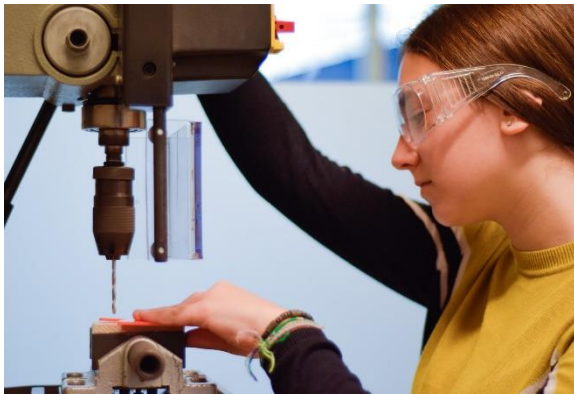


# Schoolplan 2022–2026



Amstelveen, 13-04-2022

# Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Totstandkoming van het schoolplan	3
1.2 Missie, visie en waarden	3
1.3 Schoolontwikkeling	4
<b>2 Ons onderwijs</b>	<b>5</b>
2.1 De pijlers	5
2.2 Waarom Panta Rhei?	7
2.3 Het pedagogisch-didactisch klimaat: de Panta Rhei-les	8
2.4 Sfeer en klimaat	8
2.5 Het schoolondersteuningsprofiel	9
2.6 ISK (internationale schalkelklassen) op Panta Rhei	9
2.7 Burgerschap	9
2.8 Taalachterstanden	10
<b>3 Personeel</b>	<b>11</b>
3.1 Inleiding	11
3.2 Stand van zaken	11
3.3 Ontwikkeling personeelsbeleid	12
3.4 Strategische doelen	12
<b>4 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>14</b>
4.1 Inleiding	14
4.2 Ontwikkeling kwaliteitsbeleid	14
4.3 Strategische doelen	15
<b>5 Bijlagen</b>	<b>16</b>
5.1 Bijlage 1: Lijst met relevante beleidsplannen	16
5.2 Bijlage 2 Lijst met gebruikte afkortingen	17

# 1 Inleiding

## 1.1 Totstandkoming van het schoolplan

De wens om een schoolplan neer te zetten dat door alle collega's gedragen wordt, is groot. Ten eerste is er gekeken wat goed gaat. Mentoren worden door de leerlingen enorm gewaardeerd. Er worden interessante, leerzame lessen gegeven, het verzuim is aangepakt, de leerlingondersteuning is opnieuw ingericht met het opzetten van een expertisepunt en er is hard gewerkt om het gevoel van veiligheid voor de leerlingen te vergroten.

Bij de start van het schooljaar 2021-2022 is een gezamenlijke bijeenkomst geweest waar door een externe partij, Remy van Kasteren, richting is gegeven aan het denken over de invulling van het schoolplan. In groepen van vijf tot acht personen zijn ideeën opgehaald om ons onderwijs te verbeteren. Deze zijn vervolgens verzameld en gecategoriseerd. Hier kwamen drie pijlers uit die door iedereen zijn onderschreven. Deze pijlers vormen de grondvesten van ons gedachtegoed over ons denken en doen op Panta Rhei.

In de huidige situatie heeft de school te maken met veel wisselingen in het docententeam, een dalend leerlingenaantal in het vmbo en een stijgend aantal leerlingen in de ISK. Er zijn dus relatief veel startende collega's. Eén van de wensen van het personeel is er dan ook op gericht om de basis op orde te houden. Dit is beschreven in de Panta Rhei-les. Hierin wordt invulling gegeven aan het pedagogisch en didactisch klimaat in de klas. Tevens is er stevig ingezet op de ontwikkeling en het behoud van het personeel. Hierover meer in het hoofdstuk 'Personeel'.

Daarnaast is er een drietal speerpunten geformuleerd. Deze speerpunten zijn de reden waarom een leerling kiest voor Panta Rhei. De Pijlers, de Panta Rhei-les en de speerpunten worden in hoofdstuk 2 'Ons onderwijs' uitgewerkt.

## 1.2 Missie, visie en waarden

De drie pijlers worden gefundeerd door de missie, visie en waarden van Panta Rhei.

### *Missie*

Panta Rhei is een stabiele, inspirerende school met een positieve uitstraling. Er wordt leerlinggericht gewerkt vanuit maatschappelijk relevante contexten. Er wordt waardering en respect getoond voor de inzet van de leerlingen en hun mogelijkheden om te leren. De docenten sluiten aan op de onderwijsbehoeften van leerlingen. De missie van Panta Rhei is vertaald in een visie op het onderwijs.

### *Visie*

Panta Rhei wil een kwaliteitsschool zijn, waar leerlingen een diploma halen op een niveau dat bij hen past. Ook de identiteitsontwikkeling en de voorbereiding op het vervolgonderwijs en de maatschappij beschouwt Panta Rhei als de kerntaken van een kwaliteitsschool.

### *Waarden*

Onderwijs aan jongeren vraagt om een aantal waarden, die voor alle betrokkenen van wezenlijk belang zijn. Medewerkers werken gezamenlijk en met begrip voor elkaar aan een klimaat van vertrouwen. Als iedereen veiligheid en waardering nastreeft, is de basis

gelegd voor een sterke leeromgeving waarin zowel docenten als leerlingen kunnen groeien. Het gaat Panta Rhei om de waarden begrip, saamhorigheid, veiligheid, vertrouwen en waardering.

