waaraan we ons dagelijks handelen en de boogde ontwikkeling kunnen ophangen. Vanuit een doorlopende stuurgroep blijven we in gesprek over onze visie en missie en bekijken we tevens of deze ambities en inzichten zich nog voldoende laten vertalen naar de onze kernwaarden.

2.11 Organisatiemodel

Op dit moment kent de Apollo een tweedeling in het MT door een 'MT-smal' en een 'MT-breed'. Het MT-smal bestaat uit teamleiders, directeur en zorgcoördinator. Het MT-breed kent dezelfde bezetting, aangevuld met de leerjaarcoördinatoren van de Apollo. Dit en komende jaren willen we het organisatiemodel/organogram en de diverse rollen en verantwoordelijkheden die we kennen beter en helderder in kaart brengen, mede gericht op de kwaliteitskalender. Om goed aan te sturen op inhoud is het belangrijk dat we kijken naar de functies en rollen die worden vervuld en de positie die deze binnen de organisatie innemen. Zie ook hoofdstuk 8 'organisatie en beleid'.

2.12 Kwaliteit

Op De Apollo willen wij met kwalitatief goed onderwijs bijdragen aan de toekomst van jonge mensen in onze samenleving. Wij willen hen, in een veilig leer- en leefklimaat, begeleiden en inspireren in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers.

Kwalitatief goed onderwijs in een snel veranderende wereld doet recht aan verschillen tussen leerlingen, verschillen in achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren.

Leerlingen leren actief en op hun eigen manier, individueel en in samenwerking met anderen. Het onderwijs omvat zoveel mogelijk maatwerk, zodat de leerlingen hun identiteit kunnen ontwikkelen en zich optimaal kunnen ontplooien.

Wij proberen op onze school een leer- en werkomgeving te creëren die aandacht heeft voor talenten, prestaties en onderlinge relaties en verhoudingen. Samenwerking met de omgeving past ook bij de uitgangspunten van onze stichting ZAAM: *Leerlingen*

ontwikkelen er belangrijke sociale vaardigheden en leren zo verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de samenleving en daarin samen te werken met mensen van verschillende religieuze, levensbeschouwelijke en culturele achtergronden.

De Apollo streeft de komende jaren naar handhaving en verbetering van haar kwalitatief goede onderwijs. Daarbij sluiten we aan bij de koers van ZAAM die onder andere stelt dat kwalitatief goed onderwijs is dat dit onderwijs:

- jongeren eerlijke kansen en perspectief biedt door nadrukkelijk rekening te houden met en in te spelen op de behoeften, potentie en talenten, verschillende achtergronden en (on)mogelijkheden van leerlingen;
- zorgt voor ontmoeting met elkaar en respect voor elkaar;
- jongeren activeert en uitdaagt om te leren en samen te werken;
- toekomstgericht is en flexibel reageert op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de opdrachten aan het onderwijs die daaruit voortvloeien;
- jongeren voorbereidt op een succesvolle overstap naar het vervolgonderwijs en het innemen van hun plek in de samenleving (schakelfunctie);
- minimaal voldoet aan de kwaliteitseisen van de inspectie en andere wettelijke eisen.

Omdat kwaliteit een begrip is waar veel eigen schoolelementen onder te scharen zijn, werkt De Apollo komende jaren op diverse vlakken aan haar eigen beoogde kwaliteit waarbij ook gebruik gemaakt wordt van de leerlingenraad, enquêtes, gespreksvoering, feedback, consultaties et cetera.

Kwaliteit willen we (en moeten we) waar mogelijk kunnen meten. We zijn al steeds beter in staat gebleken om data te analyseren en te interpreteren. De komende jaren willen wij nog meer grip krijgen op de kwaliteitswensen die wij voor ogen hebben en de wijze waarop data hier een antwoord op kunnen gaan geven. Vandaar dat we hier in onze jaarplanning ruimte voor gaan creëren. In eerste instantie door zelf de data te analyseren, maar met de wens om hier een specialist voor op te leiden. Het analyseren van data geeft ons steeds meer zicht op resultaten van onze interventies en doelstellingen en het kan een goede aanvulling zijn voor de ontwikkelgesprekken met docenten, als onderdeel van de gesprekscyclus.

Op De Apollo vinden veel processen plaats die bijdragen aan onze kwaliteit. Met name de wijze waarop wij processen inzetten, borgen en evalueren, moet op De Apollo uitgewerkt worden. Veelal zijn het cyclische processen. Wij hebben de ambitie om deze processen beter in kaart te brengen en afspraken te maken over de momenten waarop deze processen aandacht behoeven. Vandaar dat wij een eigen kwaliteitskalender willen opstellen. In deze kalender geven we alle voor school relevante processen een plek, waarbij een tijdlijn wordt gehanteerd met maanden waarop de benodigde stappen van het proces zijn weggezet. Op deze manier is te zien wanneer een processtap aandacht nodig heeft en wat deze aandacht inhoudt. Daarnaast worden er personen aan de diverse processen gekoppeld als eigenaar en hebben zij de opdracht de tijdlijn en de acties op te volgen.

De kwaliteitskalender is uiteraard het middel en niet het doel. Het is de tool die wij nodig hebben om processen in kaart te brengen en te houden en te zorgen dat wij deze borgen en ook *cyclisch* benaderen.

Ook de teamcultuur is onderdeel van onze kwaliteit. We werken daarom komende jaren graag naar een plan waarin we aangeven hoe wij het team begeleiden en ondersteunen. Ook dat zal, naast interventies als feedbackgesprekken, sectie-overleggen, studiedagen en teamgesprekken, bijdragen aan de verdere verbetering van de professionele cultuur in de school.

Gebleken is dat we onze beleidsdocumenten en plannen een herziening willen geven vanuit veranderende inzichten. Komend jaar worden daarom het schoolveiligheidsplan en het leerlingenstatuut als eerste herzien. Naast andere documenten is ook het protocol

voor schorsing en verwijdering een aandachtspunt, evenals het opstellen van een scholingsplan en een communicatieplan. De Apollo wil kritisch blijven kijken naar schorsingen naar aanleiding van incidenten om vast te stellen op basis waarvan schorsingen plaatsvinden en welk doel we daarmee beogen, met name richting leerling en de samenwerking met ouders. Wij willen het aantal schorsingen zoveel mogelijk minimaliseren en de opvang van leerlingen die het even moeilijk hebben in de school verbeteren. Wij zijn daarom al in contact met leerlingenraad en ouderraad om tot bredere inzichten en een gedragen aanpak te komen.

2.11 Tevredenheid

Belangrijk is dat we altijd zicht houden of wij de goede dingen die wij beogen te doen ook daadwerkelijk goed doen. Daarvoor is het noodzakelijk dat wij ons kwetsbaar durven blijven opstellen. Omdat wij geloven in de hechte samenwerking tussen school, ouder en leerlingen zetten wij periodiek tevredenheidsonderzoeken uit. Ouders worden om het jaar gevraagd hun mening te geven over diverse relevante onderwerpen als kwaliteit, communicatie en veiligheid. Onze leerlingen worden jaarlijks bevraagd.

Voor de komend jaren is veiligheid een belangrijk aandachtspunt gebleken vanuit de enquêteresultaten. Ouders zijn meer tevreden gebleken over onze communicatie maar onderstrepen de nodige aandacht voor veiligheid in de school.

3. Onderwijs en ontwikkeling

De Apollo blijft structureel kritisch kijken naar de wijze waarop het onderwijs wordt vormgegeven, de resultaten die ermee gehaald worden en de consolidering en ontwikkeling ervan.

Onderstaand geven we inzicht in een aantal belangrijke ontwikkelingen die inmiddels in gang zijn gezet of nog worden. Ook kijken we naar de pedagogisch aanpak en ons onderwijskundig beleid.

3.1 HAVO bovenbouw

De ontwikkeling van de HAVO bovenbouw, gestart in schooljaar 2018-2019, zorgt sinds 2021-2022 voor de eerste HAVO eindexamenresultaten. Een spannende periode voor de school waarin de volgende zaken centraal staan:

- passende resultaten op cijfermatig gebied, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces. Deze moeten binnen de norm vallen van de onderwijsinspectie, maar vooral bijdragen aan het startklaar zijn voor het HBO.
- bevoegde docenten voor het HAVO eindonderwijs. In de huidige situatie blijft het een uitdaging om voor de verschillende vakken eerstegraads bevoegde docenten aan te trekken. De directie stimuleert inmiddels opleidingstrajecten en is in gesprek met opleidingsinstituten om andere opleidingsopties te verkennen. Bijvoorbeeld module bevoegdheden enz. De aantrekkingskracht van De Apollo voor eerstegraads bevoegde docenten is anders door de kleinschaligheid van de school en het zorgprofiel. De directie stuurt in sollicitatieprocedures actief op eerstegraads docenten of docenten in een eerstegraads opleidingstraject.

3.2 Werkgroepen in de school

Sinds het schooljaar 2019 – 2020 is het personeel actief betrokken bij de ontwikkeling van De Apollo. Elke docent neemt plaats in een werkgroep gedurende een schooljaar. Werkgroepen werken vanuit een deels gestuurde opdracht vanuit het MT waarin er een grote mate voor vrijheid en expertise van de werkgroep is om tot adviezen aan het MT en ontwikkelingen in de school te initiëren en te dragen. De werkgroepen worden deels gefaciliteerd in contacttijd in het rooster.

De taken van de werkgroepen zijn driedelig. Stimuleren van pedagogische en didactische onderwijsontwikkeling in de school; vergroten van de eigen professionaliteit en expertise van docenten en adviseren van het MT in besluitvorming.

3.3 PBS

De Apollo is een PBS-school. Een van onze waarden is veiligheid en PBS is gericht op het creëren van een omgeving die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. Dit begint bij het gezamenlijk formuleren van de waarden die de school belangrijk vindt. Vervolgens benoemt het schoolteam het gedrag dat past bij deze waarden en leert het de kinderen actief aan. Adequaat gedrag wordt hierna systematisch positief bekrachtigd. Hiermee wordt een veilig en positief schoolklimaat gecreëerd, waarin elke leerling optimaal kan profiteren van het geboden onderwijs. School, ouders en jeugdzorg werken onder begeleiding van een coach actief en cyclisch samen in dit proces.

3.4 Covey en coachend mentoraat

Het mentoraat is een belangrijke spil in de organisatie van De Apollo. Mentoren zijn coach van onze leerlingen en richten zich op de ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen. Zij dragen zorg voor het opstellen en monitoren van het ontwikkelingsperspectiefplan, het OPP van de leerling, samen met ouders/verzorgers en de leerling zelf. In de onderbouw is het mentoren-team gestart met het Covey-mentoraat. De training van het personeel en het inzetten van de Covey-methode staat centraal.

In de bovenbouw werken de leerlingen samen met hun mentorcoach. De mentorcoach begeleidt een groep van maximaal 10 leerlingen bij hun voor- en eindexamentraject en de stap richting een vervolgopleiding.

3.5 Onderwijskundig beleid

Op De Apollo kunnen leerlingen VMBO-tl of HAVO-onderwijs volgen.

We besteden veel tijd aan de keuzebegeleiding, het zogenaamde 'loopbaan, oriëntatie en begeleidingstraject' (LOB), zodat de leerlingen gedurende het tweede leerjaar een juiste keuze kunnen maken voor een richting (leerweg) de leerjaren daarna.

Alle leerlingen starten met een pakket met zeven vakken. Hierdoor is in principe voor elke leerling een doorstroommogelijkheid naar de HAVO open. Natuurlijk mag elke leerling uiteindelijk gewoon in zes vakken een VMBO-tl examen afleggen op onze school. Voor doorstroom naar het VWO is een achtste vak nodig. In geval we hier mogelijkheden voor zien streven we naar maatwerk voor de leerling in samenspraak met leerling, ouder(s)/verzorger(s) en decaan.

Vanaf 2021-2022 bieden wij ook weer Frans aan in de onderbouw van de HAVO. Dit gebeurt deels op projectbasis en deels met lessen.

Voordat een leerling wordt geplaatst in een bepaalde leerweg in leerjaar drie, kijken we uiteraard naar de rapportcijfers die in de onderbouw behaald zijn. Daarnaast maken wij gebruik van de toetsen (Nederlands, wiskunde/rekenen, Engels) van AMN.

Sinds 2020-2021 is de doorstroom mogelijk naar HAVO-eindonderwijs op de Apollo. Voor zowel VMBO-tl als HAVO kunnen leerlingen dus bij ons hun eindexamen doen. Voor VMBO-tl is dat in het vierde leerjaar, voor HAVO in het vijfde leerjaar.

Voor doorstroom vanuit het VMBO naar HAVO zal er een gedegen advies gegeven worden over de haalbaarheid van het HAVO-diploma. Op basis van de schoolresultaten, eventuele aanvullend onderzoek en de competenties die een HAVO-leerling nodig heeft wordt er een advies gegeven. Samen met de ouders en leerling wordt dit advies besproken.

De Apollo zet vanaf schooljaar 2020-2021 ook de NPO-gelden in. Deze zijn toegekend vanuit de overheid als gevolg van de coronacrisis ter extra ondersteuning voor het wegwerken van eventueel ontstane achterstanden. Met deze gelden zetten wij bij de kernvakken extra docenten in waardoor er soms twee docenten in één klas zijn. Dit maakt extra begeleiding mogelijk. Daarnaast zijn er aanvullende uren in het rooster opgenomen waarin we leerlingen extra uitleg en ondersteuning bieden.

Tijdens de VMBO-tl opleiding is er in het tweede leerjaar een belangrijk keuzemoment, er wordt een profiel gekozen, met een daarbij horend vakkenpakket. In de bovenbouw bieden wij op onze school alle profielen verpakt in drie pakketten aan. Het pakket economie, het pakket zorg & welzijn en het pakket techniek & landbouw. In het vierde leerjaar wordt er eindexamen gedaan in het gekozen vakkenpakket.

Tijdens de HAVO-opleiding is er in het derde leerjaar een belangrijk keuzemoment, er wordt een profiel gekozen met een daarbij behorend vakkenpakket. In de bovenbouw bieden wij op onze school vier profielen aan: het profiel cultuur & maatschappij, het profiel economie & maatschappij, het profiel natuur & gezondheid en het profiel natuur & techniek.

De bovenstaande keuzes worden goed begeleid en er wordt gewerkt met oriëntatie vooraf door de leerlingen en informatie wordt gegeven aan de ouders. Deze begeleiding vindt plaats binnen het loopbaan oriëntatie en begeleidingstraject (LOB).

3.6 Pedagogisch handelen.

Het pedagogisch klimaat is de basis van alle werkzaamheden in onze organisatie. Belangrijk is dat leerlingen ervaren dat de afspraken op onze school eenduidig zijn, en dat wij als team het met elkaar eens zijn over die regels. Eenduidigheid bij de toepassing van regels is niet een doel op zich, maar een middel om ervoor te zorgen dat leerlingen weten waar ze aan toe zijn, met andere woorden is het voorwaardelijk voor een veilig pedagogisch klimaat. Dit betekent dat wij altijd handelen volgens de richtlijnen van ons pedagogisch klimaat.

Onze pedagogische aanpak is uiteengezet aan de hand van onze waarden. De waarden zijn gekozen met en door alle leerlingen en medewerkers van De Apollo.

Het pedagogisch klimaat op De Apollo is van groot belang voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Leerlingen komen tijdens hun schoolcarrière allerlei uitdagingen tegen. Hoe leerlingen met deze uitdagingen omgaan heeft grote invloed op hun zelfbeeld en gevoel van zelfwaardering. Daarnaast geldt voor alle leerlingen dat zij tijdens hun verblijf op een middelbare school een aantal belangrijke vaardigheden zullen ontwikkelen zoals het kunnen inplannen van tijd, het omgaan met gezag, het leren onderhandelen, het opkomen voor zichzelf en het leren inschatten van risicovolle situaties. De wijze waarop leerlingen deze vaardigheden eigen zullen maken draagt eveneens voor een belangrijk deel bij aan hun zelfbeeld.

Leerlingen zullen voortdurend begeleiding nodig hebben bij deze taken van jou als docent of medewerker van de school. Daarom verwachten we van elkaar dat er op een duidelijke, vriendelijke en respectvolle wijze met leerlingen wordt omgegaan. Speerpunt hierbij is dat leerlingen het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt en dat zij geaccepteerd worden als persoon. Het gedrag kan ter discussie gesteld worden, de persoon nooit. Het is daarbij van belang dat er altijd perspectief geboden wordt en er altijd ruimte is voor een gesprek. Dat hoeft niet altijd meteen dezelfde dag, maar voor leerlingen is het van groot belang dat zij gelegenheid krijgen om op een situatie terug te kijken en eventuele fouten te herstellen. Dat draagt niet alleen bij aan een positieve werkrelatie maar zorgt er ook voor dat leerlingen meer zelfinzicht, sociaal inzicht (inleven in anderen) en gespreksvaardigheden ontwikkelen. Van docenten wordt dan ook een betrokken, proactieve en professionele beroepshouding verwacht. Gedurende het schooljaar volgen docenten verschillende studiedagen om deze vaardigheden verder te ontwikkelen.

