

# SCHOOLPLAN 2023-2027

# INHOUD

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>De Meergronden</b>	<b>4</b>
<b>Onze ambities</b>	<b>8</b>
<b>Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
<b>Zorg en ondersteuning</b>	<b>14</b>
<b>Stelsel Van Kwaliteitszorg</b>	<b>17</b>
<b>Personeelsbeleid</b>	<b>19</b>
<b>Nieuwbouw</b>	<b>22</b>
<b>Doelstellingen voor de komende vier jaar</b>	<b>23</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>25</b>

# INLEIDING

Een nieuw schoolplan vraagt tijd voor bezinning, voor het opmaken van de balans en om opnieuw vooruit te kijken. Wat zijn de uitdagingen voor de toekomst en hoe stappen we die toekomst in? We willen een schoolplan dat leeft, dat herkenbaar is en aanspreekt, zodat het niet alleen een papieren verhaal is, maar ook daadwerkelijk wordt omarmd door alle betrokkenen.

In verschillende bijeenkomsten zijn we daarom in gesprek gegaan over waar we staan als school, waar we trots op zijn en hoe we naar de toekomst kijken. We hebben in goede en open gesprekken kunnen delen wat er leeft binnen onze school. We hebben gedeeld waar we trots op zijn, zoals op de goede sfeer, de passie en het harde werken van ons personeel. Ook we hebben we het eerlijke gesprek gevoerd over zorgen die we hebben en over zaken waar we nog niet tevreden zijn.

Alle gesprekken hebben input opgeleverd voor het plan dat nu voorligt en dat een mooie basis biedt voor de richting waarin we ons als school de komende jaren willen ontwikkelen. Zoals het onderwijs voortdurend in beweging is, zo is dit plan ook geen statisch plan. Het is een levend document dat we samen zullen blijven bijsturen en verfijnen. Dat blijven we doen in een open en constructieve dialoog met elkaar.

De inhoud is afgestemd op Koers 26, de meerjarige strategie de Almeerse Scholengroep (ASG). Het schoolplan omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

De bedoeling van dit plan is dat de medewerkers de ambities van de school herkennen, omarmen en kunnen vertalen naar hun eigen werkpraktijk. Ieder schooljaar werken we de ambities concreet uit met actiepunten voor het schooljaar.

Het maken van dit plan heeft ons bewust gemaakt van wat we allemaal al doen en wat de afgelopen jaren ontwikkeld is. Dat geeft ons energie om ook in de toekomst weer te zorgen voor het best passende aanbod voor onze leerlingen.

## Leeswijzer

**Dit schoolplan bestaat uit vier delen:**

**Deel 1: Waar we voor staan; In dit deel beschrijven we onze kernwaarden, missie, en visie;**

**Deel 2: Waar we voor gaan; Hier beschrijven we onze ambities voor de komende vier schooljaren;**

**Deel 3: Hoe onze school georganiseerd is; In dit deel beschrijven we hoe De Meergronden georganiseerd is;**

**Deel 4: De uitvoeringsagenda; Hier beschrijven we op welke wijze we uitvoering zullen geven aan onze ambities.**

# DEEL 1 WAAR WE VOOR STAAN

## 1. De Meergronden

### 1.1 Wie we zijn

Onze school is een openbare school en onderdeel van de Almeerse Scholen Groep (ASG). Wij ondersteunen de grondslag van het openbaar onderwijs. Openbaar onderwijs is toegankelijk voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing en wordt gegeven met ruimte en respect voor ieders levensbeschouwing.

De Meergronden is een school voor leerlingen van alle niveaus: basisberoepsgericht (bbl), kaderberoepsgericht (kbl), mavo, havo en vwo (+). Daarmee is onze school de enige school voor voortgezet onderwijs in Almere met dit brede aanbod onder één dak. De niveaugroepen zijn geclusterd in drie units die fysiek een eigen plek in het schoolgebouw hebben. Dit zijn: de beroepsgerichte unit, de mavo/havo-unit en de havo/vwo-unit. Wij bieden tweetalig onderwijs aan op de niveaus mavo, havo en vwo. In de onderbouw wordt dan ongeveer de helft van de vakken in het Engels gegeven, waarna de leerlingen in de bovenbouw worden voorbereid op een Anglia- of IB-examen Engels voor respectievelijk de mavo- en de havo/vwo-leerlingen. De Meergronden is op dit moment de enige gecertificeerde tto-school in Almere en Flevoland.

In de nabije toekomst krijgen we een nieuw schoolgebouw op de huidige kavel. Wij verwachten dat we in 2027/2028 een geheel nieuw schoolgebouw zullen betrekken. De voorbereidingen voor de nieuwbouw zijn in volle gang. We vinden het als school belangrijk om zorgvuldig te anticiperen op deze transitie en deze kans te benutten om het nieuwe gebouw optimaal af te stemmen op onze onderwijskundige uitgangspunten. Dit is een proces waar we iedereen in en rond de school bij betrekken.

In de afgelopen schooljaren zijn wij als onderwijsteam uitvoering en regelmatig met elkaar in gesprek geweest over onze gedeelde waarden, visie en ambities. We zijn als team voortdurend met elkaar op zoek naar mogelijkheden om ons onderwijs nog betekenisvoller te maken voor onze leerlingen. We vinden belangrijk dat docenten en andere medewerkers

een rolmodel zijn in het uitdragen van onze kernwaarden. We zijn als school planmatig in beweging vanuit een sterke gezamenlijke visie op ons (toekomstige) onderwijs.

### 1.2 Onze kernwaarden

Als organisatie hebben wij gedeelde waarden gedefinieerd die voor iedere medewerker centraal staan in het handelen. De kernwaarden zijn richtinggevend, een evaluatie-instrument en ze zorgen voor een gedeeld verwachtingspatroon. Onze kernwaarden zijn:

#### Grensverleggend

We kijken over grenzen heen, letterlijk en figuurlijk. We stellen grenzen en beperkingen ter discussie. We zijn ambitieus en dagen uit. Creativiteit op alle vlakken is belangrijk.

#### Open

We respecteren elkaar en andere culturen en levensinstellingen. Op basis van vertrouwen werken we met elkaar samen. We zijn ontvankelijk voor nieuwe ideeën, ontwikkelingen en uitdagingen uit de samenleving.

#### Verbonden

We zijn trots op onze school als gemeenschap, We leren, werken en ontwikkelen samen. In verbinding maken we ruimte voor elkaar. Samenwerking leidt altijd tot meerwaarde. Onze school is verbonden met de buitenwereld, binnen Haven, Nederland en daarbuiten.

#### Verwachtingsvol

Wij hebben hoge verwachtingen en stimuleren elkaar om deze verwachtingen waar te maken. We denken in kansen en gaan op zoek naar mogelijkheden. We vinden het belangrijk om elkaar vanuit positiviteit te laten groeien.

# DEEL 1 WAAR WE VOOR STAAN

## 1.3 Onze visie

Onze onderwijsvisie heeft twee belangrijke pijlers: elkaar ontmoeten en werken aan je talenten en je eigen keuzes.

Ontmoeten; leerlingen van verschillende niveaus en met verschillende economische, culturele en religieuze achtergronden ontmoeten elkaar en werken met elkaar samen op school. Het is een maatschappelijke opdracht van het onderwijs om te werken aan onderling begrip en om segregatie te verkleinen in een wereld die steeds vaker polariseert. Een school heeft hierin een voorbeeldrol als een verdraagzame mini-samenleving.

Ruim baan voor talent & eigen keuzes; motivatie is een belangrijke voorwaarde voor het ervaren van autonomie en het erkennen van talenten en interesses. Leerlingen krijgen op onze school ruimte om zelf te bepalen aan welke vakken ze meer tijd willen of moeten besteden. Daarnaast krijgen ze keuzemogelijkheden om recht te doen aan persoonlijke interesses en ontwikkelbehoeften. Meer maatwerk doet meer recht aan de verschillende talenten.

## 1.4 Onze missie

In onze missie beschrijven we wat onze visie betekent voor wat we willen bereiken, wat wij zien als onze gezamenlijke opdracht.

### Wij werken samen aan ieders talent

De ontwikkeling van onze leerlingen op weg naar volwassenheid is een proces dat zij niet alleen kunnen. Samenwerken heeft grote meerwaarde voor de persoonlijke ontwikkeling en groei van leerlingen. Samenwerken gebeurt op alle lagen in de organisatie. In de lessen zorgen docenten ervoor dat leerlingen met regelmaat opdrachten krijgen waarbij zij moeten samenwerken met klasgenoten. Die samenwerking verrijkt de leerlingen. Zij ontdekken zichzelf. Dit gebeurt onder andere door zelfreflectie: waar ben je goed in en wat ga je verder ontwikkelen? Docenten werken samen aan onderwijsontwikkeling en leerlingbegeleiding. Door die samenwerking zijn docenten in staat goede lessen te geven en met elkaar af

te spreken wat voor een groep leerlingen of voor een individuele leerling nodig is om tot maximale ontwikkeling te komen.

### Wij verleggen grenzen en stimuleren ambities

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen en medewerkers hun talenten ontdekken en verder ontwikkelen. Docenten begeleiden de leerlingen in hun zoektocht om het beste uit zichzelf te halen. Zij differentiëren en zorgen voor een uitdagende leeromgeving die rekening houdt met alle leerlingen. Docenten stellen eisen en stimuleren leerlingen om kritisch na te denken over hun eigen leerproces. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen goede resultaten behalen en dat ze groeien door succeservaringen. We dagen leerlingen uit om hun grenzen te verleggen, zowel letterlijk als figuurlijke. Om goed te kunnen functioneren in deze globaliserende wereld hebben leerlingen kennis en een open, nieuwsgierige houding nodig om begrip te hebben voor de verschillende culturen om hen heen. Door ontmoeting met verschillende talen en culturen bereidt De Meergronden haar leerlingen optimaal voor op een internationale leer-, werk- en woonomgeving.

### Wij zijn innoverend in ons onderwijs

Binnen De Meergronden durven we met elkaar het open gesprek te voeren over wat er beter kan, over wat leerlingen nodig hebben en hoe we met kleine stappen kunnen onderzoeken hoe leerprocessen en motivatie kunnen verbeteren. Als school zijn we voortdurend op zoek naar manieren om ons onderwijs effectiever en mooier te maken.

