



Schoolplan 2023-2025

Status	Afgerond
Versie	1
Datum	5 september 2023
Auteur	Babs Sirach
Betrokkenen	Daan Fens
<hr/>	
<hr/>	
Aanpassingen	
0.0	
0.0	

INHOUD

INLEIDING	3
Doel schoolplan	3
Samenhang in het schoolplan	3
Totstandkoming.....	4
Samenhang met andere documenten	4
Vaststelling	5
1. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL	6
1.1 Inleiding	6
1.2 Onze missie	6
1.3 Onze visie	7
1.4 Onze kernwaarden	7
1.5 SWOT-analyse en strategische keuzes.....	8
1.6 Doelen voor schoolplanperiode 2023-2025	9
2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Het onderwijs	10
2.3 Pedagogisch didactisch klimaat & schoolklimaat	11
2.4 veiligheid	11
2.5 Burgerschapsonderwijs	12
2.6 Basisvaardigheden	13
2.7 Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.....	13
3 PERSONEELSBELEID.....	14
3.1 Inleiding	14
3.2 Leiderschapontwikkeling.....	14
3.3 Werkdrukvermindering	14
3.4 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid	14

4	KWALITEITSZORG	16
4.1	Inleiding	16
4.2	Doelen.....	16
4.3	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg.....	16
5	PROCES, VERANTWOORDING EN PLANNING	22
5.1	Activiteitenplanning	22
5.2	Evaluatie	22
	BIJLAGE 1: TEVREDENHEIDSONDERZOEKEN	24

INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan van het Metropolis Lyceum en richt zich op schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. 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 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. Er wordt hierin onderscheid gemaakt tussen twee fasen: de transitiefase (schooljaren 2023-2024 en 2024-2025) en de eenwordingsfase vanaf schooljaar 2025-2026. In de eerste fase is er sprake van vier leerroutes, namelijk Metropolis, Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College. De route Metropolis wordt opgebouwd, met de start van de eerste brugklas in 2023-2024. De overige drie leerroutes worden op een waardige manier afgerond. Vanaf 2025-2026 moet er sprake zijn van één leerroute binnen één school.

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 sprake van vier leerlijnen op één locatie. In dit schoolplan worden alle leerlijnen behandeld, waarbij het onderwijsconcept van Metropolis de leerlijn is van de toekomst. Het innovatieve karakter van het dalton onderwijs zal de boventoon voeren en ieder hoofdstuk wordt daarom met deze leerlijn gestart.

In de komende twee tot drie schooljaren zullen de leerlijnen Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College afgerond worden. 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 met de VOvA-brede kernwaarden als de kernwaarden horend bij het dalton onderwijs in de hand.

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.

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.

Waar grote overeenkomsten zijn in de invulling van een bepaald aspect zoals het pedagogisch didactisch- en schoolklimaat, het plan voor ondersteuning voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften en het personeelsbeleid, wordt een integraal beeld gegeven. Wanneer dit niet het geval is volgt een beeld per leerlijn in een vaste volgorde per hoofdstuk.

TOTSTANDKOMING

Eind maart 2023 is de start gemaakt met het schrijven van dit schoolplan. Daan Fens, toenmalig directeur van Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College, was hiervoor eindverantwoordelijke en is ondersteund in het proces door iPM Partners. Babs Sirach, de huidige directeur, is sinds 22 mei 2023 betrokken bij het schoolplan.

Allereerst hebben we relevante informatie uit reeds bestaande documenten verzameld in dit format. Denk hierbij aan schoolgidsen, schoolondersteuningsplannen en schoolplannen van de drie bestaande leerroutes, maar ook aan nieuwe documenten uit het supportteam van Metropolis en van de van de ontwerpen ontwikkelgroep. Daarnaast is tijdens de collectieve studiedag van VOvA input opgehaald bij alle medewerkers van de Meeuwenlaan rondom zes thema's. Deze input is ook meegenomen in dit schoolplan. Tot slot hebben wij gesprekken gevoerd met medewerkers rondom specifieke thema's waarover nog minder informatie bekend was, zoals kwaliteitszorg, personeelsbeleid en communicatie. Dit hebben we enerzijds gedaan om informatie te vergaren en anderzijds om het draagvlak voor het schoolplan in de school te vergroten. Door de vele veranderingen in onze organisatie, is er weinig ruimte geweest om met de teams in gesprek te gaan over de inhoud van ons schoolplan.

Vanaf 1 juni hebben we besloten tweewekelijks met elkaar in overleg te gaan, omdat we ervaren dat de drukte van alledag en de wisseling tussen directeuren het schrijven van het schoolplan belemmerde. Op deze manier konden we samen vinger aan de pols houden, elkaar en collega's om hulp vragen en tijdig bijsturen. Dit heeft ertoe geleid dat we de hoofdstukken hebben verdeeld per persoon, op basis van affiniteit en expertise. Per hoofdstuk hebben we een duidelijke deadline met elkaar afgesproken en besloten wie welk hoofdstuk op welk moment zou tegenlezen.

Deze manier van werken heeft zijn vruchten afgeworpen en hebben wij als prettig ervaren. Het schrijven van het schoolplan voelde nu 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
- Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Veiligheidsbeleid

- Burgerschapsplan
- Het nieuwe HR-beleid (Het Goede Gesprek)

Tot slot zullen de schoolgidsen van het Metropolis Lyceum voor de aankomende twee schooljaren gebaseerd zijn op dit schoolplan. De schoolgids voor schooljaar 2023-2024 vindt u op onze website.

VASTSTELLING

Op datum heeft DR ingestemd met dit schoolplan.

Op datum heeft de MR ingestemd het dit schoolplan.

Vaststelling door directieleden VOvA, Kirstin van Loon en Christiane Estourgie en schooldirecteur Bas Sirach op datum.