Door veel met leerlingen in contact te zijn, tijdens lessen maar zeker ook daarbuiten, ontstaat er een positieve en respectvolle werkrelatie tussen een leerling en de docenten. De Apollo vindt het heel belangrijk dat leerlingen actief betrokken zijn bij hun eigen ontwikkeling. Daarom wordt het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) altijd samen met de leerling opgesteld. De leerlingen geven aan welke punten zij graag willen ontwikkelen en worden aangemoedigd om hun eigen doelen te behalen. Ook het groepsplan wordt besproken met de klas.

In de bijlage treft u het document 'pedagogische aanpak De Apollo'.

3.7 Didactisch handelen

Het uitgangspunt voor ons pedagogisch-didactisch handelen is de relatie met de leerling. Alle medewerkers blijven bouwen aan deze relatie, waarin de leerling zich gezien en erkend voelt. Van onze collega's verwachten wij dat zij de 6 rollen van de docent beheersen. Zij creëren een leerklimaat waarin de leerlingen betrokken en actief zijn. Het niveau van de lessen sluit aan bij het beoogde eindniveau van de leerlingen. De leerstof voldoet aan de basiskwaliteit en het onderwijsaanbod is gestructureerd. Daarnaast werken wij met activerende werkvormen en wordt er binnen klassenverband gedifferentieerd.

Ons didactisch handelen is gebaseerd op een vaste Apollo-lesstructuur. De basis-les op De Apollo kent de volgende opbouw:

- 1) De les start met een spoorboekje gekoppeld aan leerdoelen en vaardigheden die in de les centraal staan.
- 2) De drie elementen: 1) tijd van de docent 2) tijd samen voor activerende didactiek, samenwerken en verwerking 3) Tijd alleen voor het werken aan de studiewijzer.
- 3) Afsluiting met focus op de doelen en reflectie
- 4) Werken vanuit het didactisch groepsplan.

3.8 Veiligheid

Veiligheid is een van de waarden van De Apollo. Het is een ingebed onderdeel van de coaching en begeleiding op De Apollo.

De school heeft een veiligheidscoördinator, dit is een lid van het MT. De veiligheidscoördinator neemt deel aan de stadsdeel- en buurtveiligheid overleggen. De school werkt nauw samen met de wijkagent en probeert preventief te werk te gaan bij conflicten.

De bedrijfshulpverlening staat onder leiding van het hoofd BHV. Er is een 14-tal BHV-ers in de school die verantwoording dragen voor het Veiligheidsplan en de uitvoer hiervan. Zij worden jaarlijks geschoold. Er wordt een keer in de twee jaar een risico inventarisatie en evaluatie uitgevoerd.

Sociale vorming en inzet op groepsprocessen is onderdeel van het mentoraat in de onderbouw van de school en wordt versterkt in het vak Cultuur op De Apollo. Docenten worden geschoold in het begeleiden van jongeren met gespecialiseerde hulpvragen op sociaal gebied, jaarlijks wordt er een studiedag aan dit thema besteed. Via externe aanbieders zetten we extra in op veiligheidsvraagstukken als groepsdruk, pesten, seksuele uiting en veiligheid en respect. Leerlingen die angsten hebben in het sociaal vormingsproces of zich moeilijk vormen in een groep krijgen begeleiding vanuit de BPO.

Er is een anti-pest coördinator in de school. Deze geschoolde medewerker bemiddelt in zwaardere situaties van onveiligheid en traint mentoren in het omgaan en sturen op groepsprocessen.

Er is een vertrouwenspersoon voor leerlingen in de school, daarnaast zijn er binnen ZAAM onafhankelijke vertrouwenspersonen voor het personeel. De Apollo gebruikt onderzoek en tevredenheid enquêtes om onder andere veiligheid te peilen en in kaart te brengen.

De Apollo werkt vanuit het vastgestelde veiligheidsplan. Zie bijlage.

Vraagstukken op het gebied van sociale veiligheid staan ook centraal in verschillende workshoptrajecten in de school. Thema's als veiligheid en (digitaal) pesten, vrijheid en seksualiteit, geld en verantwoordelijke keuzes, en gelijkwaardigheid. De samenwerking met Bureau Horizon en Kikid, past goed bij de doelgroep van De Apollo.

De Apollo streeft er naar om in samenwerking met leerlingen, ouders/verzorger, de buurt en ondernemers, het stadsdeel, collega scholen en de wijkagent, in te zetten op preventief beleid inzake veiligheidsvraagstukken.

3.6 Ondersteuningsaanbod

De Apollo is een school die onderwijs biedt aan leerlingen met een structurele aanvullende onderwijs en- of ondersteuningsbehoefte. Het betreft leerlingen met problemen op het gebied van sociale omgang (bijvoorbeeld omdat er sprake is van een autisme spectrum stoornis of een sociale angststoornis), leerlingen met problemen op het gebied van concentratie (bijvoorbeeld omdat er sprake is van een concentratiestoornis als AD(H)D), leerlingen met een leerprobleem (dyslexie, dyscalculie of een andere leerstoornis) of leerlingen met angstproblematiek. Daarnaast biedt De Apollo ook onderwijs aan leerlingen die vanwege bijzondere omstandigheden een aanvullende onderwijs- en ondersteuningsbehoefte hebben, gedacht kan worden aan leerlingen met gehoorproblematiek, een taal ontwikkelingsstoornis, niet-aangeboren hersenletsel of een andere reden.

Voor plaatsing op De Apollo is geen Toelaatbaarheidsverklaring of andere indicatie vanuit het Samenwerkingsverband noodzakelijk. Wel moet uit het leerling-dossier duidelijk blijken dat er sprake is van een structurele aanvullende ondersteuningsbehoefte waar door het regulier onderwijs onvoldoende invulling aan gegeven kan worden.

De Apollo ontvangt extra ondersteuningsmiddelen vanuit het samenwerkingsverband, gericht op LWOO ondersteuning voor alle leerlingen. Voor onze school geldt dat alle leerlingen extra ondersteuning ontvangen gekoppeld aan de rol die wij hebben als tussenvoorziening.

In de bijlage treft u ons School-ondersteuningsprofiel aan (SOP) waarin een en ander uitgebreid staat beschreven.

3.6.1 Taalachterstanden

De school heeft een uitgewerkte routekaart voor leerlingen met een taalachterstand. Daarin staat beschreven hoe we signaleren, welke interventies wij plegen, hoe wij de ontwikkeling monitoren en welke interne en/of externe personen een rol hierbij spelen. In de bijlage is de routekaart opgenomen.

4. De maatschappij van nu: burgerschap, kinderen en leren

Vanuit de maatschappelijke opdracht vinden we het van belang zoveel mogelijk leerlingen te bedienen die vanuit de opdracht en gedachte rondom passend onderwijs hun meest passende plek op onze school vinden op basis van dossier en gesprekken. Daarom houden we ons onderwijsaanbod regelmatig tegen het licht. Bieden we het onderwijs om onze leerlingen het best passend aanbod te kunnen doen? Dit is een belangrijke vraag die steeds voorligt en waar ook de komende jaren aandacht voor blijft. Op korte termijn kijken we naar de invloed van de dalende leerlingenaantallen binnen Amsterdam en het eventuele effect op de Apollo als tussenvoorziening. Op dit moment zien we dat de ontwikkelingen zoals toename van de segregatie en een stedelijk dalend leerlingenaantal geen invloed hebben op de Apollo. De verklaring is tweeledig. Ten eerste omdat wij een unieke stedelijke positie innemen en een categorie leerlingen bedienen die elders geen passende plek kunnen krijgen. Ten tweede omdat de beoogde krimp op het VSO in Amsterdam een positief effect heeft op het aantal aanmeldingen op onze school. Daar zit ook meteen een gevaar aan vast aangezien wij niet alle aanmeldingen een plek kunnen bieden. Het gebouw is daar niet op ingesteld en er zijn afspraken over de schoolgrootte gemaakt. Dat laatste mede in het kader van de veiligheid en de persoonlijke aandacht voor onze leerlingen hetgeen in een grotere setting onvoldoende aan bod zou komen.

Een actueel onderwerp landelijk en ook in het Amsterdamse is kansengelijkheid. In diverse rapporten is beschreven dat de kansenongelijkheid in het onderwijs groeit: kinderen van hoogopgeleide ouders hebben vaak meer mogelijkheden dan kinderen van laagopgeleide ouders. Daarbij komt dat in Amsterdam het aantal hoger opgeleiden steeds meer toeneemt (tot bijna de helft van de bevolking). De kloof tussen kinderen van hoog- en laagopgeleide ouders wordt duidelijker en scherper. Het onbehagen, gevoelens van uitsluiting, bij de grote groep laagopgeleide inwoners lijkt te groeien en de uitingen daarvan worden heftiger.

Het doel in de regio is om meer leerlingen op een hoger niveau te krijgen. Op verzoek van de gemeente Amsterdam is ZAAM in 2013/2014 gestart met Havo De Hof om een grotere groep havoleerlingen een onderwijsplaats te kunnen bieden. Binnen dat kader en aansluitend op die vraag en ontwikkeling biedt ook de Apollo sinds schooljaar 2021-2022 eindonderwijs Havo aan.

De maatschappij van nu en straks vraagt ook om goede aandacht voor burgerschapsvorming. Bij 'Funderend onderwijs' vindt u hier een uitgebreidere uiteenzetting over.

De vier dimensies van burgerschap zijn op verschillende manieren zichtbaar op de Apollo.

- De sociaal-maatschappelijke dimensie.
In het mentoraat staan sociale vaardigheden en groepsvorming centraal, er is aandacht voor begeleiding op deze vlakken bij de BPO. Leerlingen in de bovenbouw worden intensief begeleidt bij de keuzes voor vervolgopleiding. Er zijn verschillende mogelijkheden om je als jongere in te zetten voor anderen in de school. Deelname aan de leerlingenraad en deelraad van de school. Helpen in de schoolkantine, organiseren van sporttoernooien voor onderbouwleerlingen door de examenleerlingen van het vak LO 2. Daarnaast bieden we in samenwerking met de organisaties Kikid en Bureau Horizon programma's aan voor de leerlingen op het gebied van pesten, cyberpesten, geld en seksualiteit.
- De politiek-juridische dimensie
Dit is een onderdeel van het vak maatschappijleer. Alle leerlingen bezoeken Den Haag, en of de gemeenteraad, ook het bijwonen van een rechtszaak en deelnemen aan debatten die onderdeel zijn van het programma voor toetsing en afsluiting voor het vak maatschappijleer en Nederlands in het VMBO en HAVO.

- De economische dimensie
Dit is onderdeel van het aanbod van Kikid.
- De dimensie vitaal burgerschap.

Zie voor meer informatie over burgerschapsvorming hoofdstuk 6.8 'funderend onderwijs'.

De Apollo kent overigens een gezonde schoolkantine. Elke leerling op De Apollo loopt daarnaast verschillende stages, in samenwerking met JINC. In de bovenbouw bieden we een volledige stageweek aan. Een maatschappelijke stage kent de school niet.

5 Aansluiting op het Koersplan en het kwaliteitsbeleid van ZAAM

De Apollo kent een directe aansluiting op de kernwaarden zoals deze binnen stichting ZAAM zijn geformuleerd:

1. Kwalitatief goed onderwijs
2. Uitdagend en gepersonaliseerd onderwijs
3. Een veilig leer- en werkklimaat
4. Elke ZAAM-leerling op de goede plek
5. Een goede strategische onderwijsportefeuille

Op De Apollo willen wij goed onderwijs bieden dat gericht is op kwalificatie en op de persoonlijkheidsvorming van onze leerlingen. We werken doelbewust met de uitdagingen die het onderwijs in en rondom een grote stad als Amsterdam met zich meebrengt. We werken aan het historisch besef en burgerschapsontwikkeling van onze leerlingen, besteden aandacht aan een gezonde leefstijl, aan sociaal-emotionele ontwikkeling en leren leerlingen het accepteren van verschillen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen en hun ouders in woord en daad het eigenaarschap voor onze democratische beginselen en een veilige maatschappelijke omgeving met ons willen delen. Kritisch, onderzoekend, weerbaar, verbindend en waardierend. Door middel van ons onderwijs en in hechte samenwerking met ons kunnen de leerlingen de daarvoor benodigde competenties ontwikkelen

6 Onderwijsaanbod

De Apollo biedt het volledige VMBO-TLL en HAVO traject aan. Ondanks de kleinschaligheid van de school, is een diploma in alle profielen te halen op beide niveaus. Bijzondere vakken in het keuzedeel, dagen de leerlingen uit om naast het reguliere aanbod keuzes te maken voor een mate van specialisatie. In het VMBO kunnen leerlingen examen doen in het vak ITTL (informatietechnologie) en LO2, het sportgericht examenprogramma. Ook biedt de Apollo het vak Spaans, tekenen en scheikunde aan in het VMBO.

Het aanbod van scheikunde in het VMBO versterkt de drempelloze doorstroom van VMBO-TLL naar HAVO, sinds de invoering van dit traject zoeken we naar maatwerk bij begeleiding voor leerlingen die de doorstroom willen maken. Het decanaat draagt hier verantwoording voor op De Apollo.

In 2017 is de ontwikkeling van de HAVO bovenbouw gestart. In het schooljaar 2021 – 2022, zal de eerste lichting van HAVO leerlingen opgaan voor het centraal eindexamen. In samenwerking met een externe partner is de ontwikkeling van de HAVO bovenbouw begeleidt. Centraal staat de ontwikkeling van HAVO-bovenbouw didaktiek, HBO-vaardigheden, begeleiding op de keuze voor vervolgopleiding, het LOB-traject en het uitzetten van het profielwerkstuk. De leerlingen zijn deel geweest van het ontwikkelproces door middel van reflectiebijeenkomsten en panelgesprekken.

Om de kwaliteit van de beide leerwegen te monitoren, wordt gebruik gemaakt van gegevens uit MMP. De kwaliteitsmedewerker is deel van het traject dat het MT heeft uitgezet.

In de onderbouw wordt gewerkt van uit een programma van toetsing en doorstroom (PTD) waarin de domeinen van de vakken verwerkt zijn in een doorlopende leerlijn. In de bovenbouw is dit traject vastgelegd in het programma van toetsing en afsluiting.

6.1 Vakwerkplannen

Als onderdeel van de ontwikkeling van onze school zal er in dit schooljaar worden gestart met het maken van vakwerkplannen. Het voornaamste doel is om vast te leggen hoe de vaksecties bijdragen aan het uitvoeren van de visie en missie van De Apollo. Bovendien legt de vaksectie in het vakwerkplan verantwoording af aan de schoolleiding en onderwijsinspectie en wordt er aangegeven welke ontwikkeling(en) en professionalisering(en) gewenst zijn. Dit wordt in het vakwerkplan vastgelegd binnen de volgende gebieden:

1. Kwaliteit.
 - a. Resultaten vaksectie.
 - b. Professionalisering.
 - c. Sectie ontwikkelingen.
2. Onderwijs.
 - a. Vak visie.
 - b. Curriculum.
 - c. Doorlopende leerlijn VMBO-tl en HAVO.
 - d. Toets-beleid
 - i. Summatieve toetsing.
 - ii. Formatieve toetsing.
 - e. PTA & PTD.
 - f. Werkwijzers.
 - g. Differentiatie.
 - h. Werkvormen.
3. Aansluiting vervolgonderwijs.
 - a. Aansluiting MBO en HBO sectoren.
 - b. Benodigde vaardigheden.
 - c. Specifieke vakvaardigheden.
 - d. Rol van de sectie binnen LOB.

In de bijlage is het format vakwerkplan toegevoegd.

6.2 De Nieuwe Leerweg

De gemengde leerweg en de theoretische leerweg binnen het VMBO worden samengevoegd tot één nieuwe leerweg. Alle leerlingen in deze nieuwe leerweg volgen dan, naast avo-vakken, een praktijkgericht programma. De komende jaren wordt de invoering van de nieuwe leerweg voorbereid en wordt er een naam voor deze leerweg gekozen.

Ook De Apollo bereidt zich voor op deze vernieuwing. De directie maakt deel uit van de stuurgroep van ZAAM en zoekt samenwerking met de collega ZAAM scholen voor de ontwikkeling van dit traject dat in 2024 in de startblokken moet staan.

6.3 Onderwijsleerproces

In haar visie verwoordt ZAAM dat kwalitatief goed onderwijs in een snel veranderende wereld recht doet aan verschillen tussen leerlingen, verschillen in achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren. De Apollo onderstreept dit. Daarnaast vinden wij het volgende ook belangrijk.

