# HET SAENREDAM

MAVO - HAVO

# Schoolplan 2020-2024

# Inhoud

1. Inleiding ..... 3

2. De school ..... 3

2.1 Profiel van de school ..... 3

2.2. Missie en visie en ambities van de school ..... 5

3. De kernpunten ..... 6

3.1. Het onderwijskundig beleid ..... 6

3.2. Personeelsbeleid ..... 9

3.3. Stelsel van kwaliteitszorg ..... 10

4. Ambities en normen ..... 12

Bijlage I Waarderingskader voortgezet onderwijs ..... 18

# 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Het Saenredam voor de periode 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2024.

Het schoolplan is een document waarin de school elke vier jaar het beleid beschrijft dat zij voert om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen en te bewaken. In het schoolplan staat het onderwijskundige beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg beschreven. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen. Verder komen het financieel en materieel beleid aan bod. Een school is verplicht eens in de vier jaar een schoolplan te schrijven.

Het schoolplan is bedoeld om richting te geven aan een planmatige schoolontwikkeling, in de zin dat het de basis vormt voor een jaarlijkse evaluatie van de voortgang van het beschreven beleid en ambities. In november 2018 is in samenspraak met alle geledingen in school het transitieplan *Het Saenredam Op Koers* vastgesteld. Dit plan vormt de basis voor de omvorming van Het Saenredam tot een school voor mavo en havo.

Dit schoolplan bouwt voort op het transitieplan en op de reeds ingezette inbreng van teamleden, de medezeggenschapsraad en het Management Team. Het schoolplan geeft verder vorm aan het strategisch beleid van Stichting OVO Zaanstad. De medezeggenschapsraad heeft ingestemd met het schoolplan en het schoolplan is formeel vastgesteld door het bevoegd gezag.

# 2. De school

## 2.1 Profiel van de school

Het Saenredam was tot 1 augustus 2019 een school voor vmbo. Met ingang van 1 augustus 2019 is gestart met de transitie van een vmbo school naar een school voor mavo en havo. In 2024 moet Het Saenredam volgroeid zijn en biedt het plaats aan 800 mavo-havo leerlingen. De eerste groep mavo-havo leerlingen is gestart in de eerste klas. De beroepsgerichte opleiding wordt afgebouwd en de laatste groep beroepsgericht opgeleide leerlingen doet examen in 2021.

Onder andere de volgende uitgangspunten zijn door het bestuur meegegeven:

- *De school ontwikkelt een onderwijsconcept waarin aan leerlingen optimaal kansen wordt geboden hun talenten te ontplooien en te uiten. Dit betekent dat de school een brugperiode hanteert van twee jaar waarin het onderwijs wordt verzorgd aan gemengde groepen met adviezen vanuit het po.*
- *De didactische aanpak sluit optimaal aan bij de ambitie leerlingen kansen te bieden en voegt aantoonbaar iets toe aan het huidige Zaanse aanbod.*

In het door de MR en het bestuur per november 2018 vastgestelde transitieplan *Het Saenredam Op Koers* is vormgegeven aan deze uitgangspunten.

Deze transitie heeft gevolgen voor het eerder vastgestelde schoolplan, de vormgeving van het onderwijs (zowel inhoud als werkwijze), personeel, zorgstructuur, financiën, inrichting, inventaris en leermiddelen.

Als gevolg van de afbouw van de beroepsgerichte opleidingen heeft de school nu te maken met een krimpend aantal leerlingen en een personeelsbestand dat sterk wisselt. Immers praktijkdocenten bouwen af en eerstegraads docenten moeten worden geworven.

De school heeft op dit moment:
666 leerlingen.
56,8 Fte's aan ondersteunend en onderwijzend personeel
3,1 Fte MT -leden tot en met juli 2021, waarvan 1 directeur. De wijze van aansturing van de mavo-havo school wordt onderzocht en passend gemaakt op de dan nieuwe inrichting van de school.

Per 2024 heeft Het Saenredam weer een in het gebouw passend aantal van 800 leerlingen.

Het Saenredam staat bekend om de veilige en sociale omgeving waarin leerlingen, hun ouders en het personeel op een open en constructieve manier met elkaar omgaan. Docenten en leerlingen spreken regelmatig over "mijn school", hetgeen de veilige en prettige sfeer onderstreept.

Er worden goede resultaten op Het Saenredam behaald. Het slagingspercentage is al jaren hoog en stabiel. Ook is de instroom van mavo-leerlingen stabiel. De instroom van havo-leerlingen loopt vooralsnog achter bij het gestelde doel om een gelijk aantal mavo en havo leerlinge toe te laten.

Behalve goed onderwijs in de reguliere vakken, richt Het Saenredam zich nadrukkelijk ook op een bredere opvatting van onderwijs. Zo is er afgelopen jaren succesvol ingezet op lessen robotica, leren debatteren, creatieve vaardigheden en ondernemerschap. Deze kennis en vaardigheden hebben een plek gekregen in het onderwijs in drie clusters.

De focus zal de komende jaren nog sterker op deze nieuwe kennis en vaardigheden komen te liggen, om er zo voor te zorgen dat leerlingen worden opgeleid voor een snel veranderende maatschappij waarin kritische, zelfstandige, creatieve en ondernemende burgers gevraagd worden.

Het Saenredam heeft in november 2018 het transitieplan "*Het Saenredam Op Koers*" ontwikkeld. Dit is een ambitieus plan waarin de school ernaar streeft om goed onderwijs te geven in de context van een snel veranderende samenleving.

**Blijven ontwikkelen door te doen**

Om de gestelde ambities in het transitieplan te verwezenlijken, moet de komende vier jaar extra geïnvesteerd worden in de ontwikkelkracht van het team, de vakinhoud en de cultuur van de school.

