



Schoolplan vavo

Schooljaren
2024 - 2028

yonder

Voorwoord

Hierbij presenteren wij het schoolplan 2024-2028 van Yonder vavo. Dit plan bouwt voort op de ontwikkelingen binnen onze school. Het beschrijft de koers die we de komende vier jaar willen volgen en de keuzes die we maken om goed onderwijs te bieden. Daarbij spelen we in op veranderingen in de maatschappij.



Bij dit schoolplan hoort een jaarplan, jaarplanning en een schoolverbeterplan. Hierin maken we de richting en ambities concreet. Dit plan geeft focus en dient als kapstok. Bij interne of externe initiatieven, bekijken we of deze passen bij de strategische keuzes.

Dit schoolplan ligt in het verlengde van de strategische koers van Yonder "Het beste onderwijs. Voor jou! We verwijzen dan ook naar het koersplan van Yonder.

Het schoolplan wordt ter kennis gebracht aan de inspectie en de medezeggenschapsraad en is voor andere betrokkenen en belangstellenden via de website van de school in te zien. Het spreekt voor zich dat dit schoolplan regelmatig aangepast zal worden om de ontwikkelingen binnen de school weer te geven. Er is voor gekozen om de mannelijke vorm te hanteren in het document als het gaat over personen. Vanzelfsprekend wordt hier ook de vrouwelijke vorm mee bedoeld.

Graag nodigen wij u uit om het schoolplan Yonder vavo te lezen. Samen met onze leerlingen, collega's en partners zetten wij stappen om de ambities uit ons plan te verwezenlijken.

Linda Elesen
Directeur vavo

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1		Hoofdstuk 5	
Wij zijn Yonder vavo	7	Strategische koers vavo	31
Ons verhaal	9	Gepersonaliseerd Leren (GPL)	32
Vavo	10	Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	33
Leerlingaantal en prognose	13		
Structuur van de school	14	Hoofdstuk 6	
Hoofdstuk 2		Speerpunten komende 4 jaar	35
Kennismaken met Yonder	17		
		Onderwijskundig beleid	36
Hier staan we voor	18	Hoofdstuk 7	
Onze merkwaarden	19	Onderwijs	39
Strategische doelen	20		
Hoofdstuk 3		Visie op leren	40
Missie, visie en kernwaarden	23	Differentiëren	41
		Effectieve studeertechnieken	41
Onze missie	24	Taal en rekenen	41
Onze Visie	24	ICT en onderwijs	41
Onze kernwaarden	24	Examinering	42
Hoofdstuk 4		Schoolexamens	42
Evaluatie en ontwikkelingen	27	Visie op schoolexaminering	42
		Pilot flexibel examineren	42
Evaluatie	28	Kwaliteitsbeleid examinering	43
Ontwikkelingen	28	Overgang en Doorstroombeleid	43
		Tussentijdse trajecten	43

Hoofdstuk 8		Hoofdstuk 11	
Schoolklimaat	45	Strategisch HR-beleid	59
Veiligheid	46	Inleiding	61
Pedagogische visie	46	Strategische personeelsontwikkeling	61
Vertrouwenspersonen leerlingen	47	Gesprekkencyclus	61
Vertrouwenspersonen personeel	48	Professionalisering	61
Externe vertrouwenspersoon	48	Lerende organisatie en teamontwikkeling	62
Leerlingenstatuut	48	Carrièreperspectief	62
Burgerschap	48	Opleidingsschool 013	63
Ambassadeurschap	49		
Leerlingpanel	49	Bijlagen	
Hoofdstuk 9		Bijlagen	64
Begeleiden en ondersteuning	51		
		Bronnnelijst	71
Begeleiding	52		
Ondersteuning	52		
Studiekeuzebegeleiding	53		
Hoofdstuk 10			
Kwaliteitszorg	55		
Kwaliteitsbeleid Yonder	56		
Kwaliteitsbeleid vavo	57		

**Wij zijn
Yonder vavo**



1

Ons verhaal

Het onderstaande verhaal hebben wij als team samen gemaakt tijdens een studiedag. Dit verhaal delen onze leerlingen, ouders en ambassadeurs en vertellen wij op bijeenkomsten en feestjes.

Vavo, de plek voor jouw succes!

Mijn naam is Sam, ik doe nu hbo-pedagogiek, maar ik wil toch architectuur gaan studeren. Daar heb ik andere vakken voor nodig. Deze vakken volg ik nu op het vavo. Ik zit nu met mijn vriendin Zeyneb in de aula wat te eten en te kletsen. Zij was gezakt, maar gaat dit jaar slagen door de extra huiswerkbegeleiding en keuzewerktijd.

Iets verderop zitten enkele leerlingen huiswerk te maken. Daar zit ook Abdel. Hij komt uit Syrië en is gevlucht voor de oorlog. Het is niet makkelijk voor hem, maar met extra taalondersteuning en persoonlijke begeleiding hoopt hij dit jaar zijn vmbo-diploma te halen. Om zijn droom te verwezenlijken wil hij hier ook nog de havo en het vwo volgen zodat hij arts kan worden.

Bij het leerlingenoverleg heb ik Laura ontmoet. Zij heeft veel persoonlijke problemen waardoor ze zich moeilijk kan concentreren. Er zijn voor haar speciale maatregelen getroffen. Zij kan nu in alle rust haar examens maken. Zij gaat voor een tweejarig traject om haar vmbo-diploma te halen. Dit jaar sluit ze drie vakken af en volgend jaar doet ze de rest.

Daar komt de directeur. Ze vraagt hoe het gaat met ons. Bij mijn mentor en docenten kan ik ook altijd terecht. Tijdens de lessen maar ook daarbuiten merk ik dat het team vavo, net als ik, steeds op zoek is naar verbetering.

Na een schooljaar hard werken is het bijna tijd voor feest, zowel voor leerlingen, als voor het hele team vavo. Wij zijn super trots op onze diploma's en certificaten en alles wat we op persoonlijk vlak hebben bereikt. Vol vertrouwen vervolgen wij nu ieder ons eigen pad!

vavo

Geschiedenis

vavo staat voor voortgezet algemeen volwassenonderwijs en heeft een boeiende geschiedenis waarbij in de jaren zestig van de vorige eeuw het accent lag op de avondschool. Veel werknemers hadden hun opleiding noodgedwongen afgebroken, in de avonduren haalden zij alsnog hun diploma. Vanaf de jaren zeventig stond het volwassenenonderwijs in het teken van vrouwenemancipatie: de Moedermavo (en havo/vwo) kwam op. Sinds 1996 zijn de vavo-opleidingen ondergebracht bij de ROC's. Tegenwoordig bezoeken vooral jongvolwassenen het vavo: gemiddeld ligt hun leeftijd tussen de 17 en 27 en willen ze bij het vavo alsnog slagen voor een (hoger) diploma.

Yonder vavo

Yonder vavo is een examengerichte school voor jongvolwassenen in Tilburg. We bieden examentrajecten aan voor vmbo-tl, havo en vwo in alle profielen. Ook is er de mogelijkheid om deelcertificaten te behalen. Zo bieden wij leerlingen de beste kans om zich met een passende opleiding voor te bereiden op de volgende stap in de maatschappij. Naast onze expertise in examinering hebben we oog voor iedere leerling. Vanuit vertrouwen, persoonlijk contact en wederzijds respect werken we als vavo team aan een veilig leerklimaat waarin groei centraal staat. Sinds 2023 bieden wij op vmbo-t een praktijkgericht vak aan (economie en ondernemen). Vanaf schooljaar 2025 wordt tevens op de havo een praktijkgericht vak (mens en maatschappij) geboden, zodat we de kans voor leerlingen op het behalen van hun certificaten/ diploma vergroten.

Yonder vavo is onderdeel van stichting Yonder en ligt midden in het onderwijsleergebied van Stappegoor. Het gebouw heeft een moderne, frisse en rustige uitstraling. Rondom het centrale leerlingenplatform zijn de lokalen, het open leercentrum en de werkruimten

van de medewerkers gegeven. Dit maakt de school overzichtelijk en open.

Doelgroepen

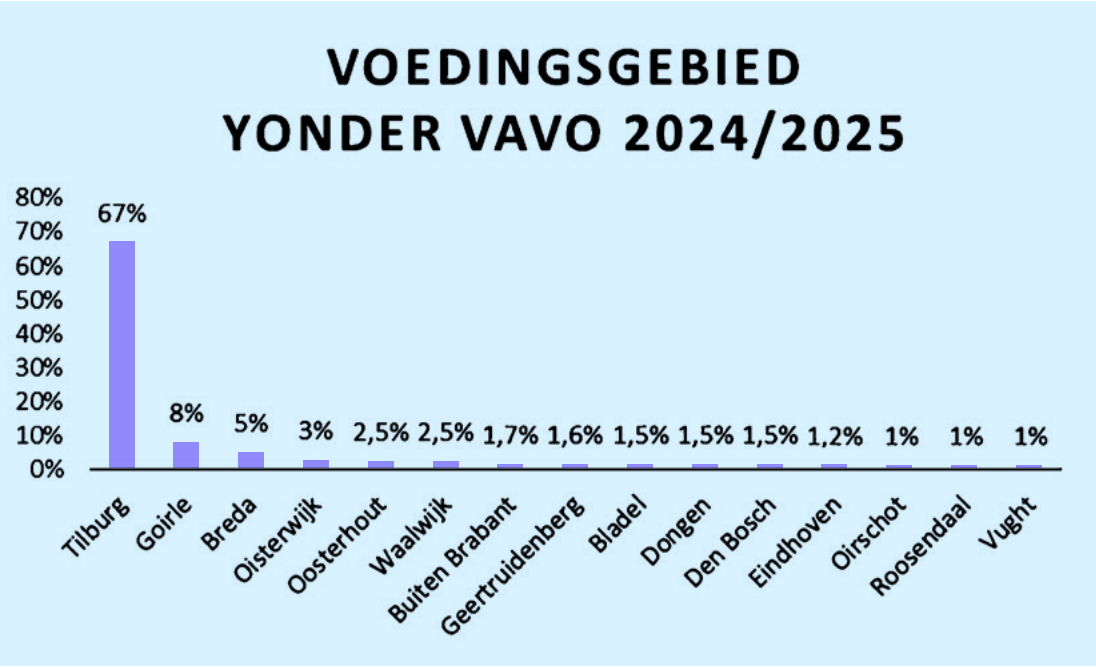
- Wij hebben een grote diversiteit aan leerlingen. Er zijn vier groepen te onderscheiden:
- Leerlingen die nog deelcertificaten of een diploma moeten behalen (TL -havo- vwo)
 - Opstromers: leerlingen die een diploma/certificaat op een hoger niveau willen behalen
 - Herprofileerders: leerlingen die voor een specifieke vervolgstudie een ander profiel nodig hebben
 - Leerlingen die eerder hun opleiding hebben gestaakt en nu verder willen gaan

Met elke leerling wordt afgestemd of de leerroute in één, twee of drie jaar doorlopen zal worden. Verder is er de mogelijkheid, voor leerlingen die zijn vastgelopen en wel vmbo-tl tot het 4e jaar hebben gevolgd, om in de Entree-vavo klas het diploma aan te vullen met 3 tl-certificaten, te weten Engels, Nederlands en maatschappijleer. Dit geeft vervolgens toegang tot een hoger mbo-niveau binnen onze Yonder-opleidingen.

