

Schoolplan vmbo

2022-2025

Inhoudsopgave

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

1. Voorwoord

Toelichting en doel Schoolplan

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

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

1.1 Inleiding

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

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

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

2. Missie, kernwaarden en visie

2.1 Missie

De missie van Yuverta:

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

Onze missie omvat twee hoofdambities:

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

2.2 Kernwaarden

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

- Duurzaam

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

- Innovatief

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

- Betrokken

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

- Ondernemend

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

2.3 Visie

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

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

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

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

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

Wat is de toegevoegde waarde van Yuverta?



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

Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar medewerkers

Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar regio's

3. Onderwijskundig beleid

Inleiding

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

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

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

Om ons onderwijs duurzaam en succesvol uit te voeren, te innoveren, ontwerpen en ontwikkelen met hoge kwaliteit, rekening houdend met haalbaarheid, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en organiseerbaarheid, hebben we vanuit onze onderwijsvisie gezamenlijke principes en afspraken nodig. Hiervoor gebruiken we het *Onderwijshuis van Yuverta*. Hiermee borgen we de onderwijskwaliteit en weten we tegelijk waar ieders vrije ruimte ligt, zodat alle regio's, locaties, teams en medewerkers vanuit de eigen taak, rol en verantwoordelijkheid de ruimte kunnen nemen om te bouwen. Hiermee is helder waar welke verantwoordelijkheid ligt als we bijvoorbeeld opleidingen willen ontwikkelen en aanbieden, of als locaties samenwerkingen in hun regio willen aan gaan.

3.1 Eigen opdrachten voor het onderwijs

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

AMBITIES VERTAALD NAAR MEETBARE OPBRENGSTEN

Ambities		Meetbare opbrengsten Fusie 2025
Algemeen	Actieve bijdrage duurzame wereld	<ul style="list-style-type: none"> Iedereen die betrokken is bij Yuverta draagt bij aan de realisatie van de Sustainable Development Goals binnen de regio. In alle curricula zijn de SDG's integraal opgenomen en 90% van de leerlingen, studenten, cursisten en stakeholders ervaart dit ook. Het HRD Beleid is gericht op de ondersteuning van duurzame inzetbaarheid Yuverta voert de ranglijst aan binnen het onderwijs op het gebied van duurzame bedrijfsvoering
	Erkend als kwaliteitsinstituut	<ul style="list-style-type: none"> De rendementen, onderwijsresultaten en VSV-cijfers voldoen aan de landelijke norm. Alle stakeholders waarderen de kwaliteit van het Yuverta met gemiddeld een 7,2. Yuverta wordt extern erkend in ranglijsten in tenminste de top5 Partijen benaderen Yuverta actief als vanzelfsprekende gesprekspartner, bijvoorbeeld Topsectoren, multinationals, Groenpact, CIV's, OCW, LNV, I&W.
Leerling, Student, Cursist	Optimale begeleiding in talentontwikkeling van elke leerling, student en cursist	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen, studenten en cursisten beoordelen de begeleiding met gemiddeld een 7,2. Het aantal cursisten binnen Leven Lang Ontwikkelen is gestegen met tenminste 10%. Talentontwikkeling en gepersonaliseerd leren is binnen de gehele organisatie uitgerold, bijvoorbeeld door "Education as a Service" en "Online Leren".
	Optimale doorstroom vmbo-mbo-hbo en arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> De interne doorstroom van het vmbo naar een blauw-groene mbo opleiding stijgt met tenminste 3%. 80% van de afgestudeerde studenten vindt binnen 6 maanden een relevante baan op de arbeidsmarkt. Het bedrijfsleven beoordeelt de aansluiting "opleidingsportfolio - vraag van de arbeidsmarkt" met gemiddeld een 7,2. De aansluiting van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo verloopt naar tevredenheid (minimale 7,2) van zowel Yuverta als de student.
	Internationalisering als essentieel onderdeel van onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Iedere leerling en student heeft tijdens de opleiding tenminste 1 internationale ervaring opgedaan.
Regio	Financieel gezond om kleine goede opleidingen en locaties in stand te houden	<ul style="list-style-type: none"> Kleine opleidingen en locaties zijn behouden gebleven in de regio. het marktaandeel binnen het VO en MBO is minimaal gelijk gebleven. De financiële ratio's voldoen aan de inspectienormen.
	Toekomstgericht onderwijs in co-creatie met bedrijfsleven	<ul style="list-style-type: none"> Alle stakeholders zijn tevreden over het opleidingsaanbod en de aansluiting op vernieuwingen en beoordelen deze aansluiting met minimaal een 7,2. In iedere sector is een samenwerkingsverband (bijv. Hotspot) operationeel waarin onderwijs in co-creatie met het bedrijfsleven is gewaarborgd.
	Optimale bijdrage economische en maatschappelijke ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> Yuverta kan de vraag van de arbeidsmarkt adequaat matchen met het aanbod. Binnen het onderwijsaanbod zijn duurzaamheid en ondernemend gedrag integraal verweven De brede ontwikkeling van vmbo leerlingen is vormgegeven
Medewerkers	Medewerkers ontwikkelen zich continu in het team	<ul style="list-style-type: none"> Met behulp van strategische personeelsplanning is de ontwikkeling van medewerkers aantoonbaar verbeterd Het scholingsbudget is ieder jaar volledig besteed.
	Medewerkers werken continu aan verbetering: kwaliteitscultuur	<ul style="list-style-type: none"> De kwaliteitscultuur is zowel intern als extern op de volgende vier gebieden met minimaal een voldoende beoordeeld: mens-gericht, proces-gericht, resultaat-gericht, innovatie-gericht. 90% van de medewerkers heeft een onderzoekende houding
	Aantrekkelijk werkgeverschap	<ul style="list-style-type: none"> (toekomstig) medewerkers beoordelen Yuverta als aantrekkelijk werkgever.

