

# SG W.J. Bladergroen



**Schoolplan SG W.J. Bladergroen**  
**2024-2028**

# VOORWOORD

**Voor u ligt het schoolplan van SG W.J. Bladergroen met onze uitgewerkte ambities en beleidskeuzes tot en met 2028. Hierbij bouwen wij verder op wat er nu al is: er is immers al veel gerealiseerd doordat wij al jaren actief bezig zijn met de (door)ontwikkeling van de school. Ik ben dan ook uitermate trots op wat er nu staat en op degenen die zich verbinden aan onze doelgroep. Zij zetten zich met hart en ziel in voor onze leerlingen.**

Dit schoolplan is tot stand gekomen middels een compact proces waarin vele betrokkenen meegedacht over de ambities en keuzes voor onze school voor de komende vier jaar.

Met leerlingen zijn we in gesprek gegaan over wat zij verstaan onder goed onderwijs: een leuke les, een goede docent en de school als omgeving om te zijn. Zij konden ons heel goed duidelijk maken waar hun behoeftes liggen! Ouders hebben ons waardevolle input gegeven op de volgende vragen: wat doen we goed, wat kan nog beter en wat zouden we nog kunnen uitbouwen of opstarten? Van iedere afdeling hebben we vervolgens ambities en doelstellingen gekregen die volgens de teams op de agenda moeten. Deze hebben we daarna plenair nog eens getoetst en geprioriteerd.

Tenslotte hebben we tijdens een vruchtbare ontbijtsessie met externe stakeholders ambities en kansen – vanuit hun outside-in perspectief – opgehaald. Dit gaf veel bevestiging en hielp ons de puntjes op de spreekwoordelijke ‘i’ te zetten.

Er zijn in totaal zes conceptversies voorgelegd aan onze interne stakehol-

ders. Denk hierbij aan de medewerkers in algemene zin, de medezeggenschapsraad, het managementteam en de Doen Wat Werkt werkgroep. De ontvangen feedback, en natuurlijk de sessies die we hebben georganiseerd, hebben ons geholpen om het plan verder aan te scherpen en lieten daarnaast zien dat men erg betrokken is.

Het WJB blijft de komende jaren de enige ondersteuningslocatie in Waterland. De komende jaren willen wij benutten om zoveel als mogelijk ruimte te bieden aan de verschillende afdelingen, om zo het onderwijs zo optimaal mogelijk in te richten. Hierbij hebben we de ambitie om waar dit kan de ambities te bundelen en gezamenlijk op te trekken.

In hoofdstuk 1 staan de algemene gegevens van de school en kijken we terug op het schoolplan 2019-2023. In hoofdstuk 2 staan onze ambities: waar gaan we voor in de komende vier jaar? Hoofdstuk 3 geeft een beschrijving van onze kwaliteitszorg en -cultuur, waarna we afsluiten met een nawoord.

Ik heb er alle vertrouwen in dat we met dit plan, en de manier waarop we dit met zijn allen hebben vormgegeven, de komende jaren kunnen blijven ‘Doen Wat Werkt’ voor onze leerlingen.

*Nienke Spanjerberg, directeur*

# INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b>	2	<b>Kwaliteitscultuur en -zorg</b>	17
<b>Inhoudsopgave</b>	3	3.1 Kwaliteitscultuur: (verder) bouwen aan de lerende school	17
<b>Algemene gegevens</b>	4	3.2 Kwaliteitszorg: behoud onderwijskwaliteit en realisatie ambities en doelen	18
1.1 Oorsprong naamgeving school	4	3.3 De ambities ten aanzien van kwaliteitscultuur en -zorg	19
1.2 Samenstelling schoolleiding	5	<b>Nawoord</b>	20
1.3 Toelating bij ons op school	5		
1.4 Bredere kader van de Purmerendse Scholen Groep	6		
1.5 Kernwaarden	7		
1.6 Didactisch profiel	8		
1.7 Pedagogisch profiel	10		
1.8 Sponsorbeleid	11		
<b>Terugblik periode van het schoolplan 2019-2023</b>	12		
<b>Waar gaan we voor?</b>	13		
2.1 De (nieuwe) generatie(s) jongeren	13		
2.2 Voortgezet onderwijs in de regio	14		
2.3 Kwaliteit van onderwijs staat gelijk aan de kwaliteit van medewerkers	15		
2.4 De school als samenleving in het klein	16		



