

SG Gerrit Rietveld



SCHOOLPLAN 2021-2025 SG GERRIT RIETVELD

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	3
<i>Onze schoolplanambities samengevat</i>	5
1. <i>het ontstaan van onze ambities</i>	1-6
1.1 PSG strategisch beleidsplan 2018-2022	1-6
1.2 Visie op onderwijs	1-6
1.2.1 <i>Missie</i>	1-7
1.2.2 <i>Belofte en Motto</i>	1-7
1.3 Kernwaarden	1-7
2. <i>Ons onderwijs</i>	2-8
2.1 Onderwijsaanbod	2-8
2.2 Onderwijs ontwikkelrichting	2-8
2.2.1 <i>Loopbaangerichte leeromgeving</i>	2-9
2.2.2 <i>Dienstverlening & Producten</i>	2-10
2.3 ‘Gerrit Rietveld schoolklimaat’: Respect, veiligheid & plezier	2-12
2.3.1 <i>Borgen van ons “Gerrit Rietveld schoolklimaat”</i>	2-12
2.4 Sociale veiligheid	2-13
2.5 Burgerschap	2-14
3. <i>Onze Ondersteuning</i>	3-15
3.1 Schoolondersteuningsprofiel	3-15
3.2 Handelingsgericht werken	3-15
3.3 Remedial teaching	3-16
3.4 Nieuwkomersbeleid PSG	3-17
3.4.1 <i>Ondersteuningsproces van taalachterstand van nieuwkomers</i>	3-18
4. <i>Ons Personeel</i>	4-19
4.1 Uitgangspunten voor het leren van medewerkers	4-19
4.2 Bevoegdheidseisen	4-19
4.3 Ontwikkelingen op personeelsgebied	4-20
4.4 Kernteams als structuur	4-21
5. <i>Onze Kwaliteit</i>	5-22
5.1 PSG-kwaliteitsbeleid	5-22
5.1.1 <i>Periodieke monitoring op ambities en leerrendementen</i>	5-23
5.2 Op weg naar een professionele kwaliteitscultuur	5-23
5.2.1 <i>De acht principes van een professionele kwaliteitscultuur</i>	5-24
5.2.2 <i>Kwaliteitsflow</i>	5-24

VOORWOORD

Ons motto is: Geslaagd in de praktijk!

SG Gerrit Rietveld is een school voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs en is één van de zes scholen van de Purmerendse Scholen Groep (PSG). Een bruisende school waar medewerkers en leerlingen trots op zijn. Gerrit Rietveld biedt vmbo-onderwijs aan op drie niveaus: basisberoepsgerichte, kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg. In de nabije toekomst ontwikkelen wij de nieuwe leerweg als vervanger voor de gemengde leerweg.

Wij zijn een PBS-school, Positive Behavior Support richt zich op het versterken van gewenst gedrag. Wij streven samen, vanuit onze PBS-waarden 'respect, veiligheid en plezier' naar een veilig, warm en voorspelbaar schoolklimaat, waar onze leerlingen zich thuis voelen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen met plezier naar school gaan. Onze school staat midden in de maatschappij en we stimuleren maatschappelijke betrokkenheid bij leerlingen.



Wij zien het als opdracht om onze leerlingen te begeleiden in een belangrijke fase in hun leven. Een fase waarin veel gebeurt en een belangrijke basis wordt gelegd om zelfstandig een plaats te vinden in de samenleving. Bij ons op school ontdekken leerlingen de antwoorden op de vragen: 'Wie ben ik?, Wat kan ik?, Wat wil ik?'. Een spannend proces waarin ze veel nieuwe ervaringen opdoen, keuzes maken, teleurstellingen overwinnen en successen vieren.

Wij zijn ons als school bewust van de veranderde maatschappelijke opdracht als gevolg van de snel veranderende samenleving om ons heen. De ontwikkelingen in de samenleving vragen om een verschuiving van de inhoud en organisatie van het onderwijs. De ambities geformuleerd in het voorliggende schoolplan, zijn een antwoord op deze veranderde opdracht.

Een belangrijk doel bij de totstandkoming van het schoolplan was, om te komen tot een handzaam compact plan waarin de ontwikkelrichting voor de komende vier schooljaren is aangegeven. Het plan moest passen binnen het kader van het strategisch beleidsplan van de PSG en moest gedragen worden door de school. Vanuit de ambities zijn er oneliners geschreven, die in het kort vertellen waar wij voor staan en gaan. Deze oneliners hangen op posters in de school en herinneren ons dagelijks aan hetgeen wij de leerlingen en elkaar beloven.

INLEIDING

Dit schoolplan is een beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes we voor de komende vier schooljaren voor het onderwijs op onze school hebben gemaakt. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over de gekozen koers en hoe we deze dagelijks vorm geven, in een cultuur van iedere dag samen een beetje beter.

De verschillende hoofdstukken hebben ieder een eigen onderwerp en vertonen een grote mate van samenhang.



Hoofdstuk 1 Het ontstaan van onze ambities

Alle beleidsuitspraken die in het schoolplan zijn opgenomen en de daaruit voortvloeiende ambities en doelen zijn gebaseerd op de missie en visie op onderwijs van het schoolteam, gedragen door de ouders.

Hoofdstuk 2 Ons onderwijs

In het hoofdstuk over ons onderwijs wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs en de gekozen ontwikkelrichting voor ons toekomstig onderwijs.

Hoofdstuk 3 Onze ondersteuning

In hoofdstuk 3 gaat het over de doorontwikkeling van onze ondersteuning. Een belangrijke pijler op onze school, vanwege de doelgroep leerlingen waar leren niet altijd vanzelf gaat.

Hoofdstuk 4 Ons personeel

In het hoofdstuk over ons personeel wordt duidelijk dat ons personeelsbeleid een direct verband heeft met de geformuleerde ambities van het schoolplan. In dit hoofdstuk verbinden we de personele consequenties met de ambities en doelen van het onderwijskundig- en kwaliteitsbeleid.

Hoofdstuk 5 Onze kwaliteit

Het ontwikkelen van een passende kwaliteitscultuur zien we als belangrijk opdracht om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen. In het hoofdstuk over onze kwaliteit wordt omschreven hoe we werken aan een kwaliteitscultuur en wat hierin van iedere medewerker wordt verwacht.

Totstandkoming Schoolplan SG Gerrit Rietveld 2021-2015

Gedurende twee schooljaren is er met het voltallige team in teambijeenkomsten gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan. Het proces is vanwege de schoolsluitingen als gevolg van de Covid-19 pandemie vertraagd. De werkgroep is aan de slag gegaan met alle input vanuit het team en heeft de ouders van de ouderraad en leerlingen betrokken. Tijdens het proces is gebruikgemaakt van verzamelde gegevens die duidelijk maakten welke positie de school innam op de verschillende beleidsterreinen aan het einde van de schoolplanperiode 2015 – 2019:

- Evaluatie schoolplan 2015 – 2019;
- Verbeterplan inspectiebezoek oktober 2019; Evaluatie verbeterplan inspectiebezoek december 2020;
- Evaluaties van de vakwerkplannen ten aanzien van de onderwijsresultaten;
- Diverse onderzoeken vanuit de PBS- en Tumultstuurgroep;
- BOOM-onderzoek naar positionering van de school in relatie tot het negatieve imago van Gerrit Rietveld;
- De tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd onder ouders, personeel en leerlingen;
- Aanbevelingen uit de inspectierapportage (bestuursonderzoek januari 2021).

