



# SCHOOLPLAN 2023–2027



*It takes teamwork to make the dream work*

September 2023

# Inhoud

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INLEIDING .....                                                                                                   | 3  |
| H1      Maatschappelijke opdracht van onze school.....                                                            | 5  |
| 1.1. Missie van Lucas Onderwijs .....                                                                             | 5  |
| 1.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs .....                                                                    | 5  |
| 1.3 Missie en visie YES College .....                                                                             | 6  |
| 1.4 Terugblik en vooruitblik .....                                                                                | 7  |
| 1.5 Speerpunten YES College.....                                                                                  | 7  |
| H2      Onderwijskundig beleid.....                                                                               | 8  |
| 2.1 Visie en uitgangspunten .....                                                                                 | 8  |
| 2.2 Didactisch handelen .....                                                                                     | 9  |
| 2.3 De organisatie van het YES onderwijsproces.....                                                               | 10 |
| 2.4 De inhoud van YES Onderwijs .....                                                                             | 11 |
| H3      Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid .....                                                    | 13 |
| 3.1 Visie en uitgangspunten .....                                                                                 | 13 |
| 3.2 Zorg en begeleiding .....                                                                                     | 13 |
| 3.3 Het volgen van leerlingen.....                                                                                | 15 |
| 3.4 Het pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid YES College.....                                         | 16 |
| H4      Personeelsbeleid .....                                                                                    | 17 |
| 4.1 Visie en uitgangspunten .....                                                                                 | 17 |
| 4.2 Bekwaamheidseisen en professionalisering .....                                                                | 18 |
| 4.3 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan onderwijskundig beleid.....                                                | 18 |
| 4.4 Ambities personeelsbeleid YES College.....                                                                    | 19 |
| 4.5 Invloed van leerlingen op personeelsbeleid en de ambities van de YES College op<br>leerling participatie..... | 19 |
| H5      Kwaliteitsbeleid .....                                                                                    | 20 |
| 5.1 uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs .....                                                        | 20 |
| 5.2 Kwaliteitsbeleid YES College.....                                                                             | 20 |
| H6      Financieel beleid.....                                                                                    | 21 |
| 6.1 Sponsorbeleid .....                                                                                           | 21 |
| 6.2 Vrijwillige ouderbijdrage .....                                                                               | 21 |
| Bijlagen.....                                                                                                     | 22 |

# INLEIDING

## YES College

Met ingang van schooljaar 2023-2024 gaat HMH verder als YES College. Naast de fysieke verhuizing naar een nieuw schoolgebouw, is dit ook het moment om een nieuw schoolplan te maken.

YES college is een kleinschalige Mavo/Havo school in een prachtig nieuw gebouw waar wij inspirerend onderwijs aanbieden. Het schoolgebouw is volledig energieneutraal en dus duurzaam. YES College heeft zo'n 540 leerlingen. Deze relatieve kleinschaligheid willen we graag zo houden, omdat het ontwikkelingsperspectief voor onze leerlingen hierdoor alleen maar groter wordt.

Naast vakken als wiskunde, Nederlands en Engels, krijg je bij ons een extra les. Het staat niet op je diploma en je krijgt er ook geen cijfer voor. Toch zijn wij er elke dag mee bezig. Die les heet: 'worden wie je kan zijn'– dit draait allemaal om talent, trots en zelfvertrouwen. Op onze school vinden wij niet alleen dat iedereen mogelijkheden heeft, maar vooral dat er voor iedereen kansen moeten zijn. En die kansen komen als de leerling in zichzelf gelooft. Daarom zeggen wij tegen onze leerlingen: kan niet, bestaat niet.

Dromen over de toekomst is leuk. Nog leuker is eraan te werken. Op YES College geloven we heilig in de kansen van onze leerlingen. Want kansen komen voort uit mensen die in zichzelf geloven en daar zijn wij elke dag mee bezig. Het draait om zelfwaardering, trots en zelfvertrouwen. Wij zien onze leerlingen met al hun talenten en helpen hen om gestructureerd hun eigen pad te kiezen. Met leerpleinen, een mediatheek, projecten en veel sportfaciliteiten begeleiden wij de leerlingen in hun loopbaanoriëntatie naar de toekomst. Persoonlijk in aandacht, zorg en in de ruimte om te zijn wie je bent. Respectvol naar elkaar en de omgeving. Een veilige plek om te leren en te groeien. Doordat wij een kleine school zijn met intensieve begeleiding, geloven wij dat leerlingen door onze aanpak zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Het YES College maakt onderdeel uit van Lucas Onderwijs.

## Doelen YES College

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de strategische koers van Lucas onderwijs. Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons pedagogisch beleid (hoofdstuk 4), ons personeelsbeleid (hoofdstuk 5), het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 6) en ons financiële beleid (hoofdstuk 7). In dit schoolplan zijn onze doelen en schooleigen ambities voor de komende vier jaar opgenomen.

Daarnaast heeft het schoolplan een interne ontwikkelfunctie dat een aanzet moet geven tot de verschillende vakwerkplannen die jaarlijks worden opgesteld.

We zijn een school in ontwikkeling. Ons schoolplan is dan ook een beschrijving van de huidige situatie en de verwachte toekomstige ontwikkelingen op en rondom het YES College. Het schoolbeleid voor de komende vier jaar wordt vastgelegd in verbeterpunten en voornemens op verschillende beleidsterreinen.

Gezamenlijk hebben we onderstaande ambities geformuleerd voor het schoolplan 2023-2027:

- Het goed positioneren van YES College
- Van Werkdruk naar Werkgeluk, toekomstgericht Personeelsbeleid
- Implementeren nieuwe jaarplanning met YES weken
- Basisvaardigheden goed borgen in het onderwijs
- Leerlingzorg verder professionaliseren
- Het nog beter inrichten van een kwaliteitssysteem

### **Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen**

Voor de realisatie van dit schoolplan is overleg gevoed met het team, de leerlingen en ouders. In schooljaar 2022-2023 hebben we in diverse studiedagen hard gewerkt aan onze kernwaarden, onderwijsvisie, pedagogisch klimaat en personeelsbeleid.

De MR is betrokken geweest bij de totstandkoming van dit schoolplan en heeft vervolgens ingestemd. Het schoolplan is tenslotte goedgekeurd door het bestuur van Lucas Onderwijs.

# H1 Maatschappelijke opdracht van onze school

## 1.1. Missie van Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Lucas onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de Christelijke geloofsgemeenschap;
- aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheid door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor diversiteit van de scholen.

## 1.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs werkt aan de hand van een strategische koers. Deze koers geeft richting aan de ontwikkeling en ambities van de scholen. Elke vier jaar wordt deze koers herijkt. In 2022 zijn de nieuwe perspectieven vastgelegd en beschreven in het koersdocument. Binnen Lucas Onderwijs wordt gewerkt aan de volgende vijf thema's:

### ***Toekomstgericht onderwijs***

We creëren op onze scholen een omgeving waarin leerlingen kunnen komen tot leren. Hiervoor is het van belang dat de basiskwaliteit op orde is.