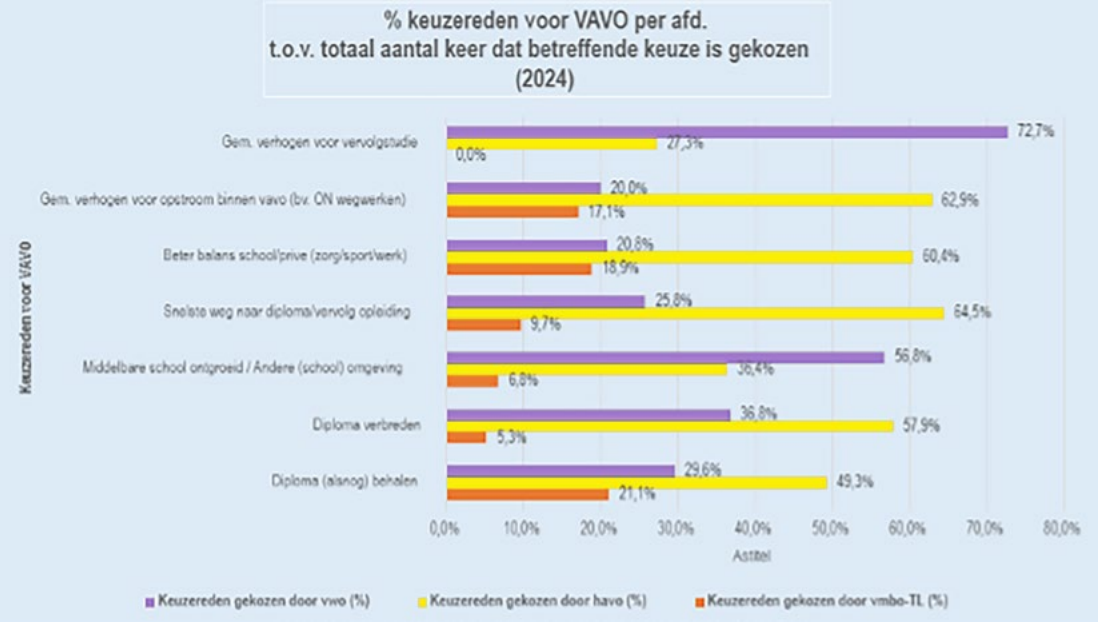
Vanaf 2022 zijn we gestart met verschillende instroomgroepen zoals start vavo, schakel-vavo en track013-vavo. We willen hierbij jongeren kansen bieden, zodat zij een volgende stap in hun ontwikkeling kunnen maken. Ook werken wij samen onze ondersteunende partners aan het vroegtijdig schoolverlaten binnen de Tilburgse regio.

Voedingsgebied

De grootste groep leerlingen, ongeveer 80%, komt uit Tilburg en omgeving. Een klein aantal leerlingen heeft een grote reisafstand van een half uur of langer. Zij hebben bewust voor onze school gekozen vanwege de persoonlijke aanpak en goede verhalen. Hieronder is te zien waar de leerlingen in de afgelopen drie jaar vandaan kwamen.



Ook zijn er nog andere redenen waarom leerlingen voor Yonder vavo kiezen. Hieronder is te zien wat de keuzereden is geweest per afdeling om voor het vavo te kiezen.



Op vmbo-t "is diploma alsnog behalen" de keuzereden met het hoogste percentage. Op de havo zien we dat bijna alle keuzeredenen een percentage hebben van 50% of meer met uitzondering van "gemiddeld verhogen voor vervolgstudie" en "middelbare school ontgroeit". Op het vwo scoort "middelbare school ontgroeit" en het "gemiddelde verhogen voor de vervolgstudie" het hoogste als keuzereden.

Leerlingaantal en prognose

Op 16 september 2024 heeft de school 343 leerlingen. In het schooljaar 2020-2021 heeft de school te maken gehad met een daling. Deze daling is het gevolg van de aangepaste slaag-zakregeling in 2019- 2020 en een wetswijzingen op examinering in de schooljaren van 2021-2022. Vanaf 2022 zijn de leerlingaantallen weer gestegen. In 2022-2023 is er gestart met tussentijdse trajecten.

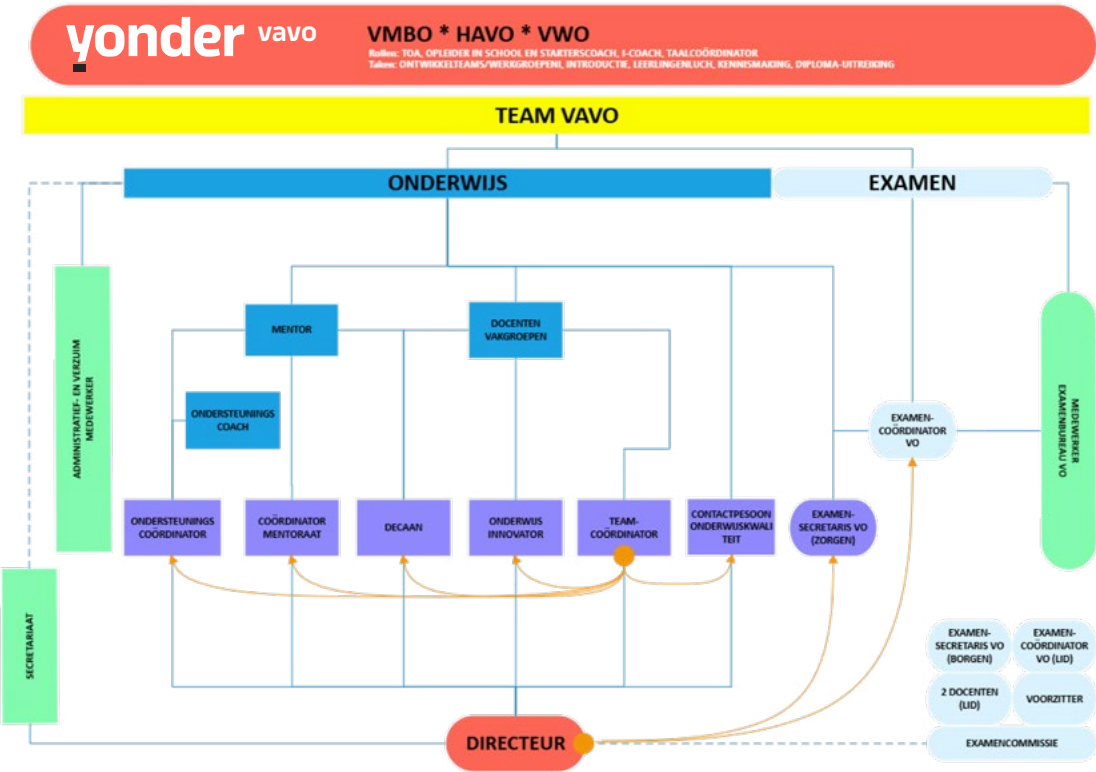
Doelgroep	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
tl rijksbekostiging	18	21	15	16	16	16	18	18
tl Rutte	35	18	23	40	36	49	40	40
havo rijksbekostiging	120	18	21	60	119	106	75	70
havo Rutte	81	68	91	108	123	89	90	90
vwo Rijksbekostiging	42	27	61	77	37	36	54	50
vwo Rutte	45	22	37	33	36	33	38	38
entreegroep	17	13	21	21	17	14	15	15
Totaal 1 oktober	358	187	269	355	384	343	330	330

Trajecten start januari	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Schakel-Vavo				13	15	15	15	15
Start havo				16	17	15	12	10
Track-013						7	15	15
Totaal trajecten				29	32	37	42	40

Structuur van de school

Momenteel wordt Yonder vavo aangestuurd door een directeur. De directeur wordt ondersteund door leden van het afstemmingsoverleg die vanuit hun rol verantwoordelijkheden op zich nemen. Het afstemmingsoverleg bestaat uit de directie, teamcoördinator, coördinator mentoraat, ondersteuningscoördinator, onderwijsinnovator, kwaliteitsmedewerker en decaan. Zes personen uit het afstemmingsoverleg zijn vrouw en 1 persoon is een man. De taken en rollen van alle medewerkers zijn beschreven in de organisatiestructuur voor vavo.

Hieronder is het organogram van onze school te zien.



Binnen Yonder vindt er momenteel een doorontwikkeling van de organisatie plaats. Vanaf schooljaar 2025-2026 valt vavo onder het cluster entree, educatie en inburgering en vavo. Dit cluster zal worden aangestuurd door één directeur en mogelijk een adjunct-directeur. De verdere organisatieontwikkeling zal vanaf augustus 2025 verder uitgerold worden.

Het team

Het team bestaat uit toegankelijke en betrokken medewerkers die de leerlingen met persoonlijke aandacht begeleiden. Iedere leerling wordt gezien. Wij blijven ons voortdurend ontwikkelen waarbij we onszelf en ons onderwijs continu verbeteren. We luisteren hierbij ook goed naar de ideeën van de leerlingen. Binnen ons team wordt op verschillende wijze samengewerkt. De verschillende vormen van overleg worden in bijlage 1 beschreven.



Kennismaken met Yonder

2

Bevoegd gezag

vavo valt onder stichting Yonder. Bij Yonder wordt onderwijs verzorgd aan het middelbaar beroepsonderwijs (mbo),het voorbereidend beroepsonderwijs (Vmbo), entree, educatie en inburgering, schakelopleidingen en vavo. Stichting Yonder heeft een bestuurlijk concept met een raad van toezicht en een college van bestuur.

De Raad van Toezicht

Binnen de Stichting oefent de Raad van Toezicht vanuit een onafhankelijke positie de toezichhoudende rol op het CvB uit.

College van Bestuur

Het CvB bestaat uit twee personen:
Mevr. L. Chermin (voorzitter)
Dhr. C. Govers

Hier staan we voor

Hieronder wordt beschreven waar Yonder voor staat en wat de twee strategische doelstellingen zijn. We werken aan het beste onderwijs. Daar staan we voor. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar het beste onderwijs is niet voor iedereen hetzelfde. Want het beste onderwijs is voor de één een 3-jarige mbo-opleiding met diploma en voor de ander een losse module met certificaat. Dat verschil zit bij ons goed tussen de oren. Daarnaast snappen we dat de wereld verandert. Wat morgen het beste onderwijs is, weten we vandaag nog niet. Dus ontwikkelen we ons onderwijs door. Met elkaar bekijken we steeds welke kansen en risico's er zijn. En hoe we blijven leren. Zo geven we onze leerlingen en studenten de beste voorbereiding op een zelfstandige toekomst.

Onze kracht ligt in een uitgebreid doorlopend en aansluitend onderwijsaanbod. Van educatie en inburgeringstrajecten, vavo en internationale schakelklas tot middelbaar beroepsonderwijs. Dit hele pakket legt een stevige basis voor het vakmanschap op de arbeidsmarkt, de doorstroom naar het hbo en het functioneren in de maatschappij.

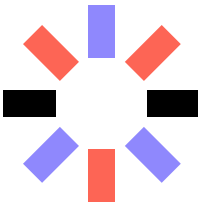
We gaan elke dag voor het bereiken van onze ambitie. En daarmee zijn we goed op weg. Zo hebben we de onderwijskwaliteit en dienstverlening op orde en hebben we de onderwijsprocessen duurzaam verbeterd. Daar hebben we de afgelopen periode hard aan gewerkt. Maar we zijn er nog niet, want we blijven ons onderwijs verbeteren. Nu de basis goed is en onze organisatie op orde is, verschuiven we het accent van onderwijsprocessen naar onderwijsinhoudelijke innovatie. Dit doen we aan de hand van de thema's leven lang ontwikkelen en gepersonaliseerd leren. We lichten toe wat wij onder deze thema's verstaan en waarom we hiervoor kiezen.

Onze merkwaarden

Verwonder

Verwonderen is als een superkracht. Het vermogen om de wereld met een open blik en uitgestoken voelsprietten tegemoet te treden. We zijn nieuwsgierig naar hoe dingen werken en wat mensen beweegt. We staan open voor andere gedachten en nieuwe ideeën.

Verwondering drijft ons aan, helpt ons verbeteren en vernieuwen. Want, we willen en moeten vooruit. Mee met de tijd, mee met de ontwikkelingen in onze regio. Een glazen bol hebben we niet, maar als we goed blijven kijken, luisteren en voelen zijn we altijd klaar voor de toekomst.