3.2 Pedagogisch didactisch klimaat

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

3.3 Sociale veiligheid

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

Schoolveiligheidsbeleid bestaat uit een integrale aanpak die voor alle medewerkers, leerlingen, studenten en cursisten geldt. De verantwoordelijkheid voor het voeren van het schoolveiligheidsbeleid en het zorgen

voor een veilig schoolklimaat is in de lijn georganiseerd, maar begint uiteraard bij ons allen. Voor het succesvol uitvoeren van het schoolveiligheidsbeleid is met name de voorbeeldfunctie van het bestuur, de leidinggevenden en docenten van groot belang.

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

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

3.4 Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

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

3.5 Burgerschap

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

Net als de overheid acht Yuverta het bevorderen van verbinding met en participatie in de samenleving van groot maatschappelijk belang. Bij Yuverta komen leren, leven en werken samen. Leerlingen leren respect te hebben voor elkaar, voor anderen en voor hun omgeving. In het locatie specifieke gedeelte van het schoolplan geven de locaties aan hoe ze burgerschap vorm geven.

3.6 Taal en rekenen

Het gewenste niveau van leerlingen voor taal en rekenen is wettelijk in referentieniveaus vastgelegd. Yuverta werkt planmatig aan het verbeteren van het taal- en rekenniveau van de leerlingen en/of het wegwerken van taalachterstanden.

Yuverta heeft de ambitie om écht van betekenis te zijn voor de leerling. We richten ons niet alleen op het diploma, maar ook op de voorbereiding richting een (verdere) loopbaan en het leven als zelfstandige burger die zich thuis voelt in de toekomst. Taalvaardigheid is daarbij een voorwaarde. Denk aan het verwerven van kennis, het kunnen discussiëren en argumenteren en het inleven in anderen. Het beheersen van voldoende rekenvaardigheid is essentieel om succesvol te zijn in de schoolloopbaan, in de arbeidsmarkt en in het dagelijks leven. Het zorgdragen dat leerlingen taal en reken vaardig de school verlaten hoort

vanzelfsprekend bij Yuverta met haar ambitie als kwaliteitsinstituut. Taal en rekenen behoort immers, naast burgerschap, tot de basisvaardigheden. Goed taalonderwijs is extra belangrijk voor leerlingen die door hun gezinssituatie minder taalvaardig ons onderwijs instromen. Hoe de locaties omgaan met taalachterstanden wordt in het locatie specifieke gedeelte nader uitgewerkt.