### ***Toekomstgericht personeelsbeleid***

We creëren een werkomgeving waarin medewerkers met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen voor onze leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat we aandacht hebben voor het werven, ontwikkelen en behouden van energieke medewerkers. Ook gaan we op zoek naar alternatieve mogelijkheden voor de inzet van personeel in tijden van arbeidskrapte.

### ***Passend onderwijs***

We creëren op onze scholen en omgeving waar ruimte is voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Om inclusiever onderwijs te bieden, zetten we in op samenwerking met onze partners en een goede zorgstructuur.

### ***Doorlopende lijnen***

We zorgen voor een soepele overgang bij de verschillende doorstroompunten in ons onderwijs. Hierin trekken we gezamenlijk op met onze partners. Kansengelijkheid krijgt hierbij onze specifieke aandacht.

### ***Sturingsfilosofie***

We werken vanuit onze sturingsfilosofie: richting, ruimte, rekenschap en ruggensteun. Deze filosofie reikt door de hele organisatie en heeft betrekking op de onderlinge verbondenheid tussen de Lucasorganisatie én de eigenheid van elke school.

Binnen Lucas Onderwijs werken we samen vanuit de kernwaarden. In 2022 zijn de kernwaarden herijkt.



#### Grondhouding

De grondhouding geeft meer richting hoe we omgaan met en invulling geven aan de kernwaarden.

Door met liefde, verwondering en vertrouwen naar onze kernwaarden te handelen, doen we dit vanuit dezelfde intentie en is de kans groter dat we elkaar hierop kunnen vinden.

### 1.3 Missie en visie YES College

We geven leerlingen vaardigheden mee waarmee ze goed beslagen ten ijs komen op hun vervolgopleiding en waarmee ze kunnen voortbouwen op hun verdere ontwikkeling als werknemer en als mens in onze maatschappij.

*Het type leerling ken je vast wel: slim gevat en boordevol potentie. Als je hem of haar één op één spreekt en vraagt naar zijn/ haar toekomst, dan twinkelen de ogen. Tandartsassistent, ICT-er, ze zien het al helemaal voor zich. Maar al snel verdwijnt die glans en halen ze hun schouders op. Dat lukt mij toch niet, zie je ze denken. Met deze leerlingen gaan wij graag aan de slag. We gaan hierbij uit van aandacht, interesse en een persoonlijke relatie.*

Onze leerlingen verdienen de beste school waar zij les krijgen van de beste docenten en ondersteuning krijgen van de beste medewerkers. Onze leerlingen komen (vooralsnog) uit de 'moeilijkere' wijken van onze stad. Opgroeien in deze grootstedelijke context, zorgt voor vele uitdagingen voor onze doelgroep. YES College biedt eigentijds onderwijs waarin succeservaringen, het verkrijgen van een positief zelfbeeld en het vergroten van zelfstandigheid belangrijke elementen zijn. Dit vereist een goede begeleiding van leerling en ouder(s)/verzorger(s).

Door leerlingen verantwoordelijk te maken voor hun eigen keuzes ('kan niet, bestaat niet' en coachend mentoraat), streven wij naar eigenaarschap over het leerproces. Dit in combinatie met een pedagogisch sterke omgeving, waarin het voor iedereen binnen de muren van YES College duidelijk is wat er van hem of haar wordt verwacht in gedrag, ambities en motivatie, creëren we een veilig en prettig leerklimaat. Op deze manier stellen we iedereen in staat om het maximaal haalbare uit zichzelf te halen. Samen (leerlingen, ouders, ondersteuning en school) zorgen we ervoor dat leerlingen de stap maken en ontwikkelen tot zelfstandige en betrokken burgers. Klaar om te participeren in de maatschappij van morgen.

## **1.4 Terugblik en vooruitblik**

In de afgelopen vier jaar hebben we hard gewerkt om ons onderwijs passender te maken aan de leerlingen van nu. Zo zijn keuze-uren ingevoerd om extra verdieping of verbreding aan te bieden aan de leerlingen. Daarnaast heeft Corona ervoor gezorgd dat er op het gebied van digitalisering snel grote stappen zijn gemaakt.

De directeur is vertrokken en de adjunct-directeur en een interim-directeur hebben samen de directie gevormd in de transitie van Hofstad Mavo Havo naar YES College. Het begeleiden van de nieuwbouw en het positionering van YES College heeft zeker het afgelopen jaar veel tijd energie gevergd. Het resultaat mag er zijn!

Het laatste jaar heeft in het teken gestaan van "samen bouwen". Met het hele team is gewerkt aan het sanctiebeleid, een nieuwe jaarplanning van het onderwijs en is met het thema Van WERKDRUK naar WERKGELUK het Taakbeleid OP tot stand gekomen.

In april 2023 start de nieuwe directeur en in mei 2023 wordt het nieuwe gebouw in gebruik genomen en vanaf 1-8-2023 zal de naam Hofstad Mavo Havo plaatsmaken voor YES College.

## **1.5 Speerpunten YES College**

De speerpunten voor de komende vier jaar zijn uit de diverse studiedagen en alle gesprekken die met medewerkers zijn gevoerd naar voren gekomen.

### ***Het goed positioneren van YES College***

Een prachtig nieuw, duurzaam en energieneutraal schoolgebouw met alle faciliteiten om eigentijds en toekomstgericht onderwijs te bieden. De komende vier jaar zal het verder door ontwikkelen van het onderwijs en de positionering van YES College een belangrijk speerpunt zijn. (koersthema 1)

### ***Van Werkdruk naar Werkgeluk, toekomstgericht Personeelsbeleid***

Een YES College docent is een vakvrouw of -man in de breedste zin van het woord: niet alleen bekwaam in kennisoverdracht, maar eveneens een bevlogen en deskundige pedagoog. Iedere dag opnieuw scheppen zij vanuit hun liefde voor onze leerlingen de voorwaarden voor een veilig en prettig schoolklimaat. Wederzijds respect, openheid, transparantie en onderlinge verbinding staat hierbij centraal. Het afgelopen jaar is een start gemaakt met het thema Van Werkdruk naar Werkgeluk. Het taakbeleid is gezamenlijk gemaakt en vastgesteld en zal in schooljaar 2023-2024 geïmplementeerd worden. Een nieuwe wervingscampagne zal ontworpen worden voor YES College. We blijven een opleidingsschool en zullen ook deze programma's verder door ontwikkelen. Het maken van een gezamenlijk scholingsplan en het onderzoeken van taakrotatie zodat er meer ruimte is voor ontwikkeling staat op de planning. (koersthema 2)

