

Schoolplan 2024-2028 De Brug



Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. De school
 - 2.1 Profiel van de school
 - 2.2 Missie, visie
 - 2.3 Terugblik en vooruitblik
 - 2.4 Wat willen we in de komende periode bereiken, ambities van de school
3. Onderwijskundig beleid
 - 3.1 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school
 - 3.2 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep
 - 3.3 De inhoud van het onderwijs
 - 3.4 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid
 - 3.5 Ondersteuning en begeleiding
 - 3.6 Opbrengsten
 - 3.7 Basisvaardigheden (taal en rekenen)
 - 3.8 Burgerschapsonderwijs
 - 3.9 Samenwerking
4. Personeelsbeleid
 - 4.1 Doelstellingen
 - 4.2 Bevoegdheid en bekwaamheid
 - 4.3 Pedagogisch didactisch handelen van het personeel
 - 4.4 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid
5. Kwaliteitsbeleid
 - 5.1 Doelstelling
 - 5.2 Het bewaken en verbeteren van de kwaliteit
 - 5.3 Ondersteuning en verantwoording voor de kwaliteitszorg
6. Sponsorbeleid

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van De Brug voor de periode 1 augustus 2024 tot 1 augustus 2028.

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. Iedere school is verplicht om eens in de vier jaar een schoolplan te schrijven. In het schoolplan staat het onderwijskundig 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.

Het schoolplan is bedoeld om richting te geven aan een planmatige schoolontwikkeling en vormt de basis voor een jaarlijkse evaluatie van de voortgang van het beschreven beleid en ambities.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenwerking tussen de schoolleiding en coördinatoren, waarbij de inbreng van alle teamleden en de medezeggenschapsraad is betrokken.

Het schoolplan sluit aan bij de ambities in het Koersplan 2024-2028 'Samen voor goed onderwijs' van Stichting OVO Zaanstad. De medezeggenschapsraad heeft ingestemd met het schoolplan en het schoolplan is formeel vastgesteld door het College van Bestuur.

2. De school

Profiel van de school

De Brug is een openbare school voor praktijkonderwijs en valt onder het bevoegd gezag van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Zaanstad (OVO Zaanstad). De stichting vormt het schoolbestuur voor zeven openbare scholen voor voortgezet onderwijs. Samen bieden de scholen alle niveaus aan: praktijkonderwijs, vmbo, havo, atheneum en gymnasium. Zo is er voor elke leerling uit de regio een passende plek. De Brug verzorgt het praktijkonderwijs en is gevestigd aan de Saenredamstraat 39 te Assendelft op loopafstand van het treinstation Krommenie-Assendelft. Assendelft is een lintdorp dat deel uitmaakt van de gemeente Zaanstad. Het dorp ligt gunstig tussen het, van oudsher, agrarische Kennemerland en de, voornamelijk, industriële Zaanstreek.

In het opvallende gebouw zetten alle medewerkers van De Brug zich in om leerlingen, die wat meer ondersteuning nodig hebben, te begeleiden naar een passende baan en/of naar een vakgerichte vervolgopleiding in het middelbaar beroepsonderwijs. De Brug biedt, in samenwerking met ORGB opleidingen, ook een interne Entree opleiding aan, deze mogelijkheid biedt veel leerlingen de kans om hun onderwijsperiode op De Brug met een mbo niveau 1 opleiding af te sluiten.

De Brug kenmerkt zich door:

- kleinschaligheid
- kleine groepen
- een duidelijk herkenbare structuur
- onderwijs op maat
- veel praktijklessen en stages

De school heeft een regiofunctie. Het aantal leerlingen blijft de laatste jaren stabiel rond de 140 leerlingen.

De school wordt bezocht door leerlingen van 12 tot ongeveer 18 jaar. Voor deze leerlingen geldt dat zij aangewezen zijn op een praktijkgerichte opleiding. Praktijkonderwijs is in principe eindonderwijs; we bereiden de leerlingen voor op hun toekomstig leven (wonen, werken, burgerschap en vrije tijdsbesteding). Hoofdthema's zijn zelfredzaamheid en arbeid: de leerling functioneert zo zelfstandig mogelijk in de maatschappij, waarbij hij/zij ook een zinvolle invulling aan vrijetijdsbesteding kan geven. Tevens is de leerling in staat om via een scholings- en stageprogramma een passende arbeidsplaats te krijgen en te behouden.

Missie, visie

Binnen OVO-Zaanstad staan de volgende drie pijlers centraal:

1. Hoofd, hart handen: we verbinden theorie met praktijk.
2. Structuur biedt ruimte: we bieden onderwijs op maat.
3. De lerende professional: we willen dat onze medewerkers zich voortdurend blijven ontwikkelen.

Onze school heeft deze pijlers vertaald naar de volgende missie, visie en kernwaarden:

Onze missie en visie

De Brug is een veilige school waar betrokkenheid en eigenheid vanzelfsprekend zijn, waar iedere leerling onderwijs en ondersteuning op maat krijgt en waar iedereen zichzelf mag zijn.

We gaan uit van dat wat de leerling **wel** kan. We zijn gericht op de kwaliteit van ons onderwijs en op ieders ontwikkeling.

Onze uitgangspunten:

- We zijn een openbare school voor praktijkonderwijs. Dit houdt in dat iedere leerling welkom is, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. We hechten veel waarde aan respect voor ieders mening en/of overtuiging.
- Ons hoofddoel is om de leerling toe te leiden naar een passende plek in de maatschappij. We richten ons daarbij op de vier domeinen: wonen, werken, vrije tijdsbesteding en burgerschap. De leerling leert daarbij vooral door te doen.
- Aan de hand van het Ontwikkel Perspectief Plan (OPP) en Individueel Ontwikkel Plan (IOP) bieden we onderwijs en ondersteuning op maat in de vorm van onderwijs op niveau, passende stages, een maatwerk rooster en trajectgroep ondersteuning.
- De leerling kan te allen tijde met vragen en/of behoeftes terecht bij de mentor, de trajectbegeleider, de anti-pest coördinator, de interne vertrouwenspersoon, de stagebegeleiders en de coördinator ondersteuning en begeleiding (cob).
- Het team is gericht op ontwikkeling en professionalisering door middel van individuele/collectieve deskundigheidsbevordering, een persoonlijk ontwikkelplan, jaarlijkse ontwikkelgesprekken en door regelmatig het onderwijs te evalueren.