4. Personeelsbeleid

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

4.1 Bevoegd en bekwaam personeel

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

1. Arbeidsmarkt: aantrekkelijk werkgeverschap van Yuverta (in de regio).
2. De docent:
 - maakt het verschil: Yuverta wil uitblinken in blauw-groen onderwijs; dat vraagt dat we hoge eisen stellen aan kwaliteit (onder invloed van ontwikkelingen in technologie en maatschappij welke continue vragen om innovatie en daardoor ook eisen stelt aan benodigde kennis en vaardigheden).
 - is gericht op continue ontwikkeling t.b.v. team, student en organisatie.
3. Diversiteit: we zijn op meerdere doelgroepen op de arbeidsmarkt gericht en benutten onbenut potentieel. Wij zijn van mening dat verschillen tussen mensen van toegevoegde waarde is en een positieve bijdrage heeft en vernieuwend werkt voor onze organisatie.
4. Inclusiviteit: wij creëren een organisatie met een werkomgeving waarbinnen medewerkers zich onderling verbonden en veilig voelen ("Iedereen mag er zijn").
5. We geven onze leidinggevenden de ruimte voor maatwerk en creativiteit binnen de gestelde (bevoegdheids) kaders als het gaat om potentieel van docenten.

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

Het onderhouden van de bekwaamheid wordt besproken in de gesprekkencyclus tussen medewerker en leidinggevende. Het onderhouden van de bekwaamheid kan op veel verschillende manieren, bijvoorbeeld

door het volgen van een opleiding of cursus, intervisie, workshops, stage, meeloopdagen bij bedrijven of ondersteuning vanuit de Yuverta Academy.

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

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

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

4.2 Personele maatregelen ten behoeve van het onderwijskundig beleid

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

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

- Yuverta creëert een (leer)omgeving waarin medewerkers worden gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen en daarbij écht van betekenis te zijn voor iedere (nieuwe) generatie vakmensen;
- Alle medewerkers worden uitgedaagd om hun talenten en capaciteiten te ontdekken en zich persoonlijk en in hun vakmanschap te ontwikkelen;
- Duurzaam, Innovatief, Betrokken en Ondernemend zijn de kernwaarden van onze professionalisering;
- Yuverta is een leergemeenschap met een cultuur van verantwoordelijkheid;
- Naast individuele ontwikkeling en talentontwikkeling vinden wij teamontwikkeling erg belangrijk;
- Het voeren van het goede gesprek zorgt er mede voor dat onze medewerkers in flow zijn, eigen verantwoordelijkheid pakken voor hun ontwikkeling en er de ruimte is om dit te doen;
- Er wordt van en met elkaar geleerd. De Yuverta Academy ondersteunt hierin;
- Onze leidinggevenden zijn betrokken, tonen voorbeeldgedrag en vormen een eigen leergemeenschap;
- In het locatie/regioplan staat verwoord in welke richting de locatie/regio bepaalde ontwikkelingen in gang wil zetten en welke scholingsactiviteiten hierbij horen.

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

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

4.3 Leerlingenparticipatie in personeelsbeleid

Op de schoollocaties denken en praten leerlingen mee over onderwerpen die in de school belangrijk zijn. De leerlingen die hiervoor gekozen zijn, komen regelmatig bij elkaar om onderwerpen uit de school te bespreken. Soms doen zij dat in een vaste samenstelling in bijvoorbeeld de leerlingenraad en soms in aparte groepjes. Zij overleggen met de schooldirectie over actuele onderwerpen die spelen in de school. Daarnaast worden bij de jaarlijkse leerling tevredenheidsonderzoeken vragen gesteld over bijvoorbeeld het functioneren van docenten. Indien daar opvallende informatie uit komt, wordt dit met de teams/de docent in kwestie besproken en worden hier verbeteracties voor uitgezet.