Kirstin van Loon



Christiane Estourgie



Babs Sirach

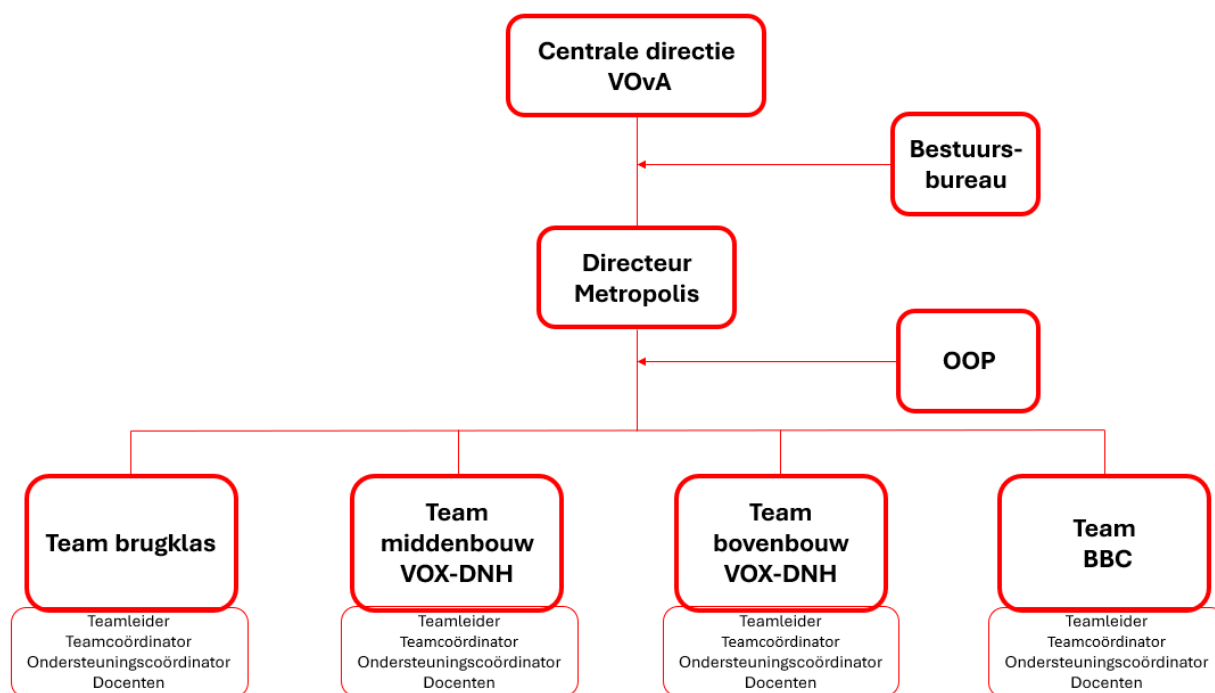
1. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL

1.1 INLEIDING

Het Metropolis Lyceum is een school waar 550 leerlingen in vier leerroutes bij elkaar komen. Tenminste in de komende twee schooljaren zal het Metropolis Lyceum gehuisvest zijn op de Meeuwenlaan, terwijl de nieuwbouw wordt gerealiseerd. Op dit moment wordt binnen de vier leerroutes een gedifferentieerd aanbod geboden, zowel naar niveau (van vmbo tot en met vwo) als naar onderwijsvormen (van open projecten tot traditioneel en klassikaal onderwijs). 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 innovatieve onderwijsconcept van Metropolis is volop in ontwikkeling waarbinnen projectonderwijs en heterogeniteit onderscheidende kernconcepten zijn. Hier voegen wij de kwaliteiten van de overige drie leerroutes graag aan toe. Daarnaast staan betekenisvol leren, de ander en de wereld om de leerling heen, vrijheid en ruimte voor ontwikkeling van iedere leerling centraal. 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. Daarbij gebruiken wij de leerlingreis als de uiting van ons dagelijks werk.

In dit schoolplan wordt beschreven hoe wij ons onderwijs nu en in de komende twee jaren vorm gaan geven. Dit steeds met het perspectief voor ogen van één nieuwe school met één leerroute: Metropolis. Figuur 1.1. laat zien hoe het Metropolis Lyceum in schooljaar 2023-2024 is georganiseerd. Gezien de vele ontwikkelingen die de opbouw van ons nieuwe onderwijs met zich meebrengt, herijken wij ons schoolplan over twee jaar.



Figuur 1.1. Organogram Metropolis Lyceum 2023-2024.

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 wij recht doen 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?

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 zorgen 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.

Wij zijn:

- **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 SWOT-ANALYSE EN STRATEGISCHE KEUZES

Sterke punten van Metropolis	Uitdagingen van Metropolis
<ul style="list-style-type: none"> • Ons onderwijsconcept: is onderscheidend en sterk vanuit de maatschappelijke integratie en het projectbased learning. 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 Spinoza20first) en een mooi netwerk om ons heen om een succes van het Metropolis Lyceum te maken. 	<ul style="list-style-type: none"> • De vier leerroutes, voormalig categorale scholen, succesvol samenbrengen tot een brede school met één schoolcultuur. 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. • We dienen de kwaliteit van lesgeven (basis op orde) verder uit te bouwen. • Tempo en verandervermogen van medewerkers. • Het huidige imago van de drie leerroutes is niet goed. In het verleden zijn beloftes niet voldoende nagekomen, is het klimaat op school nog niet stabiel en is het samenvoegen van de drie leerroutes rommelig verlopen. We gaan alles inzetten om het beloofde verhaal van Metropolis waar te maken. • Het bieden van onderwijs in het huidige, verouderde gebouw dat geen recht doet aan het nieuwe onderwijsconcept.
Kansen voor Metropolis	Bedreigingen voor Metropolis
<ul style="list-style-type: none"> • Het versterken en vernieuwen van ons onderwijs, waarbinnen er veel ruimte is voor maatwerk en differentiatie door projectbased learning. Metropolis biedt kansen voor iedereen en kansengelijkheid voor alle groepen. • Het nieuwe schoolgebouw (2025) 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. • We mogen een start maken met 85 leerlingen! Dit is een hele mooie kans om te laten zien wat het Metropolis Lyceum te bieden heeft. Een succesverhaal maken dat zich kan 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Mogelijke uitstel van de nieuwbouw zal een negatieve invloed hebben op de motivatie van het personeel. Daarnaast zullen we hierdoor minder aantrekkelijk worden voor leerlingen en ouders. De grootste bedreiging is de onbruikbaarheid van het huidige gebouw, wanneer een groot aantal leerlingen van het

<p>verspreiden in de stad, zodat we ook als werkgever aantrekkelijk kunnen zijn en worden voor (toekomstig) personeel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Metropolis Lyceum les krijgt volgens het innovatieve daltonconcept.</p>
---	--

1.6 DOELEN VOOR SCHOOLPLANPERIODE 2023-2025

De komende jaren zullen wij inzetten op onderstaande prioriteiten.

