

METROPOLIS^{LYCEUM}

MIDDEN IN DE WERELD

fdd

SCHOOLPLAN 2025-2027

METROPOLIS^{LYCEUM}

 Bredero
Beroepscollege

 De nieuwe Havo

 Vox College



Schoolplan 2025-2027

Status	
Versie	Definitief
Datum	Goedgekeurd deelraad 4 sept 2025
Auteur	Babs Sirach

INHOUD

INHOUD	2
INLEIDING	4
Doel schoolplan	4
Samenhang in het schoolplan.....	4
Totstandkoming.....	5
Samenhang met andere documenten	5
1. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL	7
1.1 Inleiding	7
1.2 Onze missie	8
1.3 Onze visie	8
1.4 Onze kernwaarden	8
1.5 SWOT-analyse en strategische keuzes	10
1.6 Doelen voor schoolplanperiode 2025-2027	11
2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID	13
2.1 Inleiding	13
2.2 veiligheid	15
2.3Basisvaardigheden.....	16
2.3 Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften	18
3 PERSONEELSBELEID.....	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Leiderschapsontwikkeling.....	19
3.3 Werkdrukvermindering	20
3.4 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid	20
4 KWALITEITSZORG.....	22

4.1	Inleiding	22
4.2	Doelen	22
4.3	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg	23
5	PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING	25
5.1	Activiteitenplanning	25
5.2	Evaluatie	28

INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan van het Metropolis Lyceum. Het schoolplan richt zich op de schooljaren 2025/2026 en 2026/2027. De Strategische Koers van VOvA heeft een stevige basis gelegd onder dit schoolplan. In dit schoolplan beschrijven wij onze ambities en hoe wij invulling gaan geven aan ons onderwijs in de snel veranderende maatschappij. Dit doen wij in verbinding met onze omgeving, zodat we onze leerlingen goed voorbereiden op de toekomst en de dynamische wereld om hun heen.



We zijn ons ervan bewust dat wij en de medewerkers van het Metropolis Lyceum de afgelopen en komende jaren een grote verandering doormaken. We zijn in ontwikkeling en nog niet alles is volledig uitgedacht. Dit betekent dat het schoolplan gebruikt zal worden als gids en een levend document is. We zetten hierom actief in op het hebben van aandacht voor elkaar en om nieuwsgierig te zijn naar elkaar. Wat werkt wel? En wat misschien iets minder? Zo kunnen wij als organisatie blijven groeien.

DOEL SCHOOLPLAN

Het doel van dit schoolplan is om de koers van het Metropolis Lyceum toe te lichten in de context van de bijzondere situatie waarin het zich bevindt. In de schooljaren 2023/2024 en 2024/2025 verkeerde de school in een transitiefase en in schooljaar 2025/2026 gaat het Metropolis Lyceum over naar een eenwordingsfase. Deze fase is versneld ingezet in 2024/2025. In de eerste fase is er sprake van vier leerroutes, namelijk Metropolis, Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College. De route Metropolis werd opgebouwd, met de start van de brugklas in schooljaar 2023/2024. In schooljaar 2024/2025 werkte leerjaar 1 tot en met 3 volgens het innovatieve daltonconcept. De andere drie leerroutes worden op een waardige manier afgerond. Vanaf 2025/2026 zal ook in het vierde leerjaar volgens dit concept gewerkt worden om in schooljaar 2026/2027 de eenwording van de school te voltooien.

SAMENHANG IN HET SCHOOLPLAN

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.

Binnen het Metropolis Lyceum is de komende periode nog steeds sprake van vier leerlijnen op één locatie. In dit schoolplan worden alle leerlijnen behandeld, waarbij het onderwijsconcept van Metropolis de leidende leerlijn is en in toenemende mate een positieve invloed heeft op de uitfaserende leerlijnen.

Het innovatieve karakter van het daltononderwijs zal de boventoon voeren en ieder hoofdstuk wordt daarom met deze leerlijn gestart.

In de komende twee schooljaren zullen de leerlijnen Bredero Beroepscollege, De Nieuwe Havo en Vox College worden afgerond. Iedere leerlijn zal dit op haar eigen manier doen, met aandacht en de juiste energie. Zo zorgen wij voor een adequate en deugdzame afsluiting of overgang voor de huidige leerlingen.

Dit schoolplan laat zien hoe onze school op haar eigen manier invulling geeft aan de Strategische Koers van VOvA. Hieronder is kort weergegeven hoe de hoofdstukken zijn opgebouwd.

Hoofdstuk 1: De opdracht van de school

In dit hoofdstuk staat beschreven wat wij willen bereiken en hoe wij de toekomst van het Metropolis Lyceum voor ons zien. Dit doen wij zowel met de VOvA-brede kernwaarden als met de kernwaarden horend bij het daltononderwijs.

Hoofdstuk 2: Onderwijskundig beleid

In dit hoofdstuk is geformuleerd hoe wij de komende jaren goed onderwijs gaan bieden aan onze leerlingen. We beschrijven hoe wij in een verantwoord klimaat invulling gaan geven aan ons nieuwe onderwijsconcept, met behoud van aandacht en energie voor de verschillende doelgroepen van alle vier de leerroutes. In dit hoofdstuk zijn de vier onderwijskundige pijlers uit de strategische koers gebruikt als uitgangspunt.

Hoofdstuk 3: Personeelsbeleid

De aankomende schooljaren hebben onze medewerkers een grote opdracht in daltonontwikkeling en gaan de teams aan de slag met het verbeteren van de onderwijskwaliteit- en resultaten. In dit hoofdstuk staat beschreven hoe wij onze teams en teamleden krachtig en vitaal houden in deze transitie, waarbij Het Goede Gesprek uit het VOvA-brede HR-beleid ingezet wordt als passend hulpmiddel. Daarnaast staat in dit hoofdstuk beschreven hoe wij een aantrekkelijke school zijn voor huidige en nieuwe werknemers.

Hoofdstuk 4: Kwaliteitszorg

In dit hoofdstuk nemen we u mee in de manier waarop wij de kwaliteit van het Metropolis Lyceum gaan verbeteren, bewaken en borgen. Het verbeteren van de kwaliteitscultuur in onze organisatie is de aankomende jaren een belangrijk speerpunt voor de ontwikkeling van ons onderwijs.

Hoofdstuk 5: Proces, verantwoording en planning

In dit hoofdstuk staat beschreven welk proces met bijhorende activiteiten wij zullen doorlopen om de ambities uit ons schoolplan tijdig te monitoren en waar nodig bij te sturen.

TOTSTANDKOMING

Eind maart 2025 is de start gemaakt met het schrijven van dit schoolplan. Babs Sirach, de directeur Metropolis lyceum heeft het voorgaande schoolplan geëvalueerd met de schoolleiding. Vanaf schooljaar 2024/2025 is er een onderwijscommissie (tien leden), een daltonprojectleider en een schoolopleider aangesteld. Zij zijn gevraagd mee te lezen en mee te schrijven.

Tijdens een werkmiddag is rondom vijf hoofdstukken input opgehaald bij alle medewerkers van de Meeuwenlaan. Ook zijn eind schooljaar 2024/2025 drie vrijblijvende tafelgesprekken georganiseerd met docenten en ondersteunend personeel om hun input te leveren m.b.t. het thema medewerkerstevredenheid. Hoewel dit schoolplan een bijstelling is van het vorige, is er draagvlak gecreëerd door met meerdere betrokkenen samen te werken aan dit schoolplan.

Deze manier van werken heeft zijn vruchten afgeworpen en hebben wij als prettig ervaren. Het schrijven van het schoolplan voelt als een gezamenlijke effort en heeft geleid tot het document dat nu voor u ligt.

SAMENHANG MET ANDERE DOCUMENTEN

Dit schoolplan is gedeeltelijk opgesteld binnen de kaders van reeds bestaande documenten van VOvA en de vier leerroutes. Een opsomming van de gebruikte documenten vindt u hier:

- De Strategische Koers van VOvA
 - In dit schoolplan is beschreven welke keuzes wij bij het Metropolis Lyceum maken om bij te dragen aan de gezamenlijke strategische doelen van VOvA.
- Het ondersteuningsplan:

- Op onze school streven wij naar passend onderwijs voor iedere leerling. Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen de begeleiding die bij hen past. In dit schoolplan schetsen wij in hoofdlijnen hoe onze interne ondersteuningsstructuur – in combinatie met waardevolle samenwerkingen met externe experts – bijdraagt aan het realiseren van dit doel.
- Veiligheidsbeleid
 - Wij vinden het belangrijk om ervoor te zorgen dat het Metropolis Lyceum een veilige omgeving is voor al onze leerlingen. Hierom zetten we ons actief in om binnen alle leerroutes een klimaat te creëren waarin iedere leerling zich veilig voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. In dit schoolplan is beschreven we hoe we dit aanpakken, met wie we daarbij samenwerken en welke instrumenten we inzetten.
- Burgerschapsplan
 - Bij het Metropolis Lyceum streven wij ernaar actief burgerschap en sociale cohesie te stimuleren op een doelgerichte en samenhangende wijze. In dit schoolplan is weergegeven hoe wij onze missie vertalen naar concrete doelen en hoe wij hier aankomende twee jaren op gaan sturen.
- Het VOvA-brede HR-beleid
 - Aan de hand van dit beleid is in dit schoolplan beschreven hoe wij bij het Metropolis Lyceum omgaan met onze medewerkers op het gebied van begeleiding, ontwikkeling, beoordeling en waardering. Wij maken hierbij gebruik van het Goede Gesprek met als doel duurzame professionele groei en betrokkenheid van medewerkers te stimuleren.

Tot slot zal de schoolgids van het Metropolis Lyceum voor de aankomende twee schooljaren gebaseerd zijn op dit schoolplan.

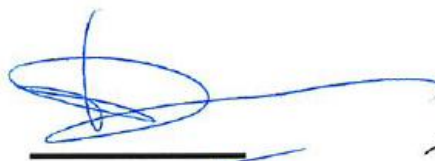
VASTSTELLING

Op 4 september 2025 heeft DR ingestemd met dit schoolplan.