### 1.3 Schoolontwikkeling

Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstellingen 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 de ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen.

Met de schoolleiding en betrokkenen is een methodiek opgezet voor ontwikkelingsgericht denken en doen. Ontwikkelingsgericht denken en doen staat voor een benadering van het halen van beleidsdoelen. Doelen worden omschreven vanuit twee posities: een ondergrens en een ambitie. De ondergrens wordt geformuleerd als een niet onderhandelbaar weerstandspunt. De ambitie als een streefdoel, te behalen in 4 jaar, de looptijd van een schoolplan.

Alles en iedereen in de organisatie bevindt zich ergens in het gebied tussen ondergrens en ambitie. De ondergrens wordt gezamenlijk geformuleerd. Daarmee wordt tevens vastgesteld wie of wat *niet* aan de ondergrens voldoet.

In principe zit 95% van de medewerkers in het 'gebied van ontwikkeling', ergens tussen basis en excellent. In het onderste kwart van dit gebied zitten medewerkers die – in abstracte termen geformuleerd – basaal handelen, dit doen vanuit voorspelbare situaties en relatief veel ondersteuning nodig hebben. In het bovenste kwart zitten medewerkers die complexe handelingen verrichten, ook vanuit onvoorspelbare situaties doelen halen en relatief zelfstandig kunnen opereren.

Doelen zijn ontwikkelingsgericht geformuleerd in activiteitenplannen voor de schoolleiding, de teams (onder- en bovenbouw) en de vakgroepen. Medewerkers herkennen de ontwikkelingsniveaus. Op basis hiervan wordt tweemaal per jaar de stand van zaken opgemaakt.

Op individueel niveau vindt er aan het begin van het schooljaar een startgesprek plaats en tegen het einde van het jaar een evaluatiegesprek. In deze gesprekken worden onder andere de individuele ontwikkelpunten vastgesteld.

## 2 Ons onderwijs

In dit hoofdstuk worden de drie pijlers uitgewerkt op drie niveaus; die van de leerling, het personeel en wat het voor het onderwijs op Panta Rhei betekent. Deze pijlers vormen de grondvesten van het gedachtengoed over ons denken en doen op Panta Rhei. Daarna volgt een uitwerking van de speerpunten van ons onderwijs.

### 2.1 De pijlers

#### 1. Leren gestructureerd te denken en te doen

“Voorspelbaar handelen geeft veiligheid.”

##### *Leerling*

Leerlingen komen op tijd en voorbereid naar de les. Alle collega's letten hierop, de leerlingen worden aangesproken en de docenten geven zelf het goede voorbeeld. Het belang hiervan wordt door iedereen bij de leerlingen onder de aandacht gebracht. Leren om op tijd te komen is een essentiële voorbereiding op het vervolgonderwijs en de latere beroepspraktijk.

Leerlingen voelen zich betrokken bij het onderwijs doordat zij zich gekend voelen, gestimuleerd en uitgedaagd worden om initiatieven te nemen, mee te denken en invloed te hebben op het verbeteren van het onderwijsleerproces. Dat doen zij bijvoorbeeld door aan het einde van de les feedback te geven aan mentoren en vakdocenten. Daarnaast kan feedback onder andere via leerlingenquêtes, exitpolls, persoonlijke gesprekken en/of deelname aan de leerlingenraad.

##### *Personeel*

Docenten geven les volgens een bepaalde structuur: de Panta Rhei-les. De lessen volgen een voor de leerlingen zichtbaar herkenbare opzet. Aan de basis daarvan ligt het format van de zes rollen van de docent.

##### *Onderwijs*

Er wordt in alle vakken aandacht besteed aan studievoordigheden en (vak)taal. Naast de reguliere leeractiviteiten is er aandacht voor leren plannen en organiseren van werk tijdens alle lessen. Alle vakken werken in alle leerjaren met studiewijzers in SOM. Studiewijzers worden op een vastgestelde wijze ingevuld en door de desbetreffende docenten besproken met de leerlingen.

Leerlingen hebben de beschikking over Zermelo, studiewijzers in Somtoday en/of in de onderbouw de Plenda-agenda bij het planmatig aanpakken van opdrachten en taken. Op die manier kunnen ze zo zelfstandig mogelijk werken.

In opbouw van de onderbouw naar de bovenbouw wordt leerlingen geleerd om zelfstandiger te werken en zo meer eigenaar van hun leerproces te worden.

#### 2. Samen leren en reflecteren

“Inzicht in eigen handelen (en collegiaal) handelen”.

##### *Leerling*

Leerlingen leren reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling, (sociaal) welbevinden, vervolgopleiding, voortgang en leerresultaten. Hier wordt in en buiten lestijd structureel tijd voor vrijgemaakt. Ouders worden daarbij nadrukkelijk betrokken; onder andere door het

voeren van MOL-gesprekken; gesprekken tussen de mentor, ouder en leerling. De leerling wordt in opbouw meer eigenaar van het gesprek.