Samenhang met andere documenten

In het schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten:

- PSG strategisch beleidsplan 2018 – 2022
- PSG-schoolgids op de site van de Purmerendse Scholen Groep
- Jaarboekje (levend document) SG Gerrit Rietveld op de schoolwebsite
- Intern visiedocument “Dienstverlening & Producten op SG Gerrit Rietveld”
- Beleidsdocument PSG “Opvang nieuwkomers en uitstroom naar regulier onderwijs binnen de PSG” voorjaar 2020
- “Schoolondersteuningsprofiel SG Gerrit Rietveld 2020 – 2024” op de schoolwebsite
- Interne beleidsnotitie “Inductiebeleid nieuwe docenten SG Gerrit Rietveld”
- PSG-kwaliteitsbeleid versie februari 2021

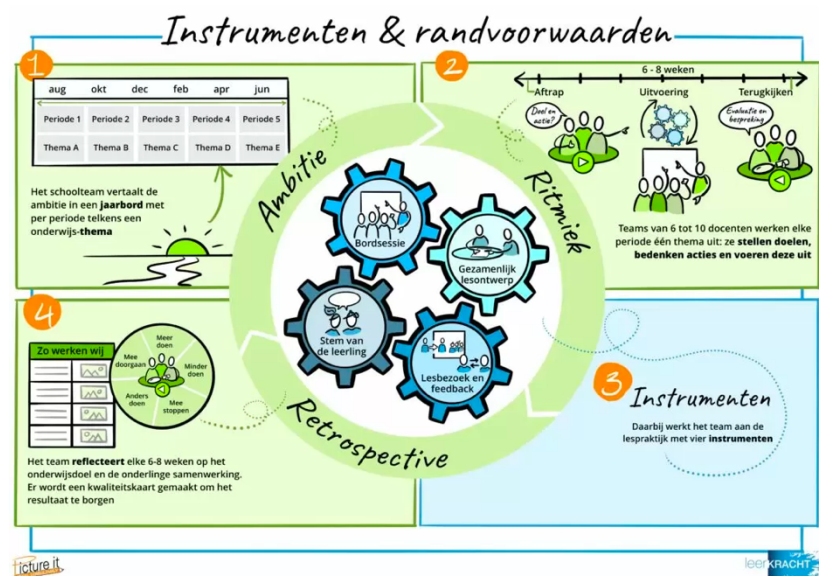
Nationaal Programma Onderwijs

In de afrondende fase van het schrijfproces hebben we kritisch gekeken naar de geformuleerde ambities en doelen van het schoolplan in relatie tot de uitkomsten van de schoolscan in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). We zijn tot de conclusie gekomen dat de coronacrisis voor onze leerlingen scherper heeft getoond wat onze leerlingen nodig hebben, en dat dit niet afwijkt van hetgeen ze normaal gesproken nodig hebben. De nieuwe onderwijskoers, geformuleerde ambities en doelen in het schoolplan, als het gaat om de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, gelden net zo goed voor de vertragingen als gevolg van de

pandemie als de behoeften van onze leerlingen zonder pandemie. Bijsturen is niet noodzakelijk en de beschikbare gelden zien we als kans om als katalysator te dienen om ons onderwijs duurzaam te ontwikkelen. Door de organisatie van ons onderwijs in relatief kleine klassen, versterken van ons mentoraat en het invoeren van een dagelijks maatwerk aan het begin van de schooldag zijn we beter in staat om de leerlingen maatwerk te bieden.

De keuze voor stichting leerKRACHT

Met het voltallige team is gekozen voor de inzet van stichting leerKRACHT om een effectieve werkwijze aan te leren die bijdraagt aan het realiseren van de ambities en doelen van het schoolplan. Het is een werkwijze waarbij evalueren, leren, verder ontwikkelen en verantwoordelijk zijn ingesloten. Het is vooral een werkwijze die bijdraagt aan wat leerlingen op de lange termijn nodig hebben dus niet alleen om de vertragingen weg te werken die er voor de pandemie ook al waren, maar om duurzaam te werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.



Onze schoolplanambities samengevat

- We ontwikkelen ons onderwijs in een loopbaangerichte leeromgeving (praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht) met veel mogelijkheden voor de ontwikkeling van 21^e -eeuwse vaardigheden.
- We borgen samen ons “Gerrit Rietveld schoolklimaat”, vanuit onze waarden respect, veiligheid en plezier.
- We werken steeds meer handelingsgericht (HGW), volgens de zeven principes van het handelingsgericht werken.
- De ontwikkeling van ons personeel draagt positief bij aan de schoolontwikkeling.
- We creëren een verbetercultuur van “iedere dag een beetje beter”, volgens de methode van stichting leerKRACHT.

1. HET ONTSTAAN VAN ONZE AMBITIES

De droom voor ons toekomstige onderwijs is gevat in ambities en vertelt de ontwikkelrichting voor de komende vier schooljaren. Wij zijn aan de slag gegaan met het formuleren van de ambities met het besef: dat allereerst de opdracht voor ons onderwijs in een snel veranderende samenleving is veranderd, ten tweede vanuit de positionering van de school en het gegeven dat imago maakbaar is. De schoolplanambities zijn geformuleerd vanuit onze vernieuwde visie op onderwijs en daaruit afgeleide missie en belofte. Het organisatiekompas met daarin onze kernwaarden dient als roer op weg van missie naar belofte. Ieder hoofdstuk begint met een korte schets van onze ambitie (droom). Vervolgens wordt er beschreven wat wij daarin als onze opdrachten zien om door te ontwikkelen of te borgen.

1.1 PSG strategisch beleidsplan 2018-2022

Het PSG-strategisch beleidsplan is het kader geweest bij het formuleren van de ambities op de drie thema's waar het in het schoolplan over gaat: de leerlingen, de medewerkers en de organisatie. In het strategisch beleidsplan leiden de zes PSG-kernwaarden via de PSG-visie (waar staan wij voor) op onderwijs en organisatie naar de PSG-missie (waar gaan wij voor). De hoofdlijn van het strategisch beleidsplan is als volgt omschreven:

'Leerlingen en onderwijs gaan via innovatie naar maatwerk en flexibiliteit, medewerkers werken samen aan de professionaliteit en de organisatie zal in haar systemen steeds meer digitaliseren.'

Om te komen tot onze vernieuwde visie op onderwijs is de dialoog gevoerd over: doelen, kernwaarden, kernkwaliteiten en speerpunten. De doelstellingen geven aan waar wij voor gaan. Wij hebben de belangrijkste kernpunten in onze visie op onderwijs gekozen die terug moeten komen binnen de context van de school. Onze missie geeft aan hoe wij het waarmaken van onze belofte vormgeven.

1.2 Visie op onderwijs

Op onze school werken we hard aan ons motto: 'Geslaagd in de praktijk'. Concreet vertalen wij dit als *het begeleiden en ondersteunen van leerlingen in hun leerproces, op weg naar een diploma en naar het juiste vervolgonderwijs*. Om dit te kunnen waarborgen werken wij met elkaar in een positief en veilig schoolklimaat voor leerlingen en personeel. De verwachtingen die we met elkaar hebben uitgesproken, komen voort uit onze Positive Behavior Support (PBS) gedachten en uit zich in de waarden: 'respect, veiligheid & plezier'. Hierdoor bieden wij een duidelijke, voorspelbare structuur met de nadruk op positief gedrag. Het omgaan met elkaar vanuit deze waarden, maakt dat we op een positieve manier samen kunnen leren en werken. Onze medewerkers staan bekend als vriendelijk en toegewijd. Zij hebben veel persoonlijke aandacht voor de kwaliteiten, brede ontwikkeling en de resultaten van onze leerlingen.

Wij geloven dat onze leerlingen vooral leren door te doen en te ervaren. Daarom staan bij ons de leerling en medewerker centraal en proberen wij hen in zoveel mogelijk praktijksituaties kennis en ervaringen op te laten doen en dit op maat te begeleiden. Ons onderwijs laat zich omschrijven als loopbaangericht, kansrijk en plezierig. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen, hebben plezier in school, zijn kansrijk en kunnen veel kiezen. We vinden het belangrijk om nauw samen te werken met ouders aan de ontwikkeling van de leerling. Hierin is de driehoek leerling – ouders – mentor van groot belang.

Gedurende vier jaar leren onze leerlingen te ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. Leerlingen op het SG Gerrit Rietveld ontdekken en benutten hun kwaliteiten en interesses in een loopbaangerichte leeromgeving en zij slagen in de praktijk!

1.2.1 Missie

Alle leerlingen en medewerkers ontdekken en benutten hun talenten, werken met plezier aan hun eigen ontwikkeling waardoor zij maximaal slagen in de praktijk.

1.2.2 Belofte en Motto

Slagen in de praktijk.