Vaststelling door directieleden Jan Adels voorzitter centrale directie en Paul van Doorn directeur bedrijfsvoering VOvA, en schooldirecteur Babs Sirach voornaam achternaam op 29-9-2025.



Jan Adels



Paul van Doorn



Babs Sirach

1 DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL

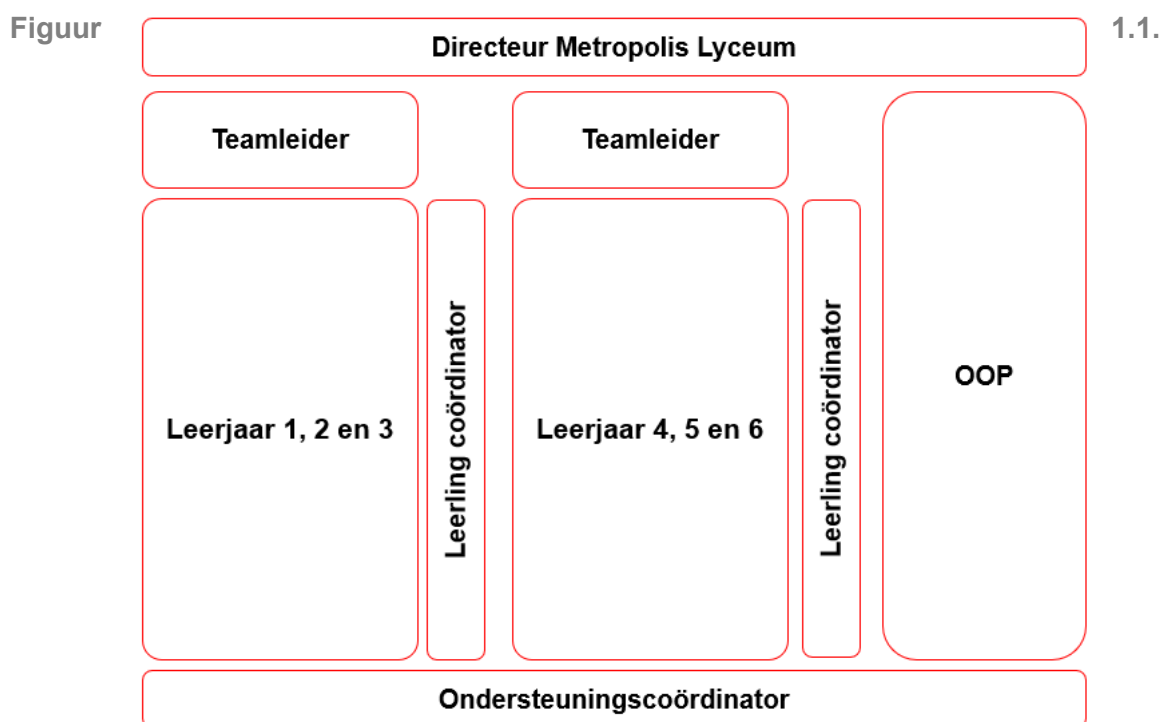
1.1 INLEIDING

Het Metropolis Lyceum is een school waar 603 leerlingen in vier leerroutes bij elkaar komen. Tenminste het komende schooljaar zal het Metropolis Lyceum gehuisvest zijn op de Meeuwenlaan, terwijl de nieuwbouw wordt gerealiseerd. De verwachting is dat we in het najaar van 2026 verhuizen naar de nieuwe locatie. Op dit moment wordt binnen de vier leerroutes een gedifferentieerd aanbod geboden, waarbij de bovenbouw havo/vwo leerjaar 5 en 6 gebruik maakt van één curriculum en leerjaar 4 vmbo basis/kader inmiddels ook een gezamenlijk curriculum heeft. Hierbij is ons streven om iedere dag goed onderwijs op maat te geven aan onze jongeren en hen te helpen in hun ontwikkeling naar zelfstandige wereldburgers.

Het onderwijsconcept van Metropolis is volop in ontwikkeling. We bieden innovatief daltononderwijs waar thematisch en vakoverstijgend onderwijs, midden in de wereld leren en de kernwaarden van dalton centraal staan. Ook betekenisvol leren, de ander en de wereld om de leerling heen en vrijheid en ruimte voor ontwikkeling van iedere leerling zijn belangrijke elementen in ons onderwijs. De woorden 'doen, maken, ontdekken, leren en worden' uit de Strategische Koers van VOvA zijn dan ook woorden die een belangrijke plek krijgen in ons onderwijsconcept.

In dit schoolplan wordt beschreven hoe wij ons onderwijs nu en in de komende twee jaren verder vorm gaan geven. Dit steeds met het perspectief voor ogen van één nieuwe school met één leerroute: Metropolis innovatief daltononderwijs.

Figuur 1.1. laat zien hoe het Metropolis Lyceum in schooljaar 2025/2026 is georganiseerd. Gezien de vele ontwikkelingen die de opbouw van ons nieuwe onderwijs met zich meebrengt, herijken wij ons schoolplan wederom over twee jaar.



Organogram Metropolis Lyceum 2025-2027

1.2 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 heeft **Metropolis Lyceum** een missie geformuleerd waarmee het recht doet aan de bijzonderheden van ons onderwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.

Missie Metropolis Lyceum – Wat willen we bereiken?

Op het Metropolis Lyceum heeft de leerling een stem en staat persoonsvorming centraal. Binnen duidelijke kaders en grenzen leert de leerling door te doen, te maken, te ontdekken en daardoor te worden wie hij is. Wij stimuleren de leerling om focus aan te brengen in zijn leerroute op basis van eigen interesse, talent en ambities. Het Metropolis Lyceum bereidt leerlingen voor op het maken van keuzes en is een bron voor onderlinge samenwerking. Door in verbinding te staan met elkaar, de vakken en ontwikkelingen buiten het onderwijsprogramma is onze school een veilige oefenplaats voor het wereldburgerschap.

1.3 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 **Metropolis Lyceum** een visie geformuleerd waarmee wij recht doen aan ons unieke karakter; de bijzonderheden van ons onderwijsconcept, onze doelgroep, ons team en onze omgeving.

Visie Metropolis Lyceum – Hoe ziet onze toekomst eruit?

Bij het Metropolis Lyceum geloven wij dat iedere leerling uniek is en gezien moet worden in zijn eigen ontwikkeling. Wij stoppen niet voordat we talent bij elke leerling op het Metropolis Lyceum optimaal ontplooid hebben. We willen altijd in gezamenlijkheid onderwijs bieden, waarbij samenwerking tussen docenten, tussen leerlingen en tussen docenten en leerlingen een doorlopend proces is. We creëren een veilige en vertrouwde omgeving waarin leerlingen zich thuis voelen, zichzelf kunnen zijn en de ruimte krijgen om te groeien. Zo zorgen we er samen voor dat iedereen het beste uit zichzelf kan blijven halen. We reflecteren, durven ons onderwijsprogramma te flexibiliseren zodat het voor elke leerling tot zijn recht komt en gaan elke dag voor ons hoogste doel: Leerlingen worden uitgedaagd en kunnen zich met plezier ontwikkelen tot een individu dat midden in de wereld staat. Op het Metropolis Lyceum zetten we, als inspirator, samen een stap in onderwijsland om het gehele onderwijs beter te maken.

1.4 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. Bovenop het fundament dat we delen, liggen enkele waarden die de school kenmerken.

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.

VOvA kernwaarden:

- **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.

Het Metropolis Lyceum heeft aanvullend de volgende kernwaarde geformuleerd:

- **Midden in de wereld**, we bieden onderwijs dat leerlingen midden in de wereld laat leren. We vinden het belangrijk dat leerlingen weten wat er speelt; bij jezelf, bij anderen en in de wereld.

Daarnaast handelen wij naar de vijf dalton kernwaarden. Al deze waarden komen terug in de waarden van VOvA. De dalton kernwaarden zijn: **zelfstandigheid, vrijheid en verantwoordelijkheid, samenwerking, reflectie en effectiviteit.**



1.5 WOT-ANALYSE EN STRATEGISCHE KEUZES

Sterke punten van Metropolis	Uitdagingen van Metropolis
• Ons onderwijsconcept: is onderscheidend en sterk vanuit de maatschappelijke integratie en het vakoverstijgend en betekenisvol leren. We willen “midden in de wereld” staan. Innovatief daltononderwijs biedt leerlingen de mogelijkheid om aan vaardigheden te werken die hen helpen bij het vinden van hun weg in de vervolgstudie en in het leven. • Het onderwijsconcept biedt ruimte om goed in te kunnen spelen op het personeelstekort waarbij de kwaliteit van het onderwijs behouden wordt. • Het heterogene karakter van ons onderwijs. Met name bij projecten werken leerlingen van verschillende niveaus samen. Dit biedt kansen door het leren van, met en aan elkaar. • We bieden coaching op maat. Door kleine groepen leerlingen (maximaal 15-17) te koppelen aan een coach bieden we de mogelijkheid om leerlingen daadwerkelijk aandacht te geven en te begeleiden in hun ontwikkeling. • We hebben ervaring en expertise in huis m.b.t. het opbouwen van een nieuwe (dalton)school (vanuit Vox College en Spinoza24) en een mooi netwerk om ons heen om een succes van het Metropolis Lyceum te maken.	• De vier leerroutes succesvol samenbrengen tot één Metropolis Lyceum. Hierbinnen zoeken we naar een manier om met de verschillende leerling populaties om te gaan, stimuleren we samenwerking en gedeeld eigenaarschap tussen onze collega's en werken we naar één systeem voor kwaliteitszorg toe, waarin we continu verbeteren borgen. • Het verder werken aan de kwaliteits-opdracht van de voormalige leerroutes (verbeteren van de leeropbrengsten) en het tegelijkertijd integreren van kwalitatief sterke Metropolislessen in alle leerjaren. • Groot veranderproces kost tijd en energie, dit is een grote opdracht voor alle medewerkers. • Het bieden van onderwijs in het huidige, verouderde gebouw dat geen recht doet aan het nieuwe onderwijsconcept.
Kansen voor Metropolis	Bedreigingen voor Metropolis