# 1. ALGEMENE GEGEVENS

## SG W.J. Bladergroen

Purmerendse Scholengroep

Flevostraat 257, 1442 PX Purmerend

Tel: 0299 314929

<https://bladergroen.psg.nl/>



SG W.J. Bladergroen (WJB) maakt deel uit van de Purmerendse Scholengroep (PSG). Onze school is openbaar toegankelijk en heeft circa 480 leerlingen en circa 100 medewerkers. Van oudsher is de school opgericht in samenspraak met het samenwerkingsverband VO Waterland. Wij zijn

er speciaal voor leerlingen in de regio Waterland die (soms tijdelijk) extra ondersteuning en begeleiding nodig hebben. Deze leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften biedt WJB passend onderwijs. Ons motto is: Doen wat werkt!

De onderwijsbehoefte van leerlingen staat bij ons centraal. Dit betekent dat we als WJB onze leerlingen maximaal uitdagen: op maat van én vóór de leerling. Waarbij het ook gaat om zelfstandigheid, de relatie met anderen en vertrouwen in het eigen kunnen. Daarnaast streven we een zo optimaal mogelijke doorstroom/uitstroom na.

Er zijn drie afdelingen binnen WJB:

- vmbo met extra ondersteuning (lwoo)
- internationale schakelklas (isk)
- praktijkonderwijs (pro)

### 1.1 Oorsprong naamgeving school

Het SG W.J. Bladergroen ontleent zijn naam aan de Nederlandse kinderpsycholoog, orthopedagoog Wilhelmina Johanna Bladergroen (1908-1983). Zij was een van de eerste Nederlandse opvoedkundigen die zich haar hele leven heeft ingezet voor kinderen met leerproblematiek. Zij liet zich kenmerken door het uitgangspunt; niet leiden maar begeleiden op weg naar zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en onafhankelijkheid. Deze uitgangspunten vormen vandaag de dag nog steeds een belangrijke leidraad voor ons onderwijs en de omgang met de leerlingen.

### 1.2 Samenstelling schoolleiding

De schoolleiding bestaat op dit moment uit één directeur en drie teamleiders. Ten tijde van de vaststelling van dit schoolplan wordt er nagedacht over een structurele uitbreiding met een teamleider voor de afdeling isk. Er is sprake van een meer dan evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding; dit maakt aanvullend beleid hierop niet nodig.

### 1.3 Toelating bij ons op school

Het doel is voor elke leerling het best passende onderwijs, bij voorkeur thuis nabij en 'zo gewoon mogelijk'. Dit betekent voegtijdige signalering, passende onderwijsplekken en het versterken van het regulier voortgezet onderwijs. Hier maken we gezamenlijk als middelbare scholen in de regio werk van. In het regionale ondersteuningsplan<sup>1</sup> zijn de werkwijze en ambities verder uitgewerkt. Leerlingen van WJB hebben recht op een plaatsing op onze kleinschalige setting d.m.v. een extra bekostiging boven op de reguliere gelden.

<sup>1</sup> <https://samenwerkingsverbandvowaterland.nl/wp-content/uploads/2022/05/Ondersteuningsplan-2022-2026.pdf>



‘Samen voor een fijne school’

- Binnen de isk komen leerlingen in aanmerking voor de nieuwkomers-bekostiging als zij de Nederlandse taal niet machtig zijn, (nog) geen Nederlandse nationaliteit hebben en niet eerder voor een langere periode isk-onderwijs hebben genoten.
- Alle leerlingen op het vmbo hebben recht op Leerwegondersteunend onderwijs vanwege leerachterstanden, sociaal-emotionele problematiek of een combinatie daarvan.
- Op het praktijkonderwijs hebben de leerlingen een TLV; een Toelaatbaarheidsverklaring voor het Praktijkonderwijs, altijd op basis van leerachterstanden en soms in combinatie met sociaal-emotionele problematiek.
- Er zijn ook leerlingen die geen recht hebben op een LWOO-toewijzing (vmbo), een TLV (pro) of de nieuwkomersbekostiging, zij hebben hun plek op WJB gekregen doordat er een arrangement is toegekend door het samenwerkingsverband VO Waterland. De plaatsing van deze leerlingen wordt regelmatig samen met ouders geëvalueerd en besproken in het Intern Zorgteam. Er zijn verschillende soorten arrangementen; lichte en zware. Een aantal leerling krijgt extra ondersteuning van een Begeleider Passend Onderwijs, dit wordt vanuit het arrangement bekostigd.

