



Schoolplan 2022-2026

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Doel en functie van het schoolplan	3
1.2 Totstandkoming van dit schoolplan	3
1.3 Opbouw van het schoolplan	3
1.4 Vaststelling	4
2. De school Lentiz VMBO Maasland	5
2.1 Missie van Lentiz VMBO Maasland	5
2.2 Visie van Lentiz VMBO Maasland	5
2.3 Kernwaarden van Lentiz VMBO Maasland	5
3. Onderwijsbeleid	6
3.1 Onderwijsaanbod bij Lentiz VMBO Maasland	6
3.2 Maasland lesmodel	6
3.3 Basisvaardigheden	7
ICT	7
Burgerschap	7
Taal en rekenen	7
3.4 Ondersteuning binnen ons onderwijs	7
3.5 Veilig leerklimaat voor iedereen	8
3.6 Samenwerking met onderwijspartners	8
4. Schooleigen ambities	9
Ambitiepijler 1: Positieve en professionele schoolcultuur	9
Ambitiepijler 2: Formatief handelen	9
Ambitiepijler 3: Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs	10
Ambitiepijler 4: Zorg voor kwaliteit van ons onderwijs	10
5. Personeelsbeleid	11
5.1 Duurzame ontwikkeling en begeleiding	11
5.2 Organisatiestructuur van Lentiz VMBO Maasland	11
6. Kwaliteitszorg	12
7. Financieel beleid	14
8. Bronnen	15
Schooldocumenten	15
Literatuur	16
Ambitiekaart 1	18
Ambitiekaart 2	24
Ambitiekaart 3	29
Ambitiekaart 4	35

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2022-2026 van Lentiz | VMBO Maasland. Als school geven wij in ons schoolplan aan welke ambities wij in de komende vier jaar met elkaar willen verwezenlijken. Bij het opstellen en beschrijven van onze specifieke doelen in dit schoolplan is rekening gehouden met interne en externe factoren, zoals de huidige stand van zaken van het onderwijs, de medewerkers en de financiën van de school en met de wettelijke kaders en maatschappelijke ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft en gaat krijgen.

1.1 Doel en functie van het schoolplan

De beloftes uit het strategisch meerjarenplan 'Toekomstmakers: het zit in ons DNA' (SMP 2023-2027) van Lentiz onderwijsgroep is het fundament waarop ons schoolplan is gebaseerd. Ons schoolplan vormt de basis voor alle andere schooldocumenten, zoals de schoolgids, de teamplannen en het schoolondersteuningsprofiel. Jaarlijks zullen wij ambities uit het schoolplan gaan vertalen naar doelstellingen en verwerken in ambitiekaarten, teamplannen, vakwerkplannen en de kwaliteitskalender. Zo wordt voor de medewerkers, de leerlingen en ouders zichtbaar en duidelijk wat wij willen bereiken met ons onderwijs en hoe wij hier vorm aan gaan geven in de praktijk.

1.2 Totstandkoming van dit schoolplan

Afgelopen schooljaar hebben we met ons docententeam gewerkt aan dit schoolplan: Tijdens drie studiedagen hebben we via brainstormsessies met elkaar het gesprek gevoerd over welke ontwikkelingen we willen zien in onze school, in lijn met onze visie op leren. De teams kregen daarbij één opdracht: gericht op de toekomst, waarbij we voortborduren op wat we al hebben ontwikkeld met elkaar (vanuit waarderend perspectief: appreciative inquiry). Het is heel waardevol geweest om gezamenlijk na te denken waar we naar toe willen groeien in vier jaar, waar we nu staan ten opzichte van die doelen en welke verder stappen en acties daarvoor nodig zijn. Dat is het startpunt van onze onderwijsontwikkeling. Met elkaar hebben we uiteindelijk vier ambities gedestilleerd die de komende jaren centraal staan.

- Positieve en professionele schoolcultuur
- Formatief handelen
- Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs
- Zorg voor kwaliteit van ons onderwijs

Het schoolplan is vooral bedoeld als planmatig sturingsinstrument voor onze school. Het plan laat zien waar we op willen inzetten en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeeft: het is een middel om met elkaar na te denken en vorm te geven aan onderwijsontwikkeling.

De teams hebben de ruimte gekregen (zelfregulatie) om op basis van onze visie de doelstellingen en dus ons onderwijs van de komende jaren vorm te geven (vanuit hun talent, met behulp van groeimindset). Collega's krijgen ruimte en vertrouwen én verantwoordelijkheid. Op die manier krijgt het team meer invloed op schoolse zaken, waarbij we samen verantwoordelijkheid nemen en dragen. Niet topdown maar bottom up.

1.3 Opbouw van het schoolplan

In de 'wet voortgezet onderwijs 2020' (art. 2.88 t/m 2.91) en in de brochure 'Schoolplan: handvat voor kwaliteitsbeleid' van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt aangegeven dat het schoolplan een beschrijving dient te bevatten van het beleid voor de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd. Deze beschrijving moet in elk geval omvatten:

- het onderwijskundig beleid
- het personeelsbeleid
- het stelsel van kwaliteitszorg
- sponsorbeleid (aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage)

1.4 Vaststelling

De Raad van Bestuur en de ondernemingsraad van onze school hebben dit schoolplan vastgesteld in november 2022.



2. De school Lentiz | VMBO Maasland

Onze school, Lentiz | VMBO Maasland, maakt deel uit van Lentiz onderwijsgroep. Deze stichting bestaat uit veertien scholen (VO en MBO). Het bevoegd gezag wordt gevormd door de Raad van Bestuur.

Lentiz | VMBO Maasland
Arjan Blansjaar, directeur VMBO-MBO
Anne van Dam, teamleider VMBO

Bezoekadres:
Commandeurskade 22
3155 AD Maasland

Postadres:
Postbus 11
3155 ZG Maasland

vmbo-maasland@lentiz.nl

2.1 Missie van Lentiz | VMBO Maasland

Vanuit ons diepgeworteld geloof dat alle leerlingen succesvol kunnen zijn in hun leven, bieden wij onze leerlingen in een kansrijke omgeving het best mogelijke onderwijs. Dit onderwijs leidt ertoe dat jonge mensen opgroeien tot integere burgers in de maatschappij. In alle lagen van de school werken we samen aan continue verbetering van onze kwaliteit waarbij een ondernemende, daadkrachtige houding, bij zowel leerling als personeel, gevraagd en getoond wordt.

2.2 Visie van Lentiz | VMBO Maasland

Met ons onderwijs bewerkstellingen wij een zelfbewuste, intrinsiek gemotiveerde vmbo-leerling, blakend van zelfvertrouwen en zelfregulerend in het maximaliseren van eigen leeropbrengsten.

Dit is geen utopie, maar werkelijkheid. We dagen leerlingen uit om goede prestaties te leveren in een veilige leeromgeving vanuit een constructivistische visie (leerlingen werken samen met docenten aan hun eigen leren). We ondersteunen leerlingen bij het ontwikkelen van life-long-learning-skills. Met leerlingen werken we aan een positieve houding en opvatting over het eigen leren (self-efficacy).

Om dit voor elkaar te krijgen zijn het ontwikkelen van zelfregulatie, denken vanuit een groeimindset en je talenten kennen en benutten van onschatbare waarde, voor zowel leerling als collega's. Deze drie speerpunten zijn daarom de rode draad binnen onze missie, visie en kernwaarden.

2.3 Kernwaarden van Lentiz | VMBO Maasland

De medewerkers van Lentiz | VMBO Maasland hebben met elkaar vier kernwaarden geformuleerd. Deze kernwaarden vormen de basis van ons handelen en wij streven er naar deze kernwaarden aan onze leerlingen in hun verdere leven mee te geven.

- Integer Je zegt wat je doet en doet wat je zegt.
- Verbindend Samen sta je sterker. Je bent met elkaar en je bent er voor elkaar.
- Kansrijk We gaan uit van de kracht van de leerlingen en de medewerkers. Iedereen haalt het beste uit zichzelf en talenten worden optimaal ontplooid.
- Daadkrachtig Daadkracht staat voor doorzetten, power: een ondernemende, praktijkgerichte houding, vol werklust met een open vizier naar de toekomst.

3. Onderwijsbeleid

Lentiz | VMBO Maasland streeft ernaar een kwaliteitsschool te zijn. Een kleinschalige 'groene' vmbo-school van zo'n 550 leerlingen in een mooie landelijke omgeving aan de rand van het Westland. Een school waar de leerling centraal staat. Wij scheppen een veilig klimaat dat uitnodigt tot het nemen van verantwoordelijkheid en maximale ontplooiing van talenten. Wij leiden onze leerlingen op tot zelfstandige en zelfverantwoordelijke mensen. Leerlingen zijn de toekomst en docenten dragen kennis en ervaring van de samenleving aan hen over. De school is de ontmoetingsplaats van de docent met leerlingen.

In samenhang met het bovenstaande gelden op Lentiz | VMBO Maasland de volgende uitgangspunten:

- Bij de inrichting van het onderwijs staat de leerling centraal.
- Het onderwijs daagt de leerling uit tot initiatief en zelfstandigheid.
- Wij stellen hoge eisen aan leerlingen en aan docenten die het onderwijs begeleiden.
- Het onderwijs is gericht op zowel het leveren van individuele prestaties als het functioneren in groepen.
- In het onderwijs wordt aandacht besteed aan leren en leren te kiezen.
- Wij zijn een 'groene' school waarbij beroepsgericht en theorie elkaar aanvullen.
- Wij willen met het onderwijs bereiken dat alle leerlingen kunnen omgaan met verschillen tussen personen en opvattingen.
- We streven ernaar om het leerlingaantal van 550 stabiel te houden.

3.1 Onderwijsaanbod bij Lentiz | VMBO Maasland

Het onderwijs bij Lentiz | VMBO Maasland is onderverdeeld in twee jaren onderbouw en twee jaren bovenbouw.

Leerwegen bij Lentiz | VMBO Maasland:

- Basisberoepsgerichte leerweg (BBL)
- Kaderberoepsgerichte leerweg (KBL)
- Gemengde leerweg (GL)
- Theoretische leerweg (TL)

In de onderbouw hebben wij drie soorten reguliere klassen: basisberoepsgerichte klas, kaderberoepsgerichte klas en de gemengde-/theoretische leerweg klas. Daarnaast een heterogene/brede brugklas met de niveaus kaderberoeps t/m theoretische leerweg en een vso-vo klas. Het doel van de vso-vo klas is dat de leerlingen aan het eind van het tweede leerjaar doorstromen naar een reguliere vmbo-klas. Omdat wij een 'groene' vmboschool zijn, verzorgen wij naast de AVO schoolvakken ook de groene beroepsgerichte vakken binnen alle leerwegen, zelfs binnen de theoretische leerweg. Zo worden de leerlingen naast theoretisch ook praktisch uitgedaagd. Dat maakt onze school uniek ten opzichte van andere scholen waar de theoretische leerweg wordt aangeboden. In de onderbouw staat het vak ondernemend leren op het rooster, waarbij de persoonlijke ontwikkeling (bildung) centraal staat. Er wordt tijdens dit vak gewerkt wordt aan het stimuleren en bevorderen van onze drie speerpunten: zelfregulatie, het denken vanuit een groeimindset en het kennen en benutten van je talenten.