Concreet zal er meer aandacht moeten gaan naar het aanscherpen van de kennis en competenties van docenten en leerlingen. Zo is er o.a. voor ieder vakgebied tenminste 1 eerstegraads bevoegd docent nodig. Dit is tevens een wettelijke verplichting.
Er zal daartoe voldoende ruimte gemaakt worden in het formatieplan met het daarbij behorende scholingsplan. Docenten worden gestimuleerd hun eerstegraads bevoegdheid te halen. Middels een scholingsplan worden docenten ondersteund. Bij instroom van docenten zal vooral gekeken worden naar docenten met een eerstegraads bevoegdheid.

De transitie vergt in meer algemene zin een veranderingsgezinde mentaliteit waarin iedereen doordrongen is van de noodzaak van de in het transitieplan geformuleerde ambities. Stil blijven staan is geen optie. Het Saenredam gelooft in het voortdurend bijstellen en aanscherpen van het onderwijs aan de maatschappelijke realiteit, waarbij het schoolsysteem, het onderwijs en de wijze van lesgeven ontwikkeld blijven worden. Zo zullen docenten in een vervolg op de twee jaar heterogene onderbouw zich ook in de bovenbouw moeten voorbereiden op het lesgeven aan wisselend samengestelde groepen. Dit vraagt van het hele onderwijzend personeel de bereidheid om mee te ontwikkelen. Het vraagt tevens van Het Saenredam om als werkgever de faciliteiten en voorwaarden te scheppen om hier goed in te ondersteunen.

Uiteraard hoort hier ook bij dat de school actief beleid ontwikkelt op maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie. Er zal de komende jaren toegewerkt worden naar een vermindering en vergroening van het energiegebruik van de school.

Het onderwijsinhoudelijke programma is de belangrijkste basis voor een goede presentatie van de school in de regio. Een aantrekkelijk onderwijsprogramma en een uitgestelde keuze voor mavo of havo in een tweejarige heterogene onderbouw gericht op kansengelijkheid draagt daar aan bij. Zie daarvoor ook het transitieplan.

## 2.2. Missie en visie en ambities van de school

In Het Saenredam op Koers zijn drie pijlers omschreven, waarin de onderwijskundige visie van OVO Zaandam is verankerd.

Deze drie pijlers betreffen:

1. Leren doen we met het hoofd, hart en de handen
2. Het bieden van structuur biedt ruimte
3. We zijn lerende professionals

Ad 1. Leren doen we met hoofd, hart en handen; Kennis kan alleen vergroten als deze via meerdere zintuigen wordt aangeboden en verwerkt. Dit vormt dan ook de eerste pijler van het onderwijs.

Ad 2. De tweede pijler is dat we een heldere structuur bieden voor het onderwijzend personeel en leerlingen. De structuur moet een houvast bieden en flexibel genoeg zijn om vakoverstijgend of groepsdoorbrekend onderwijs vorm te geven in bijvoorbeeld de drie clusters of samengestelde groepen in de bovenbouw. Daarnaast moet dit geen belemmering vormen voor de creativiteit en eigen inbreng. We geloven in heldere afspraken en een duidelijke afstemmingsstructuur waarbinnen vrije ruimte is om de onderwijsinhoud naar eigen hand te zetten.

Ad 3. Onderwijs is geen bijvak. Professionals die een keuze maken voor het onderwijs doen dit met hoofd, hart en handen. Ze willen bijdragen aan de ontwikkeling van jonge mensen en zijn ook bereid daartoe zelf voortdurend mee te ontwikkelen. We willen de professionals in het onderwijs zo goed mogelijk faciliteren om zich ontwikkelen. We leiden kortom op voor lerende professionals die conform hun leer- en ontwikkelbehoefte goed afgewogen keuzes kunnen maken.

Om inhoudelijk invulling te geven aan deze drie pijlers zijn er zeven bouwstenen van het onderwijsconcept geformuleerd. Met deze elementen bouwt Het Saenredam voortdurend aan de school. De bouwstenen dienen ter inspiratie, maar ook als criterium voor alles wat ontwikkeld wordt.

Zeven bouwstenen

1. Groeigericht
Leerlingen krijgen op het Saenredam veel kansen door te stromen en te groeien. Te groeien, omdat vakken op een hoger niveau gevolgd kunnen worden en te groeien omdat persoonlijke vorming alle aandacht krijgt.
2. De goede basis
We bouwen voort op elementen waar we nu al goed in zijn: solidariteit, warmte, maximale kansen en goede examenresultaten.
3. Eigen regie
We geloven in een gezonde balans tussen een stevig onderwijsprogramma dat tegelijkertijd voldoende mogelijkheid biedt voor docenten en leerlingen om naar eigen inzicht het onderwijs (mede) vorm te geven. We nodigen docenten en leerlingen nadrukkelijk uit om zelf mede vorm te geven aan het onderwijs nu en in de nabije toekomst.
4. Broedplaats voor burgerschap
We geloven in de school als een broedplaats voor moderne kritische burgers. Burgers die in staat zijn zich tot de actualiteit te verhouden, te opereren in diverse complexe contexten en zelf goede keuzes te maken voor hun eigen positie daarin.
5. Lokaal geworteld en midden in de wereld
We ontwikkelen onderwijs en een strategie die past bij ons DNA, het DNA van de streek en van de school. Daarbij willen we de regio en de wereld 'binnenhalen' door in drie clusters theorie en praktijk te verbinden.
6. Community based
We ontwikkelen dit alles voortdurend in nauwe samenhang met onze stakeholders: de docenten, het personeel, de leerlingen, de ouders en private en publieke partners. We zetten 'creatie-labs' in om samen met alle stakeholders ons onderwijs in de drie clusters te ontwikkelen en aan te scherpen.
7. Deep Democracy
Deep Democracy is uitgegroeid tot een mondiaal gedachtegoed, dat organisaties, groepen en individuen helpt om besluiten te nemen en verschillen te overbruggen. Voor een inclusieve, wereldse school met veel autonomie voor leerling en docent vormt dit een onmisbare bouwsteen

# 3. De kernpunten

## 3.1. Het onderwijskundig beleid

- *Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk? Het gaat zowel om wat er in de praktijk van alledag verwacht mag worden van de professionals in de school, als om ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen.*

  Onderlegger
  In 2024 is de school sterk geënt op de onderliggende principes van Deep Democracy, waarbij getracht wordt in samenspraak tot gedragen en duurzame besluiten te komen. Dat betekent dat van alle professionals in de school verwacht mag worden dat ze een open houding hebben naar de gehele gemeenschap (collega's, leerlingen, hun ouders en het management).