- Leerlingen leren actief en op hun eigen manier, individueel en in samenwerking met anderen.
Samenwerken is voor een grote groep leerlingen op De Apollo geen vanzelfsprekende vaardigheid. Vanuit het docententeam, mentoraat en begeleiding passend onderwijs wordt er dagelijks begeleiding ingezet om de leerlingen hier in te helpen zich te ontwikkelen. Het team erkent dat deze vaardigheden centraal dienen te staan in de dagelijkse lespraktijk. Secties doen onderzoek naar activerende didaktiek en formatief werken. In het nieuw te vormen schoolplan zal activerende didaktiek en formatief werken een meer centrale plek gaan innemen.
- Het onderwijs omvat zoveel mogelijk maatwerk, zodat de leerlingen hun identiteit kunnen ontwikkelen en zich optimaal kunnen ontplooien.
- Er is een leer- en werkomgeving met aandacht voor talenten, prestaties en onderlinge relaties en verhoudingen.
- Samenwerking met de omgeving past bij ZAAM. Leerlingen ontwikkelen er belangrijke sociale vaardigheden en leren zo verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de samenleving en daarin samen te werken met mensen van verschillende religieuze, levensbeschouwelijke en culturele achtergronden.

Op basis van de missie en visie van ZAAM en de doelen zoals gesteld in het koersplan worden de volgende aspecten van onderwijskwaliteit als ijkpunten voor goed onderwijs centraal gesteld:

We willen onderwijs dat

- jongeren gelijke kansen biedt door rekening te houden met en in te spelen op de behoeften en talenten, verschillende achtergronden en mogelijkheden van leerlingen.
- zorgt voor ontmoeting van elkaar en respect voor elkaar.
- jongeren activeert om te leren en samen te werken.
- toekomstgericht is en aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen en opdrachten aan het onderwijs die daaruit voortvloeien; denk bijvoorbeeld aan wat er speelt in de stad en regio op het gebied van kansengelijkheid, tegengaan van segregatie, burgerschapsonderwijs, enzovoort.
- jongeren voorbereidt op een succesvolle overstap naar het vervolgonderwijs en het innemen van hun plek in de samenleving (schakelfunctie).
- Voldaan wordt aan de wettelijke eisen zoals burgerschapsonderwijs, loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling (LOB) en passend onderwijs.

Dat betekent dat we mogen verwachten dat

- de school een leergemeenschap en oefenplaats is voor leerlingen.
- de school een ontmoetingsplaats voor leerlingen met verschillende achtergronden is.
- een positieve, veilige en gezonde leeromgeving de basis voor leren en ontwikkelen is.
- het keuze-/selectiemoment zoveel mogelijk wordt uitgesteld voor hen die dat nodig hebben.
- de leerlingen ruimte krijgen voor eigen keuzes, verantwoord leren omgaan met de geboden ruimte en kunnen laten zien welke keuzes ze waarom maken en dat ze daarbij rekening houden met het belang van anderen.
- er een goede inhoudelijke en procesmatige borging is van het LOB-programma.
- er sprake is van eigen toets-visie en toets-beleid.
- er een goede inhoudelijke en procesmatige borging is van het eindexamen en programma's van toetsing en afsluiting (PTA's).

- er structurele aandacht is voor de ontwikkeling en professionalisering van het zittende personeel; en er aandacht is voor de begeleiding van studenten (aankomende leraren) en startende leraren.
- belanghebbenden (leerlingen, medewerkers, ouders, bestuur, (G)MR, regionale en lokale overheden etc.) actief betrokken worden bij het onderwijs op en de leerdoelen van de school.

Dat betekent dat ook op De Apollo op docentniveau in het onderwijs zichtbaar of merkbaar naar voren komt dat

- leerlingen betrokken worden bij keuzes over wat en hoe ze willen leren.
- een docent hoge verwachtingen heeft van de leerlingen en hen uitdaagt hieraan te voldoen.
- de pedagogische en didactische visie van de school recht doet aan verschillende behoeftes van leerlingen.
- deze visie tot uitdrukking komt in gevarieerde en activerende didactiek die recht doet aan verschillende leerstijlen van leerlingen in een voor hen veilig en stimulerend pedagogisch klimaat.
- de opdracht voor het personeel is leerlingen voor te bereiden op een actieve deelname aan de maatschappij.
- docenten worden geschoold en uitgedaagd om zich professioneel te ontwikkelen o.a. in de lessen, waarbij meetbare en merkbare resultaten en progressie te onderscheiden zijn en waarover gesproken wordt binnen de gesprekscycli op de scholen.
- dat docenten worden gestimuleerd het onderwijsproces te optimaliseren door de inzet van nieuwe digitale middelen.

6.4 Zicht op ontwikkelingen

De vorderingen van onze leerlingen worden vanaf het moment dat ze bij ons ingeschreven staan systematisch vastgelegd in Magister; ons leerlingvolgsysteem. We leggen daarbij de resultaten, aanwezigheid, (extra) ondersteuning en de gesprekken met leerlingen vast. Deze vorderingen worden systematisch gevolgd en waar nodig wordt er actie ondernomen zodat het onderwijs wordt afgestemd op het wegwerken van eventuele achterstanden en het vinden van de meest passende vorm van begeleiding per individuele leerling.

Op De Apollo gaat ook gestart worden met het volgen van de kwaliteitskalender. Dit intern ontwikkelde instrument maakt het onder andere mogelijk om systematischer data van leerlingen te volgen en te interpreteren.

6.5 De docent binnen het pedagogisch klimaat

Ons onderwijs voldoet aan een drietal basisbehoeften van leerlingen: relatie, competentie en autonomie. Hieronder worden de drie basisbehoeften kort gekoppeld aan de leerling en zijn of haar verwachtingen en aan de zes basisrollen van de docent. Om onze docenten tot de professional te maken die niet alleen in staat is het eigen vakgebied goed te onderwijzen maar vooral in de goede verbinding met de leerlingen te komen en vanuit een activerende houding leerlingen te inspireren en te ondersteunen om tot leren te komen vanuit intrinsieke motivatie, hechten wij waarde aan een drietal basisbehoeften:

Relatie:

Leerlingen voelen zich geaccepteerd, mogen erbij horen, krijgen het gevoel welkom te zijn, en voelen zich veilig.

Competentie:

Leerlingen ontdekken dat ze de taken die ze moeten doen, aankunnen; ze ontdekken dat

ze steeds meer aankunnen. Ze leren taken beter te doen en hun ontwikkeling leren ze accepteren.

Autonomie:

Leerlingen leren dat ze hun leergedrag zelf kunnen sturen. Dit betekent dat ze keuzes mogen en leren maken in en buiten de les.

Deze drie basisbehoeften samen vormen de grondslag voor het pedagogisch klimaat. Voor de docent betekent dit dat hij/zij het gedrag afstemt op deze basisbehoeften. Dat geldt zowel voor het didactisch en organisatorisch handelen als voor het pedagogisch optreden in en buiten de lessen.

Hoe zien we dit handelen terug in de zes basisrollen van de docent op De Apollo?

1. De docent als gastheer

De relatie is de psychologische basisbehoefte van een leerling. Het gastheerschap is daarom een essentiële rol van de docent. In deze rol gaat het om het contact met je leerlingen. Het contact is een voorwaarde voor het leerproces en bepalend voor het verloop en de effectiviteit van de lessen en leeractiviteiten. Als gastheer ontvang je de leerlingen en geef je hen een welkom gevoel door vriendelijk en duidelijk te zijn. Je stemt af op de groep die je voor je hebt.

Kerntaken:

- Contact maken
- Regisseren van de groep (ontvang de klas ook als groep, help de leerlingen de juiste plek vinden)
- Zorgen dat leerlingen startklaar zijn, je bent dat zelf ook.

2. De docent als presentator

Als docent vang je aan het begin van de les de aandacht van de leerlingen en houd je de aandacht vast. Dit kan aan het begin zijn, maar ook wanneer je bijvoorbeeld na een groepsopdracht de aandacht van de leerlingen opnieuw moet vangen. Ook wordt in deze rol de leerlingen duidelijk gemaakt wat er in de les zal gaan gebeuren.

Kerntaken:

- Aandacht vangen van leerlingen
- Structuur aanbrengen in de les (studiewijzer en spoorboekje zichtbaar)
- Werken met concreet geformuleerde les(leer)doelen en vaardigheden.
- Leerlingen motiveren voor en laten oriënteren op de les(opdracht)
- Leider zijn in de klas

3. De docent als didacticus

Als docent ben je in staat om leerlingen te laten leren. In de rol van didacticus breng je de leerstof over op de leerlingen. Een didacticus is in staat om het leerproces van zowel de gehele klas als de individuele leerling te sturen en begeleiden. Dit betekent maatwerk en ondersteuning in de klas. Het gaat hierbij om het maken van keuzes op basis van de leerstof die je over wil brengen, passend bij de leerlingen die je lesgeeft. Als didacticus geef je uitleg en een volledige instructie, zodat leerlingen de leerstof zo zelfstandig mogelijk kunnen verwerken. Je bent je daarbij bewust van het taalgebruik en maakt het leren zichtbaar. Vanuit een duidelijke structuur varieer je in de les, activeer je leerlingen en ga je waar nodig om met verschillen.

Kerntaken:

- Activeren van het leerproces van leerlingen
- Uitleggen op een heldere en zorgvuldige manier
- Bewust zijn van de invloed van taal op leren
- Omgaan met verschillen tussen leerlingen
- Leerlingen snel en doelgericht aan het werk zetten
- Verschillende activerende werkvormen inzetten
- Leer- en werkprestaties zichtbaar maken

4. De docent als leercoach

Als leercoach richt je je op het ondersteunen van leerlingen in hun ontwikkeling richting zelfregulerend leren (autonomie). Je ontwikkelt meta-cognitieve en affectieve vaardigheden bij de leerlingen die nodig zijn om optimaal zelfstandig en vervolgens zelfregulerend te werken.

Kerntaken:

- Afstemmen, betrokkenheid tonen en (h)erkennen
- Didactisch coachen (op individuele zelfsturing)
- Pedagogisch coachen (op individuele zelfcontrole)
- Coachen op individueel zelfregulerend gedrag

5. De docent als pedagoog

Als pedagoog zorg je voor een veilig leer- en werkklimaat in de les en grijp je in als dit in gevaar komt. Leerlingen voelen zich prettig bij jou in de les en kunnen zich op hun manier ontwikkelen en zich vormen in relatie tot anderen.

Kerntaken:

- Een veilig pedagogisch klimaat scheppen
- Een stimulerend leer- en werkklimaat scheppen

6. De docent als afsluiter

Als afsluiter ben je je ervan bewust dat dit een belangrijke fase in de les is. Je zorgt ervoor dat het leren op dat moment wordt afgesloten. Leerlingen krijgen overzicht van de les omdat je als leraar terugblijkt en de kern en de doelen van de les samenvat. Tevens reflecteer je met leerlingen op het leerproces. Je neemt afscheid en leerlingen kunnen daarna de les verlaten.

Kerntaken:

- Inhoudelijk samenvatten van de les
- Evalueren van de leerdoelen (door leerlingen te laten reflecteren op de bereikte leerresultaten)
- Evalueren van de activiteiten in de les en het effect ervan (leerproces)
- Vooruitblikken
- Les op tijd afsluiten, (leerlingen laten) opruimen en inpakken

Kortom:

- Een relatie van leerlingen met de andere leerlingen of de docent wordt versterkt als een leerling invloed heeft op de manier waarop er met hem of haar wordt omgegaan;
- Leren wordt betekenisvoller voor een leerling als deze invloed heeft op wat er wordt geleerd en hoe er wordt geleerd, waardoor het gevoel van competentie toeneemt;
- Wanneer een leerling zich betrokken weet bij belangrijke thema's in de eigen leer- en leefomgeving, versterkt dat de autonomie en daarmee de eigenwaarde van de leerling.

6.6 Ondersteuning en begeleiding

Sinds de komst van de wet op Passend onderwijs in 2014 staat De Apollo voor de uitdaging om, binnen het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen, ervoor te zorgen dat een leerling die wordt aangemeld, de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt bij het onderwijs dat hij/zij nodig heeft om het examen met goed gevolg af te sluiten. Indien een leerling zich aanmeldt bij De Apollo en het ondersteuningsprofiel zorgt niet voor passend onderwijs voor de leerling, dan heeft de school de zorgplicht om de leerling te begeleiden naar een andere school binnen het samenwerkingsverband waar een passende ondersteuning kan worden geboden.

Binnen de Wet op Passend Onderwijs werken scholen met elkaar samen om elke leerling van onderwijs te voorzien dat passend is voor de mogelijkheden van de leerling. De Apollo heeft leerlingen op school uit verschillende samenwerkingsverbanden. Via het samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen en het samenwerkingsverband VO Amstelland en de Meerlanden ontvangt De Apollo extra financiële middelen om de leerlingen te kunnen begeleiden.

Het geld dat vanuit het Samenwerkingsverband beschikbaar wordt gesteld voor extra ondersteuning wordt op De Apollo school-breed ingezet. Met alle gelden vanuit de Samenwerkingsverbanden en vanuit de LWOO-gelden wordt de zorgstructuur gefinancierd.

Bij dit laatste moet gedacht worden aan de volgende zaken:

- De inzet van een gedragswetenschapper,
- remedial teaching,
- de inzet van een zorgcoördinator(orthopedagoge),
- vijf Begeleiders Passend Onderwijs vanuit Altra,
- twee pedagogisch medewerkers,
- Apollo-uren,
- trainingen (Sociale Vaardigheden,
- faalangstreductietrainingen,
- examentrainingen), en
- kleinere klassen.

De ondersteuning zal zoveel mogelijk in klassenverband en tijdens de lessen worden ingezet zodat de deelname aan het onderwijs zo groot mogelijk is. De ondersteuning is in de onderbouw het meest intensief. In de bovenbouw is de begeleiding meer erop gericht leerlingen voor te bereiden op hun toekomst, na De Apollo.

In het kader van de Wet op Passend Onderwijs moet voor elke leerling van De Apollo een ontwikkelingsperspectief (OPP) worden opgesteld. In het OPP staat de te verwachten uitstroombestemming en de onderbouwing daarvan. De onderbouwing bevat in elk geval de belemmerende en bevorderende factoren die van invloed zijn op het onderwijsproces. De afwijkingen van het reguliere onderwijsprogramma en de te bieden begeleiding en ondersteuning. Het ontwikkelingsperspectief wordt opgesteld door school in overeenstemming met de leerling en ouders. Ouders hebben instemmingsrecht over het 'handelingsgedeelte' van het OPP.

In onze ondersteuning kennen wij diverse rollen binnen De Apollo:

Rol van de docent:

De docent reguleert en stimuleert het gedrag van een leerling zo mogelijk binnen het kader van de les. Daarbij worden elementen als PBS en de maatregelenladder toegepast. Op De Apollo zien wij de klas als een gemeenschap. Dat betekent dat leerlingen zoveel mogelijk in de klas blijven en we buitensluiten van leerlingen niet accepteren. In extreme situaties waarbij een leerling ernstig de les verstoort, kent de school een calamiteitenladder die ervoor zorgt dat de juiste interventies worden gepleegd. Belangrijk is dat er altijd een herstelgesprek wordt gepland met de leerling zodat deze zo snel

mogelijk weer aan het groepsproces en de les kan deelnemen vanuit wederzijds vertrouwen.

Rol van leerjaarcoördinator(ljc)

De leerjaarcoördinator houdt zicht op het navolgen van onze procedures, stuurt processen aan. Hij/zij staat in nauw contact met de diverse mentoren om een helicopterview te houden op de diverse klassen en de leerlingen.

Taak pedagogisch medewerker

De Apollo kent twee pedagogisch medewerkers. Zij ondersteunen en begeleiden onze leerlingen buiten de lessen. Zij zijn vaak een vraagbaak voor onze leerlingen die hen in vertrouwen nemen. Ook helpen zij de leerlingen bij de voorbereiding van een herstelgesprek of bij de opvang in het time-out lokaal voor leerlingen wiens hoofd even te vol zijn geraakt.

Rol mentor:

De mentor spreekt wekelijks met zijn/haar klas over tips en tops die zij ervaren en over sociaal wenselijk gedrag. Ook de mentor heeft vaak het vertrouwen van de leerling en heeft een goed beeld van de problematiek en benodigde aanpak van zijn/haar mentorleerlingen. Jaarlijks bespreken zij de leerlingen met hun collega-docenten in de vorm van een leerlingbespreking.

Rol Begeleider Passend Onderwijs (BPO):

Op De Apollo is ook ondersteuning aanwezig vanuit de Begeleiders Passend Onderwijs, zij zijn werkzaam op De Apollo maar in dienst van Altra. De Begeleiders Passend Onderwijs spelen een essentiële rol in de begeleiding van de leerlingen, de mentoren en de docenten op De Apollo. De BPO ondersteunt de mentor in de gesprekken met de klas. Daarnaast ondersteunt ook de BPO leerlingen die meer begeleiding nodig hebben met bijvoorbeeld huiswerk of het opvolgen van de school-en klassenregels. De BPO kan door middel van het doen van observaties de onderwijs-en ondersteuningsbehoeften van klassen en leerlingen in kaart brengen. Zij kunnen het docententeam ondersteunen door het geven van handelingsadviezen en een specifieke pedagogische aanpak. De BPO speelt soms ook een mediërende rol in het oplossen van conflicten tussen docenten en leerlingen.