Voor leerlingen die een bredere belangstelling, talentontwikkeling en passie hebben is er de mogelijkheid om deel te nemen aan de paardenklas, de sportklas, de techniekklas of Artiz (zang, dans, toneel en kunst).

3.2 Maasland lesmodel

Een pedagogisch klimaat vanuit rust en regelmaat is voor Lentiz | VMBO Maasland de basis om goed onderwijs te kunnen verzorgen. Zowel in, als buiten het klaslokaal dragen wij met elkaar zorg voor een rustig en veilig leer- en leefklimaat. Om dit te bewerkstelligen zetten wij sterk in op formatief handelen en

door nadrukkelijk uitvoering te geven aan onze drie speerpunten: groei mindset, talenten & kwaliteiten en zelfregulatie.

Een gezamenlijk en helder afgestemd klassenmanagement biedt onze leerlingen een duidelijke structuur en is voorwaarde voor hen om te kunnen leren. De docenten hebben gezamenlijk hiervoor het Maasland lesmodel ontwikkeld. De basis voor dit lesmodel wordt gevormd door de 'de vijf rollen van de docent' en is door de tijd steeds aangescherpt en aangevuld met onderdelen vanuit onze visie en het formatief handelen. Elke docent hanteert het Maasland lesmodel waardoor alle lessen voor de leerlingen een herkenbare opbouw hebben. Het gebruik van het Maasland lesmodel zorgt voor een rustige basis in de les en bevordert een veilig leerklimaat voor alle betrokkenen.

3.3 Basisvaardigheden

ICT

ICT biedt meerwaarde voor het leren van onze leerlingen, daarom werken alle leerlingen (volgens gefaseerde invoering) met een eigen laptop. In de onderbouw krijgen de leerlingen lessen ICT gericht op het vaardig worden in het werken met digitale middelen, alsmede in het mediawijs(er) worden.

Burgerschap

Burgerschapsonderwijs omvat de basiswaarden van onze democratische rechtsstaat: gelijke behandeling en respect voor iedereen in onze multiculturele en diverse samenleving. Op onze school is burgerschap geen apart vak, maar een continu proces dat vorm krijgt binnen ons schoolklimaat en binnen de verschillende leergebieden en activiteiten. Onze docenten vervullen bewust de voorbeeldfunctie in de dagelijkse omgang met leerlingen en met elkaar. Kansgelijkheid is hier een belangrijk onderdeel van. Het is aan ons om alle leerlingen uit te nodigen om mee te doen en ze te stimuleren zich te ontwikkelen naar hun beste vermogen. In samenspraak met de schoolleiding werken en monitoren de vakgroep maatschappijleer en de beleidsmedewerker kwaliteitszorg samen aan een cyclische verbetering.

Taal en rekenen

Hoe wij als school ervoor zorgen de basisvaardigheden van taal en rekenen op peil te houden en verbeteren staat beschreven in het 'Maasland Taalbeleid' en het rekenbeleid 'Zo rekenen wij in Maasland'.

3.4 Ondersteuning binnen ons onderwijs

De ondersteuning aan onze leerlingen is een integraal onderdeel van het onderwijs en wordt door medewerkers op onze school geboden. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) beschrijven wij op welke wijze wij inzetten op het borgen en versterken van de begeleiding op maat die wij onze leerlingen bieden.

De ondersteuningstructuur bestaande uit drie lijnen. De eerstelijns ondersteuning wordt geboden door vakdocenten, de mentor en de leerlingcoach, de tweedelijns ondersteuning door o.a. de leerlingbegeleider, de decaan en de dyslexie/dyscalculie coach.

De zorg en begeleiding voor het welbevinden van onze leerlingen heeft hoge prioriteit en is gericht op het ondersteunen bij moeilijkheden en het voorkomen daarvan. Door de persoonlijke benadering van iedere leerling wordt er intensief aan een veilig schoolklimaat gewerkt. Hiertoe hebben wij een structurele cyclus van gesprekken met de leerlingen opgezet. Iedere leerling voert met de mentor minimaal een startgesprek en een voortgangsgesprek en daarnaast voert de leerlingcoach met elke leerling minimaal twee maal per jaar een 'Talent & Ontwikkelings' gesprek. Mentor, leerlingcoach en leerjaarcoördinator bespreken tweewekelijks de leerlingen tijdens het ABC-gesprek (Absentie, Bewustzijn & welbevinden en Cijfers) en zetten, indien nodig, acties in. Wanneer het welbevinden en de veiligheid van onze leerlingen op orde is, zullen de prestaties op didactisch gebied toenemen.

3.5 Veilig leerklimaat voor iedereen

Om leerlingen optimaal te kunnen laten leren dragen wij met elkaar zorg voor een rustig en veilig pedagogisch klimaat. Met elkaar willen wij op school een veilige leeromgeving creëren en behouden. Het uitgangspunt is het door leerlingen, ouders en medewerkers hanteren van fatsoensnormen en respect hebben en tonen voor elkaar. Op onze school heerst een positieve, professionele schoolcultuur die zichtbaar is in de betrokkenheid van docenten bij de leerlingen en bij elkaar.

Veiligheid heeft ook onze directe en volledige aandacht. De school is verantwoordelijk voor de sociale veiligheid van de leerlingen en de medewerkers. Wij maken deel uit van de werkgroep sociale veiligheid van de Lentiz onderwijsgroep, welke het Lentiz brede sociale veiligheidsbeleidsplan heeft opgesteld. Onderdeel van sociale veiligheid is het voorkomen van pesten. Alle leerlingen en ouders weten dat op onze school de mentor hun eerste aanspreekpunt is. Binnen de school wordt snel op incidenten gereageerd en gehandeld volgens ons anti-pestprotocol.

Vanaf dit schooljaar hebben we het thema veiligheid nog prominenter in beeld en zullen we ook met leerlingen en ouders in gesprek gaan hoe we dit thema kunnen versterken. Dit doen we door het bespreekbaar te maken tijdens brainstormavonden met ouders (de ouder-arena) en leerlingen en met elkaar ontwikkelpunten op te stellen.

In de schoolafspraken staat beschreven hoe wij met elkaar omgaan. Deze afspraken hangen in de lokalen en op prominente plekken in de school. De leerlingen en de medewerkers zijn op de hoogte van wat er van ze verwacht wordt.

3.6 Samenwerking met onderwijspartners

Lentiz | VMBO Maasland hecht veel waarde aan een nauwe samenwerking met externe partners. Onderwijspartners, zoals ouders/verzorgers, het (regionale) bedrijfsleven in verband met stages en diverse instanties zijn onontbeerlijk om leerlingen optimaal voor te kunnen bereiden op positieve, constructieve en proactieve deelname aan de maatschappij. Dat kan door de wereld naar binnen te halen, het kan ook door zelf de wereld in te trekken. Dat laatste doen we onder andere via maatschappelijke stage, internationalisering, excursies en contacten met bedrijven en maatschappelijke instellingen. Meer informatie over internationalisering vindt u in de schoolgids.

De komende vier jaar gaan wij ons netwerk en onze samenwerkingen verder versterken, uitbreiden en borgen. Met name door de invoering van de Nieuwe leerweg, waarbij de huidige Theoretische Leerweg (TL) wordt samengevoegd met de Gemengde leerweg (GL), zetten wij sterk in op de samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Daarnaast streven we naar een grotere doorstroom van het vmbo naar het mbo (streefgetal 30%) waarbij we de ambitie hebben om een doorlopende leerlijn te ontwikkelen richting het mbo. Ten slotte gaan wij een samenwerking met Lentiz | Revius MAVO aan en starten we gezamenlijk met de BL!NK klas, om leerlingen die dat nodig hebben later te determineren.

4. Schooleigen ambities

Lentiz | VMBO Maasland houdt zich aan de wettelijke voorschriften zoals verwoord in de Wet op het voortgezet onderwijs. Naast het voldoen aan de basiskwaliteit, zoals omschreven in de inspectiekaders VO, hebben wij onze schooleigen ambities opgesteld. Om onze visie te verwezenlijken hebben wij met het gehele team vier ambitiepijlers ontwikkeld, te weten:

- Ambitiepijler 1: Positieve en professionele schoolcultuur
- Ambitiepijler 2: Formatief handelen
- Ambitiepijler 3: Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs
- Ambitiepijler 4: Zorg voor kwaliteit van ons onderwijs

De keuzes die wij gemaakt hebben, de vier schooleigen ambities, laten zien wat voor ons echt belangrijk is. Hierdoor is er in de school een duidelijke en gerichte focus op onze stip aan de horizon, wat essentieel is voor het slagen van de acties.

André de Waal, Academisch directeur HPO Center - expert op het gebied van High Performance Organizations (HPO's), 2016: *'Kies een beperkt aantal initiatieven ter verbetering die u wilt doorvoeren en maak duidelijk hoe belangrijk deze initiatieven zijn in verhouding tot de alledaagse werkzaamheden.'* Hierdoor is meer tijd beschikbaar om belangrijke zaken goed te doen. De kwaliteit van het werk in de klas neemt toe en de verspilling van tijd en energie neemt af bij focus. *'Zorg voor een sterk begin en een sterk einddoel echt aan de slag'* (DuFour & Fullan, 2015).

Zorg voor focus en ontwikkel daarbij als team vaste ritmes en routines.

Ambitiepijler 1: Positieve en professionele schoolcultuur

De koers van de school dient zichtbaar te zijn in het alledaagse handelen van leerkrachten, leerlingen en de directie (Schut, 2011).

Onze ambitie is dat er op onze school een positieve en professionele schoolcultuur heerst waarin iedere vorm van gedrag afgemeten wordt aan de visie, kernwaarden en afspraken. Dit betekent dat alle medewerkers van Lentiz | VMBO Maasland zowel binnen als buiten de les, in samenwerking met de leerling, collega's, ouders en externe partijen pro-actief handelen vanuit onze visie en kernwaarden.

Het beoogde kernresultaat van deze ambitiepijler is dat de medewerkers van Lentiz | VMBO Maasland de gedragskenmerken hanteren die thuishoren in een professionele cultuur en wij elkaar aanspreken, en ons ook laten aanspreken, wanneer wij (één van) deze gedragskenmerken niet hanteren:

1. Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie.
2. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.
3. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de anderen.

In tweede instantie heeft deze positieve en professionele grondhouding een groot positief effect op de omgang met leerlingen en daarmee op de kwaliteit van het onderwijsproces.

Ambitiepijler 2: Formatief handelen

Om voortdurend inzicht te hebben in de voortgang van het leerproces moet de docent continu zijn of haar impact op het leren van de leerling in beeld hebben om zo de juiste vervolgstappen te kunnen nemen.

- Wij laten onze leerlingen de volgende stap zetten in hun leerproces
- We laten iedere leerling zien dat hij/zij kan groeien
- De leerlingen worden eigenaar van hun leerproces

Hierbij leggen wij de focus op het leerproces en niet uitsluitend op 'het juiste antwoord geven'.