Mentoren zijn goed en op tijd geïnformeerd en kunnen collega's en ouders voorzien van actuele en relevante informatie. Deze wordt ook gebruikt om de lespraktijk te verbeteren.

#### *Personeel*

Docenten evalueren hun lespraktijk regelmatig. Dat gebeurt onder andere in de eigen les, het team en de vakgroep door intervisie, lesbezoek, collegiale consultatie, studiedagen, coaching en diverse vormen van professionalisering.

In teamverband wordt conform de jaarplanning periodiek gesproken over de actuele gang van zaken en de ontwikkelingen die lopen.

De schoolleiding stuurt, bewaakt en faciliteert dit proces zodat effecten meetbaar en merkbaar zijn. Docenten ontwikkelen op die manier eigenaarschap en een eigen standaard voor onderwijskwaliteit en het onderhoudsproces ervan.

#### *Onderwijs*

Docenten werken leerdoelgericht. Dit vormt samen met een studiewijzer en formatief evalueren de kern van de Panta Rhei-les. Leerdoelgericht werken betekent dat alle leerlingen de (tussen)doelen voor een periode kennen en weten welke leerstof en waarom ze de leerstof moeten beheersen. Belangrijk daarbij is dat de doelen voor een les of opdracht steeds besproken worden en bij voorkeur zichtbaar zijn in de les. Uiteraard betekent dit dat het behalen van de lesdoelen regelmatig gecheckt wordt. Dit gebeurt zowel summatief als formatief. Formatief (diagnostisch) evalueren wordt meer en meer ingezet. Formatief evalueren geeft de docent en de leerling inzicht in de mate van beheersing in combinatie met wat nog nodig is om het gewenste niveau te bereiken. Summatief toetsen blijft de basis voor de cijfers in SOM. Daarover bestaat consensus in de vakgroep.

### **3. Activerend leren èn een uitdagend programma**

“De les is het waard om naar toe te komen.”

#### *Leerling*

Leerlingen ervaren variatie in werkvormen, tempo, niveau, mate van ondersteuning en/of aanbod. In de vakprogramma's (curricula) is structureel ruimte voor maatwerk ingebouwd. De docent geeft gedifferentieerd les. In de les is zichtbaar dat in verschillende werkvormen wordt gewerkt.

De (persoonlijke) begeleiding is onder andere gericht op het vergroten van leesvaardigheid, studievaardigheden en sociaal emotionele vaardigheden (o.a. frustratietolerantie, concentratie, zelfregulatie van gedrag en het welbevinden van de leerling).

#### *Personeel*

Vakgroepen ontwikkelen (samen) programma's die passen bij de doelgroep. De lessen zijn zo veel mogelijk vanuit de praktijk opgezet en didactisch stapsgewijs goed opgebouwd. Voor dat ontwikkelen (o.a. bespreken, bijstellen, evalueren), is tijd ingeroosterd. De vakgroepcoördinator ziet hierop toe.

#### *Onderwijs*

De theoretische vakken en de praktijkvakken zijn op de hoogte van elkaars curriculum en stemmen hun programma zo veel mogelijk af. Op die manier komen praktijk en theorie



dichter bij elkaar. Er is tijd vrijgemaakt voor vakoverstijgend werken. Bijvoorbeeld tijdens de projectweken.

Docenten bevorderen dat kennis zoveel mogelijk wordt toegepast door middel van vaardigheden in relevante praktische – en meer integratieve- opdrachten. Leerlingen ervaren daardoor beter waarom en waartoe ze iets vanuit samenhang (moeten) leren.

## **2.2 Waarom Panta Rhei?**

Hieronder zijn de kwaliteiten oftewel de pareltjes van de school geformuleerd. Deze kwaliteiten geven het 'Waarom Panta Rhei?' aan.

### **1. Opstromen**

*Panta Rhei geeft leerlingen altijd de mogelijkheid om op een hoger niveau de leerstof te volgen.*

In de instructie, begeleiding, verwerking, evaluatie en reflectie is het voor de leerling en de docent duidelijk op welk niveau de leerstof wordt aangeboden (basis, kader of mavo). Naast summatieve beoordeling wordt ook formatief evalueren ingezet om zicht te krijgen op het niveau van de leerling. Er zijn twee mogelijkheden hoe een leerling kan laten zien een hoger niveau aan te kunnen.

- In de rapportvergadering wordt besloten of een leerling de mogelijkheid krijgt alle kernvakken op het hogere niveau te volgen en dus ook de toetsen op een hoger niveau te maken.
- Panta Rhei biedt de leerling de mogelijkheid een afzonderlijk vak binnen zijn vakkenpakket op een hoger niveau te volgen en af te sluiten.

### **2. Onderwijs gericht op 'buiten'**

*Van binnen naar buiten en van buiten naar binnen.*

In de onderwijsprogramma's wordt zoveel mogelijk de verbinding gemaakt met de omgeving door aan te sluiten op actuele thema's maar ook door het werken aan "echte" opdrachten, geformuleerd door onder andere externe opdrachtgevers.