Rol zorgcoördinator:

Wanneer een leerling herhaaldelijk in conflict komt met docenten zal de leerling door de zorgcoördinator besproken worden in het Intern Zorg Overleg (IZO). Dit overleg vindt wekelijks plaats binnen de School Leiding. De zorgcoördinator analyseert het probleemgedrag, de reeds ingezette interventies en het effect daarvan, en geeft een advies over de in te zetten interventies van docenten aan de SL. Daarnaast beraadt de zorgcoördinator over in te zetten hulpverlening. Dit kan zowel intern, bijvoorbeeld OKT, ATOS of De Opvoedpoli zijn, als extern, denk dan aan Jeugd GGZ of overige vormen van hulpverlening.

Taak van allen:

Ongeoorloofd gedrag doet zich niet alleen tijdens lessen voor: ook op gangen, trappen, schoolplein, kantine en op straat voor de school gelden gedragsregels die nageleefd moeten worden. Iedere medewerker is hiervoor medeverantwoordelijk, en heeft niet alleen de bevoegdheid maar ook de opdracht waar nodig corrigerend op te treden. Indien enig personeelslid daarbij weerstand of andere problemen ondervindt, dan meldt hij/zij dit bij de direct leidinggevende of de dagdienst.

Taak schoolleiding:

Ondersteunt de medewerkers bij de handhaving van de regels en afspraken, en heeft ook een controlerende taak, m.a.w. medewerkers die zich niet houden aan gemaakte afspraken t.a.v. schoolregels zullen hierop worden aangesproken, omdat dit gedrag het eerder genoemde veilig pedagogisch klimaat ondermijnt.

6.7 Loopbaangericht onderwijs (LOB)

In de missie van De Apollo wordt als doel gesteld onze leerlingen door te laten stromen naar een passende vervolgopleiding. Voor onze VMBO-tl leerlingen kan dit een plek op het mbo zijn, maar doorstroom in 4 HAVO behoort ook tot de mogelijkheden.

Voor de leerlingen die bij ons voor het eerst HAVO-examen zullen doen in 2021-2022 is een plaats op het hbo of in 5 vwo een optie.

Het nadenken over de toekomst start op De Apollo al in het eerste leerjaar en wordt in intensiteit verhoogd naarmate het eindexamen dichterbij komt. Op De Apollo is LOB geen vak. Wij streven er juist naar onze leerlingen frequent te confronteren met hun eigen toekomst. Dit gebeurt binnen het curriculum, maar ook zeker erbuiten.

In leerjaar 1 en 2 gaan onze leerlingen bijvoorbeeld op de zogenaamde Bliksemstage waarbij ze in een dagdeel kennismaken met een bedrijf of instelling. In de bovenbouw maken de leerlingen kennis met het mbo (VMBO-tl) en hbo (HAVO) aanbod in de regio en gaan ze één week stagelopen bij een zelfgekozen bedrijf. Dit is slechts een samenvatting van wat ons LOB-onderwijs inhoudt.

De decaan coördineert het LOB-onderwijs binnen onze school en de mentor heeft een uitvoerende rol. De mentor is uiteindelijk degene die ervoor zorgt dat de leerling alle LOB-opdrachten gemaakt heeft en ook met u als ouder/verzorger in gesprek is over de toekomst van uw kind. De LOB-opdrachten worden klaargezet in AMN Loopbaanleren. Dit is een systeem, gekoppeld aan ons grotere leerlingvolgsysteem Magister, waarin het LOB-portfolio en Plusdocument worden gevuld en gegenereerd.

6.8 Funderend onderwijs: basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap

Onder basisvaardigheden verstaan we:

- Taalbeleid en aandacht voor taalachterstanden,
- Rekenbeleid en
- Burgerschap: ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties.

Een goed fundament van basiskennis en vaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen zijn belangrijk voor de (onderwijs-) ontwikkeling van een kind. Het onderwijs van *school* heeft dan ook veel aandacht voor taal en rekenen. Vanuit de overheid wordt dit (h-)kerkend en gefaciliteerd.

De school is een gemeenschap op zichzelf, waarin mensen het samenleven oefenen. Ze leren omgaan met diversiteit en de ingewikkelde verhoudingen in de samenleving en met de noodzaak tot overleg. De ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties is verweven in de schoolactiviteiten en buitenschoolse activiteiten.

De Apollo richt zich de komende jaren op het ontwikkelen van een goed visiedocument op haar taal- en rekenonderwijs. Zij wil dat doen door het toekomstig aanstellen van onderwijsontwikkelaars die sectie-overstijgend een aansturende, coördinerende en beleid-ontwikkende rol hebben.

De Apollo profileert zich als een school waarbij veel aandacht moet zijn voor het respectvol samenleven, samenwerken en het aanbieden van meer dan alleen goed onderwijs. Gestreefd wordt naar actieve, zelfstandige, gemotiveerde en sociale leerlingen, die na hun middelbare schooltijd in staat zijn, passend bij hun leeftijd, hun rol in de pluriforme samenleving op te nemen en verder te ontwikkelen. Het thema (wereld)burgerschapsvorming geeft mede concreet invulling aan de visie van de Apollo.

Bij burgerschapsvorming gaat het om de ontwikkeling van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en mensenrechten en het bijbrengen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen om deel uit te maken van en bij te dragen aan de samenleving.

Burgerschapsvorming krijgt op de volgende manier vorm op De Apollo:

1. Een veilige en open sfeer creëren

Een veilige en open sfeer is een cruciale voorwaarde voor burgerschapsonderwijs. Onze school heeft veel aandacht voor het thema veiligheid.

2. Structurele aandacht in de les

Burgerschap heeft een structurele plaats in de vakken. Elk vak geeft op zijn eigen wijze invulling aan dit onderwijsthema.

3. De wereld de school binnenhalen

Door de wereld de school binnen te halen is het mogelijk nog beter aan te sluiten bij de belevingswereld van leerlingen. Gebeurtenissen in het leven van leerlingen of actuele maatschappelijke thema's zijn een interessant vertrekpunt om te leren over verschillende talen en culturen en plekken in de wereld

4. Wat je leert van vragen stellen

Burgerschap gaat over kwesties waarover je anders kunt denken. Het is daarom belangrijk om naar elkaar te luisteren en van elkaars standpunten te leren. Dat kun je onder meer doen door elkaar vragen te stellen en gezamenlijk te onderzoeken welke antwoorden en opvattingen er mogelijk zijn. Leerlingen leren dat maatschappelijke kwesties op verschillende manieren benaderd kunnen worden. Zo krijgt de ontwikkeling van ruimte en respect voor andere ideeën en opvattingen een plaats.

5. Democratie en hoe je dat leert

Ook is het belangrijk dat leerlingen leren om verschillende democratische principes toe te passen. Op onze school kunnen leerlingen oefenen met debatteren en argumenteren vanuit de tegenstander. Deze ervaringen op school zijn belangrijk, omdat ze bijdragen aan hoe leerlingen kijken naar de samenleving en naar maatschappelijke en politieke opvattingen en pluriformiteit.

6. Uitgaan van kernwaarden

Onderwijs in burgerschap begint bij breed gedragen waarden als verdraagzaamheid en solidariteit. Op De Apollo vinden we deze waarden heel belangrijk. In ons doen en laten komen ze tot uiting. We mogen elkaar aanspreken als de waarden onvoldoende tot uiting komen.

6.9 Onderwijs en ICT

ICT is onlosmakelijk verbonden aan eigentijds, toekomstgericht onderwijs. De behoefte tot modernisering van onze visie op onderwijs wordt ingegeven door de digitalisering van de wereld.

De digitale mogelijkheden zijn bijna onbegrensd en rondom bestaat de behoefte dit te vertalen naar de school in de toekomst. Welke kennis en vaardigheden moeten leerlingen in het onderwijs zich eigen maken om klaar te zijn voor hun toekomst?

De informatie technologische revolutie verandert de samenleving ingrijpend en structureel. In de laatste 25 jaar heeft de informatisering zo'n hoge vlucht genomen dat ze voor een belangrijk deel het leven van jongeren bepaalt. Informatie is voor iedereen op elk moment en overal beschikbaar.

De school maakt gebruik van de groeiende mogelijkheden van technologie, niet als doel, wel als middel. Daardoor wordt gevarieerd onderwijs op maat mogelijk. ICT is dienstbaar en faciliterend aan onze visie op onderwijs.

21st Century Skills, zijn competenties die leerlingen nodig hebben om succesvol deel te nemen in de maatschappij van de toekomst. Werk verandert en functies veranderen. Volwassenen van de toekomst moeten digitaal vaardig en creatief zijn. In alle beroepen

speelt informatietechnologie een grote rol. Er is een enorme vraag aan goede ICT'ers en programmeurs.

Jongeren hebben 21^e-eeuwse vaardigheden nodig om hierop voorbereid te zijn. 1

Kinderen groeien op met sociale media, Google, Wikipedia etc. Om leerlingen goed te kunnen begeleiden op dit pad, zullen leerkrachten zelf ook ICT-vaardig moeten zijn. Binnen het hele pakket aan leermiddelen, maar ook op het gebied van sociale media etc. zal de leerkracht als professional een sleutelrol vervullen. Met de integratie van vele soorten devices, maar ook de vele beschikbare digitale leeromgevingen wordt de leerkracht maximaal uitgedaagd de wijze van instructie aan te passen en te personaliseren. Dit biedt kansen op verbeteren en effectiviteit van het onderwijs. Bovenstaande betekent in ieder geval dat er een goed functionerende digitale infrastructuur moet zijn, inclusief bijpassende digitale leer – en hulpmiddelen. Op de Apollo zijn goede Wifi, voldoende devices en digitale borden of projectieborden beschikbaar. Verder is er toegang tot de werkomgevingen Magister, Office365 en het SharePoint.

Personeel gebruikt de programma's als Magister, VO-content en Officeprogramma's op een volwaardige en effectieve manier.

De komende jaren gaat de Apollo verder met de ontwikkeling van haar visiedocument op ICT om samen met leerlingen en ouders steeds beter gebruik te maken van de beschikbare middelen waarbij steeds het doel voorop wordt gesteld om van daaruit te zien of ICT een (deel) van het antwoord kan geven in het behalen van dat doel.

7 Personeelsbeleid

De Apollo heeft hart voor haar leerlingen maar ook voor haar personeel. De focus van de school richt zich niet alleen op startende docenten die gekoppeld worden aan een werkplekbegeleider (een collega met veel ervaring), maar ook aan het behoud en de competenties van haar docenten.

Startende docenten worden vanaf hun komst begeleid en ontvangen een speciale gids 'Startersgids voor Nieuwe Docenten' (zie bijlagen) waarin tekst en uitleg wordt gegeven. Zittende docenten worden regelmatig bezocht door de teamleiders, door begeleiders passend onderwijs en/of vanuit collegiale consultaties.

Verder heeft ook het onderwijsondersteunend personeel jaarlijks een gesprek over hun welbevinden op school en hun ontwikkeling/ontwikkelpunten.

Voor de invulling en uitvoering van ons personeelsbeleid krijgen we ondersteuning van de afdeling P&O van ZAAM. Zij vormen het team met brede expertise op het gebied van P&O beleidsontwikkeling en -uitvoering. Binnen ZAAM ondersteunen zij de scholen opdat zij het personeelsbeleid voor de medewerkers op een goede manier gestalte kunnen geven. Daarbij hebben zij aandacht voor emancipatie, diversiteit en dialoog tussen mensen met verschillende achtergronden.

7.1 Werving en selectie

Werving van personeelsleden geschiedt altijd door een zorgvuldig profiel op te stellen, duidelijke informatie over de school als tussenvoorziening te geven en door het kenbaar maken via diverse mediakanalen. Vervolgens worden door een samengestelde commissie, waarin altijd een leerling participeert, gesprekken gepland die uiteindelijk tot de juiste kandidaat moeten leiden.

7.2 Gesprekscyclus

De Apollo hanteert een vaste cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken, met instemming van de deelraad. Deze cyclus kan als volgt worden weergegeven:

Cyclus 2 jaar	functioneringsgesprek		beoordelingsgesprek
OP	Jaar 1	Voor 1 april	geen
	Jaar 2	geen	Voor 1 april
OOP	Jaar 1	Voor 1 juli	geen
	Jaar 2	geen	Voor 1 juli

Het functioneringsgesprek vindt plaats op basis van tweerichtingsverkeer, er is sprake van hoor en wederhoor. De medewerker en de leidinggevende brengen punten in (wensen, doelen, kritische opmerkingen enz.). Er worden afspraken gemaakt over de ingebrachte punten en de invulling van (loop)baan. Het belangrijkste doel van het functioneringsgesprek is het functioneren van de medewerker en de onderlinge samenwerking te verbeteren.

Bij een beoordelingsgesprek is er sprake van eenrichtingsverkeer: de leidinggevende geeft een analyse van hoe hij/zij tegen het functioneren van de medewerker aankijkt (inzet, resultaten, invulling enz.) gedurende een periode in het verleden en geeft een beoordeling. Tijdens het gesprek wordt gekeken of de afspraken die gemaakt zijn in het functioneringsgesprek gehaald zijn. Het beoordelingsgesprek bevat geen verrassing als eerdere stappen in de gesprekkencyclus of een professionele manier uitgevoerd zijn, maar is dan een vaststelling van wat leidinggevende en medewerker beiden weten.

Naast bovenstaande cyclus hebben OP-ers op De Apollo jaarlijks een startgesprek waarin er een evaluatie van het vorige schooljaar en een ontwikkelgesprek plaatsvindt. De uitkomsten worden meegenomen in het functionerings- en beoordelingsgesprek. Voorafgaand aan de gesprekken wordt feedback verzameld om een zo breed mogelijk beeld te kunnen vormen van de docent. Er wordt daarom ook tweejaarlijks een leerling-

enquête afgenomen op de docentcompetenties. Dat gebeurt via het zogenaamde carrouselmodel in november en in mei.

De resultaten van de leerling-enquête worden in een tussentijds voortgangsgesprek besproken.

Daarnaast vindt er collegiale consultatie plaats door andere docenten, met gebruik van de kijkwijzer op de rollen van de docent (zie bijlagen).

7.3 Vitaliteit

De Apollo hecht, zoals aangegeven, waarde aan het behoud van haar docenten. Vitaliteit is daarbij ook een belangrijk onderdeel. Vandaar dat de school vitaliteitsmiddagen organiseert voor haar personeel waar mensen vrijwillig op kunnen intekenen. Het gaat dan om yogalessen, kickbox-clinic, wandelingen, mindfulness et cetera.

7.4 Bevoegdheid

De schoolleiding van de Apollo stuurt actief op bevoegdheden van docenten. Werknemers die vertraging in studie oplopen worden in sommige gevallen begeleid op het studietraject.

De opdracht van de Apollo ligt hem voor de komende periode in het eerstegraads bevoegd gebied met de gestarte havo-bovenbouw. Zittend personeel wordt gestimuleerd om een eerstegraads bevoegdheid te halen en bij vacatures wordt er ingezet op eerstegraads bevoegde kandidaten.

Vanuit onze functie als OPLIS-school wordt er geworven op startend talent die wij vanuit LIO-stages proberen te binden aan de school.

7.5 Bijdrage van personeel aan ons onderwijskundig beleid

Medewerkers van de Apollo dragen bij aan het onderwijskundig beleid van De Apollo vanuit de werkgroepen constructie die sinds schooljaar 2017 – 2018 ingezet is.

Werkgroepen bestaan uit docenten vanuit verschillende jaarlagen die op thema een jaar (of langer) een werkgroep vormen op onderwijskundige beleidsvragen en advies geven aan de schoolleiding over te vormen beleid.

Werkgroepen richten zich op thema's als de lessentabel en urenverdelingen; ICT; mentoraat; activerende didaktiek; vakgerichte onderwijsontwikkeling zoals een ART academie en havo bovenbouw didaktiek.

Deze laatste werkgroep is begeleid door een externe partij BMC, die samen met het bovenbouw team, het programma van toetsing en afsluiten, profielwerkstuk en havo bovenbouw vakdidactiek heeft ontwikkeld in een driejarig traject. Verschillende werkgroepen toetsen en evalueren met leerlingen op inhoud en traject.

Docenten met gericht benoemde taken voeren een drieledige gesprekscyclus en presenteren hun tussentijdse ontwikkelingen aan het MT.

7.6 Scholing op werken op een tussenvoorziening.

Het pedagogisch handelen wordt jaarlijks actief op de agenda van docenten gezet.

Jaarlijks worden er twee studiedagen met elementen die zich richten op het pedagogisch/didactisch handelen aangeboden aan het gehele personeel. Voor startende docenten is dit een intensiever traject zoals beschreven in de 'Nieuw op De Apollo' gids.

De directie stimuleert docenten zich in deze kaders vanuit het eigen professionaliseringstraject te scholen.

7.7 Leerlingparticipatie op personeelsbeleid.

De tweejaarlijkse leerling-enquêtes zijn een middel dat gebruikt wordt in begeleiding- en beoordelingstraject. Ook zijn zij direct onderdeel van de gesprekkencyclus van zittend personeel. Op die wijze is er directe invloed op personeelsbeleid.

