

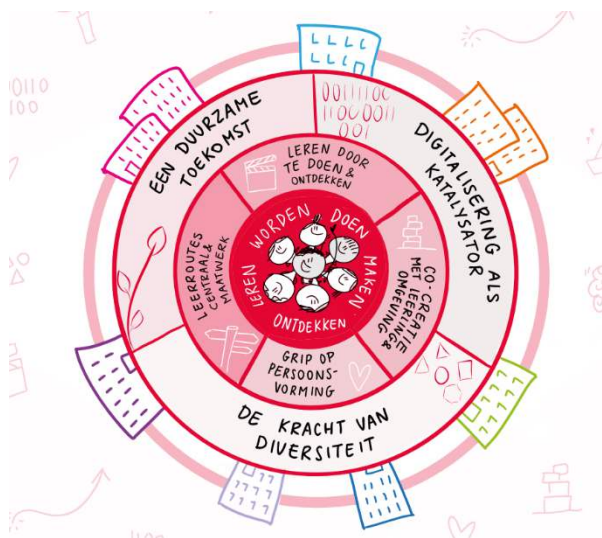
BREDE RO



Schoolplan 2025-2029 “Continu Verbeteren”

DOEN, MAKEN, ONTDEKKEN, LEREN & WORDEN





Schoolplan 2025-2029

Status	
Versie	1
Datum	
Auteur	Bachir Amenchar
Betrokkenen	Deelraad Bredero
	Afdeling Beleid & Kwaliteit

1 INHOUD

2	INLEIDING	5
2.1	Doel schoolplan	6
2.2	Samenhang in het schoolplan	6
2.2.1	VOvA Strategische Koers 2023 t/m 2026 - Doen, maken, ontdekken, leren en worden.....	6
2.2.2	Totstandkoming	6
2.2.3	Samenhang met andere documenten.....	6
2.3	Vaststelling.....	6
3	DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL.....	7
3.1	Onze missie	7
3.2	Onze visie	7
3.3	Onze kernwaarden	7
3.4	Evaluatie schoolplan	8
3.4.1	Onderwijsvisie Bredero.....	8
3.4.2	Cultuurverbetering.....	9
3.4.3	Transformatieve school (ontwikkelkracht).....	9
3.5	Doelen voor schoolplanperiode 2025-2029	10
3.5.1	Onderwijskwaliteit.....	10
3.5.2	Identiteit/ Onderwijsinnovatie.....	11
4	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	11
4.1	Inleiding	11
4.2	Leerroutes centraal EN maatwerk	11
4.3	persoonsvorming en burgerschap.....	13
4.3.1	Ambitie/opdracht Bredero:	14
4.4	Extra vakken, leren door te doen en te ontdekken.....	14
4.4.1	ICT	14
4.4.2	Sportklas.....	15
4.4.3	PGP	15

4.5	Versterkt talenonderwijs	15
4.5.1	Nederlands	15
4.5.2	Engels	16
4.5.3	Frans	16
4.6	Pedagogisch didactisch klimaat & schoolklimaat.....	16
4.7	Autonomie van de leerling.....	17
4.8	Mentor en LOB-coach zijn de spil	17
4.9	Leerjaarcoördinatoren	18
4.10	Leerlingbespreking	18
4.11	Driegesprekken.....	18
4.12	Didactisch beleid bij de teamleiders.....	19
4.12.1	Basislesstructuur	19
4.13	Toetsbeleid en de toetsexpert.....	19
4.14	Veiligheid	20
4.15	Basisvaardigheden	20
4.16	Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften	23
5	PERSONEELSBELEID EN SCHOOLORGANISATIE	24
5.1	Inleiding	24
5.2	Schoolleiding en gedeeld leiderschap	25
5.2.1	De organisatiestructuur	25
5.3	Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid	26
5.3.1	MINIMALE AANSTELLING, SOLLICITATIEGESPREKKEN, PROEFLESSEN EN LEERLING PARTICIPATIE.....	26
5.3.2	LEEFTIJDOPBOUW.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5.3.3	FUNCTIEMIX	27
5.3.4	TAAKBELEID	28
5.3.5	HET GOEDE GESPREK.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5.3.6	DIVERSITEIT	28
5.3.7	BEGELEIDING	28
5.4	Deskundigheidsbevordering.....	29

5.4.1	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING PERSOONLIJK DEEL	29
5.4.2	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING	29
5.4.3	WERKDRUKVERMINDERING	31
5.5	leerlingenraad en ouderklankbord	31
5.6	Deelraad	32
6	KWALITEITSZORG	33
6.1	Inleiding	33
6.2	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg	33
7	PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING	34
7.1	Inleiding	34
7.2	Cyclisch proces van reflectie, analyse en verbetering binnen Bredero.....	34
7.3	Van evaluatie naar actie: het activiteitenplan	34
7.4	Verantwoording en afstemming: het Q2-gesprek.....	35
7.5	Activiteitenplanning	35
7.5.1	Vierjarenplan Bredero.....	35
7.5.2	Fase 1: Basisvorming (2025–2026).....	35
7.5.3	Fase 2: Verdieping & Toepassing (2026–2028)	36
7.5.4	Fase 3: Verankering & Borging (2028–2029).....	37
7.6	Evaluatie	38

2 INLEIDING

Dit schoolplan is tot stand gekomen in een periode waarin het team van Bredero meer vertrouwen heeft gekregen in eigen kunnen, mede dankzij het positieve oordeel van de inspectie en de ontwikkeling van een nieuwe visie. De schoolleiding stuurt het team onderwijsinhoudelijk aan. Sinds vorig schooljaar staan onderwijsontwikkeling, cultuurverbetering en de professionalisering van het team nog meer centraal op Bredero.

Het herstelonderzoek van de inspectie op 8 november 2024 heeft aangetoond dat de school aanzienlijke verbeteringen heeft doorgevoerd. De school heeft beter zicht gekregen op de verschillen tussen leerlingen en stemt het onderwijs hierop af, wat heeft geleid tot een betere differentiatie. Leerlingen merken verbeteringen in de kwaliteit van de lessen en ervaren een positieve en veilige schoolcultuur. Ondanks deze vooruitgang zijn er nog verbeterpunten, zoals het verder verbeteren van de onderwijsresultaten, verder doorvoeren van beleid op burgerschap en het vasthouden en uitbreiden van de ingezette kwaliteitsontwikkeling.

De nieuwe visie van Bredero richt zich op het creëren van een flexibel en op maat gemaakt onderwijsaanbod dat aansluit bij de individuele leerbehoeften en talenten van leerlingen. De school wil de grenzen tussen verschillende onderwijstypen, niveaus en vakken doorbreken door middel van samenhangende, betekenisvolle vraagstukken en projectmatig leren. Dit omvat een driejarige brugklas, de invoering van Praktijkgerichte Programma's (PGP) in zowel de mavo als havo, en de integratie van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) vanaf het eerste leerjaar.

Projecten met realistische vraagstukken uit de praktijk worden vanaf het eerste leerjaar geïntegreerd, waarbij samenwerking met mbo- en hbo-studenten wordt gestimuleerd. De school zet in op intensieve begeleiding door coaches en mentoren om leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling en keuzes. De consequenties voor examinering omvatten het bieden van maatwerk en flexibiliteit, waarbij leerlingen vakken op verschillende niveaus kunnen afsluiten en gebruik kunnen maken van portfolio-examinering.

Het doel is om leerlingen een diploma+ te laten behalen door hen te laten versnellen, verdiepen en kiezen in hun leerroute, ondersteund door een digitaal portfolio.

De verbeterpunten die door de inspectie zijn aangegeven, sluiten nauw aan bij de visie van Bredero. Dit betekent dat de school beter moet differentiëren in het onderwijs, wat een van de verbeterpunten is die de inspectie heeft genoemd. Door beter zicht te krijgen op de verschillen tussen leerlingen en het onderwijs hierop af te stemmen, kan de school de leerresultaten verbeteren en een positieve schoolcultuur bevorderen.

Daarnaast benadrukt de visie van Bredero het belang van levensecht leren en persoonlijke ontwikkeling, wat aansluit bij de noodzaak om doelgerichter en systematischer te werken aan de brede en extra ondersteuning van leerlingen. Het burgerschapsbeleid, dat beter moet worden uitgevoerd en zichtbaar moet zijn in alle leerjaren, is ook een integraal onderdeel van de visie. Door deze elementen te integreren in het onderwijsaanbod, kan Bredero een omgeving creëren waarin leerlingen zich veilig voelen, gemotiveerd zijn en optimaal kunnen presteren. De visie en de verbeterpunten versterken elkaar en dragen bij aan de algehele kwaliteitsontwikkeling van de school.

2.1 DOEL SCHOOLPLAN

- Het doel van het schoolplan is met alle medewerkers van Bredero de vormgeving van het onderwijs, de pedagogische aanpak, het didactisch handelen, de samenwerking met alle samenwerkingspartners, de zorg voor een continue kwaliteit en de tevredenheid voor zowel ouders, medewerkers en bovenal de leerlingen voor de komende vier jaar te beschrijven en van daaruit te handelen.
- De kaders van het schoolplan worden bepaald door de koers van het koersplan VOvA, het strategisch HR-plan van het VOvA aangevuld met de specifieke bevoegdheden en bekwaamheden die nodig zijn om op de Brederomavo te kunnen werken.

2.2 SAMENHANG IN HET SCHOOLPLAN

2.2.1 VOvA Strategische Koers 2023 t/m 2026 - Doen, maken, ontdekken, leren en worden

In 2022 hebben we als VOvA gezamenlijk een proces doorlopen om te komen tot een strategische koers, de leidende strategie voor onze scholen van 2023 tot en met 2026. De Strategische Koers geeft net als een kompas richting. In ons geval richting aan de ontwikkeling van onze scholen om gezamenlijk sterker en wijzer te worden, zodat we zoveel mogelijk positieve impact op leerlingen kunnen realiseren in de context van de huidige maatschappij. Het is een kader met de nodige ruimte waarbinnen onze scholen hun eigen focus, vorm en tempo kunnen kiezen passend bij hun unieke identiteit. In dit schoolplan is te lezen welke keuzes de school maakt met de strategische koers in de hand.

2.2.2 Totstandkoming

Dit schoolplan is tot stand gekomen in een periode waarin het team van Bredero vertrouwen heeft gekregen in eigen kunnen, mede dankzij het positieve oordeel van de inspectie en de ontwikkeling van een nieuwe visie. De schoolleiding stuurt het hele team onderwijsinhoudelijk aan. Sinds vorig schooljaar staan onderwijs, onderwijsontwikkeling, cultuurverbetering en de professionalisering van het team centraal op Bredero.

2.2.3 Samenhang met andere documenten

- Kwaliteitszorgplan
- Veiligheidsbeleidsplan
- Professionaliseringsplan
- Bredero 2024 visie en aanpak
- Taal- en rekenbeleid
- Beleid op burgerschap
- Beleid op digitalisering
- Toetsbeleid

De jaarlijks op te stellen schoolgids is gebaseerd op het meerjarig schoolplan en heeft daarmee dan ook een directe link naar genoemde documenten.

2.3 VASTSTELLING

Het plan wordt door de schoolleiding i.s.m. het team opgesteld. De DR/MR heeft instemmingsrecht op het schoolplan en iedere wijziging van het schoolplan. De directie van het VOvA stelt het schoolplan vast. In deze paragraaf wordt ruimte gelaten voor de ondertekening door de betrokken partijen.

Op 21 september 2025 heeft DR ingestemd met dit schoolplan.

Vaststelling door directieleden VOvA, Jan Adels voorzitter centrale directie, Paul van Doorn directeur bedrijfsvoering van en Bachir Amenchar schooldirecteur voornaam achternaam op datum.

Jan Adels

Paul van Doorn

Bachir Amenchar

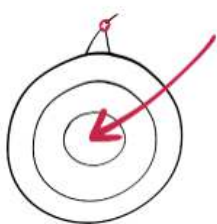
De opdracht van de school

2.4 ONZE MISSIE

Gezamenlijke missie VOvA – Wat willen we bereiken?

Jongeren opleiden en stimuleren om zelfbewust, veerkrachtig en wendbaar een duurzame toekomst tegemoet te gaan in vervolgonderwijs, werk en maatschappij.

Aanvullend daarop en in lijn met missie van VovA heeft Bredero een missie geformuleerd die recht doet aan de unieke kenmerken van ons onderwijsconcept, onze stedelijke doelgroep, ons diverse team en de dynamische omgeving waarin we werken.



Missie Bredero– Wat willen we bereiken?

Bredero is een zelfstandige school die haar eigen koers bepaalt. We nemen verantwoordelijkheid voor ons beleid en handelen vanuit de waarden van het openbaar onderwijs: toegankelijk, inclusief en van en voor iedereen. We geloven in de kracht van samenwerking met onze omgeving, omdat goed onderwijs niet op zichzelf staat. De samenleving verandert voortdurend, en wij bewegen mee. Daarom leiden we leerlingen op die niet alleen nu, maar ook in hun vervolgstudie en latere beroep een positieve bijdrage leveren aan de samenleving.

2.5 ONZE VISIE

Visie VOvA – Hoe ziet onze toekomst eruit?

We bieden leerlingen goed onderwijs waarin ontdekken centraal staat. Onderwijs dat gericht is op maatwerk in de scholen, tussen de scholen en met onze partners. Daardoor kunnen leerlingen hun eigen leerroute vormgeven. Onze leerlingen worden in staat gesteld om te doen, maken, ontdekken leren en worden. We bieden leerlingen de optimale omstandigheden om continu het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Aanvullend daarop heeft **Bredero** een visie geformuleerd waarmee wij recht doen aan ons unieke karakter; de bijzonderheden van ons onderwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.



Visie Bredero– Hoe ziet onze toekomst eruit?

*Bij Bredero staat het onderwijs in het teken van maatwerk.
Ons doel is om voor elke leerling een passende leerroute mogelijk te maken.
Flexibel, afgestemd op persoonlijke keuzes, groei en ontwikkeling.
We bewegen mee met de ontdekkingstocht van de leerling.
Bredero doorbreekt grenzen.
Tussen binnen- en buitenwereld, onderwijstypen, profielen, niveaus en vakken.
We stimuleren leren vanuit samenhangende vraagstukken.
Vraagstukken die betekenisvol zijn en aansluiten bij de complexe realiteit van vandaag.*

2.6 ONZE KERNWAARDEN

We vinden gedeelde waarden voor de individuele scholen essentieel. Tegelijkertijd hechten we ook veel belang aan het unieke karakter van iedere school. Dat unieke karakter maakt hen relevant voor de diverse doelgroepen binnen de diverse onderwijstypen. Daarom heeft iedere school gestapelde kernwaarden. De fundamentele kernwaarden van alle VOvA-scholen zijn gelijk aan elkaar.