Onze kernwaarden:

Binnen De Brug hanteren we de volgende kernwaarden:

- Respect: iedereen is anders en toch zijn we hier allemaal gelijk.
- Duidelijkheid: juist omdat er regels zijn is er ook vrijheid.

- Betrokkenheid: we staan altijd voor elkaar klaar.
- Deskundigheid: onze kennis als stevige basis voor mooie toekomstdromen.
- Plezier: samen nieuwe dingen leren en samen lachen, dat is de Brug.
- Efficiëntie: we halen het maximale uit elke schooldag.

In volgende hoofdstukken beschrijven we hoe de missie, visie en kernwaarden vertaald zijn naar de dagelijkse praktijk.

Terugblik en vooruitblik

Het schoolplan 2020-2024 is afgesloten met een schoolbrede evaluatie waaruit blijkt dat we tevreden zijn over de aanpak van de doelen en ambities. Er is gewerkt met een systeem van kwaliteitskaarten en kartrekkers. Het werken met kwaliteitskaarten is een middel om de jaardoelen te vertalen naar concrete acties en deadlines. De kartrekkers van een kwaliteitskaart zijn LC docenten die affiniteit hebben met het omschreven jaardoel. We hebben geconstateerd dat door middel van deze aanpak veel doelen zijn behaald. Een aantal doelen en/of ambities die niet behaald zijn worden meegenomen in het nieuwe plan.

De belangrijkste ingrediënten voor het schoolplan 2024-2028 zijn de resultaten uit bovengenoemde schoolbrede evaluatie van het oude schoolplan, de resultaten vanuit Riskchanger, nieuw geformuleerde ambities vanuit het team en de verbeterdoelen. Het proces naar een nieuw schoolplan is gestart met een teambijeenkomst waarin input is gegenereerd voor de vervolgbijeenkomsten van een werkgroep. Ieder teamlid heeft op het concept plan nog kunnen reageren en in een afsluitende bijeenkomst met het team zijn de jaardoelen voor het schooljaar 24-25 vastgesteld.

In de nieuwe planperiode zal de systematiek van kwaliteitskaarten weer de werkvorm zijn waarmee we doelen en ambities smart gaan formuleren. In het schooljaar 23-24 zijn we gestart met de implementatie van een nieuw leerling- volg en begeleidingssysteem op de Brug. Een tour de force waar we in de nieuwe planperiode nog volop mee bezig zullen zijn. Onze doelen en ambities zijn er vooral op gericht om de kwaliteit van ons praktijkonderwijs te verhogen en nog beter te laten aansluiten op de (individuele) behoeften van onze leerlingen.

Doelen in de komende 4 jaar: wat zijn onze ambities, wat willen we bereiken?

We maken een onderscheid tussen wettelijke verbeterdoelen en de eigen ambities. Allereerst de verbeterdoelen:

<i>Verbeterdoelen</i>	
Standaard onderzoekskader	Doel
OP0 basisvaardigheden	• Invulling geven aan het regelmatig monitoren van de ontwikkeling van burgerschapscompetenties, om het onderwijs af te stemmen op de actuele leerbehoefte van leerlingen. • Opstellen van beleidsplannen voor rekenen, Nederlands en burgerschap.
OP3 pedagogisch en didactisch handelen	• Opstellen van een didactisch kader met een prominente plek voor doelgericht onderwijs.
OR2 sociaal-maatschappelijke competenties	• Planmatig werk maken van de streefdoelen. • Opstellen van een streefdoel ten aanzien van burgerschap.

Dan de ambities:

<i>Ambities</i>	
Standaard onderzoekskader	Ambitie
OP0 basisvaardigheden	• Vakoverstijgend invulling geven aan de basisvaardigheden. • Onderzoek naar inzet andere methode onafhankelijke toets. • Analyse van de toetsresultaten van de methode onafhankelijke toets en het maken van de vertaalslag naar maatwerkaanbod voor leerlingen. • Aanschaffen van een methode onafhankelijke toets voor burgerschap.
OP1 aanbod	• Leerlingen maatwerk bieden gericht op een ononderbroken ontwikkeling richting het uitstroomperspectief. • LOB een duidelijke en zichtbare rol geven binnen alle leerjaren, afgestemd op de stages. • Loopbaancompetenties verwerken in de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van bedrijfsbezoeken (LOB). • Opstellen van een beleidsplan digitale vaardigheden.
OP2 zicht op ontwikkeling en begeleiding	• Borging en versterking van het NT2 beleid. • Versterken van de rol van het IOP binnen de school. • Implementatie van Presentis.

	• Evaluatie en eventuele bijstelling van de drie uitstroomprofielen. • Update SOP 24-28. • Opstellen leerlijn sova, leerjaar 1 en 2.
OP3 pedagogisch en didactisch handelen	• Borgen en versterken van het pedagogisch kader binnen de school.
OP5 praktijkvorming/stage	• Update stagebeleidsplan 24-28.
VS 1 veiligheid	Het vergroten van het veiligheidsgevoel van leerlingen en personeel: • Implementeren van de escalatieladder. • Jaarlijkse trainingen rondom versterking handelen team.
OR2 sociaal-maatschappelijke competenties	• Opstellen van een streefdoel gericht op de algemene competenties. • Schrijven van een beleidsdocument over de praktische werkwijze per streefdoel en het planmatig werken binnen de school.
SKA1 kwaliteitszorg	• De kwaliteitskaarten meer zichtbaar maken en houden voor het team. • Beschrijven van de taken van de kwaliteitscoördinatoren.
SKA2 kwaliteitscultuur	• Implementatie van collegiale consultatie. • Borgen van het inwerktraject van nieuwe collega's. • Onderzoeken hoe leerlingen invloed kunnen hebben op het personeelsbeleid.
SKA3 evaluatie en verantwoording	• Bespreken van de resultaten van tevredenheidsonderzoeken met de respondenten (ouders, leerlingen, stage).