Ons motto is: 'Geslaagd in de praktijk'

1.3 Kernwaarden

Ons organisatiekompas geeft richting op weg van missie naar belofte. Het organisatiekompas bestaat uit waarden die ons iets opleveren en uit waarden die wij willen nastreven (aspiratiewaarden). Onze ankerwaarde "Toegewijd" levert in de praktijk resultaat en zelfvertrouwen op. De tweede ankerwaarde "Vriendelijk" levert een toegankelijke en vriendelijke sfeer op. Waar wij goed in zijn en bekend om staan, wordt uitgedrukt in de eigenwaarde "Kansrijk". Deze waarde biedt ontwikkeling en perspectief voor leerlingen en medewerkers. Dit gaat over het aanbieden van keuzes en over het bieden van kansen, al dan niet met extra ondersteuning.



Figuur 1 Organisatiekompas Gerrit Rietveld

2. ONS ONDERWIJS

Ambitie: 'Ons onderwijs is loopbaangericht, ontwikkelingsgericht, toekomstgericht en samenwerkingsgericht. Docenten zijn onderwijskundige professionals die onderwijs op maat aanbieden. Ze zijn toegewijd, vriendelijk en daardoor goed benaderbaar. Ons onderwijs is eigentijds, modern, sluit goed aan op het vervolgonderwijs en is erop gericht dat leerlingen goed worden voorbereid op een snel veranderende samenleving. Doordat het leren binnen en buiten de muren van de school plaatsvindt, werken wij in de omgeving veel samen met de collega vo-scholen, het vervolgonderwijs, bedrijven en (maatschappelijke) instellingen.'

2.1 Onderwijsaanbod

Vier jaar geleden zijn er door het team twee belangrijke pijlers gekozen voor de ontwikkeling van de school: PBS en Tumult. Tumult is het programma voor de mentoren waar loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) een onderdeel van is. Onze opdracht voor deze pijlers is om hetgeen bereikt is, in ons toekomstig onderwijs verder te ontwikkelen en te borgen.

Het huidige onderwijsaanbod is vormgegeven vanuit een beroepsgerichte visie op onderwijs en heeft daardoor een sterk beroepsgericht karakter. De maatschappij verandert als gevolg van de snel veranderende samenleving om ons heen. Dit vraagt om een verschuiving van de inhoud en organisatie van het onderwijs. Onze school staat voor de volgende opdrachten:

1. *Innoveren van het onderwijsaanbod in verbinding met de samenleving door:*
 - De pijler LOB als integraal onderdeel van het onderwijs verder te ontwikkelen;
 - Het uitbreiden van keuzemogelijkheden (ontwikkelen van interesselijnen);
 - Het stimuleren van eigenaarschap van leerlingen voor het eigen leerproces;
 - Het verder ontwikkelen van het profielvak Dienstverlening & Producten (D&P) waar de 21^e -eeuwse vaardigheden onderdeel van uitmaken.
2. Nauwere samenwerking aan te gaan met:
 - Ouders om hen optimaal te betrekken bij de schoolloopbaan van hun kind;
 - Vervolgopleidingen: mbo en havo om de doorstroom te verbeteren;
 - Bedrijven en instellingen in de regio;
 - Opleidingsinstituten voor leraren om docenten met hart voor het vmbo-onderwijs zelf op te leiden.

2.2 Onderwijs ontwikkelrichting

Door de keuze voor D&P als profielvak naast de drie techniekprofielen, hebben we ons onderwijsaanbod in de onderbouw opnieuw ingericht. Vanaf schooljaar 2021 – 2022 oriënteren de leerlingen in de onderbouw zich, tijdens de lessen D&P, op de te maken keuzes in de bovenbouw. De gekozen ontwikkelrichting waar de "21^e -eeuwse vaardigheden" een belangrijk onderdeel van zijn en de ambitie om ons onderwijs een loopbaangericht karakter te geven, is ingegeven door de opdrachten waar wij voor

staan. De gewijzigde koers vraagt allereerst om een aanscherping van de schoolvisie op loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) en daarnaast zal LOB ook een plaats krijgen in het “Programma van toetsing en afsluiting” (PTA). Vanuit de doorontwikkeling van LOB zal ook het loopbaandossier een andere vorm krijgen. Een vorm die meer past bij LOB als rode draad in het curriculum met een doorlopende lijn van leerjaar 1 t/m 4. De leerling maakt zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk voor zichzelf en voor anderen door middel van een loopbaandossier. In het loopbaandossier legt de leerling ervaringen, afspraken en acties vast. Het mag duidelijk zijn: de leerling is aan zet (‘Leerlingen het stuur, docenten het tempo’).

Door structureel en planmatig te werken aan de ontwikkeling van 21^e-eeuwse vaardigheden bij leerlingen, zijn leerlingen beter toegerust om kritisch en creatief te denken, hun eigen leerproces te reguleren, samen te werken en vaardig te zijn op ICT-gebied.

Wij vinden de betrokkenheid van ouders heel belangrijk. In de toekomst presenteren de leerlingen hun voortgang in het “Driehoeksgesprek” aan ouders waardoor ouders meer betrokken raken bij de schoolloopbaan van hun kind. Dit versterkt de ‘Driehoek leerling-ouders-mentor’.

2.2.1 Loopbaangerichte leeromgeving

Het creëren van een loopbaangerichte leeromgeving (ambitie) draagt positief bij aan het behalen van de door ons gestelde onderwijsdoelen. Het ondersteunt leerlingen om hun loopbaancompetenties te ontwikkelen: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Een loopbaangerichte leeromgeving bestaat uit drie kenmerken: praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht.



Figuur 2 loopbaancompetenties

Praktijkgericht

Van oudsher lopen de leerlingen van onze school stage en is het contact met het bedrijfsleven in de omgeving van Purmerend goed. Het doel om de leerlingen, naast de bestaande stages, steeds meer projecten en levensechte opdrachten te laten uitvoeren binnen de onderwijsprogramma's draagt positief bij aan het leerproces ('Leren door doen en ervaren'). De gekozen richting Dienstverlening & Producten, waar leerlingen voortdurend werken met levensechte opdrachten en het reeds bestaande brede netwerk dragen positief bij aan het versterken van het praktijkgerichte leerklimaat. Binnen de afdeling techniek heeft het Gerrit Rietveld positieve contacten met veel bedrijven waar onze leerlingen stage kunnen lopen. In de toekomst kunnen deze bedrijven naast stagebieders ook opdrachtgevers zijn voor levensechte opdrachten.

Dialogisch

Met de keuze van LOB als belangrijke pijler, naast de PBS-pijler, en daarmee de komst van Tumult zijn wij vier jaar geleden voor het eerst aan de slag gegaan met het ontwikkelen van LOB-gesprekken en het aanleggen van een loopbaandossier. Het voeren van de gesprekken hebben als doel dat de leerlingen hun identiteit ontdekken en ontwikkelen en dat zij richting kunnen geven aan hun eigen (studie)loopbaan. Het ontbreken van het opdoen van meerdere kleine ervaringen en keuzes in ons huidige onderwijsaanbod maakt dat de huidige gesprekken vooral gericht zijn op het maken van de grotere keuzes, zoals het profielvak in de bovenbouw of de vervolgopleiding. Het loopbaandossier is voor de basis- en kaderleerlingen niet wettelijk verplicht, maar het ondersteunt voor ons de verplichtingen rondom LOB. Om die reden werken alle leerlingen gedurende vier jaar aan hun loopbaandossier.

De LOB-gesprekken vragen om een doorontwikkeling nu de leerlingen veel meer kleine ervaringen kunnen gaan opdoen door ons gewijzigde onderwijsaanbod. Een kwalitatief goed gesprek gaat over: terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren van de volgende stap. Het streven is steeds meer “Leren door ervaren en doen” wat genoeg stof oplevert voor het voeren van een kwalitatief goed LOB-gesprek.