Leerlingen uit de leerlingenraad maken deel uit van sollicitatiecommissies op De Apollo. Voor De Apollo is dit een vanzelfsprekendheid.

7.8 Professionalisering en deskundigheidsbevordering

Bij alles wat we doen is 'kwaliteit' het sleutelbegrip. Kwaliteit van onderwijs staat daarbij voorop, want leerlingen die op onze school onderwijs volgen, hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving.

Goed onderwijs vraagt om een positieve basishouding van alle medewerkers. Iedereen is uniek en de moeite waard, heeft kwaliteiten en kan zich ontwikkelen door samen te werken en van elkaar te leren. Ook voor onze medewerkers zorgen we voor kwaliteit: de mensen die op onze school werken zijn immers cruciaal voor het niveau van ons onderwijs! Medewerkers hebben recht op goed werk, in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zich zelf boven te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan. Juist omdat mensen de belangrijkste schakel vormen om tot onderwijskwaliteit te komen, hechten we groot belang aan goed P&O-beleid.

De leidende principes zijn onder andere: vrijheid vanuit gelijkwaardigheid, ruimte voor diversiteit, verantwoordelijkheid voor elkaar en de samenleving en dienstbaarheid naar elkaar en naar de organisatie. De school is de plek waar we hieraan recht doen.

Het P&O-beleid voldoet aan de volgende succesbepalende factoren:

- We zijn in staat gekwalificeerde en betrokken medewerkers binnen te halen en te behouden
- We geven erkenning en waardering aan onze medewerkers;
- We voeren een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering;

De school heeft ervoor gekozen om het "Eigen Regie-model" te hanteren om toe te werken naar deze succesbepalende factoren.

Een van de meest belangrijke factoren die bijdragen aan de onderwijskwaliteit betreft de deskundigheid van de docenten. Daarover is in bovenstaande hoofdstukken al een en ander over aangegeven.

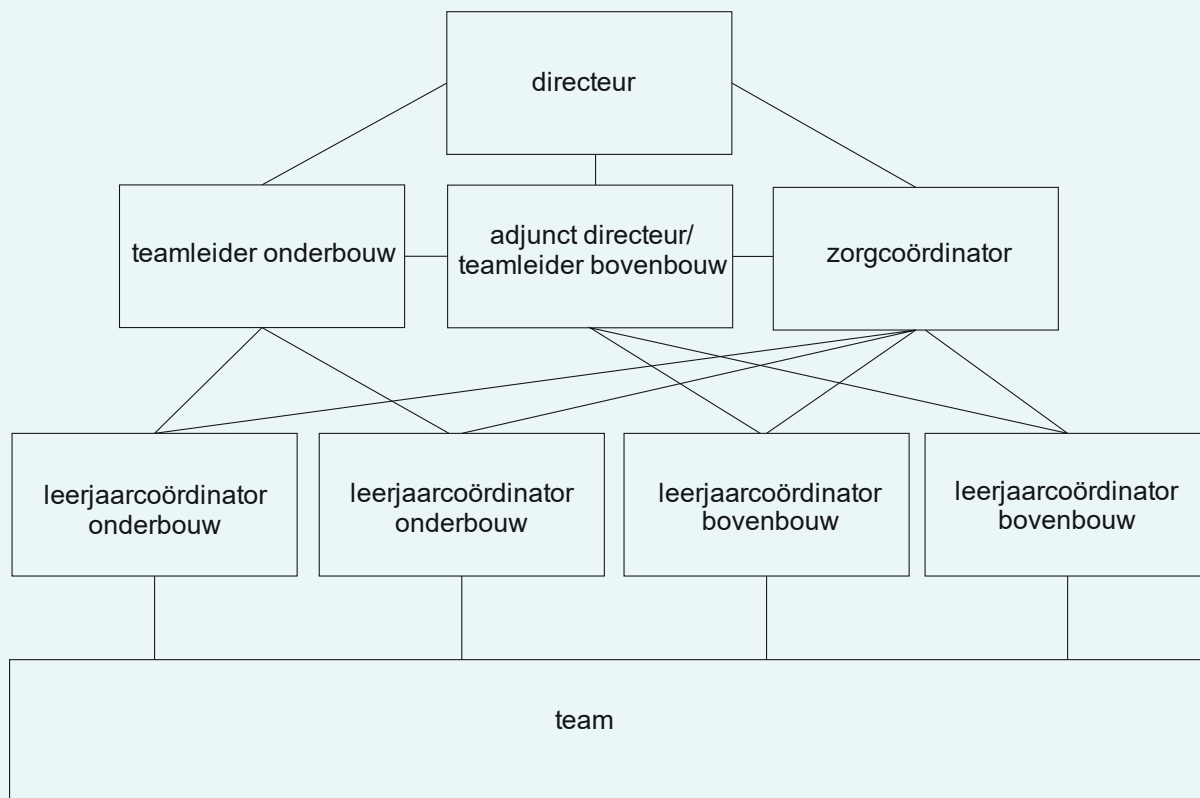
Een nog niet benoemde stimulans voor docenten is de functiemix. De Apollo probeert de positieve ontwikkeling van docenten waar mogelijk ook te belonen door vanuit de functiemix een hogere schaal toe te kennen. De komende jaren verwacht de school nog een aantal toekenningen te kunnen doen van LB naar LC. Dit hangt momenteel nog af van de beoogde aanname van meer LD-docenten met eerstegraads bevoegdheid. Samen met P&O van ZAAM kijken we jaarlijks naar de mogelijkheden.

Docenten die denken aanspraak te kunnen doen op de functie-mix, kunnen hiernaar solliciteren, waarbij de voorwaarde is dat zij ook door de teamleider worden voorgedragen vanuit hun functioneringsbeoordeling.

8 Organisatie en beleid

8.1 Organisatiestructuur

De Apollo heeft een duidelijke organisatiestructuur, welke als volgt is weergegeven:



Directeur

Integraal verantwoordelijk

- Externe contacten
- Beleid
- Personeelsbeleid algemeen
- Financiën
- Huisvesting
- Organisatie
- Ondersteuning
- Communicatie en informatie
- PR
- Intake
- Kwaliteit

Zorg coördinator

- Leerlingenzorg
- Intake
- Beleid
- Aansturing zorgteam

Teamleider onderbouw

- Onderwijs
- Aansturing LJC's onderbouw
- Leerlingbegeleiding
- Kwaliteit
- Intake zij-instromers
- Voorzitter intake commissie
- LOB
- Digitalisering
- Beleid

Teamleider bovenbouw(adjunct-directeur)

- Vervangt directeur bij afwezigheid
- Voorzitter examencommissie
- Onderwijs(secties)
- Leerlingbegeleiding
- Kwaliteit
- Professionalisering Personeel
- Veiligheid
- Aansturing LJC bovenbouw
- LOB(decaan)
- Intake zij-instromers
- Digitalisering
- Beleid

Leerjaarcoördinator

- Verantwoordelijk voor dagelijkse gang van zaken vanuit de dagdienst.
- Verantwoordelijk voor het contact met mentoren en vakdocenten
- Monitort en coördineert de algehele voortgang van de leerling
- Verantwoordelijk voor aantal organisatorische zaken
- Teambijeenkomsten
- Initieert mentoren-overleg
- Monitort pedagogisch-/didactisch klimaat in de klas.
- Lid zorgteam (IZO)
- Gesprekken met ouders
- Aanwezig bij groot zorgoverleg

9 Schoolklimaat en veiligheidsbeleid

Het hanteren van afspraken, regels en procedures is belangrijk voor het schoolklimaat. Uit zorg voor de ander en voor een goede gang van zaken houden medewerkers van de school zich aan afspraken. We willen dit ook afspreken met onze leerlingen en de ouders/verzorgers. Er kan beredeneerd worden afgeweken van de regels.

Wij vinden het van wezenlijk belang, dat alle leerlingen zich veilig kunnen voelen op school. Het gehele team van De Apollo zet zich in voor het creëren van een aangenaam en veilig leef- en werkklimaat, waarin respectvol met elkaar omgaan heel gewoon is.

De Apollo is een PBS-school. Een van onze waarden is veiligheid. PBS is gericht op het creëren van een omgeving die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. Dit begint bij het gezamenlijk formuleren van de waarden die de school belangrijk vindt. Vervolgens benoemt het schoolteam het gedrag dat past bij deze waarden en leert het de kinderen actief aan. Adequaat gedrag wordt hierna systematisch positief bekrachtigd.

Hiermee wordt een veilig en positief schoolklimaat gecreëerd, waarin elke leerling optimaal kan profiteren van het geboden onderwijs. School, ouders en jeugdzorg werken onder begeleiding van een coach actief samen in dit proces.

De Apollo heeft duidelijke schoolregels. Het is belangrijk dat iedereen zich aan deze regels houdt.

Er is een duidelijk beleid voor de omgang met elkaar, pesten, seksuele intimidatie, gebruik van Sociale Media en kleine criminaliteit. Op onze website is ons Anti-pestprotocol en Sociaal mediaprotocol te vinden. Er is een duidelijk onderscheid tussen plagerij/geintjes en pesterijen. Plagen gebeurt incidenteel. Er is sprake van een gelijke machtsverhouding. Het is niet bedoeld om de ander te kwetsen en het slachtoffer is in staat zich te verdedigen. Bij pesten ligt dit allemaal anders en bestaat het risico dat het slachtoffer blijvende psychische schade oploopt.

Pesten wordt op De Apollo niet getolereerd. Als een ouder/verzorger, leerling of docent weet dat een leerling pest of gepest wordt, dient dit meegedeeld te worden aan de mentor of de schoolleiding.

In eerste instantie zal het probleem met de betrokkenen besproken worden. Als deze aanpak niet helpt, worden de ouders van de betrokken leerlingen geïnformeerd. Wij zullen al het mogelijke doen het pesten tegen te gaan. De school geeft voorlichting over cyberpesten. Als dit buiten school gebeurt, is dat niet de verantwoordelijkheid van de school. Ouder(s)/verzorger(s) hebben hierin ook een belangrijke verantwoordelijkheid.

Wij werken samen met onze wijkagent. Vier keer per jaar heeft de school een veiligheidsoverleg met de VO- scholen uit de buurt, de gemeente en de wijkagent.

10 Communicatie:

De Apollo kent diverse communicatielijnen. Uiteraard communiceren wij intern (zie ook organogram) met elkaar. Daarnaast heeft de leerlingenraad periodiek gesprekken met de schoolleiding. De ouders zijn vertegenwoordigd in de ouderraad en zij hebben zo'n 6 keer per jaar een overleg met de schoolleiding.

Verder kent de school veel samenwerking met diverse partners. Veel van deze communicatie verloopt per mail of aparte beveiligde kanalen zoals Zivver.

Ouder en leerlingen ontvangen regelmatig updates via Magister, het online programma waarin ook roosters en resultaten van leerlingen zichtbaar zijn via een beveiligde inlog.

Voor de verdere manier waarop gecommuniceerd wordt verwijzen wij naar onze website waar diverse informatie wordt gegeven, waaronder bijvoorbeeld onze uitgebreide schoolgids.

11. Financieel beleid

De financiële situatie van de Apollo is een gezonde.

11.1 Bekostiging vanuit het rijk

ZAAM heeft een toedelingssystematiek voor de verdeling van de rijks bekostiging over de scholen en de bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten uitgewerkt.

Kernpunten hierin zijn:

1. Alle middelen volgen de rijks systematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.
2. Toerekening van indirecte kosten meestal verdeeld naar leerlingenaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling werkelijk gebruik uitgangspunt worden (ICT).
3. Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld wachtgeld en groot onderhoud).
4. Kosten voor CvB en ondersteuningsbureau zijn gemaximeerd.

11.2 Groei

In de begroting van de scholen worden de kosten meegenomen van de geprognosticeerde groei of krimp bij aanvang van het schooljaar dat start in augustus/september van het begrotingsjaar. Daarbij zijn de baten van de groei voor 75% vertaald in personeelslasten. De werkelijke aantallen bepalen (aan het eind van het kalenderjaar) de definitieve begrotingsruimte.

11.3 Begrotingen

De financiën worden tweemaal per jaar (in het voor- en najaar) door de manager financiën, de financieel controller en eventueel in aanwezigheid van de concern-controller besproken met de directeur.

Rapportage (en vaststelling) vindt plaats in het College van Bestuur.

In het najaarsgesprek gaat het om de halfjaarrapportage, de eindejaar prognose en de begroting voor het jaar erop.

In het voorjaarsgesprek wordt het financiële resultaat van het jaar daarvoor besproken en de rapportage van de loonkosten van het eerste kwartaal. Ook wordt de leerlingenprognose van het komende schooljaar herijkt en wordt een advies gegeven over de in te zetten fte's per nieuw schooljaar in samenhang met de vastgestelde begroting van het kalenderjaar.

Na vaststelling van de begroting door het College van Bestuur begin december wordt deze vastgelegd in een budgetbrief. Bij aanpassing van de leerlingenprognose voor het komende schooljaar kan de begroting worden aangepast. Bij (dreigende) overschrijdingen komen scholen onder verscherpt financieel toezicht en leggen rechtstreeks verantwoording af aan het College van Bestuur. De directeur wordt door het College van Bestuur gevraagd een plan van aanpak op te stellen. In dat plan wordt een beschrijving opgenomen van de huidige situatie, een analyse van de overschrijding en een opsomming van maatregelen (uitgedrukt in geld) met daarbij een tijdpad om het tekort weg te werken. Daarnaast wordt een extra controle ingebouwd, doordat directeuren vooraf toestemming nodig hebben van het College van Bestuur bij personeelsmutaties en investeringen.

11.4 Vrijwillige ouderbijdrage

De Apollo vraagt jaarlijks met instemming van de medezeggenschapsraad een ouderbijdrage. Deze kan per leerjaar verschillen vanwege bijvoorbeeld de schoolreizen. De bijdrage is vrijwillig maar niet vrijblijvend. De school krijgt immers geen bekostiging voor aanvullend aanbod, waaronder de schoolreis. Uiteraard sluiten wij leerlingen nooit

uit van deelname in geval er geen betaling plaatsvindt. We gaan altijd in gesprek met de ouders om een oplossing te vinden waarbij het kwijtschelden van de bijdrage ook een optie moet zijn. In geval de school te weinig bijdrage ontvangt om de kosten te dekken kan zij ervoor kiezen de beoogde activiteit te annuleren.

In onze schoolgids staat verdere informatie over vrijwillige bijdrage en de hoogte per leerjaar van dit moment.

11.5 Sponsoring

De Apollo is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring).

In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk convenant "[Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring](#)" (2015-2018) gevolgd. Dit houdt in dat sponsoring alleen gebeurt als:

- het verenigbaar is met de pedagogische- en onderwijskundige taak en doelstelling van de betreffende school;
- in overeenstemming is met de goede smaak en het fatsoen;
- geen schade berokkent aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen;
- de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengt;
- de onderwijshoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloedt;
- niet in strijd is met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt.

12. Kwaliteitsbeleid

M.b.t. kwaliteitszorg geeft de inspectie in haar handreiking de volgende onderwerpen aan de orde:

- Welke doelen wil de school bereiken?
- Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen?
- Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?
- 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?
- Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?

12.1 Kwaliteitsagenda (ZAAM en school, werkwijze A3)

Goed onderwijs wordt bereikt door te werken met een doelgericht, integraal, cyclisch en systematisch systeem van kwaliteitszorg, vaak benoemd als een PDCA¹-cyclus. Het gaat daarbij steeds om de volgende 3 vragen: doen we de goede dingen, doen we ze goed en vinden anderen dat we het goed doen? De directeur is integraal verantwoordelijk voor de eigen school.

Omdat het College van Bestuur van ZAAM waarvan De Apollo onderdeel is, eindverantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de naleving van wet- en regelgeving, is het belangrijk een kader vast te stellen voor kwaliteitszorg. Dit kader maakt het gesprek over (de verbetering van) de onderwijskwaliteit concreet en stuurbaar.

¹ Plan – Do- Check –Act: plannen, doen/uitvoeren, meten wat het resultaat is, bijstellen, plannen, doen, enz.

De kwaliteitszorg van school is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het houden aan de resultaat-afspraken die ZAAM zich als organisatie stelt. Dit levert een set indicatoren op waaraan De Apollo minimaal wil voldoen. Het is onze **going concern**: vanzelfsprekend voldoen de zaken aan de norm die de inspectie of ZAAM heeft gesteld.. Over deze indicatoren vindt jaarlijks de verantwoording plaats.

De Apollo breidt de kwaliteitscyclus uit met indicatoren die relevant zijn voor de eigen situatie. Naast het doel van het onderwijs (wet- en regelgeving), word in de deze indicatoren ook meer de bedoeling van het onderwijs van de school opgenomen in het A3 jaarplan (A-3 onderlegger). Het is onze **growing concern**.

De A3 methodiek is een benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het jaarplan in een planning & control-proces. Volgens de methodiek stelt de directeur in overleg met het team jaarlijks een A3-jaarplan op, met als kader het A-3 jaarplan van ZAAM.

