

Schoolplan 2024-2028

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Uitgangspunten van het bestuur.....	4
1.1 Inleiding.....	4
1.2 De missie en visie.....	4
1.3 Strategische agenda 2024-2028.....	4
1.3.1 Goed onderwijs.....	5
1.3.2 Goed werkgeverschap.....	5
1.4 Verbinding schoolplan met strategische agenda.....	5
2. De opdracht van onze school.....	6
2.1 Inleiding.....	6
2.2 Onze missie en visie.....	6
2.3 Context van de school.....	7
2.4 Ambities.....	7
2.5 Strategie.....	7
2.6 Ons schoolplan op 1 A4.....	8
3. Onderwijskundig beleid.....	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 De pijlers.....	9
3.3 Basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschapsonderwijs, digitale vaardigheden.....	11
3.4 Pedagogisch en didactisch klimaat.....	12
3.5 Veiligheid en schoolklimaat.....	13
3.6 Arrangementen.....	13
4. Personeelsbeleid.....	14
4.1 Inleiding.....	14
4.2 Personeelsbeleid in ontwikkeling.....	14
4.3 Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid.....	14
4.4 Strategische doelen.....	15
5. Kwaliteitszorg.....	16
5.1 Inleiding.....	16
5.2 Ambities.....	16
6. Uitvoeringsagenda realisatie.....	17
Bijlagen:.....	18
Bijlage 1: Overzicht beleidsdocumenten.....	19
Bijlage 2: De Futuris-les.....	22

Inleiding

“Van verbeterplan naar schoolontwikkelplan”

Futuris heeft afgelopen anderhalf jaar hard gewerkt aan haar herstelopdracht. En met succes. In december 2023 kreeg de school een voldoende van de inspectie met complimenten over de verbeterlag die we als school in korte tijd hadden gemaakt. Naast de herstelopdracht, die met name de leskwaliteit betrof, staat de school ook voor andere uitdagingen. Zowel de profilering van de school, met de bijbehorende onderwijsontwikkelingen, als de verdere ontwikkeling van de school binnen de Cedergroep vragen de aandacht.

In het kader van de herstelopdracht had Futuris een verbeterplan opgesteld. Inmiddels heeft herstel plaatsgemaakt voor continue ontwikkeling. Het verbeterplan, met de punten die daarin zijn opgesteld, was een goed vetrekpunt en is eigenlijk nog steeds relevant. Het MT heeft afgesproken dat vanaf januari 2024 het verbeterplan daarom onder de naam schoolontwikkelplan verder zal gaan. Het doel is allereerst om onze basiskwaliteit voldoende te laten zijn en blijven. Dit vraagt o.a. om een integraal kwaliteitsbeleid, een gemeenschappelijke wijze van werken en een cultuur van data gestuurd beleid waar medewerkers, leerlingen en ouders onderdeel en mede-eigenaar van zijn.

De gewenste resultaten voor onze school komen voort uit de visie zoals beschreven in het schoolplan, maar de resultaten worden ook beïnvloedt door de strategische agenda van de Cedergroep. De ontwikkeling van deze strategische agenda is in een vergevorderd stadium en zal er uiteindelijk toe leiden dat alle scholen van de Cedergroep met een (ver)nieuw(d) schoolplan zullen komen. Voor Futuris zien we dit als de kans om alle ontwikkelingen verder te borgen en samen met de andere scholen en het Cederbureau op te trekken.

Daarnaast zijn er rond de profilering van de school keuzes gemaakt die inhoudelijk richting geven. Ontwikkelingen die vragen om goede monitoring en beleidsvorming essentieel zijn. Het doel is om Futuris de eerste keus in VMBO onderwijs te laten zijn voor leerlingen, ouders, collega's en andere betrokkenen in de regio Amstelveen.

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1 Inleiding

De Cedergroep is een overkoepelende stichting waar zes scholen bij aangesloten zijn voor vmbo basis, kader, mavo, havo, atheneum en gymnasium in Amsterdam, Amstelveen, Mijdrecht en Vinkeveen. Alle scholen hebben een eigen profiel en gezicht, die staan voor succesvol en waardevol onderwijs en met een grote betrokkenheid bij elkaar en bij de maatschappij. De Cederscholen samen hebben ongeveer 6.500 leerlingen en er werken ongeveer 700 medewerkers.