Met de gedeelde VOvA-kernwaarden laten we zien wat ons karakter is en hoe wij met dingen omgaan. Ze vormen het fundament vanuit waar wij handelen.

Wij zijn:

Bredero Mavo

schoolplan 2025-2029

7

- **Nieuwsgierig**, we hebben lef en durven naast te dromen ook te doen. Onze nieuwsgierigheid maakt dat we dagelijks ontdekken.
- **Zelfbewust**, we weten wat we kunnen en zijn ons bewust van onze invloed op leerlingen en collega's. We tonen eigenaarschap en blijven ons ontwikkelen.
- **Positief**, we creëren met elkaar een fijne leer- en werkomgeving waarin we kansen zien. Dat stralen we uit en daar handelen we naar.
- **Sociaal**, iedereen doet mee. We zijn makkelijk in omgang en iedereen voelt zich gezien.
- **Omgevingsbewust**, we kijken om ons heen en houden de context van de maatschappij in het oog, de toekomst is ons uitgangspunt.
- **Ambitieuw**, we willen het beste halen uit de leerlingen en uit onszelf, niet alleen wat leren betreft maar ook in het omgaan met elkaar en met de omgeving.

2.7 EVALUATIE SCHOOLPLAN

In relatie tot de onderwijsresultaten hebben we het afgelopen jaar tijdens meerdere bijeenkomsten met het hele team het schoolplan en andere beleidsstukken geëvalueerd. Daarbij hebben we ook kritisch gekeken naar ons pedagogisch-didactisch beleid en handelen, met als doel gezamenlijk te reflecteren en gerichte verbeterpunten te formuleren voor de komende periode.

Uit deze evaluaties kwam naar voren dat er binnen het team een duidelijke behoefte is aan het vernieuwen van onze onderwijsvisie. Daarbij hechten we er veel waarde aan om vast te houden aan de elementen die al goed functioneren, terwijl we tegelijkertijd ruimte creëren voor vernieuwing en verdere ontwikkeling.

2.7.1 Onderwijsvisie Bredero

De school blinkt uit in het bieden van structuur aan de leerlingen. Wij werken met kleine klassen waarbij persoonlijke aandacht voor de leerling centraal staat. Om onze onderwijsvisie beter te laten aansluiten bij actuele ontwikkelingen, zijn we gestart met een herzieningstraject.

Een groep betrokken docenten werkt hierbij samen onder begeleiding van een onderwijskundige.

We willen onze sterke punten behouden en tegelijkertijd inspelen op de toekomst.

Het doel is een visie die past bij deze tijd, bij onze leerlingen en bij de ambities van de school.

Een visie die richting geeft, inspireert en ruimte biedt voor groei en vernieuwing.

2.7.1.1 Het gedroomde onderwijs bij Bredero

Het onderwijs bij Bredero is erop gericht om voor elke leerling een zo passend mogelijke leerroute te bieden. Die route is flexibel, afgestemd op de persoonlijke keuzes en ontwikkeling van de leerling en sluit aan bij zijn of haar leerproces en ontdekkingsreis.

Bredero wil de grenzen tussen de buiten- en binnenwereld, tussen onderwijstypen, tussen profielen, tussen niveaus en tussen vakken doorbreken. Leren vanuit samenhangende vraagstukken die betekenisvol en herkenbaar in de complexiteit van de huidige maatschappij zijn.

Bredero biedt flexibel en maatgericht onderwijs dat aansluit bij de leerbehoeften van elke leerling.

Leerlingen volgen een persoonlijke leerroute: een pad dat past bij hun tempo, interesses en talenten.

Zo kan een leerling bijvoorbeeld starten op mavo-niveau en zich later ontwikkelen richting havo.

Binnen deze route is er ruimte om te versnellen, te verbreden, te verdiepen of eigen keuzes te maken in vakken en projecten. Een digitaal portfolio ondersteunt dit proces.

Daarin houden leerlingen hun ontwikkeling bij, stellen doelen en reflecteren op hun leerervaringen.

Zo krijgen ze meer regie over hun eigen leren en worden ze actief betrokken bij hun groei.

In 2027 wil Bredero een school zijn waar leerlingen praktijkgericht en projectmatig leren, intensief begeleid worden door coaches en mentoren en samenwerken met studenten uit het mbo en hbo. Deze samenwerking richt zich specifiek op leerlingen uit de bovenbouw en biedt hen de kans om levensechte leerervaringen op te doen. Het onderwijs is uitdagend en betekenisvol, met integrale projecten die vak- en niveauoverstijgend zijn en een sterke verbinding leggen tussen theorie en praktijk.

De ambities komen voort uit de visie van het VOvA strategisch beleid en zijn vertaald door de direct betrokkenen van Bredero. Er is urgentie om verbeterpunten aan te pakken, zoals betere leerresultaten, meer differentiatie in instructie en ondersteuning, en het werken met leer- en lesdoelen.

2.7.2 Cultuurverbetering

Een open en professionele cultuur is essentieel in een school om als team goed onderwijs te blijven verzorgen. Het is belangrijk dat het team met en van elkaar leert, zodat iedereen zich kan ontwikkelen en bijdragen aan de gezamenlijke doelen. Om dit te ondersteunen, is de school gestart met een traject voor het hele team. Dit traject richt zich op het creëren van een open en veilige cultuur, waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

Onder leiding van drie externe teamcoaches wordt het hele team getraind in het geven en ontvangen van feedback. Deze training richt zich op het ontwikkelen van vaardigheden om constructieve en respectvolle feedback te geven en te ontvangen. Het vermogen om feedback te geven en te ontvangen is essentieel voor een positieve werkomgeving, waarin medewerkers zich kunnen verbeteren en groeien.

Door deze gezamenlijke inspanning streeft de school naar een cultuur waarin transparantie en samenwerking centraal staan. Het is een belangrijke stap om de onderlinge relaties te versterken en een omgeving te creëren waarin zowel medewerkers als leerlingen kunnen groeien en zich optimaal kunnen ontwikkelen. Een cultuur van openheid en respect draagt bij aan een betere communicatie en een sterkere teamdynamiek.

Daarnaast helpt een open en professionele cultuur om uitdagingen en problemen effectief aan te pakken. Wanneer iedereen zich veilig voelt om hun ideeën en zorgen te uiten, kan het team gezamenlijk oplossingen vinden en verbeteringen doorvoeren. Dit draagt bij aan de algehele kwaliteit van het onderwijs en zorgt ervoor dat de school een plek is waar iedereen zich kan ontplooiën en succesvol kan zijn.

2.7.3 Transformatieve school (ontwikkelkracht)

Aansluitend op het cultuurtraject starten wij in schooljaar 2025-2026 met het programma Ontwikkelkracht. Binnen dit programma nemen wij deel aan 'De Transformatieve School', dat zich richt op het versterken van de pedagogisch-didactische vaardigheden van leraren en het gehele schoolteam. Hiermee bouwen we voort op de ingezette ontwikkeling en geven we gericht invulling aan duurzame onderwijsverbetering. Dit programma is ontworpen om scholen te ondersteunen bij het omgaan met veranderende leerlingpopulaties en het bevorderen van een cultuur van hoge verwachtingen en gelijke kansen. Door middel van lesbezoeken en gezamenlijke sessies wordt gewerkt aan professionalisering en cultuurverandering binnen de school. Een belangrijk aspect van De Transformatieve School is het versterken van het geloof in het eigen kunnen van leraren en het collectieve geloof van het schoolteam. Dit wordt bereikt door het implementeren van evidence-informed inzichten en het Model van Transformatief Handelen. Het programma biedt handvatten voor het pedagogisch-didactisch handelen in de klas, evenals voor het ontwikkelen van een gemeenschappelijk normatief kader en activiteiten die bijdragen aan een sterk gevoel van verbondenheid bij leerlingen. We streven naar een schoolklimaat waarin leerlingen zich gezien en gewaardeerd voelen, ervaren dat zij een belangrijk onderdeel zijn van onze schoolgemeenschap, en weten dat hun mening en bijdrage ertoe doen.

De schoolleiding speelt een cruciale rol in het succes van De Transformatieve School. Door zich te verdiepen in productieve interventies en data-analyses, kunnen zij de verbetercultuur en het gemeenschappelijk geloof in het eigen kunnen van het professionele team versterken. Dit programma vereist een intensieve tijdsinvestering van het schoolteam, maar de resultaten laten zien dat het een effectieve manier is om de onderwijskwaliteit en de kansen voor alle leerlingen te verbeteren.

De visie van Bredero, het cultuurtraject en de aanpak van De Transformatieve School versterken elkaar doordat ze gezamenlijk bouwen aan een veilige, inclusieve en lerende schoolomgeving waarin leerlingen én professionals zich kunnen ontwikkelen. De schoolvisie richt zich op maatwerk, waarderend leren en talentontwikkeling, terwijl het cultuurtraject inzet op een open en professionele samenwerking binnen het team. De Transformatieve School voegt hieraan toe dat leerlingen dagelijks

schakelen tussen verschillende leefwerelden, en biedt handvatten om deze spanningen productief te maken. Door deze drie pijlers te combineren, ontstaat een krachtige leeromgeving waarin de schoolleiding en het team – met behulp van data, reflectie en coaching – werken aan gelijke kansen, hoge verwachtingen en een sterk geloof in het eigen kunnen van zowel leerlingen als docenten.

2.8 DOELEN VOOR SCHOOLPLANPERIODE 2025-2029

2.8.1 Onderwijskwaliteit

Bredero zet zich in voor het versterken van mavo- en havo-onderwijs door onderwijskwaliteit te verbeteren en te vernieuwen, met aandacht voor betere resultaten, zichtbare invulling van burgerschapsonderwijs, hogere examencijfers en de implementatie van een nieuw onderwijsconcept. Een zorgvuldige determinatie helpt leerlingen bij het kiezen van een passend profiel op basis van hun kans van slagen. Om deze doelen te bereiken, worden concrete acties ondernomen zoals het invoeren van LOB en coaching, het ontwikkelen van praktijkgericht leren en flexibele leerroutes, en het versterken van basisvaardigheden. Tegelijkertijd wordt ingezet op persoonsvorming en horizonverbreding voor zowel leerlingen als medewerkers: de school fungeert als een tweede thuis waar persoonlijke groei centraal staat. Leerlingen worden gestimuleerd om regie te nemen over hun leerproces, terwijl medewerkers – binnen de school en het VOvA-verband – actief werken aan hun professionele ontwikkeling. Zo ontstaat een krachtige leeromgeving waarin kwaliteit, maatwerk en persoonlijke ontwikkeling hand in hand gaan.

2.8.1.1 Sterke school voor onderwijs voor Mavo en HAVO

- Onderwijskwaliteit verbeteren en vernieuwen
- Determinatie: kans van slagen - Bij de determinatie wordt gekeken naar de verwachte kans van slagen van de leerling, zodat op basis daarvan een weloverwogen keuze voor een passend profiel gemaakt kan worden.

De onderdelen die moeten verbeteren:

- Resultaten bij de verschillende vakken
- Doorvoeren en zichtbaar maken van burgerschapsonderwijs
- Bovenbouwsucces en examencijfers
- Implementeren van het nieuwe onderwijsconcept

2.8.1.2 Acties

- Invoeren van LOB en coaching
- Verder ontwikkelen van praktijk gericht leren voor Mavo en Havo
- Invoeren flexibele leerroutes voor Mavo en Havo
- Verder ontwikkelen van basisvaardigheden

2.8.1.3 Persoonsvorming, verbreding van de horizon van leerlingen en medewerkers

De school is een “tweede thuis” voor leerlingen, maar ook voor de medewerkers is de school een plek waar veel tijd wordt doorgebracht en waar de persoonsvorming ontwikkelingen doormaakt. De komende vier jaar gaan we inzetten op het verkennen en verbreden van de ontwikkelingsmogelijkheden voor zowel leerlingen als medewerkers. Leerlingen leren we om bewuste keuzes te maken en daar waar mogelijk regie te nemen over een groot deel van het eigen leerproces. Voor en met alle medewerkers willen we zowel binnen de schoolmuren als binnen VOvA-verband inzetten op persoonlijke groei en ontwikkeling. We creëren ruimte voor professionele ontwikkeling via o.a. studiedagen, intervisie en scholingstrajecten, zowel binnen de school als in samenwerking met het VOvA-netwerk.

2.8.2 Identiteit en Onderwijsinnovatie

Bredero's onderwijsvisie richt zich op het bieden van flexibele en op maat gemaakte leerroutes die recht doen aan de talenten en ambities van iedere leerling. Door een flexibele driejarige brugklas kunnen leerlingen hun keuzes uitstellen en kennismaken met verschillende profielen. Het onderwijs is praktijkgericht en levensecht, met projecten die aansluiten bij de echte wereld en samenwerking met mbo- en hbo-instellingen. Daarnaast is er veel aandacht voor loopbaanoriëntatie en persoonlijke ontwikkeling, waarbij leerlingen intensief worden begeleid in het maken van keuzes die passen bij hun toekomst. Zo worden zij gemotiveerd om een leerroute te volgen die bij hen past en die hen optimaal voorbereidt op vervolgonderwijs en de maatschappij. De onderwijsvisie van Bredero, zoals eerder beschreven, is gebaseerd op drie samenhangende pijlers die samen zorgen voor eigentijds, toekomstgericht en leerlinggericht onderwijs:

1. **Flexibele leerroutes** – Maatwerktrajecten die aansluiten bij de ontwikkeling en keuzes van de leerling, met ruimte voor uitstel, versnelling en doorstroom.
2. **Levensecht leren** – Praktijkgericht onderwijs via projecten die aansluiten bij de echte wereld en samenwerking met vervolgonderwijs en het werkveld.
3. **Loopbaanoriëntatie & persoonlijke ontwikkeling** – Intensieve begeleiding bij het ontdekken van talenten en het maken van bewuste keuzes voor de toekomst.

3 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

3.1 INLEIDING

Onze gezamenlijke strategische koers 2025-2029 omvat vier onderwijskundige pijlers:

- Leerroutes centraal & maatwerk
- Leren door te doen en ontdekken
- Grip op persoonsvorming
- Co-creatie met de leerling en de omgeving.