  Doelstelling; betekenisvol onderwijs
  In 2024 zijn we een sterk leerling-gecentreerd schoolgemeenschap en sturen we in Het Saenredam op betekenisvol onderwijs, waarbij goede resultaten een voordehand liggend doel

vormen. Een cultuur, waarin in veiligheid en vertrouwen gewerkt kan worden aan een persoonlijke leerstrategie is echter minstens zo'n belangrijke doelstelling. Het Saenredam koerst op een lerende cultuur en sterke samenhang tussen docenten en leerlingen.

Inhoudelijke doestellingen
We willen nadrukkelijk onderwijs bieden dat leerlingen in staat stelt om met vertrouwen te navigeren door een complexe maatschappij. Daar horen nieuwe vaardigheden en kennis bij (zie ook 21st Century Skills ) die we op Het Saenredam reeds aanbieden en waar de komende jaren nog meer nadruk op zal komen te liggen.

- *Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk?*
  Waar het gaat om het stimuleren van een open cultuur van vertrouwen worden alle collega's geschoold in de basisprincipes van Deep Democracy. De principes, zoals bijvoorbeeld een check-in worden toegepast bij teamdagen en vergaderingen. Er zijn trainingen op praktische toepassing in de lessen. Het Saenredam geeft concreet invulling aan de 21$^{ste}$ eeuwse vaardigheden door lessen in robotica, debatlessen, meditatielessen, onderzoekend leren, P2P trainingen, ondernemerschap, scheppen van keuzemogelijkheden voor leerlingen.

- *Wat zijn de eigen opdrachten voor het onderwijs op de school?*
  De opdracht is in eerste instantie de in het transitieplan geformuleerde doelstellingen te realiseren, waarbij het 'voorleven' van de visie en missie door de MT- leden belangrijk is. We streven er vanuit het MT naar om in een transparante en open houding en in een voortdurend gesprek met de hele school de ingezette veranderingen te verwezenlijken.

  Met het oog op de doelstelling meer ambitieuze havo-leerlingen aan te trekken, willen we ons profileren als een school waar leerlingen denken en doen. Het curriculum dat de komende jaren in ontwikkeling is zal daartoe voldoende elementen in het dagelijks onderwijs opnemen. Juist het samenvallen van denken en doen in een lerende onderwijspraktijk biedt ons inziens de nodige uitdaging en leerplezier voor zowel de leerling als de docent.

- *Hoe geeft de school vorm aan het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?*
  We geloven erin dat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het onderwijs. Dat betekent dat we inzetten op een actieve betrokkenheid van leerlingen, docenten, MT en partners uit de regio om voortdurend samen vorm te geven aan de school:

  - We sturen op een inclusieve cultuur waarin iedereen gehoord kan worden om zo bij te dragen aan kansengelijkheid voor iedere leerling.
  - We sturen op leerling-gecentreerd leren; waarbij we leerlingen (en hun ouders) steeds meer eigenaarschap over het leren geven. De docent is in eerste plaats coach over dat proces en stuurt bij indien nodig. Een leerlingvolgsysteem ondersteunt daarbij.
  - We zorgen voor een sterk netwerk met partijen in de directe omgeving van de school. We zullen daartoe de komende vier jaar actief gaan verkennen welke MKB-bedrijven in de regio goed passen bij het profiel van de school. Deze partijen kunnen onder meer helpen om het ondernemerschapsonderwijs verder vorm te geven.

- *Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school? Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?*
  Waar het gaat om de fysieke veiligheid werkt de school volgens de verplichtingen van de Arbowet met bedrijfshulpverleners (BHV). Zo kan direct worden ingegrepen tijdens een brand of andere calamiteiten en wordt er veel leed voorkomen bij werknemers en leerlingen.

  Op Het Saenredam zijn dagelijks drie EHBO gecertificeerde collega's aanwezig. Ook is de school uitgerust met beveiligingscamera's. Voor de gemaakte registraties geldt de AVG wetgeving.

  Veiligheid is daarnaast ook een van de kernwaarden van Het Saenredam: het is ook een voorwaarde voor leren. Goed contact met de mentor vinden wij belangrijk, want we streven ernaar dat ieder kind op school wordt gezien en gehoord. Er is op Het Saenredam dan ook een anti-pestprotocol en een internetprotocol.

  Waar het gaat om de mentale veiligheid verwijzen we tot slot ook naar de Deep Democracy onderlegger, waarbij we uitgaan dat iedereen zich uitgenodigd voelt zijn of haar gedachten te delen. De cultuur van veiligheid en vertrouwen staat bij Het Saenredam hoog op de agenda. Naast de mentoren, beschikt Het Saenredam ook over een goed ingerichte ondersteuningsstructuur.