Aan de hand van het A3 jaarplan van de school voert het College van Bestuur jaarlijks twee managementgesprekken met de directeuren. In deze gesprekken bepaalt de directeur de agenda, waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan het A3 jaarplan: wat gaat goed, wat kan beter en waar heb ik ondersteuning bij nodig? De agenda kan worden aangevuld met punten vanuit het College van Bestuur.

In juni wordt het functionering- of beoordelingsgesprek met de directeur gevoerd door het College van Bestuur. Hier komt het functioneren van de directeur ter sprake. Het gaat dan niet direct om opbrengsten van de school, maar vooral om de rol van de directeur in deze. Hoe stuurt de directeur? Ook is mobiliteit onderwerp van gesprek. Voor een beoordelingsgesprek wordt input gevraagd aan het personeel van de school van de betreffende directeur, door middel van een enquête.

12.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

De kwaliteitszorg van De Apollo is gebaseerd het verbeteren van resultaten van de school en op het voldoen aan wet- en regelgeving.

De Apollo heeft van de Inspectie een basisarrangement gekregen. Maar wij willen ons niet alleen verantwoorden naar ons bestuur en de inspectie maar ook naar onze ouders, leerlingen en andere belanghebbenden. Wij hebben ervoor gekozen om te werken met Scholen op de Kaart van de VO-raad om onze onderwijsresultaten en doorstroomresultaten te publiceren voor de horizontale verantwoording.

Zie www.scholenopdekaart.nl of de website van De Apollo www.deapollo.nl

12.3 kansengelijkheid

Er is in Nederland momenteel sprake van kansenongelijkheid in het onderwijs: kinderen met dezelfde capaciteiten maar met een verschillende achtergrond, hebben niet dezelfde kansen om het beste uit zichzelf te halen en kennen vaak andersoortige onderwijsloopbanen. Met name het opleidingsniveau van de ouders speelt hierbij een rol. De coronacrisis heeft kansenongelijkheid extra zichtbaar gemaakt en versterkt.

De Apollo wil daarom aandacht hebben voor de kansengelijkheid van haar leerlingen. Wij willen een fijne, veilige plek bieden waar iedere jongere zich maximaal kan ontwikkelen. Daarbij moet sprake zijn van eerlijke kansen en extra ondersteuning. Het is onze opdracht om leerlingen ook voor te bereiden op de weerbaarheid van de maatschappij, niet alleen leren in de klas of op school maar ook in de stad en andere omgevingen buiten de school. Dat vraagt van de Apollo om in te kunnen spelen op veranderingen (duurzaamheid, technologie etc.) en om medewerkers die dat allemaal kunnen bieden.

De Apollo sluit niemand buiten en voert het gesprek met ouders en leerlingen om eventuele misstanden tijdig het hoofd te kunnen bieden en vooral om samen te blijven concluderen dat de school vanuit kansengelijkheid handelt.

13. Ambities voor de komende jaren

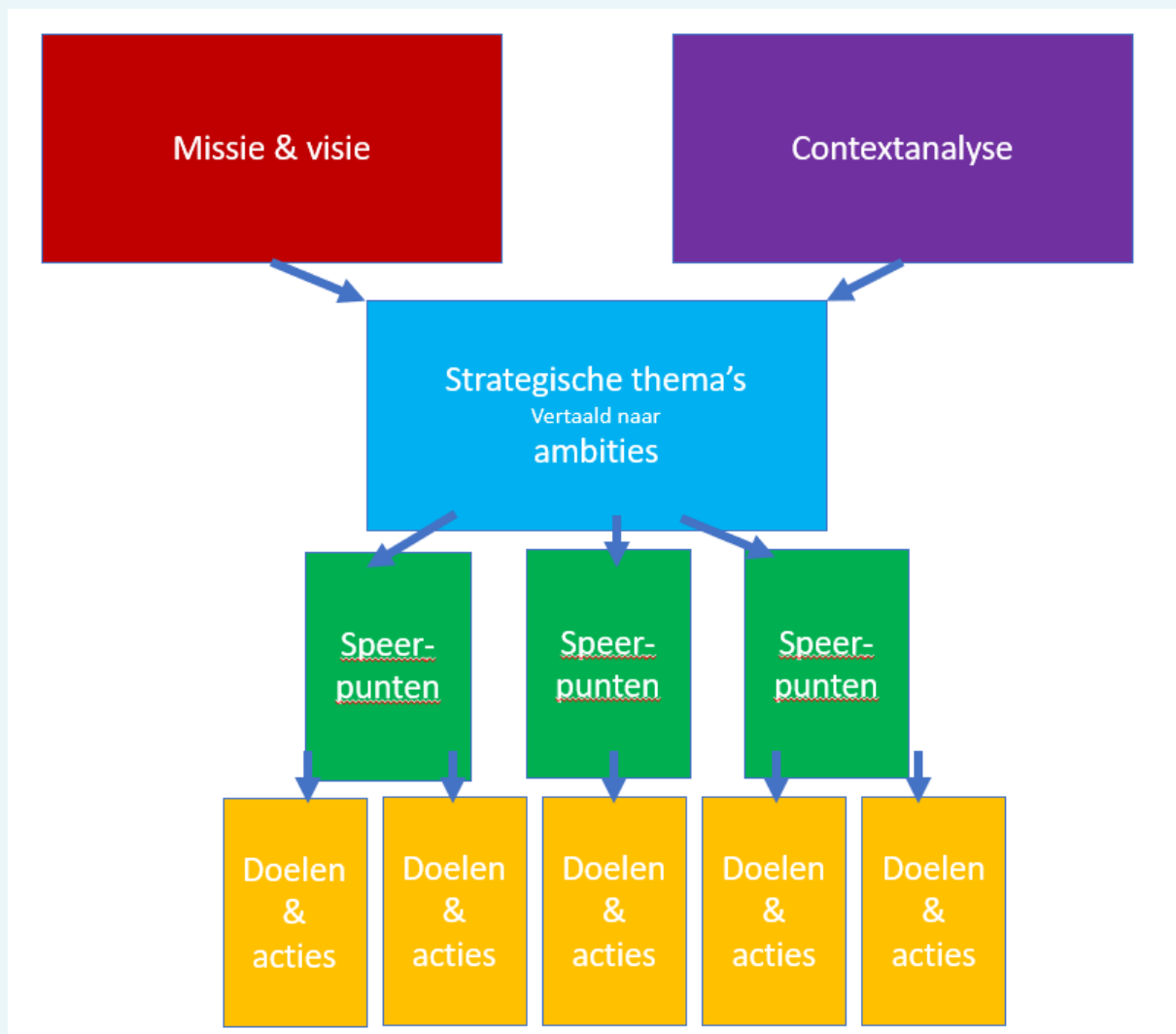
13.1 Het doorlopen traject

In schooljaar 2022-2023 is de school in samenwerking met onderwijsadvies bureau van Beekveld en Terpstra (B&T) met het team aan de slag gegaan om zone ambities voor de komende jaren beter en scherper te vormen en te formuleren.

Er is een stuurgroep geformeerd dat regelmatig bijeen is gekomen om studiedagen voor te bereiden en werkgroepen van de juiste informatie en verwachtingen te voorzien.

Bij de ontwikkeling hebben we twee modellen gebruikt.

Model 1 betreft de routing vanuit missie, visie en context de strategische thema's bepaalt waar vanuit we dan de ambities, delen en acties kunnen definiëren. De missie en visie waren reeds bepaald daardoor de focus vooral op de contextanalyse lag. Deze analyse hebben wij met het gehele team gedaan binnen een 'padlet'-omgeving.



Model 1.

Model 2 is de piramide van strategische ontwikkeling.
Deze gaat uit van de volgende 4 fasen:

1: Bepalen

Dit is de fase waarin letterlijk wordt bepaald welk doel je met elkaar voor ogen hebt. Bepalen kan zowel groot als klein en op de korte of de lange termijn. In de fase van bepalen weten we nog niet hoe het er exact uit gaat zien, maar creëren we wel duidelijkheid over het doel en zorgen we dat de relevante functies in de organisatie zijn aangehaakt bij dit gezamenlijke doel.

2: Laden

Bij het laden wordt het beeld op de toekomst ingekleurd. Hierbij is er ruimte voor nieuwsgierige vragen, open gesprekken en het onderzoeken van aannames en wellicht ook oordelen. Er ontstaat een gevoel voor wat het beeld van de toekomst concreet kan betekenen.

3: Vertalen

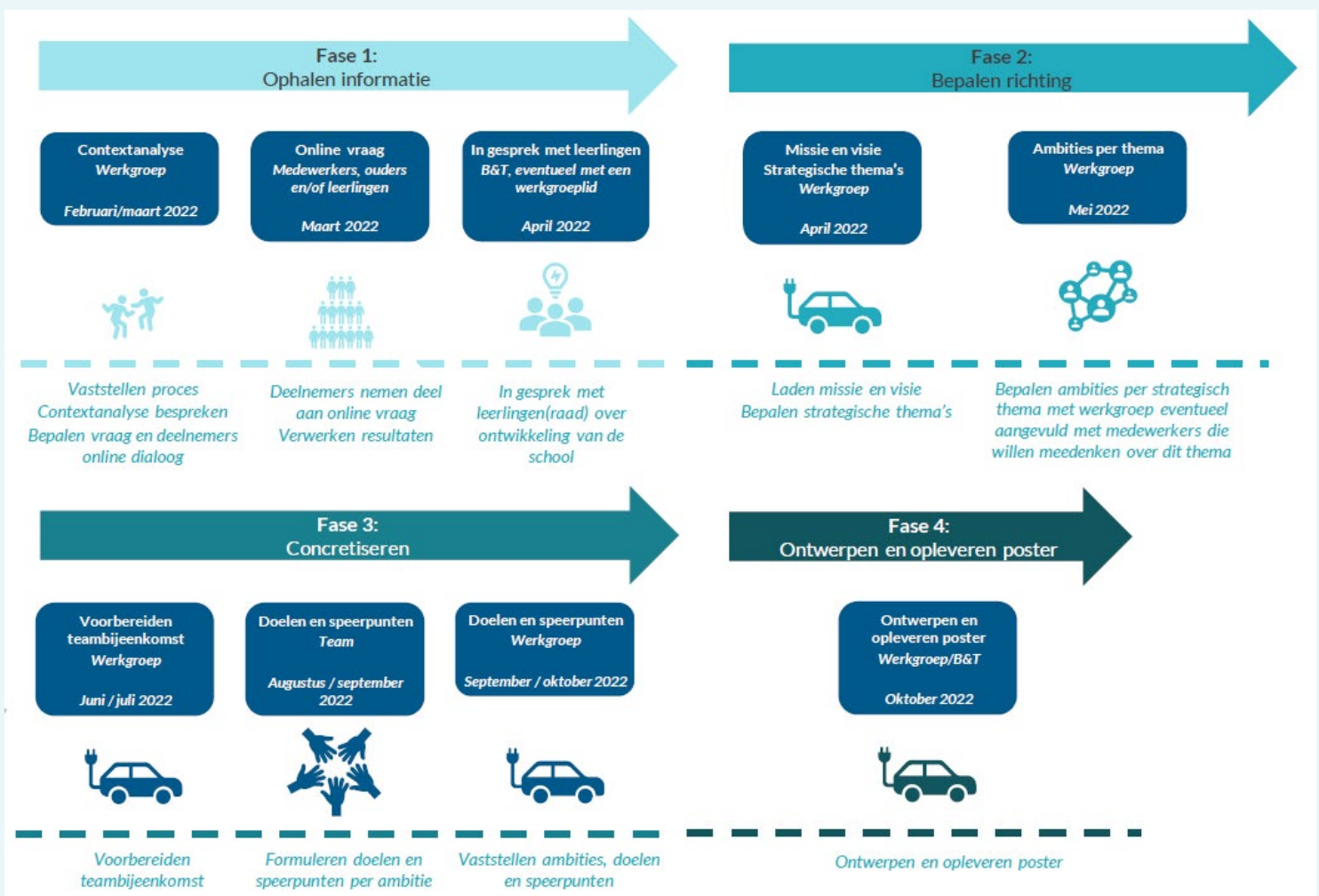
Betrokkenen gaan met elkaar in gesprek over de vragen: Als we dit met elkaar bepaald hebben, deze principes leidend zijn en deze condities kaderstellend zijn, wat betekent dit voor mijn gedrag op mijn plek binnen de organisatie? Wat zie je mij dan doen?

4: Verankeren

Het doel is gedragen, beelden zijn gedeeld, leidende principes en condities zijn geformuleerd en het gedrag is uitgewisseld. Het is een illusie dat daarmee de voorgaande fasen 'afgerond' zijn. Ze zijn met aandacht uitgewisseld, maar als de werkelijkheid ontstaat in interactie, vandaag, morgen en alle dagen daarna, vraagt het continu aandacht om te blijven laden en vertalen.



Het gehele traject richting de uitwerken van de ambities is schematisch als volgt weer te geven:



13.2 Van thema's naar ambities naar doelen

Het team van De Apollo is uiteindelijk gekomen tot de volgende 4 hoofdthema's voor de komende jaren:

Thema A: De leerling continu in beeld

Thema B: Werken aan onderwijskwaliteit

Thema C: Veiligheid voorop vanuit een sterk pedagogisch klimaat

Thema D: Investeren in teamleden

De thema's zijn vervolgens vertaald naar een ambitie per thema en naar doelen.
In schema zijn deze als volgt uitgewerkt:

Thema A: De leerling continu in beeld	
<u>Ambitie:</u> In ons onderwijs bereiden wij leerlingen voor om zo optimaal mogelijk te functioneren in de maatschappij. Reflectie op de eigen ontwikkeling is op De Apollo een belangrijke pijler. Wij stellen leerlingen in staat eigenaarschap en zelfstandigheid over hun eigen leerproces te ontwikkelen. Medewerkers zijn over de ontwikkeling in gesprek met elkaar, leerlingen en ook ouders. Wij hebben de leerling continu in beeld.	
<u>Doelen</u>	
1. In 2026 is de leerling op de Apollo in staat om inzicht te hebben in zijn/haar eigen kunnen en in staat om de eigen ontwikkeling te presenteren.	
2. In 2026 hebben docenten de leerlingen zodanig in beeld dat er sterk geanticipeerd kan worden op de behoefte en ontwikkeling van de leerling.	

Thema B: Werken aan onderwijskwaliteit	
<u>Ambitie:</u> Het startpunt voor de inrichting van ons onderwijs zijn onze leerlingen. Wij bieden hen aantrekkelijk, betekenisvol en uitdagend onderwijs aan. Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen, monitoren we onze resultaten, samenwerking en processen en reflecteren we hierop.	
<u>Doelen</u>	
1. In 2026 geven docenten op de Apollo les volgens duidelijke vastgelegde competenties/vakvaardigheden per vakgroep (alfa, bèta, gamma, ART), met behulp van het PAD.	
2. In 2026 reflecteert elke leerling, en elke medewerker op de Apollo op zijn/haar eigen leerproces en ontwikkeling.	
3. In 2024 werkt de Apollo met een kwaliteitskalender, waarin processen worden geborgd en actoren zijn aangewezen.	

Thema C: Veiligheid voorop vanuit een sterk pedagogisch klimaat	
<u>Ambitie:</u> Vanuit een kleinschalige setting bieden wij leerlingen structuur en duidelijkheid in een veilige leeromgeving. Zo kunnen zij zich optimaal ontwikkelen. Iedere leerling, medewerker en ouder levert een actieve bijdrage aan een veilige en fijne school.	
<u>Doelen</u>	
1. In 2026 dragen leerlingen zichtbaar bij aan de veiligheid en verantwoordelijkheid in de school.	
2. In 2024 is de Pedagogisch Aanpak De Apollo (PAD) zichtbaar in de klassen en worden docenten hierin structureel ondersteund.	

Thema D: Investeren in teamleden	
<u>Ambitie:</u> In onze professionele ontwikkeling kijken we kritisch naar wat wij nodig hebben om onze leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden. Iedereen neemt hierin zijn/haar eigen verantwoordelijkheid. Onze scholing sluit hierop aan. Het waarderen van elkaar en ieders expertise vormt de basis van onze samenwerking.	
<u>Doelen</u>	
1. In 2026 is elke docent vaardig om mentor te zijn op De Apollo.	
2. In 2026 delen de collega's van de Apollo elkaars kracht en knowhow en staan open voor verdere ontwikkeling	
3. In 2026 zorgen we op de Apollo ervoor dat we structureel investeren in teambuilding.	

13.3 uitwerking van de doelen op acties en tijd

Thema A: De leerling continu in beeld

Doel A1:

In 2026 is de leerling op de Apollo in staat om inzicht te hebben in zijn/haar eigen kunnen en in staat om de eigen ontwikkeling te presenteren.

Actie:

Leerling aan het woord tijdens mentor/-oudergesprekken

Stappenplan/tijdspad:

- September 2023 – december 2023
Bepalen welke competenties de leerlingen zouden moeten ontwikkelen in leerjaar 1, 2, 3 en 4.
- Januari 2024 – april 2024
Bepalen op welke manier de leerlingen de mate van beheersing van de competenties kunnen meten.
- Mei 2024 – juli 2024
Bepalen op welke manier de leerlingen kunnen werken aan het ontwikkelen van de competenties.
- September 2024 – december 2024
Bepalen op welke manier de leerlingen de voortgang van de ontwikkeling van hun competenties kunnen bijhouden.
- Januari 2025 – mei 2025
Bepalen op welke manier de leerlingen de ontwikkeling van hun competenties kunnen presenteren.