### ***Implementeren nieuwe jaarplanning met YES weken***

Door de invoering van YES-weeken in de jaarplanning en deze de komende jaren verder te verfijnen en uit te bouwen, creëren we rust en regelmaat. Alle activiteiten worden tijdens deze weken ingepland. Hiermee voorkomen we dat er door het jaar heen veel lesuitval is. Tijdens de YES weken worden ook projecten georganiseerd die ons onderwijs contextrijker en betekenisvoller maken. (koersthema 1 en 3)



### ***Basisvaardigheden goed borgen in het onderwijs***

Goede basisvaardigheden (taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap) zijn essentieel voor leerlingen. Het helpt hen bij het volgen van andere vakken en bij het functioneren in de samenleving. De komende tijd zullen we de ontwikkeling van basisvaardigheden in kaart brengen en kijken wat er nodig is om de basisvaardigheden te versterken. (koersthema 1 en 3)

### ***Leerling zorg verder professionaliseren***

De speerpunten binnen de leerling zorg worden in het schoolondersteuningsplan uitgebreider beschreven. In het kort:

- terugdringen van geoorloofd en ongeoorloofd ziekteverzuim
- kwaliteitsslag van de coaching uren en mentorbegeleiding
- handelingsgericht werken met coachplannen en ontwikkelingsperspectiefplannen
- verdere implementatie van compenserende software en digitale middelen voor leerlingen met dyslexie

(koersthema 3 en 4)

### ***Het nog beter inrichten van een kwaliteitssysteem***

Binnen YES College is het nog niet het vanzelfsprekend dat we systematisch na gaan of we de goede dingen goed doen. De vastlegging en borging van processen en procedures een belangrijk punt van aandacht. Er gebeurt veel, maar er wordt te weinig gehandeld volgens de PDCA. Hier zal de komende jaren in geïnvesteerd moeten worden.

## **H2 Onderwijskundig beleid**

### **2.1 Visie en uitgangspunten**

Het YES college wil, samen met ouders, de leerlingen goed voorbereiden op de uitdagingen die hun omgeving biedt. We willen hen toerusten om als volwaardig lid van de maatschappij en als individu te functioneren. We zien het als onze opdracht om alle leerlingen uit te dagen om te groeien, hun grenzen te verkennen en te verleggen. Hierbij is het belangrijk dat de basis op orde is: onze ambitie is om gestructureerde lessen aan te bieden zodat we met elkaar een leeromgeving creëren waarin leerlingen optimaal tot leren komen en kansrijk en taalvaardig de maatschappij in gaan.

#### *Rust, regelmaat en relatie*

Op het YES college wordt ingezet op rust, regelmaat en relatie. Pas als deze drie aspecten op orde zijn, is er ruimte voor differentiatie. Elke leerling weet wat er gebeurt aan het begin van een les en wat er van hem/haar verwacht wordt. Docenten zorgen voor deze structuur. De les is een verzamelplek van werkvormen die worden afgewisseld. De Chromebooks waarmee wij de leerlingen van voorzien, zijn hier ondersteunend bij. De lessen zijn gebaseerd op de YES-les structuur (start, uitleg, doelen, verwerking, evaluatie en afsluiting). Daarbinnen kan de docent verschillende werkvormen gebruiken. Met een gedreven en betrokken team



willen we inzetten op een verbetering op didactisch vlak. Daardoor zal het onderwijs voor zowel leraar als leerling prettiger en leuker worden. We willen immers van werkdruk naar werkgeluk. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor het nakomen van de leefregels. We spreken elkaar hierop aan en we handelen ernaar. We spreken onze verwachtingen op een positieve manier naar de leerlingen uit. We benoemen gewenst gedrag en we spreken elkaar hierop aan. De docent neemt het voortouw in de relatie met wederzijds respect in gedachten. De docent ziet elke leerling.

### *YES-weeken*

Op het YES-college bieden we naast de reguliere lessen ook projectonderwijs aan. Om ervoor te waken dat er veel lessen uitvallen, is ervoor gekozen om te werken met het YES-weekenjaarprogramma. Alle toetsen/schoolexamens, excursies, practica etc. worden gepland in de zogenoemde YES-weeken. Door deze invoering creëren we rust en regelmaat in de jaarplanning en het rooster.

### *Keuze*

In schooljaar 2018-2019 is gestart met het concept van Keuzewerktijd. Dit concept heeft de jaren daaropvolgend echter niet de kans gekregen om goed te worden geïmplementeerd en uitgevoerd omdat het fundament mist. Ook COVID-19 heeft het implementeren van dergelijke onderwijsveranderingen bemoeilijkt. We vinden het echter wel belangrijk dat onze leerlingen de mogelijkheid hebben om te kiezen. Dit zorgt voor gevoel van eigenaarschap bij leerlingen. Op dit moment bieden we keuze-uren aan als een belangrijk onderdeel binnen de lessen in de onder- en bovenbouw. De keuze gebeurt onder begeleiding van een mentor. De gedachte is dat de leerling zelf leert afwegingen en keuzes te maken. We willen echter goed analyseren en onderzoeken welke vorm hier het meest passend bij is. De vorm wordt in schooljaar 2023-2024 uitgewerkt in een *powergroep* (een werkgroep van docenten) zodat we met een goede basis in 2024-2025 kunnen starten.

## **2.2 Didactisch handelen**

Er is veel aandacht voor het pedagogisch klimaat. Zonder relatie immers geen prestatie. Docenten zijn betrokken en bereid te investeren in de relatie. Op didactisch vlak kan echter nog veel gewonnen worden. Het team wil de stap zetten richting meer variatie in werkvormen. Intervisie en collegiale consultatie zijn hierin voorwaardelijk. Docenten kunnen veel van elkaar leren. Door te werken met kleinere teams (10 tot 12) ontstaat er meer ruimte voor collegiale visitatie, gezamenlijk lesontwerp en Intervisie.

Als docent op YES-college wil je het beste uit al je leerlingen halen. Differentiëren is van groot belang. Op YES-college streven we ernaar dat docenten meer handvatten krijgen bij het doelmatig differentiëren zodat de docent kan aansluiten bij de verschillen tussen leerlingen in bijvoorbeeld beheersingsniveau, leervoorkeuren, tempo en instructiebehoeften. In dit licht spreken we altijd positieve verwachtingen uit.

Naast aandacht voor de kennisoverdracht zal er bij alle lessen ook (meer) aandacht moeten komen voor de taalvaardigheid van leerlingen. Taalvaardigheid is immers voorwaardelijk

voor het aanleren van andere vaardigheden en het kunnen opdoen van vakkennis. Naast aandacht voor taalvaardigheid, zal er ook meer aandacht komen voor het aanleren van andere vaardigheden zoals samenwerken, communiceren, plannen en organiseren. De projecten in de YES weken zullen hieraan bijdragen. Met de opgedane kennis en aangeleerde vaardigheden zullen onze leerlingen beter voorbereid naar hun vervolgopleidingen gaan.