De Cedergroep heeft onlangs een nieuwe strategische agenda opgesteld (24-28) samen met haar zes scholen. De strategische agenda vormt de gemeenschappelijke basis voor de individuele schoolplannen van elke Cederschool. De scholen trekken met elkaar op om aan te sluiten en bij te dragen aan de in de strategische agenda verwoorde verwachtingen, uitdagingen en doelen.

1.2 De missie en visie

De Cedergroep ziet het als haar opdracht dat haar leerlingen zich ontwikkelen tot jongvolwassenen die nu en ook later een bijdrage kunnen leveren aan onze maatschappij. Doordat ze hun talenten en persoonlijkheid hebben leren ontdekken en zich hebben verdiept in de maatschappij met een waaier aan culturen en diverse opvattingen zijn haar leerlingen zo voorbereid dat ze de toekomstige samenleving zelf ook weer vorm kunnen geven. Op de Cederscholen zijn alle leerlingen en medewerkers welkom – ongeacht hun geloofs- of levensovertuiging. We geven onze identiteit vorm op een manier die past bij de samenleving van nu. We staan open voor verschillende opvattingen en culturen, en leren onze leerlingen daarin hun weg te vinden. We geloven in de kracht van het verschil. Iedere leerling is uniek. We gaan niet uit van de beperking van een leerling, maar zien voor iedere leerling kansen. Vanuit de kansen slagen we erin de leerlingen goed te begeleiden naar het best passende schoolniveau.

De wereld verandert snel, mede dankzij elkaar in hoog tempo opvolgende trends en technologische ontwikkelingen. De Cedergroep wil daar actief mee aan de slag.

Om leerlingen goed te kunnen blijven voorbereiden op hun toekomst willen we aansluiting houden bij nieuwe ontwikkelingen en moet het onderwijs zich telkens vernieuwen en verbeteren.

Voorop staat dat de basis van ons onderwijs op orde is. Dat betekent dat onze onderwijskwaliteit en examenresultaten voldoen aan de eisen van de inspectie van het onderwijs. We monitoren de basis door gebruik te maken van jaarlijkse kwaliteits- profielen per school, managementafspraken tussen schoolleiding, bestuurder

en directeur Cederbureau en collegiale visitaties. Waar nodig voeren we samen met de school verbeteracties uit. Omdat elke Cederschool een eigen context heeft, is er ruimte voor eigen tempo en keuzes, maar die zijn passend binnen de gezamenlijke ambities van de strategische agenda.

1.3 Strategische agenda 2024-2028

De strategische agenda van de Cedergroep heeft 2 hoofdthema's: goed onderwijs en goed werkgeverschap.

1.3.1 Goed onderwijs

Goed onderwijs zien we als de basis, en als een continu verbeterproces. Onze ambitie is het bieden van eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit. Om dat te realiseren, werken we in de komende jaren aan de volgende doelen:

- **Kansengelijkheid bevorderen**
- **Cognitieve achterstanden wegwerken**
- **Verschillende werelden samenbrengen**
- **Oog voor leerling met behulp van differentiatie**
- **Versterken van ICT en anticiperen op nieuwe technologie**
- **Actief onderdeel van de lokale omgeving**
- **Werken aan inclusief onderwijs**

1.3.2 Goed werkgeverschap

Onze ambitie op het gebied van goed werkgeverschap is om medewerkers te boeien en te binden, goede ontwikkelmogelijkheden te bieden en – indien de krapte op de arbeids- markt verder toeneemt – voorbereid te zijn op mogelijkheden voor het anders organiseren van het onderwijs. Leidraad is het strategische personeelsbeleid van de Cedergroep.