Waarom vinden we innovatie zo belangrijk? Omdat de urgentie om te vernieuwen enorm is. Onze leerlingen groeien op in een veranderlijke samenleving, dit vraagt om onderwijs dat aansluit bij deze tijd. Innovatie helpt ons jongeren het beste onderwijs te bieden, zodat zij in staat zijn de maatschappij van de toekomst vorm te geven. Innovatie kan binnen onze onderwijsorganisatie vele vormen hebben, maar uiteindelijk is het resultaat er altijd op gericht om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden: eigentijds en toekomstgericht. Wij geven onze innovatie vorm vanuit de gedeelde visie op onderwijs en richten ons hierdoor vooral op heterogeniteit en het stimuleren van talenten. We volgen daarbij de innovatieagenda van de ASG.

# DEEL 1 WAAR WE VOOR STAAN

## 1.5 Koers van de ASG

Omdat de bovenschoolse, strategische speerpunten richting geven aan de ontwikkeling van ons schoolplan, gaan wij hier kort in op de strategische kaders van ASG. We benoemen de centrale ambitie van de met bijbehorende speerpunten voor de komende jaren.

De ASG is een scholenkoepel met 40 basisscholen en acht middelbare scholen. Eind 2022 is Koers 26 geformuleerd, in dit strategische plan is de gemeenschappelijke visie verwoord die de basis vormt van de planvorming van de stichting. In deze meerjarenvisie is aandacht voor belangrijke thema's zoals:

- Versterken van de samenwerking tussen PO en VO en tussen scholen onderling
- Ontwikkelen van (wereld)burgerschap
- De brede en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen
- Versterken van de taalvaardigheid
- Bieden van maatwerk en eigen keuzes
- Centraal stellen van toekomstgerichte kennis en vaardigheden

Ons schoolplan is in lijn met de Koers 26 geformuleerd en vertaalt onze visie naar de dagelijkse praktijk van De Meergronden. De ASG bouwt structureel aan een innovatieklimaat dat strategisch en procesmatig verankerd is in de organisatie. Dat gebeurt o.a. door het bovenschools faciliteren en opleiden van medewerkers uit de ASG-scholen die innovatieprocessen kunnen begeleiden. De jaarlijkse ASG-kadernotitie Onderwijs, Financiën en HR biedt voorts meer operationele kaders om ons schoolplan te vertalen in jaarplannen. Ons schoolplan loopt gelijk met Koers 26 (2023-2026). Ten aanzien van het sponsorbeleid handelt onze school binnen de kaders van het sponsorbeleid van de ASG.

Koers 26 rust op drie fundamenten: **Leiderschap**, **Innovatie** en **Duurzaamheid**.

Deze fundamenten zijn voorwaardelijk en geven richting aan ons handelen.

## Leiderschap

Persoonlijk leiderschap bij ASG betekent je eigen verantwoordelijkheid voelen en nemen, proactief en wendbaar zijn, moed en lef tonen. Het omvat eigenaarschap en ondernemerschap. Leiderschap in deze tijd vraagt om verbinding, zelfkennis, vertrouwen, kwetsbaarheid en permanente ontwikkeling. Leiderschap is niet voorbehouden aan medewerkers met een leidinggevende positie. Leiderschap tonen wij allemaal.

Door leiderschap te tonen, werken wij samen aan onderwijs waarin wij onze leerlingen leren hoe zij leiding aan hun eigen leven kunnen geven. Wij beleggen verantwoordelijkheden zodanig in de organisatie dat deze de motivatie en denkkraft van mensen bevorderen, en dat ze ruimte geven aan talent. Toon je leiderschap, dan is er zo veel mogelijk. Zo groeit het leiderschap van de gehele organisatie.

## Innovatie

Wij willen onderwijs bieden dat past bij de belevingswereld van onze leerlingen, dat hen voorbereidt op hun toekomst en dat toekomstbestendig georganiseerd kan worden. Daarom kiezen wij voor innovatie als fundament.

Innovatie bij ASG speelt zich af op alle onderdelen en niveaus: het is onderwijsinnovatie én innovatie binnen een onderwijsorganisatie. Innovatie geeft hoop, verbinding en veerkracht. Gebaseerd op onze ASG-innovatiestrategie hebben we de afgelopen jaren gebouwd aan een ASG-innovatie-ecosysteem, een klimaat waarin innovatie altijd dichtbij en vanzelfsprekend is. Innovatie is in onze ogen veelomvattend: het is continue verbetering, fundamentele verandering en radicale, disruptieve verandering. Iedereen kan innoveren. Om een ASG-innovatie-ecosysteem te vestigen, zorgen we er met elkaar voor dat we moed en leiderschap tonen, innovatiebewustzijn creëren, innovatiecapaciteit beschikbaar maken en samenwerken in co-creatie.

Via sociale innovatie werken we aan innovatieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. We laten hiermee zien dat ASG een innovatief schoolbestuur is.

# DEEL 1 WAAR WE VOOR STAAN

## Duurzaamheid

Als we kinderen willen laten opgroeien in een gezonde wereld en een actieve samenleving, dan is het noodzakelijk dat we samen met hen werken aan een duurzame omgeving. Daarom kiezen wij voor duurzaamheid als fundament.

Duurzaamheid bij ASG betekent dat we leerlingen helpen opgroeien als onderdeel van een gemeenschap die waarde hecht aan het duurzaam omgaan met haar omgeving. Als we onze planeet anders willen vormgeven, begint dat bij de volgende generatie: onze ASG-leerlingen. Wij willen hen een integrale aanpak van duurzaamheid leren en laten ervaren.

Duurzaamheid is voor ons een breed begrip: het is werken aan een duurzaam klimaat, aan duurzame schoolgebouwen en een duurzame werkomgeving, aan duurzame inzetbaarheid en duurzaam onderwijs.

Het betekent dat we ons afval scheiden en circulair met materiaal omgaan. Het betekent dat we bij de vormgeving van ons onderwijs rekening houden met de duurzame inzetbaarheid van personeel. En met het feit dat ons onderwijs moet kunnen blijven doorgaan als er minder personeel beschikbaar is. Duurzaamheid is integraal verweven in alle systemen en processen, in de lesinhoud en in onze manier van handelen. Leerlingen en medewerkers werken hierbij samen.

Wij sluiten ons aan bij de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Deze doelen sluiten nauw aan bij de ambities van ASG en vormen een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis.

# DEEL 2 WAAR WE VOOR GAAN

## 2. Onze ambities

In de afgelopen schooljaren hebben we binnen en buiten de school veel gesprekken gevoerd over manier waarop we vanuit onze visie en missie invullingen willen geven aan onze ambities.

In het kijken naar de toekomst hebben we uiteraard gekeken naar ontwikkelingen, in- en extern, die onze school raken en waar we in het formuleren van onze ambities rekening mee moeten houden.

Daarnaast hebben we uitvoerig gereflecteerd op het vorige schoolplan. Een beschrijving van zowel de actuele ontwikkelingen, als de evaluatie van het vorige schoolplan, zijn terug te vinden in de eerste en tweede bijlage van dit schoolplan.

We hebben voor de komende beleidsperiode acht ambities verwoord die we in deze paragraaf toelichten.

### Ambitie 1: Onze belangrijkste focus is goed onderwijs

Binnen deze ambitie richten we ons op het onderwijskundige fundament, de dingen die we doen in de basis van ons onderwijs. In de komende jaren zullen wij ons verder inzetten om de kwaliteit van het onderwijs te blijven borgen en ons onvermoeibaar blijven ontwikkelen om het onderwijs te versterken waar mogelijk. We vinden het belangrijk om hoge verwachtingen uit te spreken. We hebben hierin drie aandachtspunten: de basisvaardigheden (taal en rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap), leren-leren en leren in de praktijk.

### Ambitie 2: Er is keuzevrijheid en ruimte voor maatwerk

Ieder individu is uniek. Daarom vinden we het belangrijk dat ons onderwijsaanbod aansluit op de behoefte en belevingswereld van de individuele leerlingen. Leerlingen, moeten zich eigenaar voelen over hun eigen ontwikkeling en keuzevrijheid ervaren in het leren. Wij streven naar maatwerk waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen op eigen niveau, tempo en interesses.

### Ambitie 3: Leren vindt plaats in samenhang

Onze school heeft een rijk aanbod met onderwijs op alle reguliere niveaus. Het onderwijs wordt binnen de school in vier units aangeboden, maar samen vormen we één school. We vinden het belangrijk om de diversiteit te benutten om hier ons onderwijs mee te verrijken. We hebben als school een groot en divers onderwijsaanbod. We willen onze leerlingen de mogelijkheid bieden om hier optimaal gebruik van te maken. Het aanbieden van 'leren in samenhang' heeft betrekking op de samenhang tussen vakken, samenhang tussen de onderwijsniveaus, maar ook in samenhang met de buitenwereld. Leren doen we binnen onze school in verschillende vormen, bijvoorbeeld in projecten. De overeenkomst is dat leerlingen worden uitgedaagd om nieuwe dingen te ontdekken en te leren.

### Ambitie 4: Wij bieden tweetalig onderwijs dat het verschil maakt

De Meergronden onderscheidt zich door haar tweetaligonderwijs (tto). Tto vergroot niet alleen de Engelse taalvaardigheid, maar het daagt leerlingen ook meer uit. Het is een verrijking voor de culturele intelligentie van leerlingen, waardoor zij met een ruimere blik kunnen kijken naar de wereld om hen heen. Wij zullen de komende jaren hard moeten werken om het niveau op peil te houden en tto zichtbaar te maken in de school en binnen Flevoland, waar De Meergronden de enige VO-school is met tto-onderwijs.

### Ambitie 5: Op onze school leer je in heterogene groepen waar mogelijk

Wij kennen de kracht van diversiteit en vinden het belangrijk dat leerlingen elkaar ontmoeten en inzicht krijgen in elkaars belevingswereld. Bij ons zitten leerlingen zowel in homogeen als heterogene groepen. Heterogeniteit heeft een lange traditie binnen onze school. Op onze school volgen leerlingen lessen in verschillende groepssamenstellingen, bijvoorbeeld tijdens de pilots; Experience uren en Mix klassen. Daarnaast ontmoeten leerlingen van de verschillende units elkaar tijdens de reizen-weken, tijdens sporttoernooien, in de toneelproductie en op vele andere momenten.



## **Ambitie 6: Wij organiseren de school samen met leerlingen**

Op onze school betrekken we leerlingen nadrukkelijk bij de schoolorganisatie. Ze spelen een belangrijke rol als sparringpartner voor de schoolleiding, maar hebben ook verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld tijdens de pauzes als stewards. Op De Meergronden leren leerlingen van elkaar. We onderzoeken hoe we leerlingen op meerdere manieren kunnen inzetten (als junior-mentor, als taalbuddy, als bijlesgever).