3. Het onderwijskundig beleid

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het onderwijs is ingericht, te beginnen met de organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school.

De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

De hoofddoelen van de school zijn het toeleiden van leerlingen naar een passende plek en het streven naar een zo hoog mogelijke mate van zelfredzaamheid van onze leerlingen. Per leerjaar staan daarbij een aantal uitgangspunten centraal in de organisatie van het onderwijsleerproces:

Leerjaar 1 en 2:

- Deze leerjaren zijn vooral bedoeld om erachter te komen wat een leerling kan en leuk vindt.
- Centraal staan thema's als zelfredzaamheid en basisvorming.
- We streven naar een evenwichtige verdeling van de AVO- en praktijkvakken binnen het rooster.
- Leerlingen volgen (leerjaar 2) interne stages en lopen stage bij het Arbeids Trainings Centrum (ATC).
- Eind leerjaar 2 worden twee sectorkeuzes gemaakt voor leerjaar 3.

Leerjaar 3:

- Dit leerjaar is met name van oriënterende aard en gericht op het maken van een sectorkeuze voor leerjaar 4.
- Gedurende leerjaar 3 volgen leerlingen onderwijs binnen 2 sectoren.
- Binnen het rooster zijn meer uren gereserveerd voor praktijkvakken dan voor AVO-vakken.
- Er wordt gestart met buitenschools leren in de vorm van groepsstages en (eventuele) individuele stages.

Leerjaar 4:

- Het onderwijs staat in het teken van het realiseren van de uitstroom naar dagbesteding, werk of een mbo opleiding.
- Leerlingen volgen onderwijs binnen 1 sector met de mogelijkheid een (branche)certificaat te behalen.
- Binnen het rooster zijn meer uren gereserveerd voor praktijkvakken dan voor AVO-vakken.
- Het buitenschools leren vindt plaats in de vorm van individuele stages of een combinatie van school en werk, een duale leerweg.
- Afsluiten met een pro-diploma.

Leerjaar 5:

- Als leerjaar 4, inclusief aanbod van de mbo entree opleiding.
- Afsluiten met een entree diploma.

In de paragraaf 'de inhoud van ons onderwijs' geven we een nadere beschrijving van de invulling van de leerjaren.

De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

Bij de organisatie van het onderwijsleerproces binnen de groep staan een aantal uitgangspunten centraal. Voor leerjaren 1 en 2 geldt:

- Leerlingen beschikken over een vaste mentor voor twee leerjaren.
- De mentor verzorgt een deel van de lessen.
- De mentor eet dagelijks met de leerlingen.
- De mentor heeft mentortijd. Deze tijd kan ingevuld worden met een individuele leerling en/of een groepje leerlingen (volgen en ondersteunen).
- We streven naar kleine onderbouwgroepen van maximaal 12 leerlingen.
- Vakdocenten geven AVO- en praktijklessen.
- Leerlingen volgen interne stages en gaan naar het ATC.

Vanaf leerjaar 3 zijn een aantal uitgangspunten anders ingevuld:

- Leerlingen beschikken over een vaste mentor voor ten minste een leerjaar.
- We streven naar bovenbouwgroepen van maximaal 15 leerlingen.
- In leerjaar 3 volgen leerlingen 3 dagen onderwijs binnen de school en 2 dagen buitenschools in de vorm van stage.
- In leerjaar 4-5 volgen leerlingen 2 dagen onderwijs binnen de school en 3 dagen buitenschools in de vorm van stage.

De inhoud van het onderwijs

De hoofddoelen van de school zijn het toeleiden van leerlingen naar een passende plek en het streven naar een zo hoog mogelijke mate van zelfredzaamheid van onze leerlingen. Centraal staan de drie uitstroomprofielen van het ontwikkelingsperspectief plan (opp): a) arbeidsmatige dagbesteding, b) (begeleide) arbeid al dan niet in combinatie met leren (interne dan wel externe entree opleiding) én c) leren (mbo niveau 2 bol / bbl) al dan niet in combinatie met werk.

Om deze hoofddoelen te realiseren is het aanbod als volgt ingericht: de eerste twee leerjaren zijn vooral bedoeld om erachter te komen wat een leerling kan en leuk vindt. In deze fase wordt gewerkt aan basisvorming en zelfredzaamheid aan de hand van theorie en praktijk. Leerlingen maken kennis met zoveel mogelijk verschillende vakken. Dit zijn:

- Algemeen vormende vakken: Nederlands, rekenen, Engels, digitale vaardigheden (diva) en burgerschap.
- Praktijkvakken: techniek, winkel, verzorging, groen en koken.
- En overige vakken: sociale vaardigheden (sova), beeldende vorming, CKV, lichamelijke opvoeding en vrije tijdsbesteding in de vorm van keuzewerktijd (kwt).
- Het domein wonen is onderdeel (vakoverstijgend) van de verschillende vakken.

In het tweede leerjaar wordt gestart met voorbereiding op stage in de vorm van interne stages en het ATC. Denk daarbij aan allerlei werkzaamheden binnen de school zoals het verzorgen van de catering en beheeren van de schoolkantine. Zo leren leerlingen om te gaan met werksituaties en oefenen ze belangrijke competenties als werkhouding en taakgerichtheid. In leerjaar 2 en 3 is loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob) geïntegreerd in de praktijkvakken. Bij ieder praktijkvak bezoeken leerlingen eenmaal per leerjaar een bedrijf.

Het derde jaar is met name van oriënterende aard. Leerlingen kunnen kiezen uit de volgende vijf sectoren:

- a) Detailhandel en logistiek
- b) Techniek
- c) Groen
- d) Zorg en welzijn
- e) Horeca

In het derde leerjaar starten de externe groepsstages. Tijdens groepsstages lopen leerlingen in kleine groepen, samen met een begeleider van de school, stage. Deze stages zijn gericht op oriëntatie op de sectoren en het aanleren van algemene werknemersvaardigheden. Als leerlingen eraan toe zijn, starten de individuele stages.