#### 1.4 Bredere kader van de Purmerendse Scholen Groep

De missie en visie op onderwijs van WJB sluit aan bij de missie en visie van de Purmerendse ScholenGroep (PSG). In dit bredere kader is dit als volgt omschreven:

*Als PSG gaan we voor kwalitatief goed onderwijs waarin leerlingen hun volledige potentieel kunnen bereiken. Kwalitatief goed onderwijs stimuleert leerlingen hun individuele talenten en vaardigheden te laten groeien. Het vormt hen tot nieuwsgierige, vrije en kritische individuen die verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag en het stelt hen in staat een positieve impact te hebben op de samenleving. Wij creëren een omgeving waarin we samen leren, ontwikkelen en verbeteren en waarin elke leerling zich gewaardeerd en ondersteund voelt. Wij moedigen leerlingen aan tot samenwerken, kritisch denken en het ontwikkelen van hun creativiteit. We streven naar het leggen van een sterke basis voor levenslang leren én succes in een diverse en veranderende wereld. Dit doen wij samen met ouders en de bredere gemeenschap.*

Het PSG Strategisch Beleidsplan 2023-2027 onderscheidt onderstaande overkoepelende thema's waarop ambities zijn geformuleerd:

- a. De (nieuwe) generatie(s) jongeren
- b. Voortgezet onderwijs in de regio
- c. Kwaliteit van onderwijs staat gelijk aan de kwaliteit van medewerkers
- d. De school als samenleving in het klein

In het volgende hoofdstuk werken we de ambities van het WJB per thema uit; waarbij het motto 'doen wat werkt!' en onze kernwaarden constant in het achterhoofd zijn.

### 1.5 Kernwaarden

De gemeenschappelijke PSG-kernwaarden *verbinding*, *groei* en *innovatie* zijn het kompas in de ambities die worden nagestreefd: zij geven richting in het vormgeven van het onderwijs. Als WJB voegen we hier onze eigen kernwaarde *maatwerk* aan toe.

Wij kiezen voor *maatwerk*. Dit benadrukt het streven naar aangepaste leermethoden en ervaringen die zijn afgestemd op individuele behoeft en capaciteiten van leerlingen. Op maat – gericht op de leerling. Onze kernwaarde komt tot uitdrukking in de wijze waarop we het onderwijs vormgeven. Positieve gedragsverwachtingen staan centraal en vormen de leidraad in ons pedagogisch handelen en communiceren in gewenst gedrag.



## 1.6 Didactisch profiel

In ons onderwijs motiveren en activeren we onze leerlingen. Dit betekent variatie in de lessen; waarbij onze kernwaarde –maatwerk- centraal staat. De inhoud van de les en de werkvorm waarvoor wordt gekozen volgt de behoefte van de leerling. Deze sluit aan bij de belevingswereld van de leerling en is dus per definitie ‘op maat’. Onze doelgroepen hebben baat bij kleine klassen; hierdoor is er voldoende aandacht voor samenwerken en doen we ‘wat werkt’.

De inhoud van het onderwijs is gericht op de zogenaamde basisvaardigheden. Dit zijn vaardigheden op het gebied van taal, rekenen-wiskunde en burgerschap die nodig zijn om mee te kunnen doen in onze maatschappij. Het Rijk heeft geconstateerd dat leerlingen in ons land deze basisvaardig-



heden niet voldoende beheersen. Aan deze opsomming voegen we binnen onze school ook de ICT-vaardigheid expliciet toe dit is een onderdeel van de digitale geletterdheid basisvaardigheden.

Differentiëren betekent voor ons niet alleen rekening houden met verschillen in tempo en niveau, maar ook het inzetten van diverse didactische werkvormen. Deze gevarieerde aanpak helpt niet alleen bij het begrijpen van de lesstof, maar biedt ook verschillende manieren voor leerlingen om te laten zien wat ze weten.

Onze didactische aanpak richt zich op actief leren door middel van praktische werkvormen. We geloven sterk in het interactieve karakter waardoor leerlingen met plezier en betrokkenheid de lesstof eigen maken. Met “interactief karakter” wordt bedoeld dat de leerlingen worden aangemoedigd om actief deel te nemen, vragen te stellen, discussies te voeren en praktische activiteiten uit te voeren.