## **Ambitie 7: Alle medewerkers blijven zich elk jaar professionaliseren en ontwikkelen**

Onze medewerkers zijn ons kapitaal; de docenten, het OOP, het MT en alle anderen die zich iedere dag inzetten voor de school. Wij geloven in de kracht van ons team en werken hard aan het realiseren van optimale randvoorwaarden om te groeien zodat iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen tot de beste versie van zichzelf. Als onderwijsteam zijn we ambitieus en profileren onszelf als rolmodel in ontwikkeling. In de komende jaren gaan we verder aan de slag met het verwezenlijken van onze ambities, bijvoorbeeld door middel van de gesprekkencyclus, collegiale consultatie, scholing, coaching en intervisie.

## **Ambitie 8: Wij gaan voor maximale veiligheid, kleinschaligheid en teamgevoel**

Veiligheid, kleinschaligheid en teamgevoel staan bij ons centraal. We zijn een grote school in omvang en mogelijkheden, maar binnen de school voelt het als kleinschalig en vertrouwd. Dit komt door de manier waarop we het onderwijs hebben georganiseerd, maar vooral door de sfeer die we met elkaar uitdragen!

# DEEL 3 SCHOOLORGANISATIE

## 3. Onderwijskundig beleid

### 3.1 Pedagogisch-didactisch klimaat

De kern van onze pedagogisch-didactische visie is dat leerlingen zich binnen een onderwijsomgeving ontwikkelen door leeftijdsgenoten te ontmoeten en dat er ruimte is voor hun talenten en eigen interesses. Op onze school hebben leerlingen regie over hun leerproces. Zij worden hierin begeleidt en leren verstandige keuzes te maken. Binnen een vaste structuur (flexuren) en met ondersteuning van een coach, kunnen ze uiteindelijk zelf bepalen aan welke vakken ze meer tijd willen of moeten besteden. Daarnaast mogen leerlingen wekelijks een aantal uren invullen met hun eigen talent of hun eigen leervraag. Leerlingen krijgen tijd en ruimte voor vakken of activiteiten waar ze zelf voor kiezen. Op onze school zitten leerlingen in klassen die zijn samengesteld op basis van hun cognitieve niveau én in een heterogene clustergroep waarin ze LO en de kunstvakken krijgen, de Mixklassen. Daarnaast kiezen ze voor verrijking in de Experience uren waar alle niveaus dagelijks door elkaar aan werken op basis van hun interesses.

De Meergronden heeft een duidelijke visie, die zich vertaalt naar het pedagogisch en didactische klimaat.

1. Op onze school is nadrukkelijk ruimte voor autonomie en structuur. Op basis van maatwerk wordt gekeken hoeveel ruimte leerlingen aankunnen om hun werk en leerproces zelf te organiseren.
2. Onze school heeft als focus: life skills (praktische vaardigheden), internationalisering, eigen keuzeruimte en tweetalig onderwijs (tto). Wij helpen leerlingen hun sociale waarden te ontwikkelen en maken ze kritische denkers.
3. Onze school is een brede school, wij vinden het belangrijk dat leerlingen van alle niveaus elkaar ontmoeten en leren kennen.
4. Leerlingen krijgen bij ons iedere dag ruimte voor het maken van eigen keuzes. Tegelijkertijd werken zij niveau- en jaarlaag doorbroken samen.
5. Op onze school voelen leerlingen zich thuis en kennen ze hun medeleerlingen en docenten, waardoor ze zich veilig en verbonden voelen.

6. Leerlingen op De Meergronden krijgen op alle niveaus praktijklessen aangeboden.
7. Inhoudelijke samenwerking tussen vakken;
8. Leerlingen kunnen in de onderbouw gedifferentieerd ontdekken welk niveau bij hen past. Dit zien wij terug in de 2-jarige brugklas. In de bovenbouw is het mogelijk om te versnellen en om in een vak op een hoger niveau examen te doen (maatwerk). Daarnaast is het mogelijk om te verbreden bijvoorbeeld door een extra examenvak.

### 3.2 Schoolklimaat

In ons schoolklimaat staat onze visie centraal. Het klimaat is dat ook gefundeerd op ontmoeting, eigenaarschap en het ontplooiën van talenten. Op onze school werken we samen aan een positieve leeromgeving, een veilige plek waar iedereen zichzelf kan zijn en we elkaar versterken. Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep, dit geldt zowel voor leerlingen als voor medewerkers. Er is een klimaat waarin wij iets voor elkaar over hebben en wederzijds respect centraal staat. Wij handelen oplossingsgericht en denken in mogelijkheden. We houden van uitdaging en gaan actief op zoek naar oplossingen. Wij spreken regelmatig met elkaar af hoe we met elkaar omgaan. Op onze school zijn duidelijke regels die door iedereen gehanteerd worden en voor iedereen gelijk zijn.

### 3.3 Veiligheid op school

Een veilig leer- en werkklimaat is van groot belang. De school heeft een veiligheidsplan waarin afspraken en procedures omschreven zijn die de veiligheid van onze leerlingen bevorderen. Dit veiligheidsplan maakt onderdeel uit van het ASG Veiligheidshandboek. Het veiligheidsbeleid staat op onze website.

Binnen het conciërgeteam zijn medewerkers speciaal belast met de sociale veiligheid en werkzaam als toezichthouder. Ter bevordering van de sociale veiligheid werken we aan de professionalisering van het ondersteunend personeel. Tijdens de pauzes werken we met stewards die begeleid worden door onze toezichthouder. Leerlingen kunnen vanaf leerjaar vier steward worden en surveilleren tijdens pauzes en schoolfeesten. Zij zijn getraind in het aanspreken van medeleerlingen. Zij bemiddelen bij kleine onenigheden. In de notitie; "Zo

gaat het op De Meergronden” staat bondig en helder beschreven welke regels we hanteren op onze school. Deze notitie wordt bij de aanvang van hun rol uitvoerig besproken met de stewards.

Op school monitoren we door middel van de aanwezigheidsregistratie de aanwezigheid van leerlingen. Wanneer een leerling ontbreekt zonder afmelding, nemen wij altijd contact op met thuis.

Naast onze werkwijze rond de aanwezigheidsregistratie beschrijven we in ons veiligheidsbeleid (zie onze website) ook hoe we omgaan met sociale media, met onacceptabel gedrag en met pesten. Wanneer een leerling (of medewerker) een fout maakt, wordt altijd de mogelijkheid geboden om gemaakte fouten goed te maken en om de relatie te herstellen, het herstelrecht. We maken daarover afspraken en werken met ‘probleemoplossende’ sancties. Deze leggen we vast in heldere afspraken en/of in een contract.

### 3.4 Anti-pest beleid

Natuurlijk doen we er op onze school er alles aan om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan en om pesten tegen te gaan. Wanneer er toch sprake is van pesten, pakken we dit zo snel mogelijk op. We bespreken het met alle betrokkenen. Leerlingen moeten weten dat ze in dat geval altijd en overal hulp kunnen vragen en krijgen in school. Niet alleen de mentor, maar ook de andere volwassenen op school hebben oog voor de signalen van leerlingen; we tonen allemaal interesse en luisteren naar wat leerlingen te vertellen hebben. In geval van pesten volgen we het ‘niet-pesten-protocol’ zoals beschreven in ons veiligheidsbeleid (zie website).

De zorgcoördinator coördineert het anti-pestbeleid. In de jaarlijkse leerling- en ouderenquêtes vragen we altijd naar de mate waarin leerlingen zich veilig voelen bij ons op school. Indien de uitkomst van de enquête daar aanleiding voor geeft, maken we een concreet verbeterplan dat we, na instemming van de medezeggenschapsraad, in het volgende schooljaar uitvoeren.

### 3.5 Kansengelijkheid

De laatste jaren nemen de verschillen tussen leerlingen toe. Hierdoor krijgen niet alle leerlingen de kansen die ze aankunnen en blijven hun talenten onderbenut. Alle leerlingen moeten in gelijke mate van het onderwijs kunnen profiteren. De Meergronden speelt hierop in door met (deels) heterogene brugklassen later te differentiëren. Daarnaast hebben we een ruim en laagdrempelig aanbod om de kansengelijkheid te vergroten, voorbeelden hiervan

zijn; huiswerkklas, ondersteuningsloket, remedial teaching, Havenacademie, en het aanbod van het Jeugd en Sport Fonds. Door middel van dit aanbod is er niet alleen een focus op kansengelijkheid in de opleiding, maar is er grote diversiteit in aanbod.

## 3.6 Basisvaardigheden

De komende jaren is er vanuit de overheid en onderwijsinspectie veel extra aandacht voor de basisvaardigheden. Hier komen ook extra financiële middelen voor beschikbaar. De basisvaardigheden zijn: taal en rekenen, (wereld)burgerschap en digitale vaardigheden.

### 3.6.1 Taalvaardigheden

Sinds 2012 heeft De Meergronden een taalbeleid waarin onze visie op taal en taalgericht vakonderwijs opgenomen is. In de loop der jaren hebben onze ideeën en activiteiten rondom taal zich verder ontwikkeld en is ons taalbeleid steeds herschreven. Het taalbeleid van onze school is terug te vinden op de website. Het taalbeleid omvat alle maatregelen die wij treffen om op structurele en systematische wijze de taalvaardigheid van onze leerlingen te vergroten en ons onderwijs (taal)toegankelijker te maken met als effect dat voor onze leerlingen schoolsucces vergroot wordt. Daarnaast geldt dat de uitvoering van het taalbeleid bij de taak van elke docent hoort.

Onze visie op taal is dat taal een vervoermiddel is om tot verbale en/of non-verbale communicatie te komen; te lezen, te schrijven, te spreken, te luisteren. Taal geeft denken vorm. Taal gaat ons allen aan en de taalbeheersing mag nooit een belemmering zijn om tot leren te komen.

De Nederlandse taalvaardigheid is een basisvaardigheid die voor alle vakken in het onderwijs mede-bepalend voor succesbeleving is. Niet goed kunnen lezen of schrijven, vormt een belemmering bij het leren. In schoolboeken staan ook woorden die leerlingen niet zo snel vanuit zichzelf zullen hanteren. Die “moeilijke woorden” kunnen een belemmering vormen voor begrip van de teksten in de schoolboeken.