Het onderwijskundig beleid is erop gericht leerlingen met zoveel mogelijk plezier, naar school te laten gaan en om zo goed mogelijk te presteren op minstens het niveau waarmee de leerling op school is gestart. Om dit te realiseren is afstemming op verschillen tijdens de lessen heel erg belangrijk. Daarnaast is er veel aandacht voor het stimuleren van de extra mogelijkheden die de school biedt zoals LO2, BSM en PGP. Belangrijk in ons onderwijs is dat de leerlingen leren werken met hybride werkvormen, de juiste mix van digitale leerstof, boeken en ontdekkend leren in de praktijk. Extra aandacht is er de komende vier jaar voor het verder ontwikkelen van de basisvaardigheden en de invoering van het nieuwe onderwijsconcept.

3.2 LEERROUTES CENTRAAL EN MAATWERK

Het aanleren van de algemene studievoordigheden, leren leren, blijft de komende jaren onverminderd van belang. Om leerlingen meer eigenaarschap te geven over het eigen leertraject is het van belang dat alle leerlingen, los van de docentinzet, in staat zijn om de juiste keuzes te maken dat ervoor zorgt dat er op de juiste manier geleerd, gepland en uitgevoerd wordt. Hiervoor heeft Bredero een nieuwe onderwijsvisie en onderwijsconcept ontwikkeld. Deze visie wordt vanaf schooljaar 2025-2026 semi gefaseerd ingevoerd (leerjaar 1, 3 en 4 Havo).

Centraal in de onderwijsvisie van Bredero staat het bieden van flexibele, op maat gemaakte leerroutes die aansluiten bij de individuele talenten en keuzes van leerlingen. Het onderwijs is praktijkgericht en integreert projecten en loopbaanoriëntatie vanaf het eerste leerjaar, met samenwerking tussen mavo,

havo, mbo en hbo. Daarnaast wordt er sterk gefocust op persoonlijke ontwikkeling en begeleiding door middel van coaching en mentoraat

Op basis van de onderwijsvisie van Bredero zullen leerlingen de volgende vakken en programma's krijgen:

1. Themagebaseerde, praktijkgerichte projecten (PGP) – Leerlingen uit de bovenbouw werken aan realistische, vakoverstijgende projecten die zijn opgebouwd rond actuele thema's zoals Gezondheid, Duurzaamheid, Technologie, Gebouwde Omgeving en Groen Leven. Deze projecten worden deels uitgevoerd in samenwerking met bedrijven en mbo- en hbo-instellingen, en maken deel uit van de Praktijkgerichte Programma's voor zowel mavo als havo.
2. Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) – Vanaf het eerste leerjaar wordt LOB geïntegreerd in het curriculum om leerlingen te ondersteunen bij het ontdekken van hun talenten en het maken van passende keuzes voor hun toekomstige studie en loopbaan.
3. Flexibele leerroutes – Leerlingen kunnen vakken volgen op verschillende niveaus (mavo, havo, mbo, hbo) afhankelijk van hun leerjaar, interesses, capaciteiten en ontwikkelingstempo.

Daarnaast blijven de reguliere vakken, zoals Nederlands, Engels en Wiskunde, een vast onderdeel van het curriculum. Deze vakken worden echter niet geïsoleerd aangeboden, maar waar mogelijk geïntegreerd in projecten en thematisch onderwijs. Op die manier ontstaat er meer samenhang en betekenisvol leren, terwijl tegelijkertijd wordt voldaan aan de wettelijke verplichtingen voor het onderwijsaanbod.

Naast de aandacht voor studievvaardigheden en afstemming op verschillen biedt Bredero ook maatwerkprogramma's. De maatwerkprogramma's stellen de leerling in staat extra aandacht te besteden aan de vakken die meer aandacht behoeven. Daarvoor wordt per maand een aantal tijdblokken vrijgemaakt in het standaard rooster. Om de leerlingen te helpen de juiste keuzes te maken, wordt er indien van toepassing, ook coachtijd ingepland (zie verder 4.8 t/m 4.10) De leerling hier reflecteren op de eigen leerprestaties en zodoende de juiste keuzes te maken bij het samenstellen van de maatwerkprogramma's. De maatwerkprogramma's zijn niet alleen bedoeld voor de leerling die meer dan gemiddeld moeite heeft met een bepaald onderdeel, maar ook voor de leerling die extra uitdaging kan gebruiken. De maatwerkprogramma's kunnen bij alle vakken van toepassing zijn.

Bij Bredero vormen de eerste drie leerjaren een flexibele brugperiode waarin leerlingen zich breed kunnen oriënteren op zowel mavo- als havo-niveau. In leerjaar 1 krijgen alle leerlingen onderwijs op beide niveaus, zonder directe niveauscheiding. Dit biedt ruimte om hun talenten, leerstijl en potentieel te ontdekken. Aan het eind van dit eerste jaar worden op basis van leerresultaten en metacognitieve vaardigheden maatwerkklassen gevormd. Leerlingen die aansluiten bij het havo-niveau worden voorgesorteerd voor een havo-traject, terwijl anderen een programma volgen dat gericht is op een mavo-havo-route, met het oog op een mogelijke doorstroom naar het havo.

In leerjaar 2 blijft het onderwijsaanbod op beide niveaus bestaan, maar wordt het verder afgestemd op de maatwerkklassen. Leerlingen kunnen versnellen of verdiepen, afhankelijk van hun ontwikkeling. Halverwege het jaar vindt een herijking plaats, waarbij opnieuw wordt gekeken of de gekozen leerroute nog passend is.

In leerjaar 3 maken leerlingen definitieve keuzes voor hun profiel en vakkenpakket. Ze kunnen hun leerroute verder personaliseren door te versnellen, verdiepen of verbreden, bijvoorbeeld door het kiezen van een tweede profiel op de mavo of havo. Zowel de doorstroom van 3 havo naar 4 mavo als van 3 mavo naar havo is formeel mogelijk. Mavo-leerlingen die in leerjaar 4 kiezen voor een zevende vak behouden bovendien de mogelijkheid om via drempelloze instroom alsnog een havodiploma te behalen. Daarmee blijft het uitgangspunt van kansengelijkheid en doorlopende leerroutes stevig verankerd in de onderwijsaanpak van Bredero.

3.3 PERSOONSVORMING EN BURGERSCHAP

Bredero is een superdiverse minisamenleving en daarmee bij uitstek een plek waar leerlingen zich ontwikkelen tot zelfbewuste burgers binnen een rijke, diverse gemeenschap. In deze omgeving leren zij van en met elkaar, waarbij verschillen worden gezien als een kracht. Leerlingen worden benaderd als jonge mensen met potentie, die ruimte nodig hebben om zich te vormen op het gebied van persoonsontwikkeling, socialisatie en kwalificatie.

Juist in deze dynamische en flexibele leeromgeving is structuur essentieel. Het biedt houvast, duidelijkheid en veiligheid, zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Structuur zorgt ervoor dat de ruimte voor maatwerk en persoonlijke groei niet leidt tot verwarring, maar juist tot richting en balans. Binnen deze kaders kunnen leerlingen hun talenten ontdekken, keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces.

Bredero combineert deze structuur met een flexibele onderwijsaanpak, waarin leerlingen in de eerste drie leerjaren breed worden ondersteund en pas geleidelijk worden voorgesorteerd op mavo- of havo-trajecten. Zo ontstaat een leeromgeving waarin iedere leerling de kans krijgt om zijn of haar pad te vinden, met ruimte voor groei én duidelijke lijnen die richting geven.

De leerjaren 1 tot en met 3 kennen een flexibele brugklasstructuur, waarbij leerlingen met zowel een mavo- als havoadvies bij elkaar in gemengde klassen zitten. In deze flexibele structuur krijgen de leerlingen al in de eerste klas zowel havo- als mavo-leerstof aangeboden. Leerlingen die na het eerste leerjaar meer havo-potentie laten zien, kunnen in clusters verdergaan om hun talenten optimaal te ontwikkelen. Deze aanpak zorgt ervoor dat we beter kunnen inspelen op de individuele behoeften en capaciteiten van onze leerlingen, waardoor zij een meer gepersonaliseerde en effectieve leerervaring krijgen.

Wij doen dit omdat wij het als onze opdracht zien om leerlingen in een verlengde brugperiode kansen te bieden om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Leerlingen verrijken zich door samen te werken in diverse samenstellingen. Iedere leerling heeft de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot een individu dat vrije keuzes kan maken, zijn eigen weg leert kiezen en leert reflecteren op het eigen handelen. De school ondersteunt leerlingen actief bij het maken van keuzes die passen bij hun talenten en ambities, zonder deze keuzes te veel te sturen. Tegelijkertijd wordt er structureel aandacht besteed aan burgerschapsvorming, zodat leerlingen niet alleen leren kiezen, maar ook begrijpen wat hun keuzes betekenen binnen de samenleving en voor hun rol als actieve, verantwoordelijke burgers.

Aangezien de doelstellingen van burgerschapsvorming al een aantal jaar bekend zijn, proberen we ze al een tijd te verweven met de vakken Geschiedenis, Maatschappijleer, Aardrijkskunde, economie, Nederlands en ook in de LOB- en studielessen. Dat betekent dat in de praktijk (boven op de reguliere vakinhoud waarin ook aandacht is voor deze thema's) de leerlingen zowel impliciet als expliciet via projecten in aanraking komen met thema's die aansluiten op de uitgangspunten van burgerschap.

Een bezoek aan de tweede kamer, ondersteund door Prodemos, is een vast onderdeel van het programma. Bij de vakken economie, geschiedenis en aardrijkskunde worden burgerschapsdoelen in de context van dat vak geplaatst. Jaarlijks lopen leerlingen van het derde leerjaar een maatschappelijke stage. De havo afdeling werkt aan duurzaamheid bij het vak groen.

Extra aandacht is er voor de week van mediawijsheid, hier wordt de mediawijsheid van de Nederlandse burgers – of het gebrek daaraan – onder de aandacht gebracht. Het gaat hier dus ook om mediawijsheid van jongeren. Thema's die de afgelopen jaren de revue gepasseerd zijn, zijn onder andere: Samen sociaal online, ouderen in digitaal Nederland, digitale ongelijkheid in Nederland en de mediawijsheid van jongeren. Iets wat belangrijk is voor onze leerlingen is hoe zij informatie tot zich nemen en op welke manier zij deze informatie zowel binnen als buiten school goed kunnen gebruiken en beoordelen. Vooral het goed kunnen onderscheiden van goede en slechte online en offline informatie, speelt hierbij een cruciale rol. Deze belangrijke pijler van het burgerschapsonderwijs staat

dan ook hoog op onze agenda. De leerlingenraad speelt hierin een actieve rol. Zij denken mee over thema's die jongeren aanspreken, organiseren activiteiten tijdens de Week van de Mediawijsheid en geven feedback op hoe mediawijsheid in de lessen aan bod komt. Op deze manier zorgen we ervoor dat het perspectief van leerlingen wordt meegenomen in het vormgeven van een relevant en eigentijds onderwijsaanbod.

3.3.1 Ambitie/opdracht Bredero:

In termen van het huidig onderwijskundig en pedagogisch debat gaat het om het vinden van een goede balans tussen de drie kernopdrachten van een school: het kwalificeren, het socialiseren en de ontwikkeling van de persoonsvorming. Het gaat dan in wezen niet om de vorming van het collectieve – publieke zelf – maar om de vorming van het 'private zelf', die de mentale en emotionele ruimte krijgt zichzelf te kunnen verhouden tot de wereld om zich heen. Het is in die ruimte waar het intra-menselijke centraal staat en van waaruit de persoon zich leert te verhouden tot de verwachtingen die het publieke zelf, gedurende de maatschappelijke vorming, internaliseert (Iliass el Hadioui Maame Hammond-Leergang Persoonsvorming en Burgerschap).

Deze ruimte is per definitie vrijer waardoor we in het onderwijs al snel het risico lopen bij een gerichte sturing de persoonsvorming te reduceren tot een verhuld socialiseren. Precies hier bevindt zich de professionele uitdaging van de onderwijsprofessional: oprecht de ruimte bieden voor de persoonsvorming van leerlingen in een context waar het kwalificeren en socialiseren plaatsvinden.

Het is deze opdracht die Bredero de komende jaren verder wil ontwikkelen en uitbouwen door oprecht de ruimte te bieden voor de persoonsvorming van leerlingen in een context waar het kwalificeren en socialiseren plaatsvinden.

1. Kwalificeren van leerlingen door ze zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomst met een diploma dat past bij hun talenten en interesses
2. Socialiseren van leerlingen door ze samen te laten leren en werken in een school die een afspiegeling is van de huidige samenleving, gericht op het ontwikkelen van burgerschap door het samen leven, leren en werken op basis van gelijkwaardigheid en wederzijds respect
3. Persoonsvorming van leerlingen om zichzelf te leren kennen in relatie tot elkaar en de gemeenschap/samenleving waar ze deel van uitmaken.

3.4 EXTRA VAKKEN, LEREN DOOR TE DOEN EN TE ONTDEKKEN

Naast de reguliere vakken hebben we een aantal extra vakken en vaardigheden waar ook examen in gedaan kan worden.

3.4.1 ICT

Binnen het vak ICT ontwikkelen leerlingen belangrijke digitale vaardigheden die hen voorbereiden op de toekomst. Ze werken aan thema's zoals mediawijsheid, het gebruik van het MS Officepakket, programmeren, robotica, film- en fotobewerking, beeldbewerking, ontwerpen en 3D-tekenen. Deze brede oriëntatie helpt leerlingen niet alleen om vertrouwd te raken met technologie, maar ook om hun creativiteit en probleemoplossend vermogen te versterken.

Een belangrijk onderdeel van het vak is het leren werken met professionele software zoals Photoshop, Illustrator en andere teken- en ontwerpprogramma's. Hierdoor sluit ICT naadloos aan op het profiel Media & Design, waarin leerlingen hun digitale en visuele vaardigheden verder kunnen verdiepen.

Daarnaast volgen leerlingen ook vakken als tekenen en CKV (Culturele en Kunstzinnige Vorming). Ze bouwen een portfolio op, maken kennis met kunstgeschiedenis en nemen deel aan culturele activiteiten. De combinatie van ICT en kunstvakken zorgt voor een rijke leeromgeving waarin techniek en creativiteit elkaar versterken.

3.4.2 Sportklas

Voor leerlingen die graag hun grenzen verleggen en zich zowel fysiek als mentaal willen ontwikkelen, biedt Bredero de Sportklas.

Deze sportklas start in het eerste leerjaar en biedt extra lessen lichamelijke opvoeding naast het reguliere programma. Leerlingen die in het derde leerjaar instromen, volgen het vak LO2, waarin zij in leerjaar 3 en 4 examen doen. Voor havo-leerlingen is er het vak BSM (Bewegen, Sport en Maatschappij).