## **2.3 De organisatie van het YES onderwijsproces**

### ***Doorlopende lijnen***

Om te komen tot soepel overgang bij de verschillende doorstroompunten in ons onderwijs zetten we in op:

a) Samenwerking met Kindcentrum Aquamarijn

YES College heeft de kans om in één gebouw samen met Kindcentrum Aquamarijn te werken aan goede doorlopende lijnen. Komende jaren zal een start gemaakt worden met deze samenwerking.

b) Intensiveren samenwerking Hofstad Lyceum

Komende jaren bouwen we, samen met het Hofstad Lyceum, verder aan de kwaliteit van onze havo-afdeling en de naadloze doorstroom vanuit klas 4 TL naar havo 4 en van havo 3 naar havo 4 (Havo 4 en 5 doen de leerlingen op het Hofstad Lyceum).

c) Intensiveren samenwerking Heldring Business school

Indien een leerling geen kans van slagen heeft in onze TL-opleiding, behoort de overstap naar Heldring Business school tot de mogelijkheden. De komende jaren zullen we verder werken aan de samenwerking om deze overstap voor de leerling zo prettig mogelijk te maken.

d) Samenwerking ROC Mondriaan

YES College streeft naar een goede start in de maatschappij voor al onze leerlingen. In onze kennismaatschappij willen we leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen keuzes en beslissingen, die zij moeten maken op weg naar volwassenheid. Het streven is dat we LOB zo ontwikkelen dat onze leerlingen na vier jaar een stevige basis van ervaringen, trainingen, kennis en vaardigheden hebben om een goede start te kunnen maken op een vervolgopleiding of op toekomstig werk, waarbij ze ook leren om te gaan met onzekerheden (werkgelegenheid) en veranderingen (bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in de thuissituatie).

e) Sterk Techniek Onderwijs

In samenwerking met Sterk techniek Onderwijs Haaglanden willen we inzetten op een activiteitenplan waarmee we een doorlopende leerroute vmbo – mbo creëren en willen we de mogelijkheden van het aanbieden van een praktijkgericht programma onderzoeken. We hopen hiermee de motivatie van de vo-leerlingen techniek te vergroten, inzicht te geven in de mogelijkheden binnen de sector techniek en de maatschappelijke mogelijkheden, de kloof te verkleinen tussen vmbo-mbo en uiteindelijk meer leerlingen te stimuleren, verleiden en interesseren voor techniek.

### ***Onderwijstijd***

Bij YES college duren de Lessen 45 minuten. Er is voor elke leerling gedurende vier jaar 3700 klokuren onderwijstijd ingepland. De onderwijstijd, bestaande uit lessen, keuze-uren en buitenlesactiviteiten die gekoppeld zijn aan onderwijskundige doelen, staan op minimaal 189

dagen ingeroosterd. Als docenten hun les niet kunnen geven vervangt zoveel als mogelijk een collega de les. Dit kunnen we de laatste jaren in verband met veel ziekte en een tekort op de arbeidsmarkt aan docenten niet altijd waarmaken. In de nieuwbouw zal er gebruik gemaakt kunnen worden van de leerpleinen en mediatheek zodat leerlingen wel verder kunnen onder toezicht met hun leerstof.

Naast de vaste lessen die te vinden zijn in de lessentabel (zie bijlage) vormen Keuze-uren op dit moment een belangrijk onderdeel binnen de lessen bij YES college. Uiteraard worden ouders zoveel als mogelijk betrokken bij de keuzes van een leerling. De gedachte is echter wel dat de leerling zelf de keuzes maakt die passen bij waar hij mee bezig is. Tijdens coaching uren, gegeven door mentoren, zal deze keuze begeleid worden. Zoals eerder genoemd in dit schoolplan zullen we komend schooljaar gebruiken om te kijken naar een passendere vorm.

Buitenschoolse activiteiten, toetsen en schoolexamens worden zoveel mogelijk georganiseerd in de zogeheten YES-weeken. Dit om lesuitval te voorkomen en rust en regelmaat te creëren gedurende het schooljaar.

## **2.4 De inhoud van YES Onderwijs**

### **a. De kerndoelen, eindtermen en referentieniveaus**

In het PTD (onderbouw) en PTA (bovenbouw) staat beschreven op welke wijze de school de kerndoelen realiseert en een aanbod heeft wat dekkend is voor de examenprogramma's en leerlingen inhoudelijk goed voorbereid op het vervolgonderwijs. In het PTA staat elk kerndoel benoemd en wanneer deze getoetst wordt. Wanneer leerlingen in het 4<sup>e</sup> leerjaar instromen, krijgen ze een apart instroom PTA wat ervoor zorgt dat ook deze leerlingen alle kerndoelen hebben afgesloten. Het opvolgen van de inhoud van het PTA wordt gecontroleerd door de examencommissie, welke bestaat uit de examensecretaris en twee teamleden.

### **b. De basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid**

Op het YES college willen we de werkelijkheid verbreden door extra aandacht te besteden aan taalvaardigheid. Met behulp van de subsidie die we hebben ontvangen willen we in schooljaar '23-'24 naar een taalbeleidsplan toe werken dat door het hele team wordt gedragen. Het gaat om een schoolbrede benadering voor het vaststellen van doorlopende leerlijnen het volgen van de taalontwikkeling van de leerlingen en het aanbieden van goed taalonderwijs in alle vakken. Met het team gaan we op zoek naar manieren waarop er zowel remediërend als verdiepend worden gewerkt aan de basisvaardigheden.

Op dezelfde manier werken toe naar een rekenbeleidsplan. Rekenbeleid houdt in dat er permanente zorg en aandacht is voor rekenvaardigheden en de verschillen daarin in de dagelijkse onderwijspraktijk. Aan het einde van de schoolloopbaan vo, is het streven dat de leerling voldoet aan de eisen van het wettelijke referentiekader.

Ook willen we onze leerlingen de kans geven om goed digitaal geletterd de wereld in te stappen. Hoewel we al werken met Chromebooks, merken we dat digitale vaardigheden niet vanzelf komen. We zullen grondig met elkaar onderzoeken wat onze ambities zijn op het

gebied van digitale vaardigheden en of en hoe het gebruik van Chromebooks/devices hier ondersteunend bij zijn.

In 2021 is de nieuwe wet burgerschap ingegaan. In de school is aandacht voor de uitwerking van de wettelijke burgerschapsopdracht in het onderwijsbeleid, de organisatie van het burgerschapsonderwijs en de zorg voor het schoolklimaat. Bij burgerschapsvorming gaat het vooral om het stimuleren van het bewustzijn, de houding en de vaardigheden van de leerlingen. De school is hier een geschikte oefenplaats voor. Alles wat we doen op school draagt hieraan bij. Op het YES College wordt burgerschap ook gekoppeld aan kennis van de democratische rechtsstaat, sport, bewegen en gezond leven, Kunst en Cultuur, projectmatig onderwijs, bewustwording van de omgeving, taalvaardigheden, sociale vaardigheden, en LOB. Persoonsvorming en ontwikkeling wordt daarom ook in een adem genoemd met burgerschap.