- Er zijn gastlessen door externen, bedrijven en instellingen en de school is gericht op (beroepsgerichte) stages.
- De school organiseert activiteiten die de verbinding met de buurt en wijk bevorderen.
- Leerlingen worden gestimuleerd om het thema voor het profielwerkstuk een contextrijke opdracht te laten zijn: een echt vraagstuk.
- Opdrachten uit het beroepsgerichte programma komen zo veel mogelijk van externe opdrachtgevers.
- De AVO-vakken zijn zo veel mogelijk contextgericht. In de lessen is het voor leerlingen duidelijk op welke wijze de leerstof verbinding maakt met de praktijk dan wel relevant is voor de praktijk.

Op deze manier ontstaat er meer verbinding 'Van buiten naar binnen en van binnen naar buiten'. Leerlingen leren dat zij onderdeel zijn van een grotere omgeving namelijk de directe omgeving en de maatschappij. Zij ontwikkelen vaardigheden die zij nodig hebben in het functioneren in die omgeving maar ervaren ook relevantie in de leerstof.

### 3. Kiezen

*Panta Rhei biedt keuzemogelijkheden op het gebied van niveau, lesstof en interesse van de leerling.*

Leerlingen worden tijdens hun schoolperiode begeleid in het maken van keuzes. Dat vindt in diverse vormen plaats in ons onderwijs.

- Op de onderbouw wordt een profielvak gekozen, passend bij talent en/of interesse van de leerling. Op de bovenbouw zijn er de zogenaamde profieloverstijgende keuzevakken.
- Panta Rhei biedt leerlingen in de les keuzemogelijkheden. Deze keuzes kunnen per vak en les verschillen. Het gaat hier om keuzes in werkvormen, variatie in tempo en/of niveau.
- In leerjaar 2 moet een profiel voor de bovenbouw worden gekozen en in leerjaar 4 een vervolopleiding. Het LOB-programma biedt begeleiding bij deze keuzes. Dit loopt als een rode draad door de leerjaren heen.

### 2.3 Het pedagogisch-didactisch klimaat: de Panta Rhei-les

Wat is een goede les en wat wordt er van de docent verwacht? Het onderwijs is continu in ontwikkeling en zo ook de mensen die er werken. Van docenten wordt verwacht dat zij nadenken over het effect van hun handelen en op het leren van de leerlingen, dat zij dit kunnen analyseren en op basis daarvan hun lessen verbeteren.

In de teams is gezamenlijk een ontwikkelkader opgesteld op vier niveaus voor de Panta Rhei-les. Dit is gebeurd op basis van 'De zes rollen van de leraar' (Slooter, 2021) (Zie het document 'De basis op orde')

Uitgangspunten van een goede les zijn:

- De docent bezit kennis van de ontwikkeling van de leerlingen, hun behoeften (zowel op cognitief als op sociaal-emotioneel vlak).
- De docent bezit kennis over de vakinhoud en de vakdidactiek.
- De docent kan deze kennis in diverse situaties flexibel toepassen.
- De docent kan reflecteren en denkt na over de interactie tussen zichzelf en de ander. Wat roep ik op bij de leerling en bereik ik daarmee mijn doelen?
- Het resultaat van een goede les is dat leerlingen in een positieve sfeer hebben geleerd. Het gedrag en de output van de leerlingen laten zien hoe effectief de docent is.
- Het pedagogisch handelen van de docent stimuleert een goede en veilige werksfeer.

### 2.4 Sfeer en klimaat

Panta Rhei wil een veilige en plezierige leeromgeving bieden. School is niet alleen de plek waar gewerkt wordt aan de vakken, maar school is ook de plek waar leerlingen leeftijdsgenoten tegenkomen en waar zij kennismaken met diverse aspecten van de samenleving en verschillen in normen, waarden en omgangsvormen. Iedereen op Panta Rhei levert zijn bijdrage aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag en levert op die wijze een bijdrage aan het optimaliseren van de sociale veiligheid. Een uitwerking van alle activiteiten die er op school ondernomen worden om de (sociale) veiligheid te bevorderen, staan in het 'Beleidsplan Veiligheid'. Dit document is te vinden op de website van 'Scholen op de kaart'. Tevens is er een Pestprotocol dat op onze website staat.



## 2.5 Het schoolondersteuningsprofiel

Het uitgangspunt van Passend Onderwijs is dat iedere leerling uniek is en recht heeft op het onderwijs dat tegemoet komt aan zijn leer- en ondersteuningsbehoeften. Wij streven ernaar om op Panta Rhei de leerlingen een plek te geven die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. De ondersteuning die wij bieden is een verantwoordelijkheid van het hele team. Het doel van goed onderwijs is om te werken aan een optimale leerervaring op cognitief en sociaal-emotioneel gebied.

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) beschrijft de mogelijkheden die Panta Rhei biedt om haar leerlingen met uiteenlopende onderwijsbehoeften te ondersteunen.

De middelen om dit te realiseren worden verstrekt door het Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden. Het schoolondersteuningsprofiel is op de website van 'Scholen op de kaart' en op onze eigen website.

## 2.6 ISK (internationale schakelklassen) op Panta Rhei

De Internationale Schakelklassen zijn een voorziening die Panta Rhei uitvoert namens de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Ouder-Amstel en Uithoorn. Wat betreft de gemeente Ronde Venen kan het zijn dat de woonplaats dichterbij Amstelveen dan bij Utrecht. Leerlingen uit de gemeente Ronde Venen zijn dan ook welkom. Hierover zijn afspraken gemaakt met de gemeenten.