Ontmoet

Iedere ontmoeting, klein of groot, maakt je rijker. Je leert iets over de ander, over jezelf, of allebei. In onze wereld, de wereld van het onderwijs, vinden voortdurend ontmoetingen plaats, gepland of toevallig. Ontmoetingen tussen individuen, maar ook ontmoetingen tussen organisaties, tussen disciplines, tussen generaties, tussen culturen.

We zoeken elkaar op, ook als het even schuurt. We koesteren iedere ontmoeting. We koesteren het contact met de ander en de kansen om van elkaar te leren en elkaar te verrijken.



Pak aan

Dat de aanpakkersmentaliteit in een eeuwenoude Brabantse industriestad diep zit is niet verrassend. Het zit ook bij ons in het dna. Mouwen opstropen, durven, doen. Natuurlijk, we houden ons hoofd erbij, maar we gaan op zijn Tilburgs gezegd niet onnodig lang lopen prakkeseren.

We helpen mensen om zelfredzaam te worden in een onzekere toekomst. Daar hoort zelfvertrouwen en een can-do-mentaliteit bij. Niet bang zijn om af en toe het hoofd te stoten. Daarin zijn we een voorbeeld voor elkaar. Samen laten we zien dat aanpakken loont.



Strategische doelen

Leven lang ontwikkelen
Voor ons is een leven lang ontwikkelen het bewustzijn dat het voor zowel onze leerlingen en studenten als onze medewerkers belangrijk is om gedurende de hele loopbaan te blijven leren. Daarom werken we, samen met het werkveld, aan een scholingsaanbod voor studenten, medewerkers en andere werkende en niet-werkende volwassenen, gericht op hun positie in de arbeidsmarkt.

Gepersonaliseerd leren

Onder gepersonaliseerd leren verstaan wij onderwijs waarbij je als lerende invloed hebt op hoe, wat en wanneer je leert. Onderwijsteams zijn hierin zelf aan zet: zij bepalen hoe ze dit vraaggestuurde leren inrichten en geven er samen met de lerende vorm aan. Binnen onze stichting kunnen dus verschillende vormen van gepersonaliseerd leren ontstaan





Missie, visie en kernwaarden

3

Onze missie

De missie en visie van Yonder zijn voor ons leidend. Met teamleden hebben we die vertaald naar de missie en visie van onze school.

Onze missie vatten wij kernachtig samen in het volgende motto:

Vonder vavo, de school waarin jij in een vertrouwde omgeving tot leren komt!

Vonder vavo is een examengerichte school voor (jong) volwassenen in Tilburg. Leerlingen kunnen hier opgaan voor een vmbo-t, havo en vwo-diploma. Ook is er de mogelijkheid om deelcertificaten te behalen. Zo bieden wij leerlingen de beste kans om zich met een passende opleiding voor te bereiden op de volgende stap in de maatschappij.

Onze Visie

Wij bieden een vertrouwde en ondersteunende leeromgeving waar persoonlijke groei en doelgerichte examenvorbereiding centraal staan. Leren op Yonder vavo betekent op duurzame en toekomstgerichte wijze werken naar succes vanuit wederzijdse verantwoordelijkheid.

Onze kernwaarden

Persoonlijk

We zijn een kleinschalige school waar je makkelijk overal binnen kunt lopen. De leerling krijgt een eigen, betrokken begeleider en een persoonlijk rooster. Wij werken in een open sfeer, op basis van aandacht en vertrouwen, samen aan de toekomst van de leerling.

Doelgericht

De school biedt structuur en begeleiding op maat, zodat de leerling gericht kan werken aan persoonlijke doelen en studieresultaten.

Verantwoordelijk

De medewerkers en leerlingen zijn zich bewust van hun taken en handelen daarnaar. Wij stimuleren elkaar, toetsen op haalbaarheid, en houden daarbij rekening met onze eigen mogelijkheden.



Evaluatie en ontwikkelingen



4

In dit hoofdstuk kijken we terug op de afgelopen vier jaar. We laten zien welke stappen we hebben gezet en waar we trots op zijn. Ook bespreken we de ontwikkelingen en trends die op ons af komen.

Evaluatie

- Vonder vavo heeft in de afgelopen jaren een grote verandering doorgemaakt. Vanuit een grote betrokkenheid, passie en welwillendheid is er op verschillende gebieden gewerkt aan de onderwijs- en organisatieontwikkeling:
- Persoonlijke benadering naar leerlingen
 - Enthousiaste en gespecialiseerde medewerkers in het eindexamenjaar
 - Handelen vanuit missie en visie
 - Didactisch en pedagogisch repertoire
 - Nieuwe begeleidingsstructuur
 - Ruimte opgezocht in schoolexamens
 - Meer maatwerk te kunnen bieden op het gebied van examinering
 - Kwaliteitsdenken is vergroot
 - Samenwerking is verbeterd met externe partners (Sterk Huis, IMW, R-Newt) van kennismaking tot diplomering om leerlingen te ondersteunen
 - Leerlingen en ouders denken positiever over de vavo
 - Leerlingenpanel opgezet en werkend gemaakt
 - Warme overdracht VO-scholen gerealiseerd
 - Nieuwe medewerkers aangesteld die o.a. nieuwsgierig en proactief zijn, die lef hebben om te ondernemen, een helicopterview hebben, omgevings- en teamsensitiviteit hebben en blijvend in ontwikkeling willen zijn
 - Nieuwe cultuur van samenwerken gerealiseerd
 - Nieuwe leerroutes opgezet.

Ontwikkelingen

Wij gebruiken intern een SWOT-analyse. Hiervoor kijken we naar de volgende diverse trends en ontwikkelingen.

Maatwerk in het onderwijs

Om beter aan te kunnen sluiten bij de verschillende doelgroepen binnen de vavo is meer maatwerk van belang. Door te differentiëren wordt er aangesloten bij de behoefte en het niveau van de leerling en krijgen zij meer inspraak in het hoe, wanneer en wat ze leren. Door maatwerk te leveren in ons onderwijs dragen wij bij aan kansengelijkheid. Artificial intelligence (AI) biedt mogelijkheden om meer aan te sluiten bij de verschillen in het onderwijs.

Flexibele examinering

Het schoolexamen is in de loop van de tijd op veel scholen vooral 'een oefening voor het centraal examen' geworden. De VO-raad (2019) stimuleert om het schoolexamen passend te maken bij het school-eigen-karakter. Leerlingen mogen meer inspraak krijgen door een keuze te maken uit vorm, tempo, niveau, weging en inhoud. Digitale examinering biedt ruimte om in te spelen op flexibiliteit.

Actualisatie van de kerndoelen en examenprogramma's.

Actuele kerndoelen en examenprogramma's dragen bij aan gelijke kansen, goede doorstroom en het kunnen functioneren in de maatschappij. De veranderingen in de examenprogramma's vanuit OCW en SLO betekenen voor het vavo aanpassingen in het curriculum (2023).

Persoonlijke begeleiding en ondersteuning

Er is meer behoefte aan passend onderwijs waarbij leerlingen de ondersteuning en begeleiding krijgen die zij nodig hebben. Een deel van onze leerlingen is zich onvoldoende bewust van hun motivationele, cognitieve en metacognitieve leerstrategieën. Deze zijn nodig voor het maken van keuzes in het leerproces.

Mentale welzijn

Het mentale welzijn van jongeren is verslechterd ten opzichte van een aantal jaren geleden. In een opiniepeiling onder ruim 1.000 jongen tussen 10 en 18 jaar oud geeft de helft aan dat er geen aandacht is voor mentale gezondheid op school of dat ze niet weten of school daar aandacht aan besteedt. Vrijwel alle jongeren zeggen daar wel behoefte aan te hebben (2024). Door welbevinden structureel op te pakken en te werken vanuit de PDCA-cyclus, kunnen leerlingen en studenten voelbaar profijt hebben van de activiteiten.

Taalonderwijs

We constateren dat eindexamenleerlingen het minder goed doen op de basisvaardigheden dan een aantal jaren terug. Dit zien we terug bij het maken van de toetsen waarin leerlingen b.v. de opdracht niet goed lezen en daardoor verkeerde antwoorden geven. We merken dat leerlingen meer moeite hebben met rekenkundige bewerkingen.

De onderwijskwaliteit op peil houden

De onderwijsinspectie geeft in de Staat van het Onderwijs (2024) aan dat er zorgen zijn om de kwaliteit van het onderwijs voor scholen in het funderend onderwijs. Er is meer aandacht nodig voor het doorlopen van de gehele PDCA-cyclus bij examinering, pedagogische en didactisch handelen en veiligheid.

Organisatie en mens

Hybride werken is de toekomst, waarbij medewerkers zowel thuis als op school werken. Binnen het VO-onderwijs zijn er voor bepaalde vakken tekorten (scheikunde, natuurkunde, wiskunde, moderne vreemde talen). AI kan het werk vergemakkelijken en de werkdruk verlagen.

Daling leerlingaantal

Het leerlingenaantal in het voortgezet onderwijs daalt. Dit gaat in Tilburg minder hard dan de prognoses hadden voorspeld.

Strategische koers vavo



5

vavo heeft de strategische koers van de organisatie vertaald naar eigen speerpunten. De onderwijsvisie richt zich op twee kernpunten: gepersonaliseerd leren (GPL) en een leven lang ontwikkelen (LLO). Binnen GPL werken we aan differentiatie, flexibele examinering, persoonlijke begeleiding en vakgericht taalonderwijs. Voor LLO richten we ons op doorstroom- en maatwerktrajecten.

Gepersonaliseerd Leren (GPL)

Het gepersonaliseerd leren betekent bij ons dat ons onderwijs aansluit bij de behoeften, capaciteiten en interesses van de leerling. Het eindresultaat kan zijn een diploma, certificaten voor een vak of het inzicht dat een andere opleiding passender is.

Differentiatie in het onderwijs

Leerlingen hebben een gepersonaliseerd vakkenpakket en rooster. Binnen het lesprogramma kunnen leerlingen in de keuzewerktijd extra vakbijles krijgen en/of trainingen op het gebied van faalangst, planning en examenvrees. Binnen de lessen zetten we in op differentiatie, zodat we meer op maat kunnen werken. Flexibilisering bij gepersonaliseerd leren vraagt dat leerlingen steeds meer autonoom het eigen leren zelf aansturen of zelfregulerend leren. Kenmerkend voor onze steeds jonger wordende doelgroep is dat de executieve vaardigheden nog niet voldoende zijn ontwikkeld. Wij zetten in op passende didactische interventies en een pedagogisch benadering waarbij de docent tevens een coachende rol heeft en ondersteunend is.

Flexibele Examinering

Vakdocenten hebben een keuze gemaakt uit vorm, tempo, niveau, weging en inhoud om in een door hun ontwikkeld schoolexamen een flexibel element in te bouwen. Hierop bouwen we de komende jaren voort.

Persoonlijke begeleiding en ondersteuning

Wij hebben een persoonlijk mentoraat. Bij de kennismaking brengen wij met de leerling de begeleiding en/of ondersteuning in beeld. De leerlingen krijgen per periode gesprekken over hun voortgang waarin gedrag, resultaat, verzuim en LOB ter sprake komen. Sommige leerlingen hebben vanaf de start of gedurende de opleiding extra hulp nodig. Vanuit het project “versterkt vavo” zetten we samen met onze externe partners, Sterk Huis, IMW en R-Newt in op het vroegtijdig oppakken van signalen en het uitzetten van acties ter voorkoming van vsv. Ook zetten we in op het samen leren met en van elkaar in verband met een steeds jongere doelgroep met internaliserende problematieken.