- *Hoe wordt het burgerschapsonderwijs ingericht?*
  - Leerlingen worden geschoold in P2P systematiek, leerlingen uit klas 3 hebben gesolliciteerd en zijn geschoold in het begeleiden van de nieuwe eerste klassen en hun mentor. Zij zorgen ervoor dat leerlingen zich snel thuis voelen op Het Saenredam
  - Er worden lessen aangeboden in Deep Democracy
  - Ondernemersvaardigheden aanleren is opgenomen in het curriculum, evenals
  - Debatlessen en een onderbouwdebatwedstrijd, mediteerlessen waarbij leerlingen leren goed na te denken voordat zijn in actie komen
  - Lessen over gebruik en invloed van social media
  - Excursies gericht op 'goed burgerschap' waaronder een excursie naar de Tweede Kamer
  - Thema-avonden georganiseerd door de ouderraad
  - Alle leerlingen maken in de onderbouw kennis met actuele grote thema's zoals de energietransitie in het cluster Changemakers

- *Hoe gaat de school om met ondersteuningsbehoeften?*
  We vinden de ondersteuning voor onze leerlingen belangrijk. Elke klas heeft een mentor. De mentor is de spil in de begeleiding en is het eerste aanspreekpunt als jij of een van je ouders/verzorgers ergens over wilt praten. Als je mentor denkt dat je meer hulp nodig hebt, neemt hij contact op met het ondersteuningsteam van de school. Het ondersteuningsteamteam bestaat uit twee orthopedagogen en een pedagogische medewerker. Het ondersteuningsteam heeft indien nodig contact met externe instanties. Hiervoor wordt toestemming gevraagd.
  De Remise is een ruimte in de school waar leerlingen extra begeleiding wordt aangeboden. In deze ruimte verzorgt het ondersteuningsteam begeleiding op maat voor leerlingen die in aanmerking komen voor specifieke begeleiding.
  Meer gedetailleerde informatie over de leerlingbegeleiding op Het Saenredam is te vinden in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Alle leerlingen die instromen in het eerste leerjaar met een dyslexieverklaring wordt een cursus aangeboden. Deze cursus bestaat uit een aantal bijeenkomsten waarin onder andere ingegaan wordt op motivatie, meervoudige intelligentie, plannen en woordleer-strategieën. Indien het vermoeden bestaat dat een leerling dyslectisch is, wordt in overleg met de mentor een screening afgenomen. Afhankelijk van de uitslag van deze screening en het effect van steunlessen die gedurende drie maanden verplicht door de leerling bezocht worden, kan er een dyslexieonderzoek worden afgenomen. De school houdt zich daarbij aan de procedure en de afspraken die zijn vastgelegd in het Convenant Dyslexie Zaanstad. Hoe er op Het Saenredam wordt omgegaan met dyslectische leerlingen staat beschreven in Protocol Dyslexie.

Op Het Saenredam bieden we daarnaast een faalangstreductietraining en een sociale vaardigheidstraining aan.

- *Welke extra ondersteuning biedt de school aan (naast de basisondersteuning en in relatie tot het ondersteuningsprofiel)?*
  Alle aangeboden arrangementen- met aandacht voor additionele ondersteuning- staan in het schoolondersteuningsprofiel (SOP)

## 3.2. Personeelsbeleid

- *Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?*
  Het Saenredam is in ontwikkeling. De transitie vraagt van docenten een andere rol namelijk van degene die de kennisoverdracht verzorgt naar degene die de leerling coacht in zijn of haar leer- en ontwikkelingsproces. Dat maakt ook dat veel docenten een professionaliseringswens hebben.
  Er wordt de komende jaren extra ruimte vrijgemaakt voor individuele scholingsbehoeften, waarbij vooral veel nadruk zal liggen op het stimuleren van tweedegraads docenten tot het behalen van een eerstegraads bevoegdheid.

- *Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?*
  - Alle docenten krijgen les in Deep Democracy; alle docenten hebben tenminste level 1 behaald
  - Er wordt scholing aangeboden in adequaat formatief toetsen
  - Er wordt de mogelijkheid geboden tot oriëntatielessen bij andere scholen
  - Het MT volgt momenteel *Crucial Conversation* lessen om nog beter met moeilijke gesprekken om te gaan
  - Opleiden in de school (OIDS)
  - Lesson study: docenten ontwikkelen zich tot coachend begeleider met een onderzoekende houding en een focus op gedifferentieerde instructie.
  - Scholing van vakgroepen op de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn klas 1 mavo 4 en havo 5
  - Scholing gericht op de ontwikkeling van professionele samenwerking en geven en ontvangen van feed back
  - Scholing om zowel op tempo als op niveau te kunnen differentieren binnen 1 groep.
  - Scholing om leerdoelgestuurd onderwijs te kunnen verzorgen.

- *Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven?*
  Er wordt toegewerkt naar collegiale consultatie, waarbij docenten niet alleen feedback geven op elkaars pedagogische en didactische handelen maar ook de leerlingen een duidelijk aandeel hebben in geven van feedback en ontvangen van feedback (*feed forward*) op zowel eigen leren als op de lessen.

- En hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid? Welke ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
  - Er is een actieve Leerlingenraad en er zit een leerling in de GMR
  - Jaarlijks wordt een leerling-tevredenheid enquête uitgevoerd
  - Deep Democracy wordt verankerd in de lessen om de leerlingenbetrokkenheid te vergroten
  - We overwegen om leerlingen een rol te geven bij de wervingsgesprekken

- *Hoe staat het met het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?*
  We streven naar evenredigheid in het personeelsbeleid, waarbij kwaliteit in het aannamebeleid altijd voorop staat.

## 3.3. Stelsel van kwaliteitszorg

- *Welke doelen wil de school bereiken?*
  - We willen de in het transitieplan vastgelegde ontwikkeldoelen bereiken, concreet betekent dit de zeven bouwstenen stevig vervlechten met het onderwijsprogramma.
  - We werken aan de invulling van een helder onderwijsconcept waarmee we in de didactiek de filosofie van Het Saenredam steeds beter terug zien. We doorlopen daarbij de PDCA cyclus.
  - We ontwikkelen een systematiek waarmee we de gestelde ambities en doelen systematisch kunnen monitoren en evalueren.
  - We bewaken de veilige cultuur van Het Saenredam, maar zetten ook de deuren open voor veranderingen en vernieuwing.