1) Opstarten nieuwe leerroute.

Dit betekent voor leerlingen en ouders:

- Onderwijs volgens het innovatieve daltonconcept.
- Onderwezen en begeleid door kundige docenten.
- Ontplooiën 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 dalton kernwaarden.
- Tijd, training en ruimte om te ontwikkelen tot volwaardig en gecertificeerd daltondocent.

2) Succesvol en waardig afronden van de drie bestaande leerroutes.

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 zijn van ontwikkelingen binnen de nieuwe leerlijn.

3) Kwaliteitsborging binnen de organisatie.

- Volgens PDCA-cycli.
- Versterken van onderwijskundig leiderschap en sturing op onderwijsresultaten.

Andere doelen waar wij ons op gaan focussen zijn:

- Aandacht voor personeel.
- Versterken van basisvaardigheden. Dit is verder uitgewerkt in hoofdstuk 2.
- Digitalisering.
- Vergroten zichtbaarheid en versterken imago van het Metropolis Lyceum in Amsterdam.
- Inzetten op groei van de school.

2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

2.1 INLEIDING

Onze gezamenlijke strategische koers 2023-2026 omvat vier onderwijskundige pijlers:

1. Leerroutes centraal & maatwerk
2. Leren door te doen en ontdekken
3. Grip op persoonsvorming
4. 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 vier de leerroutes.

2.2 HET ONDERWIJS

Leerroutes centraal en maatwerk

Ons onderwijs kenmerkt zich door een combinatie van vaklessen en projecten. Aandacht voor differentiatie vindt tijdens de lessen plaats door in te spelen op tempoverschillen, de interesse en het niveau van onze leerlingen. Verdiepingsopdrachten per project zorgen mede voor begeleiding en uitdaging op maat. Ingeroosterde studie-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. Extra ondersteuning per vak geschiedt op maat.



Leren door te doen en ontdekken

Ontdekken gebeurt op onze school onder meer door samen aan projecten te werken. Het thema ‘Midden in de Wereld’ is onderdeel van ons lesprogramma. Onze projecten passen niet alleen bij de lesstof, maar zijn 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 het thema ‘Midden in de Wereld’ bij aan het klaarstomen voor de echte wereld en het leren verplaatsen in anderen. Bij veel projecten zit zowel een theoretisch als praktisch deel. Les- en projectdagen worden afgewisseld met sportdagen, excursies en werk- en stageweken.



Grip op persoonsvorming

Elke leerling wordt begeleid door een coach of een mentor. Deze helpt de leerling om het beste uit zichzelf te halen, om te worden wie hij of zij is. Er is ruimte voor thematische gesprekken met de klas/coachgroep maar ook voor individuele gesprekken met de leerling. Samen met de coach onderzoekt de leerling waar zijn talenten liggen. De coach begeleidt de leerling bij het maken van keuzes die van belang zijn voor zijn loopbaan, leerprestaties op school en daarna.

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 projectblok 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 school leren (samenwerken, zelfstandig werken, reflecteren, resultaatgericht denken en efficiënt werken) helpen onze leerlingen om succesvol te zijn in een vervolgstudie, in een baan en in het leven.



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 schoolse zaken.

Ook ouders willen we nadrukkelijk betrekken bij de organisatie en ontwikkeling van ons onderwijs. We organiseren ouderklankbordgroepen en informatieavonden. In de MR kunnen ouders meepraten over beleidsontwikkeling. Daarnaast staan we voor intensief contact tussen school (coach) en de ouders.

Tot slot betrekken wij bedrijven en instellingen bij de ontwikkeling van ons onderwijs. Zo proberen wij ons onderwijs nog betekenisvoller en contextgericht te maken.

2.3 PEDAGOGISCH DIDACTISCH KLIMAAT & SCHOOLKLIMAAT

In de strategische koers 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 als VOvA in de kracht van doen en ontdekken. We zoeken daarom de ruimte om meer toepassingsgericht te leren in betekenisvolle contexten. Omdat orde, veiligheid en een goede sfeer randvoorwaarden zijn om aan leren toe te komen, bevorderen wij dit ook de komende jaren.

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 zien wij elkaar. Wie zich gezien voelt, voelt zich tenslotte thuis.

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, excursies, culturele bezoeken 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 spreken 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.

Bovenstaande geldt zowel voor de leerroute Metropolis, als voor Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College.

2.4 VEILIGHEID

Op het Metropolis Lyceum vinden wij vinden 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 schoolteamvragen 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 zijn 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.

Het veiligheidsprotocol van Metropolis Lyceum vindt u op onze website.

2.5 BURGERSCHAPSONDERWIJS

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. Het is aan ons als school om hierin het goede voorbeeld te geven, leerlingen te leren hoe zij zorgen voor elkaar en voor de omgeving en leren te staan voor wat zij belangrijk vinden. Zo zijn persoonlijkheidsontwikkeling en burgerschapsvorming belangrijke pijlers in ons onderwijs waaraan door alle projecten en coachlessen heen aandacht wordt besteed.

Bovendien worden afstanden steeds kleiner. Hierom willen wij leerlingen over (lands)grenzen heen laten kijken. De ontwikkeling van eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid is een belangrijk motief voor internationalisering; wij bereiden onze leerlingen voor op de maatschappij van de toekomst, waarin Europa een steeds belangrijkere plaats zal gaan innemen.