De ISK heeft als voornaamste taak het doorschakelen van anderstalige leerlingen naar het reguliere Nederlandstalige onderwijs, binnen Panta Rhei of een van de andere scholen in de regio. Het onderwijs op de ISK is bedoeld voor leerlingen die geen of weinig Nederlands spreken en die zich voorbereiden op een toekomst waarin het gebruik van de Nederlandse taal een belangrijke rol speelt. De ISK geeft volledig dagonderwijs.

Beleid over de aanname- en uitstroomprocedure, het onderwijs en de zorg op de ISK is te vinden in het 'Beleidsplan ISK'. Dit document wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld en is te vinden op onze website en op de website van 'Scholen op de kaart'.

## 2.7 Burgerschap

Burgerschapsvorming is niet iets nieuws. Het is een taak die het onderwijs altijd al heeft gehad. Daarom geldt al sinds 2006 voor scholen als de wettelijke opdracht om aandacht te besteden aan burgerschap. Nieuw is wel dat op 1 augustus 2021 de invoering van de wet voor burgerschapsonderwijs in het funderend onderwijs in werking is getreden. De overheid acht het bevorderen van verbinding met en participatie in de samenleving van groot maatschappelijk belang. Het beleid met betrekking tot burgerschap is te vinden in een apart document 'Burgerschap'.

### *Diversiteit en inclusie*

De samenleving komt steeds meer de klas in. Scholen hebben te maken met complexe maatschappelijke problemen als (digitaal) pesten, discriminatie en radicalisering. Docenten en ook overige medewerkers spelen een belangrijke rol bij het voorkomen hiervan. Alle medewerkers op school hebben een voorbeeldfunctie voor onze leerlingen. Elke school, en dus ook de onze, dient actief bij te dragen aan actief burgerschap en sociale integratie. Dit is zichtbaar in het onderwijs dat we geven, de begeleiding die we bieden

en ook in het gedrag dat wij zelf laten zien. Oftewel, we laten zien dat we met ons onderwijs, keuzes en gedrag bijdragen aan diversiteit en inclusie.

## **2.8 Taalachterstanden**

De grootste taaluitdaging voor leerlingen van het vmbo is het goed kunnen lezen en vooral begrijpen van teksten. Wie teksten goed begrijpt, is beter in staat om uitleg te volgen, instructies op te volgen en opdrachten te maken. Bovendien is een goed taalbegrip nodig om succesvol in de maatschappij te kunnen functioneren. Deze visie sluit aan bij de doelen uit het referentiekader taal en rekenen<sup>1</sup>. Het referentiekader taal kent vier domeinen: mondelinge taalvaardigheid, leesvaardigheid, schrijfvaardigheid en taalverzorging. Panta Rhei kiest ervoor in het taalbeleid in te zetten op (begrijpend) lezen en woordenschat. Uiteraard komen de andere domeinen terug in het curriculum voor Nederlands. In de bovenbouw wordt ook bij de beroepsgerichte vakken veel gedaan aan schrijfvaardigheid en spreekvaardigheid.

---

<sup>1</sup> Referentiekader taal en rekenen / H.P. Meijerink e.a. Almelo: Lulof druktechniek, 2009

## 3 Personeel

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven en/of verwezen naar beleidsstukken aangaande hoe wordt voldaan aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden. Ook wordt de visie op ons aannamebeleid toegelicht ten aanzien van diversiteit en verdeling van man/vrouw in de schoolleiding.

#### *Diversiteit*

Bij Pantà Rhei is iedereen welkom en daarmee spreken we nadrukkelijk uit dat wij gaan voor een divers personeelsbestand voor alle functies binnen onze school. Wij omarmen diversiteit; daarom speelt huidskleur, religie of geaardheid geen rol in ons aannamebeleid. Zondermeer krijgen vrouwen en mannen dezelfde kansen. Kwalificaties en eigenschappen die passend zijn bij de opdracht, visie en missie van de school, zijn de voorname selectiecriteria.

#### *Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid*

Pantà Rhei heeft een leerlingenraad. Deze is samengesteld uit leerlingen van verschillende jaarlagen. In deze leerlingenraad wordt onder andere gesproken over de inhoud en kwaliteit van de lessen. De opbrengsten van deze gesprekken worden gedeeld met de schoolleiding. Als deze opbrengsten aanleiding geven personele aanpassingen te doen, wordt dit besproken in het MT.

### 3.2 Stand van zaken

Pantà Rhei heeft de laatste jaren geïnvesteerd in een aantal fundamentele zaken:

#### *Gesprekkencyclus*

- De structuur en softwarematige inrichting voor de gesprekkencyclus in AFAS met ontwikkelingsgerichte resultaat- en beoordelingsgesprekken;
- Er zijn gespreksformats ontwikkeld. (*FOG/BOG*).

#### *Inductiebeleid*

- De ontwikkeling en accreditatie van Pantà Rhei als opleidingsschool binnen de Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA);
- Het begeleidingstraject voor startende docenten;

#### *Scholing en nascholing medewerkers*

- Scholing en deskundigheidsbevordering van alle medewerkers komt telkens terug in de gesprekkencyclus. Vanuit deze gesprekken wordt geïnventariseerd of en welke scholingsbehoefte er is;
- De studiekostenregeling is opgesteld;
- Het scholingsplan is bijgesteld.