Leerlingparticipatie is een belangrijk onderdeel van burgerschap. Leerlingen ervaren dat zij invloed hebben door mee te mogen denken aan en invloed uit te oefenen op de dagelijkse gang van zaken. Dit willen we dan ook blijven stimuleren.

### **c. In beeld brengen van leerresultaten**

In het programma Magister staan het onderwijskundig rapport, opmerkingen m.b.t. het leren, het ontwikkelingsperspectief plan (OPP) en de resultaten van individuele leerlingen en klassen. Naast cijfers zijn dat ook resultaten van de Jij-toetsen voor kernvakken. Het aan Magister gekoppelde programma MMP maakt de gegevens op overzichtelijke wijze inzichtelijk. Met deze gegevens:

- hebben teamleiders en de directeur twee keer per maand overleg over de ontwikkeling van de resultaten op het niveau van het leerjaar en het totaal van de school;
- worden de resultaten van de school direct na de zomervakantie inzichtelijk gemaakt in het licht van het waarderingskader van de inspectie;
- hebben sectieleiders en directie vier keer per jaar een gesprek over de analyse van de sectie resultaten. Men kijkt dan zowel naar resultaten van de leerjaren, de klassen, als de docenten van de sectie onderling.

Op basis hiervan worden verbeterplannen op verschillende niveaus binnen de school opgesteld en uitgevoerd.

De verantwoordelijkheid voor resultaten ligt bij zowel vakdocenten en teamleiders als bij directie. Het schoolbreed monitoren van de gegevens doet de directie, die tevens intervenueert wanneer dit noodzakelijk is.

### **d. Omgang met taalachterstanden**

Uitgangspunt is leerlingen zo veel mogelijk op niveau van de basisschool van IJl t/m 4 te begeleiden naar een diploma, op basis van de behoeften en de mogelijkheden van de leerling. Dat begint met het goed inspelen op de achterstanden waarmee leerlingen binnenkomen bij onze school. In het eerste jaar wordt er een 0-meting gedaan met behulp van Diataal. Aan de hand van analyses van de resultaten kan worden bepaald welke (extra) hulp en begeleiding er nodig is binnen en buiten de les op het gebied van taal.

### **e. Eigen ambities onderwijskundig beleid**

Onder het kopje didactisch handelen is al aangegeven dat er meer aandacht moet komen voor het toepassen van verschillende werkvormen en het differentiëren. De YES-weken zullen ook bijdragen aan het aanleren van vaardigheden die van positieve invloed zullen zijn op de motivatie en inzet tijdens de reguliere lessen. Het is daarbij de ambitie om leerlingen meer te betrekken bij het vormgeven van onderwijs en hen geregeld feedback te vragen en anderen feedback te laten geven. Het YES college wil daarom ook stappen zetten richting formatief handelen.

We stellen ons altijd de vraag: bedienen we de leerlingen wel goed genoeg? Daar is scholing voor nodig en professioneel dialoog in de vorm van sectieoverleg, teamoverleg, of een leerlingbespreking. Uiteraard kunnen docenten vooral ook van elkaar leren. Door te werken met kleinere onderwijskundige teams ontstaat er meer ruimte voor collegiale visitatie, gezamenlijk lesontwerp en Intervisie.

In het nog te ontwerpen scholingsplan moet er ook aandacht zijn voor het deskundig maken van docenten op het gebied van differentiëren en formatief evalueren. Zo ver zijn we nog niet. Deze stap willen we wel zetten. De basis moet wel in orde zijn. Dat betekent dat er hard moet worden gewerkt aan een gemeenschappelijk normatief kader. Ook hier zal aandacht voor zijn in het scholingsplan.

## **H3 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid**

### **3.1 Visie en uitgangspunten**

We vinden het belangrijk dat in de lessen de kernwaarden van YES college te zien zijn.

Kernwaarden:

1. Respect: wij hebben respect voor elkaar, het gebouw, de omgeving en ieders spullen
2. Consequent: wij komen onze afspraken na
3. Persoonlijk: wij begroeten elkaar en zijn beleefd
4. Inspirerend: wij leren van en met elkaar
5. Gestructureerd: wij zijn op tijd, wij hebben onze spullen in orde en Magister is leidend.

### **3.2 Zorg en begeleiding**

Bij YES College staat leerlingbegeleiding en ondersteuning hoog in het vaandel. Ook voor de komende jaren stellen we hoge doelen aan de zorg en ondersteuning op school. Daarom zijn onderstaande speerpunten in dit schoolplan opgesteld.

#### ***Terugdringen van geoorloofd ziekteverzuim en ongeoorloofd verzuim onder leerlingen***

YES college houdt zich de komende periode bezig met het actief terugdringen van ongeoorloofd - en ziekteverzuim onder leerlingen. In de afgelopen jaren is gebleken dat het aantal leerlingen met een te hoog verzuim (zowel geoorloofd als ongeoorloofd) fors is en leerlingen lang op externe hulpverlening moeten wachten waardoor het verzuim in snel tempo oploopt of zelfs tot thuiszitters leidt. Daarom staat een goede samenwerking met

leerplicht, de schoolarts/schoolverpleegkundige en andere externe partijen centraal. De acties die komende periode gepland staan:

- Afspraken maken met de leerplichtambtenaar over de fysieke aanwezigheid van de leerplichtambtenaar in de school. Minimaal één keer per week overleg op school tussen leerplicht en ondersteuningsteam zorgt voor korte lijntjes en het snel kunnen oppakken van casuïstiek. Daarnaast moet er meer aandacht zijn voor preventieve gesprekken met leerplicht om te voorkomen dat leerlingen het daadwerkelijk laten oplopen tot een officiële leerplichtmelding.
- Afspraken maken met de schoolarts/schoolverpleegkundige over de structurele aanwezigheid bij het JES overleg. Vanwege het uitvallen van een eerdere JGZ-medewerker is er geruime tijd geen schoolverpleegkundige fysiek aanwezig geweest in de school. Deze discipline is echter wel van grote waarde tijdens een (extern) zorgoverleg en voor het vroegtijdig signaleren van zorgelijk ziekteverzuim. YES college hecht er dan ook waarde aan dat een schoolarts/verpleegkundige aansluit bij dergelijke overleggen.
- Er is reeds een verzuimmedewerker binnen de organisatie aangesteld, waarbij goed in kaart moet worden gebracht welke taken bij deze functie horen en hoe deze het meest effectief ingezet kunnen worden. De verzuimmedewerker zal een nauwe samenwerking moeten hebben met het ondersteuningsteam, zodat eventuele zorgelijke signalen snel in kaart kunnen worden gebracht en er gepaste actie kan worden ondernomen.
- YES college is een samenwerking gestart met het Mobiele Verzuim Team, waarbij zij outreachend werken wanneer er vanuit school zorgen zijn om afwezige leerlingen. Het is van belang om de komende periode te evalueren wat deze investering heeft opgeleverd en hoe de school dit verder op kan pakken.