In schooljaar 2023-2024 ontwikkelen we een inhoudelijke leerlijn burgerschap, die onder andere inspeelt op thema's als veiligheid en diversiteit. Gezien de demografische verschillen tussen leerlingen en het diverse onderwijsaanbod van de vier leerroutes, zal burgerschap per leerroute worden toegespitst op haar eigen doelgroep.

2.6 BASISVAARDIGHEDEN

Basisvaardigheden hebben de komende jaren een prominente plek in het onderwijs. De kennis om deze vaardigheden aan te leren zullen we de komende jaar verstevigen. Het Metropolis Lyceum is een talige school. Ook hebben we aandacht voor de basis rekenvaardigheden. Dit betekent dat elke docent, ongeacht de leerroute, een taak heeft in de zorg voor het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheid. We denken niet vanuit tekorten van scholieren, maar zetten in op reken- en taalontwikkeling van elke leerling tijdens zijn schoolopleiding: leerlingen beheersen hun taal aan het eind van hun schoolcarrière, weten zich staande te houden in verschillende situaties, zijn in staat hun taal verder te ontwikkelen waarbij hun rekenvaardigheden op niveau zijn.

We staan momenteel aan de start van het ontwikkelen van het taal- en rekenbeleid voor onze school. In schooljaar 2023-2024 vertalen we het boven schools geformuleerde beleid basisvaardigheden in een passend beleid voor het nieuwe Metropolis Lyceum. De school heeft hier subsidie voor aangevraagd.

2.7 LEERLINGEN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFEN

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 maatwerk en mentoraat 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 kansgelijkheid te bevorderen, staan met ons onderwijs middenin 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 kindadviseur geeft ondersteuning en advies aan leerlingen, ouders en docenten en verwijst zo nodig door naar gespecialiseerde hulpverleners.

Soms heeft een leerling meer hulp nodig dan de school zelf kan bieden. Voor zulke gevallen bestaat de externe zorgstructuur, waarvan het zorgadviesteam (ZAT) de kern vormt. Het ZAT bespreekt welke extra ondersteuning een leerling nodig heeft en of een verwijzing naar jeugdhulp of bovenschoolse voorzieningen nodig is. Ook de jeugdarts en de leerplichtambtenaar zitten in het ZAT en maken deel uit van de externe zorgstructuur. Daarnaast is aan onze school een schoolarts en een schoolverpleegkundige verbonden. Zij houden regelmatig 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.

Bovenstaande geldt voor leerroutes Metropolis, Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College.

3 PERSONEELSBELEID

3.1 INLEIDING

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

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

Het Goede Gesprek is een gesprek met de leidinggevende waarbij de medewerker stil staat bij de professionele ontwikkeling, prestaties, vitaliteit en werkplezier. 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.

Een verbeterplan wordt opgesteld na een beoordelingsgesprek in samenwerking tussen de medewerker en de leidinggevende.

3.2 LEIDERSCHAPSONTWIKKELING

In schooljaar 2023-2024 start een nieuw managementteam (MT). Om de ontwikkelingen binnen de school goed te kunnen begeleiden is het van belang dat het MT zich ook individueel en gezamenlijk schoolt. De teamleiders volgen scholingsdagen en bijeenkomsten in gemeenschappelijkheid met teamleiders van andere VOvA scholen. Ook voor dit traject zijn gedurende het schooljaar 2023-2024 regelmatig bijeenkomsten georganiseerd. De gezamenlijke scholing van het MT moet een gedeelde visie op Metropolis leiderschap opleveren passend bij innovatief daltononderwijs.

3.3 WERKDrukVERMINDERING

In het kader van de werkdrukvermindering, een thema dat landelijk onderwerp van gesprek is, wordt invulling gegeven aan de maatregelen om werkdruk te verminderen. Deze zijn opgenomen in de CAO. Voorbeelden hiervan zijn de LBF-uren en de collectieve en individuele middelen voor werkdrukvermindering. Voor een gedragen beleid over inzet van de collectieve middelen vindt afstemming plaats met het team, de deelraad en de MR.

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 meerwaarde van co-creatie met onze leerling en onze omgeving. Wij gaan onze leerlingenraad versterken en professionaliseren, zodat zij hun belangrijke rol bij de doorontwikkeling van ons personeelsbeleid goed kunnen vervullen. Dit doen wij door collega's met verschillende functies en taken aan te laten sluiten bij het VOvA-brede netwerk.

De komende jaren besteden we veel aandacht aan de daltonontwikkeling. Alle collega's stellen een dalton ontwikkelplan op. In de gesprekkencyclus is dit 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.

Naast de ontwikkelopdracht hebben alle teams de opdracht om te werken aan kwaliteit en resultaat. In het kader van kwaliteitsverbetering wordt het komende jaar een medewerker opgeleid in kwaliteitszorg. Zij ondersteunt de teams bij het maken van analyses en het opstellen en monitoren van verbeterplannen. Meer informatie over kwaliteitsverbetering vindt u in hoofdstuk 4.

In het VOvA-koersplan staat digitalisering centraal. Digicoaches- zullen docenten ondersteunen in het vergroten van de ICT vaardigheden om zo de komende jaren de ontwikkelingen op technologisch gebied beter te kunnen bijbenen.

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.

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.

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. Daarnaast gaan we technische en digitale mogelijkheden benutten om de beste uitleg, passend bij de leerling, beschikbaar te maken voor een zo groot mogelijke groep. We gaan content optimaal benutten.

Vanaf volgend schooljaar worden twee medewerkers opgeleid tot schoolopleider. We vinden het belangrijk dat we nieuwe docenten behouden voor ons onderwijs. We maken onderdeel uit van OPLIS, in samenwerking met de HVA en het ILO. Daarnaast begeleiden deze schoolopleiders ook nieuwe collega's met als doel hen goed te laten landen en te begeleiden in het lesgeven binnen ons nieuwe onderwijsconcept.