De schooltaal is complexer dan de dagelijkse omgangstaal van de leerlingen, docenten zijn zich hier bewust van en benadrukken taal voor activiteiten in de les. Zij gebruiken bijvoorbeeld woorden zoals nalezen, samenvatten, of schematiseren. Dat zijn woorden waarvan de invulling aan leerlingen geleerd moet worden om ze uit te kunnen voeren. Taal komt bij alle vakken om de hoek kijken. Of er sommen gemaakt moeten worden of een tekst gelezen moet worden, taal wordt steeds gebezigd en is noodzakelijk voor begrip. Alle vakdocenten moeten daarom in hun onderwijs een bijdrage leveren aan de taalontwikkeling van de leerlingen. In die zin is iedere docent óók een taaldocent.

We hebben een NT2-coördinator om onze docenten en leerlingen met een niet-Nederlandse taalachtergrond bij dit proces te ondersteunen.

### 3.6.2 Rekenvaardigheden

Rekenvaardigheden zijn de basisvaardigheden, optellen, aftrekken, delen en vermenigvuldigen. Deze vaardigheid gaat dus gepaard met kennis over cijfers. In het dagelijks leven zie je dat terug in de tijd, maten, voorraden, planningen en financiën. Ons rekenbeleid is in ontwikkeling en zal in het eerste deel van de komende beleidsperiode worden afgerond. De hoofdlijn van het beleid is dat rekenen integraal, bij alle vakken, bewust en congruent wordt toegepast waarbij de leerlingen direct zicht krijgen op de toepassingen van rekenvaardigheden.

### 3.6.3 Wereldburgerschap

Vanuit het doel bij te dragen aan de socialisatie van onze leerlingen willen wij veel aandacht besteden aan burgerschap en sociale integratie. De Meergronden ziet dit als een opdracht die geheel past binnen onze onderwijsvisie en de gezonde levensstijl die wij uitdragen.

Bij burgerschap gaat het om drie begrippen:

- Democratie: Kennis van de democratie én het oefenen van democratische waarden
- Participatie: Mee mogen doen, bijvoorbeeld door leerlingeninspraak en sociale verantwoordelijkheid;
- Identiteit: Zowel het ontwikkelen van een eigen persoonlijke als een collectieve identiteit; De Meergronden is een superdiverse school dus is er natuurlijk aandacht voor diversiteit in alle opzichten.

Burgerschap is op onze school: wereldburgerschap. Kennismaken met andere culturen, religies en identiteiten. Hierdoor wordt de blik verheldert op je eigen identiteit en die van je medeburgers. Dit doen wij in het bijzonder bij de maatschappijvakken. Wij staan voor de vorming en ontwikkeling van onze leerlingen, de zogenaamde 'Bildungs-kant'. Het gaat niet alleen om vaardigheden en competenties, maar ook om het ontwikkelen van karakter, een positieve houding en het ontdekken van een persoonlijke zingeving.

### 3.6.4 Digitale vaardigheden

Onze samenleving is in een sneltreinvaart onderhevig aan digitalisering, waarbij de komende jaren een grote revolutie op het gebied van *artificial intelligence* (AI) op ons afkomt. Het onderwijs moet jongeren leren omgaan met de informatiestroom die via digitale tools uit de digitale cloud gehaald worden. Het vraagt om kritisch leren kijken/omgaan met die

informatie én nieuwe kennis en vaardigheden om je weg te vinden in die digitale wereld. Digitale geletterdheid gaat om meer dan alleen praktische computervaardigheden aanleren, het gaat ook om problemen zo formuleren dat je ze met technologische middelen kunt oplossen, om ontdekken hoe en waar je betrouwbare informatie vindt en om bewust nadenken over omgaan met media.

De Meergronden heeft een uitdaging om de ontwikkeling van digitale vaardigheden voor alle leerlingen op alle niveaus en jaarlagen een prominentere plaats te geven. Hiervoor moet de komende jaren een samenhangende en doorlopende leerlijn worden ontwikkeld die bij verschillende vakken aansluit en geïntegreerd kan worden. Voor het ontwikkelen van deze leerlijn zijn de belangrijkste doelstellingen:

- Leerlingen kunnen praktisch werken met de relevante softwareprogramma's (zoals Word, PowerPoint, Excel) en zijn in staat om snel nieuwe programma's aan te leren en te doorzien.
- Leerlingen hebben een basale ervaring met programmeren, zodat ze meer inzicht hebben in de werking van software. Voor geïnteresseerde leerlingen zoeken we naar keuzemogelijkheden om zich verder te ontwikkelen op het gebied van programmeren.
- Leerlingen hebben een voldoende kennisniveau om digitale en technologische ontwikkelingen in de samenleving te begrijpen (b.v. blockchain, cryptovaluta, de functie van algoritmes binnen sociale media);
- Leerlingen zijn mediawijs (b.v. digitale veiligheid, persoonsbescherming, kunnen herkennen van nepnieuws/*deep fake*).

Om vorm te geven aan de leerlijn digitale vaardigheden zullen we een coördinator aanstellen die dit proces gaat aanjagen.

## 3.7 Kunst en cultuur

Aandacht voor kunst, ruimte en stimulans voor de leerling om zich uit te drukken is al sinds de oprichting een van de kenmerkendste onderdelen van De Meergronden. Kunst reflecteert op wat er in de werkelijkheid gaande is en zoekt naar nieuwe manieren om deze werkelijkheid vorm te geven.

Leerlingen leren de wereld om hen heen en hun plaats daarin beter te begrijpen door zelf te onderzoeken, beschouwen en te creëren, zowel in de les als daarbuiten. Wij stellen ervaringen en het doorlopen van een creatief proces door leerlingen centraal. Technieken en vaktechnische vaardigheden aanleren zijn voor ons vaker een middel dan een doel op zich. In de kunstdisciplines staan beleven en doen centraal. Met onze opdrachten leren we kinderen op onderzoekende wijze hun identiteit te verkennen en opvattingen vorm te geven en met anderen te communiceren middels kunst. Tegelijkertijd leren we ze om de uitingen

van anderen te interpreteren en daarover in gesprek te gaan.

Creativiteit is ook buiten kunst relevant. Door divergent te leren denken, leer je dat er meerdere oplossingen mogelijk zijn voor één probleem. Dit is ook toepasbaar binnen andere gebieden buiten de kunst zoals wetenschappelijk onderzoek e.d.

Leerlingen maken kennis met verschillende kunstdisciplines. Ze leren hoe anderen zich uitdrukken en wat dat voor hen voor betekenis kan hebben. Ze worden zich bewust van hun sociale en culturele omgeving en de ontwikkeling van hun eigen talenten en capaciteiten. Ze leren deze in te zetten en trots te zijn op wat ze bereiken.

### Hoe maken wij de kunstvakken zichtbaar?

De kunstvakken zijn binnen school zichtbaar. Leerlingen presenteren zowel individueel- als groepswork binnen de school. Zo zijn er vitrines waar de beeldende vakken hun ruimtelijk werk presenteren, wordt werk van leerlingen ingelijst aan de muur van de gangen en werkkamers gepresenteerd en is er ruimte voor muurschilderingen voor en door leerlingen. De Meergronden organiseert jaarlijks een toneelproductie en een expositie en er is ruimte voor open podia. Hierbij werken we samen met Almeerse partners zoals o.a. Collage, Corrosia, De Kunstlinie en individuele kunstenaars.

### 3.8 Tweektalig onderwijs

De Meergronden is een gecertificeerde tto senior school. Om onze certificering te verlengen is het van belang dat we blijven investeren in de kwaliteit van het tto-onderwijs. We doen dat door een professionaliseringsprogramma voor onze startende tto-docenten waarin we achtereenvolgens aandacht besteden aan classroom English, de eigen Engelse taalvaardigheid, didactiek voor tweektalig onderwijs (*Content and Language Intergrated Learning*). Ook de meer ervaren tto-docenten zullen we waar nodig ondersteunen om hun onderwijs te versterken.

Met het hele tto-team zal gekeken worden naar de opbouw van de tto-lessen, de tto-didactiek, de gebruikte methodes (inclusief het gebruik van authentiek materiaal) en toetsing. Daarnaast willen we ook kijken naar een passend aanbod Engels voor de kader en kader/mavoleerlingen.

De komende jaren werken we aan het vergroten van de bekendheid en profilering van De Meergronden als tto -school. We zorgen voor meer zichtbaarheid binnen en buiten de school.

## 4. Zorg en ondersteuning

### 4.1 Visie op zorg

Onze zorg en ondersteuning werkt vanuit de visie dat het zwaartepunt van de ondersteuning van de leerling in de klas ligt. De realisatie van een zo optimaal mogelijke onderwijsleersituatie werkt preventief en voorkomt veel problemen. Ons volledige ondersteuningsaanbod is georganiseerd in drie lijnen. In deze drie lijnen is zowel de basisondersteuning voor alle leerlingen terug te vinden, als het arrangeren van meer zorg en ondersteuning voor de leerlingen waarvoor dit nodig wordt geacht.

- **Eerste lijn:** mentoren, coaches, vakdocenten en leerlingcoördinatoren.
- **Tweede lijn:** extra ondersteuning door in de school aanwezige begeleiders o.l.v. de Zorgcoördinator en Orthopedagoog.  
Op De Meergronden is begeleiding mogelijk door:
  - De V-coaches voor hoogbegaafde leerlingen;
  - De Leerlingbegeleider voor LWA- of LEO leerlingen;
  - De Dyslexiecoördinator;
  - De NT2-begeleider;
  - De Decaan;
  - De Zorgklas;
  - Het Ondersteuningsloket;
  - De medewerker Passend Onderwijs.
- **Derde lijn:** externe ondersteuning/zorg door hulpverlening en partners zoals het wijkteam, JGZ, GGD, Leerplichtambtenaar, Oké op School, OPDC, AlmeerKans, Flevodrome of instellingen zoals Fornhese. Wanneer een leerling meer nodig heeft dan deze lijnen, dan komt de leerling terecht op een passender onderwijsplek, veelal buiten de school.

### 4.2 Eerste lijn; mentoren en coaches

Alle leerlingen op De Meergronden hebben een mentor en/of coach. De leerlingbegeleiding vormt een belangrijke pijler in ons onderwijs. Binnen het mentoraat werken we aan vijf thema's:

- Sociaal-emotionele ontwikkeling (leren leven);
- Zelfregulatie en autonomie (zelf leren);
- Groepsdynamiek (samen leren);

- Studievaardigheden (leren leren);
- Loopbaanoriëntatie (leren kiezen).