• Het versterken en vernieuwen van ons onderwijs, waarbinnen er veel ruimte is voor samenwerken • Vanaf 2025/2026 wordt het vak 'Midden in de Wetenschap' in de bovenbouw aangeboden voor vwo-leerlingen. De lessen zijn betekenisvol en gericht op de wereld om ons heen, waarbij ook vervolgopleidingen betrokken worden. • Het nieuwe schoolgebouw (2026) biedt veel mogelijkheden om passend en kwalitatief goed onderwijs te bieden aan de jongeren. Daarnaast zullen we hierdoor aantrekkelijker worden voor leerlingen, ouders en personeel. • Het aantal nieuwe leerlingen neemt toe. Van vier nauwelijks gevulde klassen in 2023/2024, naar vier gevulde klassen in 2024/2025 en vijf gevulde klassen in 2025/2026! Een succesverhaal dat zich kan verspreiden in de stad, zodat we als werkgever aantrekkelijk kunnen blijven en worden voor (toekomstig) personeel. • We gaan de samenwerking met andere VOvA-scholen versterken om van en met elkaar te leren en groeien. Zo kunnen we expertise delen, maar ook projecten samen organiseren. • We zetten in op het verbeteren van contacten met (dalton) PO-scholen uit de regio. Dit kan ons helpen bij het werven van leerlingen en de toestroom te vergroten. • Het aanbod van havo-vwo scholen in Amsterdam is schaars. Dit kan ons helpen onze groeiambitie te realiseren.	• Het landelijke tekort aan docenten raakt ook het Metropolis Lyceum, zowel in kwaliteit als volume. Het personeelstekort brengt het risico met zich mee dat lessen niet gegeven kunnen worden, of er onbevoegden voor de klas komen te staan. • De leerlingenkrimp, waar ook het Metropolis op zal moeten anticiperen. • Het uitfasen van de drie bestaande leerroutes en de opbouw van de leerroute Metropolis vraagt veel van de medewerkers. Dit vraagt om bewuste aandacht vanuit de schoolleiding voor het Goede Gesprek en ruimte voor de uitdagingen die medewerkers ervaren in hun dagelijkse werk. • De tegenvallende examenresultaten die te maken hebben met de uitfasering en het samenkomen van de voormalige scholen. kunnen leiden tot afname van instroom en extra toezicht van de onderwijsinspectie.
--	--

1.6 DOELEN VOOR SCHOOLPLANPERIODE 2025-2027

De komende jaren zullen wij inzetten op onderstaande speerpunten:

1. **Aan het einde van schooljaar 2026/2027 is ons innovatieve daltononderwijs geborgd in leerjaren 1, 2 en 3 en wordt opgebouwd in leerjaren 4, 5 en 6.**

Dit betekent voor leerlingen:

- Onderwijs volgens het innovatieve daltonconcept.
- Onderwezen en begeleid worden door kundige docenten.
- Ontplooien van hun eigen ik.

Dit betekent voor docenten:

- Zelfverzekerd in het ontwikkelen en uitvoeren van nieuw onderwijs
- Vormen van een solide team dat handelt volgens de vijf daltonwaarden.
- Tijd, training en ruimte om te ontwikkelen tot volwaardig en gecertificeerd daltondocent.
- Met hierin een belangrijke taak voor de onderwijscommissie (toelichting p.19)

2. Aan het einde van schooljaar 2026/2027 zijn de drie bestaande leerroutes succesvol en waardig afgerond

Dit betekent voor leerlingen en ouders:

- Continuïteit van de gekozen leerroute.
- Een goede begeleiding naar het diploma.
- Profiteren van initiatieven vanuit Metropolis.

Dit betekent voor docenten:

- Helderheid wat deze situatie voor hen betekent en daarmee zicht op de toekomst binnen het Metropolis Lyceum.
- Op de hoogte van ontwikkelingen naar innovatief Daltononderwijs en bijbehorende curriculum.
- Sturen op resultaat.

3. Aan het einde van schooljaar 2026/2027 hebben we onze onderwijsresultaten minimaal op het landelijk gemiddelde gebracht én werken alle leerjaren met doorlopende leerlijnen, waarbij de leerdoelen per vakgebied op elkaar aansluiten en zijn vastgelegd in het curriculum.

- Behalen van goede resultaten binnen het dalton onderwijsconcept door het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs.
- Versterken van onderwijskundig leiderschap en sturing op onderwijsresultaten.
- Afstemmen en vastleggen van didactiek, onderwijsinhoud en toetsing binnen elk vakgebied, zodat leerlingen vanaf leerjaar 1 tot en met het examenjaar gericht kennis en vaardigheden kunnen ontwikkelen.

4. Aan het einde van schooljaar 2026/2027 is er binnen onze organisatie een breed gedragen werkwijze voor kwaliteitsborging geïmplementeerd en geborgd. Alle relevante gremia – waaronder onderwijsteams, schoolleiding en onderwijscommissie – werken cyclisch volgens de PDCA-methode, waarbij jaarlijks ten minste twee evaluatiemomenten plaatsvinden en verbeteracties aantoonbaar worden vastgelegd en opgevolgd.

- Versterken van onderwijskundig leiderschap en sturing op onderwijsresultaten.

Andere speerpunten waar wij ons op gaan focussen zijn:

- Aandacht voor personeel op het gebied van professionalisering en versterken van de sociale cohesie binnen de school.
- Versterken van basisvaardigheden.
- In beeld brengen van onze organisatieprocessen en verhelderen van de rol- en taakverdeling.
- Digitalisering, waar de inzet van I-coaches VOvA-breed uitgezet wordt.
- Vergroten zichtbaarheid en versterken imago van het Metropolis Lyceum in Amsterdam.
- Inzetten op verdere groei van de school.
- Versterken van het vwo

2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

2.1 INLEIDING

Onze gezamenlijke strategische koers 2025-2027 omvat vier onderwijskundige pijlers:

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

Wij willen als school “midden in de wereld” staan. Lesstof krijgt hierdoor context; we willen onze leerlingen klaarstomen voor de echte wereld. Onze beschrijving van de vier onderwijskundige pijlers illustreert dit, geldend voor alle leerjaren.

Het onderwijs

Leerroutes centraal en maatwerk

Ons onderwijs kenmerkt zich door een combinatie van vaklessen en vakoverstijgend onderwijs binnen verschillende thema's. Aandacht voor differentiatie vindt tijdens de lessen plaats door in te spelen op tempoverschillen, interesse en het niveau van onze leerlingen. Leerlingen krijgen in toenemende mate keuzes aangeboden om op verschillende manieren te laten zien dat zij de leerdoelen hebben bereikt. Verdiepingsopdrachten per project zorgen mede voor begeleiding en uitdaging op maat. Ingeroosterde V-uren zorgen voor de leerlingen voor de mogelijkheid om zelfstandig, dan wel samen, te werken aan opdrachten voor vakken of projecten en te oefenen met opdrachten en basisvaardigheden.



Leerlingen krijgen les in dakpanklassen mavo/havo of havo/vwo. Binnen deze klassen wordt gedifferentieerd lesgegeven waar nodig en samen waar kan. Leerlingen met een dubbel advies krijgen les op het hoogste niveau. We hanteren een brede brugklas waarbij leerlingen de tijd krijgen om zich te ontwikkelen tot het niveau dat het beste bij hen past. Determinatie mavo/havo vindt na twee jaar plaats, havo/vwo na twee-en-een-half jaar waarbij rekening wordt gehouden met een passende profielkeuze.

Leren door te doen en ontdekken

Ontdekken gebeurt op onze school onder meer door samen vakoverstijgend en thematisch in projecten te werken. ‘Midden in de Wereld’ is naast een vak in de onderbouw, bij alle vakken een onderdeel van het lesprogramma. Het vakoverstijgende onderwijs en het midden in de wereld leren, maakt het onderwijs betekenisvol en contextgericht. Dit betekent dat leerlingen in verbinding worden gebracht met de wereld buiten de school. Door middel van gastcolleges, stages, buitenschoolse activiteiten in samenwerking met de buurt en/of bedrijven worden actuele vragen uit de samenleving beantwoord en problemen uit de echte wereld opgelost. Bovendien draagt ‘Midden in de Wereld’ leren bij aan het klaarstomen voor de echte wereld en het leren verplaatsen in anderen. Bij veel projecten zit zowel een theoretisch als praktisch deel en in ons toetsprogramma is meer ruimte gemaakt voor praktische opdrachten. Zo kunnen leerlingen datgene ze geleerd hebben naast schriftelijk, ook praktisch aantonen. Onze MIX-weeken staan centraal bij het leren door te doen en te ontdekken. In deze weken ter afsluiting van een periode werken leerlingen in een mix van activiteiten waarbij projectfinales en thematische afsluitingen worden afgewisseld met sportdagen, excursies, schriftelijke toetsen en werk- en stageweken.



In de bovenbouw maken we binnen het examenprogramma school specifieke keuzes om het leren door te doen en te ontdekken te versterken. Voor vmbo TL en havo zetten wij breed in op school-examenvakken van het Praktijkgerichte Programma waarbij leerlingen levensechte praktijkopdrachten uitvoeren voor echte opdrachtgevers binnen en buiten de school. Voor vwo maken wij ruimte voor het eigen vak ‘Midden in de Wetenschap’ om de brug te slaan naar het hoger- en wetenschappelijke onderwijs. Leerlingen werken aan academische vaardigheden, verdiepen zich in abstracte onderwerpen en krijgen zelf de mogelijkheden te kiezen waar ze zich in verdiepen.

Grip op persoonsvorming

Op Metropolis Lyceum vervult elke docent in de onderbouw de rol van zowel mentor als coach. Elke klas heeft twee mentoren die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het klassenklimaat, de groepsvorming en het uitvoeren van het mentorprogramma.