We vertalen deze ambitie in de volgende doelen:

- **Aantrekkelijk werkgeverschap voor het huidige personeel en nieuwe medewerkers.**
- **Een leven lang leren.**
- **Met minder docenten dezelfde kwaliteit leveren**

1.4 Verbinding schoolplan met strategische agenda

Het schoolplan 2024-2028 van Futuris sluit aan op de ambities van de Cedergroep. In vier jaar tijd willen we alle doelen op het gebied van goed onderwijs invulling geven, zichtbaar en merkbaar in ons beleid en in de school implementeren. Dat geldt ook voor goed werkgeverschap, waarbij de focus meer ligt op een stabiel personeelsbestand dat in hogere ontwikkelfases terecht komt. Met minder docenten dezelfde kwaliteit leveren zal pas in de laatste fase aandacht krijgen.

2. De opdracht van onze school

2.1 Inleiding

Futuris is de enige brede vmbo-school in Amstelveen. Daarnaast is onze ISK-afdeling een voorziening voor de gehele regio Amstelland. We bieden onderwijs dat zeer relevant is voor een belangrijke en kwetsbare groep leerlingen. Hoe dat zit leggen we hieronder uit.

2.2 Onze missie en visie

Op Futuris is ons onderwijs oriënterend van aard, leerlingen worden voorbereid op hun volgende stap in hun leven. We zijn een school waar we leerlingen leren om goed keuzes te kunnen maken. Keuzes voor hun vervolgonderwijs, voor welk beroep ze zouden willen uitoefenen, maar ook keuzes te maken in hun persoonlijke ontwikkeling, in sociale relaties en om succesvol in de maatschappij te kunnen functioneren.

We willen de leerlingen kansen en ervaringen meegeven die bepalend zijn voor de rest van hun leven. In de leeftijd tussen 12 tot 16 jaar ontwikkelen jongeren zich enorm, ze doen veel nieuwe ervaringen op die ze de rest van hun leven zullen bijhouden en bepalend zijn voor de keuzes die ze maken.

Futuris is een stabiele en 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.

Bij Futuris is iedereen welkom en daarmee spreken we nadrukkelijk uit dat wij willen aansluiten bij de (leerling)populatie in de omgeving van de school. Wij omarmen diversiteit; daarom maken we geen onderscheid in huidskleur, religie of geaardheid.

Zondermeer krijgen vrouwen en mannen dezelfde kansen. Kwalificaties en eigenschappen die passend zijn bij de opdracht, visie en missie van de school, zijn voor ons het belangrijkste.

Wij willen een kwaliteitsschool zijn, waar leerlingen een diploma halen op een niveau dat bij hen past. Ook de aandacht voor identiteitsontwikkeling en de voorbereiding op het vervolgonderwijs en de maatschappij beschouwen wij als de kerntaken van een kwaliteitsschool.

Onderwijs aan jongeren vraagt om een aantal waarden, die voor alle betrokkenen van wezenlijk belang zijn. Begrip, saamhorigheid, veiligheid, vertrouwen en waardering zijn de kernwaarden van onze school. 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.

Tenslotte is de kernvraag die we onszelf steeds willen stellen bij alle acties, ontwikkelingen en interventies; 'Wat betekent dit voor de leerling?'. We zijn een school waar we allereerst onderwijs geven aan onze leerlingen, al het andere is daaraan ondergeschikt.

2.3 Context van de school

Leerlingen die met een vmbo-advies (van basis tot tl) van de basisschool komen hebben over het algemeen minder succeservaringen op school en met leren. Bij ons op school krijgen ze die kans wel, we stimuleren ze om zich te ontwikkelen en hun potentie te ontdekken, in een kleinschalige omgeving waar ze de aandacht krijgen die ze verdienen en de begeleiding die ze echt helpt. We zien dat leerlingen bij ons op school vaak op een hoger niveau terecht komen dan dat op de basisschool gedacht werd.

De regio waar de school staat en waar onze leerlingen vandaan komen neemt toe in diversiteit. Als Futuris willen we een bijdrage leveren aan die omgeving en we willen aansluiten bij de wereld om ons heen.

2.4 Ambities

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 de Cedergroep is een methodiek opgezet voor ontwikkelingsgericht denken en doen.

Ontwikkelingsgericht denken en doen staat voor een benadering van het halen van beleidsdoelen. De ambitie is een streefdoel, te behalen in 4 jaar, de looptijd van een schoolplan.