Doel A2:

In 2026 hebben docenten de leerlingen zodanig in beeld dat er sterk geanticipeerd kan worden op de behoefte en ontwikkeling van de leerling.

Leerlingbespreking

Om ervoor te zorgen dat er beter kan worden gehandeld op basis van de behoeften van de leerlingen, is het voorstel om de leerling- en klassenbesprekingen frequenter in te zetten. Een mogelijke aanpak is het organiseren van wekelijkse leerlingbespreking binnen de nieuw te vormen teams. Deze vergaderingen kunnen worden gepland in de middag, specifiek van 15.00 tot 16.00 uur, met 30 minuten leerlingenbespreking per week zodat alle leerlingen regelmatig besproken worden en er ook tijd is voor de andere team-zaken.

Klasbespreking

Naast de wekelijkse leerlingbespreking tijdens de teamvergadering, is er ook de mogelijkheid om ingelaste klassenbesprekingen te houden. Dit biedt de flexibiliteit om specifieke zaken die dringend aandacht nodig hebben, apart te bespreken. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat deze besprekingen efficiënt worden georganiseerd en dat er voldoende tijd wordt gereserveerd om alle relevante onderwerpen te behandelen.

Om de klassenbesprekingen een vaste plaats te geven in de jaaragenda, wordt voorgesteld om drie keer per jaar ruimte te maken voor deze besprekingen. De voorgestelde data zijn 17 oktober 2023, 12 december 2023 en na de PTA/PTD-periode 2. Door deze besprekingen in te plannen op specifieke momenten gedurende het jaar, kan er regelmatig feedback worden gegeven en kunnen eventuele problemen tijdig worden aangepakt.

Om voldoende tijd vrij te maken voor de klassenbesprekingen stellen we voor om het rooster te verkorten zodat de lesdag eindigt om 13.00 uur. Op deze manier is er direct aansluitend voldoende tijd beschikbaar voor de besprekingen.

Het inzetten van regelmatige leerling- en klassenbesprekingen, zowel tijdens de wekelijkse teamvergadering als tijdens de vaste klassenbesprekingen, kan een waardevol middel zijn om de communicatie en samenwerking tussen leraren en leerlingen te verbeteren. Het biedt de mogelijkheid om problemen tijdig te signaleren, individuele behoeften te bespreken en gezamenlijk aan oplossingen te werken.

Gang van zaken bespreking

Om te voorkomen dat leerling- en klassenbesprekingen uitmonden in een "langdurig geklaag" over klassen of leerlingen, is het belangrijk om een vast format te hanteren. Dit format zorgt voor structuur en richt zich op constructieve besprekingen. Daarnaast kunnen de volgende maatregelen worden genomen om de effectiviteit van de besprekingen te waarborgen:

1. Een tijdbewaker: Tijdens de leerling- en klassenbesprekingen is het belangrijk om een tijdbewaker aan te wijzen. Deze persoon zorgt ervoor dat de besprekingen binnen het vastgestelde tijdsbestek blijven en dat er voldoende tijd is voor elk onderwerp. Dit helpt voorkomen dat de besprekingen verzanden in langdurige klaagzangen en bevordert een efficiënt gebruik van de beschikbare tijd.
2. Meteen verslaglegging: Het is essentieel om direct verslag te leggen van de leerling- en klassenbesprekingen. Op deze manier blijft er een schriftelijke registratie van wat er is besproken en welke acties zijn afgesproken. Dit voorkomt miscommunicatie en zorgt ervoor dat de genomen besluiten worden opgevolgd.
3. Leerlingen vooraf inbrengen: Om ervoor te zorgen dat de besprekingen gericht en gestructureerd verlopen, is het belangrijk om leerlingen vooraf (uiterlijk maandagavond) in te brengen. Dit geeft iedereen de gelegenheid zich voor te bereiden voordat de bespreking plaatsvindt. Het helpt ook om de focus te houden op de belangrijkste punten en voorkomt dat de besprekingen afdwalen.
4. BPO'er per team: Om de leerling- en klassenbesprekingen goed te begeleiden, wordt er een BPO'er gekoppeld aan ieder team.
5. Roulerende aanwezigheid van Mo en Janic. Op deze manier wordt ook hun perspectief en inzicht meegenomen.

Het implementeren van deze maatregelen en het hanteren van een vast format voor de leerling- en klassenbesprekingen helpt bij het bevorderen van constructieve en effectieve discussies. Het legt de nadruk op het identificeren van behoeften, het bespreken van oplossingen en het nemen van concrete acties.

Toegankelijke informatie

Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat klassenplannen en leerlinginformatie gemakkelijk toegankelijk zijn voor alle betrokken docenten en medewerkers. Op dit moment lijkt het een uitdaging te zijn om deze informatie te vinden. Om dit probleem aan te pakken, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:

1. Centrale opslagplaats: Het is raadzaam om een centrale opslagplaats te creëren waar alle klassenplannen en leerlinginformatie worden bewaard. Dit kan bijvoorbeeld een specifieke map zijn op het Teams-platform of binnen het leerlingvolgsysteem, zoals Magister. Door deze informatie op één plaats te centraliseren, wordt het gemakkelijker voor docenten en medewerkers om toegang te krijgen tot de benodigde gegevens.
2. Gestandaardiseerde bestandsnamen: Het is handig om gestandaardiseerde bestandsnamen te gebruiken voor de klassenplannen en leerlinginformatie. Hierdoor wordt het eenvoudiger om specifieke documenten te vinden en te identificeren. Bijvoorbeeld, het gebruik van een consistente structuur zoals "[Klasnaam] - Klassenplan" of "[Leerlingnaam] - Leerlinginfo" kan de zoekbaarheid vergroten.

Door deze maatregelen te implementeren, wordt het gemakkelijker voor docenten en medewerkers om de benodigde klassenplannen en leerlinginformatie te vinden. Dit draagt bij aan een gestroomlijnde communicatie en een betere samenwerking bij het begeleiden en ondersteunen van leerlingen.

Planning:

Om de genoemde doelen en verbeteringen te realiseren, kunnen de volgende planning en acties worden voorgesteld:

Eind 22/23:

- Een format voor klassenbesprekingen ontwikkelen: Tegen het einde van het schooljaar 2022/2023 kan er een gestandaardiseerd format worden gemaakt voor klassenbesprekingen. Dit format dient als leidraad tijdens de besprekingen en helpt om de focus te behouden op relevante onderwerpen en constructieve discussies.

Eind 23/24:

- Evalueren van het format voor leerlingbespreking: Tegen het einde van het schooljaar 2023/2024 kan het format voor leerlingbespreking worden geëvalueerd. Dit biedt de mogelijkheid om feedback te verzamelen van docenten en medewerkers die betrokken zijn bij de besprekingen en eventuele aanpassingen te maken voor verbetering.
- Evalueren van de toegang tot informatie: Tegen het einde van het schooljaar 2023/2024 kan ook de toegang tot informatie worden geëvalueerd. Dit omvat het bekijken van de TEAMS-tegels per klas en de beschikbaarheid van informatie voor lesgevende docenten. Op basis van de evaluatie kunnen eventuele verbeteringen worden geïdentificeerd en doorgevoerd.

Start 24/25:

- Vaste BPO'er per team: Vanaf het begin van het schooljaar 2024/2025 wordt er een BPO'er gekoppeld team. Deze BPO'er fungeert als aanspreekpunt en ondersteuning bij de leerling- en klassenbesprekingen.

Thema B: Werken aan onderwijskwaliteit

Algemene doelen:

- Iedereen heeft een gezamenlijk beeld bij het primair proces in de school
- Versterken docententeam op het primair proces.
- Werken vanuit lerende kernteams met vergroting eigenaarschap en uitbreiden docentcompetenties.
- Leerlingen actief betrokken bij en eigenaar van het eigen leerproces.
- Apollo-les centraal in het primair proces.
- Onderzoeken van activerende didaktiek – formatief werken – aanleren van vaardigheden.
- Expertise werken met de doelgroepen van de Apollo vergroten.

(VOORLOPIG TIJDPAD)						
	sept – okt	nov- dec	jan - feb	mrt – apr - mei	jun - jul	
ontwikkeling	Ontwikkel-doelen primair proces vaststellen	Collegiale consultatie op primair proces	Uitwisselen ervaringen eerste half jaar.	Ontwikkel-doelen primair proces vaststellen	Evaluatie op traject met team en leerlingen	
middelen	Brainstorm en vormen duo collegiale consultatie	E-wise Lesbezoeken ljc / wpb	Studiedag met door docenten georganiseerd e workshops op primair proces	Sectie-werkdag op primair proces eigen vak Met bezoek aan collega scholen	Studiedagdeel	
monitoring	Start-gesprekken / bijeenkomsten teams	-resultaten secties -audit - Afname docent-enquetes	-terug-koppelen audit met team	Inspectie-bezoek	Vastleggen successen in vakwerk-plannen	

Doel B1:

In 2026 geven docenten op de Apollo les volgens duidelijke vastgelegde competenties/vakvaardigheden per vakgroep (alfa, bèta, gamma, ART), met behulp van het PAD.

Acties:

- Elke docent wordt ondersteund om "De Apollo les" te (leren) gebruiken om diens lessen in te richten.
- De doorlopende leerlijn wordt in het vakwerkplan toegelicht en binnen het PTD/PTA uitgevoerd.
- lesplannen ind gedeeld. Structuur zichtbaar – door trekken naar het team – herzie en centraliseer de Apollo-les structuur. Focus op de drie fasen extra aandacht voor afsluiting en reflectie op doelen.
- differentiatie op (passende) werkvormen. (Wat moet een leerling kunnen MBO – HBO vaardigheden)
- Dit traject wordt uitgezet in schooljaar 23 – 24 door middel van de tweewekelijkse teambijeenkomsten op het primair proces en twee geoormerkte studiedagen.
- Twee docenten uit de bovenbouw doen onderzoek naar de doorlopende leerlijn voor de vakken Nederlands – Geschiedenis en Natuurkunde op havo vaardigheden. Deze aanpak zorgt voor een blauwdruk voor andere secties. Doel is het havo-eindonderwijs versterken,
- Verschillende vaksecties gaan aan het werk met een verplicht verbeterplan vanuit de SE – CSE resultaten dit is onderdeel van het vakwerkplan.
- In kaart brengen van belangrijke mbo en hbo vaardigheden en competenties: In september 2023 wordt er in elk vakwerkplan opgenomen welke HBO/MBO/Vakoverstijgende

vaardigheden en competenties belangrijk zijn voor dit vak en koppelt deze aan de doorlopende leerlijn.

- In kaart brengen van goed werkende werkvormen per vaksectie: In september brengen de verschillende secties in kaart welke werkvormen ze verwachten dat werken voor hun vak. De verschillende werkvormen worden door de secties getest en geëvalueerd gedurende de eerste periode

Tijdspad:

September 2023

In het vakwerkplan is per sectie vastgelegd welke leerdoelen

(HBO/MBO/vakoverstijgende vaardigheden)/evalueren bereikt moeten worden

Per sectie wordt vastgelegd hoe de verschillende lesfasen ingevuld kunnen worden (wat werkt?

Wat niet?)

Oktober 2023

Check door werkgroep onderwijs kwaliteit of het vaststellen in vakwerkplan is gelukt

Testen en evalueren van werkvormen door secties

November – december 2023

Reflectie op vakwerkplan door secties

Evaluatie op vakwerkplan door werkgroep onderwijs kwaliteit

2024

Implementeren werkwijzen, vanaf nu reflectie door vaksecties zelf

Uitwisseling van werkvormen tussen secties

Doel B2:

In 2026 reflecteert elke leerling, en elke medewerker op de Apollo op zijn/haar eigen leerproces en ontwikkeling.

In 2026 wordt er reflectie toegepast op de volgende gebieden:

- Op leerlingniveau (OPP – kwaliteiten en vaardigheden)
- Op lesniveau (op de lesvorm / inhoud / toetsen e.d.)
- Docentenniveau (collégiale consultatie – docent-enquête)
- Sectieniveau (resultaten en vaardigheden)

Acties:

- Voor leerlingen zal de focus liggen op het begeleid reflecteren, met het thema burgerschap als belangrijk onderdeel. Dit als onderdeel van het PTD/PTA. Op kwaliteiten en vaardigheden en doelen in het OPP
- De reflectie van leerlingen wordt meegenomen in leerling besprekingen.
- Voor docenten zal collegiale consultatie een concreet en gestructureerd onderdeel zijn van het schooljaar dit in navolging van de huidige structuur en aanpak.

Eerste stap:

Doel: Leerlingen komen breed in aanraking met reflectie tijdens hun onderwijsloopbaan op de Apollo.

Twee gebieden:

- Sociaal-emotionele ontwikkeling via OPP en reflectie binnen de lesperiode op vaardigheden en voortgang

- Op lesinhoud: reflectie op de lesstof; voortgang van de leerling; toetsen enz.

- Doel is: De leerling door reflectie meer autonoom te laten worden in het leerproces.
- Secties gaan aan de slag met reflectievormen/ vragen voor hun vak.
- Kort experiment bij de verschillende vaklessen t/m jan 2024.
- Coachend mentoraat wordt verder ontwikkeld met focus op reflectie van de leerling met de mentor. Proces binnen de kernteamoverleggen.

Tijdspad:

September – oktober 2023

- Secties gaan aan de slag met reflectievormen voor de les.

- Mentoren zetten de coaching-gesprek methode in bij coachgesprekken doelen OPP.

November – december 2023

- Evaluatie in de kernteams nav de eerste ervaringen.

Januari – februari 2024

- Delen van reflectievormen in de school.
- Mentoren voeren feedforward gesprekken op de resultaten en doelen OPP

Maart – april 2024

- Inzet feedback in vaklessen met leerlingen
- Reflectiegesprekken op doelen uit het OPP – richting evaluatie

Mei – juni 2024

- Inbedden reflectiecyclus in de jaarplanning en het vakwerkplan
- OPP-evaluatie leerling aan het woord.

Doel B3:

In 2024 werkt de Apollo met een kwaliteitskalender, waarin processen worden geborgd en actoren zijn aangewezen.

Thema C: Veiligheid voorop vanuit een sterk pedagogisch klimaat

Doel C1:

In 2026 dragen leerlingen zichtbaar bij aan de veiligheid en verantwoordelijkheid in de school.

2026:

- Enthousiaste peermentoren
- Begeleiden en op weg helpen van de leerlingen uit leerjaar 1
- Trainingen en workshops voor de peermentoren
- Peermentor als LOB-stage

Doel: de bovenbouwleerlingen meer verantwoordelijkheden geven zodat de kloof tussen de onder en bovenbouw kleiner wordt. Dit resulteert tot een veiliger en positiever (leer) klimaat.

Schooljaar 2023-2024

Stap 1 Oriënteren en draagvlak

Draagvlak te creëren door dit idee als team en als school te omarmen en het te integreren binnen de school. Grondige verkenning van de methodieken en het opstellen van een eigen Apollo methodiek.

Stap 2 Uitwerken van het plan van aanpak

De werkgroep stelt een plan van aanpak op en maakt een curriculum met trainingen en doelen die wij bereikt willen hebben.

Stap 3 werving, selectie en training

Welke collega's gaan de peermentoren begeleiden en de trainingen verzorgen? Hoeveel taakuren zijn ervoor beschikbaar? Ook is het belangrijk dat er in deze stap enthousiaste leerlingen worden geselecteerd die aan de functieomschrijving voldoet (zie dia...).

Stap 4 uitvoering en begeleiding

De leerlingen gaan 4 maanden lang de eerstejaars leerlingen begeleiden in een periode waarin alles nieuw is en waarin er veel informatie op hun afkomt. Hierin is deze begeleiding van cruciaal belang.

Stap 5 Evaluatie en actualisering

Tussentijds en na de geplande termijn van 4 maanden wordt er geëvalueerd. Dit zal gaan gebeuren door middel van een enquête dat verstuurd gaat worden naar de docenten, ouders, leerlingen en peermentoren. Met deze bevindingen richten wij het schooljaar 2024- 2025 in.

Schooljaar 2024-2025

Bevindingen van vorig schooljaar verwerken in programma 24/25

Stap 1 werving, selectie en training

Stap 2 uitvoering en begeleiding

Stap 3 Evaluatie en actualisering

Tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie

Functieomschrijving

Je bent een aanspreekpunt voor de eerstejaarsleerlingen

Je bent behulpzaam en je geeft de leerlingen een warm welkom

Het begeleiden met het leren van de basis van de middelbare school

Wat te doen met magister?

Wat te doen met een toetsweek?

Wat te doen met een sportdag?

Wat kan je van een mentor verwachten?

Wat kan je van een BPO'er verwachten?

Wat kan je van een Peermentor verwachten?