Vraaggericht

In een vraaggerichte leeromgeving kunnen leerlingen oefenen om kleine keuzes te maken en zelf sturing te geven aan het leerproces (‘Leerlingen het stuur, docenten het tempo’). Wanneer de uitkomst van een kwalitatief goed LOB-gesprek kan worden omgezet in handelen (er is wat te kiezen) versterkt dit de motivatie om te leren en opnieuw te ervaren. Actieve deelname aan zeggenschap over het eigen leerproces maakt dat leerlingen gemotiveerder zijn om te reflecteren wat weer bijdraagt aan het voeren van een kwalitatief goed (doelmatig) LOB-gesprek.

2.2.2 Dienstverlening & Producten

Voor wat betreft ons vernieuwde onderwijsaanbod is er een keuze gemaakt voor het aanbieden van Dienstverlening & Producten (D&P) naast de drie technische profielvakken. D&P is een intersectoraal profielvak met veel verschillende uitstroomprofielen: Economie & ondernemen, Zorg & Welzijn, Uiterlijke verzorging, Horeca, Evenementen, Veiligheid, Media & ICT, Commerciële economie en Sport en bewegen. Steeds meer vmbo-leerlingen (30%) kiezen voor D&P. D&P ondersteunt het loopbaangerichte karakter van ons toekomstige onderwijs en biedt de leerlingen volop de mogelijkheid om te leren door te ervaren en te doen. Een uitgebreide beschrijving van de argumenten die ten grondslag liggen aan de keuze voor D&P zijn terug te lezen in het visiedocument ‘De invoering van Dienstverlening & Producten op SG Gerrit Rietveld’.

De werkwijze (didactische werkvormen) binnen het profielvak D&P biedt de juiste context voor het aanleren van de 21^e-eeuwse vaardigheden. Het nieuwe D&P kiest voor een ontwikkelingsgerichte benadering en doet recht aan de nieuwsgierigheid en betrokkenheid van leerlingen. Het programma stimuleert het zelfgestuurd en onderzoekend leren, samenwerkend- en ontwikkelingsgericht leren, het verbinden van formeel en informeel leren, authentiek en context gerelateerd leren en binnen en buitenschools leren. De werkvormen die passen bij dit programma zijn vooral vormen die op zoek gaan naar de zone van naaste ontwikkeling van de leerlingen.



Figuur 3 21^e -eeuwse vaardigheden

Vanaf het schooljaar 2021-2022 is er een derde klas GL die als pilotgroep start met D&P in de bovenbouw. Daarnaast starten alle onderbouwleerlingen met het profiel D&P. De drie techniekprofielen blijven voorsnog in stand naast D&P. Binnen deze drie profielen kunnen leerlingen in de bovenbouw ook keuzevakken buiten hun eigen profielvak kiezen (cross-over), wat bijdraagt aan het loopbaangerichte karakter van ons onderwijs. Alle leerlingen kiezen in de bovenbouw naast het verplichte profielvak uit een breed aanbod aan keuzevakken (interesselijnen). De keuzevakken zijn afkomstig uit verschillende profielvakken en bieden de leerlingen de ruimte om te verdiepen of te verbreden richting alle sectoren van het mbo of de profielen van de havo. Door in de toekomst het aanbod aan keuzevakken uit te breiden, creëren wij een situatie waarin de leerling echt wat te kiezen heeft. De leerling staat meer aan het stuur van zijn schoolloopbaan ('Leerlingen het stuur, docenten het tempo').

Vanaf 2022 kunnen leerlingen kiezen uit:

- Drie technische profielen: Bouw, Wonen en Interieur (BWI), Mobiliteit en Transport (M&T) en Produceren, Installeren en Energie (PIE);
- Dienstverlening en Producten (D&P).

Op de website is het actuele aanbod van keuzevakken (interesselijnen) te vinden.

2.3 'Gerrit Rietveld schoolklimaat': Respect, veiligheid & plezier

Wij zijn een PBS-school. Positive Behavior Support richt zich op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Wij creëren samen, vanuit onze PBS-waarden *respect*, *veiligheid* en *plezier* een veilig, warm en voorspelbaar leerklimaat, het zogenaamde "Gerrit Rietveld schoolklimaat". Wij vinden het heel belangrijk dat wij op een positieve manier met elkaar omgaan. Door gedrag aan te leren, duidelijke gedragsverwachtingen en een vaste lesstructuur zijn wij voorspelbaar. Wij zorgen daardoor voor een veilig schoolklimaat, waarbinnen de leerlingen zich fijn voelen en zij zich kunnen ontwikkelen. Voorspelbaarheid is ook terug te vinden in onze roosters en (online-) lessen, door allemaal hetzelfde te doen en een wij-klimaat te creëren, creëren wij duidelijkheid, veiligheid en zijn voorspelbaar.

2.3.1 Borgen van ons "Gerrit Rietveld schoolklimaat"

Wij zijn trots op hetgeen is bereikt als het gaat om ons "Gerrit Rietveld schoolklimaat". Het samenwerken vanuit de drie PBS-waarden werpt inmiddels zijn vruchten af en is zichtbaar en voelbaar in de school. Er is heerst rust in de school, op de gangen, in de aula en in de lessen. We zien hetgeen bereikt is inmiddels ook terug in de cijfers van de tevredenheid enquêtes (schooljaar 2020 – 2021) welke onze leerlingen hebben gegeven voor de sfeer en de veiligheid. De komende schooljaren borgen we ons "Gerrit Rietveld schoolklimaat".

8,2 voor de sfeer **9,7 voor de veiligheid**

Gewenst gedrag wordt gezien en beloond

Positief en gewenst gedrag wordt gezien en beloond. We hanteren duidelijke afspraken en docenten bieden veiligheid, structuur en voorspelbaarheid. Onze leerlingen voelen zich thuis en daardoor zijn zij in staat om tot leren te komen. Alle medewerkers bekrachtigen gewenst gedrag met complimenten en de aandacht voor ongewenst gedrag wordt minimaal gehouden. Bij grensoverschrijdend gedrag hanteren wij duidelijke consequenties. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen met plezier naar school gaan. Het samenwerken vanuit de PBS-waarden heeft in ieder geval de ankerwaarde "Vriendelijkheid" opgeleverd, wat naast de al langer aanwezige ankerwaarde "Toegewijd" zorgt voor een goede basis voor ons leerklimaat. Het verworven positieve leerklimaat is een belangrijke voorwaarde voor onze leerlingen om tot leren te komen.



Structuur in de les

Alle lessen worden gegeven in dezelfde voorspelbare structuur. Doordat alle docenten zich aan dezelfde structuur houden, creëren wij duidelijkheid en zijn daarmee voorspelbaar en dit zorgt voor rust in de lessen. Een les ziet er als volgt uit:

- Wij groeten elkaar persoonlijk bij de deur.
- De leerlingen hebben een eigen plek in het lokaal.
- We starten met een startactiviteit. De docent geeft aan wat het lesdoel is.
- Wij werken met ZS, dit betekent dat de leerlingen zelfstandig in stilte aan het werk gaan. Dit is ongeveer 10 min. per les. De docent loopt tijdens ZS langs om de leerlingen te helpen.
- Aan het einde van de les wordt de les afgerond.
- Wij groeten elkaar bij het weggaan.



2.4 Sociale veiligheid

Er is veel aandacht voor het versterken van de sociale veiligheid. Wij zien de sociale veiligheid als belangrijke voorwaarde voor het leren en ontwikkelen. Wij geven in de onderbouw lessen "Kracht in controle" (KIC), lessen in handig gedrag. De lessen vergroten de sociale zekerheid binnen de school. Het gebruikte instrument bij de KIC-methode geeft visueel inzicht, op basis van verzamelde data, in de ontwikkeling en verhoudingen tussen de leerlingen. Daarnaast bieden wij in de vertraagde weken voor alle leerjaren gastlessen en programma's aan over de bedreigingen van de sociale veiligheid, bijvoorbeeld: pesten/agressie, seksuele intimidatie, discriminatie en de opkomende bedreigingen via internet en sociale media. De thema's worden bepaald vanuit de uitkomsten van vragenlijsten en onderzoeken, bijvoorbeeld de gezondheidsonderzoeken van de GGD in de onderbouw. De leerlingbegeleider en ondersteuningscoördinator voeren de regie in samenspraak met de teamleiders. Bij veiligheidsvraagstukken en calamiteiten die plaatsvinden op schoolniveau, klasniveau en leerling niveau kan de anti-pestcoördinator ingeschakeld worden. Zij kan bij pestgedrag actief optreden en adviseren. De effecten op de verschillende interventies worden in de toekomst onderzocht.