Onze ambities zijn:

- De eerste keus in Amstelveen te worden voor leerlingen en ouders van leerlingen met een vmbo-advies.
- Ons onderwijs in lijn met de ontwikkeling van het verbeterplan en onze missie en visie verder te ontwikkelen tot een kwalitatief hoog niveau.
- Ons kwaliteitsbeleid verder te ontwikkelen, waarbij we duidelijke doelen stellen.
- Ons personeel te boeien en te binden.

2.5 Strategie

Doelen zijn ontwikkelingsgericht geformuleerd in activiteitenplannen voor de schoolleiding, de teams (onder- en bovenbouw, ISK en OOP) en de vakgroepen. Medewerkers herkennen de ontwikkeling. Op individueel niveau vindt er aan het begin van het schooljaar een startgesprek plaats, halverwege een voortgangsgesprek en tegen het einde van het jaar een evaluatiegesprek. In deze gesprekken worden onder andere de individuele ontwikkelpunten vastgesteld.

We werken vanuit de kwaliteitsagenda met de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act).

De PDCA-cyclus is een hulpmiddel voor kwaliteitsmanagement en continu verbetering dat effectief kan worden toegepast in het voortgezet onderwijs.

De PDCA-cyclus biedt een gestructureerde aanpak voor continu verbetering en kwaliteitsmanagement in onze school. Door deze cyclus te integreren in lesplanning, schoolbeleid en professionele ontwikkeling, kunnen we systematisch en effectief werken aan het verbeteren van onderwijskwaliteit en leerresultaten.

2.6 Ons schoolplan op 1 A4



3. Onderwijskundig beleid

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden drie pijlers nader belicht op drie verschillende niveaus: dat van de leerling, het personeel en de impact op het onderwijs bij Futuris. Deze pijlers vormen de basis van ons onderwijs binnen Futuris. Vervolgens worden de speerpunten van ons onderwijs verder uitgewerkt.

3.2 De pijlers

*Leren gestructureerd te denken en te doen
"Voorspelbaar handelen geeft veiligheid."*

Leerling

Leerlingen komen op tijd en goed voorbereid naar de les. Alle collega's houden hier toezicht op, spreken de leerlingen hierop aan en geven zelf het goede voorbeeld.

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

Personeel

Docenten geven les volgens een vaste structuur: de Futuris-les (zie bijlage 3). Deze lessen volgen een herkenbare opzet voor de leerlingen, gebaseerd op het format van de vijf rollen van de docent. De rollen bestaan uit: voorbereider, gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter.

Onderwijs

In alle vakken wordt aandacht besteed aan studievaardigheden en (vak)taal. Naast de reguliere leeractiviteiten wordt in de lessen aandacht besteed aan het plannen en organiseren van werk. Alle vakken werken in alle leerjaren met studiewijzers in SOM, die op een vastgestelde manier worden ingevuld en besproken met de leerlingen door de docenten.

Leerlingen gebruiken Somtoday om inzicht te krijgen in hun opdrachten en taken. De mentoren en vakdocenten begeleiden leerlingen hierin. Naarmate leerlingen van de onderbouw naar de bovenbouw gaan, leren ze zelfstandiger te werken en meer eigenaar van hun leerproces te worden.

Samen leren en reflecteren

"Inzicht in eigen handelen (en collegiaal) handelen".

Leerling

Leerlingen leren reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling, (sociaal) welbevinden, voortgang en vervolgopleiding. Hier wordt zowel binnen als buiten de lestijd structureel tijd voor vrijgemaakt.

Ouders worden hierbij nadrukkelijk betrokken, onder andere door het voeren van MOL-gesprekken; gesprekken tussen de mentor, ouder en leerling.

De leerling krijgt daarbij steeds meer verantwoordelijkheid en wordt geleidelijk meer eigenaar van het gesprek.

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

Personeel

Docenten evalueren hun lespraktijk regelmatig. Dit gebeurt onder andere door middel van intervisie, collegiale consultatie, studiedagen, coaching en diverse vormen van professionalisering, zowel binnen hun eigen les, het team als de vakgroep. Een belangrijk middel is het lesbezoek, dat minimaal jaarlijks door de direct leidinggevende wordt uitgevoerd en nabesproken. Daarnaast heeft de school veel geïnvesteerd in het opzetten van een krachtig inductiebeleid.