- *Wordt gericht aan verbetering gewerkt?*
  Er wordt regelmatig gereflecteerd op de ingezette vernieuwing en ontwikkelingen binnen en buiten van de school, maar dat gebeurt nog veel ad hoc. We willen toewerken naar een systematiek waarbij de gestelde doelen en ambities systematisch gemonitord worden, waarbij ook gedetailleerder in beeld gebracht kan worden waar successen behaald zijn en waar verbeterslagen nodig zijn.

  Er is vanuit personeel behoefte aan meer kwaliteitszorg. Daar moet ook een helder beleid op ontwikkeld worden.

- *Welke maatregelen worden genomen?*
  Er komt een scholingsplan met aandacht voor professionaliteit, om te appelleren aan individuele scholingsbehoeften van het personeel.

- *Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?*

Er wordt momenteel niet systematisch gemeten noch geëvalueerd. Het Saenredam beschikt wel over een datateam. Het datateam bestaat uit twee afdelingsleiders en twee docenten. Op vraag van het MT kan het datateam analyses maken en onderzoek doen naar de effectiviteit van de onderwijsontwikkeling. Er valt hier zoals aangegeven een verbeterslag te maken.

- *Hoe bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen?*
  Naast summatief toetsen is formatief toetsen nu in ontwikkeling. Het formatief toetsen krijgt meer nadruk. Collega's volgen scholing in formatief toetsen en in leerdoelgestuurd onderwijs. Leerlingen hebben over vier jaar zicht op de doelen waarin ze zich moeten ontwikkelen. Docenten geven feedback op de voortgang op de leerdoelen. Leerlingen en ouders hebben zicht op de vordering in de leerdoelen.

- *Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?*
  Momenteel zijn we de zeven bouwstenen uit het transitieplan aan het invlechten in het onderwijs. In de toekomst moeten leerlingen ook zelf kunnen bijsturen. We zullen in de toekomst toewerken naar meer maatwerk. Voor de komende vier jaar ambiëren we in elk geval de vervlechting gerealiseerd te hebben. En de doorlopende leerlijn, zodat een doorlopende leerlijn ontstaat.

# 4. Ambities en normen

## Ambities ten aanzien van onderwijsproces

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|---|---|
| 1. Aanbod | Een volwaardige mavo/havo (50%/50%) met een uniek concept<br><br>We streven naar meer verbinding met partners uit de regio. In 2024 moet dit een vanzelfsprekendheid zijn. | Tenminste 10% van de leertijd geschiedt buiten de school en/of met les van buiten<br><br>(het huidige percentage is 3 %) |
| 2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding | We willen vroeger en beter kunnen signaleren wat aan begeleiding nodig is. We werken systematisch aan het vroegsignaleringsdocument (VSD) en daaruit voortvloeiende acties. Docenten zijn handelingsbekwaam m.b.t.t het signaleren van problematische executieve functies van leerlingen<br>Docenten stellen hoge eisen<br><br>Docenten spannen zich in om kansengelijkheid te bevorderen | In 2024 is het vroegsignaleringsdocument (VSD) in de school geïmplementeerd<br><br>Docenten zijn bekwaam in het signaleren van problematische executieve functies van leerlingen<br>Docenten stellen hoge en realistische eisen<br>Op Het Saenredam voelen kinderen zich gezien en gehoord en worden zij adequaat ondersteunt |
| 3. Didactisch handelen | Een belangrijke ontwikkeling die we in de school nastreven is om in het leerproces meer regie bij de leerling te leggen. Docenten zijn in staat om leerdoelgestuurde lessen te geven. Zij kunnen differentiëren op tempo en inhoud. Dat betekent ook een verandering van de rol van docent, die meer coachend en ondersteunend zal moeten werken. Naast training en opleiding willen we daartoe de komende jaren een grotere mix van werkvormen ontwikkelen die daarbij ondersteunen. | De jaarlijks gemeten leerlingenmotivatie gaat omhoog van 6.4 naar minimaal een 7.0<br><br>Op indicator 16 van het ICALT formulier scoren we gemiddeld niveau 3 (hanteert werkvormen die leerlingen activeren). |
| 4. Extra ondersteuning | Het Saenredam wil meer maatwerk bieden, inzetten op leerling-gecentreerd leren en bevorderen dat leerlingen elkaar helpen. Om dat te bereiken ontwikkelen we een systeem van *peer-support.* | Meten = weten op orde:<br>In 2024 werken we effectief met het vroegsignaleringsdocument en hebben we een proactief leerlingvolgsysteem waar we effectief kunnen inzetten op ondersteuning en begeleiding. |
| 5. Onderwijstijd | We voldoen aan de wet. En daarbinnen hebben leerlingen veel les ‘buiten’ en ‘van buiten’. | Zie 1 |

| | | |
|---|---|---|
| 6. Samenwerking | 1. Intern: werken vanuit de principes van inclusiviteit en Deep Democracy<br><br>2. De samenwerking met ouder-leerling-school verloopt al goed. We streven naar meer regie bij de leerling en daaraan willen we betekenis geven door leerlingen op dit vlak in de lead te zetten. Zij leiden ouder-leerling-schoolgesprekken en bereiden deze voor<br>3. Extern: bouwen aan een netwerk van externe partijen die meedoen aan ons onderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van het verhogen van ondernemerschapsvaardigheden. | Ad 1. Alle docenten zijn getraind in Deep Democracy level 1<br>Iedere dag start met een check-in volgens de DD methode<br>Ad 2. Leerlingen leiden de gesprekken leerlingen kunnen meta-cognitie taal gebruiken om hun eigen leerproces te beschrijven<br><br>Ad3. 10 externe partijen zijn structureel als samenwerkingspartner aan ons verbonden, zowel voor LOB als voor workshops en bijvoorbeeld, thematische inleidingen |
| 7. Praktijkvorming en stages | Zie 1<br>We volgen ontwikkelingen in het onderwijsveld en passen waar nodig het curriculum daarop aan | Zie 1 |
| 8. Toetsing en afsluiting | We hebben een toetsbeleid ontwikkeld.<br>Formatief toetsen en summatief toetsen maakt deel uit van het handelingsrepertoire van de docent.<br>We voldoen aan de wet. | Er is een toetsbeleid<br>Er is een goede balans tussen formatief en summatief toetsen ontwikkeld |