Vakgericht taalonderwijs

We werken aan een integrale aanpak van vakgericht taalonderwijs waarbij we leerlingen bewuster trainen in de taalvaardigheid en begrijpend lezen.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

In het kader van een leven lang ontwikkelen zorgen wij ervoor dat leerlingen kunnen doorstromen naar een andere opleiding. Dit kan intern binnen onze school zijn b.v. van vmbo-tl naar havo of van havo naar vwo. Of leerlingen kunnen doorstromen naar mbo, hbo, universiteit of werk.

Doorstroomtrajecten

In de afgelopen jaren hebben wij tussentijdse trajecten gecreëerd met andere scholen om de doorstroom te bevorderen en leerlingen goed op hun volgende stap voor te voorbereiden. We zetten in op het verder vormgeven van de samenwerking van deze trajecten. En we willen de samenwerking met de mbo –scholen binnen onze eigen stichting stimuleren.

Maatwerktrajecten

Wij verwachten vanuit het sociaal-domein dat er meer behoefte komt aan gepersonaliseerde maatwerktrajecten voor groepen. We voeren hierover een dialoog met externe partners zoals Track 013 en de mytylschool van Onderwijscentrum Leijpark om samen te bekijken waar kansen liggen. Wij hebben onderzocht wat de mogelijkheden waren voor het geven van bepaalde vakken zoals filosofie, talen, geschiedenis etc. aan doelgroepen in de publieke/private sector. Dit blijkt niet rendabel te zijn.

Speerpunten komende 4 jaar



6

We vinden het belangrijk om de voortgang van deze ambities en doelstellingen te borgen in onze planvorming voor de komende vier schooljaren. Om dit goed aan te pakken organiseren we planmatig handelen als volgt.

Onderwijskundig beleid

Het schoolplan geeft richting en maakt de thema's duidelijk waar we aan werken. Het plan krijgt vooral waarde als het door alle betrokkenen wordt omarmd en er afspraken gemaakt worden over een gezamenlijke aanpak, communicatie, uitvoering en tijdspad. Hierbij is een belangrijk aandachtspunt om kleine en haalbare stappen te zetten. Daarnaast is het van belang om regelmatig stil te staan en te kijken naar wat goed gaat en wat beter kan.

Speerpunt 1: We bieden onderwijs op maat voor iedere leerling

Hiermee doen we recht aan verschillen tussen leerlingen, spelen we in op de verschillende doelgroepen, versterken we onze positie in de regio.

Speerpunt 2: We bieden examinering op maat

Hiermee doen we recht aan verschillen tussen leerlingen. Leerlingen mogen meer inspraak krijgen door een keuze te maken uit vorm, tempo, niveau, weging en inhoud. Digitale examinering biedt ruimte om in te spelen op flexibiliteit.

Speerpunt 3: We bieden persoonlijke ondersteuning en begeleiding van start tot diploma

Hiermee doen we recht aan het gezien en gehoord worden door leerlingen en maken wij hen bewust van het inzicht in eigen kunnen zodat zij belangrijke keuzes kunnen maken in het kader van leren, leven en loopbaan.

Speerpunt 4: We werken structureel aan de PDCA op het onderwijs- en examineringsproces

We willen onze kwaliteit versterken en door ontwikkelen zodat we aansluiten bij onze populatie, voldoen aan de wetgeving en de concurrentiepositie verbeteren.

Speerpunt 5: We ontwikkelen onszelf tot vavo-medewerkers van de toekomst

Om op de toekomstige uitdagingen en ontwikkelingen te kunnen anticiperen is een profiel vavo-medewerker van de toekomst opgesteld (zie bijlage 3). Dit profiel is onze leidraad in het kader van strategische personeelsontwikkeling en geeft een duidelijk beeld wat er aan kennis- vaardigheden en houding- en gedrag noodzakelijk is. Op basis hiervan worden leer- en ontwikkelactiviteiten uitgezet.

Het overzicht van de doelen behorende bij de speerpunten is in bijlage 2 terug te vinden. De concrete doorvertaling is te vinden in het meerjarenperspectief en jaarplan.

Onderwijs



7

Wij bieden examentrajecten aan voor vmbo-t, havo en vwo. We bieden binnen de drie verschillende niveaus alle profielen aan. Dit betekent dat de vakken waarvoor de leerling is ingeschreven, aan het einde van het schooljaar worden afgerond met het Centraal Examen. De programmering is gericht op het eindexamen waarbij het PTA een rol speelt.

Tijdens het kennismakingsgesprek wordt er samen met de leerling gekeken welke vakken het beste bij hem passen. We zorgen ervoor dat de keuze aansluit bij de vakken die hij al heeft gevolgd en bij het toekomstperspectief. Leerlingen krijgen een persoonlijk rooster. In de eerste weken van het schooljaar wordt er veel aandacht besteed aan de studiewijzer, zelfstandig werken, het elkaar leren kennen van elkaar en de verwachtingen naar elkaar toe.

Naast de gewone lessen is er ook de mogelijkheid om vakinhoudelijke begeleiding, huiswerkbegeleiding of trainingen te volgen. Dit gebeurt in de keuzewerktijd, waarvoor leerlingen zich kunnen inschrijven. Voor leerlingen die nog niet zo lang in Nederland wonen, bestaat de mogelijkheid om Extra Nederlandse taal plus te volgen. Tijdens alle vakken besteden de docenten aandacht aan vaktaal.

Voor leerlingen die na het vmbo-eindexamen havo wiskunde of scheikunde willen doen, hebben we een verplicht aanvullend programma zodat je goed wordt voorbereid.

Visie op leren

Opvatting over leren

De kijk op leren bepaalt voor een groot deel de manier van lesgeven. Onze visie op onderwijs bestaat uit een mix van theorieën op leren namelijk het cognitivisme, sociaal constructivisme en connectivisme. Deze kijken hebben we vertaald naar onze kernwaarden.

Persoonlijk

De docent creëert een veilige en open leeromgeving waarin één ieder wordt gezien. De docent kijkt samen met de leerling naar de voorkennis en aanwezige vaardigheden. Samen stippelen zij de leerroute uit waarbij gekeken wordt naar de verantwoordelijkheid in het leerproces die een leerling aan kan. De docent kijkt naar hoe de leerstof zo effectief en efficiënt door de leerling eigen gemaakt kan worden.

Doelgericht

De docent begeleidt de leerling naar relevante kennis en vaardigheden die ze moeten beheersen. Dit doet de docent samen met de leerling op een efficiënte wijze door overeen te komen waar de leerling staat.

Verantwoordelijk

In de lessen worden leerlingen aangemoedigd om problemen op te lossen, onderzoek te doen, te discussiëren en te debatteren en samen te werken. De docent stimuleert en motiveert. De leerling is bewust van zijn eigen leerproces, evalueert regelmatig en neemt zijn eigen regie hierin.

Differentiëren

In de afgelopen jaren hebben we activerende werkvormen met elkaar als team gedeeld en in onze lessen ingebed. Door te differentiëren wordt er aangesloten bij de behoefte en niveau van de leerling en krijgen zij meer inspraak in het hoe, wat en wanneer. We zijn gestart met een traject differentiatie zodat docenten kennis en vaardigheden konden opdoen in het differentiëren. Dit traject wordt de komende jaren vervolgd. De vaksecties bekijken met elkaar welke vormen van differentiëren bij hun vakken het beste passen. Dit wordt vastgelegd in het vakwerkplan.

Effectieve studeertechnieken

In de afgelopen jaren hebben wij verschillende werkvormen van effectieve studeertechnieken uitgetprobeerd in de lessen. Leren, studeren en instructie hangen nauw met elkaar samen. Als team is het daarom van belang om effectieve (meta)cognitieve strategieën expliciet aan te leren in de klas en leerlingen bewust te maken van hun studiegedrag, zodat leerlingen hiervan profiteren. De verschillende werkvormen die ingezet worden, worden vastgelegd in het vakwerkplan.

Taal en rekenen

Wij hebben een brede taalvisie: taal is alles en alles is taal. Een leven zonder taal is nou eenmaal niet denkbaar. Voldoende taalvaardigheid is dan ook nodig om goed te kunnen functioneren in maatschappij, opleiding, werk en privéleven. Daar waar mogelijk maken wij een connectie

met het Yonder taal- en rekenbeleid. Als school vinden wij het van belang dat leerlingen zich een efficiënte stijl van communiceren eigen maken. Het gehele onderwijsteam is daarom verantwoordelijk voor de inzet van effectieve (taal) didactiek, waarbij alle docenten taalgericht vakonderwijs geven. Daarnaast werken docenten Nederlands in de afzonderlijke lessen aan de basistaalvaardigheden van leerlingen en stimuleren zij toepassing in de praktijk.

Bij verschillende vakken zoals wiskunde, scheikunde, natuurkunde, Biologie, economie en bedrijfseconomie moeten leerlingen rekenvaardigheden toepassen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen de juiste rekenstrategieën toepassen wordt er een gezamenlijke rekenaanpak ontwikkeld die de docenten in hun lessen hanteren. Deze zal vanaf schooljaar 2025 geïmplementeerd worden.

ICT en onderwijs

De mogelijkheden voor maatwerk wordt steeds groter door de ontwikkelingen op het gebied van digitaal onderwijs. Vanaf het komend schooljaar werken we met laptops zodat we meer op maat kunnen werken. Ook steeds meer methodes werken digitaal en laten leerlingen op hun niveau oefenen. Artificial intelligence biedt mogelijkheden om meer aan te sluiten bij de verschillen in het onderwijs. Momenteel onderzoeken wij de inzet van AI bij de inzet van het profielwerkstuk zodat leerlingen ook andere vaardigheden opdoen die belangrijk zijn voor het vervolgonderwijs. Ook willen we in de toekomst onderzoeken hoe je chatbots kunt inzetten om lesmateriaal te verbeteren en leerlingen op een "veilige manier" ervaringen op te laten doen.

Examinering

Wat betreft de regelgeving valt vavo onder de WEB, maar vrijwel alle zaken rond toetsing, examens, beoordeling, diplomering etc. vallen wat regelgeving betreft onder de Wet Voorgezet Onderwijs.

De eindtermen beschreven in het examenprogramma worden getoetst in het schoolexamen en in het centraal examen. Jaarlijks wordt het examenreglement geactualiseerd en vastgesteld. In de medewerkershandleiding “Zo werken wij” van Yonder vavo zijn de organisatiebeschrijving en procedures beschreven die leidend zijn voor de processen Examinering en Onderwijs binnen Yonder vavo van Stichting Yonder.

Schoolexamens

Yonder vavo is zich bewust van het belang van een goed schoolexamen en vind het belangrijk om in te spelen op de vragen uit de maatschappij. Leerlingen mogen meer inspraak krijgen door een keuze te maken uit vorm, tempo, niveau, weging en inhoud. Het schoolexamen is in de loop van de tijd op veel scholen vooral ‘een oefening voor het centraal examen’ geworden. De VO-raad (2019) stimuleert om het schoolexamen passend te maken bij het school-eigen-karakter. Om het schoolexamen meer een eigen karakter te geven is er eerst een visie op schoolexaminering geformuleerd.

Visie op schoolexaminering

Persoonlijk

Docenten maken op het gebied van examinering binnen gestelde kaders keuzes in tempo, weging, vorm en/of inhoud. Dit doen zij zodat ze meer kunnen

afstemmen en aansluiten bij de doelen en leerbehoeften van de leerlingen. Waar mogelijk worden meerdere kansen geboden aan leerlingen. De leerlingen krijgen keuzemogelijkheden aangeboden binnen het examentraject.

Doelgericht

De docent bereidt de leerling voor om doelgericht de vakken te kunnen afronden. Het PTA is hierin leidend.