Binnen de Sportklas draait het niet alleen om sportieve prestaties, maar ook om persoonlijke groei. Leerlingen werken aan vaardigheden zoals samenwerken, organiseren en leidinggeven. Zo organiseren zij bijvoorbeeld sportdagen op basisscholen of andere sportieve evenementen.

Omdat Bredero veel waarde hecht aan een gezonde en actieve leefstijl, krijgt lichamelijke opvoeding ook in de onderbouw ruim aandacht binnen het reguliere lesprogramma. Deze visie sluit aan bij de ambitie van de school om een Gezonde School te zijn. In 2023 is Bredero gestart met de bijbehorende activiteiten en werkt sindsdien structureel aan de vier pijlers van de Gezonde School: voeding, bewegen en sport, welbevinden en roken, alcohol en drugspreventie

3.4.3 PGP

Vanaf schooljaar 2025-2026 wordt het vak PGP maatschappij en techniek verplicht aan alle mavo en havo leerlingen in de bovenbouw. Wij gaan ook in leerjaar 1 voorbereidend op het vak PGP te werk door middel van het aanbieden van projecten.

Praktijkgericht leren vanaf leerjaar 1 is van groot belang voor de ontwikkeling van leerlingen. Door al vroeg in de schoolcarrière in aanraking te komen met praktijkgerichte programma's, kunnen leerlingen hun interesses en talenten ontdekken en ontwikkelen. Dit zorgt ervoor dat zij gemotiveerder en betrokken zijn bij hun eigen leerproces, wat leidt tot betere leerresultaten en een positievere schoolervaring.

Daarnaast helpt praktijkgericht leren leerlingen om belangrijke vaardigheden te ontwikkelen die zij nodig hebben in de hedendaagse arbeidsmarkt. Denk hierbij aan probleemoplossend vermogen, samenwerken en kritisch denken. Door deze vaardigheden al vanaf leerjaar 1 te oefenen, zijn leerlingen beter voorbereid op hun toekomstige studie- en beroepskeuzes. Dit vergroot hun kansen op succes in zowel het vervolgonderwijs als hun latere carrière.

Tot slot draagt praktijkgericht leren bij aan een meer inclusieve en diverse leeromgeving. Leerlingen met verschillende leerstijlen en achtergronden kunnen profiteren van de afwisseling tussen theorie en praktijk. Dit zorgt ervoor dat alle leerlingen de kans krijgen om op hun eigen manier te excelleren en hun volledige potentieel te benutten. Hierdoor wordt de school een plek waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

3.5 VERSTERKT TALENONDERWIJS

3.5.1 Nederlands

Het taalbeleid van Bredero Mavo richt zich op het verbeteren van de taalvaardigheid van alle leerlingen, met specifieke aandacht voor leesvaardigheid en woordenschat. Door de meertalige achtergrond van veel leerlingen is er sprake van een taalachterstand, vooral op het gebied van school- en vaktaal. Het beleid combineert een smalle aanpak (achterstanden inhalen) met een brede benadering (taalontwikkeling in alle vakken). Elke vaksectie verwerkt taaldoelen in het vakwerkplan, en leerlingen werken met een woordenschatschrift dat ook digitaal wordt bijgehouden. Daarnaast worden schrijf- en spreekopdrachten structureel opgenomen in het onderwijsprogramma.

Het beleid wordt ondersteund door meetinstrumenten zoals Cito-VAS, het digitale leerplatform Numo en formatieve toetsen. Er is aandacht voor professionalisering van docenten, samenwerking tussen vakken en het creëren van draagvlak binnen het team. Ook wordt ingezet op leesbevordering via een

schoolbibliotheek en samenwerking met de OBA. Het uiteindelijke doel is om taalvaardigheid te versterken als fundament voor schoolsucces, burgerschap en deelname aan de samenleving.

Bredero onderscheidt zich met een taalbeleid waarin taalvaardigheid én leesplezier centraal staan. De school start een eigen bibliotheek die niet alleen bedoeld is om taalachterstanden aan te pakken, maar vooral om leerlingen te enthousiasmeren voor lezen als bron van verbeelding, kennis en persoonlijke groei. Deze bibliotheek wordt een levendige leeromgeving die het lezen verankert in de schoolcultuur en zo bijdraagt aan zowel schoolsucces als brede ontwikkeling.

3.5.2 Engels

Op Bredero krijgen leerlingen de kans om hun Engelse taalvaardigheid op een hoger niveau te ontwikkelen via versterkt talenonderwijs. Dit programma biedt extra uitdaging aan leerlingen die meer uit het vak Engels willen halen, zowel op het gebied van spreken, luisteren, lezen als schrijven.

Een belangrijk onderdeel hiervan is de samenwerking met Anglia, een internationaal erkend taalprogramma dat leerlingen op hun eigen niveau uitdaagt. Via Anglia kunnen leerlingen op verschillende niveaus examen doen, van beginner tot near-native speaker. Dit biedt niet alleen extra motivatie, maar ook een waardevol certificaat dat internationaal wordt erkend en van pas kan komen bij vervolgstudies of stages in het buitenland.

Door het Anglia-programma leren leerlingen doelgericht werken aan hun taalontwikkeling, met aandacht voor zelfvertrouwen, communicatie en internationale oriëntatie.

3.5.3 Frans

Op Bredero vinden we het belangrijk dat leerlingen niet alleen Frans leren voor het cijfer, maar ook daadwerkelijk kunnen communiceren in een Franstalige omgeving. Daarom doen alle havo 4-leerlingen die Frans in hun pakket hebben, mee aan het officiële Franse staatsexamen DELF scolaire. Dit examen toetst de vier vaardigheden – lezen, luisteren, schrijven en spreken – en wordt afgenomen door het Institut Français des Pays-Bas.

Bredero is officieel aangesloten bij het DELF scolaire-netwerk, waardoor leerlingen de kans krijgen om een internationaal erkend diploma Frans te behalen op een niveau dat past bij hun taalvaardigheid (A1 t/m B2). Dit diploma is niet alleen een waardevolle aanvulling op hun schoolloopbaan, maar ook een voordeel bij vervolgstudies of internationale stages. Zo maken we taalonderwijs betekenisvol én toekomstgericht.

3.6 PEDAGOGISCH DIDACTISCH KLIMAAT & SCHOOLKLIMAAT

In onze koers beschrijven wij in hoeverre de ontwikkeling van de leerling staat of valt met motivatie. Om deze motivatie te bevorderen, schenken wij de komende jaren bij alles wat wij doen nog meer aandacht aan autonomie, verbondenheid en competentie. Ook geloven wij in de kracht van doen en ontdekken. We zoeken daarom de ruimte om meer toepassingsgericht te leren in betekenisvolle contexten. Omdat orde, veiligheid en een goede sfeer randvoorwaarden zijn om aan leren toe te komen, bevorderen wij dit ook de komende jaren weer volop door veel activiteiten te organiseren voor, door en met de leerlingen waarbij leerlingen van meerdere leerjaren en leerjaar breed met elkaar in contact komen.

Het Pedagogisch Didactisch Concept van Bredero sluit nauw aan bij de visie op de Transformatieve School. Deze stelt dat leerlingen dagelijks navigeren tussen drie verschillende leefwerelden: de thuiscultuur, de straatcultuur en de schoolcultuur. Deze werelden kennen elk hun eigen normen, verwachtingen en sociale dynamiek. De Transformatieve School helpt scholen om deze

spanningsvelden te herkennen en productief te maken, zodat leerlingen zich veilig en erkend voelen binnen de schoolcontext

Bredero speelt hierop in door te werken met flexibele en op maat gemaakte leerroutes, projectmatig leren en een sterke focus op loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB). Binnen dit concept staat waarderend leren centraal: leerlingen worden gezien in hun kracht, met aandacht voor succesbeleving, motivatie, talentontwikkeling, welbevinden en het ontwikkelen van een groeimindset. Dit sluit aan bij de kern van de Transformatieve School, waarin het versterken van het geloof in eigen kunnen en het creëren van een cultuur van hoge verwachtingen centraal staan

Docenten fungeren als begeleiders en coaches, die via reflectieve en waarderende gesprekken bijdragen aan een positief groepsklimaat. Zo ontstaat er een leeromgeving waarin leerlingen niet alleen cognitief, maar ook sociaal en persoonlijk kunnen groeien. Door deze aanpak draagt Bredero bij aan het realiseren van een schoolcultuur waarin leerlingen zich thuis voelen, zich kunnen ontwikkelen tot veerkrachtige burgers en leren omgaan met de complexiteit van hun leefwerelden.

De relatie tussen Bredero-docenten en leerlingen wordt gekenmerkt door vertrouwen, wederzijdse waardering en een coachende benadering. Door flexibele leerroutes, projectmatig leren en een sterke visie op LOB wordt een context gecreëerd waarin leerlingen niet alleen hun cognitieve vaardigheden ontwikkelen, maar ook als persoon groeien. De docent fungeert hierin als een inspirerende en ondersteunende factor, die leerlingen helpt hun unieke potentieel te ontdekken en te benutten. Deze gewenste vaardigheden worden op de volgende pagina met verschillende voorbeelden verduidelijkt.

De jaarlijkse monitor schoolveiligheid en schoolbeleving geeft een goede indicatie van het pedagogische en didactisch klimaat van onze school. De laatste jaren is er een wat dalende trend te zien. De uitkomst van de monitor wordt door de leerjaar coördinatoren met de mentoren van het betreffende jaar besproken. De mentoren delen en bespreken de uitkomsten met de leerlingen. De feedback van de leerlingen wordt meegenomen bij de evaluatie van het schooljaar. Deze manier van werken sluit aan bij de co-creatie met de leerling en de omgeving.

De komende vier jaar wordt er volop ingezet op de versterking van het mentoraat en LOB coaching. Iedere docent die langer dan één jaar werkzaam op Bredero is, wordt mentor, co-mentor of individuele coach. Er komt een vast mentoraatprogramma dat door alle collega's wordt uitgevoerd, wel wordt er onderscheid gemaakt tussen de onder- en bovenbouw gezien het verschil. De mentoraatstraining moet ervoor zorgen dat iedereen met voldoende bagage de rol van mentor op zich kan nemen.

3.7 AUTONOMIE VAN DE LEERLING

Bij Bredero zijn we ons bewust van de persoonsvormende invloed en effecten die wij hebben en zien we persoonsvorming daarom als een belangrijk aspect van onze opdracht. Wij leren onze leerlingen om goede en persoonlijke keuzes te maken en regie te nemen op hun eigen leerproces en persoonlijkheidsontwikkeling.

Iedere leerling start met een bepaalde ambitie op onze school en wil deze vervolgens ook waarmaken, heeft een eigen favoriete manier van leren, ontdekt gaandeweg het leertraject wat passend is en wat zijn sterke en minder sterke kanten zijn. De school moedigt leerlingen aan om bewuste keuzes te maken die helpen de ambitie te realiseren en begeleidt daar waar nodig en geeft advies of informatie.

3.8 MENTOR EN LOB-COACH ZIJN DE SPIL

De rol van de mentor en de LOB-coach (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding) zijn beide cruciaal in het ondersteunen van leerlingen, maar ze hebben verschillende focuspunten en verantwoordelijkheden.

De mentor dient als eerste aanspreekpersoon voor de leerling en hun ouders. Mentoren begeleiden de leerlingen op sociaal-emotioneel vlak en houden de academische voortgang in de gaten. Ze zorgen

voor een veilige en ondersteunende omgeving waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen. Mentoren helpen bij het oplossen van problemen, bieden een luisterend oor en geven advies over studievoordigheden en persoonlijke kwesties. Hun rol is vooral gericht op het welzijn en de dagelijkse begeleiding van de leerling.

De LOB-coach daarentegen richt zich specifiek op de loopbaanontwikkeling van de leerling. Ze helpen leerlingen bij het ontdekken van hun interesses, talenten en mogelijkheden voor de toekomst. Dit omvat het begeleiden bij het maken van keuzes voor vervolgonderwijs en beroepen, het organiseren van stages en het geven van workshops en voorlichtingen over verschillende beroepssectoren. De LOB-coach ondersteunt leerlingen bij het opstellen van een loopbaanplan en helpt hen bij het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor hun toekomstige carrière.

Als school bieden wij zowel mentoren als LOB-coaches aan omdat we geloven in een holistische benadering van leerlingbegeleiding. Door deze twee rollen te combineren, kunnen we onze leerlingen zowel op persoonlijk als op professioneel vlak ondersteunen. Dit zorgt ervoor dat zij niet alleen succesvol zijn in hun huidige schoolloopbaan, maar ook goed voorbereid zijn op hun toekomst. Het biedt de leerling een geïntegreerd systeem van zorg en begeleiding dat bijdraagt aan het welzijn en de ontwikkeling van elke leerling.

3.9 LEERJAARCOÖRDINATOREN

De aansturing van de mentoren per leerjaar ligt bij de leerjaarcoördinatoren, deze aansturing is puur gericht op het welbevinden en de cognitieve ontwikkeling van de leerlingen. De leerjaarcoördinatoren overleggen driewekelijks met de teamleiders en bespreken daar de opvallende leerlingen. Als er aanleiding is wordt via de teamleiders en de ondersteuningscoördinator ingeschakeld.

3.10 LEERLINGBESPREKING

Tijdens de leerlingbespreking wordt elke leerling systematisch besproken met het volledige docententeam. Dit team bestaat uit alle docenten die lesgeven aan de betreffende klas, aangevuld met de mentor en de leerjaarcoördinator. Het doel van deze bespreking is om een breed gedragen beeld van de leerling te vormen, waarbij zowel de sterke kanten als de ondersteuningsbehoeften in kaart worden gebracht.

Door de gezamenlijke inbreng van vakdocenten ontstaat er een rijk en genuanceerd beeld van de leerling, wat leidt tot beter afgestemde begeleiding. Er wordt gekeken naar leerresultaten, werkhouding, sociaal-emotioneel functioneren en eventuele signalen uit de klas. Op basis van deze bespreking wordt een plan van aanpak opgesteld, waarin concrete acties en verantwoordelijkheden worden vastgelegd. Dit bevordert niet alleen de samenwerking binnen het team, maar draagt ook bij aan een gerichte en effectieve ondersteuning van de leerling.