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

4.4 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

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

5. Stelsel van kwaliteitszorg

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

Wat we verstaan onder (onderwijs)kwaliteit

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

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

1. We werken aan basiskwaliteit én eigen kwaliteitsambities

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

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

2. Onderwijskwaliteit wordt gerealiseerd in de onderwijsteams

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

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

De sleutel om kwaliteit te versterken ligt zoals gesteld bij het professionele gedrag en het handelen van de docenten. Het (onderwijskundig) management heeft hierbij een zeer belangrijke faciliterende taak en een krachtige voorbeeldfunctie. Het is cruciaal dat docententeams door het management in staat worden gesteld ook daadwerkelijk kwaliteit te kunnen leveren. Onderwijskwaliteit wordt versterkt door het handelen van de leidinggevende; door het goed leiding geven aan onderwijsprocessen, door het blijven stellen van de juiste vragen aan het team en het eigen handelen als leidinggevende steeds te evalueren. Management en onderwijzend personeel gaan binnen de kwaliteitscyclus met elkaar in gesprek over de betekenis achter de data, de totstandkoming, over elkaars waarden en elkaars opvattingen over kwaliteit.

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

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

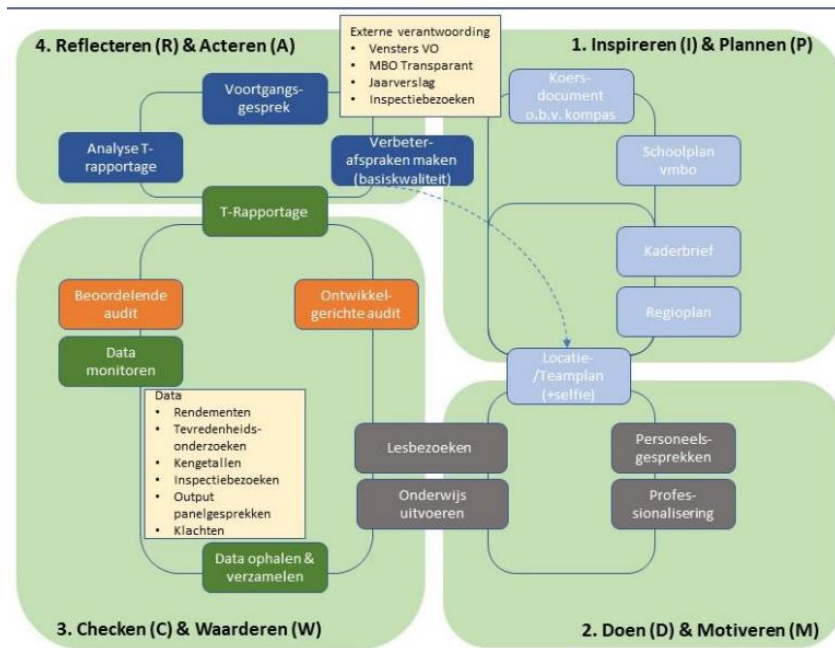
Ontwikkelen middels Inspireren-Motiveren-Waarderen-Reflecteren (IMWR)

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

PDCA en IMWR gecombineerd tot een integrale systematiek

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

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



Kwaliteitsindicatoren

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

Team expert kwaliteitszorg (TEK's)