Formatief handelen is een onderdeel van onze didactische aanpak. We willen vooral dat leerlingen begrijpen hoe ze beter kunnen worden. Dat noemen we formatief handelen. Door elkaar regelmatig feedback te geven, helpen we de leerlingen om zelfstandig te worden in hun leren. Voor leerlingen die wat extra hulp nodig hebben, is dit extra belangrijk omdat ze zo kunnen ontdekken wat ze goed kunnen en waar ze nog kunnen groeien. Op een wat hoger abstractieniveau volgt ons onderwijs de drieslag van Gert Biesta en kent als zodanig drie hoofddoelen.





**KWALIFICATIE.** Het verwerven van kennis voor de vervolgopleiding, beroepspraktijk en samenleving. Hierbij heeft de school aandacht voor het voortdurend actualiseren van deze kennisbasis, bijvoorbeeld rondom thema's als duurzaamheid, burgerschap en digitale geletterdheid. Daarbij is er expliciet aandacht voor brede leervaardigheden zoals problemen oplossen en kritisch denken.



**SOCIALISATIE.** Leerlingen actief bewust maken van hun rol in de samenleving en hen daarbij handelingsperspectief laten onderzoeken. We brengen maatschappelijke vraagstukken, zoals milieuproblemen, toenemende ongelijkheid en democratische waarden nadrukkelijk onder de aandacht.



**PERSOONSVORMING.** We willen onze leerlingen kansen en ondersteuning bieden om te 'worden wie je bent'. Het gaat hierbij om het ontdekken en ontwikkelen van interesses en talenten én om het leren kennen en accepteren van de eigen persoonlijkheid.

### 1.7 Pedagogisch profiel

Ons pedagogisch profiel kenmerkt zich o.a. doordat wij de ondersteuningsbehoeften van de leerling centraal zetten. Met maatwerk, focus op mogelijkheden en 'out of the box' denken proberen we iedere leerling op zowel didactisch, pedagogisch en/of sociaal emotioneel vlak verder te laten ontwikkelen. Daarin zijn de basisbehoeften; autonomie, competentie en relatie leidend.

Daarnaast heeft het gehele team van WJB een coachende rol ten aanzien van de leerlingen en staan respect en vertrouwen daarin centraal. We vormen met elkaar een veilige en kleinschalige gemeenschap waarin we continu met elkaar in verbinding staan. Alle leerlingen zijn bij naam bekend en er heerst een persoonlijke en betrokken sfeer.

Het ondersteuningsteam kenmerkt zich door een proactieve, positieve en laagdrempelige houding. We geloven in het aangaan van langdurige relaties met leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s) waarin soms intensieve periodes van begeleiden zijn en soms enkel op de achtergrond. We streven naar zelfstandigheid en gevoel van competentie van de leerlingen op ieder vlak.

Er is een nauwe samenwerking tussen leerling, ouders en school. De ouder(s)/verzorgers van onze leerlingen zijn voor ons een belangrijke samenwerkingspartners. Heldere verwachtingen, open en transparante communicatie vanuit wederzijdse waardering en respect zijn voor ons belangrijke voorwaarden.

Daarnaast werken we vanuit de context; de leerlingen van WJB leveren allemaal op hun eigen wijze een bijdrage aan de maatschappij. Wij hebben hoge verwachtingen van al onze leerlingen en ondersteunen ze bij het vinden van hun eigen weg binnen de maatschappij. Bij sommige leerlingen ligt de focus op vervolgonderwijs, bij andere leerlingen werken we toe naar zelfstandig wonen, werken en vrije tijd.



‘Doen wat werkt!’

### 1.8 Sponsorbeleid

PSG breed zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop materiele bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, mogen worden aanvaard. Het beleid is conform het convenant dat is opgesteld door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), onderwijsorganisaties en belangenorganisaties. De kern van het beleid is:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak van de school.
- Het mag de geloofwaardigheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid van de school niet in gevaar brengen.
- Sponsoring mag geen invloed hebben op het onderwijsaanbod, de onderwijshoud of de continuïteit van het onderwijs.
- De PSG legt afspraken met sponsoren vast in een overeenkomst en houdt een sponsorregister bij.
- De medezeggenschap moet instemmen met de sponsoring.

Op het SG W.J. Bladergroen is ten tijde van de vaststelling van het schoolplan 2024-2028 geen sprake van sponsoring.