Ambitiepijler 3: Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs

Onze ambitie is om onze visie op onderwijs te verwezenlijken. Het doel is dat de leerling zichzelf beter leert kennen. Wat wil de leerling en wat kan de leerling. Stimuleren dat de leerling zelfwaardering krijgt en trots is op zichzelf. Dat onze leerlingen met zelfvertrouwen op het gebied van leren de school na vier jaar verlaten. Met honger om nog meer te weten en nog meer te kunnen en met het vermogen om (dat) te leren. Het gaat hierbij ook om het verleggen van grenzen en het (aan)leren van moeilijke vaardigheden. Natuurlijk hebben onze docenten een sleutelrol om leerlingen tijdens dit proces bij te staan en te onderzoeken wat leerlingen nodig hebben om vol zelfvertrouwen en met een open vizier de toekomst in te stappen. Een wereld en een maatschappij die zelfs voor ons nog onbekend is. We zien graag dat onze leerlingen kennismaken met deze maatschappij en wereld. Dat kan door vakoverstijgend te werken, op projectbasis aan complexe vraagstukken te werken, de wereld naar binnen te halen of, door zelf de wereld in te trekken.

Door het aanbieden van 'Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs' willen wij de leerlingen uitdagen, motiveren en begeleiden in:

- het zetten van de volgende stap zetten in hun leerproces
- zijn/haar talenten te ontdekken en ontwikkelen
- het laten zien dat hij/zij kan groeien
- het eigenaar worden van hun leerproces.

Hierbij leggen wij de focus op het leerproces en niet uitsluitend op 'het juiste antwoord geven'.

Ambitiepijler 4: Zorg voor kwaliteit van ons onderwijs

Het is onze ambitie om met behulp van een nieuwe kwaliteitsaanpak onze school verder te ontplooiën tot een wendbare en creatieve organisatie, bestaande uit een team van professionals die goede en verantwoorde onderwijskwaliteit leveren. Een team dat zelf doelgerichte keuzes maakt met als hoogste prioriteit de ontwikkeling van onze leerlingen. Een professionele schoolorganisatie in het bezit van een sterke teamcultuur met een positief, veilig werkklimaat. Met elkaar delen wij verantwoordelijkheid. De kwaliteit van ons onderwijs staat op nummer 1.

Ten behoeve van de bewaking, verbetering en realisatie van de kwaliteit van ons onderwijs werken (en ontwikkelen) we aan het invoeren van een gestructureerd kwaliteitszorgstelsel. Een structurele, planmatige en cyclische aanpak welke wordt bevorderd doordat wij als school eveneens zijn gaan werken met een kwaliteitszorgkalender.

In dit schoolplan hebben wij duidelijke doelen beschreven. Nu is het zaak ervoor te zorgen dat we met elkaar doelgericht gaan werken om onze ambities te verwezenlijken. Hiervoor is het nodig om een structurele, planmatige en cyclische aanpak te volgen. Hier ondersteunend aan is een kwaliteitszorgkalender met tijdspad opgesteld.

Onze ambitiepijlers zijn nader uitgewerkt in ambitiekaarten. De ambitiekaarten bevatten per ambitiepijler de beschrijving hoe wij deze willen verwezenlijken. De ambitiekaarten bestaan uit korte, duidelijke beschrijvingen van de aanpak, beoogde resultaat en de activiteiten die wij gaan ondernemen. De kwaliteitskaarten vormen de basis voor de teamplannen om binnen het leerjaar nadere invulling te geven aan onze vier ambitiepijlers.

5. Personeelsbeleid

5.1 Duurzame ontwikkeling en begeleiding

De kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Zonder goede medewerkers geen goed onderwijs. We vinden het van belang om talent te blijven boeien en te binden, en ontwikkeling te stimuleren. Voor onze collega's is het noodzaak om zich te blijven ontwikkelen, om zo grip te houden op de veranderende wereld om hen heen.

We streven ernaar dat al onze docenten bevoegd zijn. Bij ons op school studeert niet alleen de onbevoegde docent, alle personeelsleden ontwikkelen en verdiepen zich voortdurend in hun professionaliteit door te leren. Ten behoeve van een duurzame ontwikkeling en begeleiding van startende (nieuwe) docenten op onze school is een driejarig programma ontwikkeld onder de regie van de schoolopleider.

Binnen de positieve en professionele schoolcultuur inspireren en motiveren onze medewerkers elkaar in hun ontwikkeling en heeft men respect voor het (verschil in) niveau waarop men presteren kan. Het doorlopende ontwikkelingsproces van onze school tot een organisatie met een professionele schoolcultuur vraagt een continue inzet van iedereen. Het biedt alle medewerkers de kans om zichzelf verder persoonlijk en professioneel te ontwikkelen door van en met elkaar te leren. Het delen van kennis draagt bewezen bij aan het versterken van de professionaliteit. Eigen docenten kunnen hulp bieden bij de ontwikkeling van een leervraag van andere docenten. Vanzelfsprekend blijft het inhuren van externe hulp altijd een mogelijkheid.

Vanaf het schooljaar 2022-2023 zijn professionele leergemeenschappen, die wij voorheen organiseerden, doorontwikkeld naar de team & ontwikkelbijeekkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten leren de docenten van en met elkaars expertise en wordt er kennis gedeeld op basis van de vier ambitiespijlers die in dit schoolplan staan. Het gezamenlijke leerproces zorgt voor gesprekken en activiteiten die de kwaliteit van ons onderwijs ten goede komen. Verder ontwikkelen van deze professionele onderwijscultuur blijft onze ambitie. Naast de team & ontwikkelbijeekkomsten nodigen we docenten uit tot intervisie, wordt er bij elkaar in de lessen gekeken, organiseren we feedbackgesprekken met eigen leerdoelen. Ook hierin is het denken vanuit een groeimindset en het inzetten en benutten van talenten leidend.

Iedere medewerker geeft via zijn persoonlijk ontwikkelingsplan aan hoe hij/zij aan zijn/haar professionalisering gaat werken en welke doelen van de school hij/zij daarmee wil ondersteunen of ontwikkelen. Dit wordt besproken tijdens de ontwikkelgesprekken (gesprekkencyclus).

5.2 Organisatiestructuur van Lentiz | VMBO Maasland

Lentiz | VMBO Maasland en Lentiz | MBO Maasland hebben een gezamenlijk managementteam bestaande uit de directeur vmbo/mbo, de teamleider vmbo en twee teamleiders mbo. Er is een sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in ons managementteam. Het managementteam zorgt voor beleidsontwikkeling en aansturing, evenals de personele en de financiële organisatie. De docenten werken in vier zelfverantwoordelijke leerjaarsteams met een leerjaarcoördinator onderbouw en een leerjaarcoördinator bovenbouw.

6. Kwaliteitszorg

Onze visie op onderwijs en de ambities die wij als school willen verwezenlijken moeten er toe leiden dat onze leerlingen optimaal voorbereid zijn of worden op onze continu veranderende maatschappij. Het is daarom noodzakelijk dat wij als school ons onderwijs afstemmen op de eisen die op ons afkomen. Door met elkaar bewust te werken aan de ontwikkeling van een positieve en professionele schoolcultuur kunnen wij als een lerende organisatie voortdurend het verbeteren en ontwikkelen van ons onderwijs centraal plaatsen. Het stelt ons enerzijds in staat ons snel aan te passen en anderzijds om onze eigen identiteit, koers, visie, kernwaarden en ambities te kunnen bewaren.

Om bewust te werken aan de ontwikkeling en de verbetering van onderwijs is het nodig inzicht te hebben in de kwaliteit en de voortgang van de (verbeter-) activiteiten en het zichtbaar maken hiervan. Bij Lentiz | VMBO Maasland wordt daartoe gewerkt aan een gestructureerd kwaliteitszorgstelsel ten behoeve van de bewaking, verbetering en realisatie van de kwaliteit van ons onderwijs. Aanvullend wordt de kwaliteitscultuur met gerichte activiteiten gestimuleerd. Een structurele, planmatige en cyclische aanpak wordt bevorderd doordat wij als school zijn gaan werken met een kwaliteitszorgkalender.

Het cyclische proces bevorderen wij door planmatig te werken volgens de PDCA-cyclus (Plan - Do - Check - Act). In onze plannen worden de doelen SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden) beschreven en er wordt (tussentijds) geëvalueerd of wij onze doelen gaan behalen of al hebben behaald. Naar aanleiding van de resultaten van de evaluaties worden de doelen bijgesteld of worden er nieuwe (of aanvullende) verbeterdoelen opgesteld.

De onderdelen van de PDCA cyclus van het cyclische proces gedurende een schooljaar:

Plan

- Schoolplan (jaarlijkse bijstelling en nieuw om de 4 jaar)
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Jaarplan
- Kwaliteitszorgbeleid en kwaliteitszorgkalender
- Formatieplan en taakbeleid
- Teamplannen (leerjaar 1 t/m 4)
- Vakwerkplannen
- Projectplannen

Do

- Alle activiteiten ten behoeve van de reguliere werkprocessen en werkzaamheden die leiden tot borging of verbetering van het onderwijs

Check

- Lesbezoeken
- Gesprekkencyclus
- Tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers
- Factsheets
- (Evaluatie) rapportages door de teams, het ondersteuningsteam, vakgroepen, examencommissie, schoolleiding
- Managementrapportage van Vensters voor verantwoording en Cumlaude (Activiteiten zoals beschreven in de kwaliteitszorgkalender)

Act

- Evalueren, borgen wat goed gaat en nieuwe doelen vaststellen, bijstellen van de plannen (Activiteiten zoals beschreven in de kwaliteitszorgkalender)

Onze kwaliteitszorgkalender is eveneens volgens de PDCA-cyclus opgesteld. Belangrijke onderdelen in de kalender van de kwaliteitszorg zijn o.a.:

- Evaluatie onderwijsleerproces
- Evaluatie ondersteuning
- Evaluatie activiteiten (schoolse en buitenschoolse)
- Evaluatie basiskwaliteit (inspectiekaders, in-, door- en uitstroom, examenresultaten, onderwijstijd)
- Evaluatie schoolambities
- Evaluatie teams
- Contacten bedrijfsleven
- Tevredenheid leerlingen
- Tevredenheid ouders
- Tevredenheid medewerkers



7. Financieel beleid

Elk jaar wordt door het managementteam, op basis van het aantal leerlingen en de daaraan gekoppelde rijksinkomsten, een begroting opgesteld. Bij de inkomsten worden ook niet-rijksinkomsten begroot. Hoe wij als school omgaan met materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage staat beschreven in het sponsorbeleid van Lentiz onderwijsgroep. De beschrijving van het sponsorbeleid is te lezen in hoofdstuk 7 van onze schoolgids, welke te vinden is op onze website: www.lentiz.nl/vmbo-maasland/voor-ouders/documenten.

8. Bronnen

Schooldocumenten

<i>Document</i>	<i>Locatie</i>
Ambitiekaart 1: Positieve & professionele cultuur	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)
Ambitiekaart 2: Formatief handelen	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)
Ambitiekaart 3: Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)
Ambitiekaart 4: Zorg voor kwaliteit van ons onderwijs	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)
Anti-pestprotocol	<i>Herziene versie in ontwikkeling</i>
De gesprekkencyclus van Lentiz	
Handreiking voor medewerkers	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)
Kwaliteitszorgkalender	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)
Kernwaardenboekje Lentiz VMBO Maasland	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland) https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland , https://scholenopdekaart.nl/
Maasland taalbeleid	<i>Herziene versie in ontwikkeling</i>
Rekenbeleid 'Zo rekenen we op Maasland'	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland) https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland , https://scholenopdekaart.nl/
SMP Lentiz onderwijsgroep	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland), https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland
Schoolplan Lentiz VMBO Maasland	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland), https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland , https://scholenopdekaart.nl/
Schoolgids Lentiz VMBO Maasland	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland) https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland , https://scholenopdekaart.nl/
Schoolondersteuningsprofiel	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland) https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland , https://scholenopdekaart.nl/
Sociaal veiligheidsbeleidsplan	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland), https://www.lentiz.nl/vmbo-maasland , https://scholenopdekaart.nl/
Schoolafspraken	Schooldocumenten (Sharepoint VMBO Maasland)

Literatuur

Boselie c.s. (2017). Brochure: Een Professionele Schoolorganisatie is lenig, wendbaar en weerbaar. VO raad.