Daarnaast is iedere docent in zowel onder- als bovenbouw coach van een deel van de klas (ongeveer 15 leerlingen). Als coach ben je verantwoordelijk voor het volgen van de ontwikkeling en het welzijn van jouw leerlingen, en voor het voeren van gesprekken met ouders. Deze gesprekken noemen we COL-gesprekken: Coach-Ouder-Leerling. Gedurende het schooljaar vinden er standaard drie gesprekken plaats: een startgesprek en twee ontwikkelgesprekken. Indien nodig kunnen er extra gesprekken worden ingepland.



Daarnaast besteden we tijdens ons eigen vak Midden in de Wereld in de onderbouw expliciet aandacht aan het ontwikkelen van de eigen identiteit, het bespreken van sociaal handelen & diversiteit, democratische waarden & maatschappelijke betrokkenheid en kritisch denken & onderzoeken. Leerlingen zelf beschrijven dit vak als de plek waar je jouw eigen mening leert vormen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen begrijpen waarom ze iets moeten doen. Hiertoe hebben we afgesproken dat er aan het begin van elke les of periode wordt uitgelegd aan welke leerdoelen de leerlingen gaan werken, zowel op korte (de les) als op lange (de periodeduur van het project) termijn. De decanen geven voorlichting over vervolgopleidingen, pakket- en beroepskeuze. Zij organiseren excursies naar bedrijven en onderhouden contacten met diverse vervolgopleidingen. Leerlingen kunnen ook op meer individuele basis gebruik maken van de diensten van de decanen. Bijvoorbeeld bij het maken van school- en keuzetests of hulp bij pakket- of richting keuze en specifieke informatie over vervolgstudies en beroepen.

De vaardigheden die onze leerlingen op onze daltonschool leren (samenwerken, zelfstandig werken, reflecteren, verantwoordelijkheid nemen voor keuzes, effectief werken) helpen onze leerlingen om succesvol te zijn in een vervolgstudie, in een baan en in het leven, door resultaatgericht en met ambitie te leren denken. Om dit te ondersteunen versterken de leerlingen deze vaardigheden tijdens de coach- en vaklessen aan de hand van de dalton ontwikkeltrappen en solliciteren leerlingen ieder jaar op het volgende leerjaar waarbij zij terugkijken en de verantwoordelijkheid krijgen om te laten zien hoe zij zich op deze vaardigheden ontwikkeld hebben.

Co-creatie met de leerling en omgeving

We vinden het belangrijk dat we de leerlingen betrekken bij de vorming van ons onderwijs en bij de ontwikkeling van de school. We nodigen hen uit om samen na te denken over de inrichting van de school en over de organisatie van ons onderwijs. Door samen met onze leerlingen opdrachten en projecten te evalueren proberen we in beeld te krijgen of ons onderwijsprogramma voldoet aan de verwachtingen. Leerlingen verenigen zich in de leerlingenraad waarin zij, samen met iemand van de schoolleiding, mee kunnen praten over allerlei schoolzaken.



Ook ouders willen we nadrukkelijk betrekken bij de organisatie en ontwikkeling van ons onderwijs. We organiseren zes keer per jaar een ouderpanel en een aantal informatieavonden per leerjaar. In de deelraad kunnen ouders meepraten over beleidsontwikkeling. Daarnaast staan we voor intensief contact tussen school (coach) en de ouders waarbij we ze ook uitnodigen om te komen kijken naar het werk dat hun kinderen hebben gemaakt. Tot slot betrekken wij bedrijven en instellingen bij de ontwikkeling van ons onderwijs. Dit doen wij onder andere middels samenwerkingen binnen de stichting en instellingen binnen Amsterdam Noord en door middel van ons praktijkgerichte gerichte vakken. Hierin krijgen leerlingen opdrachten van opdrachtgevers binnen en buiten de school. Zo proberen wij ons onderwijs nog betekenisvoller en contextgericht te maken.

Pedagogisch didactisch klimaat & schoolklimaat

In de strategische koers van het VOvA beschrijven wij hoe ontwikkeling staat of valt met motivatie. Om 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. Wij creëren hierbij een positieve omgeving van orde, veiligheid en een goede sfeer, zodat leerlingen tot leren kunnen komen.

Bij VOvA zijn we ons bewust van de persoonsvormende invloed en effecten die wij hebben en we zien persoonsvorming 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.

*Op het Metropolis Lyceum doen we het samen en zien wij elkaar.
Wie zich gezien voelt, voelt zich tenslotte thuis.*

Samenwerking met thuis

Op het Metropolis Lyceum werken we samen met de leerling en zijn ouders/verzorgers aan het eigen leerproces en persoonsontwikkeling. Dit doen we door zogenaamde COL (coach – ouders – leerling) gesprekken, waarin de leerling reflecteert op behaalde resultaten, de rol van de leerling in het eigen proces en binnen de groep en op school. Samen met de leerling formuleren we nieuwe doelen die verdere ontwikkeling van de resultaten en verdere vorming stimuleren.

Respect en gelijkwaardigheid

Orde, veiligheid en een goede sfeer begint bij ons in de school en komt voort uit een goede relatie tussen leerling en docent. Deze relatie komt tot stand doordat er gelijkwaardigheid is tussen beiden. Dit is te zien in de klas, in de school en buiten de school tijdens andere activiteiten. Zo begroeten we elkaar en hebben leerlingen de mogelijkheid om hun stem te laten horen en hun inbreng te delen over hoe de school georganiseerd wordt. Bovendien streven we ernaar om iedere leerling te zien en te motiveren door hen op een positieve manier te benaderen. Ook maken we ruimte voor verbindingsmomenten tussen de leerlingen binnen hun eigen klas en tussen de verschillende klassen. Denk hierbij aan de pauzes, de contactmomenten met de mentoren en de coaches en de MIX-weken met excursies, culturele bezoeken, gezamenlijke afsluitingen van thema's/projecten en schoolfeesten.

Eigen verantwoordelijkheid

Ons doel is dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor zichzelf, voor elkaar en voor een schone en opgeruimde omgeving. Dit doen we door onze leerlingen te betrekken bij het maken van onderlinge afspraken en door in gesprek te blijven over de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van onze afspraken. Ook spreken wij de leerlingen en elkaar aan wanneer afspraken niet nagekomen worden. De medewerkers van onze school zijn zichtbaar in het creëren en handhaven van een veilig klimaat en we zetten jongerenwerkers in om ons hierbij te ondersteunen.

Fysieke plek voor iedereen

Vanuit de verschillende leerling behoeften zien wij de noodzaak om meerdere plekken te creëren waar leerlingen zich prettig kunnen voelen. In de inrichting van het huidige en, in de toekomst, ons nieuwe gebouw zal daar rekening mee gehouden worden. Naast de aula moeten er plaatsen zijn waar leerlingen zich terug kunnen trekken. Loungeplekken en werkplekken door de school heen zijn hier voorbeelden van.

2.2 VEILIGHEID

Op het Metropolis Lyceum vinden wij het belangrijk om ervoor te zorgen dat wij een veilige school zijn. Wij doen alles wat nodig is om de leerlingen van al onze leerroutes een veilige omgeving te bieden om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Wij maken afspraken over respectvol gedrag naar elkaar en de omgeving en verwachten dit van iedereen. Wij hebben een pestprotocol en een sociaal veiligheidsplan.

Jaarlijks onderzoeken wij hoe de leerlingen de sociale en fysieke veiligheid op school beleven. Ook registreren we conform wettelijke verplichting incidenten in het Incidentenregistratiesysteem (IRS) van onze scholengroep. De resultaten uit de leerling- en schoolteamvragenlijsten en de registraties in IRS bieden ons aanknopingspunten voor verbetering van de veiligheidssituatie.

Om de veiligheid in de volledige breedte voor onze leerlingen te garanderen beschikken we over een scala aan rollen, protocollen en afspraken met externe contacten. De belangrijkste staan hier vermeld.

Veiligheidscoördinator

Iedere school van het VOvA heeft een veiligheidscoördinator die speciaal de veiligheid en de nodige acties daarbij op school als taak heeft. Hebben leerlingen te maken met de aantasting van de sociale en/of fysieke veiligheid, zoals pesten, geweld, discriminatie, dan verwachten wij dat zij dit onmiddellijk melden bij de coach, teamleider, vertrouwenspersoon, of een andere docent/personeelslid.

Vertrouwenspersoon voor de leerlingen

De vertrouwenspersoon functioneert als aanspreekpunt bij vermoedens van, of klachten over zaken als bedreiging, ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie, discriminerend gedrag, agressie, geweld of pesten. De vertrouwenspersoon zal de leerling begeleiden en adviseren bij de vervolgstappen.

Anti-pestcoördinator

Zorgt voor de uitvoering van pestprotocollen. De anti-pestcoördinator heeft een actieve rol in het voorkomen en tegengaan van pesten. De anti-pestcoördinator informeert coaches en schoolleiding over procedures rondom pesten, begeleidt het proces en is een aanspreekpunt voor leerlingen en ouders.

Meldcode kindermishandeling en/of huiselijk geweld

Als school zijn wij gehouden aan de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling van de Rijksoverheid. Binnen elke VOvA-school is een protocol waarin is vastgelegd hoe er wordt gehandeld bij vermoedens van huiselijk geweld en/of kindermishandeling.

Wijkagent

Als school hebben wij een wijkagent met wie wij nauw contact onderhouden over ontwikkelingen in de buurt. De schoolleiding kan in samenwerking met de veiligheidscoördinator en in aanwezigheid van de politie op onverwachte momenten een onderzoek naar wapenbezit onder leerlingen doen. Kluisjes, tassen, fietstassen en buddyseats van brom-/snorfietsen en scooters kunnen altijd door ons worden gecontroleerd. De buurtregisseur komt regelmatig op school. Bij ernstige gevallen wordt onmiddellijk de politie ingeschakeld. Indien leerlingen zich schuldig maken aan incidenten zoals diefstal, geweld en bedreiging zal de directie passende maatregelen nemen en hiervan eventueel melding maken bij de politie.