2.5 Burgerschap

Wij staan als school midden in de samenleving en geven ons onderwijs steeds vaker vorm in co-creatie met onze omgeving. Leren door te doen vindt vaak plaats midden in de samenleving of wij halen de samenleving naar binnen. Ons onderwijs draagt bij aan het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat te stellen om deel uit te maken van en bij te dragen aan de samenleving.

In ons motto, 'Geslaagd in de praktijk' zit onze visie op burgerschap ingesloten. Een leerling heeft meer nodig dan alleen een diploma om "geslaagd" te zijn. Daarvoor is ook nodig dat er kennis over en inzicht in de samenleving is. Eén van onze onderwijsdoelen is dat leerlingen bij het verlaten van de school het vertrouwen hebben dat zij voldoende hebben geleerd om zich staande te houden in het vervolgonderwijs en de snel veranderende wereld om hun heen. Dit betekent dat zij leren zich verantwoordelijk te gedragen ten opzichte van zichzelf, anderen en de omgeving. Wij zorgen er onder andere voor dat leerlingen zich bewust worden van en verantwoordelijk omgaan met mensen die andere keuzes maken in hun leven. Burgerschap en sociale integratie zijn geen geïsoleerde vakken op ons lesrooster per leerjaar of vak. Leerlingen komen in aanraking met burgerschapsvorming gedurende hun hele schoolloopbaan.

Burgerschap en sociale integratie begint bij ons in de klas. We hechten veel waarde aan de manier waarop we met elkaar omgaan vanuit onze PBS-waarden. Dit komt ook terug in het aanbod van lessen en activiteiten. Het programma "Kracht in controle" (KIC) in de onderbouw is hier een mooi voorbeeld van. Het positieve "Gerrit Rietveld schoolklimaat" zien wij als een belangrijk positief effect van de wijze waarop wij burgerschapsvorming vorm en inhoud geven. Door het aanleren van kennis en een (beroeps)houding zijn de leerlingen in staat om ook buiten de school te leren, bijvoorbeeld door het uitvoeren van levensechte opdrachten voor externe opdrachtgevers en de beroepsstages in de bovenbouw. Doordat onze leerlingen ook buiten de muren van de school leren, raken zij betrokken bij de wereld om hun heen.

Het is onze ambitie om in de toekomst burgerschapsonderwijs meer te verweven in ons lesprogramma, waardoor de samenhang tussen de verschillende thema's en vakken meer tot uiting komt.

Van leerlingenraad naar leerling arena's

In de leerlingenraad zitten leerlingen die meepraten over het reilen en zeilen binnen de school. Leerlingen uit alle jaarlagen praten mee over allerlei zaken en geven vooral waardevolle feedback. De leerlingenraad heeft destijds bij het bepalen van de PBS-waarden een belangrijke rol gespeeld en daarmee een waardevolle bijdrage geleverd aan ons huidige "Gerrit Rietveld schoolklimaat". In de toekomst gaan we, als onderdeel van de "leerKRACHT-werkwijze", werken met leerling arena's en bepalen we of dit in plaats van de leerlingenraad komt of eraan georganiseerd kan worden.

3. ONZE ONDERSTEUNING

Wij hebben alle leerlingen in beeld en realiseren ons dat veel van onze leerlingen iets extra's nodig hebben om ononderbroken naar het einddoel te komen. Wij werken steeds meer vanuit de principes van het handelingsgericht werken (HGW), met als doel onze begeleiding af te stemmen op de voortgang en ontwikkeling van de leerling. Een uitgebreide beschrijving van onze ondersteuning is terug te vinden in het 'Schoolondersteuningsprofiel SG Gerrit Rietveld 2020 – 2024' op de site van de school. In dit hoofdstuk richten we ons vooral op de gewenste ontwikkelingen.

3.1 Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van SG Gerrit Rietveld staat omschreven welke mogelijkheden de school heeft voor de ondersteuning van leerlingen met een uiteenlopende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Het SOP levert een bijdrage aan de omslag van het denken in kindkenmerken naar het denken in onderwijsbehoeften.

Basisondersteuning

Op SG Gerrit Rietveld ontvangen alle leerlingen de basisondersteuning. Na de aanmelding, direct tijdens de intakeprocedure, wordt gekeken welke (extra) ondersteuning voor een leerling nodig is om de opleiding met succes te kunnen starten en te doorlopen. Vervolgens wordt aan de hand van deze inventarisatie beoordeeld of SG Gerrit Rietveld in staat is aan de hulpvraag van de leerling te voldoen. Met andere woorden: of de school over voldoende mogelijkheden en expertise beschikt om de leerling met succes (naar een diploma) te kunnen begeleiden.

Extra ondersteuning

Ondersteuning die de basisondersteuning overstijgt, wordt extra ondersteuning genoemd. Extra ondersteuning kan opgedeeld worden in breedte- en diepteondersteuning. Voor een verdere omschrijving verwijzen wij naar het SOP.

3.2 Handelingsgericht werken

Een onderzoek vanuit het ondersteuningsteam naar de invoering van handelingsplannen leverde ons belangrijke inzichten en aanbevelingen op. Een belangrijke aanbeveling is, om onderwijs en ondersteuning niet los van elkaar te zien (doel). Handelingsgericht werken kan een belangrijke bijdrage leveren aan dit doel en daarnaast draagt HGW bij aan een professioneel en positief werkklimaat. Handelingsgericht werken op SG Gerrit Rietveld staat op dit moment nog in de kinderschoenen. Vanaf het schooljaar 2020-2021 is de organisatiestructuur aangepast, zodat de randvoorwaarden voor HGW in orde zijn. De organisatiestructuur met kernteams maakt dat een vaste groep docenten rondom een groep leerlingen is

georganiseerd. Deze groep leerlingen kan cyclisch besproken worden in een effectieve leerlingbespreking volgens de principes van HGW.

Het is onze ambitie om de leerlingbegeleiding binnen ons onderwijs volgens de zeven principes van het handelingsgericht werken vorm te geven:

ZEVEN UITGANGSPUNTEN

- 1 **De werkwijze is doelgericht.** Ambitieuze doelen en effectieve feedback zijn belangrijke kenmerken van goed onderwijs. Begeleiders werken dus vanuit doelen: welke opbrengsten willen we bereiken? Waar werken we naartoe met betrekking tot leren, motivatie en sociale competenties? Want: zonder doelen, geen richting!
- 2 **Het gaat om afstemming en wisselwerking.** Jongeren ontwikkelen zich in wisselwerking met hun omgeving. Begeleiders kijken daarom niet alleen naar leerlingkenmerken, maar ook naar kenmerken van de onderwijsomgeving. De wisselwerking tussen de aanpak van de docent en het gedrag van zijn leerlingen is dus onderwerp van gesprek en observatie.
- 3 **Onderwijsbehoeften van de leerlingen staan centraal.** Als de doelen bekend zijn, gaat het vervolgens om de vraag: wat heeft de leerling nodig om deze doelen te behalen? Het gaat dus niet zozeer om wat de leerling heeft of is, maar om de vraag wat hij/zij nodig heeft. Dit stimuleert het denken over omgaan met verschillen. De vraag: 'hoe leert deze leerling het beste?' leidt naar onderwijsbehoeften. Een begeleider kan hierbij structuur aanbrenge met de hulpzinnen (zie andere kader).
- 4 **Mentoren en docenten maken het verschil.** Zij hebben in school de meeste invloed op leerlingen. Effectieve instructie, gerichte feedback en sterke pedagogische vaardigheden zorgen voor betere resultaten. Het gaat naast de onderwijsbehoeften van de leerlingen ook over de ondersteuningsbehoeften van docenten. De begeleider vraagt hier gericht naar.
- 5 **Positieve aspecten zijn van groot belang.** Menselijk is dat hoe meer we ons zorgen maken, hoe meer we ons richten op wat niet goed gaat. Positieve aspecten daarentegen bieden perspectief: aanknopingspunten en een ingang voor de aanpak. Dat wat goed gaat, breiden we verder uit.
- 6 **Betrokkenen werken constructief samen.** Constructieve communicatie met leerlingen en hun ouders is effectief bij het verbeteren van de leerprestaties en het welbevinden van leerlingen. Samenwerking tussen docenten onderling en met leerlingen, ouders en begeleiders draagt bij aan schoolsucces. Het leidt bovendien tot minder verzuim en schooluitval.
- 7 **De werkwijze is systematisch en transparant.** De school heeft een heldere en inzichtelijke onderwijs- en begeleidingsroute (Clijsen, Beek, van de Beek, & van Herp, 2011). Het is duidelijk wie wat doet, wanneer, hoe en waarom. Er wordt systematisch op verschillende niveaus geëvalueerd: is dat wat we doen effectief gebleken en waarom? Betrokkenen zijn open over hun manier van werken, over hun plannen en motieven. HGW biedt hen een gemeenschappelijke taal.