Wat kan je van Perry, Janic, Mo, René (ICT) en het secretariaat verwachten?

Tijdsinvestering

- Tijdsinvestering: 3 x 4 = 12 uur aan trainingen
- Ongeveer 13 weken begeleiding (september t/m kerstvakantie) x 1 uur per week = 13 uur
- Exclusief de extra activiteiten zoals kamp, klassenavonden, of andere festiviteiten.
- Totaal ongeveer 30 uur

Wat levert het de Apollo op?

Deze aanpak helpt leerlingen nog beter te worden en is tevens een middel om leerachterstanden op een plezierige manier in te lopen.

Voordelen van de Peer rol

Studenten en leerlingen ontdekken hun begeleidende en coachende talenten en leren die in te zetten. Ze worden er ook in getraind. Leerlingen die een Peer rol vervullen verwerven aanzien binnen de school, wat goed is voor hun zelfvertrouwen. In de intervisie-bijeenkomsten, leren ze nieuwe vaardigheden van en met elkaar. Ze reflecteren er op hun rol en helpen elkaar aan oplossingen bij kwesties.

Voordelen van de begeleiding

Leerlingen en studenten die begeleid worden krijgen met een Peer niet alleen een studiemaatje en een rolmodel, ze krijgen er ook extra binding met het leerproces door. Door de lage drempel kunnen ze vaak ook met hun 'problemen met het leven' terecht bij de coachende medeleerling of student. De school, hun thuis voor overdag, wordt er een stuk vriendelijker en veiliger door. En wie weet willen ze zelf het komende jaar ook Peer Tutor of Peer Buddy worden.

Voordelen voor docenten

Ook voor docenten levert de inzet van Peers voordeel op. Zo brengt deze aanpak verlichting bij begeleidingstaken, waardoor je meer tijd krijgt om andere dingen op te pakken. De Docentcoaches, de docenten die de peermentoren op hun school begeleiden, krijgen door het volgen van de training nieuwe vaardigheden en inzichten.

Doel C2:

In 2024 is de Pedagogisch Aanpak De Apollo (PAD) zichtbaar in de klassen en worden docenten hierin structureel ondersteund.

Thema D: Investeren in teamleden

Doel D1:

In 2026 is elke docent vaardig om mentor te zijn op De Apollo.

Bij de taakomschrijving van de functie LB binnen ZAAM staat: 'Treedt op als mentor van een klas/groep.' Daarom vinden wij op de Apollo het belangrijk dat iedere docent vaardig is om mentor te zijn. Om dit te bereiken zijn er een aantal ambities vastgelegd waaruit de onderstaande doelen en acties voortvloeien.

1. Binnen het team vindt periodiek een mentor-jaarlaag overleg plaats:

- Schooljaar 2023-2024: alle jaarlagen starten met een tweewekelijks overleg (indien nodig één keer per week)
- Schooljaar 2023-2024: er is eens in de twee weken een klassenbespreking in het onderbouwteam en in het bovenbouwteam

Het doel van deze acties is om overzicht en duidelijkheid tussen mentoren en vakdocenten t.o.v. leerlingen en klassen te creëren. Door regelmatig klassen en leerlingen besprekingen uit te voeren zijn alle vakdocenten op de hoogte van het reilen en zeilen van de klas en de leerlingen. Hierdoor kunnen de vakdocenten gerichter en persoonlijker les- en ondersteuning geven. Maar ook de mentoren krijgen duidelijker inzicht in hoe de mentorleerlingen zich gedragen bij collega's, welke ondersteuningsbehoeften zij hebben en hoe de klas functioneert.

2. (nieuwe) Mentoren worden begeleid in het proces om een vaardige mentor te worden:

- Schooljaar 2023-2024: LJC's ondersteunen (nieuwe) mentoren tijdens het mentorjaarlaag overleg
- Schooljaar 2023-2024: LJC's en BPO'ers ondersteunen (nieuwe) mentoren door 1 op 1 gesprekken
- Schooljaar 2024-2025: er komen taakuren vrij voor een coach voor mentoren

Het doel van deze acties is om de (nieuwe) mentoren te ondersteunen en kwaliteit te waarborgen. Aangewezen en ervaren LJC's, BPO'ers, mentoren en vakdocenten kunnen hun expertise delen om mentoren te begeleiden en ondersteunen zodat zij als mentor kunnen groeien.

3. Elke mentor en docent heeft de Covey-training gevolgd en past deze werkwijze toe op school:

- Enkele mentoren, docenten en BPO'ers van de onderbouw hebben de training al gevolgd (2021-2022)
- Schooljaar 2023-2024: de werkwijze van Covey is zichtbaar in school door beeldmateriaal en de handgebaren
- Schooljaar 2023-2024: mentoren/docenten onderbouw volgen de training en implementeren deze in de (mentor)lessen
- Schooljaar 2024-2025: mentoren/docenten bovenbouw volgen de training en implementeren deze in de (mentor)lessen

Het doel van deze acties is om eenheid in omgang met leerlingen en in de schoolcultuur te creëren. Door gebruik te maken van de Covey werkwijze en 'Covey taal' worden de leerlingen d.m.v. de zeven gewoontes op dezelfde manier persoonlijk leiderschap te ontwikkelen. Docenten en mentoren kunnen doordat ze dezelfde 'Covey taal' spreken de leerlingen op een effectieve manier begeleiden en stimuleren om bijvoorbeeld proactief te zijn, doelen te stellen en samen te werken.

4. Er wordt een doorlopende leerlijn voor het mentoraat samengesteld uit 'good practices' en pedagogische handvatten(PBS):

- Schooljaar 2022-2023: ontwikkelingsfase doorlopende leerlijn
- Schooljaar 2023-2024: inzet themagebonden doorlopende leerlijn
- Schooljaar 2023-2024: tijdens mentorjaarlaag overleg per thema reflecteren en evalueren op de gegeven lessen
- Schooljaar 2024-2025: reflectie en aanscherping doorlopende leerlijn

Het doel van deze acties is om eenheid te creëren in de mentorlessen. Naast het gebruik van Covey is het ook van belang dat er verschillende belangrijke onderwerpen die bij de ontwikkeling van de leerling passen worden behandeld. Door voor ieder leerjaar mentorlessen te ontwerpen en hierop te reflecteren kunnen de mentorlessen betekenisvol worden ingevuld.

Doel D2:

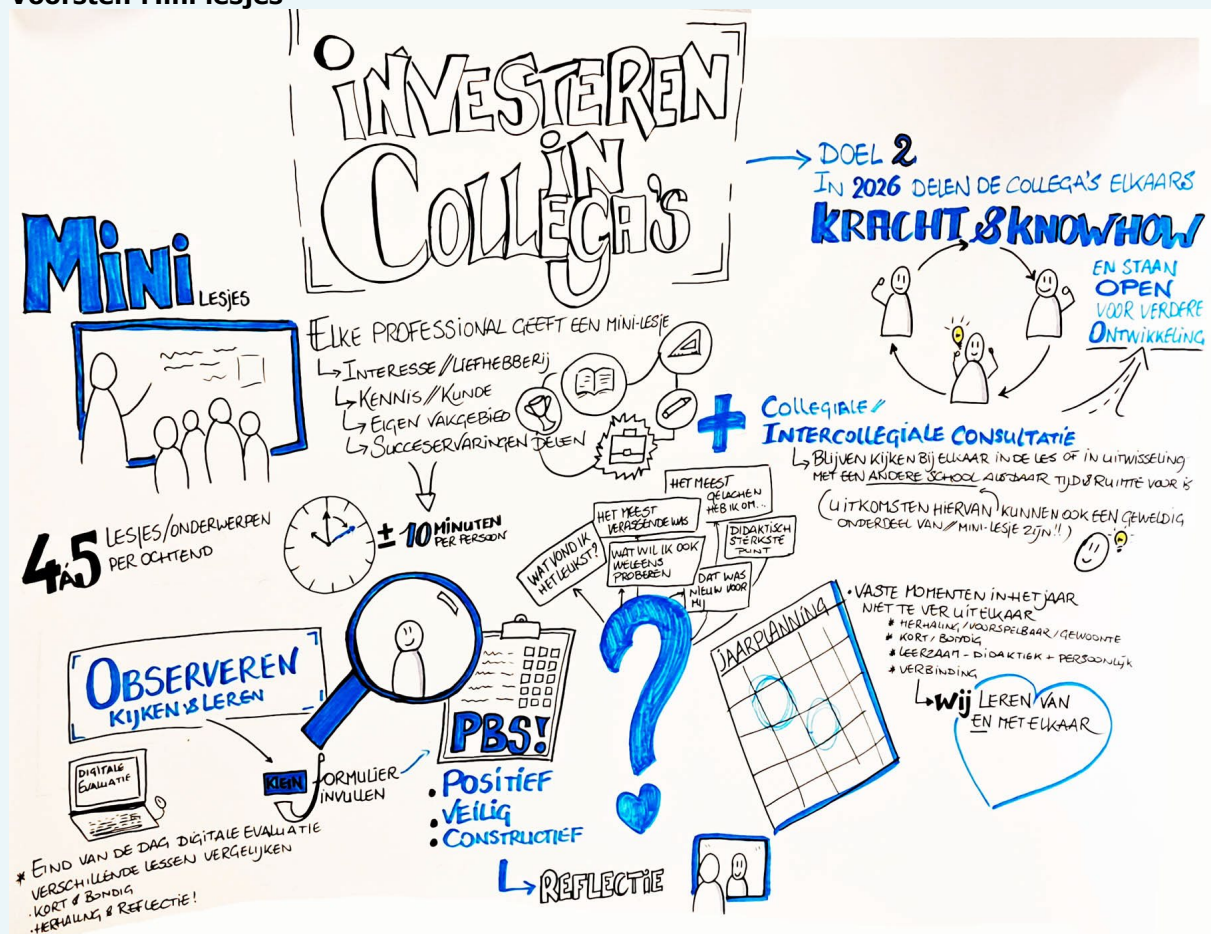
In 2026 delen de collega's van de Apollo elkaars kracht en knowhow en staan open voor verdere ontwikkeling

2026:

- Elke professional geeft een mini-lesje: interesse, kennis delen, eigen vakgebied, succeservaringen delen.
- Eind van de dag een digitale evaluatie waarbij er verschillende mini-lesjes worden vergeleken: kort en bondig.
- Collegia/Intercollegiale consultatie: blijven kijken bij elkaar in de les of in uitwisseling met een andere school.
- Vaste momenten in het jaar (niet ver van elkaar): herhaling, kort en bondig, verbinding.

Doel: Door middel van mini-lesjes, periodieke intervisie (tijdens een studiedag) en uitwisseling met andere scholen worden teamleden gefaciliteerd kennis en vaardigheden te delen met elkaar en te reflecteren op hun eigen werkzaamheden.

Voorstel: Mini lesjes



Op een aantal dagen in het jaar (vast te leggen in de jaarplanning) geven elke keer een aantal collega's een kort lesje van ongeveer 10 tot 15 minuten aan de andere collega's. Dit kan geïnspireerd zijn op hun eigen vakgebied maar ook zeker op hobby's en interesses. Een andere optie is dat zij bijvoorbeeld een succesnummer uit hun onderwijservaring tonen aan de rest. Een aantal collega's kunnen een kort evaluatieformulier invullen. Dit moet en mag alleen maar positief geformuleerd zijn! We kunnen dan denken aan vragen als:

- Wat vond ik leuk aan deze mini les?
- Wat kan ik hiervan zelf ook eens toepassen?
- Ik heb het meest gelachen of was gefascineerd door...

Om de veiligheid en betrokkenheid zo groot mogelijk te houden mogen we wel verwachten dat iedereen hieraan meedoet. Op deze manier hebben wij allemaal een kans om op een leuke manier van elkaar te leren. Zeker als zo vaak de collegiale consultatie erbij in schiet.

Het zou ook leuk zijn als we dit nu eens niet op dinsdagochtend doen maar bijvoorbeeld in de middag met daaraan een drankje/hapje zodat er ook nog wat ruimte is om met elkaar na te praten over wat we gezien hebben.

Voorstel: Intervisie

- In de jaarplanning opnemen.
- Vijf keer, anderhalf uur per sessie, verdeeld over het schooljaar op wisselende dagen in de middag.
- Een open inschrijving en in groepen van maximaal 8 mensen.
- Degene die de intervisie leidt kan dat effectief doen. (Dus iemand met de vaardigheid een intervisie te leiden. Dit kan een docent of een bpo-er zijn) .

Schooljaar 2023-2024

Stap 1 Oriënteren en draagvlak

Draagvlak te creëren door dit idee als team en als school te omarmen en het te integreren binnen de school. Verkenning van de methodieken en het opstellen van een eigen Apollo methodiek.

Stap 2 Uitwerken van het plan van aanpak

De werkgroep stelt een plan van aanpak op en maakt een curriculum met voorbeelden mini-lesjes en intervisiereeksen die wij bereikt willen hebben.

Stap 3 werving, selectie en training

Welke collega's gaan de mini-lesjes geven? Welke collega's gaan de intervisies begeleiden en de trainingen verzorgen? Hoeveel taakuren zijn ervoor beschikbaar?

Stap 4 uitvoering en begeleiding

In de jaarplanning zetten en uitvoeren.

Stap 5 Evaluatie en actualisering

Na de lessen en intervisies komt een digitale evaluatie waarbij lessen en intervisies vergeleken worden.

Schooljaar 2024-2025

Bevindingen van vorig schooljaar verwerken in programma 24/25

Stap 1 werving, selectie en training

Stap 2 uitvoering en begeleiding

Stap 3 Evaluatie en actualisering

Tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie

Doel D3:

In 2026 zorgen we op de Apollo ervoor dat we structureel investeren in teambuilding.

Belangen van Teambuilding

Dit zijn onze conclusies n.a.v. gesprekken met verschillende middelbare scholen waarin teambuilding een belangrijke plek heeft gekregen in de organisatie.

- Werken aan korte lijnen
- Profijt voor de leerling
- Sociale veiligheid binnen het team
- Prettige werksfeer
- Verbondenheid
- Plezier/groei

Wat kunnen wij doen als Werkgroep?

- Het gaat om sportactiviteiten, clubs, spellen, borrels... Het liefst in een informele setting. Hieronder een aantal voorstellen:
 - Pilates wekelijks (les van een externe docent op school, tegen betaling)
 - Voetballen
 - Circuittraining

- Boekenclub, maandelijks
 - Een koor of muziekband die bij diploma uitreiking en andere gelegenheden optreedt
 - Samen koken voor het personeel
 - Vrijdagmiddag borrel
- Collega's fysiek enthousiasmeren bij nieuwe ideeën, bijvoorbeeld bij een plenaire start of tijdens studiedagen
 - Er is een Teamstegel toegevoegd zodat iedereen zijn suggesties kan delen met de hele team. We kunnen ook gebruik maken van een ideeën pot en een kalender in de docentenkamer als reminder van alle activiteiten
 - Het meedoen aan deze activiteiten is altijd vrijwillig en wordt geen onderdeel van het jaarlijks functioneringsgesprek

Tijdspad en jaardoelen

- Dit jaar nog een werkgroep Teambuilding starten
- Start nieuwe schooljaar 2023/2024 met een aantal activiteiten. We proberen verschillende manieren om de ideeën te delen: kalender, brievenbus, Teamstegel...
- In 2026 is het personeel bekend met de activiteiten en De Apollo blijft structureel investeren in teambuilding.

SCHOOLPLAN 2023 - 2027

DE LEERLING CONTINU IN BEELD



VEILIGHEID VOOROP VANUIT EEN STERK PEDAGOGISCH KLIMAAT



professionele ontwikkeling



INVESTEREN IN TEAMLEDEN



WERKEN AAN ONDERWIJSKWALITEIT

Vaststellingsparagraaf

Instemming verleend door MR en team: dd. 15-06-2022

Vastgesteld door directie : dd. 31-05-2022

Bijlagen

Onderstaand treft u de lijst van bijlagen waarnaar binnen het schoolplan wordt verwezen. De bijlagen zijn te vinden op onze website door deze link aan te klikken:

<https://www.deapollo.nl/onderwijs-documenten-de-apollo/>

Wij verwijzen u voor andere documentatie ook naar onze website (www.deapollo.nl) en die van stichting ZAAM (www.zaam.nl)

- Apollo Leerlingenstatuut 2020-2022 definitief
- Eisen vakwerkplan op De Apollo
- Gesprekkencyclus De Apollo V2022
- Nieuw op De Apollo (Gids voor startende docenten)
- Pedagogische aanpak De Apollo
- Protocol Sociale Media De Apollo 2020-2022
- Protocol zij-instroom De Apollo
- Rapportevaluatie BMC rapportage nulmeting 2019
- Routekaart RT De Apollo 2021
- Schoolondersteuningsprofiel 2021-2025 De Apollo
- Schoolveiligheidsplan V 2021-2022
- Tevredenheid leerlingen De Apollo 2020-2021
- Tevredenheid ouders De Apollo 2020-2021
- Veiligheid en gedragsregels op De Apollo
- Verzuimprotocol De Apollo 2020 2024
- Werkgroepen cyclisch projectmatig werken