Verantwoordelijk

We maken als team bewuste keuzes voor examens die aansluiten bij ons onderwijs. Wij zijn samen verantwoordelijk voor onze deskundigheid op het gebied van examinering. Leerlingen zijn verantwoordelijk voor de opvolging van de eigen keuzes die zij hebben gemaakt.

Pilot flexibel examineren

Passend bij de strategische doelstelling gepersonaliseerd leren, hebben we als vavo ook gekeken naar de mogelijkheden van maatwerk in schoolexamens op het gebied van vorm, weging, tempo en inhoud. Differentiëren bij schoolexaminering biedt leerlingen de mogelijkheid om de schoolexamens aan te laten sluiten bij hun persoonlijke kwaliteiten en talenten. De leerling heeft daardoor met passende ondersteuning en begeleiding in bepaalde mate zelf invloed op het creëren en ervaren van eigen succes.

Vanaf schooljaar 2023 zijn alle vaksecties op één onderdeel aan het experimenteren met één van de keuzemogelijkheden; vorm, tempo, niveau, weging of inhoud. Hierin worden kleine stappen gezet. Dit heeft uitgemond in een grotere pilot voor het vak bedrijfseconomie via een teaminitiatief. Leerlingen kregen keuzemogelijkheden voor een deel van hun af te leggen schoolexamen. Deze keuzes werden geboden op het

gebied van tijdstip, vorm en inhoud van het examen. Binnen het wettelijk kader kan ook nog de mogelijkheid geboden worden tot keuze in weging, maar vanwege complexiteit is deze keuze op dit moment nog niet geboden. De resultaten van deze evaluatie laten zien dat het hebben van keuzevrijheid en autonomie over het algemeen positief ervaren wordt door de leerlingen. Ze waarderen de mogelijkheid om zelf te bepalen wanneer en hoe ze hun examens afleggen, wat bijdraagt aan een betere motivatie en minder stress. Er zijn echter ook aandachtspunten ter verbetering naar voren gekomen, zoals uitstelgedrag en de behoefte aan meer structuur en begeleiding. Het komende jaar wordt de pilot met vier andere vakken uitgebreid.

Kwaliteitsbeleid examinering

Om de kwaliteitseisen die aan schoolexamens gesteld zijn te borgen, en het onderliggende primaire proces te bewaken zijn de volgende aspecten onderdeel van de kwaliteitszorg:

Cyclisch Werken

De basis voor kwaliteitszorg is cyclisch werken op alle niveaus. Zowel voor leerlingen, docenten, vaksecties, als directie wordt verwacht dat ze gebruik maken van de Plan-Do-Check-Act cyclus (PDCA). Onderdeel is dat ieder vanuit zijn rol de uitkomsten van schoolexamens analyseert, in kaart brengt welke ontwikkeling plaats gevonden heeft en wat nog moet gebeuren, zijn handelen bijstelt en dit toepast bij een nieuwe toets cyclus. In geval er sprake is van opmerkelijke resultaten verwachten we van elke betrokkene dat ze ondersteuning zoeken. Voor leerlingen en mentoren houdt dit in dat als resultaten tegenvallen, of juist enorm vooruitgaan dat dit besproken wordt. Voor docenten dat als opvallende toets resultaten gesignaleerd worden, dat dit ook besproken wordt.

Overgang en Doorstroombeleid

Overgangsbeleid

Bij de start van de opleiding wordt met de leerling bepaald of het beoogde diploma in één, twee of drie jaar (maatwerk) behaald gaat worden. Omdat we leerlingen een reële kans van slagen willen bieden, hebben we een overgangsnorm vastgesteld. Deze is gebaseerd op haalbaarheid. Om door te gaan naar het volgende leerjaar, moet er overgangsnorm worden voldaan. Deze is in de schoolgids beschreven.

Doorstroombeleid

Binnen onze school kan een leerling doorstromen naar een ander niveau. Met een diploma vmbo-tl kun je doorstromen naar havo. Met een diploma havo kun je doorstromen naar vwo. Je moet daarbij wel aan eisen voldoen. De doorstroming moet natuurlijk ook haalbaar zijn. De overgangsnormen vormen hierbij het uitgangspunt. Voldoe je niet aan de overgangsnorm en zijn er bijzondere omstandigheden die hierbij een rol hebben gespeeld, wordt in de doorstroomcommissie bekeken of je een reële kans van slagen hebt.

Tussentijdse trajecten

vavo werkt intensief samen met een aantal scholen binnen Yonder en met het voortgezet onderwijs. Het doel is ervoor te zorgen dat de leerlingen een doorgaande leerroute kunnen volgen waarbij de curricula op elkaar afgestemd zijn, voortijdig schoolverlaten teruggedrongen wordt en de ondersteuningsstructuur doorgetrokken wordt. Onze samenwerkende partners zijn tevens bij deze trajecten betrokken. Ook willen we samenwerking met de mbo-scholen binnen Yonder stimuleren.

Schoolklimaat



8

Op het vavo hebben we oog voor iedere leerling. Persoonlijk contact, vertrouwen en wederzijds respect zijn belangrijke waarden.

Veiligheid

"Veiligheid" staat hoog op de agenda van Yonder. Middels een integraal veiligheidsbeleid wordt de aanpak beschreven welke er op gericht is risico's te verminderen met een gelaagde aanpak op basis van sfeer, veiligheid en escalatie. In jaarlijkse gesprekken wordt er met de directie aan de hand van menukaarten alle hoofdthema's besproken en vervolgens SMART afspraken gemaakt die gemonitord worden (kwaliteitscyclus).

Veiligheid is voorwaardelijk voor een gezond en professioneel leer- en werkklimaat. Zowel leerlingen als collega's dienen zich sociaal-emotioneel en fysiek veilig te voelen, als voorwaarde om zich goed te kunnen ontwikkelen. Elke vorm van intimidatie wordt niet getolereerd. Signalen van onveiligheid nemen we serieus en worden nader onderzocht. Indien nodig grijpen we in om de veiligheid en/of het vertrouwen te herstellen. We besteden veel aandacht aan het zien en gezien worden en aan het ruimte geven aan ideeën. De school onderscheidt zich door te investeren in de onderlinge relaties, het kennen van leerlingen en collega's en het werken vanuit vertrouwen. Als school ontwikkelen we momenteel een nieuw instrument om de veiligheid te monitoren. Uit onze enquêtes en interviews met leerlingen komt naar voren dat leerlingen meer behoefte aan activiteiten gericht op het bevorderen van hun mentale gezondheid. Samen met onze ondersteuningspartners en onze leerlingen zijn we aan het onderzoeken welke mogelijkheden passend kunnen zijn.

Pedagogische visie

Tijdens het teamtraject hebben we in onze pedagogische aanpak besproken en vastgelegd in een schooleigen pedagogische visie. Dit doen wij zodat wij onze visie proactief kunnen uitdragen.

Onze pedagogische visie:

Vanuit vertrouwen, persoonlijk contact en wederzijds respect werken we als vavo team aan een veilig leerklimaat waarin groei centraal staat.

Hieronder beschrijven wij wat wij onder vertrouwen, persoonlijk contact en wederzijds respect verstaan.

Vertrouwen

Op professionele wijze creëren wij een veilige leer- en werkomgeving. We doen wat we zeggen, zodat jij weet waar je aan toe bent. We gebruiken succeservaringen en opbouwende feedback om het zelfvertrouwen te versterken. We stimuleren het nemen van eigen verantwoordelijkheid om je doelen te behalen.

Op het vavo hebben oog voor jouw toekomst en bieden wij jou een veilige en positieve omgeving waarbinnen jij kunt uitgroeien tot de beste versie van jezelf. We spreken uit wat wij van elkaar verwachten. Wij benoemen wat goed gaat en kijken samen hoe het nog beter kan. Wij geven elkaar complimenten en vieren wij successen. Van een schouderklopje als je iets goed doet tot aan een staande ovatie bij je diploma-uitreiking.

Op het vavo

- doen we wat wij zeggen;
- helpen wij elkaar onze doelen bereiken;
- geven wij complimenten en waardering;
- zijn de doelen voor iedereen helder;
- geven wij elkaar opbouwende feedback;
- worden successen beloond en gevierd.

Persoonlijk (contact)

Persoonlijk verwijst naar ieders eigenheid. Op school mag je jezelf zijn, met alle talenten en eigenaardigheden die bij jou horen. Vanzelfsprekend gun je anderen diezelfde ruimte. We zien elkaars mogelijkheden en zijn oprecht geïnteresseerd in de ander. Of dat nu een collega, leerling of ouder is. Dat geeft ons de kans om actief met passie en plezier betekenisvol samen te werken. Van een vriendelijke groet bij de administratie tot een welkom bij het klaslokaal. Op het vavo hebben wij oog voor jou en word je gezien in de school. Als leerling krijg je een eigen betrokken begeleider(mentor) en een persoonlijk rooster. De mentor helpt bij het formuleren en behalen van de (persoonlijke) doelen van de leerling. Voor wie het nodig heeft, is er begeleiding op maat.

Op het vavo:

- willen wij jou leren kennen;
- zien en horen wij jou;
- mag jij zijn wie je bent;
- praten wij met jou in plaats van over jou;
- helpen wij je ontdekken wie je bent en wat je talenten zijn.

Wederzijds respect

Op het vavo laten wij mensen in hun waarde. Iedereen mag zichzelf zijn. Wederzijds respect tussen leerlingen, docenten en ouders is vanzelfsprekend. We hebben respect voor elkaars levensopvattingen en luisteren naar elkaar. Van de deur die wij voor elkaar open houden tot die arm om je heen als het even tegenzit. Op het vavo hebben wij

oog voor elkaar en helpen wij elkaar waar wij kunnen. Er is ruimte voor verschil en wij gaan respectvol met elkaar om. Alleen kom je ver, maar samen komen wij verder.

Op het vavo:

- hebben wij respect voor elkaar en onze omgeving;
- hebben wij begrip voor elkaar;
- zien wij wat er om ons heen gebeurt en helpen we een ander;
- gaan wij met elkaar in gesprek;
- Durven we elkaar kritische vragen te stellen;
- geven wij elkaar feedback;
- helpen wij elkaar groeien;
- versterken wij onze sociale vaardigheden;
- dragen wij bij aan de maatschappij.

Vertrouwenspersonen leerlingen

Een leerling met problemen moet deze kwijt kunnen. Dit kan uiteraard bij de mentor, vakdocent of ondersteuningscoördinator. Daarnaast heeft locatie Stappegoor ook een vertrouwenspersoon. Binnen onze school moet duidelijk zijn dat leerlingen zelf contact kunnen opnemen met de vertrouwenspersonen of dit kunnen doen via de mentor en/of ondersteuningscoördinator. Dit vraagt om een heldere communicatie naar leerlingen, personeel en ouders, via posters en online (nieuwsbrief, website en social media). Het is duidelijk dat de vertrouwenspersonen er is voor opvang en ondersteuning; samen met de leerling verhelderen ze de problematiek en reiken handvatten aan waarmee de leerling moeilijkheden zelf kan (leren) hanteren of tot een oplossing kan brengen. In veel gevallen is een luisterend oor al voldoende. In een enkel geval wordt de leerling ingebracht bij ons ondersteuningsteam. Daarnaast kan een leerling bij de vertrouwenspersonen terecht met klachten van ongewenst gedrag zoals pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en machtsmisbruik. De

vertrouwenspersoon ondersteunt bij het nemen van vervolgstappen. Voor leerlingen onder de zestien jaar geldt een meldplicht naar de ouder(s). Uiteraard gaat dit altijd in overleg met de betreffende leerling. Hoe te handelen bij verschillende thema's vraagt om de nodige zorgvuldigheid. Om dit zo goed mogelijk te bewaken, krijgt de vertrouwenspersoon een training.