#### *Personeels- en salarisadministratie*

- Er is een nieuw administratiekantoor aangesteld;
- Personeelsdossiers zijn op orde gebracht;
- Er zijn nieuwe sjablonen ontwikkeld om een goede personeelsadministratie te voeren: sjablonen voor alle brieven/overeenkomsten t.b.v. in-, door- en uitstroom.

### 3.3 Ontwikkeling personeelsbeleid

Het personeelsbeleid vraagt om verdere ontwikkeling. Om het personeelsbeleid op langere termijn goed vorm te geven, is er een strategisch personeelsplan nodig waardoor toekomstgericht personeelsbeleid gevoerd kan worden. Het gaat hier om alle medewerkers in de organisatie. Het strategisch personeelsplan start met de vraag: "Wie heeft de organisatie nodig?" Vervolgens volgt er een analyse van het huidige personeel aan de hand van een vlootschouw en wordt dit vergeleken met de toekomstige personele behoefte. Er wordt zicht gehouden op de ontwikkeling van medewerkers zodat duidelijk is wat er nodig is (scholing, begeleiding, coaching), nu en in de toekomst.

Ook de individuele ontwikkeling van medewerkers zou beter kunnen aansluiten op de ontwikkeling van de organisatie, waarbij essentieel is dat medewerkers zelf nog beter inzicht in hun eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten hebben en dat deze ook door de schoolleiding gezien en erkend worden.

Het werven en behouden van bekwaam personeel is een uitdaging. Verschillende processen kunnen efficiënter. Er zijn nieuwe formulieren, er is een nieuw administratiekantoor, diverse stukken zijn aangepast. Daaruit volgt de versteviging van het gebruik daarvan in de organisatie, dus een goede implementatie en check van de uitvoering.

Daarnaast wordt in het schooljaar 2021-2022 onderzoek gedaan naar eventuele outsourcing van bepaalde ondersteunende diensten en/of samenwerking met andere schoolbesturen ten behoeve van kostenefficiëntie en/of kwaliteitsverhoging.

### 3.4 Strategische doelen

1. *Panta Rhei heeft zicht op de kwalificaties en kwaliteiten van alle werknemers en heeft beschreven wie en hoeveel formatie nodig is om de doelstellingen van de school te bereiken.*

Opbrengsten bij dit doel:

- Jaarlijkse bijstelling van vlootschouw;
- Formatieplan onderwijs;
- Formatieplan bedrijfsvoering;
- Strategisch personeelsplan.

2. *Bij Panta Rhei werken mensen die hun eigen kwaliteiten en vaardigheden kennen en ontwikkelen, gekoppeld aan de doelstellingen van de organisatie.*

Opbrengsten bij dit doel:

- Alle medewerkers maken in de gesprekkencyclus (het startgesprek en het functioneringsgesprek) duidelijk, op welke wijze zij hun uren aan deskundigheidsbevordering gaan inzetten en hebben ingezet;
- Op basis van de opbrengsten uit de gesprekkencyclus wordt een analyse opgesteld van de personele kwaliteiten en competenties en de daaruit voortvloeiende schoolbrede ontwikkelvraagstukken. Hiervoor wordt onder andere het document 'Vlootschouw' gebruikt. Dit document wordt jaarlijks bijgesteld;
- In het scholingsplan staat beschreven welke scholing nodig is om het personeel bij en/of na te scholen en/of te kwalificeren voor hun functie of taak in de organisatie. Dit geldt voor het zowel het collectief (algemene studiedagen) als voor individuele scholing;

- Er is een tijdpad voor medewerkers in opleiding die bezig zijn met het behalen van hun bevoegdheid. De voortgang van de scholingstrajecten worden regelmatig door leidinggevende besproken en vastgelegd in het gespreksverslag. Zodra iemand zijn bevoegdheid behaald heeft, wordt HR daarvan op de hoogte gebracht.

### 3. *Het werven en behouden van (gekwalficeerd) personeel.*

Opbredngsten bij dit doel:

- Studenten, docenten in opleiding en startende docenten worden begeleid aan de hand van het inductiebeleid.
- Accreditatie (opleidingsschool) binnen Panta Rhei aan de hand van inductiebeleid;
- Jaarlijks evaluatie en bijstelling inductiebeleid;
- Andere mogelijkheden om te boeien en te binden.

### 4. *Kwaliteitszorg binnen het personeelsbeleid wordt gestimuleerd.*

Opbredngsten bij dit doel:

- Beleidsstukken en documenten met betrekking tot personeelsbeleid worden periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
- Jaarlijkse kwantitatieve evaluatie van de kerngegevens van personeel ten behoeve van het jaarverslag van de afgelopen (drie) jaar:
  - Aantal medewerkers en fte;
  - Leeftijdsverdeling in aantallen en percentages van de medewerkers (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 55-65, 65+);
  - Verdeling: aantal en percentage fulltime en parttime medewerkers;
  - Verdeling: aantal en percentage medewerkers met een vast of tijdelijk contract;
  - Verdeling: aantal en percentage van medewerkers naar geslacht;
  - Verdeling aantal en percentage man/vrouw in de schoolleiding;
  - Verdeling: aantal en percentage bevoegd/onbevoegd personeel;
  - Verdeling: aantal en percentage LB/LC/LD;
  - Verzuimpercentage (weergave maandelijks);
  - Aantallen en percentage in- en uitstroom van medewerkers.

- Tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek:

Opbredngsten uit het onderzoek worden geanalyseerd en indien nodig worden aanpassingen gedaan en doorgevoerd.

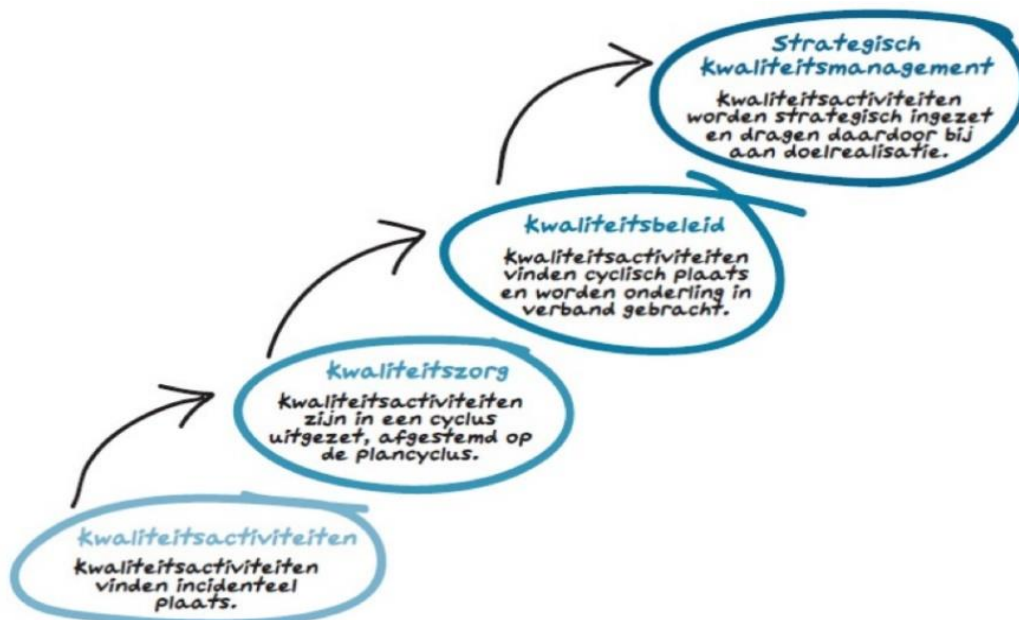
## 4 Kwaliteitsbeleid

### 4.1 Inleiding

Bij kwaliteitszorg of kwaliteitsmanagement wordt vaak gedacht aan monitoring. Denk aan examenresultaten, Cito-toetsen, rapportbesprekingen, leerlingbesprekingen, uitkomsten van lesbezoeken en belevingsonderzoeken. De school krijgt hierdoor controle op de basiskwaliteit. Goed kwaliteitsbeleid richt zich ook op verbetering. Het kwaliteitsbeleid op Panta Rhei kent drie strategische doelen. Het eerste doel is het systematisch en cyclisch verbeteren van het functioneren en de prestaties van de school. Het tweede doel is het hebben van een goed werkend systeem dat gebruikt kan worden voor de verantwoording van het gevoerde beleid, zowel intern als extern (bestuur en overheid/inspectie). Het derde doel is het stimuleren van een kwaliteitscultuur. Dit uit zich in terugkijken op de uitvoering en een gerichtheid om steeds te leren en te verbeteren. Het kwaliteitsbeleid is beschreven in het document Beleidsplan Basiskwaliteit.<sup>2</sup>

### 4.2 Ontwikkeling kwaliteitsbeleid

De huidige situatie is dat de kwaliteitszorg op SG Panta Rhei zich kenmerkt door een veelheid aan instrumenten die door het gehele schooljaar heen informatie opleveren. De activiteiten zijn in een cyclus opgezet en genoteerd in de kwaliteitszorgagenda. De gewenste situatie is dat de kwaliteitsactiviteiten strategisch worden ingezet en bijdragen aan het realiseren van doelen. De komende vier jaar is het kwaliteitsbeleid erop gericht om ten minste de uitkomsten van de kwaliteitsactiviteiten met elkaar in verband te brengen. Afbeelding 3.1 geeft de ontwikkeling weer van incidentele kwaliteitsactiviteiten weer naar een geïntegreerd strategisch kwaliteitsmanagement.