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

Onze school wil de komende twee jaar werken aan de volgende doelen:

1. De onderwijsresultaten verbeteren: aan het begin van het schooljaar 2023-2024 ligt er een kwaliteitsagenda waarin analyses en verbeteracties staan op de volgende resultaten om de basis op orde te brengen:
 - Onderwijspositie t.o.v. advies PO
 - Rendement onderbouw
 - Rendement bovenbouw
 - Examenresultaten
 - De kwaliteitsmedewerker, met externe ondersteuning, is onder verantwoordelijkheid van de directeur verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van deze agenda. Het jaarplan “leren verbeteren 2022-2023” vormt de basis voor dit plan alsmede het inspectiekader.
2. De lessen in de drie leerroutes BBC, DNH en VOX zijn doelgericht, kennen een kop en een staart en laten verschillende didactische werkvormen zien. Teamleiders zijn duidelijk naar hun docenten over wat ze hierin verwachten en sturen hier op d.m.v. onder meer frequent lesbezoek.
3. Tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, leerlingen en ouders worden gepland, uitgevoerd, geanalyseerd en omgezet in (verbeter)acties. De onderzoeken zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda en vallen daarmee onder verantwoordelijkheid van de medewerker kwaliteit.
4. Het project “leren verbeteren” wordt gecontinueerd in het schooljaar 2023-2024.
5. In het eerste kwartaal van het schooljaar 2023-2024 wordt een evaluatietool ontwikkeld om de brugklas Metropolis te evalueren en daarmee de ontwikkeling voor verdere jaren te versterken. Medewerkers, leerlingen en ouders worden betrokken bij deze evaluatie. De basis voor de evaluatietool wordt gevormd door het onderwijskundig concept en de visie op onderwijs dat daaraan ten grondslag ligt.

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.

We focussen hierbij op vier aspecten:

- 1) Onderwijsresultaten
- 2) Tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers
- 3) Professionele cultuur
- 4) Kwaliteitsborging

1) Onderwijsresultaten*

Examenresultaten 2023:

Bredero Beroepscollege	20-21	21-22	22-23
o vmbo:			96,7%
o vmbo-b:	100%	100%	100%
o vmbo-k:	100%	95,2%	94,7%
De Nieuwe havo			
o havo:	67,1%	73,0%	80,4%
Vox College			
o vmbo-k:	100%	100%	100%
o vmbo-g(t):	100%	90,0%	93,0%
o havo:	-	80,0%	83,0%
o vwo:	-	-	67,0%

De examenresultaten van de Nieuwe havo zijn in de afgelopen twee schooljaren significant verbeterd. Ons streven voor de komende twee schooljaren is om toe te werken naar een slagingspercentage van minimaal 90% voor havo en vwo (zowel voor de leerroute van Vox College als voor de Nieuwe havo).

*De aantallen van deze groepen zijn klein, hierdoor geven de slagingspercentages geen reëel beeld.

2) Tevredenheidsonderzoeken

Tevredenheid leerlingen

Ieder jaar meten wij de tevredenheid van onze leerlingen via de vragenlijst van Vensters. In 2022 scoorden we enkel bij vmbo-k van leerroutes BBC en VOX hoger dan het landelijke gemiddelde. Bij de overige richtingen scoren we lager dan het landelijke gemiddelde. Dit is een heel duidelijk signaal dat het Metropolis Lyceum een professionaliseringsslag te maken heeft op verschillende gebieden. We zijn ons ervan bewust dat de leerlingen in de leerroutes BBC, DNH en VOX onrust merken in de school. We vinden het heel belangrijk deze leerlingen de aandacht te geven die zij verdienen en nodig hebben, om hen te ondersteunen in hun (persoonlijke) ontwikkeling.

Onze leerlingen van alle drie de leerroutes zijn erg tevreden over:

- De hulp die docenten bieden aan leerlingen als zij problemen ervaren bij het leren.
- De begeleiding van de mentor.
- De veiligheid die leerlingen op school ervaren. Daarbij geven de meeste leerlingen aan niet en zelfs nooit gepest te worden.
- Het werken met computers, laptops en digiborden binnen en buiten de les.

Volgens onze leerlingen van alle drie de leerroutes zijn onze belangrijkste verbeterpunten:

- De kwaliteit van het onderwijs. Leerlingen vinden lessen vaak niet nuttig, er is weinig afwisseling in werkvormen tijdens de les en leerlingen geven aan niet het idee te hebben iets nieuws te leren.
- De communicatie. Zowel over belangrijke zaken die spelen binnen de school, als over wat er van leerlingen verwacht wordt bij het maken van toetsen en (huiswerk)opdrachten.
- Het serieus nemen van meningen en ideeën van de leerlingen. De school mag leerlingen meer ruimte gaan geven mee te denken, hen serieus nemen.
- Meer activiteiten buiten de les aanbieden en/of de inhoud van deze activiteiten verbeteren.
- Meer ondersteuning bieden aan leerlingen bij het maken van een passende vervolgkeuze.

De exacte resultaten van het leerlingtevredenheidsonderzoek uit 2021-2022 voor de leerroutes BBC, DNH en VOX vindt u in bijlage I.

Tevredenheid ouders

Ons streven is om ieder jaar de oudertevredenheid te meten via de vragenlijst van Vensters. Helaas is ons dit niet gelukt in 2023. Wel hebben we de resultaten van schooljaar 2021-2022. Echter, het aantal respondenten binnen alle drie de leerroutes was laag. We zijn ons bewust van het negatieve effect hiervan op de betrouwbaarheid van de resultaten.

Volgens Vensters gaven de ouders ons in 2022 de volgende cijfers per leerroute.

Bredero Beroepscollege:	8,5
De Nieuwe havo:	7,0
Vox College:	7,7

Het landelijke gemiddelde van schooljaar 21-22 was een **7,9**. Het is mooi om te zien dat Bredero Beroepscollege hier ver bovenuit steekt en het Vox College heel dicht in de buurt komt van de referentiegroep. De Nieuwe havo scoort echter 1 punt lager dan de referentiegroep.