Na het derde leerjaar gaat de leerling zich verder specialiseren en kiest hij/zij een beroepsgerichte uitstroomrichting. De leerling volgt een uitgebreidere individuele beroepsgerichte stage in de gekozen uitstroomrichting. De beroepsgerichte stage moet uiteindelijk leiden tot een plaatsingsstage. Een plaatsingsstage is een stage waarbij de leerling kan uitstromen naar werk met een contract, eventueel in combinatie met een (mbo) opleiding. Voor meer informatie over ons stagebeleid verwijzen we naar het stagebeleidsplan.

In de bovenbouw volgen leerlingen branchegerichte opleidingen die kunnen worden afgesloten met een (branche)certificaat. Deze certificaten worden afgegeven door landelijke erkende brancheverenigingen. In alle sectoren kunnen leerlingen een (branche)certificaat behalen. De leerling sluit het praktijkonderwijs af middels een Pro-diploma (voor meer informatie verwijzen we naar ons handboek examinering) om

vervolgens door te kunnen stromen naar dagbesteding, werk dan wel een mbo opleiding. Leerlingen hebben de mogelijkheid om het mbo entree traject met passende begeleiding op onze school te volgen. De Brug heeft voorwaarden opgesteld waaraan leerlingen moeten voldoen die voor dit traject in aanmerking willen komen.

Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

De school beschikt over een pedagogische visie. Deze luidt: vanuit gelijkwaardigheid en vertrouwen geven we verantwoordelijkheid.

Relatie: wij zorgen voor een veilige school en schoolomgeving. We hechten veel waarde aan een positieve, gelijkwaardige relatie met de leerling en streven naar pedagogisch-educatief partnerschap met de omgeving.

Autonomie: wij stimuleren de leerling om het zelf te doen en eigen keuzes te maken. Wij werken samen en stimuleren samenwerken met elkaar en de omgeving, waarbij we uitgaan van gelijkwaardigheid en aandacht, ruimte en respect hebben voor elkaars verschillen. We hechten veel waarde aan een positief kritisch opbouwend klimaat, waarbij vertrouwen, respect en humor voorop staan.

Competentie: we hebben aandacht voor wat wel goed gaat en dragen zorg voor een krachtige leeromgeving, die zich richt op kansen in de zone van naaste ontwikkeling. We coachen onze leerlingen door naast de leerling te staan en stimuleren het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Vanuit de pedagogische visie staan de kernwaarden gelijkwaardigheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid centraal.

Rondom het thema veiligheid is een veiligheidsbeleidsplan beschreven. Deze bestaat uit een samenhangende set van maatregelen. Het beleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten en de school voert dat beleid ook uit. De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling is onderdeel van het veiligheidsbeleid. De school beschikt over een anti-pestprotocol. Het anti-pestprotocol is onderdeel van het veiligheidsbeleid. Hierin staat beschreven hoe we preventief handelen en eventuele incidenten afhandelen. De school beschikt over een anti-pest coördinator. Hier kunnen ouders/verzorgers en leerlingen terecht als er sprake is van pesten. In het begin van ieder schooljaar wordt extra aandacht besteed aan groepsvorming en het voorkomen van pesten.

Voor meer informatie verwijzen we naar de website.

De school zet actief in op het bevorderen van sociale veiligheid. Vanaf klas 1 komt het thema sociale veiligheid aan de orde aan de hand van individuele mentorgesprekken, groepsvormende activiteiten, lessen sociale vaardigheden in de onderbouw en mediawijsheid bij diva in de onderbouw. De (sociale) veiligheid wordt gemonitord aan de hand van het tevredenheidsinstrument ProZO!. Jaarlijks wordt een meting afgenomen onder de leerlingen. Bij de ouders/verzorgers en het personeel wordt tweejaarlijks een meting afgenomen. De uitkomsten worden

besproken met de coördinatoren, het team, de MR en het bestuur. Waar nodig worden verbetermaatregelen getroffen naar aanleiding van de uitkomsten. Deze worden dan opgenomen als doelstelling binnen het jaarplan.

Voor onze ouders/verzorgers en leerlingen is er een laagdrempelig aanspreekpunt aanwezig binnen de school. Dat is in eerste instantie de mentor. Op het moment dat een volgende stap in de ondersteuning noodzakelijk is, komt het ondersteuningsteam in beeld. Daarnaast heeft de school twee interne contactpersonen, dat zijn meestal een man en een vrouw. Deze collega's zijn een extra aanspreekpunt voor ouders, leerlingen en collega's met klachten (bijvoorbeeld wanneer er sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag).

Ondersteuning en begeleiding

We werken vanaf leerjaar 1 met een ontwikkelingsperspectief plan (opp). Het opp wordt gevormd door een startdocument en een groeidocument. Bij binnenkomst van de leerling schrijft de coördinator ondersteuning en begeleiding (cob) het startdocument van de leerling (in Presentis), dat de basis vormt van het opp. Dit op basis van de gegevens van de aanleverende school en de gegevens uit de intake. Het startdocument bestaat onder andere uit de stimulerende en belemmerende factoren van de leerling, de onderwijs- en begeleidingsbehoefte van de leerling, het didactisch niveau en IQ-gegevens.

Na het opstellen van het startdocument van het opp worden deze gegevens overgedragen aan de mentor. De mentor gaat vanaf dan actief aan de slag met het groeidocument (waarbij het startdocument de basis vormt) van het opp. Na 6 weken wordt, in een op overeenstemming gericht overleg, met ouders/verzorgers het opp ondertekend en vastgesteld. In het opp wordt een voorlopig uitstroomperspectief opgenomen gericht op a) arbeidsmatige dagbesteding, b) (beschermde) arbeid al dan niet in combinatie met leren (bbl) én c) leren (mbo niveau 2 bol/bbl) al dan niet in combinatie met werk. Tweemaal per schooljaar evalueren de mentor, cob en schoolleiding gezamenlijk het opp van de leerling. Indien nodig wordt het opp dan op onderdelen bijgesteld. Daarnaast vinden er tweemaal per schooljaar gesprekken met ouders/verzorgers en leerling plaats. Deze structuur houden we vast tot en met leerjaar 5.