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

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

1. Werken aan basiskwaliteit en eigen kwaliteitsambities

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

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

6. Locatie-specifieke uitwerking Yuverta vmbo Amsterdam West

Aanvulling op hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

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

Yuverta vmbo Amsterdam West vervult een maatschappelijke functie met het aanbieden van blauw-groen onderwijs aan voornamelijk leerlingen uit de wijk. We bereiden leerlingen voor op de arbeidsmarkt van nu én de toekomst door het aanbieden van een doorlopende leerlijn LOB. In alle leerjaren staat 1 lesuur LOB op de lessentabel, deze lessen worden gegeven door een vast LOB team die wordt ondersteund vanuit Yuverta. We helpen ze op weg naar volwassenheid en zelfstandigheid. Middels het vak omgangskunde, door onze leerlingen meer inzichten te geven in de verschillende culturen waarin zij leven en de botsende codes daar tussen. Door het begrijpen van de verschillende codes en het leren omgaan met deze codes, kunnen de leerlingen leren wanneer zij welke codes moeten inzetten om meer maatschappelijke aansluiting te vinden. Wij creëren verbinding tussen onze leerlingen en mensen, instituties en bedrijven, om gezamenlijk tot een betere maatschappelijke aansluiting te komen. Het weerbaar en wendbaar maken van leerlingen. Onze leerlingen kunnen zich hun leven lang (door) ontwikkelen tot vakbekwame professionals die:

- Een hoge kwaliteit in resultaten combineren met een maatschappelijk betrokken bewustzijn;
- Het belang begrijpen van duurzaamheid voor een toekomstbestendige wereld is een ontwikkel/verbeterpunt voor Yuverta vmbo Amsterdam West.

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

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

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

In het Strategisch kompas van Yuverta dat onderstaande afbeelding omvat, wordt de toegevoegde waarde van Yuverta beschreven. Op basis van deze strategische documenten hebben we als locatie zeven speerpunten benoemd.



<p>1) Taal (USP) > Taalbeleid verder uitrollen en vakoverstijgend inzetten. Taal is zichtbaar in de school. Taallessen, extra inzet van taallessen a.d.h.v. de groei-behoefte van de leerlingen.</p> <p>2) LOB (USP) > Doorlopende leerlijn klas 1 t/m 4 in de school, klassikale begeleiding op genomen in de lessentabel, individuele begeleiding op genomen in de lessentabel.</p> <p>3) Lessen Persoonsvorming/Omgangskunde/Sociale vaardigheden > Maatschappelijke aansluiting door het aanbieden van het vak omgangskunde.</p> <p>4) Maatwerkdiploma (USP) > Leerlingen gaan, onder begeleiding, per vak op zoek naar hun plafond. Het examen zal per vak op een wisselend niveau worden afgelegd.</p> <p>Toegevoegde waarde van Yuverta: ONTWIKKELING JONGEREN > Optimale ontwikkelmogelijkheden voor alle jongeren 1) 3) en 4) OPTIMALE DOORSTROOM > Optimaal doorstromen van vmbo naar mbo, hbo en (binnen) arbeidsmarkt 2)</p>
<p>5) Werken in kleine teams > zelforganiserende en resultaatverantwoordelijke teams. Een vast groep docenten is verantwoordelijk voor een vaste groep leerlingen.</p> <p>Toegevoegde waarde van Yuverta: INNOVATIE > Verbeterde inzet van medewerkers</p>
<p>6) “ Yuverta Amsterdam-West les” > gezamenlijk speerpunt van de onderwijskundige teams.</p> <p>Toegevoegde waarde van Yuverta: ONDERWIJSKWALITEIT > Betekenisvol, modern, flexibel, blauw-groen onderwijs</p>
<p>7) Eenheid van handelen > Om een veilige leeromgeving mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat alle docenten eensgezind zijn in hun manier van handelen.</p> <p>Yuverta wil écht van betekenis zijn voor haar leerlingen > Aandacht voor welbevinden in een veilige leeromgeving</p>