3.11 DRIEGESPREKKEN

Drie keer per schooljaar vinden er zogeheten driegesprekken plaats: een gestructureerd overleg tussen de mentor, de leerjaarcoördinator en de ondersteuningscoördinator. Deze gesprekken zijn bedoeld om leerlingen die opvallen in hun ontwikkeling, gedrag of leerresultaten vroegtijdig en doelgericht te bespreken. De mentor bereidt het overleg zorgvuldig voor door signalen uit de klas, observaties, resultaten in Magister en gesprekken met de leerling te verzamelen.

Tijdens het overleg worden concrete interventies geformuleerd, afgestemd op de behoeften van de leerling. Denk hierbij aan extra begeleiding, aanpassingen in de leerroute, gesprekken met ouders of het inschakelen van externe ondersteuning. Deze interventies worden gedeeld met alle lesgevende docenten, zodat er een gezamenlijke en consistente aanpak ontstaat. Na ongeveer zes weken volgt een tussentijdse evaluatie: de mentor monitort de voortgang in Magister en bespreekt de resultaten met de leerjaarcoördinator. Indien er sprake is van onvoldoende verbetering of stagnatie, wordt de zorgcoördinator via de teamleider betrokken voor verdere ondersteuning of doorverwijzing. Deze

gestructureerde aanpak zorgt voor vroegtijdige signalering, heldere communicatie binnen het team en passende ondersteuning voor elke leerling.

3.12 DIDACTISCH BELEID BIJ DE TEAMLEIDERS.

Het didactisch beleid moet ervoor zorgen dat onderwijs herkenbaar is voor leerlingen, dat er geleerd kan worden op een manier die past bij de leervraag van de leerling, dat er wordt geïnvesteerd in passende ondersteuningsmiddelen en dat er snel kan worden geanticipeerd als blijkt dat leerlingen dreigen uit te vallen omdat het onderwijs niet voldoende aansluit. Het didactisch beleid moet er ook in voorzien dat er eenheid is bij de manieren waarop leerlingen cijfers behalen waardoor in de verschillende klassen binnen één leerjaar afstemming plaatsvindt over inhoud en beoordeling van het gemaakte werk. Belangrijk is de monitoring op doorlopende didactische leerlijnen. Doorlopende leerlijnen zorgen ervoor dat de lesstof naadloos op elkaar aansluit, waardoor leerlingen geen overlap, breuken of lacunes in hun leerproces ervaren. Dit biedt houvast en herkenbaarheid voor de leerling, wat essentieel is voor hun leerontwikkeling. Door regelmatig te monitoren, kunnen we ervoor zorgen dat de leerlijnen effectief blijven en aansluiten bij de behoeften van de leerlingen en de eisen van het curriculum. Dit helpt ons om hoge verwachtingen te stellen en de leerprestaties van alle leerlingen te verbeteren.

3.12.1 Basislesstructuur

De herkenbare opbouw van een les helpt de leerlingen om zelfstandig aan het werk te kunnen gaan. De les is doelgericht en de leerling is actief bezig met de leerstof. Weten wanneer er groepsinstructie is en weten wanneer eigen initiatief en inzet nodig zijn, maakt leerlingen meer verantwoordelijk. De tijd nemen om de leerling een les te laten evalueren en feedback aan de docent te geven, vergroot de actieve deelname.

3.13 TOETSBELEID EN DE TOETSEXPERT

Bredero zet in op kwalitatief hoogwaardige toetsen. Daarom werken wij voortdurend aan de kwaliteit en de borging van de toetsen en het schoolexamen.

De toetsen geven zowel docenten als leerlingen een helder beeld van het niveau van de leerling, de mate van beheersing van de leerstof en de ontwikkeling van vaardigheden. Tegelijkertijd moeten toetsen ook inzicht bieden in de individuele leerontwikkeling van de leerling. Dit totaalbeeld draagt bij aan een verantwoorde en onderbouwde determinatie en verhoogt bovendien de effectiviteit van het onderwijs. Voor leerlingen kan het inzicht in hun prestaties aanleiding zijn om hun leerstrategieën aan te passen en te verbeteren.

Kwalitatief goede toetsen zijn een essentiële voorwaarde voor het realiseren van doorlopende leerlijnen, het opstellen van betrouwbare schoolexamens en het behalen van goede examenresultaten. Daarom is er een toetsvisie opgesteld, die de basis vormt voor een passend en doordacht toetsbeleid. Binnen dit beleid staat toetskwaliteit centraal.

De toetsexpert speelt hierin een sleutelrol, met name bij de ontwikkeling en beoordeling van de zogenoemde 'grote werken' — toetsen en opdrachten die een significante impact hebben op de schoolloopbaan van de leerling. Deze grote werken moeten altijd worden gevalideerd door de toetsexpert om de kwaliteit en betrouwbaarheid te waarborgen.

Daarnaast onderhoudt de toetsexpert actief contact met collega-toetsexperts binnen het VOvA-netwerk, om kennis en ervaringen uit te wisselen en zo gezamenlijk de toetskwaliteit binnen de scholengroep te versterken.

3.14 VEILIGHEID

De schoolveiligheid is een taak van alle medewerkers van de school. Heldere afspraken waar eenieder zich aan heeft te houden geven een optimaal werk en leerklimaat. Alle regels en afspraken zijn erop gericht om de lesdag te laten verlopen zonder incidenten. Als er onverhoopt toch incidenten plaatsvinden moet het voor iedereen duidelijk zijn hoe te handelen, wie doet wat op het juiste moment? In het schoolveiligheidsplan zijn de processen beschreven hoe te handelen bij de verschillende incidenten.

Jaarlijks wordt de leerlingenenquête afgenomen, een onderdeel hiervan is de schoolveiligheidsbeleving, de cijfers van de afgenomen enquête worden gedeeld in de verschillende jaarlaagoverleggen.

Actie: De komende vier jaar wordt een aantal leerlingen gevraagd om mee te denken over de verschillende processen rondom het thema uitsturen, het voorkomen hiervan en het sanctiebeleid.

3.15 BASISVAARDIGHEDEN

Beheersing van de basisvaardigheden is essentieel voor leerlingen om te kunnen functioneren en succes te hebben op school om later goed in de samenleving en op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren. Onvoldoende beheersing van de basisvaardigheden kan resulteren in schooluitval en maatschappelijke achterstand (VO-raad 2022).

Het taalbeleid van Bredero voor het schooljaar 2023-2024 richt zich op het verbeteren van de taalvaardigheid van alle leerlingen, met speciale aandacht voor leesvaardigheid en woordenschat. Het beleid benadrukt het belang van taal voor succes in alle vakken en streeft naar een geïntegreerde aanpak waarbij taalvaardigheden in verschillende vakken worden ontwikkeld. Dit omvat het opnemen van taaldoelen in vakwerkplannen en het stimuleren van schrijf- en spreekopdrachten in het curriculum.

Een belangrijk onderdeel van het taalbeleid is het aanpakken van achterstanden, vooral bij leerlingen met een meertalige achtergrond. Het beleid omvat maatregelen zoals het bijhouden van een woordenschat schrift, het gebruik van digitale leerplatforms zoals NUMO, en het aanbieden van extra ondersteuning via keuzewerktijden. Daarnaast wordt er ingezet op het vergroten van het leesplezier door het uitbreiden van het studieplein met een bibliotheek, het vernieuwen van het boekenaanbod en het creëren van leeshoekjes op school.

Het taalbeleid wordt breed gedragen binnen de school en er is een duidelijke rolverdeling tussen docenten, mentoren en het taalbeleidsteam. Regelmatige evaluatie en bijstelling van het beleid zorgen ervoor dat het aansluit bij de actuele behoeften van de leerlingen. Door deze holistische benadering streeft Bredero Mavo ernaar om de taalvaardigheid van alle leerlingen te verbeteren en hen beter voor te bereiden op hun toekomstige studie- en beroepskeuzes.

Het rekenbeleid van Bredero is gericht op het structureren en optimaliseren van het rekenonderwijs om alle leerlingen de essentiële rekenvaardigheden bij te brengen die nodig zijn voor hun academische en persoonlijke ontwikkeling. Het beleid benadrukt het belang van voortdurende oefening en de toepassing van rekenvaardigheden in verschillende vakken en echte situaties buiten de school. Dit wordt ondersteund door een samenhangende aanpak en voortdurende scholing van docenten op het gebied van rekendidactiek.

Op korte termijn streeft het rekenbeleid ernaar om leerlingen op het gewenste niveau 2F (vmbo-t) of 3F (havo) te brengen. Dit wordt bereikt door middel van gedifferentieerde rekenprogramma's, waarbij leerlingen op basis van hun Cito-resultaten een persoonlijk rekenprogramma krijgen aangeboden. Het gebruik van het computerprogramma NUMO speelt hierbij een belangrijke rol. Daarnaast worden de voortgang en prestaties van leerlingen gemonitord met behulp van jaarlijkse Cito-toetsen en de rekentoets voor leerlingen die geen eindexamen in wiskunde afleggen.

Op lange termijn wil het rekenbeleid de toepassing van rekenvaardigheden in andere vakken bevorderen en de programma's van rekenvakken op elkaar afstemmen. Het doel is om een algemene niveauverhoging te realiseren en leerlingen beter voor te bereiden op hun toekomstige studie- en

beroepskeuzes. Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld op basis van feedback en toetsresultaten, om zo een kwalitatief hoogstaande rekenomgeving te waarborgen.

Het burgerschapsplan van Bredero voor het schooljaar 2024-2025 richt zich op het bevorderen van de sociale en maatschappelijke vorming van leerlingen. Het plan benadrukt het belang van burgerschapsonderwijs als integraal onderdeel van het curriculum en de schoolcultuur. De school streeft ernaar leerlingen op te leiden tot zelfstandige, kundige en verantwoordelijke burgers die een positieve bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Dit wordt bereikt door verbindingen te leggen met de buurt, bedrijven en bewoners, en door praktijkgericht onderwijs te bieden dat leerlingen voorbereidt op actieve deelname aan de maatschappij.

Het plan stelt duidelijke doelen, zoals het vergroten van de kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn voor actief burgerschap, het stimuleren van deelname aan gemeenschapsprojecten en vrijwilligerswerk, en het bevorderen van respect voor diversiteit en inclusie. Deze doelen worden ondersteund door activiteiten zoals gastcolleges, workshops, en projecten die leerlingen betrekken bij de samenleving. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan het creëren van een veilige en inclusieve leeromgeving waar leerlingen hun ervaringen en meningen kunnen delen.

Monitoring en evaluatie zijn belangrijke onderdelen van het burgerschapsplan. Het plan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld op basis van feedback. Door regelmatige teambijeenkomsten en betrokkenheid van de ouder- en leerlingenraad wordt ervoor gezorgd dat het burgerschapsonderwijs blijft aansluiten bij de behoeften van de leerlingen en de veranderende samenleving. Hierdoor draagt het plan bij aan de ontwikkeling van een samenhangend en kwalitatief hoogstaand burgerschapsonderwijs.

Digitale Geletterdheid op Bredero

Bij Bredero zijn we ons bewust van het belang van digitale geletterdheid in de moderne samenleving. Digitale vaardigheden zijn essentieel voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze leerlingen. Daarom hebben we besloten om digitale geletterdheid een centrale plaats te geven in ons onderwijs. We zijn momenteel bezig met het integreren van digitale geletterdheid in ons curriculum. Dit omvat het trainen van docenten, het updaten van lesmateriaal en het implementeren van digitale tools in de klas.

Bij Bredero hebben we duidelijke doelen gesteld voor digitale geletterdheid in de komende jaren. Alle leerlingen zullen basisvaardigheden verwerven op het gebied van veilig internetgebruik, basisprogrammeren en het effectief inzetten van digitale tools voor samenwerking en creativiteit. We streven ernaar dat tegen het einde van schooljaar 2025-2026 ten minste 90% van de leerlingen een toets digitale geletterdheid met een voldoende afrondt.

Dit doel is haalbaar dankzij de inzet van ons team en de beschikbare middelen. We hebben een realistisch en doordacht plan opgesteld dat voorziet in gerichte training en ondersteuning voor zowel docenten als leerlingen. De volledige implementatie van het digitale geletterdheidsprogramma zal voltooid zijn aan het einde van schooljaar 2025-2026.

In een samenleving die steeds digitaal wordt, is het essentieel dat leerlingen niet alleen technisch vaardig zijn, maar ook bewust en kritisch leren omgaan met digitale technologie. Bij Bredero ontwikkelen leerlingen digitale vaardigheden die verder gaan dan basiskennis: ze leren veilig en verantwoord navigeren op internet, gebruiken technologie om samen te werken en creatieve oplossingen te bedenken, en bouwen aan een stevige basis voor hun toekomst. Digitale geletterdheid wordt zo niet alleen een praktische vaardigheid, maar een integraal onderdeel van hun persoonlijke ontwikkeling en burgerschapsvorming.

3.16 KINDEREN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Naast de basisondersteuning die we aan leerlingen bieden, hebben we als school een ondersteuningsplan voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte.

Signalering

In de dagelijkse onderwijspraktijk is het vaak de vakdocent die als eerste signalen opvangt dat een leerling mogelijk extra ondersteuning nodig heeft. Wanneer een probleem of hulpvraag wordt gesignaleerd, is de mentor in principe de eerste contactpersoon die dit verder oppakt. De mentor bespreekt de situatie vervolgens met de betrokken vakdocenten, de leerjaarcoördinator en de teamleider. Ouders worden hierbij uiteraard actief betrokken. Als er via deze route geen passende oplossing wordt gevonden, wordt de ondersteuningscoördinator ingeschakeld om verdere stappen te zetten binnen het ondersteuningsaanbod van de school.

Rol van de ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator is verantwoordelijk voor de ondersteuningsstructuur binnen de school en heeft contact met mentoren, leerjaarcoördinatoren, teamleiders en alle externe betrokkenen zoals de leerplichtambtenaar en Ouder- en Kindadviseur. Wanneer een hulpvraag bij de ondersteuningscoördinator terecht komt vindt er eerst overleg plaats binnen het Intern Ondersteuningsteam (IOT), om vervolgens hulp in te zetten binnen of buiten de school (tweede – of derdelijns).

Ook is de ondersteuningscoördinator verantwoordelijk voor beleid en innovatie op het gebied van passend onderwijs.

Besprekingen

Er vinden structureel verschillende overleggen plaats, welke al dan niet door de ondersteuningscoördinator worden geïnitieerd of geleid. Het gaat om IOT-overleg, ZAT en driegesprekken.

Het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

Voor leerlingen met een intensieve, langdurige ondersteuningsbehoefte wordt in overleg met mentor en ondersteuningscoördinator een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld, waarbij de PDCA-cyclus een belangrijke rol speelt in het systematisch begeleiden en ondersteunen van de leerling. In een OPP staat beschreven wat de ondersteuningsbehoefte van de leerling is, wat de aanpak is en aan welke doelen wordt gewerkt. De mentor schrijft het OPP en kan hierbij hulp krijgen van de ondersteuningscoördinator.