Onderdeel van het opp is het individueel ontwikkelplan (iop). In het iop worden de individuele doelen van de leerling geformuleerd voor een periode van een half jaar. De doelen zijn gericht op sociale vaardigheden, theoretische vaardigheden, praktische vaardigheden en stage/werk. Het iop wordt samen met een leerling opgesteld tijdens de iop-gesprekken. Deze gesprekken vinden driemaal per schooljaar plaats. Dan worden de bestaande doelen geëvalueerd en worden nieuwe doelen opgesteld. Daarnaast hebben de mentoren wekelijks mentortijd waarin de mentor en de leerling een-op-een gesprekken kunnen voeren. Ook dan is er aandacht voor de iop-doelen van leerlingen en wordt de individuele voortgang besproken. Verder staan er iop-lesuren op het rooster. Tijdens het iop-uur werken de leerlingen individueel aan de persoonlijke doelen onder begeleiding van de mentor. De iop-doelen worden door de mentor en leerlingen gezamenlijk verwerkt in Presentis. De doelen van het opp en iop van de leerling worden weergegeven in 'Mijn Persoonlijk Ontwikkelplan'. Aan het eind van het schooljaar presenteren de leerlingen aan hun eigen klas de resultaten van de persoonlijke doelen.

De resultaten en voortgang van de leerlingen worden door de (vak)docenten vastgelegd in het groeidocument (opp) van de leerling. De mentor analyseert deze gegevens samen met de cob voorafgaand aan de leerlingbespreking. Indien nodig, worden tijdens de leerlingbespreking de leerlingen besproken met het team van docenten en begeleiders om vast te stellen of het programma nog passend is. Eventueel worden dan de stimulerende & belemmerende factoren, onderwijs- en/of begeleidingsbehoeften aangepast. Ook wordt tijdens de leerlingbespreking vastgesteld of de leerling nog altijd het juiste uitstroomperspectief heeft. Indien nodig wordt het uitstroomperspectief bijgesteld.

Wanneer de basisondersteuning niet toereikend is, kan extra ondersteuning geboden worden op pedagogisch en sociaal gebied. Hoe dit concreet in zijn werk gaat staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (sop). Het sop wordt om de vier jaar geactualiseerd. Toewijzing van de extra ondersteuning wordt toegewezen via het intern ondersteuningsteam (iot).

Wanneer een mentor behoefte heeft aan extra ondersteuning/expertise wordt de bewuste leerling ingebracht in het iot (interne ondersteuningsteam). Aan het iot nemen de coördinator ondersteuning en begeleiding, schoolmaatschappelijk werk, mentor, trajectbegeleider en stagecoördinator en de schoolleiding deel. Binnen het iot wordt een plan gemaakt voor de individuele leerling. Als een leerling wordt aangemerkt als 'trajectleerling' wordt extra ondersteuning verzorgd door de trajectbegeleider middels een handelingsplan op pedagogisch en sociaal gebied. De school biedt de begeleiding vervolgens gestructureerd aan. We streven ernaar dat de extra begeleiding waar mogelijk tijdens de les/in de klas plaatsvindt en geïntegreerd wordt. Voor meer informatie verwijzen we naar het sop.

Waar nodig betreft de school het samenwerkingsverband, de gemeente en zorginstanties bij de begeleiding van leerlingen.

Opbrengsten

Voor wat betreft de opbrengsten op schoolniveau werkt De Brug met streefdoelen gericht op de leerresultaten en de sociaal maatschappelijke competenties. Bij de leerresultaten staan de volgende zeven streefdoelen centraal:

1. Minimaal 75% van de leerlingen laat ontwikkeling zien bij Nederlands.
2. Minimaal 75% van de leerlingen laat ontwikkeling zien bij rekenen.
3. Minimaal 95% van de leerlingen behaalt een (branche)certificaat.
4. Na het bindend studie advies (bsa) behaalt minimaal 90% van de leerlingen hun Entree niveau 1 diploma volgens de criteria die daar aan vast gekoppeld zijn.
5. Minimaal 90% van de schoolverlaters uit de bovenbouw wordt geplaatst conform de verwachte uitstroom zoals opgesteld aan het eind van leerjaar 3.
6. Minimaal 90% van de leerlingen wordt succesvol geplaatst op het moment van uitstroom.
7. Minimaal 75% van de oud-leerlingen heeft een bestendige uitstroom na twee jaar.

Voor wat betreft de sociale en maatschappelijke competenties hanteert de school vooralsnog één streefdoel:

1. De school behaalt bij het onderdeel sociale veiligheid een hogere score dan het landelijk gemiddelde.

Basisvaardigheden (taal en rekenen)

Nederlands en rekenen staan elk leerjaar twee uur op het rooster. Voor beide vakken is een leerlijn opgesteld waarbij gedifferentieerd wordt op drie niveaus (de uitstroomprofielen). Bij Nederlands wordt gebruik gemaakt van de hoofdmethode Deviant en de methode Nieuwsbegrip voor het domein begrijpend lezen in de onderbouw. Bij rekenen wordt gebruik gemaakt van de hoofdmethodes Deviant en StruX. Bij beide vakken wordt ieder hoofdstuk afgesloten met een methodegebonden toets. Het resultaat wordt opgenomen in het leerlingvolgsysteem. De methodes zijn gericht op de referentieniveaus 1F en, indien dit past binnen de mogelijkheden van de leerling, 2F.