Boselie c.s. (2017). Publieksversie onderzoek: Een Professionele Schoolorganisatie is lenig, wendbaar en weerbaar. VO raad.

Boselie, P., Noordegraaf, M., Knies, E. (2017). Professionele schoolorganisaties: werken aan goed bestuurd leerculturen Utrecht: Universiteit Utrecht, departement voor bestuurs- en organisatiewetenschap (USBO).

Fuite, M., Bolk, T., Rood, F. Haaijer, R. e.a. (2019). Kwaliteitszorg heeft een geest?! Amsterdam: B&T verantwoord veranderen.

Galenkamp, H. & Schut, J. (2018). Handboek professionele schoolcultuur. Focus op koers en gedrag. Uitgeverij Pica.

Hammink, D. & Huis, G.(2013). Communicatie als pijler in het verbeterproces. Betrokkenheid bevorderen bij onderwijskwaliteit. Utrecht: Leren verbeteren.

Hendriks, A. & Fuite, M. (2021). Kwaliteitszorg in coronatijd. Sturen op de kernstandaarden OP2 en OP3. Amsterdam: Leren verbeteren, B&T verantwoord veranderen.

Horsman, K. (2010). MESO focus: Kwaliteit onderhouden. Actief bewaken en verbeteren van de kwaliteit van opbrengsten. Alphen aan den Rijn: Uitgeverij Kluwer.

Huntink, R. (2010). Samenwerken aan onderwijskwaliteit. Van misie naar didactisch handelen. Amsterdam: Uitgeverij Nelissen.

Inspectie van onderwijs(2021). Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs

Klifman, H. (2016). Handreiking bovenschoolse kwaliteitszorg Utrecht: PO raad.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2019). Brochure 'Schoolplan: handvat voor kwaliteitsbeleid'.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2012). In gesprek met ouders en leerlingen: hoe organiseer je een 'horizontale dialoog'?

Naaijkens, E. & Bootsma, M. (2022). De school als werkplaats. Gereedschap voor een sterke kwaliteitscultuur. Uitgeverij Pica.

Naaijkens, E. & Bootsma, M. (2020). En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven in het voortgezet onderwijs? Uitgeverij Pica.

Naaijkens, E. & Bootsma, M., 4 februari 2021, Implementeren kun je leren, www.enigmaonderwijs.nl, 18 mei 2022, <https://www.enigmaonderwijs.nl/implementeren-kun-jeleren/>

Rots, I. (2020). Gewoonweg onderwijzen. Leer-Kracht Gewoonweg onderwijzen, 21 maart 2020.

Schoenmakers, N. & Dussen, van der, R. (2013). De stappen in beeld. Op weg naar (nog) beter onderwijs. Utrecht: Leren verbeteren.

Spitteler, J. (2019). De basis op orde. Werken aan duurzame onderwijskwaliteit. Helmond: Uitgeverij Onderwijs maak je samen

Wetten.overheid.nl.'wet voortgezet onderwijs 2020' (art. 2.88 t/m 2.91).

Positieve en professionele schoolcultuur

ACHTERGRONDINFORMATIE

Onze visie 'Met ons onderwijs bewerkstelligen wij een zelfbewuste, intrinsiek gemotiveerde vmbo-leerling blakend van het zelfvertrouwen en zelfregulerend in het maximaliseren van eigen leeropbrengsten.' vormt vanuit onze kernwaarden 'Integer, Verbindend, Kansrijk & Daadkrachtig' de basis van onze school. Om deze visie kracht bij te zetten is het van belang dat zowel onze leerlingen als collega's handelen vanuit een groeimindset en hun talenten kennen en benutten.

Een positieve en professionele schoolcultuur leidt tot een duurzame verbetering van de kwaliteit van de onderlinge relaties en dáármee tot een duurzame verandering in de school. Een toename van welbevinden, werkplezier, passie en motivatie is een belangrijk effect van dit gedrag. Het helpt docenten om elke dag weer het beste uit leerlingen te halen.

Om als vo-school goed te blijven presteren en continu te werken aan de ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs is een wendbare en weerbare organisatie nodig. Kenmerkend voor een professionele schoolcultuur is dat alle betrokkenen samenwerken en werkzaamheden afstemmen, van en met elkaar leren, een onderzoekende houding en de drang om onderwijs te verbeteren hebben (Boselie c.s., 2017).

AANPAK

Met het schoolteam, leerlingen en ouders/verzorgers werken we aan een positieve en professionele schoolcultuur waarbij we ernaar streven dat ons gedrag bijdraagt aan de visie van de school; bijdraagt aan het welbevinden van de persoon en bijdraagt aan het welbevinden van anderen. Gedrag dat hier tegenin gaat wordt, op vriendelijke wijze, begrensd. In de praktijk blijkt het begrenzen van disfunctioneel gedrag de belangrijkste factor in het opbouwen van een professionele schoolcultuur.

Zelfregulatie, denken vanuit een groeimindset en je talenten kennen en benutten zijn onlosmakelijk met een positieve en professionele schoolcultuur verbonden. Wanneer je als medewerker in de praktijk laat zien op welke manier je met je eigen groei en talentontwikkeling omgaat, kan dit doorslaggevend zijn voor het verwezenlijken van onze ambities ten behoeve van de groei en ontwikkeling van onze leerlingen.

Om getalenteerde mensen aan ons weten te binden en (minstens zo belangrijk) te blijven boeien, is de begeleiding van de startende en nieuwe docenten geïntensiveerd en uitgebreid.

AMBITIE

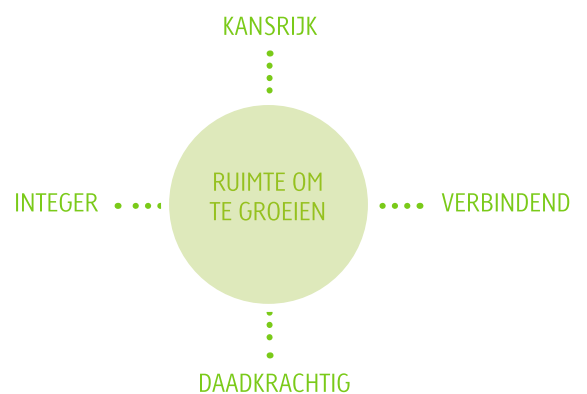
De koers van de school dient zichtbaar te zijn in het alledaagse handelen van leerkrachten, leerlingen en de directie (Schut, 2011).

Onze ambitie is dat er op onze school een positieve en professionele schoolcultuur heerst waarin iedere vorm van gedrag afgemeten wordt aan de visie, kernwaarden en afspraken. Dit betekent dat alle medewerkers van Lentiz | VMBO Maasland zowel binnen als buiten de les, in samenwerking met de leerling, collega's, ouders en externe partijen pro-actief handelen vanuit onze visie en kernwaarden.

Met deze ambitiepijler willen we bewerkstelligen dat de medewerkers van Lentiz | VMBO Maasland de gedragskenmerken hanteren die thuishoren in een professionele cultuur en wij elkaar aanspreken, en ons ook laten aanspreken, wanneer wij (een van) deze gedragskenmerken niet hanteren:

1. Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie.
2. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.
3. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de anderen.

AANDACHT VOOR GROEI!



KERNRESULTAAT

In onze positieve en professionele schoolcultuur vinden wij het normaal dat wij elkaar aanspreken, en dus ook het je laten aanspreken, op gedrag dat niet leidt tot welbevinden en tot de doelen van de school (niet-professioneel gedrag). Dit betekent dat mensen in staat zijn onderscheid te maken tussen gedrag en de persoon (hard op de zaak, zacht op de mens) en gespreksvaardigheden hebben ontwikkeld om dit op duidelijke en tegelijkertijd op een respectvolle wijze te doen. Een medewerker van Lentiz | VMBO Maasland heeft een positieve en professionele grondhouding in de omgang met de volwassenen in en rond de school. Deze positieve en professionele grondhouding heeft een groot positief effect op de omgang met leerlingen en daarmee op de kwaliteit van het onderwijsproces. In de schoolpraktijk bezigen onze docenten uit eigen beweging bijvoorbeeld de volgende activiteiten:

- bij elkaar op lesbezoek gaan
- elkaar heldere feedback geven
- reflectieve vragen stellen over gedrag dat niet bijdraagt aan de visie om collega's bewust te maken over bepaald gedrag
- eerlijk benoemen tegen een collega wat zijn gedrag met hen doet
- praten in ik-boodschappen en niet in wij-boodschappen
- elkaar echt gemeente complimenten geven

PROCESEIGENAAR

Overall proceseigenaar is het MT (eindverantwoordelijke: teamleider Anne van Dam).
Proceseigenaar m.b.t. de uitvoering van de teamplannen is de desbetreffende leerjaarcoördinator:
Team 1 en 2 Martin Strijbos
Team 3 en 4 Naziha El Bousikhani

UITVOERING

Op basis van de teamplannen maken alle collega's een persoonlijke ontwikkelplan waarin er antwoord gegeven wordt op onder andere de volgende vragen:

- Wat wil jij leren op basis van het teamplan?
- Waarom wil je dat leren?
- Hoe zien we dat terug in jouw les en acties daaromheen?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Wanneer en hoe reflecteer ik op mijn leerproces?

Er worden studiedagen georganiseerd om collega's te ondersteunen om de leerdoelen uit het persoonlijk ontwikkelplan te behalen. De expertise en talent van onze eigen collega's wordt hiervoor ingezet en ingevuld met externen. Collega's kunnen zelf ook aangeven wat zij nodig hebben tijdens een studiedag om de leerdoelen te bereiken.

SCHOOLBREDE ACTIVITEITEN

- Team & Ontwikkelmiddagen
- Studiedagen
- Bij elkaar op lesbezoek gaan

2022-2023 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

- Wij handelen in alles vanuit onze visie en kernwaarden.
- Einde schooljaar 2022-2023 is er een gezamenlijk opgestelde en gedragen gedragscode voor de collega's, leerlingen en ouders.
- Alle collega's handelen professioneel en 85% vanuit een groeimindset.
- Alle collega's kennen de schoolafspraken en passen deze te allen tijde toe tijdens de uitvoering van hun werk.
- Talenten inventarisatie: alle (ook nieuwe) collega's hebben de talententest gedaan en kennen hun eigen talenten en die van anderen.
- Alle collega's zetten hun talenten actief in, zowel in de lessen als in de activiteiten buiten de lessen.
- Iedere docent gaat minimaal 2 maal op bezoek in de les van een collega en doet hier in DOT (Digitale Observatie Tool) verslag van.
- Elk team heeft in 2022-2023 minimaal een activiteit voor de ouders van het leerjaar georganiseerd.
- Elke docent stuurt minimaal 3 maal een complimenten- mail naar de ouder(s) van een (mentor) leerling, en/of (mentor) klas.
- Ouders en leerlingen worden minimaal 3 maal in 2022-2023 om input gevraagd op het gevoerde beleid.
- De leerlingenraad komt in 2022-2023 minimaal 3 keer bijeen en organiseert gedurende het schooljaar 2 activiteiten.