Rol van de ouders

Bij inzet van extra ondersteuning van de leerling is voorafgaand altijd contact met ouders. Gedurende het schooljaar is de mentor de eerste contactpersoon richting ouders, ook als het gaat om inzet en monitoring van de extra ondersteuning. Soms sluit de ondersteuningscoördinator aan bij een oudergesprek. Het kan ook zijn dat iemand vanuit de tweedelijns zorg, zoals de Begeleider Passend Onderwijs, contact houdt met ouders over een ingezet ondersteuningstraject.

4 PERSONEELSBELEID EN SCHOOLORGANISATIE

4.1 INLEIDING

Onderwijsgeevenden en onderwijsondersteunend personeel, al onze medewerkers, zijn in hun eigen rol en op hun eigen wijze van betekenis in het leven en de ontwikkeling van de leerlingen. Zij zetten samen de toon in klaslokalen en daarbuiten, als professional, als team, als school en als collectief.

Ongeacht verschillen in rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn de psychologische basisbehoeften van ieder mens hetzelfde waar het gaat om motivatie. Om bevlogen, betrokken en vitale teamleden te houden, hebben we aandacht voor autonomie, competentie en verbondenheid. We hebben daarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid, de medewerker neemt de regie, wij helpen daarbij. Bij VOvA werken we actief aan het bereiken van de hoogste vorm van taakvolwassenheid omdat dit past bij de beweging naar een lerende netwerkorganisatie. Onze leiders sluiten aan op de context, door individuen en teams te bieden wat zij nodig hebben voor hun volgende stap. Bij VOvA zijn we blijvend in ontwikkeling. We zorgen voor een cultuur van feedback en feed forward en ontwikkelen onszelf doorlopend.

Een belangrijk middel hierbij is het Goede Gesprek: De nieuwe HR-gesprekscyclus waarin tijdens gesprekken wordt stilgestaan bij de professionele ontwikkeling, prestaties, vitaliteit en werkplezier. Deze nieuwe methode sluit goed aan bij de kaders van onze koers. Elke VOvA-school heeft hiervoor de tools in handen om een eigen invulling te geven aan deze gesprekken.

De komende jaren wordt het bijzonder lastig om voldoende bevoegde en bekwame docenten aan te trekken. De instroom in de lerarenopleidingen is al een aantal jaren erg laag. Onze school heeft recentelijk veel collega's om verschillende redenen zien verdwijnen en is er tot op heden niet in geslaagd alle vacatures op te vullen. Wel zijn er recentelijk veel jongere collega's gestart op school, het merendeel daarvan is echter gestart als onbevoegd docent, hetzij als zij-instromer of als leraar in opleiding. De kwaliteit van het onderwijs is daardoor onder druk komen te staan. Een startende leraar is erbij gebaat te worden geholpen door meer ervaren collega's. De infrastructuur om nieuwe collega's te begeleiden wel is goed op orde, een betrokken schoolopleider is daar zeker debet aan. Er zijn een aantal bekwame werkplekbegeleiders maar dat is niet bij alle vakken het geval. Het bieden van carrièreperspectief is iets dat kan helpen het verloop te verminderen. De uitrol van de functiemix de komende vier jaar is iets dat gaat plaatsvinden.

4.2 SCHOOLLEIDING EN GEDEELD LEIDERSCHAP

De schoolleiding wil het team verbinden en moedigt de samenwerking en de gezamenlijke verantwoordelijkheid aan en zet in op gedeeld leiderschap. Daarom proberen we in toenemende mate collega's (mede) verantwoordelijk te maken voor deelgebieden in de school door ze coördinerende taken te geven maar ook willen we collega's aanmoedigen initiatieven te nemen om het onderwijs telkens weer te verbeteren.

Het voorafgaande sluit naadloos aan bij wat in het VOvA koersplan beschreven is als "de ambitie om een organisatie te vormen met het karakter van een ecosysteem. Leiderschap binnen een ecosysteem bestaat uit het geven van richting, het stellen van vragen, ruimte geven aan tegengeluiden, het verbinden van mensen en buiten de organisatie, en dit alles zonder het (laten) afleggen van rekenschap uit het oog te verliezen

4.2.1 De organisatiestructuur

In onze huidige geschreven pedagogische visie staan enkele kernwaarden centraal die de basis vormen voor ons onderwijs. Deze waarden zijn essentieel voor het creëren van een positieve leeromgeving waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen en groeien. Hier zijn enkele van de belangrijkste waarden:

1. **Aandacht:** We streven ernaar om elke leerling individueel te zien en te begrijpen. Dit betekent dat we oog hebben voor hun behoeften, talenten en uitdagingen. Door aandacht te schenken aan elke leerling, kunnen we hen beter ondersteunen in hun leerproces.
2. **Kennis:** Kennisoverdracht is een van onze kerntaken. We willen leerlingen niet alleen feitelijke kennis bijbrengen, maar ook leren hoe ze deze kennis kunnen toepassen in verschillende situaties. We stimuleren nieuwsgierigheid en een onderzoekende houding.
3. **Zelfvertrouwen:** We willen dat leerlingen zelfvertrouwen ontwikkelen. Dit doen we door hen te stimuleren om hun eigen talenten te ontdekken en te benutten. We moedigen hen aan om initiatief te nemen, verantwoordelijkheid te dragen en te geloven in hun eigen kunnen.
4. **Samenwerking:** Samenwerking is een belangrijke vaardigheid in de 21e eeuw. We leren leerlingen hoe ze effectief kunnen samenwerken met anderen, hoe ze kunnen luisteren naar verschillende perspectieven en hoe ze constructief kunnen bijdragen aan groepsprocessen.
5. **Respect:** Respect voor elkaar, voor docenten, voor medeleerlingen en voor de omgeving is van groot belang. We bevorderen een positieve en respectvolle sfeer waarin iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn.

Deze waarden vormen de basis van ons onderwijs en helpen ons om een inspirerende en stimulerende leeromgeving te creëren voor al onze leerlingen.

Binnen deze context speelt de organisatiestructuur en duidelijkheid een belangrijke rol in onze school. Het is essentieel dat de taakverdeling, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder zijn voor zowel interne als externe belanghebbenden. Daarnaast is verdere ontwikkeling van samenwerking en afstemming binnen de school van groot belang. De organisatiestructuur kan niet losgekoppeld worden van de bredere structuur en taakomschrijving van het ondersteunend en onderwijzend personeel van de school.

Schooldirecteur

De school wordt geleid door een schooldirecteur, die formeel eindverantwoordelijk is voor de school binnen het mandaat van de VOvA-directie. Naast zijn taken op het gebied van bedrijfsvoering – zoals personeel, huisvesting, financiën en facilitaire zaken – en de externe vertegenwoordiging van de school, vervult hij ook een belangrijke rol als onderwijskundig leider. In die rol bewaakt en versterkt hij de onderwijskwaliteit, stimuleert hij de professionele ontwikkeling van het team en zorgt hij voor de implementatie van het onderwijsconcept in lijn met de schoolvisie. Als lid van het VOvA-managementteam draagt hij bovendien bij aan de strategische koers van de scholengroep als geheel.

Teamleiders

Bij zijn werk wordt hij ondersteund door twee teamleiders, die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken van het onderwijs in de school. Zij sturen het team onderwijsinhoudelijk aan. Daarnaast geven de teamleiders een deel van de personeelsbegeleiding vorm. Daarnaast hebben de teamleiders

ieder een eigen portefeuille, waarmee zij specifieke beleidsthema's of ontwikkelgebieden binnen de school coördineren en verder vormgeven.

4.3 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Elke docent die op onze school werkt is bevoegd of is in opleiding voor een passende onderwijsbevoegdheid. Om niet alleen bevoegd te zijn maar ook bekwaam te zijn en te blijven zorgt elke docent ervoor dat er wordt voldaan aan de jaarlijkse deskundigheidsbevordering.

Onze school is een opleidingsschool, docenten in opleiding krijgen de kans om bij ons een deel van het vak te leren. Docenten in opleiding die goed presteren bieden we een LIO-plek en na het behalen van de bevoegdheid een (deeltijd)-baan. Om het opleidingstraject goede te laten verlopen wordt er ruimte gemaakt om docenten in opleiding een stageplek te geven in het kader van OPLIS, opleiden in school. Iedere medewerker van de school staat ervoor open om werkplekbegeleider te worden en vanuit die hoedanigheid docenten in opleiding te begeleiden.

Naast het opleiden in school werven we nieuwe collega's via zij-instroomtrajecten. Zij-instromers zijn HBO of universitair opgeleide docenten die in verwante sector in het bedrijfsleven ervaring hebben opgedaan en die via een speciale, verkorte route een lesbevoegdheid kunnen behalen. Ook dit vraagt commitment van team. De inzet van een docentcoach helpt de zijinstromers een zachte landing te maken in het onderwijs.

Een derde optie, het inzetten van statushouders voor de klas; Hoog opgeleide mensen vanuit conflictlanden (Veelal in het bezit van een lesbevoegdheid) die in korte tijd door de HVA of de UvA worden klaargestoomd om ingezet te worden binnen het voortgezet onderwijs. De beheersing van de Nederlands taal is hierbij wel vaak een probleem. Maar ook hierbij is hulp en inzet van alle collega's van belang.

Daarnaast wordt de mogelijkheid geboden om een tweede bevoegdheid te behalen of een eerst graad bevoegdheid

Om ervoor te zorgen dat alle startende collega's een goede start kunnen maken zorgen we voor adequate begeleiding in de vorm van een Begeleider Startende Leraar. Deze begeleiding komt voort uit de afspraken die er liggen vanuit Frisse start.

Overigens is het van belang dat alle startende medewerkers een degelijke inwerkperiode krijgen.

4.3.1 MINIMALE AANSTELLING, SOLLICITATIEGESPREKKEN, PROEFLESSEN EN LEERLING PARTICIPATIE

Om de betrokkenheid bij de school groot te krijgen en te houden is het streven om zo min mogelijk kleine aanstellingen te geven. Een minimale aanstelling van 0,6 FTE is daarbij het uitgangspunt.

Bij de tweede ronde van de sollicitatiegesprekken wordt een leerling vanuit de leerlingraad betrokken. Iedere nieuwe collega verzorgt een van tevoren afgesproken proefles, de leerlingen wordt na het verzorgen van de proefles gevraagd naar de ervaring, deze ervaring wordt meegenomen in het uiteindelijke aanstellingsadvies..

4.3.2 FUNCTIEMIX

In de afgelopen twee jaar is er binnen onze school een belangrijke stap gezet in de professionalisering van het docententeam. In totaal is er 5,8 fte LC en 2,0 fte LD succesvol uitgerold. Deze uitbreiding draagt bij aan de versterking van de onderwijskwaliteit, de begeleiding van collega's en de ontwikkeling van onderwijsbeleid.

Onderstaand overzicht toont de huidige verdeling van de functieniveaus binnen het docententeam:

	VOvA streefpercentage 2026	Bredero Mavo Percentage
Docent LB	34%	43,4%
Docent LC	40%	37,4%
Docent LD	26%	19,1%

Op basis van de gestelde doelstellingen en de huidige stand van zaken betekent dit dat er in de komende vier jaar nog ongeveer 2,8 fte LC en 2,1 fte LD zal worden uitgerold. Deze uitbreiding is realistisch en financieel haalbaar, mede dankzij de ambitie om te blijven investeren in een stabiele en toekomstbestendige formatieontwikkeling binnen de school.

De geplande uitbreiding sluit bovendien naadloos aan bij de strategische koers van de school, waarin het versterken van de professionele expertise binnen het team en het duurzaam borgen van onderwijskwaliteit centraal staan. Door gericht te investeren in LC- en LD-functies creëren we ruimte voor verdieping, leiderschap en innovatie binnen het onderwijs, wat direct ten goede komt aan de ontwikkeling van zowel leerlingen als collega's.

Geplande uitrol:

- Schooljaar 2025–2026:
 - 1,0 fte LC
 - 1,0 fte LD
- Schooljaar 2026–2027:
 - 1,8 fte LC
 - 1,1 fte LD

Deze planning is onder voorbehoud van nieuw beleid vanuit VOvA. Indien er nieuw VOvA-breed beleid wordt vastgesteld met betrekking tot functiemix of formatieontwikkeling, dan zal dat beleid leidend zijn en vervalt het huidige voornemen.

Met deze aanpak streven we naar een evenwichtige functieverdeling die recht doet aan de inzet, expertise en ontwikkelbehoeften van ons team, en die bijdraagt aan de duurzame versterking van de onderwijskwaliteit op Bredero.

Zowel voor de LC als de LD-functies wordt de uitrol gekoppeld aan een of meerder van de ontwikkeltaken die actueel zijn op het moment van de uitrol. Voor de uitrol van de functies wordt gebruik gemaakt van voorwaarden die gelden om te kunnen solliciteren naar een van de functies. Bij elke uitrol geldt in ieder geval een uitgewerkt POP en een 360° feedback.

4.3.3 TAAKBELEID

Het nieuwe taakbeleidsvoorstel haalde geen tweederdemeerderheid in de teamstemming, waardoor de school komend jaar het bestaande beleid blijft hanteren

In het schooljaar 2025–2026 zullen de taakbeleidscommissie en de schoolleiding gezamenlijk een herzien voorstel ontwikkelen. Dit voorstel zal in nauwe samenspraak met het team worden besproken, met als doel om tot een breed gedragen en werkbaar taakbeleid te komen dat recht doet aan de inzet en verantwoordelijkheden van alle collega's. Het streven is om dit herziene voorstel opnieuw ter instemming voor te leggen aan het team.

Een belangrijk knelpunt in het huidige voorstel betreft de opslagfactor. Binnen het VOvA is een bandbreedte van 40% tot 60% afgesproken, terwijl Bredero op dit moment nog een opslagfactor van 70% hanteert. Dit verschil roept vragen op over de haalbaarheid en de wenselijkheid van het huidige beleid binnen de bredere kaders van de scholengroep. In het nieuwe voorstel zal daarom expliciet aandacht worden besteed aan een herijking van de opslagfactor, met oog voor zowel de werkdruk als de onderwijskwaliteit.