In de onderbouw heeft een klas meestal twee vaste begeleiders. De reguliere begeleiding van een leerling wordt uitgevoerd door de mentoren en/of coaches. Zij begeleiden hun leerlingen bij de schoolloopbaan en de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast houden ze zich bezig met de groepsdynamiek van de klas en onderhouden de contacten tussen de school en de ouders/verzorgers. Ze overleggen regelmatig met docenten, leerlingcoördinatoren, leerlingbegeleiders en/of de afdelingsleider. Ze monitoren ook absentie, te laatkomen en eruit gestuurd worden. Mentoren en/of coaches hebben een signalerende en adviserende functie. Daarnaast registeren zij belangrijke informatie in SOM. Samen met de mentoren en/of coaches begeleiden de decanen de leerlingen en ouders bij de keuze voor profiel en een vervolgopleiding. Er bestaat een uitgebreid LOB-programma voor de begeleidingsuren. Verder vindt een aantal activiteiten plaats, zoals gesprekken met ouders over de vakkenpakketkeuze, arbeidsoriëntatie, stages binnen het vmbo en voorlichtingsactiviteiten over vervolgopleidingen en arbeid in de (voor)examenklassen.

Wanneer een leerling meer nodig heeft dan de basisondersteuning (zoals eerder beschreven), wordt dit beschreven in een Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Dit plan wordt geschreven door de mentor en/of coach en besproken met de leerling en diens ouders. Het OPP dient als werkplan gedurende de inzet van de extra ondersteuning, en wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

### 4.3 Begeleiding en ondersteuning naast of buiten de lessen

Binnen de school hebben we in aanvulling op de gewone lessen het volgende extra aanbod:

1. **Ondersteuningsloket.** Het Ondersteuningsloket is een voorziening binnen de school en een verlengstuk van het mentoraat. De begeleiding is intensiever dan wat een mentor of coach kan aanbieden in de reguliere begeleiding. In het ondersteuningsloket zijn twee vaste begeleiders die begeleiding op maat bieden. Dit kan zijn ter ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling, bij het helpen plannen, organiseren of leren leren.
2. **Trainingen.** Leerlingen kunnen deelnemen aan specifieke interne trainingen, zoals Faalangst- en Examenvreesreductie training, Rots- en Watertraining en Sociale vaardigheidstraining. Daarnaast werken we met verschillende externe partners samen, waardoor ook andere trainingen binnen handbereik zijn.
3. **Ondersteuning dyslexie/dyscalculie.** Er is specifieke ondersteuning voor leerlingen met

dyslexie of dyscalculie. Het aanbod staat beschreven in het protocol voor leerlingen met dyslexie/dyscalculie.

4. **Ondersteuning voor NT2 leerlingen.** Voor leerlingen met een niet-Nederlandse achtergrond, is er ondersteuning specifiek gericht op NT2. Wanneer leerlingen instromen vanuit het Taalcentrum, is deze ondersteuning in eerste instantie een verplicht onderdeel van hun curriculum wanneer zij starten op de Meergronden.
5. **Huiswerkschool.** In samenwerking met een externe huiswerkschool faciliteert de school huiswerkbegeleiding en vakspecifieke bijlessen in ons schoolgebouw. De kosten hiervoor komen voor rekening van de ouders. De Meergronden heeft hierin een faciliterende rol, zodat leerlingen na schooltijd op school in rust en met begeleiding kunnen leren.
6. **V-Coaches.** Hoogbegaafde leerlingen worden begeleid door V-coaches. Deze maken samen met de mentor, leerlingcoördinator of ouders, ouders en leerling afspraken over de gewenste ondersteuning.
7. **Interne vertrouwenspersonen.** Speciaal opgeleide docenten, die op aanvraag van de leerling of mentor gesprekken voeren met een leerling. Met als doel samen de problemen zo helder mogelijk op een rijtje te zetten. Indien nodig geven vertrouwenspersonen adviezen over de begeleiding van de leerlingen aan mentoren, leerlingcoördinator, afdelingsleider en/of andere betrokkenen. Een gesprek met een vertrouwenspersoon kan met of zonder toestemming van ouders starten. Dit is afhankelijk van de vraag van de leerling.  
**De Orthopedagoog.** De orthopedagoog heeft een ondersteunende en adviserende functie in de begeleiding en ondersteuning van leerlingen. Zij geeft opvoedkundige adviezen aan mentoren, vakdocenten en ouders. Daarnaast kan zij intelligentietesten uitvoeren of verkennend psychodiagnostisch onderzoek verrichten.

## Betaald aanvullend onderwijs

Alle kinderen en jongeren hebben recht op onderwijs. Daarom is het funderend onderwijs in Nederland kosteloos toegankelijk. Iedere leerling en ouder moet erop kunnen vertrouwen dat op school goed en voldoende onderwijs wordt aangeboden. Hiermee leg je als leerling de basis voor een succesvolle toekomst, voor jezelf en voor Nederland. Het is onze overtuiging dat het inkopen van extra bijles, huiswerkbegeleiding of examentraining in de basis niet nodig zou moeten zijn en al helemaal niet mag afhangen van de portemonnee van je ouders.

- De Meergronden biedt (indien nodig) alleen aanvullend onderwijs aan dat op én van school is;
- De Meergronden werkt bij de inzet van aanvullend onderwijs zoveel mogelijk samen met non-profit partijen (te denken valt bijvoorbeeld aan het initiatief 'StudentinzetopSchool');

- Er wordt op school geen reclame gemaakt voor betaald aanvullend onderwijs;
- Het bevoegd gezag draagt zorg voor het waarborgen van een goede kwaliteit van aanvullend onderwijs;
- Indien aanvullend onderwijs op school plaatsvindt is het bevoegd gezag verantwoordelijk voor het garanderen van een veilige omgeving;
- Onderwijspersoneel behoudt altijd de zeggenschap en verantwoordelijkheid over het onderwijsproces.

## 4.4 Externe ondersteuning (arrangementen)

Als een leerling meer nodig heeft dan de basisondersteuning, bieden we extra ondersteuning om het onderwijsleerproces te kunnen blijven waarborgen. Hierbij werken de leerlingcoördinatoren en -begeleiders samen met onze interne deskundigen zoals de Orthopedagoog, medewerkers Zorgklas, Zorgcoördinator, het Ondersteuningsloket en collega's van Passend Onderwijs Almere om het juiste begeleidingsaanbod in te zetten. Wanneer er sprake is van een grotere ondersteuningsbehoefte dan waar de basisondersteuning in kan voorzien, zal de begeleider dit aangeven bij de leerlingcoördinator. Dit wordt besproken met het Zorgteam. Daarna wordt besproken welke stappen er genomen worden. Vervolgens wordt in overleg met ouders in kaart gebracht wat er speelt, wat de leerling op sociaal-emotioneel- en/of leergebied nodig heeft en welke instellingen hier een rol in kunnen spelen.

Wanneer de hulpvraag van een leerling te groot wordt voor onze interne zorgstructuur, kan ervoor gekozen worden advies in te winnen bij het Zorgadviesteam (ZAT). In het ZAT zitten externe specialistische partijen, zoals de Leerplichtambtenaar, Jeugdarts, Jeugdverpleegkundige, Jeugdmaatschappelijk werk, Passend Onderwijs Almere en van de school de Zorgcoördinator en de Orthopedagoog. Als een leerling in het ZAT wordt besproken, hebben ouders hiervoor toestemming verleend.

## Arrangementen

De Meergronden voorziet in de volgende arrangementen:

- **In de school is een Zorgklas ingericht.** Daar worden leerlingen opgevangen die gedurende een periode niet deelnemen aan de reguliere lessen. Deze ondersteuning is zoveel mogelijk gericht op terugkeer naar de reguliere lessen. Leerlingen kunnen in dit kader ook ambulante begeleiding worden vanuit de Zorgklas.
- **LWA- en LEO-arrangementen.** De Meergronden biedt leerlingen met een (leer)achterstand specifieke ondersteuning aan, zodat het mogelijk wordt om bij aanvang van de bovenbouw volledig en op niveau mee te draaien. In de onderbouw kunnen leerlingen met een LWA-indicatie doorgaans worden geplaatst in klassen variërend van 16 tot 22 leerlingen. De extra ondersteuning wordt in eerste instantie gegeven door de docenten, bijgestaan door het team van leerlingbegeleiders.
- **Lichamelijke/medische beperkingen.** Voor leerlingen die medisch uitvallen of die fysieke beperkingen hebben, wordt binnen de school naar mogelijkheden en nodige aanpassingen gezocht in overleg met ouders, externe partners, mentor, leerlingcoördinator en afdelingsleider. Indien mogelijk en noodzakelijk wordt een maatwerktraject voor korte of voor lange duur samengesteld.



## 5. Stelsel van kwaliteitszorg

### 5.1 kwaliteitscultuur

Als school vinden wij professionalisering erg belangrijk omdat dit direct effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Samen kijken we jaarlijks naar de behoeften en van medewerkers en noodzakelijkheden in de professionele ontwikkeling van de school. Vervolgens wordt scholingen gepland. In de jaarplannen staat beschreven op wat voor wijze de teams zich willen professionaliseren. Iedereen binnen de school krijgt de ruimte voor professionalisering. Vaak zijn intercollegiale consultaties, persoonlijke leerdoelen en ontwikkelgesprekken leidend voor de professionalisering. Dit gebeurt wel altijd in overleg met de directe leidinggevende. De behaalde leerresultaten van leerlingen zijn een belangrijke indicator voor de docent. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om onderwijsprestaties op peil te houden en te analyseren samen met de betreffende kwaliteitsmedewerker. Dit weegt mee in het maken van keuzes rondom professionalisering. We vinden het belangrijk dat we rolmodellen voor onze leerlingen in bewust leren en ontwikkelen.

### 5.2 Planmatig handelen

Om onze ambities en plannen te bereiken werken we op een systematische manier volgens de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA). Het werken vanuit de PDCA-cyclus zorgt ervoor dat we gericht zijn op ontwikkeling en verbetering. Bij kwaliteitszorg gaat het om twee aandachtsgebieden.

1. Ontwikkelen, reflecteren, leren en verbeteren.
2. Regie, borgen en grip.

Beide aandachtsgebieden bekijken we zowel uit het perspectief van het individu, als uit het perspectief van het collectief. Onze kwaliteitszorg is erop gericht dat we deze aandachtsgebieden en perspectieven borgen en dat we werken aan continue verbetering. Op onze school werken we met een jaarlijks plan waarin de doelen uit het schoolplan vertaald worden naar concrete stappen voor dat specifieke schooljaar. Het jaarplan wordt met de medewerkers samengesteld en door de directie, met instemming van de MR vastgesteld. De plannen worden elk jaar geëvalueerd, voordat de aanzet voor het nieuwe jaarplan gegeven wordt. Evaluatiegegevens worden verder gevormd door de jaarlijkse leerling-tevredenheidsonderzoeken, de evaluaties van lessen, de medewerker

tevredenheidsonderzoeken, de onderzoeken naar de tevredenheid van ouders en de evaluaties van lesbezoeken.