# TERUGBLIK PERIODE VAN HET SCHOOLPLAN 2019-2023

We blikken kort terug op de ambities uit de vier pijlers uit de vorige periode. Concluderend kan gesteld worden dat er tijdens de looptijd van het schoolplan is gebleken dat elementen erg ambitieus waren. Er is, mede door de invloed van Corona, besloten is om deze elementen niet (meer) actief op te pakken. Ook zijn er onderdelen waarvan we in PSG-verband (op bestuursniveau) hebben besloten deze af te stoten of sterk te veranderen. In onderstaande opsomming wordt uiteengezet welke punten wèl zijn gerealiseerd. In hoofdstuk twee komen we terug op de ambities die we hebben voor de komende periode.

## 1. Onderwijs: met flexibilisering naar meer kwaliteit/maatwerk

- Het voltalige docententeam is de afgelopen jaren verder geprofessionaliseerd op activerende werkvormen en differentiëren.
- Het docententeam is gestart met de scholing 'toets expert'.
- Voor de afdelingen pro en vmbo is 2 uur per week een keuzevak geïmplementeerd waar talentontwikkeling plaatsvindt.
- Er zijn veel culturele uitjes toegevoegd aan het curriculum. Er is een cultuurcoördinator aangesteld die verschillende activiteiten organiseert.
- De Breek is centraal, zichtbaar en schoolbreed geïmplementeerd om extra ondersteuning te bieden aan de leerlingen.

## 2. Personeel en professionaliteit - Professionals trainen

- Intervisiegroepen zijn opgestart waar collegiale consultatie plaatsvindt.
- DOT/BOOT geïmplementeerd inclusief het ophalen van feedback (bij leerlingen en collega's en het bij elkaar in de lessen kijken)
- Het handboek Doen Wat Werkt is af en deze wordt bijgewerkt als er nieuwe werkwijzen geïmplementeerd worden
- Het inductiebeleid is af en geïmplementeerd

## 3. ICT-systemen afstemmen

- BYOD is geïmplementeerd op het vmbo en pro. Voor de isk-leerlingen hebben we devices. Dit betekent dat elke leerling de beschikking heeft over een laptop
- Elke leerling heeft een account voor het online leerplatform NUMO voor verbeteren van de basisvaardigheden rekenen en taal
- Leerlingen van de pro afdeling hebben een digitaal portfolio

## 4. Ondersteuning op SG W.J. Bladergroen

- BPO-ers (begeleiders passend onderwijs) zijn meer in de klas
- De samenwerkingsgelden zijn geborgd
- Het schoolondersteuningsplan is vernieuwd
- Het vak SOVA (sociale vaardigheden) wordt aan alle leerlingen aangeboden

# WAAR GAAN WE VOOR?

Aansluitend op de terugblik op de realisatie van de gestelde doelen uit het vorige schoolplan bevat dit schoolplan vanzelfsprekend onze ambities voor de volgende vier jaar. Op welke kansen en uitdagingen spelen we in? En, waar willen we staan over vier jaar? In dit hoofdstuk worden deze, aan de hand van de kapstok van het Strategisch Beleidsplan van de PSG, uiteengezet.

## 2.1 De (nieuwe) generatie(s) jongeren

Onze leerlingen hebben enerzijds een grote behoefte aan structuur en duidelijkheid (pedagogisch) en anderzijds een grote behoefte aan maatwerk en ondersteuning (didactisch). Deze behoeften, en het spanningsveld dat dit oplevert, blijven we verder ontwikkelen. Er is steeds aandacht voor het terugbrengen van druk. Uiteraard staan 'doen wat werkt' en onze kernwaarden hierbij centraal. Onze ambities voor 2028 zijn:

pro	isk	vmbo		
✓	✓	✓	1	Wij handelen vaker formatief, toetsen minder voor een cijfer en werken waar mogelijk toe naar een school zonder cijfers. Zo neemt de druk voor zowel leerling als docent af en wordt de lestijd effectiever gebruikt.
✓	✓	✓	2	In het mentoraatprogramma is de aandacht voor executieve functies beter ingebed in het reguliere aanbod en worden deze structureel herhaald.
✓	✓	✓	3	Wij hebben de flexibiliteit vergroot in het onderwijsprogramma; leerlingen kiezen voor vaardigheden/vakken die aansluiten bij hun interesse en/of waar ze al goed in zijn. Denk bijvoorbeeld aan isk-leerlingen die ook een keuzevak kunnen kiezen ten behoeve van talentontwikkeling en/of doorstroom.
✓	✓	✓	4	Het ondersteuningslokaal de Breek, RT-beleid, anti-pest en discriminatiebeleid is verder doorontwikkeld (meer structuur en duidelijkheid).
✓	✓	✓	5	Wij houden de ontwikkelingen ten aanzien van digitalisering en technologie nauwlettend in de gaten. Wij zorgen ervoor dat we ons onderwijs hier bijtijds op aanpassen. Zoals bij voorbeeld de integratie van 'artificial intelligence' in ons onderwijs.