Het bestaande taakbeleid blijft voorlopig van kracht. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke taken. Voor elke taak zijn het aantal uren op jaarbasis, een taakomschrijving en evaluatiemomenten vastgelegd. De taakverdeling is transparant: alle collega's hebben inzicht in de beschikbare taken. Specifieke verplichte taken zijn voor meerdere jaren belegd bij vaste functionarissen, terwijl overige taken jaarlijks worden toegewezen. Collega's kunnen zich hiervoor aanmelden op basis van interesse, carrière perspectief en beschikbaarheid. Deze structuur biedt houvast, maar vraagt ook om regelmatige herziening om aan te blijven sluiten bij de veranderende behoeften van het team en de organisatie.

4.3.4 DIVERSITEIT

Wij geloven in de kracht van diversiteit en ongelijkheidsmechanismen bannen we uit. Door verschillende perspectieven komen we tot nieuwe inzichten. Dat is voor iedereen van groot belang, voor onze leerlingen en onze collega's

Streven is het opbouwen van een divers team dat een goede afspiegeling is van de Amsterdamse populatie. Belangrijk daarbij is wel dat bekwaamheid en kunde voorgaat op de diversiteit.

4.3.5 BEGELEIDING

Iedere nieuwe docent (met of zonder ervaring) krijgt:

- Een begeleider startende leraar. Deze collega maakt de nieuwe medewerker wegwijs binnen de school en de werkwijze van de sectie.
- Een docent in opleiding krijgt een werkplekbegeleider, die helpt bij het ingroeien in het lesgeven. De werkplekbegeleider spreekt met de nieuwe medewerker een begeleidingsprogramma op maat af. Het standaardtraject bestaat uit minimaal 6 begeleidingsgesprekken en 2-3 lesbezoeken met een nabespreking hiervan. Op grond van de begeleidingsvraag van de nieuwe docent kan dit traject worden uitgebreid of worden verkleind. Dit laatste is bijvoorbeeld van toepassing als een docent bijvoorbeeld overstapt van een andere (VOvA) school en dus al veel ervaring heeft..
- gedurende het schooljaar een aantal intervisiebijeenkomsten georganiseerd door de werkplekbegeleider.
- Een startgesprek, functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek met de schoolleiding. Het beoordelingsgesprek vindt plaats als besloten moet worden of er over gegaan kan worden op een vaste aanstelling.

De schoolleiding wil niet weten wat besproken wordt tijdens het begeleidingsgesprek met de werkplekbegeleider. Het wordt als positief gezien als je werkt aan je eigen ontwikkeling en er is vertrouwen dat je samen met werkplekbegeleider komt tot een zinvolle invulling.

Als onderdeel van de professionele ontwikkeling heeft elke collega bovendien recht op een jaarlijks Goed Gesprek. Dit gesprek wordt door de collega zelf aangevraagd bij de leidinggevende en vormt een moment van reflectie en vooruitkijken. Het gespreksverslag wordt opgenomen in het personeelsdossier.

4.4 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

4.4.1 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING PERSOONLIJK DEEL

Aan het begin van elk schooljaar geeft elke docent binnen de gesprekkencyclus aan waaraan zijn of haar uren worden besteed, en aan het eind van het schooljaar vindt een evaluatie plaats.

Elke medewerker maakt voor de meivakantie van elk schooljaar kenbaar waar het persoonlijk budget en de inzet van uren aan wordt besteed.

4.4.2 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

Binnen Bredero is deskundigheidsbevordering een essentieel onderdeel van de professionele ontwikkeling van alle medewerkers. Voor het gemeenschappelijk deel geldt een aantal verplichte scholingen die bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en het versterken van de professionele cultuur binnen de school. Alle medewerkers nemen verplicht deel aan het programma van de *Transformatieve School*, evenals aan scholing gericht op het verzorgen van praktijkgericht onderwijs. Deze trainingen zijn gericht op het versterken van pedagogisch-didactische vaardigheden die aansluiten bij onze onderwijsvisie.

Daarnaast zijn er verplichte mentoraattrainingen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen beginnende en ervaren mentoren. Beginnende mentoren volgen een basisprogramma, terwijl ervaren mentoren deelnemen aan een opfrustraining met actuele thema's en casuïstiek. Ook deelname aan een feedbacktraining is verplicht, met als doel het versterken van een open feedbackcultuur en het verbeteren van de samenwerking binnen het team. Verder wordt van iedere medewerker verwacht dat hij of zij actief deelneemt aan ten minste één van de professionele netwerken binnen het VOvA. Deze netwerken bieden ruimte voor kennisdeling, intervisie en gezamenlijke ontwikkeling op thema's die relevant zijn voor de onderwijspraktijk.

De hierboven beschreven scholingen en trainingen vormen samen een doordachte en samenhangende leerlijn die aansluit bij de professionele ontwikkeling van medewerkers over een periode van vier schooljaren. Deze leerlijn is opgebouwd uit drie opeenvolgende fasen: basisvorming, verdieping en verankering & borging. Elke fase bouwt voort op de vorige en draagt bij aan duurzame kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs en de organisatie.

- **Basisvorming (2025–2026):** In deze fase krijgen alle medewerkers een gezamenlijke basis aangereikt op het gebied van visie, didactiek en onderwijsbeleid. Nieuwe thema's zoals praktijkgericht onderwijs, digitale geletterdheid, burgerschap en maatwerk worden geïntroduceerd. Ook worden fundamentele vaardigheden versterkt via mentoraattrainingen, examentaaltraining en scholing voor LOB-coaches.
- **Verdieping (2026–2028):** In deze fase bouwen medewerkers voort op de opgedane basiskennis en passen zij deze actief toe in de praktijk. Er is ruimte voor specialisatie en verdieping, bijvoorbeeld in de rol van coach, het begeleiden van LOB-trajecten of het verder ontwikkelen van vakoverstijgende vaardigheden. Scholingen worden thematisch verdiept en gekoppeld aan actuele onderwijsontwikkelingen.
- **Verankering & borging (2028–2029):** In de laatste fase wordt de verworven kennis structureel ingebed in het onderwijs en de organisatie. Medewerkers nemen actief deel aan de uitrol van de onderwijsvisie, gericht op praktijkgericht leren, loopbaanoriëntatie en flexibele leerroutes. Scholing wordt afgestemd op teambehoeften en actuele thema's, en er vindt evaluatie en borging plaats van het gehele scholingstraject. (uitwerken wat is borging!/nader toelichten)

Tijdspad Scholingen 2025–2029

Schooljaar	Fase	Verplichte Scholingen
2025–2026	Basisvorming	- <i>Transformatieve School</i> (alle medewerkers) - Gedifferentieerd lesgeven / maatwerk - Mentoraatstraining (basis & opfris) - Scholing praktijkgericht onderwijs (introductie) - Scholing voor LOB-coaches (basis) - Werken met het geactualiseerde reken- en taalbeleidsplan (introductie) - Scholing burgerschap en digitale geletterdheid (introductie) - Examentaaltraining (gericht op toetsing en taalvaardigheid)
2026–2027	Verdieping	- Scholing voor LOB-coaches (vervolg) - Verdiepingsmodule praktijkgericht onderwijs - Werken met het geactualiseerde reken- en taalbeleidsplan (vervolg) - Scholing burgerschap en digitale geletterdheid (vervolg)
2027–2028	Verdieping & Toepassing	- Herhaling mentoraatstraining voor nieuwe mentoren - Training voor coaches (intervisie, begeleiding, gespreksvoering) - Examentaaltraining (vervolg) - Verdieping digitale geletterdheid en burgerschap
2028–2029	Verankering & Borging	- Evaluatie en borging van de deskundigheidsbevordering - Scholing op basis van teambehoeften en actuele onderwijsthema's (flexibele invulling)

Naast het gemeenschappelijk scholingstraject is er binnen Bredero ook ruimte voor individuele scholingstrajecten. Docenten kunnen in overleg met hun leidinggevende een verzoek indienen voor deelname aan een scholing, cursus of opleiding die aansluit bij hun persoonlijke ontwikkelbehoeften of professionele ambities. Dit biedt medewerkers de mogelijkheid om zich te verdiepen in specifieke vakinhoudelijke thema's, pedagogisch-didactische vaardigheden of andere relevante expertisegebieden.

Voorwaarde is dat de voorgestelde scholing inhoudelijk aansluit bij de visie en strategische doelen van de school. Scholing moet bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, de ontwikkeling van de leerling en/of de versterking van de professionele cultuur binnen het team. Daarnaast moet de scholing passen binnen de financiële kaders van de CAO-VO, waarin onder andere afspraken zijn vastgelegd over professionaliseringstijd en scholingsbudgetten.

Het aanvragen van individuele scholing verloopt via een transparante procedure. In overleg met de teamleider wordt bekeken of de scholing passend en haalbaar is. Bij goedkeuring wordt de scholing opgenomen in het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker. Op deze manier stimuleren we eigenaarschap over professionele groei, binnen een kader dat recht doet aan zowel individuele als collectieve ambities.

4.4.3 WERKDrukVERMINDERING

Binnen Bredero blijft het beleid rondom werkdrukvermindering ongewijzigd. In het schooljaar 2023–2024 is het aantal werkdrukverminderingsuren verhoogd van 50 naar 90 klokuren. Deze extra tijd (40 klokuren) kan door medewerkers naar eigen inzicht worden ingezet, mits er een aantoonbare relatie is met de ontwikkeling van de school. Dit biedt ruimte voor professionele verdieping, samenwerking of initiatieven die bijdragen aan de onderwijskwaliteit en de schoolontwikkeling.

Om de werkdruk structureel te verlagen, is ervoor gekozen om één lesuur minder in te roosteren voor medewerkers met een werktijdfactor (wtf) tussen 0,8 en 1,0. Dit betekent dat het aantal lessen daalt van 24 naar 23 per week. Voor medewerkers met een wtf lager dan 0,8 worden individuele afspraken gemaakt, afgestemd op hun taakbelasting en inzetbaarheid. De totale jaartaak bij een volledige aanstelling blijft ongewijzigd op 1659 klokuren, wat neerkomt op gemiddeld 41 klokuren per werkweek.

De tijd die vrijkomt door deze aanpassing wordt doelgericht ingezet. Zo is het aantal klokuren voor het mentoraat verhoogd naar 100 uur per jaar, zijn de uren voor open dagen uitgebreid naar 8 klokuren, en is de tijd voor pauzesurveillance bij een volledige aanstelling verhoogd van 12 naar 36 klokuren. Deze verschuivingen zorgen voor een betere balans tussen lesgevende taken en andere verantwoordelijkheden, en dragen bij aan een werkbare en duurzame taakverdeling binnen het team.

4.5 LEERLINGENRAAD EN OUDERKLANKBORD

Binnen Bredero hechten we veel waarde aan de actieve betrokkenheid van leerlingen en ouders bij het schoolbeleid. We geloven in de kracht van co-creatie: samen bouwen aan een school waarin iedereen zich gehoord en vertegenwoordigd voelt. De leerlingenraad en het ouderklankbord spelen hierin een essentiële rol. Zij vormen de brug tussen de schoolleiding en de directe schoolgemeenschap, en leveren waardevolle input voor het verbeteren van het onderwijs, de schoolcultuur en het pedagogisch klimaat.

De leerlingenraad wordt de komende jaren versterkt en geprofessionaliseerd. In samenwerking met de raad stellen we een leerlingenstatuut op, waarin hun rechten, verantwoordelijkheden en inspraakmomenten helder zijn vastgelegd. Zo kunnen leerlingen hun rol in onder andere het personeelsbeleid goed vervullen. In het schooljaar 2023–2024 is gestart met het creëren van concrete inspraakmomenten. Zo nemen leerlingen deel aan de tweede ronde van sollicitatiegesprekken, zijn zij betrokken bij lesbezoeken en geven zij feedback op lessen via gestructureerde evaluaties (DOT). Deze

stappen dragen bij aan een cultuur van medezeggenschap en eigenaarschap, waarin de stem van de leerling daadwerkelijk meetelt.

De leerlingenraad komt minimaal zes keer per jaar bijeen, onder begeleiding van één of meerdere collega's. Deze bijeenkomsten bieden ruimte voor dialoog, reflectie en het agenderen van onderwerpen die leven onder leerlingen. Door deze structurele vorm van participatie leren leerlingen niet alleen hun stem te laten horen, maar ook verantwoordelijkheid te nemen voor hun leeromgeving.

Ook het **ouderklankbord** speelt een belangrijke rol in het versterken van de verbinding tussen school en thuis. Ouders worden betrokken bij beleidsontwikkelingen, geven feedback op schoolbrede thema's en denken mee over de koers van de school. Door ouders en leerlingen actief te betrekken, creëren we een schoolcultuur waarin samenwerking, transparantie en gedeeld eigenaarschap centraal staan. Dat is de basis voor goed en toekomstgericht onderwijs.

4.6 DEELRAAD

De deelraad van Bredero speelt een cruciale rol in de medezeggenschap binnen de school. Als vertegenwoordiging van personeel, ouders en leerlingen fungeert de deelraad als een belangrijk klankbord voor de schoolleiding en draagt zij bij aan transparante besluitvorming. De raad denkt mee over beleidsvoorstellen, adviseert over schoolontwikkelingen en heeft instemmingsrecht op diverse onderwerpen, zoals het schoolplan, het formatieplan en het taakbeleid. Daarmee is de deelraad een essentieel orgaan voor het bewaken van de balans tussen beleid en praktijk.

Het belang van de deelraad ligt ook in het versterken van de betrokkenheid van de schoolgemeenschap. Door verschillende perspectieven samen te brengen, ontstaat er een breder draagvlak voor beslissingen en wordt de kwaliteit van het onderwijsbeleid verhoogd. De deelraad bevordert daarmee niet alleen de democratische cultuur binnen de school, maar ook het vertrouwen tussen medewerkers, ouders, leerlingen en schoolleiding.

Tot slot draagt de deelraad bij aan de continuïteit en stabiliteit van de schoolorganisatie. Door structureel overleg en samenwerking ontstaat er ruimte voor kritische reflectie, gezamenlijke verantwoordelijkheid en duurzame ontwikkeling. De deelraad is daarmee niet alleen een formeel orgaan, maar ook een motor voor verbetering en vernieuwing binnen Bredero.

5 KWALITEITSZORG

5.1 INLEIDING

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren.