Bij beide vakken wordt gebruik gemaakt van een methode onafhankelijke toets. Dit betreft de TNT bij Nederlands en de RNT bij rekenen. Deze toetsen worden tweemaal afgenomen in leerjaar 1 en eenmaal in de overige leerjaren. De resultaten worden verwerkt in het opp en, tijdens het opp-gesprek, besproken met de leerling en ouders.

Naast de reguliere werkwijze, beschreven in het onderdeel 'ondersteuning en begeleiding', besteedt de school op een structurele wijze aandacht aan het bestrijden van (extra) taalachterstanden. Binnen het NT2 beleidsplan is de werkwijze van de school beschreven. Een belangrijke pijler van het NT2 beleid zijn de NT2 taalklassen. Leerlingen volgen daarbij, in zowel de onder- als de bovenbouw, een apart programma gericht op woordenschat, begrijpend lezen, spreekvaardigheid, spelling en zelfredzaamheid. Hierbij wordt toegewerkt naar het behalen van het A2 niveau van het Europees referentiekader (Erk). De lessen worden verzorgd door hiervoor opgeleide NT2 docenten. Als leerlingen het gewenste niveau behaald hebben, dan volgt instroom in een van de reguliere leerroutes van de school.

Burgerschapsonderwijs

Voor burgerschap is binnen De Brug de volgende visie opgesteld: het burgerschapsonderwijs is erop gericht dat de leerlingen sociaal maatschappelijk betrokken zijn in de maatschappij. De leerlingen krijgen competenties aangeleerd zodat zij in staat zijn zelfstandig te werken, te wonen, hun vrije tijd zinvol te besteden en verantwoord burger te zijn. De Brug vindt het belangrijk dat leerlingen opgroeien als een goed burger en vandaaruit wordt de maatschappij de school ingehaald en wordt actief met de leerlingen de maatschappij ingegaan.

Het burgerschapsonderwijs van De Brug is doelgericht, samenhangend en herkenbaar. Hiervoor is een aparte leerlijn uitgewerkt. Het vak burgerschap staat in klassen 1-2-3 wekelijks twee uur op het rooster en in klassen 4-5 één uur. De hoofdmethodes zijn Schoolblocks (klas 1-2-

3) en Deviant Kies 1 (klas 4-5). Ieder hoofdstuk wordt afgesloten met een methode gebonden toets. Binnen deze methodes zijn de burgerschapsthema's evenwichtig verdeeld over de leerjaren.

Rondom burgerschap staan binnen de school vier pijlers centraal:

1. Burgerschapslessen op het rooster;
2. Burgerschap in andere lessen;
3. Burgerschap vakoverstijgend;
4. Cultuur in de school.

De lessen burgerschap zijn daarmee niet beperkt tot het vak burgerschap, maar worden vanuit veel breder perspectief aangeboden. De school creëert daarbij een oefenplaats voor het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. In het beleidsplan burgerschap is beschreven hoe de vier pijlers zijn uitgewerkt binnen de school.

Samenwerking

Als netwerkschool beschikken we over diverse cruciale partners. Vanuit onze pedagogische visie streven we naar een pedagogisch-educatief partnerschap met onze omgeving. Onder cruciale partners verstaan we:

- De ouders/verzorgers.
- Partners op het gebied van arbeidstoeleiding, bijvoorbeeld de gemeente, stagebedrijven, het werkbedrijf, het werkgever servicepunt, UWV en de arbeidsmarktregio.
- Partners in het onderwijs: toeleverende scholen en samenwerkende scholen op het gebied van arbeidstoeleiding, vervolgonderwijs en scholing.
- Partners vanuit de ondersteuning, bijvoorbeeld: jeugdhulpverlening, GGD, leerplicht, politie, jeugdbescherming, voogdij-instellingen, het samenwerkingsverband, sociaal wijkteam, jeugdteam en de reclassering.

Bovenstaande opsomming is niet compleet. Cruciaal voor onze school is het realiseren van een gelijkwaardige en constructieve samenwerking om onze leerlingen te kunnen voorzien in de verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.

4. Personeelsbeleid

Doelstellingen

Het uitgangspunt voor ons personeelsbeleid is de missie en visie van OVO Zaanstad (zie www.ovo-zaanstad.nl). In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we voorzien in :

- De bevoegdheid en bekwaamheid van collega's.
- Het pedagogisch en didactisch handelen.
- Een personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Bevoegdheid en bekwaamheid

Voor wat betreft de functies van OP en OOP hanteren we het functiegebouw van OVO Zaanstad. In de functies voor onderwijsgevend personeel zijn uitsluitend LB'ers en LC'ers werkzaam bij onze school. De verdeling tussen LB'ers en LC'ers wordt ingericht aan de hand van de functiemix normering (60% LC en 40% LB). In 2024 werken er verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen (64%-36%) bij De Brug.

Onze school neemt in principe alleen bevoegd personeel aan. Wanneer een nieuwe docent (bijvoorbeeld een zij-instromer) niet over een juiste bevoegdheid beschikt, wordt verlangd dat binnen twee jaar alsnog een bevoegdheid wordt verkregen.

De verzuimbegeleiding wordt conform het OVO-beleid uitgevoerd. Daarnaast overlegt de personeelsadviseur van de Stichting OVO Zaanstad twee wekelijks met de schoolleiding over personeelsbeleid. Tevens is de adviseur dan zichtbaar aanwezig in de school zodat er laagdrempelige benadering mogelijk is voor de medewerkers.

Voor het onderhouden en uitbreiden van de bekwaamheid werken alle collega's op basis van een driejaarlijkse ontwikkelcyclus. Als middel wordt hierbij de BOOT (Eloo) ingezet.

- In het eerste jaar staat een ontwikkelgesprek op de agenda. Dit betreft een gesprek tussen de directeur en de collega. Tijdens het gesprek worden persoonlijke doelen opgesteld. Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van de input van een lesobservatie die plaats heeft gevonden voorafgaand aan het ontwikkelgesprek. Bij de lesobservatie door de directeur wordt gebruik gemaakt van de DOT (zie ook volgende paragraaf).
- In het tweede jaar staat een voortgangsgesprek op de agenda. De voortgang ten aanzien van de persoonlijke doelen is daarbij het voornaamste gespreksthema.
- In het derde en laatste jaar van de cyclus vindt een resultaatgesprek plaats. Dan staat het resultaat ten aanzien van de persoonlijke doelen en de benodigde vervolgstappen centraal.