Vertrouwenspersonen personeel

Er zijn, naast de vertrouwenspersonen voor onze leerlingen, ook vertrouwenspersonen voor het personeel. Wanneer er sprake is van overtreding van de wet worden de juiste instanties ingeschakeld via de directie. De vertrouwenspersonen geven inzicht in de te volgen stappen. De vertrouwenspersonen voor onze medewerkers zijn er niet om oplossingen te bieden, maar juist om collega's zelf inzicht te geven in de te nemen stappen om een fijne en veilige werksfeer te ervaren. Tijdens het jaarlijkse gesprek met de collega's van afdeling "veiligheid" wordt het aantal meldingen besproken. Er wordt dan besproken in hoeverre (terugkerende) incidenten beleidsmatige stappen vereisen, of vragen om andere interventies.

Externe vertrouwenspersoon

Mocht een situatie dermate complex zijn, of mocht de objectiviteit of integriteit van onze interne vertrouwenspersonen voor betrokken partijen om wat voor reden dan ook in het geding zijn, dan kan een externe vertrouwenspersoon van toegevoegde waarde zijn. Hier voorziet Yonder in.

Leerlingenstatuut

Als school hebben wij aantal gedragsregels waar de leerlingen zich aan dienen te houden. Deze gedragsregels zijn visueel gemaakt en hangen op verschillende plekken in het gebouw. De gedragsregels zijn onderdeel van het leerlingenstatuut waarin wettelijke regels zijn beschreven.

Burgerschap

Hoewel burgerschap geen inspectie-eis voor vavo is, vinden wij het van belang dat democratische waarden zoals vrijheid, gelijkheid en solidariteit, uitgedragen worden binnen de school. Onze medewerkers hebben hierin een voorbeeldfunctie. Binnen bepaalde vakken die leerlingen gekozen hebben, zijn aspecten aanwezig van burgerschap zoals bijvoorbeeld bij de vakken maatschappijleer, maatschappijwetenschappen, Nederlands (debatteren) en economie en ondernemen waarbij leerlingen samen werken met schakelopleidingen.

School is een tweede thuis. Daarom vinden we het belangrijk in het kader van burgerschap dat leerlingen op verschillende manieren kunnen participeren binnen vavo en Yonder om ervaringen op te doen. Zo kunnen leerlingen zich bijvoorbeeld aanmelden voor het leerlingpanel, kunnen ze ervaring op doen bij sollicitatiegesprekken, kunnen ze ambassadeur worden van onze school of helpen bij een open avond. We organiseren ook verschillende activiteiten zodat leerlingen elkaar beter leren kennen en meer begrip voor elkaar krijgen. Te denken valt aan de multi-culti kitchen, paarse vrijdag, pubquizen en verschillende workshops waarin ontmoeten en elkaar leren kennen centraal staat. Daar waar mogelijk sluiten wij aan bij het Yonder beleid op burgerschap.

Ambassadeurschap

Jaarlijks wordt een leerling gekozen tot ambassadeur van onze school. Deze leerling is het boegbeeld en neemt deel aan verschillende activiteiten om zijn talenten te ontwikkelen en de school te promoten.

Leerlingpanel

Ons leerlingpanel komt minimaal 5 keer per jaar bij elkaar. Er is een vaste groep leerlingen die jaarlijks gekozen worden en het leerlingpanel vormen. Onze ambassadeur is ook onderdeel van dit panel. Er wordt met vaste onderwerpen gewerkt via onze kwaliteitsagenda. Onderwerpen die besproken worden zijn o.a. start schooljaar, lessen, docentenscan, organisatie, onderwijsveranderingen en mogelijkheden. Ook hebben zij ruimte om zelf onderwerpen in te brengen en hebben zij een budget om zaken voor leerlingen mogelijk te maken. Een leerling vanuit het leerlingpanel neemt tevens zitting in het centrale studentenraad van Yonder.

Begeleiden en ondersteuning



9

Alle jongvolwassenen verdienen passend en uitdagend onderwijs. Wij bieden dit met onze kernwaarden: persoonlijk, doelgericht en verantwoordelijk. Leerlingen krijgen een betrokken begeleider, een persoonlijk rooster en werken in een open, vertrouwde sfeer samen met docenten aan hun toekomst.

Begeleiding

Begeleiding door de mentor

Naast de begeleiding van de vakdocenten heeft elke leerling een persoonlijke mentor. De (basis)begeleiding (ondersteuningsniveau 1) door de mentor bestaat dus uit drie elementen:

- Begeleiding bij persoonlijke ontwikkeling
- Begeleiding bij studievoortgang
- Begeleiding bij de loopbaanontwikkeling

In de (basis)begeleiding van de mentor staat de leerling centraal en samen met de leerling en eventueel ouders/begeleider(s) wordt bekeken welke begeleiding passend is gedurende de studieloopbaan.

De mentor is voor de leerling en ouders/begeleider(s) is het eerste aanspreekpunt. Hij (of zij) zorgt zo nodig voor doorverwijzing naar de ondersteuningscoördinator, de decaan of een training. De mentor houdt vanaf het begin van de opleiding bij vavo het dossier bij in Magister en legt afspraken en verzuim hierin vast.

Bij aanvang van de opleiding en na elke schoolexamenperiode bespreekt de mentor de vorderingen met de leerling. De mentor is ook verantwoordelijk voor de procedure bij uit- en doorstroom naar een volgend schooljaar. De mentor en de leerling spreken elkaar met regelmaat (elke periode) en worden waar nodig verbeteracties opgesteld. Dit is ook afhankelijk van de wensen die de leerling aangeeft.

Ondersteuning

Sommige jongeren hebben (extra) ondersteuning nodig. Voorafgaand aan de inschrijving wordt de (extra) ondersteuningsbehoefte van iedere leerling in kaart gebracht.

Middels een kennismakingsgesprek wordt besproken welke ondersteuningsbehoeften de leerling heeft en of vavo dit kan bieden. Waar nodig wordt meteen aan de start door de ondersteuningscoördinator een ontwikkelingsplan opgesteld.

Extra ondersteuningsbehoefte vanwege handicap of chronische ziekte (waaronder dyslexie en dyscalculie) - voor inschrijving
Wanneer een leerling extra ondersteuningsbehoefte nodig heeft als gevolg van een handicap of chronische ziekte (waaronder bijvoorbeeld dyslexie), dan maakt hij daarover voorafgaand aan de inschrijving afspraken over met de ondersteuningscoördinator. Deze afspraken gaan over het extra ondersteuningsaanbod van de school en/of aangepaste examinering. Deze afspraken worden vastgelegd en voorafgaand aan de inschrijving ter akkoord aan de leerling voorgelegd.

(Extra) ondersteuning - gedurende de studieloopbaan
Wanneer de mentor, de leerling of ouders/verzorgers merken dat er tijdens de studieloopbaan meer expertise of begeleiding nodig is, dan komt het ondersteuningsteam in beeld. Het ondersteuningsteam bestaat onder andere uit de ondersteuningscoördinator, schoolmaatschappelijk werk en de verzuim coördinator. Zij hebben nauw contact met de leerplichtambtenaar (18-) en de medewerker van het doorstroompunt (18+). Elke twee weken vindt er overleg plaats om preventief in te zetten op verzuim en is er een (inloop) spreekuur voor gesprekken met leerlingen en eventueel ouders/verzorgers.

Het ondersteuningsteam werkt ook samen met externe hulpverleners. Deze contactpersonen zijn verbonden aan en deels ook werkzaam op onze school. Denk daarbij o.a. aan ambulante begeleiders van Sterk huis en Amarant, de jeugdarts van GGD en de schoolcontactpersoon van het samenwerkingsverband Portfolio.

Onze visie en ondersteuningsmogelijkheden staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (S.O.P.) van het vavo. Deze is op te vragen bij de ondersteuningscoördinator.

In de afgelopen jaren is de ondersteuningsstructuur verder ontwikkeld. De komende jaren zetten we op het kennis- en vaardigheidsniveau van docenten ten aanzien van verschillende doelgroepen (bv autistisch spectrum) te vergroten. Zo beogen we dat er meer samenhang is tussen de aanpak in de klas en de aanpak in de coaching. In het afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in mentoraat en gesprekvoering om goed bij de leerling te kunnen inzetten. Deze lijn wordt voortgezet.

Studiekeuzebegeleiding

vavo heeft oog voor de toekomst van de leerling. Loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (LOB) is ingebed in het curriculum.

We zien de leerlingen in een groter perspectief dan alleen school en we bereiden hen voor op een leven lang leren. We stimuleren persoonlijke en schoolgebonden interesses en ambities van leerlingen met het oog op de toekomst. We hebben één decaan, die leerlingen, ouders en mentoren ondersteunt in alles wat te maken heeft met studiekeuze. De mentor is het eerste aanspreekpunt en deze monitort het proces van de individuele leerling.

Op het vmbo worden er lessen LOB gegeven en werken leerlingen aan hun Loopbaandossier. Deze lessen zijn een verplicht onderdeel van het lesprogramma. Aan leerlingen van de havo en het vwo wordt individuele begeleiding aangeboden. Leerlingen kunnen zelf of via de mentor een afspraak maken met de decaan. De decaan verzorgt de informatievoorziening, organiseert activiteiten, en is beschikbaar voor verdiepende gesprekken, voor zowel ouders als leerlingen. Door middel van gesprekken en tests kunnen keuzeproblemen in kaart gebracht en interesses, drijfveren en capaciteiten onderzocht.



Kwaliteitszorg

10

Kwaliteitsbeleid Yonder

Binnen Yonder borgen we onderwijskwaliteit via ons systeem Onderwijskwaliteit in Beweging. We werken hierbij volgens een planning-, control- en verantwoordingscyclus (PC&V-cyclus). Op deze wijze werken we gezamenlijk en systematisch aan de realisatie van, de aansturing op en de verantwoording over de voortgang. Onderdeel van deze PC&V-cyclus is werken aan onderwijskwaliteit middels het hanteren van de PDCA-cyclus. Op basis van analyses op de doelstellingen worden plannen gemaakt (Plan) en vervolgens uitgevoerd naar resultaten (Do). Daarna worden de resultaten in beeld gebracht en getoetst aan de voorgenomen doelstellingen en de plannen (Check), waarna op basis van analyses van de geëvalueerde uitkomsten de plannen en/of activiteiten worden bijgestuurd (Act). Hierbij leren we van elkaar.

De PDCA-cyclus komt terug op ieder niveau binnen Yonder: op instellingsniveau, op het niveau van de school, op het niveau van het onderwisteam en op individueel niveau. De afzonderlijke cycli van deze

verschillende sturingsniveaus hangen met elkaar samen. Het meerjarenbeleid van Yonder geeft input en kaders voor de meerjarenplannen van de scholen. Het meerjarenplan van de school wordt bij de vo-scholen van Yonder vertaald naar een schoolplan, een jaarplan en een schoolverbeterplan. Deze plannen leveren vervolgens weer input en kaders voor het onderwijsteamplan. Hiervan wordt uiteindelijk een vertaalslag gemaakt naar de doelen voor iedere individuele medewerker en wat hij of zij nodig heeft om dit te realiseren.

Twee keer per jaar vindt er een bilat-gesprek plaats tussen de school en het bestuur. Deze verantwoordingsgesprekken inspireren ons om de 'Check' en de 'Act' in het vizier te houden en de cirkel rond te maken. Als middel om de PDCA-cyclus rond te maken voeren we met elkaar het inhoudsrijke gesprek. Binnen de school voor vavo is de basis gelegd die in lijn is met het kwaliteitssysteem van Yonder.

Kwaliteitsbeleid vavo

vavo streeft ernaar voortdurend de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. We erkennen dat kwaliteitszorg essentieel is voor het verbeteren van het onderwijs en andere processen binnen de school. Via kwaliteitszorg worden instrumenten, resultaten en processen gemonitord. Wij beschouwen kwaliteitszorg als het geheel van activiteiten die worden uitgevoerd om de kwaliteit van de school te evalueren, te waarborgen, te verbeteren en transparant te maken. Dit betreft zowel de kwaliteit van de primaire werkprocessen, zoals het onderwijsleerproces, de schoolresultaten en de leerlingenzorg, als de kwaliteit van de ondersteunende werkprocessen.