(Afbeelding 3.1: De evolutie van kwaliteitsmanagement, Beekveld en Terpstra Organisatieadvies, 2017)

<sup>2</sup> Beleidsplan basiskwaliteit, januari 2022



### 4.3 Strategische doelen

1. *We verbeteren het functioneren en de prestaties van de school door systematisch en cyclisch te handelen (PDCA) en verbanden te leggen tussen de verschillende activiteiten.*

Opbrengsten bij dit doel:

- Elke vier jaar maakt Panta Rhei een schoolplan. In dit plan zijn pijlers voor de komende vier jaar geformuleerd. Bij het opstellen worden docententeams, ouders en leerlingen betrokken. Het schoolplan wordt vastgesteld door de MR en het bestuur.
- In de teamjaarplannen worden de pijlers en speerpunten uit het schoolplan vertaald in doelen voor één jaar. Tweemaal per jaar wordt het teamplan geëvalueerd. Dit gebeurt op twee plaatsen: het teamoverleg en het MT. Vervolgens wordt dit gedeeld met het bestuur en de RvT.
- Diverse deelgebieden van het onderwijs hebben een eigen beleidsplan (onder andere taal- en rekenbeleid, LOB-beleid, schoolondersteuningsprofiel). Ook bedrijfsvoering heeft meerdere beleidsplannen en notities. De doelstellingen in de beleidsplannen liggen in lijn met de speerpunten uit het schoolplan. Om ervoor te zorgen dat beleid niet alleen wordt beschreven en uitgevoerd, maar ook gecheckt en bijgesteld ziet de beleids- en kwaliteitszorgmedewerker erop toe dat de plannen jaarlijks worden geëvalueerd en de aanpassingen worden doorgevoerd in samenwerking met de eigenaar en/of de verantwoordelijke voor dit plan. De resultaten worden besproken in de directie of het MT smal.
- Panta Rhei meet de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers door het afnemen van enquêtes en het voeren van gesprekken. Uitslagen van deze onderzoeken leiden tot verbeteracties in de organisatie. Verbeterpunten worden besproken in de schoolleiding en in de docententeams.

2. *We gebruiken de resultaten van de kwaliteitsactiviteiten voor de verantwoording van het beleid zowel intern als extern (bestuur en inspectie).*

Opbrengsten bij dit doel:

- Panta Rhei maakt gebruik van Scholen op de kaart. De school benut de gegevens die de benchmarks opleveren om te zien hoe de school presteert in verhouding tot andere, soortgelijke scholen.
- Gegevens afkomstig uit Scholen op de kaart zijn geborgd in de kwaliteitscyclus.

3. *Panta Rhei stimuleert de kwaliteitscultuur.*

Opbrengsten bij dit doel:

- Panta Rhei maakt gebruik van verschillende kwaliteitsinstrumenten om te meten en te controleren. De komende schoolplanperiode is het doel meer balans aan te brengen tussen meten en controle enerzijds en dialoog en ontwikkeling anderzijds.
- Gericht zijn op verbetering is onderdeel van ieders professionaliteit. Dit komt terug in onder andere het vakgroepoverleg, het teamoverleg en de resultaatgesprekken.

## 5 Bijlagen

### 5.1 Bijlage 1: Lijst met relevante beleidsplannen

<b>Beleidsplan</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>(vier)jaarlijkse evaluatie</b>
Schoolplan	Schoolleiding	2026
Strategisch plan	Directeur-best.	2026
Personeelsbeleid (en documenten)	Directeur-best.	Jaarlijks
Teamjaarplannen	Teamleiders	2x per jaar
ISK-beleid	Coördinator ISK	Jaarlijks
Curricula	Vakgroepvoorzitters	Jaarlijks
Vakontwikkelplannen	Vakgroepvoorzitters	Jaarlijks
Schoolondersteuningsprofiel (SOP)	Zorgcoördinator	Jaarlijks
Inductiebeleid	Schoolopleider	Jaarlijks
Informatieboekje: 'De basis op orde'	Teamleiders	Jaarlijks
Examenreglement en PTA	examensecretaris	Jaarlijks
Loopbaanbeleid (LOB)	LOB-coördinator	Jaarlijks
Taalbeleid	Vakgroep Ned.	Jaarlijks
Rekenbeleid	Vakgroep Wis.	Jaarlijks
Toetsbeleid	Schoolleiding	Jaarlijks
ICT-beleid	Teamleider ICT	Jaarlijks
Veiligheidsbeleid	Schoolleiding	Jaarlijks
Verzuimbeleid	Schoolleiding	Jaarlijks
Beleidsplan basiskwaliteit en agenda	Bmw Kwaliteit&Onderwijs	Jaarlijks

## 5.2 Bijlage 2 Lijst met gebruikte afkortingen

AFAS	Applications For Administrative Solutions (klantrelatiebeheersysteem)
BMW	Beleidsmedewerker
D&P	Profiel Diensten & Producten
HR	Human Resources
ISK	Internationale schakelklassen
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
LOB	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
LWOO	Leerwegondersteunend onderwijs
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MBO	Medewerkersbelevingsonderzoek
MOL	Mentor - ouder - leerling
MT	Managementteam
MR	Medezeggenschapsraad
OC&W	Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschappen
OPP	Onderwijsontwikkelingsperspectief
PDCA-cyclus	Cyclus ten behoeve van planmatig handelen: plan, do, check, act
PIE	Profiel Produceren, Installeren & Energie
P&O	Personeel & Organisatie
PTA	Programma van Toetsing en Afsluiting
ROSA	Regionale opleidingsschool Amstelland
SOM	Het leerlingvolgsysteem
SOP	Schoolondersteuningsprofiel
SWV	Samenwerkingsverband
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VO	Voortgezet onderwijs