Figuur 4 uitgangspunten handelingsgericht werken

3.3 Remedial teaching

Tijdens de intake in de brugklas en bij externe instroom in klas drie wordt er gekeken of de leerlingen met achterstanden binnenkomen, zodat de remedial teaching op het gebied van lezen, taal en rekenen direct van start kan gaan. De vorderingen van alle leerlingen worden nauwgezet gevolgd, door onder andere gebruik te maken van een samenhangende serie methodeonafhankelijke toetsen (CITO). Gedurende de schoolloopbaan maken de leerlingen in de eerste drie leerjaren vier landelijk genormeerde vaardigheidstoetsen voor Nederlands, Engels, wiskunde en rekenen. De uitslagen ondersteunen de determinatie en worden gebruikt om hiaten op te sporen en begeleiding op maat te bieden.

Rekenen

Tot voor kort gaven wij in alle leerjaren rekenen zonder dat het vak onderdeel was van de bevorderingsnorm. Hierdoor werd het vak ondergewaardeerd en waren leerlingen moeilijk te motiveren. Na een scholing rekendidactiek, waar ook de profielvakdocenten aan deelnamen, zijn er verschillende aanbevelingen gedaan. In het nog te ontwikkelen toekomstbestendig rekenbeleid zullen wij anticiperen op het afschaffen van het rekenexamen. Wij vinden rekenen in alle leerjaren nog steeds belangrijk. Om die reden staat rekenen op onze lessentabel en wordt gegeven door een docent wiskunde. In de basisberoepsgerichte leerweg geven wij in de bovenbouw ook nog een lesuur profielvakondersteunend rekenen. Het vervolgonderwijs hecht, ondanks het afschaffen van het rekenexamen, ook nog steeds veel waarde aan rekenen. Als gevolg van het afschaffen van de rekentoets ontwikkelen wij in de toekomst een schoolexamen rekenen in alle leerwegen.

Taal

Veel van wat voor rekenen geldt, geldt ook voor taal. Taal staat als vak, als onderdeel van het vak Nederlands, gedurende alle leerjaren apart op de lessentabel en ook hier worden de leerlingen goed gevolgd. Er is voor zowel rekenen als taal gekozen voor een digitale methode, waardoor docenten goed zicht hebben op inzet en voortgang van de afzonderlijke leerlingen. De methoden ondersteunen de gewenste feedbackcultuur en het zelfsturend leren van de leerlingen. De leerlingen ontvangen een oefenprogramma op maat waarbij de leerprestaties van de afzonderlijke leerling leidend zijn. Door het aanbod van taallessen en het volgen van de leerlingen met methodeonafhankelijke toetsen is het streven om zoveel mogelijk taalachterstanden weg te werken. Het ontwikkelen van een schoolbreed gedragen taalbeleid is een ambitie voor de toekomst.

Een speciale groep leerlingen in de school heeft een specifieke behoefte als het gaat om de aanpak van taalachterstanden. Dit zijn onze NT2-leerlingen (31 in het schooljaar 2020-2021). Dit zijn leerlingen die korter dan zes jaar in Nederland verblijven en veelal afkomstig zijn uit de internationale schakelklas (ISK) van de PSG of het primair onderwijs, de zogenaamde nieuwkomers.

3.4 Nieuwkomersbeleid PSG

In het beleidsdocument van de PSG 'Opvang nieuwkomers en uitstroom naar regulier onderwijs binnen de PSG' dat in het schooljaar 2019-2020 is vastgesteld, staat het beleid rondom onderwijs aan nieuwkomers omschreven. Dit beleid is tot stand gekomen na onderzoek op alle vestigingen van de PSG. Per locatie zijn bevindingen, conclusies en aanbevelingen gedaan. Zo ook voor SG Gerrit Rietveld. Het is de taak van de NT2-coördinator om deze aanbevelingen om te zetten in voorgestelde acties vanuit het plan, samen met collega's op de locaties. Tijdens het implementatietraject denkt de NT2-coördinator mee over de vormgeving ervan in de dagelijkse praktijk.

Het informeren, adviseren en begeleiden van professionals en het volgen van nieuwkomers horen daar zeker bij. Een belangrijke voorwaarde voor Gerrit Rietveld is het opleiden van eigen NT2-docenten, zeker gezien het in verhouding grote aantal nieuwkomers in verhouding tot onze populatie. De volgende acties vanuit beleidsplan zijn nog niet gerealiseerd en vragen om aandacht:

- NT2-lessen op locatie (nu nog door de coördinator in de toekomst zelf organiseren)
- Buddysysteem
- Geschoolde NT2-docenten
- Taalbeleid per locatie

3.4.1 Ondersteuningsproces van taalachterstand van nieuwkomers

Het goed beheersen van de Nederlandse taal vormt een van de grootste uitdagingen voor de groep nieuwkomers. Hun ondersteuningsbehoefte ligt op de eerste plaats dan ook bij de Nederlandse taal. In het kader van passend onderwijs is het van belang dat deze doelgroep de ondersteuning krijgt die het behoeft. De ondersteuning dient erop gericht te zijn de Nederlandse taalvaardigheid verder te ontwikkelen, zodat NT2-leerlingen de inhoud van de verschillende school- en examenvakken beter leren begrijpen. De leerlingen die op school instromen, hebben een verschillend beginniveau. Het beginniveau wordt afgeleid uit de eerder gedeelde testgegevens, verschaft door de vorige school (ISK of basisschool). Leerlingen krijgen wekelijks, gedurende een lesuur, ondersteuning van de NT2-begeleider. Groepen worden bij voorkeur ingedeeld per leerjaar. Aan het einde van het traject zullen de leerlingen getest worden om het eindniveau en hun progressie vast te stellen.¹ Toetsing en scores wordt gedaan door onze schoolpsycholoog. De ondersteuningscoördinator organiseert een moment waarbij alle NT2-leerlingen tegelijk getoetst kunnen worden. Aan het einde van het schooljaar wordt geëvalueerd op de geboden NT2- begeleiding, de toetsing en de coördinatie.

Het is ons doel om voldoende collega's op te leiden tot NT2-professional (NT2-scholing aangeboden door het samenwerkingsverband) en daarnaast om alle voorgestelde acties vanuit het beleidsplan in de komende jaren te implementeren en te borgen.

¹ Leerlingen die voor het eerst begeleiding krijgen in hun examenjaar, zullen niet worden getoetst aan het einde van het traject. Dit heeft te maken met het feit dat het centraal examen plaatsvindt vlak voor / tijdens het toetsingsmoment en leerlingen bij een tegenvallende uitkomst niet verder begeleid kunnen worden.

4. *ONS PERSONEEL*

Onze medewerkers zijn vriendelijk, onderwijskundig en toegewijd. Wij zijn betrokken bij elkaar en bij de ontwikkeling van leerlingen en werken met veel passie. Daarnaast zijn wij deskundig en in staat om onderwijsvaardigheden op een professionele manier toe te passen in de praktijk. Het bieden van hulp en ondersteuning op maat om te slagen in de praktijk is waar wij voor staan. Daarom werken wij in kernteams. In deze kernteams hebben de medewerkers de gezamenlijke opdracht om het leren en begeleiden van leerlingen zo betrokken en optimaal mogelijk te organiseren. Binnen de kernteams werken we vanuit de principes van gedeeld leiderschap. Met ruimte voor ieder zijn eigen ontwikkeling en leervragen.