In het voorjaar van 2024 zal het eerstvolgende oudertevredenheidsonderzoek van het Metropolis Lyceum worden afgenomen. Een gedetailleerde weergave van het oudertevredenheidsonderzoek van schooljaar 2021-2022 vindt u in bijlage 1.

Tevredenheid medewerkers

Iedere twee jaar wordt door VOvA een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen. In 2022 is dit voor de laatste keer gedaan voor de leerroutes Bredero Beroepscollege, de Nieuwe havo en Vox College. De respons was 52,0% bij BBC, 31,7% bij DNH en 57,7% bij VOX. Dit onderzoek heeft geleid tot onderstaande uitkomsten.

Onze belangrijkste trojspunten zijn:

- De hoge betrokkenheid van de medewerkers om bij te dragen aan het succes van de school en zijn trots op het (zinvolle) werk dat zij doen.
- De kansen die geboden worden aan medewerkers om datgene te doen waar zij goed in zijn en de verantwoordelijkheid die de medewerkers voelen voor hun eigen (loopbaan)ontwikkeling.
- De medewerkers voelen zich veilig op onze school. De werksfeer is goed en medewerkers zijn bereid elkaar te helpen waar nodig.

Onze belangrijkste verbeterpunten zijn:

- Interne communicatie, zowel tussen collega's als met de directe leidinggevende. We spreken elkaar niet voldoende aan op gemaakte (werk)afspraken en ongewenst gedrag.
- Efficiënte werkprocessen. Op dit moment wordt de werkdruk als heel hoog ervaren door de hoeveelheid werk, de hoeveelheid verschillende taken en de verdeling van deze taken binnen het team.
- We kijken nog te weinig en proactief naar kennis en ontwikkelkansen binnen en buiten onze school, die ons kunnen helpen innoveren.
- De faciliteiten en schoonmaak in ons verouderde schoolgebouw.

In bijlage 1 zijn de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek per leerroute en per thema weergegeven.

3) 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 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, 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.

Bovendien zal het project 'Leren Verbeteren' dat in schooljaar 2022-2023 is gestart op de Meeuwenlaan ook in schooljaar 2023-2024 ondersteunend zijn aan het vergroten van de professionele cultuur van het Metropolis Lyceum. Dit project begeleidt onze school in het verbeteren van de leeropbrengsten, onderwijsprocessen en onderwijskwaliteit. In schooljaar 2022-2023 hebben we gewerkt aan (het zicht krijgen op) de kwaliteit van het primaire proces. Twee voorbeelden van doelen met bijbehorende acties waar we dit schooljaar op voort bouwen staan hieronder genoemd:

1. **Doel:** een veilig klimaat, waarbij we elkaar aanspreken op gemaakte afspraken en de afspraken over professionele grondhouding blijven bespreken.

Acties:

- Elkaar aanspreken op gemaakte afspraken.
- Corrigerende gesprekken voeren met medewerkers door vakgroepvoorzitters, het MT én door collega's.
- Het afnemen leerling-, ouder-, en medewerkers enquêtes.
- Tijdens intervisie- en teambijeenkomsten professionele grondhouding blijven bespreken.
- LC-LD kwaliteitstrajecten.

2. **Doel:** 100% bevoegde en bekwame docenten, die passen bij en een bijdrage leveren aan de visie van de school.

Acties:

- Minimaal twee lesbezoeken bij elke docent en onderwijsassistent per jaar.
- Voeren van evaluatieve- en ontwikkelgesprekken bij zittende en nieuwe docenten.
- Maken van afspraken over scholing en te behalen resultaten op docentniveau.
- De voortgang monitoren in het MT.
- Heldere opdracht geven aan docentcoaches.
- In gesprek met VZ vakgroepen over de inzet nieuwe docenten.

De focus van de professionalisering voor schooljaar 2023-2024 wordt begin volgend schooljaar opgesteld door de kwaliteitsmedewerker aan de hand van de evaluatie van jaarplan 2022-2023 van project Leren Verbeteren. Een thema dat zeker terug zal komen in het professionaliseringsplan is het vergroten van 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.

4) Kwaliteitsborging

In de huidige situatie werken de verschillende leerroutes op hun eigen manier aan kwaliteit. 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 portefeuilles

Portefeuilles worden duidelijk verdeeld binnen het MT en gecommuniceerd met de medewerkers, zodat de schoolleiding focus kan bewaken rondom acties en verbeterinitiatieven van de betreffende portefeuille en gericht kan handelen.

2. Eenduidig documenteren

Op dit moment worden veel er afspraken gemaakt, maar zijn deze niet of niet vindbaar opgeslagen in een omgeving die toegankelijk is voor onze medewerkers. Ook zien we dat werkzaamheden zoals dossiervorming afhankelijk zijn van de persoon die deze uitvoert.

We gaan ernaar toe werken dat er een eenduidige afspraken komen over waar en hoe beleid, procedures, informatie m.b.t. leerlingen, uitkomsten van rapportvergaderingen of analyses, notulen, afspraken, etc. worden gedocumenteerd op een plek en manier die bekend is bij de medewerkers. Dit biedt niet alleen rust en overzicht aan ons als organisatie, maar doet ook recht aan de kwaliteit van het onderwijs voor onze leerlingen.



3. Kwaliteitsborging middels de PCDA-cyclus

Binnen het Metropolis Lyceum gaan we systematisch werken met de PDCA (plan, do, check, act)-methode. Deze tool helpt ons om stap voor stap onze manier van werken te beoordelen en daar waar nodig te verbeteren. Door gericht en op tijd de voortgang te monitoren en bij te sturen, kunnen we efficiënter met elkaar werken, zal de werkdruk verlagen en blijven we verbeteren als organisatie.