## Ambities ten aanzien van schoolklimaat

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|---|---|
| 1. Veiligheid | Het veiligheidsbeleid inclusief het pest- en internetprotocol blijft van kracht. | Als we het huidige kwalitatief hoge niveau van veiligheid (mentaal en fysiek) handhaven |
| 2. Pedagogisch klimaat | Alle leerlingen voelen zich gezien en gehoord<br>Onze leerlingen zijn de eigentijdse en kritische wereldburgers die met zelfvertrouwen succesvol overstappen naar MBO en HBO | Alle leerlingen voelen zich gezien en gehoord<br>De uitkomst uit de Leerlingen Enquête Tevredenheid is minimaal 7.0 |

## Ambities ten aanzien van onderwijsresultaten

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|---|---|
| 1. Resultaten | We hebben naast een goede instroom van mavo-leerlingen ook een goede instroom van havoleer-lingen en behouden onze succesvolle eindexamen-cijfers | Als we niet alleen koersen op cij-fers maar vooral ook op het afleve-ren van mondige wereldburgers |
| 2. Sociale en maat-schappelijke compe-tenties | De focus op 21st Century Skills hebben zich bewe-zen; we zien dat in het feit dat onze leerlingen uitstro-men als mondige, kritische wereldburgers | Onze leerlingen zijn succesvol op hun vervolgopleiding |
| 3. Vervolgsucces | Onze leerlingen weten wat ze kunnen en willen | Onze leerlingen zijn succesvol op hun vervolgopleiding |

## Ambities ten aanzien van kwaliteitszorg

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevre-den? |
|---|---|---|
| 1. Kwaliteitszorg | De veilige cultuur is gehand-haafd en we hebben een ste-vige basis om toekomstige uit-dagingen op te pakken. We hebben voldoende eerste-graads docenten | Goed scoren op veiligheid en betrouwbaarheid<br>Goede in door-en uitstroom van docenten<br>In 22-23 krijgen alle leerlingen in 4 havo (en daarna in 5 havo) les van 1e graads bevoegde do-centen. |
| 2. Kwaliteitscultuur | Medewerkers hebben niet al-leen individueel maar ook als team een ambitie.<br>Dat vraagt professionele zelf-standigheid en verantwoorde-lijkheid van de medewerkers voor de kwaliteit van hun werk en zij zijn daarop aan-spreekbaar. Een inspirerende atmosfeer van veiligheid, ge-meenschap en vertrouwen aarin we successen vieren en waarin we waarderen wat goed en mooi is. | Alle geledingen in school dra-gen bij aan het tot stand-ko-men van de kwaliteitscultuur zoals hiernaast omschreven |

| | | |
|---|---|---|
| 3. Verantwoording en dialoog | Alle geledingen in de school zijn individueel en gezamenlijk in staat systematisch te reflecteren op inzet en bereikt resultaat en hoe te verbeteren. En doen dit in een georganiseerd overleg in secties en werkgroepen | Alle geledingen in school zijn in staat op basis van deze systematiek verantwoording af te leggen en de dialoog aan te gaan om te komen tot een inspirerende gezamenlijk gedragen cultuur waarin sprake is van permanente ontwikkeling |

## Ambities ten aanzien van personeelsbeleid

| | **Wat zien we in 2024?** | **Wanneer is de school tevreden?** |
|---|---|---|
| | De transitie van Het Saenredam naar mavo/ havo is in volle gang. Dat vraagt veel van de school en van de medewerkers. Hun vermogen om de transitie vorm te geven en te dragen is van cruciaal belang. We willen daarom fors investeren in de kwaliteit van de medewerkers, in het aanboren van ontwikkelkracht en het werven van nieuwe eerstegraads docenten.<br><br>We zien dat werkdruk aandacht behoeft. Die druk moeten we zien terug te dringen. | Alle docenten zijn bevoegd en bekwaam.<br>Elke sectie heeft minstens een eerstegraads docent, waarbij alle leerlingen uit de bovenbouw havo les krijgen van een 1e graads bevoegde docent.<br><br>Er is een scholingsplan<br><br>Verzuimpercentage is gedaald naar het OVO-gemiddelde of lager<br><br>Er is cyclisch aandacht voor werkdruk en de ervaren werkdruk is lager. Daartoe is voortdurende focus in de FOG gesprekken en in de mederwerkerstevredenheidsonderzoeken. Op basis van de bevindingen wordt beleid voortdurend bijgesteld. |
| | Het personeelsbestand is aangepast aan wettelijke normen en verplichtingen | Het verzuim is teruggebracht tot de OVO-norm of lager |

## Ambities ten aanzien van financiën en beheer

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|---|---|
| 1. Continuïteit | | |
| 2. Doelmatigheid | | |
| 3. Rechtmatigheid | | |

## Ambities ten aanzien van gebouw en beheer

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|---|---|
| | Passend bij het nieuwe onderwijsconcept hebben we ook een nieuwe omgeving nodig. Meer open leer-en werkruimtes liggen daarbij voor de hand. In het nieuwe IHP is de noodzaak van aanpassing opgenomen en vindt realisatie plaats binnen de komende 5 jaar. | In goed overleg met leerlingen en collega's is het gebouw wat betreft functionaliteiten en ruimte (ook omgevingskwaliteit) aangepast aan de onderwijskundige wensen en behoefte van de 'bewoners'. |