4.1 *Uitgangspunten voor het leren van medewerkers*

Geen enkele opleiding leidt medewerkers op zoals hierboven staat beschreven. Toch is dit waar wij met elkaar voor staan en wat wij in de basis van elkaar verwachten. Wanneer we bovenstaande koppelen aan hoe we, vanuit onze visie op onderwijs en leren, willen werken met leerlingen betekent dit iets voor het leren van het personeel en de werkzaamheden van onze medewerkers.

Wij vinden het belangrijk dat de ontwikkeling van collega's op een vriendelijke en toegewijde manier dagelijks gestimuleerd wordt. Een medewerker is bij ons kansrijk op meerdere vlakken. Hij mag fouten maken en daarvan leren, kan aan een heel scala aan begeleidingsinstrumenten deelnemen en krijgt voldoende mogelijkheden aangeboden om zich zowel in de breedte als diepte verder te ontwikkelen. Een medewerker voelt zich snel thuis en wordt gezien, zowel door de leerling als docent.

Wij zijn niet blind voor de uitdagende frontlinie waarin onze medewerkers functioneren en de vele vaardigheden die nodig zijn om te kunnen slagen in de praktijk. Veel van deze vaardigheden leer je door te doen. Dat is ook iets waar we op het Gerrit Rietveld goed in zijn: praktijksituaties creëren. Het liefst leiden wij onze medewerkers om die reden zelf op binnen onze opleidingsschool. Het is een uitdaging docenten te vinden die met hun hart kiezen voor het vmbo en de leerlingen daarbinnen. Wij zijn trots op onze leerlingen en docenten en laten studenten dit graag ervaren.

In de beleidsnotitie 'Inductiebeleid nieuwe docenten SG Gerrit Rietveld' is een verdere uitwerking te vinden rondom de verschillende thema's: begeleidingsprogramma's, beoordelingstrajecten, communicatie en kwaliteitsborging.

4.2 *Bevoegdheidseisen*

Het Gerrit Rietveld volgt op dit vlak de wettelijke kaders, zoals die ook in de documenten van het bestuur zijn uitgewerkt. Het is een uitdaging om goede en bevoegde docenten te werven en te binden aan je organisatie. Dit is een van de redenen dat we (aspirant) opleidingsschool zijn en in het schooljaar 21/22 toe willen treden als volwaardige opleidingspartner van Regionale Opleidingsschool West-Friesland

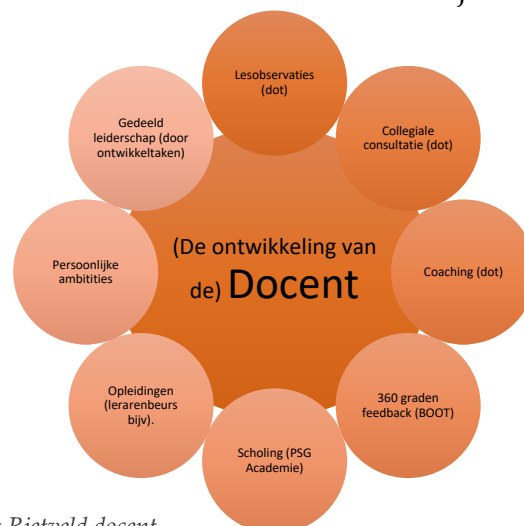
(ROWF). We investeren veel in de begeleiding van nieuwe docenten door coaches, werkplekbegeleiders en een schoolopleider ruimhartig te faciliteren.

In ons aannamebeleid streven we ernaar bevoegde docenten aan te nemen. Wanneer docenten dit nog niet zijn, worden er met hen scholingscontracten opgesteld met duidelijk afspraken. Onbevoegde medewerkers worden nooit in vaste dienst aangesteld. Uiteraard maken deze docenten gebruik van de begeleiding in onze organisatie om zo snel mogelijk een bevoegdheid te halen.

4.3 Ontwikkelingen op personeelsgebied

In schooljaar 2020 - 2021 is de PSG-academie gestart. Dit is een online platform voor alle medewerkers met daarin op allerlei vlakken scholingsaanbod. Met dit platform maakt de PSG een start naar een meer ontwikkelingsgericht personeelsbeleid. We willen als school in deze ontwikkeling vooroplopen. Het past namelijk veel beter binnen de koers die we zijn ingeslagen.

Dit betekent dat we de komende jaren werken aan een personeelsbeleid, waarin alle medewerkers zich gezien en gehoord voelen en de ruimte merken om zelf ook tot leren te komen. Een personeelsbeleid waarin fouten maken voorwaardelijk is om als team beter te worden. Dat lukt alleen als we leren elkaar ook aan te spreken, omdat feedback bedoeld is om elkaar en de organisatie vooruit te helpen. Niet altijd is de huidige functionerings- en beoordelingscyclus ondersteunend aan wat hierboven staat beschreven als uitgangspunten. Daarom denken we samen met het bestuur na over de stap naar een ontwikkelingsgericht kader voor het personeel. Op het Gerrit Rietveld doet de schoolleiding, in het kader van de gesprekkencyclus, lesobservaties vanuit het inspectiekader en maakt ze gebruik van de Docenten Observatie Tool (DOT) om de ontwikkeling van onze docenten bij te houden. Daarnaast zorgen 360 graden feedback, collegiale consultatie ("leerKRACHT-werkwijze"), leerling feedback, passende scholing (PSG-academie) en overleg met de leidinggevende ervoor dat docenten genoeg instrumenten hebben om zelf regie te voeren over hun eigen ontwikkeling. Stichting leerKRACHT werkt vanuit het 'evidence based' principe en stelt veel praktisch onderzoeksmateriaal voor docenten beschikbaar welke zij kunnen gebruiken als basis van bijvoorbeeld lesontwerp of bij te maken keuzes. Ook hiermee zetten we daadwerkelijk (de ontwikkeling van) de docent centraal.



Figuur 5 Ontwikkeling van Gerrit Rietveld docent

4.4 Kernteams als structuur

We werken ook aan een personeelsbeleid waarin gedeeld leiderschap en persoonlijk meesterschap centraal staat. Een eerste stap daartoe hebben we gezet door in schooljaar 2020-2021 te werken met kernteams en het benoemen van functionarissen binnen de kernteams. Hierdoor hadden collega's een (ontwikkel)taak waarbinnen zij persoonlijk meesterschap kunnen ontwikkelen en zich kunnen verdiepen op een thema. Belangrijk aspect hierbij is dat de uitvoering van deze taken in de toekomst moet bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van ons team. Dat waarborgen we door de taken toe te kennen op basis van de ontwikkelkansen die collega's voor zichzelf zien bij de uitvoering van de taak.

Vanaf schooljaar 2021 – 2022 werken we, met de keuze voor stichting leerKRACHT, aan een verbetercultuur van "Iedere dag een beetje beter" binnen de kernteams. Door kort cyclisch te werken, meer te reflecteren, bij elkaar te kijken, de leerlingen te betrekken en samen te ontwikkelen wordt er permanent gewerkt aan duurzame ontwikkeling van ons toekomstbestendig onderwijs, in haalbare kleine stappen. Ieder kernteam en het ondersteuningsteam hebben een schoolcoach. De schoolcoaches hebben wekelijks bordsessies met het kernteam en werken aan gekozen thema's per periode. Vanuit de schoolplanambities worden, door ieder kernteam, te realiseren doelen per periode benoemd.