De PDCA-methode is niet nieuw voor ons. Echter, we passen deze nog niet voldoende toe. Wat we nu zien is dat we terugblikken op de behaalde resultaten, maar vaak geen kader stellen waarbinnen we willen evalueren. Dit heeft als gevolg dat we geen passend vervolg geven aan de behaalde resultaten. Ook slaan we vaak een aantal stappen van de PDCA-cyclus over wat ons belemmert in het doorvoeren van verbeteringen. Met deze kennis voorhanden, is een zorgvuldige implementatie van deze methode nodig om continu verbeteren goed te borgen in het Metropolis Lyceum.

In schooljaar 2023-2024 beginnen we met bovengenoemde aanpak in de docententeams. Aan de hand van de jaarplanning stelt het team, ondersteunt door de teamleider, een teamplanning op. Eerst worden er aandachtspunten geïnventariseerd voor de korte en lange termijn, waar vanuit prioriteiten gesteld kunnen worden per schooljaar en per periode. Het team stelt (meetbare/zichtbare) doelen op en formuleert bijbehorende acties. Het is van belang dat wordt gespecificeerd wanneer een activiteit plaatsvindt, wie eigenaar is van de actie en welke stakeholders betrokken zijn en geïnformeerd moeten worden over de uitvoering en/of ontwikkelingen van betreffende actie. Op deze manier kunnen we proactief in plaats van reactief gaan handelen. Tot slot worden er activiteiten in het plan opgenomen om de acties en (team)doelen te monitoren en evalueren. Dit kan door middel van enquêtes, steekproeven, observaties, etc.

Tijdens teamvergaderingen voeren we op ontwikkelgerichte wijze gesprekken over ons dagelijks werk, verbeterinitiatieven en resultaten naar aanleiding van evaluaties. We gebruiken hierbij een teambord als tool om op een praktische manier te werken en de voortgang te bewaken, met de leerlingreis als uitgangspunt. Daarnaast gebruiken we een actie- en besluitenlijst om de gemaakte afspraken en besluiten vast te leggen. Door het vormgeven van de vergaderingen op deze gestructureerde en routinematige manier en samen in gesprek te gaan over kwaliteit en het gewenste resultaat, kunnen we het werken met PDCA-cycli standaardiseren. We hopen deze manier van werken ook over maximaal twee jaar ook te kunnen vertalen naar de vakgroepen en andere subteams.

4. Rol schoolleiding en ondersteuning van de kwaliteitszorgmedewerker

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het evalueren, analyseren en beoordelen in hoeverre het beleid en doelen in relatie tot het schoolplan worden behaald. Door het afnemen van diverse kwantitatieve en kwalitatieve metingen wordt de kwaliteit van ons onderwijs inzichtelijk gemaakt. Aan de hand van deze uitkomsten worden passende verbeteracties uitgezet met als doel het onderwijs voor onze leerlingen voortdurend te verbeteren.

De kwaliteitszorgmedewerker van het Metropolis Lyceum ondersteunt de schoolleiding in bovenstaande werkzaamheden en heeft minimaal één keer per twee weken een afspraak met de directeur. Het voornaamste doel van deze hoogfrequente overlegmomenten is het bewaken van de voortgang van de kwaliteitsagenda met bijbehorende doelstellingen en het vergroten van het kwaliteitsbewustzijn in onze organisatie. Daarnaast vragen we de kwaliteitszorgmedewerker om actief te ondersteunen in het bepalen van de kwaliteitsnormen en bij het analyseren van verschillende onderwijsresultaten. Ook hierin willen wij één manier van werken ontwikkelen die aansluit bij alle vier de leerroutes. Dit is het eerste jaar dat we een kwaliteitszorgmedewerker gaan scholen. Tot slot is de kwaliteitszorgmedewerker aangesloten bij het leernetwerk van kwaliteitszorgmedewerkers om toe te zien op de verbinding met de Strategische Koers en VOvA-brede ontwikkelingen.

Naast de kwaliteitsmedewerker, zijn twee examensecretarissen binnen het Metropolis Lyceum 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).

5. Kwaliteitsagenda

Om eerdergenoemde doelen ook daadwerkelijk te verwezenlijken, maken we gebruik van een kwaliteitsagenda. Zo kunnen we gericht blijven werken aan onze ambities. Het jaarplan Leren Verbeteren is als leidraad gebruikt voor de invulling van onze kwaliteitsagenda. De kwaliteitsmedewerker zal deze aan de start van schooljaar 2023-2024 herijken met het MT. Hoe de kwaliteitsagenda eruit ziet, 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

Continu

- Alle medewerkers werken systematisch en kort-cyclisch volgens de PDCA-methode.
- 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.
- De eindverantwoordelijke van een project evalueert het project aan de hand van een projectplan met begroting in tijd en geld.
- De schoolleiding communiceert wekelijks via een interne memo over onze voornemens, belangrijke ontwikkelingen, plannen en evaluaties.
- 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.

Jaarlijks

- In juli 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.
- De schoolleiding voert in december de tussenevaluatie van het schooljaarplan uit. Aan de hand van deze evaluatie scherpt de schoolleiding ambities uit de 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 schoolleiding en vakgroepen.

Om de twee jaar

- De medewerkerstevredenheid wordt VOVA-breed getoetst (laatste meting was in voorjaar 2022).

Vierjaarlijkse cyclus

- Opstellen (vierjaarlijks) schoolplan in 2023. In verband met de transitie naar één school en alle grote ontwikkelingen die daarbij komen kijken, wordt eenmalig het nieuwe schoolplan geschreven over twee jaar, dus in 2025.
- Interne audit (najaar 2021 vond de laatste plaats).
- Bezoek inspectie (nog niet duidelijk wanneer deze plaatsvindt).

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.

BIJLAGE 1: TEVREDENHEIDSONDERZOEKEN

1. Leerlingtevredenheidsonderzoeken

Bredero Beroepscollege

- vmbo: 6,7 (vergelijkbare scholen scoren een 7,0).
- vmbo-b: 6,1 (vergelijkbare scholen scoren een 6,6).
- vmbo-k 6,8 (vergelijkbare scholen scoren een 6,4).