Voorafgaand aan het voortgangs- en resultaatgesprek vindt een lesbezoek door de directeur plaats aan de hand van de DOT. Vanuit de CAO zijn middelen beschikbaar voor individuele ontwikkeling. Vanuit het bestuur wordt een specifiek nascholingsaanbod aangeboden binnen de OVO-academie. Hier kunnen collega's met leervragen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling terecht. Van dit aanbod wordt actief gebruik gemaakt. Aan de hand van het jaarplan wordt invulling gegeven aan teamscholing op studiedagen.

Pedagogisch didactisch handelen van het personeel

De school werkt met een Digitale Observatie Tool (DOT). Binnen de DOT zijn afspraken opgenomen over het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten. Binnen de DOT staan de volgende thema's centraal:

- a) Klassenmanagement.
- b) Consistente lesopbouw.
- c) Interactief werken aan leerstof-overdracht.
- d) Effectieve feedback op het leerproces.
- e) Differentiatie.
- f) Pedagogisch handelen.

Bij alle collega's vindt jaarlijks minimaal een lesbezoek plaats vanuit de ontwikkelcyclus. Alle lesbezoeken worden nabesproken. Collega's met een tijdelijke aanstelling worden, binnen het beoordelingstraject, minimaal tweemaal bezocht in het eerste jaar.

Het pedagogisch kader van De Brug is beschreven in een beleidsdocument. Deze bestaat uit een visie, beschreven in de paragraaf pedagogisch klimaat. Ook zijn een aantal belangrijke uitgangspunten opgesteld rondom het pedagogisch handelen. Per uitgangspunt is een beschrijving opgenomen van het zichtbare gedrag per rol binnen onze school.

Personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

Op verschillende manieren kunnen collega's een bijdrage leveren aan het onderwijskundig beleid. De belangrijkste uitgangspunten hierbij zijn beschreven in hoofdstuk 5 'stelsel van kwaliteitszorg':

- De werkwijze met de kwaliteitscoördinatoren die een specifieke taak hebben op kwaliteitsgebied;
- De werkwijze met de kwaliteitskaarten waarbij collega's verantwoordelijk zijn voor de uitwerking van doelen van het jaarplan;
- Het communicatieplan van De Brug met daarin een uitwerking van alle overlegmomenten.

Alle docenten hebben een zelfstandige verantwoordelijkheid bij de beoordeling van de onderwijsprestaties van leerlingen en voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school. Docenten zijn zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een vakwerkplan bestaande uit de doelen, leeractiviteiten, toetsing en normering per vak. Een ander voorbeeld van zeggenschap en betrokkenheid is dat alle collega's actief betrokken worden bij innovaties, zoals bijvoorbeeld de uitwerking van het pedagogisch kader van de school.

De school realiseert daarmee de doelen voor goed onderwijs, die voortkomen uit de visie en ambities. De schoolleiding zorgt daarmee voor een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school. De schoolleiding kenmerkt zich als laagdrempelig en is aanspreekbaar en zichtbaar aanwezig binnen de school. Binnen De Brug is sprake van een ontspannen cultuur waarin het leren van en met elkaar centraal staat, waar ruimte is voor initiatieven, vanuit een gevoel van veiligheid.

5. Stelsel van kwaliteitszorg

Doelstelling

De doelstelling van het stelsel van kwaliteitszorg van De Brug is: borgen van wat goed is en verbeteren wat beter kan. Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn:

- ✓ ons schoolplan;
- ✓ het jaarplan;
- ✓ de kwaliteitskaarten;
- ✓ het werken met coördinatoren en
- ✓ het organiseren van tegenspraak.

In de volgende paragraaf beschrijven we onze werkwijze rond het bewaken en verbeteren van de kwaliteit.

Het bewaken en verbeteren van de kwaliteit

Vierjaarlijks wordt een schoolplan opgesteld, waarin:

- Wordt aangegeven wat de basiskwaliteit is ten aanzien van de standaarden behorende tot de domeinen onderwijsproces, schoolklimaat, resultaten en sturen, kwaliteitszorg en ambities.
- Worden per standaard concrete verbeterdoelen benoemd. Dit betreft wettelijke aandachtspunten die nog niet voldoende zichtbaar zijn binnen de school.
- Worden per standaard aanvullende ambities benoemd voor de komende 4 jaren.
- De verbeterdoelen en ambities worden geformuleerd op basis van de ambities vanuit het bestuur, feedback van het team en naar aanleiding van een analyse van de standaarden van het onderzoekskader én ProZO!

Op basis van het schoolplan worden jaarplannen opgesteld. In een jaarplan worden onze vierjaarlijkse verbeterdoelen en ambities doorvertaald naar concrete doelen voor het betreffende schooljaar. Dit in de vorm van toetsbare doelen.

De jaarplannen worden concreet uitgewerkt binnen een kwaliteitskaart. Hierin is aangegeven:

- Welke standaard van het onderzoekskader staat centraal?
- Wat is de toetsbare doelstelling?

- Is er sprake van borgen of ontwikkelen?
- Wie is de kartrekker?
- Hoe gaan we concreet werk maken van dit doel?

De kwaliteitskaart wordt vervolgens planmatig uitgewerkt:

- Jaarlijks zijn er drie evaluatiemomenten. Dan bespreken de kwaliteitscoördinatoren en kartrekker (in de regel een LC-docent) de tussen- en eindresultaten per doelstelling.
- Bespreekmomenten: november, februari, juni.
- Een week van tevoren moeten de kwaliteitscoördinatoren de informatie binnen hebben.
- Leidende vragen voor de bespreking: loopt het traject volgens planning? Wat zijn de succesfactoren? Wat vergt extra aandacht? En welke acties zijn hierbij nodig?
- Elke bespreking kan leiden tot beleidsacties en afspraken.
- De opbrengsten van het evaluatiemoment worden vastgelegd in de kwaliteitskaart.
- Het derde gesprek vormt de basis voor het volgende jaarplan.
- De opbrengsten van het betreffende schooljaar worden besproken met het hele team.
- Op basis van het voorgaande én de ambities vanuit het schoolplan wordt een nieuwe kwaliteitskaart opgesteld voor het nieuwe schooljaar. Deze is gereed voor de zomervakantie en wordt voorgelegd aan de bestuurder.