2.3 BASISVAARDIGHEDEN

1. Visie op taal- en rekenonderwijs

Bij het Metropolis Lyceum hechten we veel waarde aan het ontwikkelen van sterke taal- en rekenvaardigheden bij onze leerlingen. Onze visie op taal- en rekenonderwijs is gebaseerd op de daltonwaarden van vrijheid, samenwerking en zelfstandigheid en een vakoverstijgende benadering, waarin leerlingen actief, kritisch en creatief met taal en rekenen omgaan.

We streven ernaar om leerlingen op een actieve en betekenisvolle manier om te leren gaan met taal en te leren rekenen. Binnen het daltonconcept werken meerdere vakken thematisch met elkaar samen. Door binnen thema's onderwerpen, teksten en rekenactiviteiten aan te bieden wordt de samenhang tussen vakken en vaardigheden vergroot en wordt leren interessanter. In leerjaar 1 tot en met 3 is dit al ingevoerd. De taal- en rekencoördinator spelen een centrale rol in analyse en afstemming tussen vakken. Daarnaast zetten wij de komende jaren V-uren in om vroegtijdig de achterstanden van leerlingen op het gebied van taal- en rekenvaardigheden weg te werken. V-uren zijn uren in het rooster om extra aan basisvaardigheden te werken in combinatie met de daltonaanpak.

Ambities en doelen taalonderwijs

Op basis van de visie en ambities van het Voorgezet Onderwijs van Amsterdam hebben wij de volgende doelen voor taalonderwijs opgesteld:

1. Het vergroten van de taalvaardigheid van alle leerlingen
2. Het vergroten van leesplezier bij leerlingen
3. Het zorgen voor een doorlopende en samenhangende leerlijnen
4. Het bieden van een rijke en uitdagende leeromgeving waarin leerlingen hun taalvaardigheden kunnen ontwikkelen
5. Het betrekken van ouders/verzorgers bij taalonderwijs
6. Het aanbieden van gerichte ondersteuning voor leerlingen met een extra leerbehoefte op het gebied van taal (dyslexie, vroegtijdige taalachterstand, etc.)

In het taalbeleid van het Metropolis Lyceum worden bovenstaande doelstellingen verder uitgewerkt met subdoelen. Het taalbeleid vindt u op de website.

Ambities en doelen rekenonderwijs

Op basis van de visie en ambities van het Voorgezet Onderwijs van Amsterdam hebben wij de volgende doelen voor rekenonderwijs opgesteld:

1. Het verbeteren van de rekenvaardigheden van alle leerlingen
2. Het vergroten van rekenplezier bij leerlingen
3. Het bieden van een rijke en uitdagende leeromgeving waarin leerlingen hun rekenvaardigheden kunnen ontwikkelen
4. Het betrekken van ouders/verzorgers bij het rekenonderwijs
5. Het zorgen voor een goede overdracht en samenwerking van rekenvaardigheden tussen groepen en schooljaren.
6. Het aanbieden van gerichte ondersteuning voor leerlingen met een extra leerbehoefte op het gebied van rekenen (dyscalculie, vroegtijdige rekenachterstand, etc.)

In het rekenbeleid van het Metropolis Lyceum worden bovenstaande doelstellingen verder uitgewerkt met subdoelen. Het rekenbeleid vindt u op de website.

2. Visie op burgerschap

De manier waarop invulling wordt gegeven aan burgerschap op het Metropolis Lyceum, is afgeleid van onze missie: “op het Metropolis Lyceum heeft de leerling een stem en staat persoonsvorming centraal. Binnen duidelijke kaders en grenzen leert de leerling door te doen, te maken, te ontdekken en daardoor te worden wie hij is. Wij stimuleren de leerling om focus aan te brengen in zijn leerroute op basis van eigen interesse, talent en ambities. Het Metropolis Lyceum bereidt leerlingen voor op het maken van keuzes en is een bron voor onderlinge samenwerking. Door in verbinding te staan met elkaar, de vakken en ontwikkelingen buiten het onderwijsprogramma is onze school een veilige oefenplaats voor het wereldburgerschap.”

Ons onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze. Het richt zich door alle leerroutes heen onder andere op het bijbrengen van kennis van en respect voor de basiswaarden en het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Het is onze missie om leerlingen te helpen zich te ontwikkelen tot burgers die rekening houden met elkaar en de maatschappij.

Ambities en doelen burgerschapsonderwijs

1. Leerlingen begrijpen wat burgerschap inhoudt en beschikken over de kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn om actief betrokken te zijn bij de samenleving.
2. Leerlingen nemen actief deel aan de gemeenschap, gemeenschapsprojecten of vrijwilligerswerk om positieve verandering te bewerkstelligen.
3. Leerlingen tonen respect voor diversiteit en zetten zich in voor inclusie en sociale rechtvaardigheid.
4. Leerlingen zijn zich bewust van hun rechten en verantwoordelijkheden als burgers in een democratische samenleving.

In het burgerschapsplan van het Metropolis Lyceum worden bovenstaande doelstellingen verder uitgewerkt met subdoelen. Het burgerschapsplan vindt u op de website.

3. Borging en monitoring

Borging

Bij Metropolis Lyceum is het cruciaal dat docenten beschikken over de juiste expertise voor hoogwaardig taal-, reken-, en burgerschapsonderwijs. Daarom streven we ernaar om te investeren in hun professionalisering via bijscholing, intervisie en het delen van best practices.

Wat betreft de implementatie van het taal- en rekenbeleid worden de taal- en rekencoördinatoren en de schoolleiding als hoofdverantwoordelijken gezien. Er is tijd en ruimte vrijgemaakt voor de taal- en rekencoördinatoren voor het opstellen, onder de aandacht brengen in het team en evalueren van het taalbeleid. Bovendien worden coördinatoren andere VOvA-scholen betrokken in het van en met elkaar te leren met betrekking tot het vormgeven van vakoverstijgend taal-, rekenonderwijs. Voor de implementatie van het burgerschapsplan is per onderwijsteam een werkgroep van maximaal drie docenten verantwoordelijk.

Monitoren en verbeteren

BIJ HET METROPOLIS LYCEUM WERKEN WE MET DE PDCA-CYCLUS. IN SAMENWERKING MET LEERLINGEN, OUDERS/VERZORGERS EN MEDEWERKERS VERRIJKEN WE HET TAAL- EN REKENBELEID EN BURGERSCHAPSPLAN DOORLOPEND, DOOR REGELMATIG SAMEN STIL TE STAAN BIJ WAT WERKT EN WAT WE (NOG) BETER KUNNEN DOEN. DIT HELPT ONS OM BETER AAN TE SLUITEN BIJ DE BEHOEFTE EN VERWACHTINGEN VAN LEERLINGEN EN DE KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS TE VERHOGEN. DAARBIJ ZORGT DIT VOOR SAMENHANG EN STRUCTUUR IN DE AANPAK VAN DOCENTEN, COÖRDINATOREN EN DE SCHOOLLEIDING. OP DEZE MANIER WERKEN WE MET ELKAAR AAN DUURZAME VERBETERING.**2.4**

LEERLINGEN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Binnen het Metropolis Lyceum is er ruimte voor keuzevrijheid, maar wordt er ook een duidelijke structuur geboden waarbij we aandacht hebben voor de ontwikkeling van een eigen identiteit en oog hebben voor elkaar en onze samenleving. We geven mentoraat en V-uren, waarin leerlingen vaardigheden kunnen oefenen, een belangrijke plek in ons dagelijks rooster zodat we leerlingen goed kunnen begeleiden naar het hoogst mogelijke uitstroomprofiel. We hebben specifiek aandacht voor de doelgroep waarvoor een stevige basisondersteuning nodig is. Leervaardigheden zoals zelfstandig en efficiënt leren en sociaal emotionele ontwikkeling (met name in het samenwerken) zijn hierbij speerpunten.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen een plezierige schooltijd hebben en dat ze alle mogelijkheden hebben om een diploma te behalen. Daarom betekent voor ons goed onderwijs ook extra zorg geven aan leerlingen wanneer dat nodig is. We werken met de pedagogische driehoek leerling-school-ouders, vinden hoge ouderbetrokkenheid belangrijk om het beste uit de leerling te halen en de doelgroep zo goed mogelijk te betrekken bij het onderwijs. We richten ons op een veilig pedagogisch klimaat en zijn ervan overtuigd dat relatie, autonomie en competentie leiden tot leren. We bieden een brede brugklas om kansengelijkheid te bevorderen, staan met ons onderwijs midden in de wereld, bieden de lesstof vakoverstijgend aan en zorgen ervoor dat leerlingen leren om zelf initiatief en verantwoordelijkheid te nemen. Leerlingen worden uitgedaagd en kunnen zich met plezier ontwikkelen tot een individu dat midden in de wereld staat en ontvangen hierbij de juiste begeleiding en ondersteuning o.a. door het Skills Lab.

Als een leerling extra ondersteuning nodig heeft, komt de interne ondersteuningscoördinator in beeld. Deze zorgt ervoor dat de juiste hulp en ondersteuning worden ingezet. De ouder- en kind adviseur geeft ondersteuning en advies aan leerlingen, ouders en docenten en verwijst zo nodig door naar gespecialiseerde hulpverleners. Daarnaast is aan onze school een schoolarts en een schoolverpleegkundige verbonden. Zij houden spreekuur op school en kunnen leerlingen voor een onderzoek oproepen.

Soms heeft een leerling meer hulp nodig dan de school zelf kan bieden. Voor deze leerlingen bestaat de externe ondersteuningsstructuur, waarvan het Uitvoerdersoverleg de kern vormt. In het Uitvoerdersoverleg wordt besproken welke extra ondersteuning een leerling nodig heeft en of een verwijzing naar jeugdhulp of boven schoolse voorzieningen nodig is. De jeugdarts en de leerplichtambtenaar zitten in het Uitvoerdersoverleg en maken deel uit van de externe ondersteuningsstructuur. Daarnaast is aan onze school een schoolarts en een schoolverpleegkundige verbonden. Zij houden spreekuur op school en kunnen leerlingen voor een onderzoek oproepen. Meer informatie over de ondersteuning zijn terug te vinden in de school ondersteuningsplannen op de website.