Bij VOvA hanteren we een brede definitie van kwaliteit, die meetbare en merkbare factoren omvat. Elke VOvA-medewerker heeft inzicht in de kwaliteit en wat daaraan bijdraagt. Onze kwaliteitscultuur wordt gekenmerkt door een oprechte nieuwsgierigheid naar het effect van eigen handelen en bewuste gedragingen om te werken aan voortdurende verbetering. Vooral het gesprek over kwaliteit – horizontaal, verticaal, binnenschools, bovenschools en met stakeholders van buiten – en het verbinden van consequenties aan bepaalde kwaliteit zijn belangrijk. Wat we monitoren houdt verband met wat we belangrijk vinden. De uitkomsten hiervan beïnvloeden onze keuzes gericht op professionalisering op individueel en groepsniveau. Ons collectieve kwaliteitsbewustzijn is zichtbaar in het handelen van iedere VOvA-medewerker. Onze kwaliteitscultuur wordt gekenmerkt door een diepgeworteld besef dat onderwijsprocessen ten dienste staan van de ontwikkeling en leerprocessen van leerlingen. Dit is het belangrijkste criterium om dingen juist wel, niet, of anders te doen op school.

Met kwaliteitszorg borgen we de kwaliteit van ons onderwijs in brede zin. Door een uitstekende kwaliteitszorg en sterke kwaliteitscultuur maken we onze beloften aan onze leerlingen waar. Een goede kwaliteitsbasis maakt verantwoorde onderwijsontwikkeling en succesvolle innovatie mogelijk. We verbinden onze experts over de scholen heen, zodat zij elkaar kunnen versterken en samen expertise van buiten naar binnen kunnen halen. Het is onze ervaring en overtuiging dat goede kwaliteitszorg op die manier onderwijsontwikkeling aanjaagt. Innovatie en kwaliteitsborging gaan in onze ogen dan ook hand in hand.

5.2 VOORWAARDEN VOOR ONZE KWALITEITSZORG

De kernvragen bij kwaliteitszorg zijn:

- A. Doet de school de goede dingen?
- B. Doet de school de dingen goed?
- C. Hoe weet de school dat?
- D. Vinden anderen dat ook?
- E. Wat doet de school met die wetenschap?

Van belang is dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het personeelsbeleid. Goede mensen die de goede dingen kunnen en doen. Dat is de basis van de kwaliteit op de Bredero. We borgen zo dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers gelijk verloopt.

Onze ambities zijn:

1. Werken met een kwaliteitskalender met een PDCA-cyclus.
2. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingen, we hebben alle belangrijke informatie en aanbevelingen van de oude, verlatende, school ontvangen.
3. Wij willen dat ons onderwijs en alles wat ermee samenhangt zo is dat een leerling uitstroomt op een niveau dat past bij zijn capaciteiten.
4. Wij laten de kwaliteit van onze school regelmatig beoordelen door ouders, leerlingen en leraren. Dit doen onder andere door afname van tevredenheid enquêtes van leerlingen en ouders. De uitslagen van deze enquêtes worden gepubliceerd in scholen op de kaart.
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen, dat leggen we vast in het schoolplan (dit plan) en de jaarplannen
6. Wij onderzoeken steeds weer of onze verbeteringen gerealiseerd zijn en ook echt werken
7. Wij borgen onze kwaliteit door het vast te leggen in documenten die realistisch zijn.
8. Wij rapporteren eerlijk en op tijd aan belanghebbenden: de inspectie, centrale directie (doormiddel van 3 Q gesprekken), GMR, deelraad en ouders.
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen
10. Iedere medewerker is zichzelf bewust van de kwaliteitsnormen binnen de school, dit houdt in dat alle leerlingvolgsystemen en leerling registratie tijdig en correct worden gevuld en alle teamafspraken worden nagekomen, binnen de gestelde periodes.

6 PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING

6.1 INLEIDING

Binnen Bredero is een cyclisch proces van reflectie, analyse en verbetering verankerd in de jaarlijkse evaluatie van het schoolplan en de bijbehorende activiteiten. Door gerichte reflectievragen, data-analyse en professionele dialoog ontstaat een gedeeld beeld van de voortgang en ontwikkelbehoeften, wat leidt tot eigenaarschap en versterking van de lerende cultuur. De opbrengsten van deze evaluatie vormen de basis voor een concreet en breed gedragen activiteitenplan, dat richting geeft aan de ambities van de school en jaarlijks wordt verantwoord in het Q2-gesprek met het bestuur. Zo wordt structureel gewerkt aan transparante, doelgerichte en continue schoolontwikkeling.

6.2 CYCLISCH PROCES VAN REFLECTIE, ANALYSE EN VERBETERING BINNEN BREDERO

Aan het einde van elk schooljaar, doorgaans in mei of juni, vindt binnen Bredero de jaarlijkse evaluatie van het schoolplan en de bijbehorende activiteiten plaats. Deze evaluatie vormt een belangrijk moment van reflectie en is de basis voor verdere ontwikkeling. Docenten ontvangen, zowel individueel als in team- en sectieverband, een set gerichte reflectievragen. Deze vragen stimuleren bewustwording en nodigen uit tot een professionele dialoog over wat goed ging, wat beter kan en waar kansen liggen voor groei.

Tijdens deze gesprekken worden successen gedeeld, inzichten uitgewisseld en gezamenlijke verbeterpunten vastgesteld. Dit leidt tot een rijk en gedeeld beeld van de voortgang en versterkt het gevoel van eigenaarschap over de richting waarin de school zich ontwikkelt. Zo draagt deze aanpak bij aan een lerende cultuur en een versterkte professionele samenwerking binnen Bredero.

Aan het begin van het nieuwe schooljaar ontvangen de secties daarnaast een overzicht van de behaalde leerresultaten van hun leerlingen. Deze data vormen een belangrijk uitgangspunt voor het opstellen van een sectiegericht verbeterplan. Op basis van deze analyse kunnen vaksecties hun vakwerkplan actualiseren en bijstellen, zodat het beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de ambities van de school.

Deze werkwijze zorgt voor een cyclisch proces van reflectie, analyse en verbetering, waarbij data en professionele inzichten hand in hand gaan. Hierdoor wordt de onderwijskwaliteit continu versterkt en ontstaat er een cultuur van gezamenlijk leren en ontwikkelen.

6.3 VAN EVALUATIE NAAR ACTIE: HET ACTIVITEITENPLAN

Door het team actief te betrekken bij de evaluatie ontstaat eigenaarschap en een gedeeld beeld van waar de school staat en waar verdere ontwikkeling nodig is. De opbrengsten van deze gesprekken worden gebundeld en vormen de input voor het opstellen van het activiteitenplan voor het daaropvolgende schooljaar. Dit plan bevat concrete acties die voortvloeien uit de evaluatie en sluit aan bij de strategische doelen van het schoolplan. Het vormt daarmee een brug tussen reflectie en vooruitgang, en zorgt voor continuïteit in de ontwikkeling van de school.

Het activiteitenplan wordt opgesteld door de schoolleiding in samenspraak met het team, zodat het breed gedragen en uitvoerbaar is. Het plan fungeert niet alleen als werkinstrument, maar ook als richtinggevend document voor de gezamenlijke ambities van de school. Door de jaarlijkse koppeling met de evaluatie blijft het plan actueel, doelgericht en afgestemd op de praktijk.

6.4 VERANTWOORDING EN AFSTEMMING: HET Q2-GESPREK

In september of oktober verantwoordt de schooldirecteur het nieuwe activiteitenplan tijdens het Q2-gesprek met het bestuur. In dit gesprek wordt besproken hoe de school invulling geeft aan haar ambities, welke keuzes zijn gemaakt en hoe deze passen binnen de bredere koers van de organisatie. Het Q2-gesprek is daarmee een belangrijk moment van verantwoording én afstemming. Het draagt bij aan transparantie, doelgerichte schoolontwikkeling en continue kwaliteitsverbetering.

6.5 ACTIVITEITENPLANNING

6.5.1 Vierjarenplan Bredero

Het doel van dit vierjarenplan is om de onderwijs- en kwaliteitszorgprocessen binnen Bredero structureel te verbeteren en te versterken. Door middel van gerichte acties en initiatieven wordt gewerkt aan een duurzame, toekomstgerichte en kwalitatief hoogwaardige leeromgeving voor alle leerlingen. Deze ambitie vraagt om een planmatige aanpak waarin ontwikkeling, samenwerking en evaluatie centraal staan.

Om deze ambities op het gebied van onderwijskwaliteit, professionele ontwikkeling en schoolcultuur te realiseren, is een meerjarige activiteitenplanning opgesteld. Deze planning is nauwkeurig afgestemd op de leerlijn van de verplichte scholingen en vormt daarmee een samenhangend geheel van beleidsontwikkeling, implementatie en borging. Door de activiteiten te structureren in drie opeenvolgende fasen — basisvorming (2025–2026), verdieping (2026–2028) en verankering & borging (2028–2029) — ontstaat er een logisch en doelgericht traject dat medewerkers ondersteunt in hun professionele groei en de school in haar onderwijskundige ontwikkeling.

Elke fase bevat concrete acties die inhoudelijk aansluiten bij de thema's uit de scholingsagenda, zoals praktijkgericht leren, flexibele leerroutes, kwaliteitszorg en de transformatieve schoolaanpak. Door deze koppeling ontstaat een krachtige wisselwerking tussen leren, ontwikkelen en organiseren. Zo wordt niet alleen geïnvesteerd in de individuele professionalisering van medewerkers, maar ook in de collectieve ontwikkeling van de school als lerende organisatie — met als uiteindelijk doel: duurzaam en toekomstbestendig onderwijs voor elke leerling.

6.5.2 Fase 1: Basisvorming (2025–2026)

In deze fase wordt de basis gelegd voor de onderwijsvernieuwing en kwaliteitszorg. De focus ligt op het opstellen van kaders, het trainen van sleutelfiguren en het starten van de implementatie van de onderwijsvisie.

- Kwaliteitszorgagenda en PDCA-cyclus
Evaluatie en herziening van de kwaliteitszorgagenda op basis van de nieuwe onderwijsvisie.
Deadline: september 2025 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Scherper determineren n.a.v. onderwijsvisie
Per vak scherper determineren om leerlingen op het juiste niveau te plaatsen binnen flexibele leerroutes.
Deadline: december 2025 – Verantwoordelijke: Teamleiders en leerjaarcoördinatoren
- Scholing teamleiders voor audits
Teamleiders worden opgeleid om interne audits uit te voeren en kwaliteitszorg te versterken.
Deadline: december 2025 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Inzet Transformatieve School
Start van het programma om de schoolcultuur te versterken en een gedeeld normatief kader te ontwikkelen.
Start: oktober 2025 – Verantwoordelijke: Schoolleiding

- Verder uitrollen onderwijsvisie
Eerste fase van de implementatie van de onderwijsvisie, gekoppeld aan praktijkgericht leren, LOB en flexibele leerroutes.
Start: april 2026 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Maatwerkrooster
Ontwikkeling van een rooster dat ruimte biedt voor individuele leerbehoeften van leerlingen.
Deadline: juni 2026 – Verantwoordelijke: Schoolleiding en roostermaker
- Evaluatie en bijstelling kwaliteitszorgagenda
Jaarlijkse evaluatie op basis van de PDCA-cyclus.
Deadline: april 2026 – Verantwoordelijke: Schoolleiding

6.5.3 Fase 2: Verdieping & Toepassing (2026–2028)

In deze fase worden de ingezette ontwikkelingen verdiept en toegepast in de praktijk. Scholingen richten zich op coaching, verdiepende didactiek en het versterken van de professionele netwerken.

2026–2027

- Verdieping Transformatieve School
Verdieping van de aanpak en evaluatie van de impact op de schoolcultuur.
Start: september 2026 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Evaluatie onderwijsvisie
Analyse van de implementatie en bijstelling waar nodig.
Deadline: september 2026 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Scholing voor LOB-coaches (vervolg)
- Verdiepingsmodule praktijkgericht onderwijs
- Werken met het geactualiseerde reken- en taalbeleidsplan (vervolg)
- Scholing burgerschap en digitale geletterdheid (vervolg)

2027–2028

- Consolidatie kwaliteitszorg
Verankering van de PDCA-cyclus en borging van kwaliteitsprocessen.
Start: september 2027 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Evaluatie en bijstelling Transformatieve School
Reflectie op de impact van het programma en bijstelling op basis van resultaten.
Deadline: januari 2028 – Verantwoordelijke: Schoolleiding en teamleiders
- Continuering onderwijsvisie
Verdieping en structurele inbedding van de onderwijsvisie in het dagelijks handelen.
Start: september 2027 – Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Herhaling mentoraatstraining voor nieuwe mentoren
- Training voor coaches (intervisie, begeleiding, gespreksvoering)
- Examentaaltraining (vervolg)
- Verdieping digitale geletterdheid en burgerschap

6.5.4 Fase 3: Verankering & Borging (2028–2029)

In deze laatste fase worden de ingezette veranderingen duurzaam geborgd in beleid, cultuur en praktijk. Scholing wordt afgestemd op actuele thema's en teambehoeften.

- Evaluatie en borging van de deskundigheidsbevordering
Reflectie op het vierjarige scholingstraject en verankering in het HR- en onderwijsbeleid.
Verantwoordelijke: Schoolleiding
- Scholing op basis van teambehoeften en actuele onderwijsthema's
Flexibele invulling van scholing gericht op innovatie, verdieping of actualisering.
Verantwoordelijke: Schoolleiding en teamleiders

Concreet wordt de borging georganiseerd door:

- Jaarlijkse evaluatiegesprekken waarin teamleden terugblikken op gevolgde scholing en de impact op hun praktijk.
- Opname van scholingsdoelen in het gesprekkencyclusformulier, zodat individuele ontwikkeling gekoppeld blijft aan schoolbrede doelen.
- Een centrale scholingskalender waarin alle trainingen, studiedagen en intervisiemomenten worden vastgelegd en gemonitord.
- Een digitaal scholingsdossier per medewerker, waarin gevolgde scholing, reflecties en ontwikkelafspraken worden bijgehouden.
- Regelmatige afstemming tussen schoolleiding en het ontwikkelteam, om te zorgen dat professionalisering blijft aansluiten bij de koers van de school.

Dit plan biedt daarmee een gestructureerde en toekomstgerichte aanpak voor de komende vier jaren, gericht op het verbeteren en vernieuwen van de onderwijs- en kwaliteitszorgprocessen binnen Bredero.

6.6 EVALUATIE

Datum:

Activiteit:

Streef einddatum:

In welke mate is het doel van de activiteit bereikt? (percentage)

Hoe tevreden is het team met de bereikte resultaten?

Hoe is de activiteit verlopen? (nakomen van afspraken, verloop van de bijeenkomsten, resultaten, etc.)

Als het doel niet is bereikt, waar kan dit aan liggen?

Als het doel niet is bereikt, welke stappen gaat het team ondernemen en zet dit deze stappen in activiteitenplan met het doel erbij.