Onderwijs

Docenten werken leerdoelgericht, wat samenhangt met de Futuris-les. Leerdoelgericht werken houdt in dat alle leerlingen de (tussen)doelen voor een periode kennen en begrijpen welke leerstof zij moeten beheersen en waarom. Het is belangrijk dat de doelen voor een les of opdracht steeds besproken worden en bij voorkeur zichtbaar zijn tijdens de les. Het behalen van de lesdoelen wordt regelmatig gecheckt, zowel summatief als formatief. Formatieve (diagnostische) evaluatie wordt ingezet omdat het zowel de docent als de leerling inzicht geeft in de voortgang van het leerproces. Summatieve toetsen blijven echter de basis voor de cijfers in SOM.

Activerend leren èn een uitdagend programma

"De les is het waard om naar toe te komen."

Leerling

In de lessen is er variatie in werkvormen, tempo, niveau, ondersteuning en/of aanbod. De docent geeft gedifferentieerd les. In de les is zichtbaar dat met verschillende werkvormen wordt gewerkt.

De (persoonlijke) begeleiding is onder andere gericht op het vergroten van leesvaardigheid, studievaardigheden en sociaal emotionele vaardigheden.

Personeel

Vakgroepen werken samen aan het ontwikkelen van programma's die aansluiten bij de behoeften van de leerlingen. De vakgroepcoördinator ziet hierop toe. Lessen zijn volgens de Futuris les opgebouwd. Deelname aan scholing op zowel vakdidactisch als vakinhoudelijk gebied wordt aangemoedigd.

Onderwijs

Op Futuris is ons onderwijs oriënterend van aard. We willen de leerlingen kansen en ervaringen meegeven die bepalend zijn voor de rest van hun leven. Leerlingen kunnen keuzes maken, in zowel onderbouw als bovenbouw, uit programma's die passen bij hun eigen interesses, talenten en vaardigheden.

Leerlingen worden uitgedaagd om kennis te maken met verschillende vakgebieden. Bij onder andere cross-overs, projectweken, dienstverlening en producten.

Docenten maken in de les gebruik van activerende werkvormen die leerlingen aanzetten tot leren.

3.3 Basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschapsonderwijs, digitale vaardigheden

Op Futuris willen we de leerlingen met een leerachterstand op niveau begeleiden. Om de taal en rekenvaardigheden van leerlingen in kaart te brengen worden toetsen afgenomen. Middels de uitslagen van deze toetsen worden leerlingen ingedeeld bij de Buob-uren (begeleidingsuren onderbouw). Leerlingen volgen hier een remediërend programma om aan hun achterstanden te werken. In de onderbouw zijn de begeleidings- uren gericht op het wegwerken van achterstanden op het gebied van taal, rekenen/wiskunde en Engels. In de bovenbouw kunnen leerlingen in aanmerking komen voor de Bubb-uren (begeleidingsuren bovenbouw). Hier wordt vakspecifiek extra ondersteuning geboden aan de leerlingen die daar behoeften aan hebben.

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. Het referentiekader taal kent vier domeinen: mondelinge taalvaardigheid, leesvaardigheid, schrijfvaardigheid en taalverzorging. Futuris kiest ervoor om 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.

Het is van belang een solide basis voor rekenvaardigheden bij leerlingen te ontwikkelen, die hen niet alleen in staat stelt om te slagen in specifieke vakken, maar ook om de vereiste rekenvaardigheden in het dagelijks leven en hun toekomstige beroepen toe te passen. Zowel bij het rekenen, wiskunde en economie wordt geprobeerd vakoverstijgend een lijn te trekken met andere vakken door overlappende stof op dezelfde wijze te benaderen.

Burgerschap

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.