3 PERSONEELSBELEID

3.1 INLEIDING

Onderwijsgevend 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 en vormen daarmee een (dalton) leef- en leergemeenschap.

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 feedforward 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.

“Het Goede Gesprek” bestaat uit drie elementen:

1. Het Startgesprek
2. Het Goede Gesprek
3. Het beoordelingsgesprek

Het **startgesprek** tussen de docent en de leidinggevende wordt gevoerd voor de start van ieder nieuw schooljaar. Het doel is om samen koers te bepalen voor de professionele ontwikkeling van de docent en het onderwijs op school en hieraan het takenplaatje te koppelen. Het startgesprek is met name gericht op ontwikkeling en niet enkel op functioneren en (dalton)ontwikkeling, professionalisering en training worden als onderwerpen meegenomen.

Het **Goede Gesprek** is een gesprek met de leidinggevende waarbij de medewerker stilstaat bij de professionele ontwikkeling, prestaties, vitaliteit en werkplezier. Ook wordt in het Goede Gesprek besproken wat goed gaat, waar kansen voor verbetering en ontwikkeling liggen en wat eventueel beter moet. De medewerker stemt de frequentie van de Goede Gesprekken af met de leidinggevende en zal geheel afhankelijk zijn van de wederzijdse behoefte daarin, maar het uitgangspunt is dat zij minimaal één keer per jaar een Goed Gesprek voeren.

Daarnaast kennen we het **beoordelingsgesprek**. Dit gesprek wordt bijvoorbeeld gevoerd bij medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Ook kan dit gesprek gevoerd worden naar aanleiding van het Goede Gesprek of in het kader van een bevordering naar LC of LD. Indien nodig wordt na een beoordelingsgesprek een **verbeterplan** opgesteld in samenwerking tussen de medewerker en de leidinggevende.

3.2 LEIDERSCHAPSENTWIKKELING

In schooljaar 2025/2026 start een nieuw en verkleinde schoolleiding bestaand uit drie leden. De schoolleiding geeft op dagelijkse basis leiding vanuit vertrouwen in de medewerkers. Ze geven hierin het goede voorbeeld, laten regelruimte, voeren een open deuren beleid, ondersteunen de professionele ontwikkeling van docenten en creëren een omgeving waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd wordt. Door het voorleven van de daltonwaarden stimuleert de schoolleiding een lerende organisatie waarin de daltonprincipes het onderwijs vormgeven en de professionele groei van de teams versterken.

Om het innovatieve daltononderwijs in de school te implementeren, verdiepen en borgen is het van belang dat de schoolleiding zich individueel en gezamenlijk schoolt, onder andere door middel van daltontrainingen. De gezamenlijke scholing van de schoolleiding leidt tot een gedeelde visie op Metropolis leiderschap, passend bij innovatief daltononderwijs. Daarnaast volgen de teamleiders scholingsdagen en -bijeenkomsten in gemeenschappelijkheid met de centrale directie en teamleiders en schooldirecteuren van andere VOvA scholen. Voor dit traject zijn gedurende schooljaar 2025/2026 regelmatig bijeenkomsten georganiseerd.

3.3 WERKDrukVERMINDERING

In het kader van de werkdrukvermindering wordt invulling gegeven aan de maatregelen om werkdruk te verminderen. Deze zijn opgenomen in de CAO. Voor een gedragen beleid over inzet van de collectieve middelen vindt afstemming plaats met het team, de deelraad en de MR. De deelraad en het MT hebben met elkaar een lijst samengesteld op basis van de uitvraag van vorig schooljaar met maatregelen die werkdruk verlagend zijn.

- Externe inzetten om te surveilleren tijdens toetsweken
- Elke dinsdag verzorgde lunch
- Personeelsactiviteiten zoals feesten/teambuilding en uitjes (1 per periode)
- Opvanglokaal voor uitgestuurde leerlingen en leerlingen die na moeten blijven

3.4 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Door de snelle ontwikkelingen in de snel veranderende maatschappij vraagt dit van onze school aanpassing van het leren binnen organisaties. We willen een lerende organisatie zijn. Een lerende organisatie vraagt om lerende medewerkers en teams. Iedereen draagt hieraan bij en neemt hieraan deel. Dat vraagt medewerkers om persoonlijke verkenning en ontdekking van wat zij nodig hebben. We bekijken voortdurend hoe we hierbij kunnen ondersteunen. VOvA werkt, naast het aanbod op schoolniveau, aan een breed aanbod van scholings- en begeleidingsmogelijkheden op individueel-, team- of netwerkniveau. Het onboarding programma, OPLIS, talentmanagement, opleidingsbeleid, vitaliteitsbeleid en verzuimbeleid zijn hiervan onderdeel. Onze leidinggevenden ondersteunen dit actief.

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.

Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

De komende jaren werken we toe naar visitatie en daaropvolgend accreditatie als daltonschool. De eerste groep van docenten is inmiddels gecertificeerd. De tweede groep wordt nu getraind in verschillende daltonwerkwijzen door de daltonopleiders. In het daltononderwijs ligt het accent op ontdekken wie je bent, waar je goed in bent, hoe je wilt zijn, wat je wilt bijdragen en wat je zelf nog wilt leren. Samen met anderen én in de wereld.

Alle medewerkers in de docententeams stellen een persoonlijk dalton ontwikkelplan op en in de gesprekkencyclus is dit een belangrijk onderwerp van gesprek. Daarnaast werken teams aan gezamenlijke daltonontwikkeling. De verschillende teams volgen trainingen, er worden lessen geobserveerd en er wordt gewerkt aan gezamenlijke doelen op het gebied van daltonontwikkeling. Docenten worden hierbij ondersteund door de Daltonopleiders van onze school.

Naast de ontwikkelopdracht hebben alle docententeams en vakgroepen de opdracht om te werken aan kwaliteit en resultaat. In het kader van kwaliteitsverbetering en de borging hiervan wordt de onderwijscommissie opgeleid om een voorbeeldrol aan te nemen in het uitvoeren van het innovatieve daltononderwijs. De onderwijscommissie bestaat uit tien onderwijsprofessionals uit verschillende secties en geledingen. Zij denken na over de ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs en hebben een adviserende rol richting het MT. Zij komen met voorstellen voor implementatie en denken na over verschillende onderwerpen zoals de ontwikkeling van het vak Midden in de Wetenschap, de ontwikkeling van een feedback cultuur en het differentiëren in een brede brugklas.

Daarnaast bespreekt het dalton afstemmingsteam (DAT) wekelijks welke stappen gezet worden betreffende de implementatie van innovatief daltononderwijs. Het DAT bestaat uit de directeur, teamleiders, de projectleider innovatief daltononderwijs en voorzitter van de onderwijscommissie. Meer informatie over kwaliteitszorg vindt u in hoofdstuk 4.

We realiseren ons dat we het lerarentekort niet volledig gaan oplossen en anders moeten kijken naar ons onderwijs en het aanbod van ons onderwijs. In aansluiting op de verkenning die is gedaan met de Amsterdamse schoolbesturen, gaan we kansen benutten om bevoegde vakdocenten te ondersteunen. Bijvoorbeeld door ondersteuning van onderwijsassistenten waardoor meer leerlingen les kunnen krijgen zonder overvolle klassen te creëren. Ook gaan we technische en digitale mogelijkheden benutten om de beste uitleg, passend bij de leerling, beschikbaar te maken voor een zo groot mogelijke groep.

Bij VOvA geloven we in doorontwikkeling en leerroutes. Dit geldt zowel voor onze leerlingen als voor onszelf. Daarom benaderen we mobiliteit binnen en tussen scholen positief en stimuleren we dat. We zullen als VOvA-scholen samen optrekken en vacatures met aantrekkelijke loopbaanperspectieven, over de scholen heen, inzetten in de zoektocht naar mensen die passen bij onze gedeelde visie en waarden. Bovendien vinden we het belangrijk dat we nieuwe docenten behouden voor ons onderwijs. We zetten hiervoor de begeleider 'nieuwe docenten' in, met als doel nieuwe collega's goed te laten landen en te begeleiden in het lesgeven binnen ons nieuwe onderwijsconcept. Daarnaast proberen we bij het Metropolis Lyceum stagiaires aan ons te binden. We maken onderdeel uit van Opleiden in de School (OPLIS) in samenwerking met de HVA en het ILO.

Tot slot ondersteunen I-coaches docenten bij het vergroten van hun kennis en vaardigheden op het gebied van ICT en AI, zodat we goed voorbereid zijn op de technologische ontwikkelingen van de komende jaren. Deze coaches zijn verbonden aan het bovenschoolse netwerk, waar veel expertise en beleid rond AI en ICT beschikbaar is. In oktober stellen we ons schoolbeleid vast waarin we beschrijven hoe we bij het Metropolis Lyceum met AI willen omgaan en hoe we de beschikbare applicaties vanuit VOvA verantwoord en doelgericht inzetten. Daarnaast ligt er een conceptversie van de doorlopende leerlijn digitale geletterdheid, die we de komende twee jaar zorgvuldig gaan implementeren. We dragen hier binnen alle lessen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor, met als doel onze leerlingen goed voor te bereiden op de digitale wereld van morgen.

Personeelsbeleid in samenhang met de daltoncultuur

Aan het einde van schooljaar 2024/2025 zijn er tafelgesprekken georganiseerd met medewerkers OP en OOP en de directeur. In deze gesprekken is opgehaald wat er leeft binnen de school, wat de school kan doen om de medewerkerstevredenheid te vergroten en hoe medewerkers (weer) met trots kunnen vertellen over op Metropolis Lyceum.