Bovenstaande activiteiten zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken, de gesprekkencyclus, DOT en/of de teamevaluaties.

2023-2024 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2022-2023)

- Wij handelen in alles vanuit onze visie en kernwaarden.
- Wij hanteren de gezamenlijk opgestelde en gedragen gedragscode voor de collega's, leerlingen en ouders.
- Alle collega's handelen professioneel en 85% vanuit een groeimindset.
- Alle collega's kennen de schoolafspraken en passen deze te allen tijde toe tijdens de uitvoering van hun werk.
- Talenten inventarisatie: Alle (ook nieuwe) collega's hebben de talententest gedaan en kennen hun eigen talenten en die van anderen.
- Alle collega's zetten hun talenten actief in, zowel in de lessen als in de activiteiten buiten de lessen.
- Iedere docent gaat minimaal 2 maal op bezoek in de les van een collega en doet hier in DOT verslag van.
- Elk team heeft in 2023-2024 minimaal twee activiteiten voor de ouders van het leerjaar georganiseerd.
- Elke docent stuurt minimaal 3 maal een complimenten- mail naar de ouder(s) van een (mentor) leerling, en/of (mentor) klas.
- Ouders en leerlingen worden minimaal 3 maal in 2023-2024 om input gevraagd op het gevoerde beleid.
- De leerlingenraad komt in 2023-2024 minimaal 3 keer bijeen en organiseert gedurende het schooljaar 2 activiteiten.

Bovenstaande activiteiten zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken, de gesprekkencyclus, DOT en/of de teamevaluaties.

2024-2025 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2023-2024)

- Wij handelen in alles vanuit onze visie en kernwaarden.
- Wij hanteren de gezamenlijk opgestelde en gedragen gedragscode voor de collega's, leerlingen en ouders.
- Alle collega's handelen professioneel en 85% vanuit een groeimindset.
- Alle collega's kennen de schoolafspraken en passen deze te allen tijde toe tijdens de uitvoering van hun werk.
- Talenten inventarisatie: Alle (ook nieuwe) collega's hebben de talententest gedaan en kennen hun eigen talenten en die van anderen.
- Alle collega's zetten hun talenten actief in, zowel in de lessen als in de activiteiten buiten de lessen.
- Iedere docent gaat minimaal 2 maal op bezoek in de les van een collega en doet hier in DOT verslag van.
- Elk team heeft in 2024-2025 minimaal twee activiteiten voor de ouders van het leerjaar georganiseerd.
- Elke docent stuurt minimaal 3 maal een complimenten- mail naar de ouder(s) van een (mentor) leerling, en/of (mentor) klas.
- Ouders en leerlingen worden minimaal 3 maal in 2024-2025 om input gevraagd op het gevoerde beleid.
- De leerlingenraad komt in 2024-2025 minimaal 3 keer bijeen en organiseert gedurende het schooljaar 2 activiteiten.

Bovenstaande activiteiten zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken, de gesprekkencyclus, DOT en/of de teamevaluaties.

2025-2026 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Evaluatie 2024-2025 is input t.b.v. Schoolplan 2026-2030)

- Wij handelen in alles vanuit onze visie en kernwaarden.
- Wij hanteren de gezamenlijk opgestelde en gedragen gedragscode voor de collega's, leerlingen en ouders.
- Alle collega's handelen professioneel en 85% vanuit een groeimindset.
- Alle collega's kennen de schoolafspraken en passen deze te allen tijde toe tijdens de uitvoering van hun werk.
- Talenten inventarisatie: Alle (ook nieuwe) collega's hebben de talententest gedaan en kennen hun eigen talenten en die van anderen.
- Alle collega's zetten hun talenten actief in, zowel in de lessen als in de activiteiten buiten de lessen.
- Iedere docent gaat minimaal 2 maal op bezoek in de les van een collega en doet hier in DOT verslag van.
- Elk team heeft in 2024-2025 minimaal twee activiteiten voor de ouders van het leerjaar georganiseerd.
- Elke docent stuurt minimaal 3 maal een complimenten- mail naar de ouder(s) van een (mentor) leerling, en/of (mentor) klas.
- Ouders en leerlingen worden minimaal 3 maal in 2024-2025 om input gevraagd op het gevoerde beleid.
- De leerlingenraad komt in 2024-2025 minimaal 3 keer bijeen en organiseert gedurende het schooljaar 2 activiteiten.

Bovenstaande activiteiten zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken, de gesprekkencyclus, DOT en/of de teamevaluaties.

BORGING

Activiteiten m.b.t. de monitoring, evaluatie en borging van deze ambitie zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. Proceseigenaar van de kwaliteitskalender is de beleidsmedewerker kwaliteitszorg Judith van der Spek.

BRONNEN & LITERATUUR

- Zeven eigenschappen van effectief leiderschap - Stephen Covey
- Waarderend leren in het VO - Annechien van Buurt Eefje Teeuwisse
- Groeimindset - is dat wel iets voor mij?
- Mindset - Carol Dweck
- Reset je mindset - Daan Jensen
- Ik kies voor mijn talent - Luc DeWulf
- Ontdek je sterke punten - Marcus Buckingham
- Zelfregulatie in een notendop - Kim Gerats & Jenneken van der Mark
- De Box - The Arbinger Institute
- De kracht van je gedachten - Martijn Frijters
- Aanspreken? Gewoon doen! Hoe je nou écht een aanspreekcultuur creëert - Gytha Heins
- De kracht van Reflectie Fred Korthagen, Ellen Nuijten: de sleutel van ontwikkeling van leraren
- Afspreken en aanspreken - Willem Verhoeven
- Lastige ouders - moeilijk leerlingen - Hans Kaldenbach
- Focus op Koers en gedrag - Henk Galenkamp

Heb je tips andere boeken, artikelen, groepen die je volgt op social media of interessante websites rondom deze ambitie? Laat het ons weten. Weet je niet wat je moet kiezen? Loop even binnen bij Martin, Naziha, Judith of Anne voor een passende tip.



Formatief handelen

ACHTERGRONDINFORMATIE

Onze visie 'Met ons onderwijs bewerkstelligen wij een zelfbewuste, intrinsiek gemotiveerde vmbo-leerling blakend van het zelfvertrouwen en zelfregulerend in het maximaliseren van eigen leeropbrengsten.' vormt vanuit onze kernwaarden 'Integer, Verbindend, Kansrijk & Daadkrachtig' de basis van onze school. Om deze visie kracht bij te zetten is het van belang dat zowel onze leerlingen als collega's handelen vanuit een groeimindset en hun talenten kennen en benutten.

Met formatief handelen willen wij aan onze visie 'Met ons onderwijs bewerkstelligen wij een zelfbewuste, intrinsiek gemotiveerde vmbo-leerling blakend van het zelfvertrouwen en zelfregulerend in het maximaliseren van eigen leeropbrengsten.' vorm geven. Formatief handelen is daartoe vanaf 2015 één van de belangrijkste ontwikkelpunten van onze school. Formatief betekent dat je de prestaties van een leerling niet vergelijkt met die van andere leerlingen, maar met de eigen, eerdere resultaten. Daarmee breng je de persoonlijke ontwikkeling van de leerling in beeld. Voor onze docenten betekent dit een verschuiving in perspectief: het onderwijs gaan zien door de ogen van de leerling. Door het leren door de ogen van de leerling te zien, zetten we de leerling centraal.

AANPAK

Dankzij formatief handelen krijgen leerlingen inzicht in waar zij staan en wat er nodig is om verder te komen. Formatief handelen heeft drie belangrijke kenmerken:

- Je weet wat je je leerlingen wilt laten leren, en leerlingen weten dat ook.
- Je peilt voortdurend wat een leerling al weet en begrijpt.
- Je gebruikt die feiten om de leerling verder te helpen in zijn leerproces.

Uiteindelijk wil je dat leerlingen zien waar ze staan ten opzichte van een leerdoel, en beseffen welke stappen ze kunnen zetten om dat doel te bereiken.

De manier waarop wij onze leerlingen vooruit helpen in hun leerproces (assessment) is o.a. door leerdoelen neer te zetten, succescriteria te verhelderen (aangeven hoe een goed leerresultaat eruit ziet), feedback te geven, door vragen te stellen en leerlingen te laten inzien dat fouten maken mag. We willen leerlingen vaardigheden aanleren om zelfredzamer en zelfsturender te worden waarbij leerlingen zelf de regie hebben over het eigen leerproces. Leerlingen krijgen terugkoppeling van de docent, maar ook van klasgenoten. Bovendien leren ze om te reflecteren op hun leerresultaten. Zo maak je samen het 'leren' zichtbaar.

AMBITIE

Om voortdurend inzicht te hebben in de voortgang van het leerproces moet de docent continue zijn of haar impact op het leren van de leerling in beeld hebben om zo de juiste vervolgstappen te kunnen nemen.

- Wij laten onze leerlingen de volgende stap zetten in hun leerproces
- We laten iedere leerling zien dat hij/zij kan groeien
- De leerlingen worden eigenaar van hun leerproces

Hierbij leggen wij de focus op het leerproces en niet uitsluitend op 'het juiste antwoord geven'.

Onze ambitie is om onze visie op onderwijs te verwezenlijken. Het doel is dat de leerling zichzelf beter leert kennen. Wat wil hij en wat kan hij. Stimuleren dat de leerling zelfwaardering krijgt en trots is op zichzelf. Dat onze leerlingen met zelfvertrouwen op het gebied van leren de school na vier jaar verlaten. Met honger om nog meer te weten en nog meer te kunnen en met het vermogen om (dat) te leren. Het gaat hierbij ook om het verleggen van grenzen en het (aan)leren van moeilijke vaardigheden.

KERNRESULTAAT

Om voortdurend inzicht te hebben in de voortgang van het leerproces moet de docent continu zijn of haar impact op het leren van de leerling in beeld hebben om zo de juiste vervolgstappen te nemen.

- Wij laten onze leerlingen de volgende stap zetten in hun leerproces.
- We laten iedere leerling zien dat hij/zij kan groeien.
- De leerlingen worden eigenaar van hun leerproces.
- We leggen de focus op het leerproces en niet uitsluitend op 'het juiste antwoord geven'.

Er worden door William & Leahy (2018) drie actoren genoemd die formatief handelen kunnen realiseren:

- de docent,
- de leerling en de
- medeleerlingen.

Daarnaast worden er drie processen onderscheiden die van wezenlijk belang zijn:

- 'waar gaat de leerling heen?' (feed-up),
- 'waar staat de leerling nu? (feedback) en
- 'waar willen we naartoe?' (feed-foward).