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

<p>Professionele cultuur</p> <p>De cultuur van de school komt tot uiting in het gedrag dat docenten, MT, de leerlingen en ouders naar elkaar toe vertonen. Schoolcultuur is het (merendeels onbewuste) gedrag dat alle betrokkenen in de school met elkaar delen. We streven naar professionele cultuur dat zich kenmerkt door:</p> <ul style="list-style-type: none">- Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot de doelen van onze school;- Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf;- Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;- Bovendien wordt gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, op vriendelijke wijze doch zeer duidelijk, begrensd. <p>Eenheid van handelen</p> <p>Een goed pedagogisch klimaat kenmerkt zich door vaste regels en structuur en geeft daardoor voorspelbaarheid en rust. Vaste afspraken, regels en routines, duidelijke verwachtingen, heldere structuren en kaders zorgen voor voorspelbaar docentengedrag. Leerlingen weten waar ze op kunnen rekenen. Dit geeft rust voor de leerlingen én de docent. We streven daarom naar een situatie waarin onze docenten zich consequent aan de afspraken houden en de leerlingen er ook steeds aan herinneren. We verwachten met deze voorspelbaarheid minder incidenten, minder gedoe en dus meer onderwijstijd. We willen de voorspelbaarheid vergroten door in de hele school dezelfde afspraken te hanteren en docenten op een vergelijkbare manier laten reageren op gedrag van leerlingen. We streven naar rust in de klas, in het belang van leerlingen resulterend in een gunstig leerklimaat.</p> <p>Aansluiting bij de doelgroep, passie voor de leerling</p> <p>Het verkleinen van de kloof tussen stedelijke jongeren en het onderwijs begint bij meer begrip, onveranderlijke factoren niet als problemen te aanschouwen maar te zien als beginsituaties en zorgen</p>

voor collegiale ruimte met betrekking tot de verschillende denkwijzen in het team. Door onze doelgroep te analyseren verkrijgen we de juiste informatie en kunnen we ons onderwijs op hen afstemmen.

Waarderend leren

We streven naar docenten die op positieve en energieke wijze het beste in leerlingen naar boven willen halen.

Een waarderend leerproces is niet gericht op het wegwerken van tekortkomingen, maar juist op het versterken van wat nu al goed werkt. De focus ligt op het ontdekken en ontwikkelen van talenten die leerlingen in huis hebben, op de voortgang die zij maken in hun leerproces en op het vergroten van het plezier dat zij beleven aan leren.

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

- Kansengelijkheid
- Kleine overzichtelijke school
- Schoolcoach
- Schooljongerenwerk
- M5 (anti-pestprogramma)
- Lessen Persoonsvorming/Omgangskunde
- Voorlichting en persoonscontroles in samenwerking met de politie
- Samenwerking met jongerenwerkorganisatie Combiwell/gemeente

- En hebben hierbij de volgende ambities met betrekking tot veiligheid

Kansengelijkheid in het onderwijs

Deze gelijkheid hangt vaak nauw samen met de cognitieve en sociaal-emotionele behoeften van de leerlingen (microniveau), de directe omgeving (mesoniveau) en het maatschappelijke discours (macroniveau). Tegen deze achtergrond spreken we van onderwijsgelijkheid wanneer het onderwijs in relatie tot deze factoren goed is afgestemd om de volle potentie van alle leerlingen te benutten. Meer kansengelijkheid leidt tot welbevinden van leerlingen en daarmee tot meer veiligheid. Veiligheid ontstaat als leerlingen erop kunnen vertrouwen dat de school voor hem of haar opkomt als dat nodig is. Bijvoorbeeld hoe om te gaan bij een vermoeden van discriminatie of grensoverschrijdend gedrag. Door een leerling te zien en te horen, er actie op te zetten, voelt de leerling dat hij/zij er toe doet.

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

We hebben ons ondersteuningsaanbod (zie evt [hier](#)) afgestemd op de noden van onze leerlingpopulatie en vastgesteld in overleg met het SWV. We bieden basis- en extra-ondersteuning en deze is verweven met ons onderwijsaanbod. Onderstaand vak is hier exemplarisch voor.

Maatschappelijke aansluiting door het aanbieden van het vak omgangskunde / persoonsvorming

Middels het vak omgangskunde / persoonsvorming, geven we onze leerlingen meer inzichten in de verschillende culturen waarin zij leven en de botsende codes daar tussen. Door het begrijpen van de verschillende codes en het leren omgaan met deze codes, kunnen de leerlingen leren wanneer zij welke codes moeten inzetten om meer maatschappelijke aansluiting te vinden. Wij creëren verbinding tussen onze leerlingen en mensen, instituties en bedrijven, om gezamenlijk tot een betere maatschappelijke aansluiting te komen. Het doel is het weerbaar en wendbaar maken van leerlingen.