### ***Kwaliteitsslag van de coaching uren en mentorbegeleiding***

Op dit moment zijn mentoren relatief vrij in de aanpak en invulling van de coaching uren. Dit maakt het, vooral voor startende mentoren, soms lastig om handelingsgericht te werken. Door een meer systematische en eenduidige aanpak verwachten we een hogere kwaliteit van de coaching momenten en wordt beter meetbaar wat het oplevert voor de leerling. De acties die komende periode gepland staan:

- Er wordt een keuze gemaakt in een schoolbrede mentormethode, die ervoor moet zorgen dat mentoren meer praktische handvatten aangeboden krijgen om invulling te geven aan hun klassikale coachuren. Om de implementatie van een dergelijke methode goed neer te zetten zal een werkgroep opgericht worden die hierin mee wil denken en in de teams peilt waar de behoefte van mentoren liggen.
- In samenspraak met de begeleiders van (nieuwe) docenten wordt geïnventariseerd welke ondersteuningsbehoeften mentoren en docenten hebben op het gebied van begeleiding. Het ondersteuningsteam kan bijvoorbeeld een bijdrage leveren in het overdragen van kennis over het ondersteuningsplan van de school en/of omgang met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

### ***Handelingsgericht werken met coachplannen en ontwikkelingsperspectiefplannen***

Een belangrijk deel van het ondersteuningsbeleid op YES college is de inzet van (individuele) coachplannen voor leerlingen. Enkele jaren geleden is dit geïntroduceerd, maar er wordt nog

te weinig daadwerkelijk gebruik van gemaakt door mentoren en docenten. Het werken met coachplannen blijft daarom de nodige aandacht verdienen de komende periode. Er wordt op dit moment al veel ondersteuning geboden door mentoren en docenten, maar niet altijd op een SMART wijze. Door te werken met coachplannen wordt meer inzichtelijk gemaakt welke acties/ondersteuning zijn ingezet en kan hier volgens de PDCA-cyclus op geëvalueerd en bijgesteld worden. De acties die de komende periode gepland staan:

- Het ondersteuningsteam gaat in gesprek met diverse mentoren om te inventariseren waar de moeilijkheden liggen en probeert hier zo goed mogelijk bij aan te sluiten.
- Het ondersteuningsteam instrueert het mentorenteam over het doel, de inzet en werkwijze van coachplannen. Dit kan bijvoorbeeld tijdens een studie(mid)dag en het ondersteuningsteam wil mentoren blijven begeleiden hierin.
- Teamleiders besteden structureel aandacht aan coachplannen tijdens de voortgangsgesprekken met de mentoren over leerlingen / de klas.

### ***Verdere implementatie van compenserende software en digitale middelen voor leerlingen met dyslexie***

In 2022 is de school gestart met een herzien dyslexiebeleid, waarbij o.a. gebruik wordt gemaakt van het compenserende softwareprogramma Alinea. Hier is een start mee gemaakt met een beperkt aantal leerlingen, om te kijken hoe dit werkt en bevalt. Tot nu toe zijn er goede ervaringen met deze werkwijze, waardoor we het gebruik ervan aan alle leerlingen met dyslexie kunnen aanbieden. De volgende acties staan daarom gepland:

- Er worden nog minimaal 10 toetslaptops aangeschaft, zodat tijdens toetsweken alle leerlingen die het betreft kunnen werken met Alinea.
- Er worden afspraken gemaakt met ITS over het onderhoud van de laptops.
- Alle leerlingen met een dyslexieverklaring krijgen voorlichting over Alinea/toetslaptops en begeleiding bij het gebruik ervan gedurende de gehele schoolcarrière.
- Er volgen nog minimaal 2 personeelsleden een cursus in het gebruik van Alinea, zodat er nagenoeg altijd iemand aanwezig is in de school die de nodige kennis heeft van het programma.
- School onderzoekt de good practices op andere VO-scholen die reeds werken met Alinea en de organisatie hiervan rondom het Centraal Eindexamen.

### **3.3 Het volgen van leerlingen**

Bij de aanmelding van nieuwe leerlingen leveren de basisscholen gegevens aan vanuit hun leerlingvolgsysteem. Wij brengen de scores van begrijpend lezen, rekenen en spelling in kaart en maken startrapportages. De mentor verzamelt alle informatie voor het groepsplan.

Mentoren gebruiken Magister als leerlingvolgsysteem. De mentor monitort de voortgang, de aanwezigheid en de resultaten en neemt contact op met thuis, indien er signalen zijn tot zorg. De teamleider heeft geregeld overleg met de mentoren over de voortgang van de klassen.

Alle leerlingen hebben een mentor. Doel van coachend mentoraat is dat wij meer eigenaarschap bij de leerling willen zien. De regelmatige coachgesprekken geven de leerlingen gerichte, duidelijke en persoonlijke ondersteuning op het leerproces. De mentor begeleidt dit proces. We vinden het belangrijk om in beeld te hebben of alle leerlingen op het



juiste niveau onderwijs volgen. Halverwege elke periode wordt een leerlingbespreking georganiseerd. Mentoren en docenten bereiden dit voor. De mentor bespreekt de uitkomsten van de voortgang tijdens ieder driehoeksgesprek met leerling en ouders (3x per jaar).

In eerste instantie wordt altijd gekeken naar hoe de begeleiding in de klas aangescherpt kan worden en welke aanvullende teamhandelingsafspraken hiervoor nodig zijn. Indien de basisondersteuning niet toereikend blijkt te zijn, kan in overleg met het ondersteuningsteam worden gekeken naar andere passende ondersteuning buiten de klas en wordt zo nodig samen met de schoolondersteuner van het samenwerkingsverband (SOT) onderzocht welke setting mogelijk passender is.

### 3.4 Het pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid YES College

Op het YES college hebben we de volgende ambities met betrekking tot het schoolklimaat:

- Leerlingen voelen zich veilig, verantwoordelijk voor zichzelf en elkaar
- Alle leerlingen, ongeacht gender/identiteit/culturele achtergrond, voelen zich thuis
- Leerlingen worden ondersteund door goed opgeleide professionals

Veiligheid staat hoog op onze agenda. We merken dat de omgeving waarin onze leerlingen opgroeien (op straat, thuis, met vrienden) soms zou kunnen leiden tot demotivatie en een negatieve groepsdynamiek in het klaslokaal. In de jaarlijkse leerling- en ouderenquêtes vragen we altijd naar de mate waarin leerlingen zich veilig voelen bij ons op school.

De introductieweek in de eerste week van het schooljaar is een belangrijk middel voor leerlingen om te landen, elkaar en de medewerkers te leren kennen en weer te wennen aan schoolse vaardigheden.