Dit vertaalt zich naar vijf strategieën, zoals weergegeven in figuur hiernaast:

	Waar werkt de leerling naartoe?	Waar is de leerling nu?	Hoe komt de leerling naar de gewenste situatie?
Leraar	1 Verhelderen van leerdoelen en delen van criteria voor succes	2 Realiseren van effectieve discussies, taken en activiteiten die bewijs leveren voor leren	3 Feedback geven gericht op verder leren
Medeleerling	Begrijpen en delen van leerdoelen en criteria voor succes	4 Activeren van leerlingen als belangrijke informatiebronnen voor elkaar	
Leerling	Begrijpen van leerdoelen en criteria voor succes	5 Activeren van leerlingen in het stimuleren van eigenaarschap over het eigen leren	

PROCESEIGENAAR

Overall proceseigenaar is het MT (met als eindverantwoordelijke de teamleider Anne van Dam). Proceseigenaar m.b.t. het opstellen en de uitvoering van de teamplannen is de desbetreffende leerjaarcoördinator: voor team 1 en 2 is dat Martin Strijbos en voor team 3 en 4 is dat Naziha El Bousikhani.

UITVOERING

Voor alle vier de ambitiepijlers worden door de schoolleiding studiedagen georganiseerd. Deze studiedagen worden hetzij intern, hetzij door externen verzorgd. De trainingen over talent, feedback, zelfregulering worden verzorgd door onze onderwijskundige. Er staan daarnaast verschillende lezingen door externe experts op de planning.

SCHOOLBREDE ACTIVITEITEN

- Team & Ontwikkelmiddagen
- Studiedag
- Leer- en ontwikkelmiddagen (startende) docenten: 'de zes rollen van de docent', 'Talent', 'Formatief handelen', etc.
- Mogelijkheid tot extra begeleiding door (interne) onderwijskundige of expert-collega's
- In het teamplan wordt er per team beschreven welke verdiepende activiteiten zij ontwikkelen en uitvoeren.
- Alle collega's handelen volgens het 'Formatief in Maasland' model.
- Gebruik van Diataal en Numo
- Gebruik van Plenda door alle leerlingen, mentoren en vakdocenten
- Startgesprekken en voortgangsgesprekken door de mentor
- Talent & Ontwikkelingsgesprekken door de leerlingcoaches

2022-2023 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

- Alle docenten handelen volgens het 'Formatief in Maasland' lesmodel. De inzet van het Maasland lesmodel is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent heeft minimaal één leerdoel voor zichzelf gesteld om te verder te kunnen groeien in het formatief handelen. De leerdoelen van de docent zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- De vakgroepen Nederlands, Engels en wiskunde maken gebruik van Diataal en Numo. In de kwaliteitskalender is de rapportage en evaluatie opgenomen.
- Gebruik van Plenda door alle leerlingen. Monitoring wordt verricht door de mentoren tijdens de studielessen. Rapportage naar MT via de leerjaarcoördinator.
- Alle leerlingen hebben samen met hun ouders een startgesprek met de mentor en minimaal een voortgangsgesprek met de mentor. Daarnaast hebben alle leerlingen minimaal twee Talent & Ontwikkelingsgesprekken met de leerlingcoach. Tijdens al deze gesprekken wordt met de leerling als vaste besprekpunten hun talenten, ontwikkeling en leerproces besproken. De gesprekken zijn opgenomen in de jaarplanning van de school en verslag hiervan wordt gedaan in het leerlingdossier en gedeeld met leerling en ouders.

2023-2024 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2022-2023)

- Alle docenten handelen volgens de het 'Formatief in Maasland' model. De inzet van het Maasland lesmodel is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent heeft het leerdoel uit 2022-2023 geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld. Daarnaast heeft hij/zij minimaal één nieuw leerdoel voor zichzelf gesteld om te verder te kunnen groeien in het formatief handelen. De leerdoelen van de docent zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- De vakgroepen Nederlands, Engels en wiskunde maken gebruik van Diataal en Numo. In de kwaliteitskalender is de rapportage en evaluatie opgenomen.
- Gebruik van Plenda door alle leerlingen. Monitoring wordt verricht door de mentoren tijdens de studielessen. Rapportage naar MT via de leerjaarcoördinator.
- Alle leerlingen hebben samen met hun ouders een startgesprek met de mentor en minimaal een voortgangsgesprek met de mentor. Daarnaast hebben alle leerlingen minimaal twee Talent & Ontwikkelingsgesprekken met de leerlingcoach. Tijdens al deze gesprekken wordt met de leerling als vaste besprekpunten hun talenten, ontwikkeling en leerproces besproken. De gesprekken zijn opgenomen in de jaarplanning van de school en verslag hiervan wordt gedaan in het leerlingdossier en gedeeld met leerling en ouders.

2024-2025 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2023-2024)

- Alle docenten handelen volgens de het 'Formatief in Maasland' model. De inzet van het Maasland lesmodel is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent heeft het leerdoel uit 2023-2024 geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld. Daarnaast heeft hij/zij minimaal één nieuw leerdoel voor zichzelf gesteld om te verder te kunnen groeien in het formatief handelen. De leerdoelen van de docent zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- De vakgroepen Nederlands, Engels en wiskunde maken gebruik van Diataal en Numo. In de kwaliteitskalender is de rapportage en evaluatie opgenomen.
- Gebruik van Plenda door alle leerlingen. Monitoring wordt verricht door de mentoren tijdens de studielessen. Rapportage naar MT via de leerjaarcoördinator.
- Alle leerlingen hebben samen met hun ouders een startgesprek met de mentor en minimaal een voortgangsgesprek met de mentor. Daarnaast hebben alle leerlingen minimaal twee Talent & Ontwikkelingsgesprekken met de leerlingcoach. Tijdens al deze gesprekken wordt met de leerling als vaste besprekpunten hun talenten, ontwikkeling en leerproces besproken. De gesprekken zijn opgenomen in de jaarplanning van de school en verslag hiervan wordt gedaan in het leerlingdossier en gedeeld met leerling en ouders.

2025-2026 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Evaluatie 2024-2025 is input t.b.v. Schoolplan 2026-2030)

- Alle docenten handelen volgens de het 'Formatief in Maasland' model. De inzet van het Maasland lesmodel is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent heeft het leerdoel uit 2024-2025 geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld. Daarnaast heeft hij/zij minimaal één nieuw leerdoel voor zichzelf gesteld om te verder te kunnen groeien in het formatief handelen. De leerdoelen van de docent zijn een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- De vakgroepen Nederlands, Engels en wiskunde maken gebruik van Diataal en Numo. In de kwaliteitskalender is de rapportage en evaluatie opgenomen.
- Gebruik van Plenda door alle leerlingen. Monitoring wordt verricht door de mentoren tijdens de studielessen. Rapportage naar MT via de leerjaarcoördinator.
- Alle leerlingen hebben samen met hun ouders een startgesprek met de mentor en minimaal een voortgangsgesprek met de mentor. Daarnaast hebben alle leerlingen minimaal twee Talent & Ontwikkelingsgesprekken met de leerlingcoach. Tijdens al deze gesprekken wordt met de leerling als vaste besprekpunten hun talenten, ontwikkeling en leerproces besproken. De gesprekken zijn opgenomen in de jaarplanning van de school en verslag hiervan wordt gedaan in het leerlingdossier en gedeeld met leerling en ouders.

BORGING

Activiteiten m.b.t. de monitoring, evaluatie en borging van deze ambitie zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. Proceseigenaar van de kwaliteitskalender is de beleidsmedewerker kwaliteitszorg Judith van der Spek.

BRONNEN & LITERATUUR

- Wat werkt in de klas - Robert Marzano
- Leren zichtbaar maken - John Hattie
- De zes rollen van de leraar in de praktijk - Bert Moonen, Lotte van der Goot, Sander van Veldhuizen
- Formatief toetsen in de les - Meike Berben, Roel Vos, Joke Koopman
- Zeven strategieën voor formatieve evaluatie - naar een sterke leercultuur
- Formatieve assessment integreren in de praktijk - Dylan & Leahy
- Leren zichtbaar maken met formatieve evaluatie - Shirley Clarke
- Toetsrevolutie - Dominique Sluijsmans, René Kneyber
- Formatief toetsen in de les - Roel Vos, Joke Koopman,
- Feedback in de klas - Stijn VanHoof
- Feedback - John Hattie
- Zelfregulerend leren - Pieterneel Dijkstra
- Tien tips om het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten - Onderwijs Maak Je Samen

Heb je tips andere boeken, artikelen, groepen die je volgt op social media of interessante websites rondom deze ambitie? Laat het ons weten. Weet je niet wat je moet kiezen? Loop even binnen bij Patricia, Martin, Naziha, Judith of Anne voor een passende tip.

Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs

ACHTERGRONDINFORMATIE

Onze visie 'Met ons onderwijs bewerkstelligen wij een zelfbewuste, intrinsiek gemotiveerde vmbo-leerling blakend van het zelfvertrouwen en zelfregulerend in het maximaliseren van eigen leeropbrengsten.' vormt vanuit onze kernwaarden 'Integer, Verbindend, Kansrijk & Daadkrachtig' de basis van onze school. Om deze visie kracht bij te zetten is het van belang dat zowel onze leerlingen als collega's handelen vanuit een groeimindset en hun talenten kennen en benutten.

Leren wordt dynamisch als je theorie met praktijk verbindt. Dat gebeurt al in onze beroepsgerichte praktijkvakken. Daarnaast is het ook waardevol om samenwerkingen met andere scholen, bedrijven of netwerken aan te gaan en zo contextrijke leeromgevingen te scheppen waar leerlingen levensechte opdrachten kunnen uitvoeren en stage lopen. Ook wordt het leren versterkt door vakken met elkaar te combineren en vakoverstijgend onderwijs aan te bieden.

Om leerlingen een goed fundament mee te geven voor hun toekomst dienen zij te beschikken over essentiële basisvaardigheden, zoals taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Grotendeels werd hier op onze school al veel aandacht aan besteed. Deze aandacht zal worden versterkt en zichtbaar(der) worden gemaakt.

We geloven in onderwijs dat elke leerling de kans biedt zijn of haar talent te ontwikkelen. Wij zijn dit schooljaar daarom van start gegaan met een heterogene brugklas. Daarnaast willen we leerlingen met een VSO advies die kans hebben (ontwikkelperspectief) op een vmbo diploma ondersteunen en extra begeleiden (VSO in VO). Het doel is dat deze leerlingen na twee jaar intensieve begeleiding in een kleine groep met leerlingen voldoende vaardigheden hebben ontwikkeld om uit te stromen naar een reguliere vmbo klas.

Om onze vierdejaars leerlingen een zo soepel mogelijke doorstroom te kunnen bieden naar het MBO is het van belang dat zij een opleiding kiezen die qua niveau en interessegebied bij hen past. Een goede doorstroom en aansluiting is daarom bepalend voor het succes van de leerling en helpt om schooluitval voorkomen. Vanzelfsprekend geldt hetzelfde voor de leerlingen van groep 8 die naar onze school komen.