Resultaat

- Leerlingen zijn trots op wie ze zijn;
- Leerlingen kunnen een dialoog voeren over maatschappelijke thema's;
- Leerlingen kunnen bewuste keuzes maken tussen de verschillende codes ten goede van zichzelf;
- Leerlingen begrijpen en passen omgangsregels toe;
- Verbinding tussen de leerlingen en het arbeidsleven is vergroot

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

Met een duidelijk visie en een breed taalbeleid heeft Yuverta Amsterdam-West de volgende uitgangspunten:

1. Taal is cruciaal bij het leren; taal geeft het denken vorm.
2. Taal omvat alle taalvaardigheden: lezen, schrijven, spreken, luisteren en taalverzorging.
3. Taal is niet alleen van belang bij Nederlands, maar speelt een rol bij alle vakken. Daarom ligt de verantwoordelijkheid voor goed taalonderwijs bij alle vakken.
4. Een betere taalvaardigheid leidt tot betere prestaties bij alle vakken.
5. De leerlingen moeten op een uniforme en zo mogelijk vakoverstijgende manier bezig zijn met hun taalvaardigheden. Alle docenten die lesgeven in andere, met name aanverwante vakken, moeten zich hier bewust van zijn. Eenheid in het aanleren en onderhouden van taalvaardigheden is daarbij belangrijk.
6. Draagvlak binnen het onderwijspersoneel is van essentieel belang. Docenten moeten inzien dat ze verantwoordelijk zijn voor het op een uniforme manier aanbieden van taalvaardigheden. Dit betekent dat elke docent bekend en vertrouwd moet zijn met het taalbeleid.
7. De leerling leert actief en in toenemende mate zelfstandig en leert samenwerken.
8. De leerling wordt gevolgd m.b.t. zijn leesbegrip en woordenschat d.m.v. een jaarlijkse PTO in de onderbouw en een PTA in de bovenbouw, waarbij de resultaten het uitgangspunt vormen voor verdere oefening en differentiatie op gebied van lezen en woordenschat.
9. Docenten spreken de Nederlandse taal en geven het goede voorbeeld door geen straattaal te gebruiken in hun professionele omgeving: **Wij zetten straattaal op straat!**

- Wij geven ons burgerschapsonderwijs als volgt vorm:

Vanuit onze pedagogische visie stimuleren we goed burgerschap, met name respect hebben voor jezelf, de ander en de omgeving. In het reguliere lesprogramma wordt met name aandacht besteed aan burgerschap bij de mentorlessen, mens & maatschappij en maatschappijleer. Daarnaast bieden we in leerjaar 1, 2 en 3 themaweken aan waarin burgerschapsvorming één van belangrijkste pijlers is. Bovendien geven we de leerlingen de gelegenheid deel te nemen aan de leerlingenraad, Ecoschools of de GSA, om meningsvorming, inspraak, zelfvertrouwen te stimuleren.

Aanvulling op hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

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

Wij zetten in op PLG / Werken in kleine teams

Een PLG is een procesinstrument om de cultuur van het onderwijssysteem (in de breedste zin van het woord) te veranderen, waarbij alle betrokkenen samenwerken en leren om een gemeenschappelijk doel te bereiken: het verbeteren van de motivatie en de leerprestaties van de leerlingen.

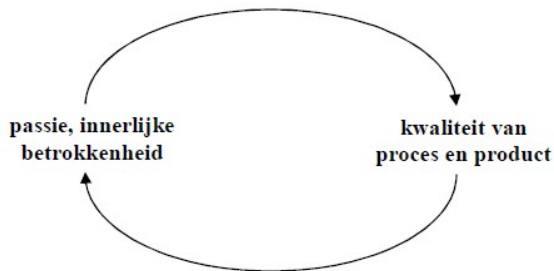
Wij laten ons inspireren door de uitgangspunten van de TS