Kwaliteitszorg wordt door ons vormgegeven in een cyclisch proces van 'Plan, Do, Check, Act'. Dit betekent dat aan het einde van de beleidscyclus een evaluatie van de behaalde resultaten plaatsvindt, waarop vervolgens voorstellen voor nieuw beleid volgen. Hierbij willen we benadrukken dat de instrumenten die we gebruiken in het kader van kwaliteitszorg strikt als middelen worden gezien en niet als einddoel. Het uiteindelijke doel is het verbeteren van het onderwijs en de daarmee samenhangende processen.

PDCA als onderdeel van de jaarcyclus
Momenten waarop periodiek geëvalueerd wordt:

1. De docenten evalueren in hun gesprekkencyclus onder andere resultaten en hun rol hierbij;
2. De vaksecties evalueren jaarlijks hun onderwijsprogramma en maken hierbij gebruik van toets kwaliteit en toets resultaten;
3. Het team evalueert jaarlijks de resultaten en kwaliteit van onderwijs aan de hand van gegevens en feedback van eigen kwaliteitssystemen (interne visitatie, tevredenheidsonderzoeken etc.).
4. Het management evalueert jaarlijks de voortgang op de ontwikkeldoelen van de school aan de hand van zowel kwantitatieve gegevens zoals examencijfers als kwalitatieve gegevens (lesbezoeken, interne visitatie, tevredenheidsonderzoeken).

Strategisch HR-beleid



11

De collectieve ambitie van Yonder is om het beste onderwijs te bieden aan onze leerlingen en studenten. Dit realiseren we door voortdurend en duurzaam te verbeteren, zodat het onderwijs elke dag een beetje beter wordt voor onze leerlingen, studenten en het werkveld. Onze medewerkers spelen hierbij een cruciale rol; zij verwezenlijken deze ambitie in een dynamische omgeving met steeds complexere vraagstukken. Dit vraagt om een focus op samenwerking, ontwikkeling en innovatie, door met een proactieve, constructief kritische en leergierige houding in ons werk te staan. Om zowel binnen Yonder als daarbuiten goed inzetbaar te blijven, is het essentieel dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen en zelf de regie nemen over hun loopbaan en duurzame inzetbaarheid. Het strategisch personeelsbeleid van Yonder vloeit voort uit het meerjarenbeleid en de strategische doelstellingen van de organisatie. De HR-missie is een aantrekkelijk werkgever, waar ruimte is voor professionele autonomie, waar je blijvend kunt ontwikkelen en waar aandacht is voor het individu. Bij Yonder verwonderen we ons, ontmoeten we elkaar en pakken we aan. Zo werken we met elkaar elke dag aan het beste onderwijs voor onze leerlingen en studenten.

Strategische personeelsontwikkeling

Het strategisch beleidsplan van Yonder legt de basis voor het strategisch HR- beleid, we sturen op een optimale afstemming van mensen en middelen in relatie tot onze dynamische omgeving en onze hoge kwaliteitsstandaard. Dit is een continu proces, waarbij steeds ingespeeld moet worden op wat zich voordoet in de dagelijkse praktijk alsook op de veranderingen die zich voordoen door wijzigingen in wet- en regelgeving, bekostiging en maatschappelijke, politieke en demografische ontwikkelingen. De strategische personeelsontwikkeling wordt afgestemd op de doelen en de groei van Yonder enerzijds en de maatschappelijke-demografische- en politieke ontwikkelingen anderzijds. De inzet van formatie, zowel kwalitatief als kwantitatief wordt hiermee in lijn gebracht met de meerjarenontwikkelingen en de strategische doelen. Ook vanuit de medewerkers en het team wordt de organisatie gevoed in haar ambitie over het te voeren HR-beleid ten aanzien van professionaliseren, duurzame inzetbaarheid en werkdruk.

Kijkend naar het personeelsbestand van Yonder vavo, dan is de basis op orde voor toekomstige uitdagingen en is er voldoende ontwikkelpotentieel aanwezig. Bij de doorontwikkeling naar de medewerker van de toekomst (zie bijlage 4) gaat het met name om de onderzoekende, analytische, kritische en reflectieve vaardigheden en het meer integraal en planmatig werken. De rol van innovator en onderzoeker worden cruciaal.

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus fungeert als hulpmiddel om ervoor te zorgen dat de juiste persoon op de juiste plek met plezier zijn bijdrage levert aan 'het beste onderwijs voor onze leerlingen'. Het traditionele beoordelings- en functioneringsgesprek heeft plaats gemaakt voor ontwikkelgesprekken met leidinggevend en/of

teamleden. Het doel is een doorlopende dialoog en een waarderend gesprek over de ontwikkelbehoeften van de medewerker, in relatie tot de ontwikkeling en doelstellingen van Yonder en de school. Met de gesprekkencyclus – waarin inhoud, balans en groei centraal staan – geven we op een gepersonaliseerde manier vorm aan een leven lang ontwikkelen van onze medewerkers. Concreet betekent dit dat er in onze gesprekkencyclus aandacht is voor:

- Het onderhouden/ ontwikkelen van de vakkennis en vaardigheden;
- Het bevorderen van (eigenaarschap over) de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit;
- Het loopbaanperspectief;
- De continue reflectie op de eigen ontwikkeling en prestaties én die van het team.

Yonder vavo maakt bij de gesprekkencyclus o.a. gebruik van de docentscan, 360 graden feedback, reflectie op rendementen en resultaten. Tevens vindt er nu een pilot plaats met het groepsgewijze ontwikkelgesprek.

Professionalisering

Professionalisering is een middel om medewerkers bekwaam te maken en te houden voor hun functie. De wijze waarop dit inhoud wordt gegeven, is in beginsel vormvrij. Dat vinden wij de kracht van diversiteit en autonomie! Wel moet de professionalisering in relatie staan tot de organisatiedoelen én passen bij de ambitie van de medewerker; niet los van elkaar, maar in doordachte samenhang vanuit de opdracht. Binnen Yonder vavo worden alle lessen gegeven door bevoegde docenten. Vanuit onze visie en missie op onderwijs wordt er een meerjarig scholingsplan ontwikkeld. De actuele scholingsthema's binnen Yonder vavo zijn, differentiatie, activerende werkvormen, pedagogisch tact, gespreksvoering en kennis en borging op het gebied van examinering. Natuurlijk komt professionalisering terug in de gesprekkencyclus, hierin geven medewerkers

aan, aan welke scholingsactiviteiten zij deel willen nemen. Individuele scholingsinitiatieven zijn gericht op, de master leren en innoveren, een gezamenlijk rekendidactiek ontwikkelen, het doorontwikkelen van lob, kennis opdoen en toepassen van ai in het onderwijs en het onderhouden van de kennis op het vakgebied. Binnen vavo wordt er middels e-wise een jaar lang geëxperimenteerd met de inzet van online modules in relatie tot individuele professionalisering en teamontwikkeling. De pilot richt zich onder meer op het versterken van taal, pedagogisch-didactisch handelen en soft skills.

Lerende organisatie en teamontwikkeling

Bij Yonder werken we aan het beste onderwijs. Voor iedereen. Het is onze overtuiging dat onze medewerkers de sleutel zijn tot het succes van ons onderwijs. In een wereld die voortdurend verandert, moeten onze medewerkers meebewegen met de vele ontwikkelingen in de maatschappij. Alleen door samen te werken, kennis te delen, te reflecteren én open te staan voor veranderingen, kunnen we onderwijs blijven bieden dat aansluit bij de toekomst, zodat geen enkel talent verloren gaat.

Onze werkwaarden – verwonder, ontmoet, pak aan – vormen de basis voor het leren en ontwikkelen binnen onze organisatie. Door een leercultuur te creëren waarin nieuwsgierigheid, betrokkenheid en daadkracht centraal staan, kunnen we innovaties stimuleren en het onderwijs steeds wendbaarder maken. Bovendien draagt een cultuur van leren en ontwikkelen bij aan aantrekkelijk werkgeverschap, wat ons helpt in het aantrekken en behouden van de juiste mensen.

Vanaf schooljaar 2021 is er ingezet op teamontwikkeling. Het team heeft zich van een familiecultuur naar een professionele en open cultuur ontwikkeld met een visie, een hands on mentaliteit, waar doelen zijn en waarop gestuurd wordt. Er is een cultuur waarin medewerkers verantwoordelijkheid krijgen en nemen voor gestelde doelen en taken. De innovatiekracht binnen het team is toegenomen; er zijn karttrekkers en volgers. De kartrekkers inspireren de volgers om mee te doen en een volgende stap te zetten. Deze olievlek breidt zich uit en dat is een mooi resultaat. Het werken in ontwikkelteams gaat steeds beter en is geïmplementeerd in de jaarlijn.

Carrièreperspectief

Bij Yonder hebben medewerkers zicht op hun ontwikkelmogelijkheden en loopbaanpaden. Hierdoor zijn zij beter in staat om regie te nemen over de eigen loopbaan en de dialoog hierover te voeren in de gesprekkencyclus. Met de invoering van de verschillende onderwijsrollen ontstond één doorlopende onderwijsverzorgende lijn in ons functiegebouw. Ontwikkelmogelijkheden gaan onder meer over verbreding en verdieping in het werk. Dit kan door specialistische rollen 'in de klas' of juist door een bredere rol met meer verantwoordelijkheid voor de strategische ontwikkeling van de school. Iedere docent blijft -ongeacht de rol(len)- in meer of in mindere mate verantwoordelijk voor het verzorgen van onderwijs, het begeleiden van leerlingen én het bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs.

Opleidingsschool 013

Binnen de opleidingsschool werken Yonder en Fontys Hogeschool samen aan het opleiden en begeleiden van aankomende, startende en ervaren docenten. In 2024 is er vanuit de opleidingsschool nauw samengewerkt met andere opleidingsscholen in Brabant in het kader van de te vormen onderwijsregio's. Vanaf 2025 maakt Yonder onderdeel uit van onderwijsregio vo-mbo Midden-West Brabant. Binnen de onderwijsregio geven partijen samen vorm aan werven, matchen, begeleiden, opleiden en professionaliseren. Binnen vavo leiden we professionals op. Nieuwe collega's worden aan een maatje gekoppeld en hebben structurele gesprekken met de starterscoach. Ook leiden wij stagiaires op. Naast het leren binnen het eigen vakgebied, krijgen zij ook de kans zich op andere terreinen binnen onze organisatie te ontwikkelen.