*Planmatig handelen* hebben we onder andere georganiseerd in;

- Het Vakwerkplan, in de afgelopen beleidsperiode zijn we gestart met het werken met Vakwerkplannen. De vakgroep is eigenaar en primaire gebruiker van het Vakwerkplan. In het plan staat de visie op het vak geformuleerd, de gezamenlijke uitgangspunten, ambities en de borging van doorlopende leerlijnen beschreven;
- Het toetsbeleid; we werken binnen de school met een toetscommissie. Toetsexperts uit ieder uit iedere unit nemen deel aan deze commissie en formuleren samen afspraken t.a.v. het afnemen van toetsen binnen de school. Dit heeft betrekking op de centralisatie; de gezamenlijke kwaliteitseisen, de centrale opslag de schoolbrede analyse van resultaten, en op het borgen van kwaliteit; de toepassing van RTTI, de analyse van de schoolexamens (taxonomie, vorm, afstemming en planning) enzovoorts;
- Toepassing RTTI; de toepassing van RTTI is in ontwikkeling binnen de school en wort op verschillende plaatsen toegepast. Het is de ambitie om in de komende beleidsperiode meer afstemming en toepassing te organiseren;
- Analyse schoolexamens; de vakgroepen zijn verantwoordelijk voor het bespreken van de SE's, af te stemmen over normering, te reflecteren op de meerjarige voortgang en anticiperen in het geval van onregelmatigheden;
- Analyse voortgang en prestaties leerlingen; de kwaliteitsmedewerker maakt een aantal keer per jaar een analyse op hoofdlijn van de voortgang en prestaties van leerlingen. De kwaliteitsmedewerker adviseert de afdelingsleider en is sparringpartner in het interpreteren en anticiperen.

### 5.3 Samen leren en ontwikkelen

De Meergronden is onderdeel van de koepel ASG. Het is de ambitie van de ASG om het onderwijs binnen de koepel blijvend te verbeteren. Daartoe onderzoekt niet alleen elke school afzonderlijk haar kwaliteit, maar doen we dat als scholen ook regelmatig onderling. De kwaliteit van elke school dient vanzelfsprekend te voldoen aan de basiseisen die de overheid stelt. De schoolleiding, het College van Bestuur en uiteindelijk de Onderwijsinspectie letten daarop. In het ASG-kwaliteitsbeleid staat beschreven op basis van welke uitgangspunten en op welke wijze binnen ASG gestuurd wordt op kwaliteit. We verwijzen naar deze notitie voor verdieping.

De Meergronden wil méér leveren dan alleen de basiskwaliteit. Er zijn een aantal ambities geformuleerd die we gezamenlijk willen bereiken. Deze ambities zijn onderdeel van de kwaliteitszorg van De Meergronden.

*Samen leren en ontwikkelen* hebben we onder andere georganiseerd in;

- Digitale Observatie Tool (DOT); stichtingsbreed zetten we de DOT in. Dit is een handige tool om toepassing van het kwaliteitsbeleid te aanschouwen en hierop te acteren. Tijdens de verschillende audits geeft de DOT houvast in het observeren en voeren van gesprekken. In de ontwikkelgesprekken geeft de DOT input en reflecteren medewerker en leidinggevende in gezamenlijkheid op.
- Interne audits; tijdens de interne audits observeren docentenbegeleider samen met leden van de schoolleiding lessen en observeren aan de hand van de DOT. Naar aanleiding van de interne audits wordt een schoolbrede analyse geformuleerd.
- De ASG-audits; dit zijn interne audits die we stichtingsbreed bij elkaar uitvoeren. Kwaliteitsmedewerkers van in ieder geval twee ASG-scholen zijn hierbij aanwezig. De bezochte school heeft een onderzoeksvraag en nodigt de collega's van andere scholen uit om hierop te observeren, reflecteren en adviseren.
- Collegiale consultaties; binnen de school wordt het afnemen van collegiale consultaties gestimuleerd en gefaciliteerd. De DOT wordt gehanteerd tijdens de lesobservaties.
- Leerlingenpanels; de ambities is om in de komende beleidsperiode op iedere unit een leerlingenpanel in te voeren. Het leerlingenpanel is sparringpartner voor de afdelingsleiding en wordt actief betrokken bij school ontwikkelingen;
- Leerling enquêtes; cyclisch worden er leerling enquêtes afgenomen. Deze enquêtes worden altijd geanalyseerd en zijn mede bepalen voor inzet van de ontwikkeling van docentvaardigheden.

## 5.4 Verantwoording en dialoog

Als school verantwoorden wij ons onder andere aan personeelsleden, oudergeledingen, gemeente, zorgpartners en de overheid. Dit doen we met schriftelijke rapportages en gesprekken. We proberen hier zo integer en transparant mogelijk in te zijn. Naast de verantwoording en samenwerking met onze partners, hebben we ook interne organen waar we nauw mee samenwerken, zoals de MR van de school, de GMR en CMR van de ASG en het College van Bestuur.

De MR komt 4x per jaar bij elkaar, in aanwezigheid van de schoolleiding. De personeelsgeleding vergadert wekelijks en overlegt daarbij intensief met de schoolleiding, waarbij

actuele thema's aan de orde komen. De MR is ook betrokken bij beleids- en besluitvorming. Het CvB heeft een controlerende functie. Zowel het bestuur als de scholen brengen jaarlijks verslag uit over de doelen, resultaten en belangrijke ontwikkelingen. Jaarlijks worden verschillende metingen gedaan op het gebied van kwaliteit. Deze worden uitgebreid geanalyseerd door de organisatie en hier vloeien vervolgens weer acties uit. Op onze school zijn de leerlingenraad en de leerlingenklankborden in de verschillende units regelmatig gesprekspartners van de schoolleiding en het MT. Vanaf 2023 heeft De Meergronden ook een ouderklankbord, waaraan alle ouders kunnen deelnemen.

## 6. Personeelsbeleid

### 6.1 Visie op personeelsbeleid

De notitie; *Leren in verbinding* Strategisch Personeelsbeleid ASG beschrijft het personeelsbeleid waar ook op De Meergronden uitvoering aan wordt gegeven. Het personeelsbeleid is het geheel aan maatregelen en instrumenten gericht op alle werkzame en toekomstig werkzame personen binnen ASG, waarmee gedrag, kennis en ambities van de medewerkers en de doelstellingen van de organisatie goed op elkaar worden afgestemd. Met strategisch HR-beleid en een up to date en samenhangend geheel aan HR-instrumenten scheppen we de voorwaarden om de organisatiedoelen van ASG te realiseren.

De centrale visie is om samen kleur geven aan goed onderwijs, verrijkt met alle aanwezige kennis en ervaring en met waardering voor de diversiteit en eigenheid van de leerlingen, medewerkers en scholen. Het is onze opdracht om jonge mensen op hun toekomst voor te bereiden. We vinden het van groot belang dat goed gekwalificeerde jongeren, die hebben leren samenwerken en hun talenten en persoonlijkheid hebben leren ontdekken, zo zijn geëquipeerd dat zij de toekomstige samenleving als volwaardig burger zelf ook weer vorm kunnen geven.

Goed onderwijs betekent dat de leerlingen zichzelf leren kennen en hun talenten ontdekken en ontwikkelen. Goed onderwijs is samen leren, samen werken en samenleven. Goed onderwijs zorgt ervoor dat onze leerlingen succes ervaren en een diploma halen passend bij hun talenten.

In het personeelsbeleid staan onze beleidskaders verder uitgewerkt. Ze betreffen ons onderwijs, strategisch HR-beleid, onze financiën en kwaliteitszorg.

Naast interne kaders bepalen ook externe (wettelijke) kaders ons HR-beleid. Niet alleen de wettelijke kaders, ook de professionele samenwerkingsverbanden van ASG zijn van belang voor ons HR. Voorbeelden daarvan zijn de bestuurlijke samenwerking, de samenwerking met hogescholen, met de gemeente Almere of bijvoorbeeld het regionale samenwerkingsplatform Flevowijis.

Ons Strategisch HR-beleid sluit naadloos aan op onze visie, missie en strategie en kent zes bouwstenen: Vitaliteit, Welzijn en Gezondheid, Werkbeleving, Opleiden, Ontwikkelen en Mobiliteit, Werving en selectie, Strategische personeelsplanning en Arbeidsmarktcommunicatie en Employer branding. Meer over deze bouwstenen is terug te vinden in het ASG Personeelsbeleid.

### 6.2 Professionalisering

Het docentschap is een ambacht waarin het stimuleren, inspireren en faciliteren van het leren van leerlingen centraal staat. Het is een beroep waarbij praktijkervaring, training en reflectie van essentieel belang zijn om vaardigheden en kennis te ontwikkelen. Het is van groot belang om voortdurend vakmanschap en expertise te ontwikkelen en te leren van ervaren collega's. Pedagogische, didactische en sociale vaardigheden zijn nodig om effectief te communiceren met leerlingen en een veilige en stimulerende leeromgeving te creëren. Het beroep van docent vereist ook ondersteuning en samenwerking met collega's om aan de hoge eisen te kunnen voldoen.

In het professionaliseringsplan staat het ontwikkelen van vakmanschap en expertise centraal, waarbij er aandacht is voor verdieping, verbreding en specialisatie, maar ook voor ondersteuning en samenwerking met collega's. De Meergronden investeert in (verdere) professionalisering van medewerkers, in mobiliteit binnen de organisatie en ruimte voor persoonlijke groei. Daarmee brengen we ons personeel 'in positie' en benutten we optimaal de talenten van medewerkers.

Het doel voor de komende beleidsperiode is om docenten te professionaliseren op belangrijke schoolthema's waarbij 3 fases mogelijk zijn: expert (voorbeeldrol voor collega's) - gevorderd - basis bekwaam).

#### Concrete acties:

Delen good practice en theorie rondom drie thema's:

- Activerende didactiek;
- Keuzevrijheid/verantwoordelijkheid/reflectie;
- Differentiatie binnen de les.

Rondom deze thema's vinden bijeenkomsten plaats die geleid worden door collega's die al expert zijn op betreffende thema. In de jaarplanning staan jaarlijks minimaal drie studiedagen. Tijdens functioneringsgesprekken bespreekt de afdelingsleider de ontwikkeling van de medewerker op deze drie thema's.