De gemengde leerweg (GL) en de theoretische leerweg (TL) van het vmbo worden samengevoegd tot één nieuwe leerweg met een praktijkgericht programma. Alle leerlingen in deze nieuwe leerweg volgen dan naast AVO-vakken een praktijkgericht programma. Leerlingen gaan tijdens levensechte opdrachten, aangedragen door opdrachtgevers uit het bedrijfsleven, hun talenten verder ontdekken en ontwikkelen. Het doel van de Nieuwe Leerweg is om leerlingen optimaal voor te bereiden op doorstroom naar mbo-4 opleidingen

of het havo. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat er ook binnen de andere leerwegen onderzocht wordt welke mogelijkheden er zijn, door de samenwerking met bedrijven of overige organisaties te zoeken, voor groei. Door bijvoorbeeld op basis van projecten complexe vraagstukken te onderzoeken waardoor nieuwsgierigheid bij leerlingen wordt aangewakkerd en ze creatieve vaardigheden ontwikkelen.

AANPAK

Wij, de medewerkers, gaan proactief op zoek naar samenwerkingen met andere scholen, bedrijven en/of netwerken. Het taalbeleid en het rekenbeleid wordt door alle docenten uitgevoerd binnen de lessen. De onderbouwleerlingen hebben 2 lessen ICT per week ingeroosterd. De lessen behandelen de basisvaardigheden digitale geletterdheid en mediawijsheid. Burgerschap is op onze school geen apart vak, maar een continu proces dat binnen verschillende gebieden en activiteiten vorm krijgt. Het komt terug in ons schoolklimaat, binnen verschillende vak- en leergebieden, en tijdens allerlei maatschappelijk georiënteerde buitenschoolse activiteiten. Het geheel van deze activiteiten en het proces wordt zichtbaar(der) gemaakt door het duidelijk te bundelen in een jaarplan.

In de heterogene brugklas wordt gedifferentieerd: er wordt op twee niveaus, KBL en TL, lesgegeven. De leerlingen krijgen les op hun eigen niveau (KBL of TL) en worden getoetst op hun eigen niveau. Zowel binnen de reguliere als de heterogene brugklas kan het zijn dat naar aanleiding van de resultaten eerstejaars en tweedejaars leerlingen door de vakdocent binnen hun eigen klas voor een of meerdere vakken lesstof op een hoger of lager niveau aangeboden krijgen. Er wordt uitvoering gegeven aan de projecten t.b.v. de versterking van de doorstroom PO-VO en VMBO-MBO.

De vakgroep Groen Ruimte (praktijkdocenten) gaat invulling geven aan de nieuwe leerweg.



AMBITIE

Onze ambitie is om onze visie op onderwijs te verwezenlijken. Het doel is dat de leerling zichzelf beter leert kennen. Wat wil hij en wat kan hij. Stimuleren dat de leerling zelfwaardering krijgt en trots is op zichzelf. Dat onze leerlingen met zelfvertrouwen op het gebied van leren de school na vier jaar verlaten. Met honger om nog meer te weten en nog meer te kunnen en met het vermogen om (dat) te leren. Het gaat hierbij ook om het verleggen van grenzen en het (aan)leren van moeilijke vaardigheden. Natuurlijk hebben onze docenten een sleutelrol om leerlingen tijdens dit proces bij te staan en te onderzoeken wat leerlingen nodig hebben om vol zelfvertrouwen en met een open vizier de toekomst in te stappen. Een wereld en een maatschappij die zelfs voor ons nog onbekend is. We zien graag dat onze leerlingen kennismaken met deze maatschappij en wereld. Dat kan door vakoverstijgend te werken, op projectbasis aan complexe vraagstukken te werken, de wereld naar binnen te halen of, door zelf de wereld in te trekken.

KERNRESULTAAT

Door het aanbieden van 'Vakoverstijgend, 'muur' doorbrekend onderwijs' willen wij de leerlingen uitdagen, motiveren en begeleiden in:

- het zetten van de volgende stap zetten in hun leerproces
- zijn/haar talenten te ontdekken en ontwikkelen
- het laten zien dat hij/zij kan groeien
- het eigenaar worden van hun leerproces

Hierbij leggen wij de focus op het leerproces en niet uitsluitend op 'het juiste antwoord geven'.

PROCESEIGENAAR

Overall proceseigenaar is het MT (eindverantwoordelijke: teamleider Anne van Dam).
Proceseigenaar m.b.t. de uitvoering van de teamplannen is de desbetreffende leerjaarcoördinator:
Team 1 en 2 Martin Strijbos
Team 3 en 4 Naziha El Bousikhani

UITVOERING

Op basis van de teamplannen maken alle collega's een persoonlijk ontwikkelplan waarin er antwoord gegeven wordt op onder andere de volgende vragen:

- Wat wil jij leren op basis van het teamplan?
- Waarom wil je dat leren?
- Hoe zien we dat terug in jouw les en acties daaromheen?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Wanneer en hoe reflecteer ik op mijn leerproces?

Er worden studiedagen georganiseerd om collega's te ondersteunen om de leerdoelen uit het persoonlijk ontwikkelplan te behalen. De expertise en talent van onze eigen collega's wordt hiervoor ingezet en ingevuld met externen. Collega's kunnen zelf ook aangeven wat zij nodig hebben tijdens een studiedag om de leerdoelen te bereiken.

SCHOOLBREDE ACTIVITEITEN

- Team & Ontwikkelmiddagen
- Studiedagen
- Docenten (her)nieuw kennis laten maken met het Taal & Rekenbeleid van Lentiz | VMBO Maasland.
- Bundelen van de activiteiten in het kader van Burgerschap in een jaarplan. De vakgroep maatschappijleer en de beleidsmedewerker kwaliteitszorg evalueren de activiteiten en stellen het jaarplan jaarlijks bij t.b.v. een cyclische verbetering.
- Projectgroep POVO geeft uitvoering aan het project t.b.v. de versterking van de doorstroom PO-VO.
- Projectgroep VMBO-MBO geeft uitvoering aan het project t.b.v. de versterking van de doorstroom VMBO-MBO.
- De vakgroep Groen Ruimte (praktijkdocenten) gaat de nieuwe leerweg opzetten en er invulling aangeven. De nieuwe leerweg bij Lentiz | VMBO Maasland is gereed voor de uitvoering van de pilot in 2023-2024 en voor de invoering in 2024-2025.

2022-2023 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

- Vanaf schooljaar 2022-2023 werkt iedere docent volgens het Taalbeleid & Rekenbeleid. Het werken volgens het Taal & Rekenbeleid is een vast onderdeel van de lesbezoeken door MT en de ontwikkelgesprekken.
- Iedere docent kan leerlingen ondersteunen in de ontwikkeling van zelfregulerende vaardigheden. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan éénduidig ondersteunen bij handig leren leren. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- De vakgroep Groen Ruimte (praktijkdocenten) gaat de nieuwe leerweg opzetten en er invulling aangeven.
- Mei 2023 is de opzet voor de nieuwe leerweg bij Lentiz | VMBO Maasland gereed t.b.v. de uitvoering van de pilot in 2023-2024.

2023-2024 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2022-2023)

- Iedere docent is bekend met en handelt volgens het Taalbeleid & Rekenbeleid. Het werken volgens het Taal & Rekenbeleid is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan leerlingen ondersteunen in de ontwikkeling van zelfregulerende vaardigheden. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan éénduidig ondersteunen bij handig leren leren. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan vanuit zijn vakexpertise vakoverstijgende projecten ontwerpen. 50% van de docenten kan praktijkgerichte opdrachten ontwerpen.
- Start schooljaar: er wordt uitvoering gegeven aan de Pilot Nieuwe Leerweg.
- De vakgroep Groen Ruimte (praktijkdocenten) draagt er zorg voor dat vanaf schooljaar 2024-2025 de nieuwe leerweg bij Lentiz | VMBO Maasland ingevoerd wordt.

2024-2025 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2023-2024)

- Iedere docent is bekend met en handelt volgens het Taalbeleid & Rekenbeleid. Het werken volgens het Taal & Rekenbeleid is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan leerlingen ondersteunen in de ontwikkeling van zelfregulerende vaardigheden. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan éénduidig ondersteunen bij handig leren leren. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan vanuit zijn vakexpertise vakoverstijgende projecten ontwerpen.
- 50% van de docenten kan praktijkgerichte opdrachten ontwerpen.
- Invoering Nieuwe Leerweg

2025-2026 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Evaluatie 2024-2025 is input t.b.v. Schoolplan 2026-2030)

- Iedere docent is bekend met en handelt volgens het Taalbeleid & Rekenbeleid. Het werken volgens het Taal & Rekenbeleid is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan leerlingen ondersteunen in de ontwikkeling van zelfregulerende vaardigheden. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent kan éénduidig ondersteunen bij handig leren leren. De ondersteuning is een vast onderdeel van de lesbezoeken en de gesprekkencyclus.
- Iedere docent geeft vakoverstijgend onderwijs.
- 50% van de docenten kan praktijkgerichte opdrachten ontwerpen.
- Wij werken samen met meerdere bedrijven in de regio aan muur doorbrekende, vakoverstijgende onderwijsprojecten.
- Wij hebben doorlopende leerlijnen met het MBO.
- Wij hebben minimaal 3 langlopende internationale onderwijsprojecten.
- Na schooltijd blijven wij onze oud-leerlingen volgen tijdens hun verdere loopbaan en nodigen wij ze regelmatig uit om onze huidige leerlingen als rolmodel te inspireren. Hiertoe hebben wij een waardevol netwerk opgezet.

BORGING

Activiteiten m.b.t. de monitoring, evaluatie en borging van deze ambitie zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. Proceseigenaar van de kwaliteitskalender is de beleidsmedewerker kwaliteitszorg Judith van der Spek.

BRONNEN & LITERATUUR

- Vakoverstijgend werken in de bovenbouw - Vernieuwenderwijs
- Vakoverstijgend onderwijs: zelf lesmateriaal ontwikkelen - Leraar24
- Vakintegratie 1 - Welke vormen van integratie zijn er? (wij-leren.nl)
- Vakoverstijgend-bieding-sportevenement-en-zelfregulatie.pdf

Heb je tips andere boeken, artikelen, groepen die je volgt op social media of interessante websites rondom deze ambitie? Laat het ons weten. Weet je niet wat je moet kiezen? Loop even binnen bij Martin, Naziha, Judith of Anne voor een passende tip.



Zorg voor kwaliteit van ons onderwijs

ACHTERGRONDINFORMATIE

Onze visie 'Met ons onderwijs bewerkstelligen wij een zelfbewuste, intrinsiek gemotiveerde vmbo-leerling blakend van het zelfvertrouwen en zelfregulerend in het maximaliseren van eigen leeropbrengsten.' vormt vanuit onze kernwaarden 'Integer, Verbindend, Kansrijk & Daadkrachtig' de basis van onze school. Om deze visie kracht bij te zetten is het van belang dat zowel onze leerlingen als collega's handelen vanuit een groeimindset en hun talenten kennen en benutten.

Om deze visie te kunnen verwezenlijken is een stevige fundering noodzakelijk die ons in staat stelt de kwaliteit van ons onderwijs continu te verbeteren en te behouden. Wij als professionals, die zich verantwoordelijk en betrokken voelen bij het continu verbeteren van kwaliteitsprocessen binnen de school, hebben middels een systematische aanpak grip op ons handelen en kunnen uitleggen wat ze wanneer, hoe en waarom hebben gedaan.

Met een systematische kwaliteitsaanpak gericht op de processen binnen ons onderwijs en op de uitkomsten waar deze processen toe leiden, kunnen we aan de opdracht om onze leerlingen een zo breed mogelijke ontwikkeling te geven voldoen. Hoe beter de structuur georganiseerd is, hoe beter de resultaten van onze leerlingen op cognitief en sociaal emotioneel gebied zullen zijn.