De mentor speelt een belangrijke rol in het waarborgen van het veiligheidsgevoel. Tijdens de mentorlessen, die worden gegeven, is er specifiek aandacht voor mediawijsheid, weerbaarheid, groepsdynamiek en het maken van keuzes. Met ingang schooljaar '23-'24 is gekozen om in leerjaar 1 te werken met de methode *WellBased*. De lessen van *WellBased* sluiten aan op de behoeftes en belevingswereld van jongeren en de werkzaamheden als docent. Er is voor leerlingen een aanbod gericht op de gevolgen van cyberpesten en het voorkomen en tegengaan hiervan.

Er is een antipestprotocol dat elk jaar wordt geëvalueerd en bijgesteld waar nodig. Ook hebben we twee anti-pestcoördinatoren en twee vertrouwenspersonen.

Samen met het team en de leerlingen zijn de volgende leefregels geformuleerd:

- 1. Leerplein: Op het leerplein zijn we rustig aan het werk onder toezicht of met toestemming van een docent.**
- 2. Pauze: Pauze houden we in de aula of op het schoolplein. Klas 3 en 4 mag van het plein af. We gaan respectvol om met onze omgeving binnen en buiten de school.**
- 3. Mobieltjes: Mobieltjes zijn keurig opgeborgen en dus niet zichtbaar of hoorbaar in de les. Je chromebook neem je opgeladen mee.**

4. Jassen: Je jas ligt tijdens de les in je kluisje of hangt netjes over de leuning van je stoel. Bij praktijkvakken liggen jassen en tassen in de speciale opbergvakken. Bij (school-)examens is je jas niet in het lokaal.
5. Eten en drinken: We eten en drinken in de aula en op het plein.
6. Voetbal/tafeltennissen: een bal of tafeltennisbatje is te lenen bij de conciërge in ruil voor je sleutel of mobiel. We houden tijdens het spelen rekening met elkaar, de omgeving en de spullen.
7. Mediatheek: In de mediatheek werken we onder toezicht in stilte.
8. Respect: we gaan respectvol om met elkaar en onze omgeving.
9. Petten/capuchons/mutsen: binnen het gebouw zijn petten, capuchons en mutsen af.
10. Gebouw: we laten alle ruimtes na gebruik netjes achter

## H4 Personeelsbeleid

### 4.1 Visie en uitgangspunten

We creëren een werkomgeving waarin medewerkers met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen voor onze leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat we aandacht hebben voor het werven, ontwikkelen en behouden van energieke medewerkers.

Een YES College docent is een vakvrouw of –man in de breedste zin van het woord: niet alleen bekwaam in kennisoverdracht, maar eveneens een bevoegde en deskundige pedagoog. Iedere dag opnieuw scheppen zij vanuit hun liefde voor deze leerlingen de voorwaarden voor een veilige en prettige schoolklimaat. Wederzijds respect, openheid, transparantie en onderlinge verbinding staat hierbij centraal.

De kwaliteit van de medewerkers en de teams waarin zij werken is fundamenteel voor het onderwijs dat wij willen bieden. Om gezamenlijk verantwoordelijk te kunnen zijn voor onze leerlingen organiseren we de school zo dat de medewerkers tijd en ruimte hebben om dat wat ze belangrijk vinden, namelijk het beste uit hun leerlingen halen, te kunnen uitvoeren. Met elkaar voeren we de dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkelingen die we voor ogen hebben.

Het werkgeluk van medewerkers staat de komende jaren hoog op de agenda. Dit doen we door informatie en tools op het gebied van duurzame inzetbaarheid (taakbeleid, vitaliteit, werkdruk) goed op de kaart te zetten. Onze medewerkers voelen zich thuis bij YES College en hun unieke talent wordt als toegevoegde waarde ingezet om beter te presteren. We blijven professionaliseren en leren.

YES College is een school waar inclusie en diversiteit samengaan. Het aantrekken, behouden en ontwikkelen van medewerkers met de juiste kennis, vaardigheden en gedrag is essentieel. We geloven daarbij dat onze kracht toeneemt wanneer onze medewerkers een afspiegeling zijn van onze leerlingen. Daarbij houden wij ook in ogenschouw dat er een evenredige vertegenwoordiging is van vrouwen in de schoolleiding.

### **Uitgangspunten**

- De school voldoet aan de eisen van de bevoegdheid en de wijze waarop bekwaamheid wordt onderhouden
- We bieden tijd en ruimte voor scholing zowel voor individuele medewerkers, secties als teams en stimuleren daarin 'samen leren'
- Er is een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

## **4.2 Bekwaamheidseisen en professionalisering**

Ook op YES college hebben we te maken met maatschappelijke uitdagingen zoals het docententekort. We zetten daarom ook flink in op begeleiding van nieuwe docenten en stagiaires en investeren in potentiële zij-instromers. We zijn onderdeel van de OpleidingsSchool Haaglanden (OSH) en bieden intern en extern trainingen en bijeenkomsten voor nieuwe docenten en stagiaires.

Voor docenten die bevoegd zijn, is er altijd ruimte om verder te professionaliseren. Zoals eerder genoemd willen we inzetten op goed kunnen differentiëren en formatief evalueren. Daarnaast is er altijd aandacht voor het aanscherpen van het leer- en leefklimaat. Personeelsleden mogen ook altijd een individueel scholingsplan indienen. Een van de ambities in schooljaar '23-'24 is om een passend scholingsplan te maken dat aansluit bij de behoeften van de organisatie.

Hoe gaan we om met alle maatschappelijke uitdagingen? We blijven nadenken over hoe we anders kunnen organiseren. We blijven ons de vraag stellen: waar kunnen we ruimte creëren in de lessentabel? Welke externen kunnen we bij ons onderwijs betrekken (bedrijven, instituten, platforms) om tekorten op te vangen en docenten deskundiger te maken? Hoe kan een eventuele andere inrichting van de organisatie of rooster voor minder werkdruk en voor meer werkplezier zorgen? Met andere woorden: we gaan op zoek naar maatwerk en we wegen alle dilemma's met elkaar af.

## **4.3 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan onderwijskundig beleid**

Het personeelsbeleid is geïntegreerd in de cyclus van het school- en jaarplan. De gesprekken worden systematisch gevoerd met medewerkers conform de kaderregeling "gesprekscyclus" Lucas Onderwijs.

De gesprekscyclus is als volgt georganiseerd:

1. Een startgesprek (waarbij gezamenlijke gedeelde resultaatgerichte afspraken (RGA's) over te bereiken doelen van een medewerker in een bepaalde periode worden bepaald).
2. Een functioneringsgesprek (fuge)
3. Eventueel een tweede functioneringsgesprek, indien dit noodzakelijk is om de medewerker een kans te geven, vóór een beoordelingsgesprek, om eventueel minder functioneren bij te stellen. Ook kan een extra functioneringsgesprek worden voorgesteld om de medewerker meer tijd te geven zijn/haar RGA's te realiseren. Het tweede gesprek is altijd in aanwezigheid van een tweede teamleider.
4. Een beoordelingsgesprek (boge)

Alle mensen van de schoolleiding houden klassenbezoeken en leerling enquêtes worden driejaarlijks meegenomen.