5. ONZE KWALITEIT

We zien het binnen Gerrit Rietveld als onze opdracht om vanuit de PSG-missie, zorg te dragen voor hoogwaardig onderwijs, zodat onze leerlingen worden voorbereid op het vervolgonderwijs en een volwaardige deelname aan de toekomstige samenleving. Een samenleving die voortdurend verandert, betekent dat de focus wat minder duidelijk is en vraagt voortdurend om een kritische houding als het gaat om de dingen die we doen. We werken samen in een professionele kwaliteitscultuur. We houden samen goed zicht op de kwaliteit van ons onderwijs doordat we werken aan onze ambities en doelstellingen (realisatie van de organisatiestrategie) volgens de stappen van de PDCA-cyclus. In de komende jaren ontwikkelen we de PDCA-cyclus verder naar een PDSA-cyclus, waar de monitoringfase nadrukkelijk wordt gezien als studie- en onderzoeksfase. Hiermee zorgen we dat we zichtbaar maken wat we doen en leren van wat we doen. De schoolleiding faciliteert door de onderdelen en processen in te richten op een manier passend bij de ambities. We werken met voorspelbare kaders voor de gewenste onderwijskwaliteit. Rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn helder omschreven. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij verantwoordelijkheid neemt voor het leveren van een bijdrage aan onze onderwijskwaliteit, hierover verantwoording aflegt, hierover rapporteert en hierop aanspreekbaar is.



5.1 PSG-kwaliteitsbeleid

We brengen allereerst onze basis op orde door in ieder geval te voldoen aan de eisen van de maatschappij en de inspectie. We hanteren een integrale aanpak als het gaat om kwaliteitsbeleid, planning en control en strategisch personeelsbeleid. We werken in de verschillende lagen samen aan de kwaliteit van onze organisatie en ons onderwijs vanuit ambities en heldere doelstellingen. De verschillende niveaus zijn met elkaar verbonden doordat ze werken met een eigen plan, geschreven in dezelfde taal vanuit de bovenliggende ambities en doelstellingen. Deze plannen zijn voortdurend onderwerp van gesprek tijdens de voortgangsgesprekken binnen en tussen de verschillende niveaus (kwaliteitsflow). We vragen ons regelmatig af of we de dingen goed doen én of we de goede dingen doen. Er is daarmee een kwaliteitscultuur die stimuleert dat alle collega's zich inzetten om de leerlingen nu en in de toekomst goed onderwijs te geven, we in gesprek blijven over wat we daar onder verstaan en hoe we daar gericht aan werken. Dit vraagt van ons allemaal een constructief kritische houding, flexibiliteit, collegialiteit, open communicatie en vertrouwen.



Figuur 6 Kwaliteitsflow PSG

5.1.1 Periodieke monitoring op ambities en leerrendementen

De periodieke monitoring heeft als doel om op korte termijn risico's te signaleren om zodoende preventief te kunnen handelen in plaats van curatief. De monitoring heeft deels betrekking op items op schoolniveau en deels op items op het niveau van kernteams, stuurgroep, ondersteuningsteam en vakgroepen. De periodieke monitoring betreft zowel meetbare leerrendementen alsook rendementen op het gebied van socialisatie en persoonsvorming. De directeur is verantwoordelijk voor het uitzetten van de monitor in de school. Dit gebeurt viermaal in een schooljaar aan het begin van de maanden november, februari, mei en juli. De resultaten worden opgenomen in de trimesterrapportages en besproken tijdens de voortgangsgespreken met de bestuurder. Het monitoren betreft de volgende items:

- Onderbouwsnelheid en onderwijspositie PO-advies;
- Onderwijsresultaat;
- Schoolexamencijfers van iedere periode;
- Voortgang schoolexamendossier van de leerlingen.

Tijdens de trimestergesprekken tussen bestuurder en directeur worden er, indien nodig, afspraken gemaakt om de kwaliteit te verbeteren. Per resultaatafpraak stelt de directeur, samen met de teamleider een kwaliteitsverbeterplan op. Deze wordt toegevoegd aan het ontwikkelplan van het kernteam of wordt opgenomen in het vakwerkplan. De resultaatafspraken worden tijdens de voortgangsgesprekken met de bestuurder besproken.

5.2 Op weg naar een professionele kwaliteitscultuur

De aspiratiewaarde 'Duidelijkheid' is ons toebedeeld vooral als gevolg van de vroegere ad hoc-cultuur waarin we moeizaam tot stand gebrachte ontwikkelingen konden borgen. Wanneer we een professionele kwaliteitscultuur als doel voor ogen hebben, vereist dat een omslag in het denken: niet 'gewoon' hard werken, goed je best doen en hopen op het beste resultaat, maar een vooraf vastgesteld resultaat nastreven of een goed gericht proces ingaan. Een professionele kwaliteitscultuur wil zeggen dat alle processen in de organisatie op zo'n manier zijn ingericht dat ze bijdragen aan het realiseren van de ambities (soepel georganiseerd).

Allereerst is het belangrijk om te kijken naar het kwaliteitsmanagement in de school vanuit een evolutionaire benadering. Het is belangrijk om te beseffen dat er vier fasen zijn in het proces om te komen tot strategisch kwaliteitsmanagement (gewenste professionele kwaliteitscultuur). De typering van de vier fasen, helpt ons om een ontwikkeling op gang te brengen. Belangrijk is dat wij hetgeen is bereikt ook vooral borgen, doordat we bewust op weg gaan naar de volgende fase zorgen we ervoor dat hetgeen is bereikt ook wordt geborgd. Typering van de vier fasen:

1. Kwaliteitsactiviteiten bestaan uit het incidenteel verzamelen en analyseren van informatie.
2. Kwaliteitszorg bestaat uit het systematisch verzamelen van informatie gericht op verantwoording over en analyse van de geleverde kwaliteit.

3. Kwaliteitsbeleid bestaat uit het systematisch verzamelen van informatie gericht op het benoemen van de toekomst van de school.
4. Strategisch kwaliteitsmanagement is de weg waarlangs de school haar toekomst creëert en realiseert.

Ten tweede is het belangrijk om duidelijk te zijn in de over de gewenste onderwijskwaliteit (doelstellingen). Het is nodig dat er heldere ambities worden geformuleerd. Als laatste en derde punt is het belangrijk om duidelijk te zijn over rollen, taken en verantwoordelijkheden. Vanuit ambities, doelstellingen en verwachtingen worden afspraken gemaakt tijdens de ontwikkelgesprekken. De medewerker verzamelt eigen feedback en kijkt samen met de leidinggevende vooruit (feed-up) om in relatie tot de ambities en doelstellingen te bepalen wat de volgende ontwikkelstappen (feed forward) zijn.

5.2.1 De acht principes van een professionele kwaliteitscultuur

Door in de school de acht principes voor kwaliteitsmanagement toe te passen, werken we ondanks de grilligheid van ontwikkelingen en de steeds veranderende samenleving, naar een professionele kwaliteitscultuur (strategisch kwaliteitsmanagement).

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Weet wat werkt; | 5. Geen klant maar partner; |
| 2. Focus op het positieve; | 6. Omarm de kleine stappen; |
| 3. Dialoog stuurt; | 7. Onderzoek als interventie; |
| 4. Zet in op mensen; | 8. Willen weten=meten. |

De werkwijze van stichting leerKRACHT ondersteunt bovengenoemde principes.

5.2.2 Kwaliteitsflow

De plannen in de school komen door middel van dialoog tot stand en zijn geschreven in dezelfde taal vanuit de bovenliggende schoolplanambities en doelstellingen. Vanuit het schoolplan wordt er een activiteitenplan per schooljaar opgesteld. In de kernteams wordt er vanuit het activiteitenplan per periode gekozen voor een thema, zodat er focus komt op de gewenste ontwikkeling ("leerKRACHT-werkwijze"). De vakgroepen zijn verantwoordelijk voor het vakwerkplan met daarin (verbeter)doelen per schooljaar. Tijdens de vertraagde weken evalueren we de afgelopen periode en houden we op de dinsdag (studiedag) een verbindingssessie met de teams. In de middagen van de overige vier dagen hebben de collega's, door het 30-minutenrooster, de tijd om de ontwikkeltijd te benutten en het onderwijs samen te ontwikkelen. We hanteren een gesprekkencyclus die het leren en ontwikkelen van iedere medewerker ondersteunt. De plannen zijn onderwerp van gesprek binnen en tussen de verschillende niveaus.