## Ambities ten aanzien van Marcom, positionering en communicatie omgeving

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|---|---|
| | Het Saenredam is herkenbaar in de regio. Ambitieuze mavo en havo-leerlingen weten ons te vinden. Ook is er een samenwerking met bedrijven en organisaties in de regio.<br><br>Er is een duidelijk profiel ontstaan van Het Saenredam als mavo en als havo school. Dit profiel wordt ingezet in de gerichte communicatie naar basisscholen in de streek/regio | Als we het netwerk van bedrijven en organisaties goed verankerd hebben in het onderwijs en de toestroom van mavo/havo leerlingen op niveau is (we koersen op volwaardige instroom; d.w.z. 50% van de school).<br><br>We ambiëren Het Saenredam als 1ste keus te profileren bij ambitieuze mavo/havo- leerlingen. Leerlingen moeten een positieve keuze maken voor het beleid en de visie van onze school. |

# Bijlage I Waarderingskader voortgezet onderwijs

## Kwaliteitsgebied onderwijsproces

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|---|---|---|---|
| OP1 | Aanbod | Kerndoelen (art 11c.1 WVO) | Talentontwikkeling |
| | | Referentieniveaus taal en rekenen (art 2-3 Besluit referentieniveaus Ned. Taal en rekenen) | Toekomstgericht onderwijsaanbod |
| | | Voorbereiding op vervolgonderwijs (art 7 – 10 WVO) | Aanbod gericht op leerstrategieën |
| | | LOB (regeling examenprogramma's VO) | Aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving |
| | | Bevorderen burgerschap en sociale integratie (art 17 WVO) | |
| | | Sluit aan op individuele leerbehoefte van leerlingen (art 2.2 WVO)<br>Gericht op bestrijden taalachterstand en rekenen (art 6c WVO) | |
| | | Doel onderwijs en (logische) opbouw aanbod (art 24.2a WVO) | |
| OP2 | Zicht op ontwikkeling en begeleiding | Vorderingen van leerlingen systematisch volgen (art 2.2 WVO) | Extern genormeerde toetsen voor doorstroomrelevante vakken en/of referentieniveaus |
| | | Analyse van achterstanden van leerlingen (art 2.2 en 6c WVO) | Betrokkenheid leerlingen bij stellen van doelen |
| | | Zichtbaar en gestructureerd aanpakken van achterstanden (art 6c WVO) | |
| | | Beschrijven wijze waarop onderwijs wordt afgestemd op voortgang in ontwikkeling van leerlingen (Aart 24.4a WVO) | |
| OP3 | Didactisch handelen | Het niveau van de lessen is afgestemd op het ontwikkelingsproces van de leerlingen (art 2.2. WVO) | Hoge verwachtingen van leerlingen |
| | | Het niveau van de lessen sluit aan bij het beoogde eindniveau | Feedback geven aan leerlingen |
| | | De docent creëert een klimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn | Reflectie op leren door leerlingen |
| | | De uitleg is helder | Evalueren van de gestelde doelen met leerlingen |
| | | De les verloopt gestructureerd | Moderne leermiddelen |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | De docent brengt een effectief leerproces op gang bij leerlingen met een achterstand en met behoefte aan extra uitdaging | |
| OP4 | Extra ondersteuning | Voorzieningen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben (art 1 WVO) | |
| | | Schoolondersteuningsprofiel een maal per 4 jaar (art 17b WVO) | |
| | | Op welke wijze schoolondersteuningsprofiel wordt betrokken bij onderwijskundig beleid (art 24.2 WVO) | |
| OP5 | Onderwijstijd | Programma dient te voldoen aan wettelijke onderwijstijd: minimaal 3700 uur VMBO, 4700 uur HAVO, 5700 uur VWO en 1000 klokuren PRO (art 6g.2, art. 10f lid 3a WVO) | Regels over het gebruik van de onderwijstijd |
| | | Criteria voor onderwijstijd:<br>1. Verzorgd door een bevoegd docent (art 33 WVO)<br>2. Bewust gepland en verzorgd, gericht op vormgeving, uitvoering en evaluatie van onderwijsprogramma en leerproces<br>3. Welke soorten onderwijsactiviteiten zijn onderwijstijd?<br>Beleid voor omgang met lesuitval?<br>Wat zijn de roostervrije dagen voor leerlingen? | Naleving van deze schoolregels |
| | | | Afspraken over maatwerk |
| OP6 | Samenwerking | Met samenwerkingsverband passend onderwijs (art. 17a WVO) | Betrokkenheid van ouders |
| | | Met partners in de zorg (art. 17b WVO) | |
| | | Met de gemeente | |
| | | Met andere scholen | |
| | | Uitvoeren afspraken uit lokaal educatieve agenda (art 118a WVO) | |
| OP7 | Praktijkvorming/stage | 3e en 4e leerjaar van VMBO BB, KB en GL + PRO | Zoeken van passende stageplek-loopbaanbegeleiding |
| | | Doel, inhoud, omvang, opbouw en organisatie van de stage worden vastgelegd in het stageplan (art 31 ev. Inrichtingsbesluit WVO) | |
| | | Begeleiding tijdens de stage, leeractiviteiten tijdens de stage, beoordeling van de stage worden | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | vastgelegd in de stageovereen-komst | |
| OP8 | Toetsing en afslui-ting | PTA (art 31 eindexamenreglement VO) | Toetsbeleid |
| | | Examenreglement (art 31 eindexa-menreglement VO) | Evaluatie en borging van toets-beleid |