## A. Op De Meergronden spreken de docenten dezelfde pedagogisch-didactische taal.

Het docententeam spreekt dezelfde taal als het gaat om 'keuzevrijheid', 'eigenaarschap/ verantwoordelijkheid'. Hierbij gaat het niet alleen om een definitie van de woorden, maar ook over de vraag hoever het docententeam wil gaan; tot hoever reikt de keuzevrijheid? Tot hoever reikt de eigen verantwoordelijkheid van de leerling?

### Concrete acties:

We bespreken met elkaar wat we verstaan onder onderwijskundige termen zoals 'differentiëren' en 'activerende didactiek'. We maken expliciet wat veelal impliciet in school bekend is. Het gaat hierbij niet alleen om de definitie van woorden, maar ook om het heel concreet benoemen van docent- en leerling activiteiten.

Het inhoudelijke gesprek zal gevoerd worden met het voltallige docententeam en niet alleen in de deelteams. Deze gesprekken worden in de vorm van studiedagen opgenomen in de jaarplanning.

## B. Alle docenten professionaliseren verder om leerlingen goed te kunnen begeleiden om goed te reflecteren en keuzes te maken.

Door reflectie worden leerlingen zich bewust van hun gedrag, competenties en zijn zij in staat zich te ontwikkelen. En meer eigenaar te worden van hun eigen leerproces.

### Concrete actie:

We zetten meer in op reflectie in lessen én in het mentoraat. In de lessen laten de docenten leerlingen reflecteren op hun leerproces. In het mentoraat wordt in alle jaarlagen gereflecteerd op een rapport en volgt erna een vooruitblik. Voor de vooruitblik is het gebruik maken van rubrics zinvol omdat die per definitie ontwikkelingsgericht zijn.

In teambijeenkomsten bespreken we wat de functie van reflectie is, hoe het eruit ziet, wat je als docent dan doet/laat. Ook het delen van good practice is daarbij belangrijk.

Daarnaast zal een ontwikkelgroep samengesteld worden om rubrics op te stellen.

## 6.3 ASG-Academie

De ASG-Academie faciliteert het leren van onze medewerkers op vele manieren. De ASG Academie vertaalt leer- en ontwikkelingsvragen naar een zeer divers leer- en ontwikkelingsaanbod. Daarnaast ondersteunt de Academie professionaliserings- en verbeterplannen van de ASG-scholen. De Academie brengt onze medewerkers met periodieke nieuwsbrieven op de hoogte van trainingen die starten en ook op het opleidingsportaal van de Academie is het omvangrijke aanbod te raadplegen. Daarnaast kunnen docenten en teamleiders zelf ook via de ASG-academie trainingen aanvragen. Bij voldoende deelnemers, kunnen deze dan via de ASG-academie worden ingekocht. De afdelingsleiders stimuleren om gebruik te maken van het aanbod en de mogelijkheden tot kennisuitwisseling die de academie biedt. Hiervoor kunnen medewerkers hun professionaliseringsuren en hun opleidingsbudget inzetten. De school wil hiermee ook een verdere verbinding maken met het kwaliteitsbeleid en met andere ASG-scholen.

## 6.4 De Almeerse Academische Opleidingsschool (AAOS)

De Almeerse Academische Opleidingsschool (AAOS) is een samenwerkingsverband van acht scholen voor voortgezet onderwijs in Almere, behorend tot ASG, en vijf opleidingsinstituten (UvA, VU, HvA, HKU, Windesheim). De AAOS heeft als doel het opleiden en begeleiden van studenten van de vijf instituten, evenals het bevorderen van de professionalisering van docenten binnen de ASG-scholen. De scholen voor voortgezet onderwijs en opleidingsinstituten werken gezamenlijk aan het vergroten van kennis over onderwijs, het versterken van pedagogische en didactische vaardigheden, het begeleiden van leerlingen en het verbeteren van de prestaties van leerlingen.

In de komende jaren zal de AAOS zich blijven inzetten voor het behouden en, waar mogelijk, verbeteren van de kwaliteit van het opleiden. Dit doen we door middel van interne peerreviews en een duidelijke kwaliteitsagenda. In het schooljaar 2024-2025 zal de AAOS worden gevisiteerd door twee erkende partnerschappen van Samen Opleiden. Deze visitatie vindt eens in de zes jaar plaats volgens de richtlijnen van het 'Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie', waaraan de AAOS moet voldoen.

Voor De Meergronden, als opleidingsschool, ligt de nadruk de komende jaren op het implementeren van de kwaliteitsagenda en het uitvoeren van het nieuwe inductie- en professionaliseringsplan dat van kracht is sinds het schooljaar 2023-2024. Daarnaast streven ze ernaar om een aantal nieuwe docentcoaches op te leiden, zodat er voldoende

coachcapaciteit is om te voldoen aan de begeleidingsbehoefte vanuit de AAOS en de school zelf, ook in de toekomst.

Het is belangrijk om het opleiden af te stemmen op de veranderende arbeidsmarkt waar het leraren-tekort leidt tot een toename van de werkdruk onder docenten en waar steeds meer studenten betaalde uren aangeboden krijgen, wat kan leiden tot studievertraging. De AAOS streeft ernaar om samen met de instituten en scholen het opleidingsproces zo vorm te geven dat het recht doet aan de diverse belangen en dat studenten geen studievertraging oplopen.

## 7. Nieuwbouw

De Meergronden is op weg naar een nieuw onderwijsgebouw. Na 45 jaar wordt ons huidige schoolgebouw vervangen voor nieuwbouw. Dit gebeurt op de huidige kavel. De verwachting is dat de nieuwe school in 2027/2028 wordt geopend. Voor dit nieuwe gebouw zijn in Fase 1 in de periode 2019 – 2023 diverse projectgroepen aan het werk geweest om vast te leggen waar onze nieuwe school aan moet voldoen. Ook hebben we met alle medewerkers in totaal ruim 20 schoolgebouwen in Nederland bekeken (ook in relatie tot de manier waarop daar onderwijs werd gegeven).

We verwachten dat er in het najaar van 2024 een ontwerp voor een nieuw gebouw zal zijn, waarbij medewerkers en leerlingen intensief worden betrokken bij het proces. In Fase 1 hebben we met elkaar een aantal principes en kenmerken bepaald, waarmee we het nieuwe gebouw en het onderwijs willen vormgeven. Dit ligt nu in grote lijnen vast, maar het plan zal de komende jaren (in samenwerking met een nog te kiezen architect) verder worden verfijnd en uitgewerkt.

### Communities

Ons onderwijs wordt straks vormgegeven in een kleinschalige setting van meerdere deelscholen om te zorgen voor kleinschaligheid en een thuisgevoel. Dit zijn de zogenaamde communities die binnen het nieuwe gebouw een eigen plek krijgen, met een eigen gezicht en sfeer. We denken nu aan twee deelscholen voor de onderbouw en drie voor de bovenbouw. Iedere community is in het gebouw net weer even anders, omdat de behoefte van elke doelgroep binnen de community anders is. In de onderbouw communities zitten straks jaarlaag 1 en 2 met alle niveaus bij elkaar. In de bovenbouw communities vanaf jaarlaag 3, zitten leerlingen meer op niveau bij elkaar. Alle leerlingen volgen lessen op hun eigen niveau vooral binnen de eigen community, waar de klassen zijn gesitueerd rondom een eigen plaza (ontmoetingsruimte) met een aantal instructielokalen. We kijken ook naar de mogelijkheid om een aparte tto-community in de onderbouw in te richten.

### Plaza's

Iedere community is ingericht rondom een centrale werk- en ontmoetingsplaats. Docenten geven geen lesinstructie op deze plaza, maar op de centrale plaza is ruimte om leerlingen buiten de klas even een opdracht te laten maken of in een groepje samen te werken. Docenten maken dus gebruik van de plaza als verlengstuk van hun eigen klaslokaal. Instructie vindt plaats in de lokalen.

De plaza's in de verschillende Communities zorgen voor overzicht en een veilig gevoel. Op elke plaza werkt een vast docententeam dat elkaar goed kent. Voor sommige lessen kunnen klaslokalen d.m.v. flexibele wanden bij de plaza getrokken worden. Dit betekent dat het gebouw gelegenheid geeft tot het werken in vaste groepen én er makkelijk geschakeld kan worden naar grotere groepen of met een andere samenstelling.

### Aula en werkplekken

Het hart van de school is een centrale aula met een kantine en een daaraan gekoppelde faciliteit voor kooklessen. De aula is multifunctioneel inzetbaar en een geschikte plek om samen te komen. Niet alleen tijdens pauzes of voor voorstellingen, maar ook vanuit het thema's en projecten. Het is een plek om te werken en om gewoon te kunnen zitten (ontmoeten).

Iedere leerling vindt hier buiten de lessen ook een plekje om samen te werken, te eten of met vrienden te zitten. Er zijn voor leerlingen veel hoekjes zijn om hun eigen (werk)ruimte te hebben. De aula is ook de plek waar internationale ontvangsten plaatsvinden (binnen ons thema van internationalisering en tto-onderwijs).

### Specials: diverse soorten praktijklokalen

Het is noodzakelijk om rekening te houden met extra praktijkruimtes voor alle niveaus (van bbl t/m vwo). Alle niet-theorie lokalen noemen we onze Specials. De Specials zijn labs (robotica, design, multimedia), kunstlokalen (tekenen, kunstvakken en drama) en natuurkunde- en scheikundelabs, maar ook werkplaatsen voor hout- en metaal en een grote horecakeuken. Deze Specials zijn voor de hele school beschikbaar en centraal toegankelijk.

### Verbinding met de omgeving

De Meergronden hecht veel belang aan samenwerking met de directe omgeving in Almere Haven. De school heeft een sociale en maatschappelijke functie en werkt samen met partners in onze directe omgeving. Wij onderzoeken hoe ons schoolgebouw voor, tijdens en na schooltijd multifunctioneel inzetbaar kan zijn voor initiatieven van de buurt en ontmoetingen in Haven. Maatschappelijke organisaties kunnen maken gebruik van ruimtes binnen het nieuwe schoolgebouw.