De kwaliteit van ons onderwijs is de kapstok om onze ambities te verwezenlijken. Alleen wanneer wij de basiskwaliteit goed op orde hebben en zichtbaar maken, zullen we onze school naar een hoger plan kunnen brengen. De kwaliteit van onderwijs zit in alle activiteiten en wij zijn er met elkaar verantwoordelijk voor.

AANPAK

Wanneer de medewerkers van een school werken vanuit eenzelfde didactische en pedagogische aanpak, zijn ze beter in staat om onderling in gesprek te gaan over de ontwikkeling van hun onderwijs en de school: verbeteren onderwijskwaliteit.

Door de processen die belangrijk zijn voor de school procesmatig te benaderen en te standaardiseren, wordt veel ruimte en tijd vrijgespeeld voor docenten. Deze ruimte en tijd biedt de docent de mogelijkheid zich meer bezig te houden met het primaire proces. We gaan dit doen met behulp van kwaliteits- en ambitiekaarten. Deze methode heeft een twee sporenbeleid. Ten eerste gaan docenten zich optimaal ontwikkelen en krijgen de ruimte om hun vakmanschap verder te ontplooiën. Dit middel helpt de werkdruk te verlagen en de docent de centrale rol te geven binnen het primaire proces.

Door het werken met kwaliteits- en ambitiekaarten kunnen we snel en eenvoudig processen in de school verbeteren en leggen we heldere afspraken vast. Activiteiten hoeven niet meer met iedereen besproken te worden, omdat deze al beschreven zijn en snel voor iedereen te vinden zijn op een centrale (digitale) plek. Deze professionele standaarden, beschreven vanuit het perspectief van de gebruiker, bieden ondersteuning bij de dagelijkse gang van zaken.

De kwaliteitskaarten zijn beschrijvingen van wat wij als school de professionele standaarden vinden oftewel beschrijvingen van wat wij in bepaalde situaties als goed handelen zien. Het zijn 'levende' processen die steeds worden geëvalueerd en bijgesteld. Vanzelfsprekend zijn er ook kwaliteitskaarten die bestaan uit protocollen, documenten of voorschriften waar je als docent niet van mag afwijken. Hier gaat het om het vastleggen van wezenlijke afspraken. De kaarten zijn de richtlijn in het handelen waaraan onze gedeelde normen en waarden (kernwaarden) ten grondslag liggen. Het wordt voor docenten gemakkelijker om grenzen te stellen of nee te zeggen. We spreken namelijk met elkaar af wat we wel en niet doen.

De ambitiekaarten helpen ons om focus aan te brengen in de organisatie. Zij zijn onderdeel van het schoolplan. In de ambitiekaarten hebben we beschreven wat we doen, wat we willen bereiken en hoe we dat willen bereiken en waarom. De inhoud van de kaarten beschrijft onze 'stip aan de horizon' als school. Vervolgens gaan de teams uitwerken welke stappen (doelen) zij willen gaan nemen en beschrijven deze zo SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden) mogelijk in het teamplan. Dit moet leiden tot een zorgvuldig op elkaar afgestemd systeem van structuren, processen en praktijken met zo weinig mogelijk vergaderingen, maar veel zinvolle overleggen om ervoor te zorgen dat de school wendbaar is en blijft. Goede ritmes en routines zijn daarbij voorwaardelijk.

De beschreven processen vormen het instrument voor de interne en externe verantwoording. Deze aanpak brengt een continu proces op gang van doelen stellen, in beeld brengen waar wij staan, borgen wat goed is en werken aan wat beter kan.



AMBITIE

Het is onze ambitie om met behulp van een nieuwe kwaliteitsaanpak onze school verder te ontplooiën tot een wendbare en creatieve organisatie, bestaande uit een team van professionals die goede en verantwoorde onderwijskwaliteit leveren. Een team dat zelf doelgerichte keuzes maakt met als hoogste prioriteit de ontwikkeling van onze leerlingen. Een professionele schoolorganisatie in het bezit van een sterke teamcultuur met een positief, veilig werkklimaat. Met elkaar delen wij verantwoordelijkheid. De kwaliteit van ons onderwijs staat op nummer 1.

Om onze ambities te kunnen verwezenlijken, moeten we doelgericht te werk gaan. Hiervoor is het nodig een structurele, planmatige en cyclische aanpak te volgen. Ten behoeve van de bewaking, verbetering en realisatie van de kwaliteit van ons onderwijs werken (en ontwikkelen) we aan het invoeren van een gestructureerd kwaliteitszorgstelsel. Ondersteunend hieraan is een kwaliteitszorgkalender met tijdspad opgesteld.

Onze ambitiepijlers zijn nader uitgewerkt in ambitiekaarten. De ambitiekaarten bevatten per ambitiepijler de beschrijving hoe wij deze willen verwezenlijken. De ambitiekaarten bestaan uit korte, duidelijke beschrijvingen van de aanpak, het beoogde resultaat en de activiteiten die wij gaan ondernemen. De ambitiekaarten vormen de basis voor de teamplannen om binnen het leerjaar nadere invulling te geven aan onze vier ambitiepijlers.

KERNRESULTAAT

- Onze school heeft een heldere visie met duidelijke kaders, waarbij het primaire proces centraal staat.
- Docenten hebben ruimte en tijd en zijn gedreven door de ambitie zichzelf optimaal te ontwikkelen ten behoeve van de leerlingen.
- Onze professionele schoolorganisatie bezit een sterke teamcultuur met een positief, veilig werkklimaat.
- Met elkaar delen wij verantwoordelijkheid.
- De kwaliteit van ons onderwijs staat op nummer 1.

PROCESEIGENAAR

De zorg voor kwaliteit ligt op alle niveaus in de organisatie en vraagt een gezamenlijke inspanning van alle medewerkers. Bij kwaliteitszorg oftewel de zorg voor de kwaliteit van ons onderwijs, spreken wij van een met elkaar gedeelde verantwoordelijkheid.

De beleidsmedewerker kwaliteitszorg (Judith) houdt het totale overzicht en 'hangt als een helikopter' boven alle processen.

UITVOERING

Opzetten en uitvoeren van een structurele, planmatige en cyclische kwaliteitsaanpak en kwaliteitskalender.

SCHOOLBREDE ACTIVITEITEN

- Team & Ontwikkelmiddagen structureel invoeren
- Studiedagen
- Ouder-, leerling- arena's organiseren
- Scholing en voorlichting volgen, organiseren en/of geven

2022-2023 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

- Vanaf schooljaar 2022-2023 wordt er gewerkt volgens een kwaliteitskalender.
- De basiskwaliteit zoals beschreven in de inspectiekaders is op orde en zichtbaar.
- Alle verplichte schooldocumenten zijn verzameld, gecheckt, besproken en indien nodig aangepast
- Alle schooldocumenten zijn centraal toegankelijk voor alle collega's, leerlingen en ouders
- PDCA-cyclus wordt gevolgd voor alle beleidsmatige zaken en projecten (beschreven in de kwaliteitskalender). Denk hierbij aan PO-VO, NPO, doorstroom VMBO-MBO, Heterogene brugklas, De gezonde school, Beleid op taal- en rekenen, Burgerschap, Nieuwe leerweg.
- De gesprekkencyclus bestaat uit gesprekken die in het teken staan van de ontwikkeling van de collega op basis van de visie, kernwaarden en beleid van de school, waarbij iedere docent een lerende houding aanneemt en proactief zorgt voor een eigen ontwikkelplan.

2023-2024 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2022-2023)

- PDCA-cyclus wordt gevolgd voor alle beleidsmatige zaken en projecten (beschreven in de kwaliteitskalender). Denk hierbij aan PO-VO, NPO, doorstroom VMBO-MBO, Heterogene brugklas, De gezonde school, Beleid op taal- en rekenen, Burgerschap, Nieuwe leerweg.
- Bepalen of en zo ja voor welk onderdeel we de aanvraag 'Excellente School' gaan doen.
- De gesprekkencyclus bestaat uit gesprekken die in het teken staan van de ontwikkeling van de collega op basis van de visie, kernwaarden en beleid van de school, waarbij iedere docent een lerende houding aanneemt en proactief zorgt voor een eigen ontwikkelplan op basis van het schoolteamplan.

2024-2025 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Mogelijke bijstelling n.a.v. evaluatie 2023-2024)

- PDCA-cyclus wordt gevolgd voor alle beleidsmatige zaken en projecten (beschreven in de kwaliteitskalender). Denk hierbij aan PO-VO, NPO, doorstroom VMBO-MBO, Heterogene brugklas, De gezonde school, Beleid op taal- en rekenen, Burgerschap, Nieuwe leerweg.
- De gesprekkencyclus bestaat uit gesprekken die in het teken staan van de ontwikkeling van de collega op basis van de visie en beleid van de school, waarbij iedere docent een lerende houding aanneemt en proactief zorgt voor een eigen ontwikkelplan.

2025-2026 ACTIVITEITEN

• INDICATOR • STREEFCIJFER • MEET INSTRUMENT

(Evaluatie 2024-2025 is input t.b.v. Schoolplan 2026-2030)

- Het rooster voldoet aan de onderwijsvisie en de leerbehoeften van de leerling.
- Iedere docent is flexibel inzetbaar op de ingedeelde werkdagen voor werkzaamheden die dag.
- De gesprekkencyclus bestaat uit gesprekken die in het teken staan van de ontwikkeling van de collega op basis van de visie en beleid van de school, waarbij iedere docent een lerende houding aanneemt en proactief zorgt voor een eigen ontwikkelplan.
- Kwaliteitszorg is een geïntegreerd onderdeel binnen alle facetten van de school. PDCA-cyclus wordt gevolgd voor alle beleidsmatige zaken en projecten (beschreven in de kwaliteitskalender). Denk hierbij aan PO-VO, NPO, doorstroom VMBO-MBO, Heterogene brugklas, De gezonde school, Beleid op taal- en rekenen, Burgerschap, Nieuwe leerweg.

BORGING

Activiteiten m.b.t. de monitoring, evaluatie en borging van deze ambitie zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. Proceseigenaar van de kwaliteitskalender is de beleidsmedewerker kwaliteitszorg Judith van der Spek.

BRONNEN & LITERATUUR

- Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs - Inspectie van onderwijs(2021)
- Kwaliteitszorg heeft een geest?! - Fuite, M., Bolk, T., Rood, F. Haaijer, R. e.a. (2019)
- Handboek professionele schoolcultuur. Focus op koers en gedrag - Galenkamp, H. & Schut, J. (2018).
- De school als werkplaats. Gereedschap voor een sterke kwaliteitscultuur - Naaijken, E. & Bootsma, M. (2022).
- En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven in het voortgezet onderwijs? - Naaijken, E. & Bootsma, M. (2020)
- De basis op orde. Werken aan duurzame onderwijskwaliteit - Spitteler, J. (2019)

Heb je tips andere boeken, artikelen, groepen die je volgt op social media of interessante websites rondom deze ambitie? Laat het ons weten. Weet je niet wat je moet kiezen? Loop even binnen bij Martin, Naziha, Judith of Anne voor een passende tip.