Uit deze waardevolle en eerlijke gesprekken zijn onderstaande doelen gekomen:

1. Ontwikkelen tot een veilige en lerende organisatie waarin vertrouwen de basis vormt voor samenwerking en waarin het goede gesprek wordt gevoerd met elkaar.
2. Versterken van een voorspelbaar pedagogisch en didactisch klimaat door heldere en schoolbrede afspraken, consequente handhaving hiervan en gezamenlijk gedragen routines, zodat leerlingen veiligheid, duidelijkheid en structuur ervaren.
3. Aanbrengen van balans door de schoolleiding tussen het verstevigen van het organisatorische fundament (processen en werkwijzen) en het creëren van ruimte voor professionele dialoog en ontwikkeling, zodat rust, verbinding en eigenaarschap in het team kan groeien en duurzame schoolontwikkeling mogelijk wordt.
4. Vergroten van de sociale cohesie op school door te investeren in onderlinge verbinding, wederzijds vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid.



We erkennen de signalen en nemen deze serieus; tevreden medewerkers vormen de basis voor goed onderwijs. Docenten staan met energie en betrokkenheid voor de klas, wanneer zij zich gewaardeerd en ondersteund voelen. Dit merken leerlingen en draagt bij aan hun ontwikkeling. Een gezonde en stimulerende werkomgeving is essentieel voor de kwaliteit van ons onderwijs.

De komende twee jaar werken we gezamenlijk toe naar een daltoncultuur waarin zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit, vrijheid en verantwoordelijkheid en reflectie de basis zijn van ons dagelijks werk. We streven ernaar dat iedereen zich weer gehoord, gerespecteerd en gewaardeerd voelt, zodat medewerkers en leerlingen met plezier naar het Metropolis Lyceum komen. Hierin ligt in rol voor

iedereen: de schoolleiding, de docenten, het ondersteunend personeel en natuurlijk ook de leerlingen. Om dit duurzaam te kunnen realiseren, is een randvoorwaarde dat de organisatorische en onderwijskundige basis van onze school op orde is. Zo kan er vanuit rust, structuur en plezier aan de daltoncultuur worden gebouwd. Deze randvoorwaarde is verder uitgewerkt in hoofdstuk 4.

4 KWALITEITSZORG

4.1 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.

4.2 DOELEN

Het Metropolis Lyceum gaat de komende twee jaar (verder) werken aan de volgende doelen:

1. Uiterlijk eind schooljaar 2026/2027 zijn de onderwijsresultaten verbeterd door het systematisch en cyclisch analyseren van deze resultaten, waarbij per periode data wordt geëvalueerd en op basis daarvan concrete verbeteracties worden vastgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd.
 - Onderwijspositie t.o.v. advies PO
 - Rendement onderbouw
 - Rendement bovenbouw
 - Examenresultaten
2. Uiterlijk eind schooljaar 2026/2027 bieden alle docenten doelgerichte lessen aan, waarin verschillende didactische werkvormen worden ingezet en elke les een duidelijke kop en staart heeft. De teamleiders delen hierover heldere verwachtingen aan docenten en monitoren dit onder meer door middel van minimaal één lesbezoek per docent per half jaar, waarbij zij gerichte feedback geven ter verbetering.
3. Uiterlijk eind schooljaar 2026/2027 is een gedeelde kennisbasis ontwikkeld over de kwaliteit van toetsing en de determinatie van heterogene groepen en is er een duurzaam curriculum ontwikkeld met doorlopende leerlijnen, thematische en vakoverstijgende onderdelen en een duidelijke integratie van de bovenbouw binnen ons onderwijsconcept. Dit curriculum wordt opgesteld in samenwerking met Vernieuwonderwijs en vastgelegd in een Groendocument (determinanten per vak per leerjaar en niveau, zie voor meer informatie het determinatiebeleid

op de website). Daarnaast is er voor elk vak een vakwerkplan waarin continu en cyclisch wordt gekeken naar de doelen en resultaten voor elk vak.

4. Uiterlijk eind schooljaar 2026/2027 is de kwaliteit van alle Metropolislessen hoog, waarbij alle docenten worden ondersteund door daltonopleiders van onze school. De daltonopleiders worden gedurende schooljaar 2025/2026 begeleid door Keyzer & Smits, gericht op het versterken van hun coachingsvaardigheden.
5. Uiterlijk eind schooljaar 2025/2026 is de onderwijscommissie volledig opgeleid om effectief te sturen op onderwijskwaliteit en de borging hiervan.
6. Uiterlijk eind schooljaar 2026/2027 is de organisatorische en onderwijskundige basis van de school versterkt door het opstellen en implementeren van duidelijke processen en werkwijzen met een heldere rol- en taakverdeling. Dit zorgt voor meer rust, structuur en professionele samenwerking, waarbij minimaal 75% van het personeel dit als positief ervaart in een tevredenheidsmeting.
7. Plannen, uitvoeren en analyseren van tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, leerlingen en ouders worden en uitkomsten omzetten in (verbeter)acties. De onderzoeken zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda.

4.3 VOORWAARDEN VOOR ONZE KWALITEITSZORG

Kwaliteitszorg, en daarmee gericht werken aan verbetering, staat in onze ontwikkeling naar één school met één leerroute hoog op de agenda. Wat gaat goed en wat kan en moet beter? Het zijn vragen die wij ons als school voortdurend stellen, die wij onszelf stellen en die we aan onze leerlingen en ouders stellen. Deze feedback gebruiken wij om in te kunnen spelen op uitdagingen en om van te leren, zodat wij als organisatie kunnen blijven groeien. Samen met onze ambities, vormt dit de basis voor de eerder verwoorde doelen voor de komende twee schooljaren.

Professionele cultuur

Onze medewerkers zijn enthousiast, gedreven en hebben hart voor de leerlingen en hun vak. We vinden het belangrijk dat collega's onderling een fijne manier van samenwerken vinden waarin zij hulp durven vragen en feedback kunnen geven en ontvangen op een constructieve manier. De wens om elkaar te leren kennen van en met elkaar te leren is groot. Echter, door de veranderingen en hoge werkdruk van de afgelopen jaren, is het voor velen een uitdaging geweest om dit daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

De komende schooljaren zetten wij verder in op het faciliteren van de ontmoeting en verbinding met elkaar, zowel binnen als buiten de eigen vakgroep, leerroute en het team. Dit doen we onder andere tijdens studiedagen, ontwikkelmiddagen, teamvergaderingen en intervisiemomenten. In het maken van deze professionaliseringsslag vinden wij het belangrijk om open te zijn over onze individuele drijfveren, de talenten waar we op voort kunnen bouwen en uitdagingen waar we hulp bij nodig hebben. Daarnaast zijn we ons ervan bewust dat leren en ontwikkelen niet stopt binnen onze school. In VOvA-brede expert- en leernetwerken gaan wij de verbinding ook buiten het Metropolis Lyceum aan met collega's en externe partners en deskundigen, om ons leervermogen te vergroten, wendbaar te kunnen blijven en om uit te wisselen in het belang van de leerling.

Een thema dat zeker terug zal komen in het professionaliseringsplan is het vergroten van competentie, eigenaarschap en verantwoordelijkheid van onze medewerkers. Wij willen ernaar toe groeien dat medewerkers het samen ontwikkelen op professioneel vlak over twee jaar op eigen initiatief invulling geven. We zullen docenten aanmoedigen om lessen van elkaar te bezoeken (met behulp van observatietool DOT), elkaar om hulp te vragen en elkaar te inspireren met ideeën, lessons learned en best practices. Om dit goed te faciliteren en te monitoren voeren teamleiders het Goede Gesprek.

Kwaliteitsborging

De komende jaren werken we aan de balans tussen het op orde brengen van de basis en het bouwen aan onze gezamenlijke idealen van innovatief daltononderwijs in alle leerjaren. Dit vraagt om een duidelijke lijn met een heldere rol- en taakverdeling, waarin leiderschap zichtbaar en ondersteunend

is, de communicatie goed verloopt en verantwoordelijkheid en eigenaarschap wordt gestimuleerd in alle lagen van de organisatie. Het is ons streven om kwaliteitszorg op een gezamenlijke en goede manier vormen te geven, waarbij we structureel, (kort)cyclisch en met de juiste informatie kunnen blijven verbeteren. We gaan het volgende doen om deze ambitie te realiseren:

1. Verdelen van taken, verantwoordelijkheden en portefeuilles

De taken, verantwoordelijkheden en portefeuilles worden helder verdeeld over de drie leden van de schoolleiding en aan het begin van elk schooljaar met het team gedeeld. Deze duidelijke verdeling ondersteunt de schoolleiding bij het behouden van focus en het doelgericht uitvoeren van acties en verbeterinitiatieven binnen elke taak en portefeuille. Om dezelfde redenen worden ook onder de leden van de onderwijscommissie de portefeuilles verdeeld. Daarnaast verhelderen we de rol en positie van de leerlingcoördinatoren door middel van duidelijke kaders en verantwoordelijkheden, zodat zij effectiever kunnen samenwerken met collega's en doelgerichter kunnen bijdragen aan het pedagogisch klimaat.

2. Opstellen en implementeren van eenduidige processen en werkwijzen

Om de onderwijskwaliteit, samenwerking en professionele cultuur binnen onze school te versterken, zetten we in op het ontwikkelen en borgen van eenduidige processen en werkwijzen. Hiermee zorgen we voor structuur, voorspelbaarheid en rust in de dagelijkse praktijk voor zowel medewerkers als leerlingen. We evalueren op vaste momenten met de onderwijscommissie en met medewerkers of de processen werkbaar zijn en worden waar nodig bijgesteld.

3. Eenduidig documenteren

In de afgelopen twee jaar hebben we grote stappen gezet in het centraal en uniform vastleggen van beleid, procedures, leerlinginformatie, analyses, rapportverslagen, afspraken en meer. De kaders zijn vastgesteld en bekend bij de medewerkers en we streven ernaar om steeds meer als één school – in plaats van per afdeling – te documenteren. In de komende twee jaar richten we ons op het verder identificeren van verbeterpunten én het borgen van het gerealiseerde proces.