**Kwaliteitsgebied Schoolklimaat**

| | | **Basiskwaliteit** | **Eigen aspecten van kwaliteit** |
|---|---|---|---|
| SK1 | Veiligheid | Veiligheidsbeleid (art 3b WVO) | Beleid sociale media |
| | | Monitoren (sociale) veiligheid (art. 3b.1a en 1b WVO) | Preventieve maatregelen |
| | | Contactpersoon aanstellen voor coör-dinatie tegengaan pesten en aan-spreekpunt (art 3b.1c WVO) | Afstemming met actoren buiten de school |
| | | Onderwijs gericht op actief burger-schap en sociale integratie (art 17 WVO) | |
| SK2 | Pedagogisch klimaat | Geen wettelijke eisen | Gedragsregels voor docenten en leerlingen |
| | | | Betrokkenheid leerlingen bij po-sitief schoolklimaat |
| | | | Voorbeeldgedrag door team |
| | | | Oefensituaties voor leerlingen gericht op verwerven van sociale en maatschappelijke competen-ties |
| | | | Begeleiden leerlingen bij zelf op-lossen van problemen en conflic-ten |
| | | | Inrichting van het schoolgebouw |

## Kwaliteitsgebied Onderwijsresultaten

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|---|---|---|---|
| OR1 | Resultaten | De gemiddelde eindexamenresultaten liggen op of boven de geldende normering (art 23a1 WVO) | De school formuleert ambitieuze verwachtingen over te behalen cognitieve resultaten |
| | | De doorstroom in de bovenbouw ligt op of boven het gemiddelde (art 23a1 WVO) | De school realiseert eigen hoge normen |
| | | Leerlingen in de onderbouw behalen het opleidingsniveau dat past bij het BO-advies | |
| | | Leerlingen in de onderbouw lopen weinig vertraging op gedurende hun schoolloopbaan | |
| OR2 | Sociale en maatschappelijke competenties | Geen wettelijke eisen | |
| OR3 | Vervolgsucces | Geen wettelijke eisen | |

## Kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en ambitie

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|---|---|---|---|
| KA1 | Kwaliteitszorg | Het bevoegd gezag zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg (art 23a WVO) | Ambitieuze doelen die passen bij de maatschappelijke opdracht |
| | | Het stelsel staat uitgewerkt in de schoolplannen (art 24.4 WVO) | Betrokkenheid van stakeholders en onafhankelijke deskundigen bij evaluaties |
| | | Vanuit het stelsel bewaakt en bevordert het bevoegd gezag de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerresultaten | Strategische financiële planning |
| | | Eisen aan stelsel:<br>1. Ononderbroken ontwikkeling van leerlingen<br>2. Afstemming onderwijs op voortgang in de ontwikkeling van leerlingen (art 2.2 WVO)<br>1. Vaststellen en uitvoeren van verbetermaatregelen<br>2. (dus cyclisch, systematisch en planmatig)<br>3. Toetsbare doelen<br>4. Regelmatige evaluatie van realisatie van de doelen | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| KA2 | Kwaliteitscul-tuur | Het bevoegd gezag handelt volgens de Code Goed Bestuur of legt uit waarom zij dat niet doet (art 103.1 WVO) | Strategisch HRM-beleid |
| | | Personeelsbeleid (art 24.3 WVO) | |
| | | Bijhouden van bekwaamheidsdossiers (art 37a WVO) | |
| | | Docenten halen de juiste bevoegdhe-den (art 33 WVO) | |
| | | Docenten zijn zelf verantwoordelijk voor beoordeling van leerprestaties van leerlingen | |
| | | Docenten hebben voldoende zeggen-schap over vakinhoudelijk, vakdidac-tisch en pedagogisch proces (art 32.1,2 en 3 WVO) | |
| KA3 | Verantwoor-ding en dialoog | Ouders, personeel en leerlingen wor-den betrokken bij beleids- en besluit-vorming (WMS en art 24a WVO) | Actieve dialoog met omgeving over ambities en resultaten |
| | | Het bevoegd gezag legt verantwoor-ding af in het jaarverslag (art 103 WVO) | |
| | | De school beschrijft de doelen en de resultaten van het onderwijsleerpro-ces in de schoolgids (art 24a WVO) + resultaten kwaliteitszorg en maatre-gelen (art 24a.1l WVO) | |
| | | Het bevoegd gezag legt verantwoor-ding af aan de Raad van Toezicht (art 24 d, 24$^{e}$ en 24$^{e}$.1 WVO) | |

## Kwaliteitsgebied Financieel Beheer

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|---|---|---|---|
| FB1 | Continuïteit | Het jaarverslag bevat een continuïteits-paragraaf (art 4.4 RJO) | De wijze waarop het bevoegd gezag het duurzaam voortbestaan waarborgt |
| | | De Raad van Toezicht verantwoord zich in het jaarverslag over haar goedkeuring (art 24e1 lid a en e, WVO) | De financiële positie van het bestuur waarmee het op korte en lange termijn de financiële verplichtingen kan nakomen |
| | | Het bevoegd gezag bespreekt de (financiële) ontwikkelingen regelmatig met de Raad van Toezicht en de GMR (art 24e1 lid 2 WVO + art 8.2b WMS) | De analyse van de belangrijkste kengetallen in relatie tot de normeringswaarden |
| FB2 | Doelmatigheid | Het bevoegd gezag bespreekt de doelmatige besteding van de onderwijsbekostiging met de Raad van Toezicht (art 24e.1c WVO) | De bekostiging wordt zo besteed dat deze adequaat wordt ingezet aan de ambities in het schoolplan betreffende effectief onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen |
| | | De Raad van Toezicht verantwoord zich over dit gesprek in het jaarverslag (art 24e1, lid 1e WVO) | |
| FB3 | Rechtmatigheid | Het bevoegd gezag is deskundig (art 24d WVO), het jaarverslag is transparant (BW en RJO) en integer. | |
| | | Het bevoegd gezag legt verantwoording af over de verwerving en besteding van de bekostiging, te beoordelen door een account die wordt aangesteld door de Raad van Toezicht (RJO) | |
| | | De accountant opereert volgens de beroepsstandaarden van de NBA en volgens het Onderwijsaccountants-protocol van de Inspectie | |
| | | | |