De Transformatieve School is een professionaliserings- en cultuurveranderingsprogramma voor scholen in een stedelijke omgeving. Binnen dit programma wordt ingegaan op de effecten van een super-diverse buitenschoolse leefwereld op de schoolcultuur. In het bijzonder ligt de focus op hoe stedelijke jongeren laveren tussen de (vaak verborgen) sociale codes van hun thuiscultuur, de peergroup cultuur en hun schoolcultuur. Deze toestand leidt op scholen in een stedelijke omgeving soms tot demotivatie en een negatieve groepsdynamiek in het klaslokaal. Het programma richt zich erop stapsgewijs te laten zien hoe jongeren, ondanks deze mis-match tussen de leefwerelden, veerkrachtigheid kunnen ontwikkelen en komen tot de self-efficacy om de schoolladder te ervaren als hun ladder. Deze versterking van de self-efficacy van de leerling – het innerlijke geloof in het eigen 'klimproces' -, versterkt het positieve 'klimgedrag' op de schoolladder.

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

De focus op producten

Kwaliteit kun je niet "regelen". Kwaliteit ontstaat als mensen geïnspireerd zijn, als er sprake is van enthousiasme en voor liefde voor hetgeen ze doen. Dit principe is één van de fundamenteën van de school als lerende organisatie en omarmen we op Yuverta vmbo Amsterdam West. Het is universeel en geldt zowel voor de kwaliteit van de processen als van de producten. De relatie is tweezijdig: meer passie leidt tot betere resultaten, betere resultaten leiden tot meer passie, zowel bij leerlingen als bij docenten.



Om het pedagogisch-didactisch handelen van ons team te versterken en daarmee onze onderwijsresultaten te verbeteren, besteden we in onze school aandacht aan het ontwikkelen van een professionele lerende gemeenschap, gericht op de kwaliteit van het primair proces, gericht op de kwaliteit van het docentgedrag.

In de processen vindt de actie plaats; dáár moet men zijn, wil men effectief onderwijs met goede resultaten. Resultaten zijn de afgeleiden van processen, het resultaat komt als de actie voorbij is! (Luc Stevens)

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

Yuverta vmbo Amsterdam West heeft een leerlingenraad die alle leerjaren vertegenwoordigt.

Daarnaast heeft Yuverta vmbo Amsterdam West een groep regenboogleerlingen. Deze leerlingen vragen in de school aandacht voor LHBTI. De afkorting LHBTI staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen.

Aanvulling op hoofdstuk 5: Kwaliteitszorg

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

Organisatie kant lost de mens kant niet op!

- Eigenaarschap > passie, innerlijke betrokkenheid

Goed onderwijs is afhankelijk van de mate waarin docenten en ondersteunend personeel als team samen werken en leren. Door in te zetten op bovenstaande punten investeren wij in professioneel leren met elkaar met als effect een verbetering in het klimaat wat ten goede komt aan het leren van de leerlingen en de resultaten van dat leren.

Zie locatieplan en tussentijdse analyse.

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

- Team moet in zijn kracht komen
- Alle teamleden leren reflecteren op het eigen handelen
- Leren een constructieve dialoog te voeren
- Onderzoek naar leiderschapsrollen die hiervoor nodig zijn

- Keuzes maken / verbinden wat er nu al ligt
- Rust, reinheid en regelmaat / Structuur / Continuïteit

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

Kansengelijkheid (Gelijke Kansen Alliantie)

We participeren in een verkennend onderzoek naar factoren die samenhangen met onderwijs(on)gelijkheid. De uitkomsten nemen we mee in onze onderwijsontwikkeling.

Leerlingen worden gevolgd in hun cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling en krijgen standaard (bijv. vanwege indicatie) of indien nodig extra lessen of ondersteuning (zie eerder in dit document benoemd). Daarnaast werken we aan een maatwerkdiploma, zie ook hierboven benoemd.

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

In ontwikkeling:

- De Nieuwe Leerweg (GL)

Toekomstwens:

- De **vakmanschap route**: een doorlopende leerroute vanuit derde leerjaar **vmbo** basis of kader tot en met een diploma op mbo2- of mbo3-niveau.
- Interne doorstroom, om de interne doorstroom van ons vmbo naar ons in pandige mbo groen te stimuleren willen we het onderwijs beter op elkaar afstemmen.