## 2.2 Voortgezet onderwijs in de regio

Onze school heeft met haar aanbod een regionale functie. Voor de meeste leerlingen is de plaatsing op onze school dan ook een gegeven. In de jaren dat de leerlingen bij ons op school zitten is veel aandacht voor oriëntatie op en kennismaking met vervolgstappen voor de (school)loopbaan en het gewone leven. Stages zijn hierbij enorm belangrijk. In regionaal verband hebben we voor 2028 de volgende ambities:

pro	isk	vmbo		
✓	✓	✓	1	Wij dragen onze successen actief uit zodat er een helder en reëel beeld is van onze school in de regio.
✓	✓	✓	2	Wij hebben een visie op ouderbetrokkenheid. Onze ouders/verzorgers worden actief betrokken bij het onderwijs bijvoorbeeld in de vorm van gastlessen of loopbaanoriëntatie. Ook hebben we onze informatievoorziening naar ouders/verzorgers verbeterd.
✓	✓	✓	3	Om leerlingen de juiste keuzes te laten maken is er aandacht voor loopbaanoriëntatie. Wij werken hierin samen met andere vo scholen en het mbo, bijvoorbeeld in de oriëntatie op profielen en opleidingen. Deze - vaak letterlijke - ontmoetingen faciliteren we.
✓	✓	✓	4	Met de pilot die vroegtijdig schoolverlaten moet tegengaan onderzoeken we hoe een overstapcoach leerlingen kan begeleiden bij de overstap naar het mbo of werk.
	✓	✓	5	In het praktijkonderwijs zijn er al heel veel stages en vormen van maatwerk mogelijk. Dit succes verspreiden we naar de andere afdelingen. Waar het kan breiden we stagemogelijkheden uit. Dit doen we in samenwerking met het bedrijfsleven.
✓	✓	✓	6	Wij verweven NT2-onderwijs in de afdelingen vmbo en pro. Daarnaast zoeken we de samenwerking op ten behoeve van een warme overdracht en een doorlopende leerlijn.
✓	✓	✓	7	Wij bieden partners de mogelijkheid om gebruik te maken van onze faciliteiten. Zo kunnen onze leerlingen maximaal profiteren van het beschikbare aanbod op het vlak van vrijetijdsbesteding. Wij gaan dit in ons netwerk stimuleren.
✓	✓	✓	8	Wij zetten een stap richting inclusief onderwijs, bijvoorbeeld door middel van een pro-vso klas en het onderzoeken van de behoefte aan een aanbod voor thuiszitters in de regio.

## 2.3 Kwaliteit van onderwijs staat gelijk aan de kwaliteit van medewerkers

De uitdagingen zijn zowel kwalitatief als kwantitatief van aard. Onze doelgroepen leerlingen vragen om heel specifieke vaardigheden van onze medewerkers; dat maakt dat het in de huidige arbeidsmarkt steeds moeilijker is om medewerkers (OP én OOP) te vinden. Wij streven naar betrokken, gezonde en gelukkige medewerkers die hun baan als aantrekkelijk ervaren. Strategisch personeelsbeleid is de sleutel.

Bij de afdeling isk hebben we te maken met een extreem grillig verloop van het aantal leerlingen: het is haast onmogelijk om de benodigde formatie langer dan een jaar vooruit te plannen. Aan de professionele (kwaliteits)cultuur zijn de eerste stappen gezet. Decentralisatie de PSG zorgt ervoor dat taken en verantwoordelijkheden richting de school bewegen. Onze ambities voor 2028 op deze vlakken zijn:

pro	isk	vmbo		
✓	✓	✓	1	Blijven investeren in de ontwikkeling en het eigenaarschap van alle medewerkers.
		✓	2	Inspelen op de toekomst door de vaardigheden en expertise verder te vergroten binnen het vmbo-team ten opzichte van de doelgroep.
	✓		3	Inspelen op de doelgroep door de vaardigheden en expertise verder te vergroten op het vlak van (culturele)sensitiviteit.
✓	✓	✓	4	Faciliteren van bezoeken aan andere scholen voor professionele uitwisseling en inspiratie.
	✓		5	Initiatief nemen om proactief de fluctuaties van de leerlingaantallen bij de afdeling isk beter in de regio te kunnen opvangen; om zo de kwaliteit en continuïteit te borgen.
✓	✓	✓	6	De taken en verantwoordelijkheden die gedecentraliseerd zijn een passende plek in de organisatie geven, bijvoorbeeld een Magister key-user.
✓	✓	✓	7	Als lerende school groeien wij verder naar een professionele cultuur. <sup>2</sup>
✓	✓	✓	8	Wij hebben een ondersteunend ICT-landschap.

<sup>2</sup> Zie hiervoor ook hoofdstuk 3

## 2.4 De school als samenleving in het klein

Op onze school is buitengewoon veel aandacht voor burgerschap: dit zijn sociale en maatschappelijke vaardigheden waarbij houding en gedrag een grote rol spelen. Wij hebben oog voor wat er buiten de school gebeurt. Voor iedere leerling en medewerker is de school een veilige plek. In het kader van de veiligheid stellen we hiervoor kaders; tegelijkertijd is op onze school ruimte om fouten te maken en daarvan leren. Om dit te realiseren hebben we de volgende ambities voor 2028:

pro	isk	vmbo		
✓	✓	✓	1	Voor iedere leerling, medewerker en ouder/verzorger is duidelijk waar verantwoordelijkheden liggen en bij wie ze terecht kunnen met vragen wanneer de samenwerking onder druk staat (vertrouwenswerk).
✓	✓	✓	2	Wij werken integraal samen met het netwerk rondom de school en/of de leerling, denk hierbij bijvoorbeeld aan de gemeente, het palet aan welzijnswerk of de politie.
✓	✓	✓	3	Het schoolveiligheidsplan is zichtbaar en duidelijk voor iedereen. Wij anticiperen op de verharding van de samenleving en weten hoe we hier mee om moeten gaan.
✓	✓	✓	4	De basisvaardigheden hebben een duidelijke plek binnen ons curriculum. Hier doelen wij op burgerschap, taal en rekenbeleid maar ook mediawijsheid van onze leerlingen.
✓	✓	✓	5	We maken (afdelingsoverstijgend) nog meer werk van trainingen en certificaten op het vlak van sociaal-emotionele en arbeidsvaardigheden ter voorbereiding op de periode na de school.



# KWALITEITSCULTUUR EN -ZORG

In dit hoofdstuk staat de onderwijskwaliteit centraal: op het vlak van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Het (verder) bouwen van een kwaliteitscultuur is de basis. Kwaliteitscultuur definiëren we – in navolging van de Onderwijsraad (2015) – als ‘een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor vereiste kwaliteitsverbeteringen’. Het gaat met andere woorden om de cultuur die voorwaardelijk is voor het ontstaan van een lerende school.

Binnen een kwaliteitscultuur heb je zicht op de ontwikkeling en de begeleiding die we bieden aan onze leerlingen. Pas dan weet je of je de goede dingen doet, of we dit goed doen en hoe dit beter zou kunnen. Het systematisch, doelgericht en cyclisch zicht houden op, waarborgen van én waar nodig verbeteren van de onderwijskwaliteit noemen we kwaliteitszorg. We gaan bij de zorg voor kwaliteit uit van de PDCA-cyclus (plan, do, check, act).

## 3.1 Kwaliteitscultuur: (verder) bouwen aan de lerende school

We groeien steeds verder door in de richting van een professionele cultuur. Onze werkwijze is hierbij gebaseerd op de uitgangspunten van Galenkamp en Schut (*Handboek professionele cultuur, focus en koers op gedrag - 2018*)

Onder professionele cultuur verstaan we een cultuur waar professioneel gedrag wordt vertoond. Professioneel gedrag voldoet aan de volgende drie criteria:

1. Het gedrag leidt tot doelen van de school.
2. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.
3. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van anderen.

Soms vindt gedrag plaats dat niet aan deze criteria voldoet, dan komt een vierde criteria van een professionele cultuur in beeld:

4. In een professionele cultuur wordt alle gedrag dat strijdig is met (één) van deze drie criteria (op vriendelijke en duidelijke wijze) effectief begrensd.’ Zo doen we dat hier niet’.