4. Kwaliteitsborging

Binnen het Metropolis Lyceum werken we systematisch met de PDCA (plan, do, check, act) methode. Door middel van gedeeld eigenaarschap en het volgen van de PDCA-cyclus wordt de kwaliteit van het innovatieve daltononderwijs doorlopend geborgd. Met gedeeld eigenaarschap bedoelen we dat alle collega's werken aan dezelfde doelen en actief betrokken zijn bij het proces en activiteiten binnen de school. Iedereen neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen rol en krijgt autonomie over beslissingen die deze rol aangaan. We hebben een gezamenlijke visie, werken samen en kijken terug om vooruit te gaan. Ook dit past mooi binnen de waarden van dalton.

Twee jaar geleden zijn we gestart met bovengenoemde aanpak in de docententeams en we zijn trots op het resultaat. Tijdens teamvergaderingen voeren we nu op een ontwikkelgerichte wijze gesprekken over ons dagelijks werk, verbeterinitiatieven en resultaten naar aanleiding van evaluaties. Door het vormgeven van de vergaderingen op deze gestructureerde en routinematige manier en samen in gesprek te gaan over kwaliteit en het gewenste resultaat, hebben we het werken met PDCA-cycli in de teams gestandaardiseerd. We merken dat gezamenlijk cyclisch werken aan bredere schoolontwikkeling in de onderbouw gemakkelijker verloopt dan in de bovenbouw. In de bovenbouw vormt dit een uitdaging, doordat de druk op de examenresultaten hoog is. Afgelopen jaar is wel al cyclisch gewerkt aan het uitwerken van het concept voor de bovenbouw. Dit proces is positief verlopen. Aankomend schooljaar zetten we de daltonopleiders intensief in om de docenten in de bovenbouw hierin verder te ondersteunen.

In schooljaar 2025/2026 gaan we cyclisch werken met de PDCA-methode ook vertalen naar andere gremia zoals de vakgroepen, de schoolleiding en het overleg met het OOP, roostermakers en de coördinatoren. We richten de jaaragenda in op basis van de PDCA-cyclus door per moment vast te leggen welke analyses plaatsvinden, zodat het cyclisch werken ook voor deze gremia geborgd is gedurende het hele schooljaar. Dit bouwen we verder uit in schooljaar 2026/2027.

5. Rol van de schoolleiding, onderwijscommissie en DAT

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het evalueren, analyseren en beoordelen in hoeverre het beleid en de gestelde doelen in relatie tot het schoolplan worden behaald. Om de onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken, wordt gebruikgemaakt van diverse kwantitatieve en kwalitatieve metingen.

Tevredenheidsonderzoeken maken onderdeel uit van dit proces en worden besproken binnen verschillende gremia, zodat betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid worden geborgd. Daarnaast heeft iedere teamleider via MMP toegang tot de resultaten van de eigen afdeling. Op basis van deze data worden gerichte verbeteracties geformuleerd, met als doel het onderwijs voortdurend te versterken.

De DAT is een afstemmingsoverleg tussen het MT, de dalton projectleider en voorzitter van de onderwijscommissie. Zij bespreken alle zaken rondom de implementatie van het innovatieve daltononderwijs.

De onderwijscommissie overlegt wekelijks over inhoudelijke onderwijszaken en hebben een adviserende rol naar de schoolleiding. De schoolleiding neemt dit advies over of voegt waar nodig aanvullingen of wijzigingen toe. Vervolgens communiceert de schoolleiding de uitkomsten en besluiten met de medewerkers.

Tot slot zijn twee examensecretarissen binnen het Metropolis Lyceum samen met de directeur de verantwoordelijkheid voor kwalitatief goede en betrouwbare onderwijsresultaten. Dit gebeurt niet alleen tijdens het organiseren en afnemen van de eindexamens, maar ook bij het borgen van kwaliteit voor het examenreglement en programma van toetsing en afsluiting (PTA).

6. Kwaliteitsagenda

Om eerdergenoemde doelen daadwerkelijk te verwezenlijken, maken we gebruik van een kwaliteitsagenda. Ook is er dit schooljaar al bewust ruimte gemaakt in het taakbeleid voor aankomend schooljaar om onze ideeën rondom kwaliteitszorg te verwezenlijken. Zo kunnen we gericht werken aan onze ambities. Hoe de kwaliteitsagenda eruitziet, vindt u in hoofdstuk 5.

5 PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING

Jaarlijks wordt het schoolplan en de daarbij behorende activiteiten in juni-juli geëvalueerd door het evaluatieverslag in te vullen met het team. Na de evaluatie is wordt er voor het schooljaar daarna een nieuw activiteitenplan gemaakt. Dit activiteitenplan verantwoordt de schooldirecteur in het Q2-gesprek (september/oktober).

De activiteitenplanning zal deel uitmaken van het nog nieuw te maken managementcontract.

5.1 ACTIVITEITENPLANNING

Scholing 2025

- Scholing daltonopleiders voor het intern aanbieden van certificeringstraject
- Certificatietraject voor huidige docenten door daltonopleiders en Keyzer & Smits
- Zeven didactische trainingen voor het OP door de daltonopleiders, op basis van de daltonwaarden onder supervisie van Keyzer & Smits
- Scholing nieuwe docenten door de daltonopleiders en schoolopleiders, onder supervisie van Keyzer & Smits
- Twee daltontrainingen voor het OOP door Keyzer & Smits
- Vier daltontrainingen voor teamleiders en leerjaarcoördinatoren door Keyzer & Smits

September 2025

- Eerste versie van het professionaliseringsplan voor zowel het huidige docententeam als toekomstige docenten waardoor zij in staat zijn innovatief daltononderwijs te (leren) geven
- Planning maken voor de komende schooljaren wat betreft implementatie van innovatief daltononderwijs door het DAT
- Voorbereiden op de proefvisitatie door het DAT
- Voorbereiden op de visitatie NDV door het DAT

Wekelijks

- Communicatie door de schoolleiding via de interne weekmemo over behaalde successen, belangrijke ontwikkelingen, beslissingen, plannen en evaluaties.
- Lesbezoeken bij alle collega's voor implementatie dalton tijdens de les door daltonopleiders, onder supervisie van Keyzer & Smits
- Schoolleidersoverleg, een overleg met de onderwijscommissie en een overleg tussen de teamleiders, leerlingcoördinatoren, roostermaker en het ondersteunend personeel.
- Ontwikkelmiddagen waarin cyclisch werken terugkomt. Dit ziet er als volgt uit en herhaalt zich vanwege de onderwijsperiodes vijf keer per jaar:
 - Voorbereiding volgende periode
 - Onderwijsinhoudelijk ontwikkelen en innovatief daltononderwijs uitvoeren
 - Leerlingenbesprekingen en opstellen en evalueren van groepsplannen
 - Voorbereiding MIX-week/toetsweek, afsluiting periode
 - Reflecteren op vorige periode middels conceptreflectie, kalibreren voor gedeeld beeld, resultatenanalyse en teamfeedback
 - Daltonbijeenkomsten

Doorlopend

- Alle medewerkers werken systematisch en kort-cyclisch volgens de PDCA-methode. Voorbeelden hiervan zijn de vakwerkplannen, doorlopende leerlijnen en groendocumenten.
- We (alle medewerkers) hebben aandacht voor elkaar, praten over onze wensen en uitdagingen en geven elkaar feedback en feedforward, zodat we iedere dag kunnen zorgen voor mooi onderwijs voor onze leerlingen.
- Er vinden acht sectievergaderingen plaats per schooljaar. Iedere vergadering staat in het teken van een specifiek thema, welke zijn opgenomen in de jaaragenda. Denk hierbij aan het controleren van de doorlopende leerlijn, afstemmen PTA/PTO en het analyseren van WOLF-resultaten.
- Vier keer per jaar sluiten de teamleiders, ten minste één daltonopleider en eventueel de Dalton projectleider aan bij het Dalton Leernetwerk met Keyzer en Smits en de teamleiders van deelnemende scholen. Hierin staat ontwikkeling, intervisie en van elkaar leren centraal.
- Vijf keer per jaar (periodiek) monitort de deelraad de voortgang van het Plan van Aanpak, waarin de school toewerkt naar een professionele cultuur in lijn met de daltonwaarden, door de schoolleiding hierop gericht te bevragen.
- De eindverantwoordelijke van een project evalueert het project aan de hand van een projectplan met begroting in tijd en geld.
- De schoolleiding, ondersteunt door de afdeling Communicatie, communiceert iedere zes weken via een externe nieuwsbrief naar ouders en leerlingen over voornemens, belangrijke ontwikkelingen, plannen en evaluaties.
- Iedere twee maanden is er ruimte voor netwerkleden om deel te nemen aan de VOvA-brede netwerkbijeenkomsten.

Jaarlijks

- In juni evalueert de schoolleiding het schooljaar. De schoolleiding formuleert ambities voor het schooljaarplan in juli/augustus.
- De vakgroepvoorzitter actualiseert het vakwerkplan in september.
- In juli/augustus worden de PTA's bijgesteld.
- Deelname aan netwerk de HAAAP door de Dalton projectleider en een teamleider, waarin startende scholen in de Noord-West regio deelnemen en waar samen leren, ontwikkelen en bespreken van vraagstukken rondom implementatie centraal staat.
- De schoolleiding voert in december de tussenevaluatie van het schooljaarplan uit. Aan de hand van deze evaluatie scherpt de schoolleiding ambities uit het schooljaarplan aan (december/ januari).
- In februari/maart worden de ouder- en leerlingtevredenheid enquêtes afgenomen, geïnitieerd door de schoolleiding.
- In juni/juli worden de examenresultaten en vakwerkplannen geëvalueerd door de vakgroepen en schoolleiding.

Om de twee jaar

- De medewerkerstevredenheid wordt VOvA-breed getoetst. In het voorjaar van 2025 is er een pulse meting uitgevoerd en in 2024 is het laatste medewerkeronderzoek uitgevoerd.

5.2 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.