Bijlage 1 — Verschillende vormen van overleg

Onze school kent de volgende overlegvormen:

Teamoverleg	Weekstart, studiedagen, vergaderingen op thema en of inbreng van collega's, leerlingenbesprekingen en cijfervergaderingen.
Ontwikkelteams	Er zijn negen ontwikkelteams. Alle collega's zijn verbonden aan een gekozen team. Binnen een ontwikkelteam werken collega's gezamenlijk aan een aantal doelen.
Vaksecties	We hebben drie vaksecties: een alfa, bèta en gammateam. Binnen de teams kunnen de collega's met elkaar sparren en overleggen over hun vak en overkoepelende thema's.
Strategische afstemmingsoverleg	Driewekelijks overleg waarin op thema's de strategische thema's en doelen worden besproken. Directie en teamcoördinator sluiten standaard aan. Afhankelijk van het thema sluiten coördinator mentorat, ondersteuningscoördinator, kwaliteitszorgmedewerker, onderwijsinnovator, innovatiecoach, I coach of opleider in school in.
Operationeel afstemmingsoverleg	Wekelijkse overleg waarin de teamcoördinator de voortgang coördineert en monitort op de dagdagelijkse en wekelijkse zaken.
Examencommissie	Wekelijks overleg met de leden (beleid en voortgang)
Examenbureau	weekstart met leden examenbureau
Bilats	Directie heeft structureel bilat met de leden van het afstemmingsoverleg
Ondersteuningsteam	Wekelijks overleg tussen zorgcoördinator, SMW, Sterk huis, R-Newt, RMC en LPA

Bijlage 2 — Overzicht doelen behorende bij de speerpunten 2024-2028

Speerpunt 1 Onderwijs op maat voor iedere leerling Doelen	2024 2025	2025 2026	2026 2027	2027 2028
Kennisdeling en vaardigheden trainen tijdens cursus differentiatie voor het gehele team door CPS	x			
Implementatie en borging differentiatievormen per vaksectie		x	x	x
Ontwikkelen en borging effectieve studeertechnieken	x	x	x	x
Keuzewerktijd door ontwikkelen en finetunen	x	x	x	
Visie GPL vertalen naar vavo	x			
Praktijkvak havo ontwikkelen en uitvoeren	x	x	x	x
Mogelijkheden AI bij profielwerkstukken onderzoeken en plan opstellen	x			
Plan profielwerkstuk nieuwe stijl implementeren		x	x	x
Co-creatie met nieuwe partners om leerlingen tussentijds te laten instromen	x	x	x	x

Speerpunt 2 Examinering op maat Doelen	2024 2025	2025 2026	2026 2027	2027 2028
Pilot flexibel examineren monitoren	x	x	x	x
Leren van elkaars ervaringen zodat elke vakdocent een volgende stap kan zetten in vorm, inhoud, weging of tijd	x	x	x	x
In samenwerking met een collega van het Summa college meedoen aan een masteronderzoek over flexibel examineren	x	x	x	
Keuzevrijheid onderzoeken in vragen bij een schoolexamen (kaders stellen) en doen van voorstel	x	x		
Randvoorwaarden onderzoeken bij flexibel examineren (organisatie, roostering, systemen, gelijkwaardigheid bij meerder vormen) en doen van voorstel	x			
Vervroegd certificeren		x	x	x
Onderzoek SE bij de start voor vrijstelling bij lessen (flip the classroom)		x	x	x

Speerpunt 3 We bieden persoonlijke ondersteuning en begeleiding van start tot diploma Doelen	2024 2025	2025 2026	2026 2027	2027 2028
Er is vanaf de introductie zicht op aanwezigheid en hier wordt sturing aan gegeven	x	x	x	x
De begeleidingsstructuur is geïmplementeerd	x	x		
Er wordt een LOB plan voor vmbo-t ontwikkeld en geïmplementeerd	x	x	x	x
Er wordt een plan ontwikkeld voor de persoonlijke LOB gesprekken bij havo en vwo		x	x	x
Samenwerking met mbo collega's opstarten i.v.m. doorstroom mbo	x	x	x	x
De pedagogische vaardigheden van teamleden zijn verder ontwikkeld	x	x	x	x
Onze samenwerkingspartners zetten wij voor specifieke hulp en ondersteuning (versterkt vavo)	x	x	x	x

Speerpunt 4 We werken structureel aan de PDCA op het onderwijs- en examineringsproces Doelen	2024 2025	2025 2026	2026 2027	2027 2028
Het ontwikkelen van een passend vakwerkplan voor vavo	x			
Het implementeren en werkend maken van het vakwerkplan	x	x	x	
Het werkend maken van de subcommissies binnen de examencommissie	x	x		
Het op de juist wijze borging en zicht houden op het proces van examinering door de examencommissie	x	x	x	x
Het ontwikkelen van een plan voor een gemeenschappelijke rekenaanpak	x			
Het implementeren van een gezamenlijke rekenaanpak	x	x	x	
Het integreren van vakgericht taalonderwijs	x	x	x	x
Het door ontwikkelen en borgen van de trajectkaarten van de tussentijdse trajecten	x	x	x	x

Speerpunt 5 We ontwikkelen onszelf tot vavo-medewerker van de toekomst Doelen	2024 2025	2025 2026	2026 2027	2027 2028
Kennis en vaardigheden vergroten op de pedagogische-didactische thema's (o.a. flexibele examinering, differentiatie, effectieve studeertechnieken, pedagogisch tact, taal)	x	x	x	x
Het bevorderen van persoonlijk leiderschap en ondernemerschap zodat we flexibeler en wendbaarder worden. x	x	x	x	
De 21e-eeuwse vaardigheden en mediawijsheid van medewerkers is op voldoende niveau ontwikkeld	x	x	x	x
Medewerkers worden uitgedaagd om zich permanent te ontwikkelen richting vavo-medewerker van de toekomst	x	x	x	x

Bijlage 3 — Onderwijsaanbod

Hieronder is te zien welke vakken worden aangeboden per niveau.

vmbo	havo	vwo
aardrijkskunde	aardrijkskunde	aardrijkskunde
Arabisch	Arabisch	Arabisch
biologie	bedrijfseconomie	bedrijfseconomie
Duitse taal en literatuur	biologie	biologie
economie	Duitse taal en Literatuur	Duitse taal en literatuur
economie en ondernemen	economie	economie
Engelse taal en Literatuur	Engelse taal en Literatuur	Engelse taal en literatuur
geschiedenis	filosofie	filosofie
LOB	Franse taal en literatuur	Franse taal en literatuur
maatschappijkunde	geschiedenis	geschiedenis
maatschappijleer	informatica	informatica
mentoruur	maatschappijleer	maatschappijleer
natuur- en scheikunde 1	maatschappijwetenschappen	maatschappijwetenschappen
Nederlandse taal en literatuur	mentoruur	mentoruur
Nederlandse taal Plus	natuurkunde	natuurkunde
profielwerkstuk	Nederlandse taal en literatuur	Nederlandse taal en literatuur
wiskunde	Nederlandse taal Plus	profielwerkstuk
	profielwerkstuk	scheikunde
	scheikunde	wiskunde A
	scheikunde opstroom	wiskunde B
	tekenen	
	wiskunde A	
	wiskunde B	
	wiskunde opstroom	

Bijlage 4 — vavo-medewerker van de toekomst

Op basis van interne en externe ontwikkelingen- wat is de impact v.w.b. kennis, vaardigheden en houding en gedrag?

Thema	Kennis	Vaardigheden	Houding- gedrag
Onderwijs	Onderwijskundige expertise: Actuele kennis van pedagogiek- didactiek- differentiëren- begeleiden en coachen- op maat examineren Kennis van 21e eeuwse vaardigheden	Onderzoekende en analytische vaardigheden kritische- innovatieve vaardigheden Coachvaardigheden Taalbewust lesgeven 21e eeuwse vaardigheden beheersen en overdragen	Nieuwsgierig Vernieuwend proactief
Organisatie- maatschappij- markt	Actuele kennis van de organisatie Kennis van interne ontwikkelingen Kennis van landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen en marktbewegingen	Samenwerken Communicatieve vaardigheden Kunnen inspelen op ontwikkelingen Flexibiliteit, wendbaarheid en kunnen anticiperen	Omgevings- en teamsensitiviteit Helicopterview Lef om te ondernemen
Digitale geletterdheid	Kennis van ICT en interactieve technologie Kennis van media wijsheid	ICT vaardigheden Informatievaardigheden computational thinking (nadenken over de vraag hoe je een probleem kunt oplossen met een computer)	Daadkracht en actiegericht
Overall	Kennis van veranderprocessen	Reflectie en feedback vaardigheden (kwetsbaar opstellen) Planmatig werken: stellen van doelen en prioriteiten, doelgericht handelen, verantwoordelijkheid nemen.	Blijvend in ontwikkeling Wendbaarheid

Bijlage 5 — Belangrijke Documenten

Titel	Inhoud op hoofdlijn	Status	Evaluatie	Vernieuwen
Arbobeleid (Als onderdeel van veiligheidsplan)	Beleid gericht op optimalisering arbeidsomstandigheden Yonder	intern	tweejaarlijks	tweejaarlijks
Begroting	Financieel beleid	intern	jaarlijks	jaarlijks
Examenreglement	Examinering	Intern/extern	jaarlijks	jaarlijks
Formatieplan	Overzicht van de in te zetten formatie	intern	jaarlijks	jaarlijks
Handboek audits	Beschrijving kwaliteitszorg OGT	intern	jaarlijks	vierjaarlijks
Jaarplan	Overzicht van de jaarambities	intern	jaarlijks	jaarlijks
Klachtenregeling	Beschrijving van de klachtenregeling Yonder	intern	jaarlijks	jaarlijks
Kwaliteitsmeter	Tevredenheidsenquêtes leerlingen ouders en medewerkers	intern	tweejaarlijks	tweejaarlijks
Leerlingstatuut vavo	Gedragsregels en wettelijke kaders voor vavo	Intern/extern	jaarlijks	jaarlijks
Onderwijsresultaten	Overzicht van de behaalde resultaten op schoolniveau	intern	jaarlijks	jaarlijks
Scholingsplan	Overzicht van de scholing op teamontwikkeling en individueel	intern	jaarlijks	jaarlijks
Schoolgids	Belangrijke en praktische informatie over de school voor leerlingen en ouders	extern	jaarlijks	jaarlijks
Schoolondersteunings-Profiel (SOP) Schoolverbeterplan	Beschrijving van de ondersteuningsstructuur Monitoring op basis van het kwaliteitskader	SWV intern	jaarlijks tweejaarlijks	vierjaarlijks In december en juni
vavokompas/ onderwijsteamplan	Gezamenlijk werken aan teamdoelen	intern	tweejaarlijks	jaarlijks
Veiligheidsplan	Beschrijving veiligheidsbeleid OGT	intern	jaarlijks	jaarlijks
Werkverdeling - Plan van inzet	Streefformatie Taken Taakverdeling	CAO	jaarlijks	jaarlijks
Yonder koers	Beschrijving van de ambities van Yonder	intern	vierjaarlijks	vierjaarlijks
Zelfevaluatie a.d.h.v. referentiemodel	Zelfevaluatie van de school	intern	jaarlijks	tweejaarlijks
Zorgplan (Evt. als onderdeel van SOP)	Beschrijving van het zorgbeleid	intern	jaarlijks	jaarlijks

Bronnenlijst

Hoof, T., Surma, T & Kirschner (2021). (Leer studenten) Studeren met succes. Meppel, Uitgeverij Ten Brink.

Inspectie van het onderwijs. (2024). De staat van het onderwijs 2024. Utrecht.

Inspectie van het onderwijs. (2023). Kwaliteit van schoolexaminering. Utrecht.

Kral, M., Gremmen, M., Van der Neut, I., & Van Zanten, M. (2023).?Gepersonaliseerd leren: regie over je eigen leren.?Onderwijskennis.nl (NRO). Geraadpleegd op [20-06-2023], van?https://www.onderwijskennis.nl/node/1520?

Onderwijsraad. (2018). Toets wijzer. Naar een eigen(tijdse) wijze van toetsen en examineren. Den Haag: Onderwijsraad.

Scheerens, J., Brouwer, A., Sanders, P., Veldkamp, B. & Van der Vegt, A.L. (2019, te verschijnen). Fundamentele vragen over examens en toetsing, Utrecht/Enschede: Oberon/TU Twente.

Van der Ploeg, S. & S. Weijers. (2018a). Kwaliteitsborging schoolexaminering voortgezet onderwijs Utrecht: Oberon.

VO raad. (2018). Pleidooi voor herijking van de examinering in het vo. Position paper. Utrecht: VO raad

Drok, H., Kneyber, R. & Devid V. (2024) ReguLEER! Een pedagogisch-didactische verkenning van zelfregulerend leren. Culemborg: Telos Uitgeverij.



yonder

De toekomst kan niet zonder jou