# DEEL 4 UITVOERINGSAGENDA

## Doelstellingen voor de komende vier jaar

**Op planmatig handelen te borgen hebben we per ambities concreet verwoord op welke wijze we invulling gaan geven aan het realiseren van deze ambitie. Het resultaat is een helder overzicht van doelstellingen voor de komende vier schooljaren.**

### Ambitie 1: Onze belangrijkste focus is goed onderwijs

#### Waar willen we zijn in 2027?

1. Al onze leerlingen beheersen na de tweejarige brugperiode het referentieniveau taal en rekenen passend bij het niveau eind klas 2 van hun uitstroomniveau.
2. Het niveau van digitale kennis en vaardigheden van onze leerlingen is hoog. Hiermee kunnen ze heel gemakkelijk meekomen in het mbo, hbo of wo en zijn ze goed aangesloten op de technologische ontwikkelingen van dit moment.
3. Leerlingen van alle onderwijsniveaus hebben de mogelijkheid om ook praktische vaardigheden te ontwikkelen en binnen het vmbo kunnen leerlingen minimaal één praktijkvak volgen.
4. Alle leerlingen krijgen binnen de lessen training aangeboden om het leren-leren te bevorderen en dit onderwerp is een standaard onderdeel van het onderwijsaanbod binnen de school.
5. In vakwerkplannen beschrijven alle vaksecties de visie op het vak, leerstof, activiteiten en de doorlopende leerlijnen. De vakwerkplannen moeten in de komende beleidsperiode evolueren tot een belangrijke tool om de kwaliteit in het onderwijsaanbod verder te versterken. We willen het totale aanbod binnen de school beter op elkaar afstemmen en doorlopende leerlijnen nog bewuster uitwerken en toepassen.
6. Het gebruik van RTTI (of andere analyse modellen) is geoptimaliseerd binnen de school. Het is onze ambitie om RTTI duurzaam in te zetten in de hele school.
7. De PDCA-cyclus wordt overal bewuster toegepast. Hiertoe zullen we steeds heldere jaardoelen formuleren met meetbare indicatoren en evaluatiemogelijkheden.
8. We bieden de mogelijkheid om vakken af te sluiten met een examen op verschillende

onderwijsniveaus en de kans om vakken vervroegd af te sluiten. Zo ontstaat er meer maatwerk in de diploma's. Dit past beter bij de diversiteit onder leerlingen en de kansen die wij hen willen bieden.

9. Om kennisdeling en leren van elkaar te borgen in de organisatie zetten we zwaarder in op collegiale consultaties. Docenten van de verschillende units wisselen onderwijsinhoudelijke kennis en kunde uit, o.a. door middel van collegiale consultaties.
10. De komende 4 jaar onderzoeken wij in hoeverre het mentoraat professioneel kan worden uitgevoerd zonder dat de coach/ mentor lesgeeft aan de mentorklas met als doel de organiseerbaarheid van de school en gebruik maken van de expertise en keuze van medewerkers.

### Ambitie 2: Er is ruimte voor maatwerk en keuzevrijheid

#### Waar willen we zijn in 2027?

11. Er is een duurzame invulling van Experience uren gerealiseerd en leerlingen van de onderbouw hebben keuzevrijheid om vanuit intrinsieke motivatie onderwijsaanbod te kiezen.
12. Alle leerlingen hebben een vorm van flexuren of keuzevrijheid in hun lesrooster.
13. Leerlingen ervaren meer eigenaarschap in hun leren omdat ze op school meer ruimte krijgen voor autonomie, zelfregulatie en het vormgeven van hun eigen leerproces.

### Ambitie 3: Leren vindt plaats in samenhang

#### Waar willen we zijn in 2027?

14. Onderzoekend en ontwerpend leren heeft een vaste plek in het lesrooster in de vorm van een research-uur. In het research uur werken leerlingen aan de hand van een matrix aan een eigen leervraag.
15. Leerlingen werken structureel en vakoverstijgend aan maatschappelijke thema's binnen wereldburgerschap.

## Ambitie 4: Wij bieden tweetalig onderwijs dat het verschil maakt

### Waar willen we zijn in 2027?

16. Het is zichtbaar en voelbaar in de school dat wij tweetalig onderwijs geven.
17. De school is weer voor langere termijn gecertificeerd voor het tto-programma mavo, havo en vwo.

## Ambitie 5: Op onze school leer je in heterogene groepen waar mogelijk

### Waar willen we zijn in 2027?

18. De Mixklassen zijn in de gehele onderbouw duurzaam geborgd in onze school en alle leerlingen in de eerste en tweede klas hebben een deel van hun lessen in een heterogene klas.

## Ambitie 6: Wij organiseren de school samen met leerlingen

### Waar willen we zijn in 2027?

20. Alle units hebben in elke klas een klassevertegenwoordiger en een leerlingenpanel dat minimaal drie keer per jaar bij elkaar komt. De vertegenwoordiging en participatie van leerlingen is in de schoolorganisatie bestendig en effectief georganiseerd. Leerlingen worden structureel betrokken in plan- en besluitvorming en zijn volwaardige sparringpartners voor de schoolleiding.
21. Het juniormentoraat is in alle units ingevoerd en bestendig.

## Ambitie 7: Alle medewerkers blijven zich elk jaar professionaliseren en ontwikkelen

### Waar willen we zijn in 2027?

22. Differentiatie in de klas is dé standaard. Om deze vaardigheid van docenten te vergroten is faciliteren we teamtijd voor klassenmanagement en differentiatie. In deze tijd vindt training en intervisie plaats. Docenten ondersteunen elkaar middels collegiale consultatie.
23. We hebben een helder strategisch personeelsbeleid, waar we actief mee werken.
24. We werken met een effectief en stimulerend taakbeleid.
25. Het gesprek over onderwijskwaliteit is inhoudelijk geborgd in de gesprekkencyclus en de regelmatige gesprekken met de vakgroepen.
26. We beschikken over een goed beschreven functieprofiel- en taakomschrijving van alle functies binnen de school. Deze beschrijvingen worden permanent bijgehouden.

## Ambitie 8: Wij gaan voor maximale veiligheid, kleinschaligheid en teamgevoel

### Waar willen we zijn in 2027?

27. We investeren ieder jaar actief in groepsdynamica. Het versterken van is in de school een belangrijk onderwerp. Vanwege het positieve effect op de sociale cohesie binnen de school kijken we steeds naar alle mogelijkheden waar werken en leren in heterogene groepen een meerwaarde kan hebben. We zijn hier alert op en handelen proactief.
28. Het ondersteuningsloket is geborgd en geprofessionaliseerd. Het heeft een meerwaarde voor mentoren om werk over te nemen en voor leerlingen met een zorg- of ondersteuningsbehoefte om sneller en gericht oplossingen te bieden
29. We hebben een zorgstructuur met een hoge kwaliteit; het aanvullende aanbod binnen de school is versterkt door samen op te trekken met externen en we voeren als school zelf regie op het zorg- en ondersteuningsaanbod;



# BIJLAGEN

## Bijlage 1: Evaluatie vorige schoolplan, afgenomen maart 2023

### Terugblik op de vorige schoolplanperiode

In de aanloop naar het nieuwe schoolplan hebben de medewerkers gereflecteerd op het vorige schoolplan. De belangrijkste inzichten zetten we op een rij en vormen belangrijke vertrekpunten voor strategische koers voor de komende jaren.

#### Waar zijn we trots op en willen we voortzetten?

##### 1. Positief leer- en werkklimaat

We zijn trots op de goede sfeer op school, de persoonlijke aandacht voor leerlingen. Zowel van ouders als van leerlingen krijgen we terug dat leerlingen zich op onze school gezien en gehoord voelen.

De betrokkenheid van medewerkers bij de school en leerlingen is hoog.

##### 2. Onderwijsaanbod en kansen voor leerlingen

We hebben in de afgelopen beleidsperiode binnen de school veel gesprekken gevoerd over de toekomst van ons onderwijsaanbod. Dit heeft geresulteerd tot de initiatie en uitvoering van verschillende onderwijskundige innovaties. We hebben ook een bijzondere beleidsperiode achter de rug als gevolg van Covid-19. Deze periode heeft effect gehad op de onderwijskundige ontwikkelingen. We hebben in deze periode focus gehad op de continuering van het leren, maar hebben ook nieuwe ervaringen opgedaan met betrekking tot digitale mogelijkheden en maatwerk. We hebben met elkaar geconstateerd dat we binnen dit beleidsvoornemen stappen hebben gezet, maar nog niet gearriveerd zijn op de plek waar we willen zijn. Ook de komende beleidsperiode zullen we inzetten op het verrijken van het onderwijsaanbod en het creëren van kansen voor leerlingen.

#### Waar liggen uitdagingen?

##### 1. Interne afstemming en samenwerking tussen de units

We zien dat er nog kansen liggen om de onderlinge samenwerking binnen de units te versterken en te verrijken. We vinden het belangrijk om het gevoel van kleinschaligheid binnen de units te borgen en de onderwijsomgeving zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de doelgroep, maar hierin moeten we ook de gezamenlijk binnen de school borgen.

##### 2. Maatwerk en differentiatie

We hebben een sterke gezamenlijke ambitie met betrekking tot maatwerk en differentiatie, dit is ook een belangrijke motivator in het onderzoeken van eigentijds onderwijs. Daarnaast zien we in de reguliere lessen uitdagingen om maatwerk toe te passen. We zien nog uitdagingen in het consolideren van maatwerk toepassingen en het versterken en verruimen van dit aanbod.

##### 3. Tweektalig Onderwijs

We zijn een tto-school en daar zijn we trots op! We zouden tto meer kunnen uitdragen en zichtbaar maken binnen de school. In de huidige situatie hebben we een stevige tto-afdeling, maar vormt heeft deze afdeling een onvoldoende zichtbare positie binnen de school. Het tto-aanbod is een uniek aanbod in Almere en zou veel prominenter onderdeel moeten uitmaken van het imago van de school. Tevens liggen hier kansen om vanuit het tto-curriculum het onderwijs van de gehele school te verrijken.

##### 4. Wereldburgerschap en internationalisering

We vinden dit zo een belangrijk onderwerp dat we willen onderzoeken op welke manier we het aanbieden van burgerschap beter kunnen borgen in de school. In de huidige situatie is er een burgerschap aanbod, bijvoorbeeld bij het vak Maatschappijleer, maar dit is in onze ogen een te summier aanbod.

We willen dit aanbod ook nadrukkelijk in een internationaal en intercultureel perspectief plaatsen. Onze belangrijkste taak is de voorbereiding van de leerling op de toekomst.

Dit doen we al door het onderwijskundige aanbod, maar we voelen het als onze verantwoordelijkheid om de leerlingen ook veel meer voor te bereiden op actief en bewust (wereld)burgerschap.

## **5. Innovatie en borging**

In de afgelopen schooljaren hebben we actief en intensief onderzocht welke mogelijkheden er zijn om ons onderwijsaanbod te verrijken, met verschillende onderwijsinnovaties als gevolg. In de komende beleidsperiode willen we deze innovaties borgen in onze organisatie en verduurzamen als volwaardig onderdeel van het aanbod.