We werken aan een aantrekkelijk onderwijsconcept, niet alleen voor leerlingen maar juist ook voor docenten. Door ons te onderscheiden door ons persoonlijke karakter en uit te spreken dat we waarde hechten aan diversiteit, hopen we uiteraard bevlogen, enthousiaste en creatieve nieuwe collega's aan te trekken.

We zijn een lerende organisatie. Door alle docenten de kans te bieden om verder te professionaliseren en uitdagende taken op zich te nemen, zijn we erg gericht op de ontwikkeling van docenten. In het taakbeleid is aandacht voor taakroulatie. Doel van taakroulatie is dat iedereen op termijn de kans krijgt om bepaalde taken op zich en over te nemen. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van het gehele team.

#### **4.4 Ambities personeelsbeleid YES College**

De komende jaren voert het YES College een actief ziekteverzuimbeleid. De afgelopen jaren is het ziekteverzuim onder de collega's te hoog (zowel het lang- als kortdurend ziekteverzuim). Vanuit het bestuursbureau wordt in samenwerking met de directie onderzoek gedaan naar oorzaken van deze hoge frequentie. Ziekteverzuim zorgt voor een verhoogde werkdruk. Er moeten bij afwezigheid van collega's veel lessen en taken worden opgevangen. Dit alles gaat ten koste van de duurzame inzetbaarheid van het hele team en uiteindelijk ten koste van de kwaliteit van het onderwijs, mede doordat de continuïteit niet voldoende kan worden gewaarborgd.

De ambitie is om het verzuim dermate terug te dringen dat het team dagelijks gezond, betrokken, gemotiveerd en vol energie aan het werk kan gaan. De dialoog die afgelopen jaar met betrekking tot werkgeluk heeft plaatsgevonden zal worden voortgezet. Ook zal er nog meer worden ingezet op (preventieve) verzuimgesprekken. Daarnaast is er geregeld overleg tussen de schoolleiding en de HRM-afdeling van Lucas Onderwijs over de aanpak met betrekking tot verzuim.

#### **4.5 Invloed van leerlingen op personeelsbeleid en de ambities van de YES College op leerling participatie**

Het YES college heeft een actieve leerlingenraad. Ze helpen graag mee met praktische zaken en de organisatie van activiteiten. Ook worden ze graag uitgenodigd om mee te mogen denken, zoals bijvoorbeeld het verbeteren van het leer-en leefklimaat, en invloed uit te mogen oefenen op beleid.

Leerlingen zijn bereid om mee te denken, maar dit moet wel worden georganiseerd. We zullen daarom investeren in gesprekken met leerlingen met als doel ze te laten meedenken over thema's als kwaliteit van lessen, begeleiding en veiligheid. Ook willen we de leerlingen meenemen bij het opstellen van een burgerschapsplan en hoe we het

burgerschapsonderwijs het beste kunnen vormgeven. We starten met gesprekken met de leerlingenraad en hopen met behulp van hun input meer leerlingen te bereiken en mee te laten denken.

## **H5 Kwaliteitsbeleid**

### **5.1 uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs**

Het stelsel van kwaliteitszorg voor Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA-cyclus en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau. Op regio- en bestuursniveau bestaat kwaliteitszorg uit maatregelen die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren.

Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld:

Het stelsel:

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in een kwaliteitscultuur;
- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

Het kwaliteitsbeleid van Lucas onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas als op schoolniveau. De op Lucas niveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in school specifieke ambities en doelstellingen.

De doelen die de school zich stelt worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.

### **5.2 Kwaliteitsbeleid YES College**

Het schoolplan is geen statisch document. Met elkaar kijken we steeds of we op de goede weg zijn en of we de ambities kunnen waarmaken. Daarnaast zullen we de vertaling maken naar teamplannen. Met de nieuwe organisatiestructuur waarin we de overstap maken naar werken in jaarlagen, aangestuurd door een teamleider, ontstaat een mooie kans om het

werken met teamplannen weer op te pakken. De teams zijn verantwoordelijk voor het bieden van kwaliteit, het evalueren van hun teamplan en het bijstellen van hun doelen en ambities.

De secties werken met vakwerkplannen. Een vakwerkplan helpt bij het maken van een overzicht van de visie op het vak, de leerinhoud, de didactiek, de toetsing en de beoordeling. Kortom een totaaloverzicht van het vak. Het vakwerkplan draagt bij aan opbrengstgericht werken (OGW), omdat afspraken en werkwijzen kunnen worden vastgelegd en het onderwijs wordt aangepast aan de hand van cijferanalyses. Twee keer per maand is er een sectieoverleg. Het streven is om na elke toetsweek een cijferanalyse te doen. Ook worden jaarlijks rapportages van de CE-cijfers uit WOLF gebruikt om een analyse te maken van de doorlopende leerlijn.

Er is een noodzaak tot meer grip op kwaliteit. In kader van kwaliteit wordt onderzocht welke kwaliteitszorgsystemen ondersteunend kunnen zijn. We willen uiteindelijk naar een systeem waarin kwaliteitszorg geïntegreerd is in het handelen van de schoolleiding, het docententeam en het ondersteuningsteam. Er wordt al gewerkt met MMP (Magister Managementinformatie Platform), waarin de belangrijkste indicatoren direct inzichtelijk zijn en in één oogopslag duidelijk is welke indicatoren aandacht vereisen.

Aan de hand van de speerpunten zullen we werken met verbeterplannen, teamplannen en een jaarplan. In deze plannen wordt geconcretiseerd wat we willen leren en willen verbeteren. Hier moet nog mee gestart worden in schooljaar 2023-2024.

## **H6 Financieel beleid**

Het financieel beleid van YES College vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandsvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend.

### **6.1 Sponsorbeleid**

Het beleid ten aanzien van aanvaarding materiele bijdragen en geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen is als volgt: we hanteren hiervoor de regels uit het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Sponsoring beïnvloedt niet de onderwijsinhoud en leerlingen worden niet blootgesteld aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstelling en visie van de school.

### **6.2 Vrijwillige ouderbijdrage**

Yes College vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Alle leerlingen kunnen altijd meedoen aan deze activiteiten. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen.

## Bijlagen

| NR. | NAAM                                                                 | TE VINDEN                 |
|-----|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|     | Taakbeleid                                                           | Tegel Beleid - Sharepoint |
|     | Anti-pestbeleid                                                      | Website YES College       |
|     | PTA-PTD                                                              | Website YES College       |
|     | Lessentabel                                                          | Schoolgids YES College    |
|     | MR-Statuut                                                           |                           |
|     | Schoolondersteuningsplan (SOP)                                       | Website YES College       |
|     | Convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring | Tegel Beleid - Sharepoint |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |
|     |                                                                      |                           |