Binnen de organisatie werken een zestal coördinatoren die een specifieke functie hebben op het gebied van kwaliteitsbeleid:

- Twee kwaliteitscoördinatoren met een focus op het werken met de kwaliteitskaarten en de analyse van de tevredenheidsonderzoeken.
- Twee bouwcoördinatoren gericht op de organisatie van de onder- dan wel bovenbouw.
- Een coördinator ondersteuning en begeleiding gericht op de coördinatie van de zorg en begeleiding van leerlingen binnen en buiten de school.
- Een stagecoördinator gericht op het coördineren van de stagebegeleiding en uitstroom.

De coördinatoren en directeur hebben regelmatig gezamenlijke overlegmomenten. Deze staan beschreven in het communicatieplan van De Brug. De kwaliteitscoördinatoren van OVO voeren ook gezamenlijk overleg. Dit vindt eenmaal per zes weken plaats onder leiding van de teamleider kwaliteitszorg. Agendapunten zijn dan bijvoorbeeld: de kwaliteitsaspecten per school, het monitoren en de koersdoelen van het bestuur.

Een ander belangrijk aspect van het stelsel van kwaliteitszorg is het organiseren van tegenspraak. Dit met als doel: feedback krijgen van de meest relevante stakeholders van de school. Jaarlijks worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen bij de leerlingen en tweejaarlijks bij het personeel, de ouders en de stagebedrijven. De school gebruikt hiervoor een gestandaardiseerd instrument: ProZO! De analyse van de

resultaten vindt plaats door de directeur en de kwaliteitscoördinatoren. Na de analyse worden de resultaten besproken met het team. Op basis van de bespreking worden nieuwe doelen opgesteld, deze worden onderdeel van het jaarplan.

Naast de afname van tevredenheidsonderzoeken kunnen leerlingen ook meepraten over schoolbeleid door deelname aan de leerlingenraad.. Deze komt zesmaal per schooljaar bij elkaar. Een van de collega's zit de leerlingenraad voor. De agenda voor de leerlingenraad wordt opgesteld samen met de leerlingen. Op de agenda staan vraagstukken rondom de inrichting en organisatie van onze school.

Ten slotte de realisatie van de onderwijstijd. De school biedt een programma aan dat voldoet aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. Hier wordt zicht op verkregen via het leerlingvolgsysteem. De directeur is hiervoor verantwoordelijk. Ook heeft de school beleid om ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten van leerlingen tegen te gaan, zodat ook op leerlingniveau gestreefd wordt om de onderwijstijd te behalen.

Ondersteuning en verantwoording voor de kwaliteitszorg

Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitszorg is het thema verantwoording. De schoolleiding verantwoordt zich aan het bestuur. De directeur en het bestuur stellen jaarlijks, op basis van het jaarplan, gerichte prestatieafspraken op. De directeur en bestuur voeren daartoe minimaal drie gesprekken met elkaar. Deze cyclus kenmerkt zich door: a) doelen stellen, b) bespreken van de voortgang en c) evalueren en vooruitkijken.

Verantwoording van de kwaliteitszorg vindt ook plaats richting de (P)MR. De school legt beleidsvoorstellen voor instemming en/of advies voor. De MR vergadert ongeveer zesmaal per schooljaar. De MR werkt op basis van een jaarplan en is zelf verantwoordelijk voor de inhoud van de agenda. Daarnaast komt vrijwel maandelijks de PMR bij elkaar (de personeelsgeleding van de Brug). De directeur van onze school neemt deel aan deze overlegcycli. Een lid van de PMR en een ouder nemen daarnaast ook deel aan de GMR.

Daarnaast is er ook sprake van verantwoording richting het samenwerkingsverband als het gaat over verantwoording van de ontvangen middelen. Hiermee worden op schoolniveau bijvoorbeeld arrangementen (trajectbegeleiding) en schoolmaatschappelijk werk ingericht. Dergelijke gesprekken vinden tweemaal per schooljaar plaats.

Rondom de kwaliteitszorg wordt ondersteuning verkregen vanuit het bestuur, met name in de persoon van de teamleider kwaliteitszorg. Deze collega wordt ingezet bij specifieke vragen en begeleidt de kwaliteitscoördinatoren van de school. Waar nodig wordt gebruik gemaakt van externe expertise.

6. Sponsorbeleid

Bij sponsoring doneert een sponsor een geldbedrag, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. De scholen van OVO Zaanstad maken ieder een eigen afweging over de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het sponsorbedrag en de verlangde tegenprestatie. Besluiten over sponsoring worden op Praktijkschool De Brug samen met personeel, ouders en leerlingen in de medezeggenschapsraad (MR) genomen.

De afspraken zoals vastgelegd in het sponsorconvenant voor scholen in het primair en voortgezet onderwijs 2020-2022 zijn onze leidraad. Dat betekent dat

- de samenwerking met een sponsor de ontwikkeling van onze leerlingen niet mag schaden;
- sponsoring de onderwijsinhoud niet mag beïnvloeden;
- het uitvoeren van de kernactiviteiten van de school niet afhankelijk van sponsoring mag worden;
- en dat alle betrokkenen bij de school op een zorgvuldige manier met sponsoring omgaan.

Wij vermelden in de schoolgids hoe wij als school omgaan met bedragen die door sponsoring zijn verkregen. Ouders kunnen gebruik maken van de klachtenregeling van Stichting OVO Zaanstad indien zij van mening zijn dat de school zich niet aan de gemaakte afspraken houdt.