De Nieuwe havo

- havo: 5,6 (vergelijkbare scholen scoren een 6,2).

Vox College

- brj: 6,8 (vergelijkbare scholen scoren een 7,0).
- vmbo-k: 6,6 (vergelijkbare scholen scoren een 6,4).
- vmbo-(g)t: 5,6 (vergelijkbare scholen scoren een 6,4).
- havo: 6,1 (vergelijkbare scholen scoren landelijk een 6,2).
- vwo: 6,1 (vergelijkbare scholen scoren landelijk een 6,5).

Wanneer we de score uitzetten per thema, zien we het volgende resultaat:

	20-21	21-22
Bredero Beroepscollege		
vmbo (respons 73%)	6,8	6,7
Uitdaging voor alle leerlingen	7,2	6,8
Brede vorming	6,1	6,3
Eigentijds onderwijs	6,5	6,7
Welbevinden	7,3	6,9
Ervaring soc. en fys. veiligheid	7,1	6,8
Aantasting soc. en fys. veiligheid	9,3	8,5
vmbo-b (respons 54%)	6,6	6,1
Uitdaging voor alle leerlingen	7,3	6,2
Brede vorming	5,6	5,5
Eigentijds onderwijs	5,9	6,5
Welbevinden	7,0	6,4
Ervaring soc. en fys. veiligheid	6,7	6,1
Aantasting soc. en fys. veiligheid	8,3	8,4
vmbo-k (respons 60%)	6,6	6,8
Uitdaging voor alle leerlingen	7,2	6,8
Brede vorming	5,4	6,4
Eigentijds onderwijs	6,5	7,6
Welbevinden	6,9	7,5
Ervaring soc. en fys. veiligheid	8,0	6,9
Aantasting soc. en fys. veiligheid	9,3	9,0
De Nieuwe havo	20-21	21-22
havo (respons 49,2%)		5,6
Uitdaging voor alle leerlingen		5,9
Brede vorming		4,6
Eigentijds onderwijs		6,1
Welbevinden		6,4
Ervaring soc. en fys. veiligheid		9,2
Aantasting soc. en fys. veiligheid		9,2
Vox College	20-21	21-22
brj (respons 71%)	6,7	6,8
Uitdaging voor alle leerlingen	6,5	6,6

Brede vorming	6,2	6,3
Eigentijds onderwijs	7,8	7,9
Welbevinden	7,9	7,5
Ervaring soc. en fys. veiligheid	7,0	7,1
Aantasting soc. en fys. veiligheid	9,3	9,1
vmbo-k (respons 85%)		6,6
Uitdaging voor alle leerlingen		6,9
Brede vorming		5,7
Eigentijds onderwijs		7,1
Welbevinden		7,2
Ervaring soc. en fys. veiligheid		6,0
Aantasting soc. en fys. veiligheid		8,7
vmbo-(g)t (respons 83%)	4,4	5,6
Uitdaging voor alle leerlingen	4,3	5,8
Brede vorming	3,4	4,2
Eigentijds onderwijs	6,2	6,6
Welbevinden	6,7	6,4
Ervaring soc. en fys. veiligheid	4,5	4,9
Aantasting soc. en fys. veiligheid	9,5	8,9
havo (respons 68%)	5,8	6,1
Uitdaging voor alle leerlingen	5,8	6,4
Brede vorming	4,6	5,0
Eigentijds onderwijs	7,7	6,7
Welbevinden	8,1	6,9
Ervaring soc. en fys. veiligheid	6,0	6,1
Aantasting soc. en fys. veiligheid	9,3	8,9
vwo (respons 69%)	6,6	6,1
Uitdaging voor alle leerlingen	6,6	6,2
Brede vorming	5,7	5,5
Eigentijds onderwijs	7,5	6,8
Welbevinden	8,2	7,3
Ervaring soc. en fys. veiligheid	6,9	6,6
Aantasting soc. en fys. veiligheid	9,3	8,5

2. Oudertevredenheidsonderzoeken

Evenals bij het leerlingtevredenheidsonderzoek, kunnen we deze score uitzetten per thema. We zien dan de volgende uitkomsten:

Bredero Beroepscollege (respons 31,7%)	8,5
Uitdagend onderwijs	8,3
Eigentijdse voorzieningen (ICT)	9,0
Brede vorming	8,5
Communicatie	8,4
Schoolklimaat	8,6
De Nieuwe havo (respons 21,8%)	7,0
Uitdagend onderwijs	6,8
Eigentijdse voorzieningen (ICT)	7,4
Brede vorming	7,1
Communicatie	7,3
Schoolklimaat	7,1
Vox College (respons 40,7%)	7,7
Uitdagend onderwijs	7,4
Eigentijdse voorzieningen (ICT)	7,2

Brede vorming	8,4
Communicatie	7,5
Schoolklimaat	8,0

3. Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Bredero Beroepscollege (respons 52,0%)

Mijn werk	7,7
Werk & energie	5,9
Arbeidsomstandigheden	5,6
Team(ontwikkeling)	6,2
Direct leidinggevende	6,1
Mijn school	5,8
Ontwikkelmogelijkheden	7,0
Willen blijven werken bij mijn school	6,5
Werken voor VOvA	5,6

De Nieuwe havo (respons 31,7%)

Mijn werk	8,0
Werk & energie	6,4
Arbeidsomstandigheden	6,5
Team(ontwikkeling)	6,7
Direct leidinggevende	6,4
Mijn school	6,8
Ontwikkelmogelijkheden	6,6
Willen blijven werken bij mijn school	7,9
Werken voor VOvA	6,5

Vox College (respons 57,7%)

Mijn werk	7,6
Werk & energie	5,5
Arbeidsomstandigheden	5,0
Team(ontwikkeling)	6,3
Direct leidinggevende	6,2
Mijn school	6,4
Ontwikkelmogelijkheden	7,2
Willen blijven werken bij mijn school	5,7
Werken voor VOvA	4,6