Op onze school zien we de docent als spil. Wij hebben hiervoor commitment aan de missie-visie en de vier kenmerken van de professional:

1. kennis delen;
2. kennis ontwikkelen;
3. verantwoordelijkheid nemen en afleggen;
4. intrinsieke motivatie om werkprocessen te verbeteren

### 3.2 Kwaliteitszorg: behoud onderwijskwaliteit en realisatie ambities en doelen

Wij hebben momenteel al zicht op de kwaliteit van ons onderwijs. Dit aspect van kwaliteitszorg behelst het planmatig werken aan het behoud en verbetering van de kwaliteit. Maar daarnaast gaan wij in de komende vier jaar het gebruik van de kwaliteitskalender 'an sich' ook borgen. Dit is het aspect waarin afspraken gemaakt worden over hoe we het systeem aansturen en bewaken. Zo creëren we een persoonsonafhankelijke procesplanning van onze kwaliteitszorg. Hiermee vergroten we tevens de transparantie ervan en komt dit als vast onderdeel van onze jaarplanning terug.

Het Bladergroen Activiteitenplan (BAP) is al jaren een belangrijk document om de concretisering van het schoolplan in doelen - per schooljaar - uiteen te zetten. Dit doen we in overleg met de medewerkers. Het bevat een planning in de tijd, de benodigde inzet (tijd, ruimte, geld), betrokkenen en verantwoordelijken en instrumenten om zicht te hebben op de vorderingen. Het BAP wordt jaarlijks opgesteld, bevat school- én afdelingsdoelen, komt periodiek terug in het overleg van het managementteam en wordt drie keer per jaar besproken met medezeggenschapsraad en de teams.

We zetten tal van instrumenten in om het zicht op de ontwikkeling en begeleiding van de leerlingen te verkrijgen. Deze instrumenten hebben als doel het verbeteren van het onderwijs en zijn daarmee geen doel op zich. Wij maken gebruik van instrumenten om zicht te krijgen op



onderwijskwaliteit in het algemeen, denk hierbij aan leerlingbesprekingen, ouder- en leerling tevredenheidsonderzoeken, JIJ-toetsen, drempelonderzoek, informatie uit ons leerlingvolgsysteem Magister, MOL (Mentor – Ouder – Leerling) gesprekken, data ten aanzien van de in-, door- en uitstroom en uiteraard analyseren we de examenresultaten. Meer toegespitst op onze ambities hebben we instrumenten als: een vakwerkplan per sectie, registreren we hoeveel van onze keuzevakken buiten de school worden aangeboden en monitoren we het sociale welbevinden en veiligheidsgevoel van onze leerlingen.

Ten aanzien van onze werkgeversrol (de ontwikkeling van onze medewerkers) maken we gebruik van een uitgebreide cyclus (met diverse feedbackloops) en gebruiken we verschillende methoden om ons hierbij te ondersteunen. Vanzelfsprekend meten we daarnaast zaken als de medewerkerstevredenheid en het ziekteverzuim. We hebben een onboarding programma voor nieuwe medewerkers en analyseren ieder formatieproces.

In de realisatie van onze ambities is het essentieel om 'de verandering' uitvoerig te evalueren: deze moet immers leiden tot een verbetering. Monitoring en bijstelling zijn daarom van toenemend belang.

### 3.3 De ambities ten aanzien van kwaliteitscultuur en – zorg

Concluderend hebben we voor 2028 de volgende ambities op het vlak van kwaliteitscultuur- en zorg:

- Als lerende school groeien wij verder naar een professionele cultuur.
- Het kwaliteitszorgsysteem is in kaart gebracht en wordt systematisch geëvalueerd, bijgesteld en geborgd. Dit uit zich in een kwaliteitsagenda.



# NAWOORD

Dit schoolplan zal ons richting en focus geven in de komende jaren. We weten wat ons te doen staat en waarom we hiervoor gaan. Onze kernwaarden zijn hierbij het kompas. Dit wordt ongetwijfeld een reis vol belevenissen en ontwikkeling.

Bij deze willen we iedereen bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan dit schoolplan. Zonder de frisse en kritische blik waren we niet gekomen tot dit resultaat: een agenda die echt van binnenuit komt. Iedereen toonde een enorme betrokkenheid tijdens het proces; dat is een prachtig vertrekpunt.