Onze school streeft ernaar om leerlingen op te leiden tot betrokken en verantwoordelijke burgers die actief deelnemen aan de samenleving. We geloven in de kracht van een inclusieve en democratische samenleving waarin respect voor diversiteit, gelijkheid en rechtvaardigheid centraal staat. Burgerschapsonderwijs is daarom een integraal onderdeel van ons curriculum en onze schoolcultuur. Het beleid met betrekking tot burgerschap is te vinden in een apart document 'Burgerschap'.

Digitale vaardigheden

Futuris erkent het belang van digitale vaardigheden in de moderne samenleving. Leerlingen krijgen steeds meer te maken met digitalisering. Leerlingen werken met een eigen device wat als hulpmiddel dient om het onderwijs te versterken. Hiermee worden basisvaardigheden zoals typen, gebruik van softwaretoepassingen en internetnavigatie ontwikkeld. Daarnaast komen digitale vaardigheden zoals omgaan met digitale bronnen en mediawijsheid aan bod.

3.4 Pedagogisch en didactisch klimaat

Het pedagogisch klimaat van onze school is gebaseerd op wederzijds respect, vertrouwen en een open communicatie tussen leerlingen, docenten en ouders. We streven ernaar een veilige en ondersteunende omgeving te creëren waarin elke leerling zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt. Dit wordt ondersteund door:

- Actieve betrokkenheid van mentoren bij de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen.
- Duidelijke gedragsregels, zowel binnen als buiten de les, en verwachtingen die consequent worden toegepast.
- Aandacht voor sociaal-emotionele vaardigheden en het stimuleren van positieve relaties tussen leerlingen.
- Het pedagogisch handelen van de docent stimuleert een goede en veilige werksfeer.

Het didactisch klimaat van onze school is gericht op het bieden van uitdagend en inspirerend onderwijs dat aansluit bij de leerbehoeften en interesses van onze leerlingen. We streven ernaar een actieve en betekenisvolle leeromgeving te creëren waarin leerlingen worden gestimuleerd om kritisch te denken, samen te werken en op hun eigen leerproces te reflecteren. Dit wordt ondersteund door:

- Gedifferentieerde instructie en begeleiding om recht te doen aan de diversiteit van leerstijlen en niveaus binnen de klas.
- Gebruik van moderne didactische methoden en technologieën om het leerproces te verrijken.
- Regelmatige formatieve en summatieve evaluaties om de voortgang van leerlingen te monitoren.
- Professionalisering van docenten gericht op het versterken van didactische vaardigheden.

Door het creëren van een positief pedagogisch en didactisch klimaat streven we ernaar om het beste uit de leerlingen te halen en hen voor te bereiden op een succesvolle toekomst.

3.5 Veiligheid en schoolklimaat

Futuris 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 ontmoeten. Zij maken kennis met diverse aspecten van de samenleving en verschillen in normen, waarden en omgangsvormen. Iedereen op Futuris 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.

3.6 Arrangementen

Het uitgangspunt van Passend Onderwijs is dat iedere leerling uniek is en recht heeft op het onderwijs dat aansluit bij zijn leer- en ondersteuningsbehoeften. Wij streven ernaar om op Futuris 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 Futuris biedt om haar leerlingen met uiteenlopende onderwijs- behoeften 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 te vinden.

4. Personeelsbeleid

4.1 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. Leidraad is het strategische personeelsbeleid van de Cedergroep.

Management team (MT)

Het management team van Futuris bestaat uit de directeur en vier teamleiders (onderbouw, bovenbouw, ISK en OOP). Iedere medewerker van de school heeft een direct leidinggevende in het MT.

4.2 Personeelsbeleid in ontwikkeling

Futuris heeft de laatste jaren geïnvesteerd in een aantal fundamentele zaken:

Gesprekkencyclus

- De gespreksformats van de Cedergroep zijn als voorbeeld overgenomen.
- Elke medewerker heeft een start-, voortgang en eindgesprek met zijn leidinggevende en krijgt een lesbezoek met nagesprek.
- De structuur en softwarematige inrichting voor de gesprekkencyclus in AFAS met ontwikkelingsgerichte resultaat- en beoordelingsgesprekken is in ontwikkeling.

Inductiebeleid

- Het inductiebeleid wordt jaarlijks geëvalueerd. De evaluatie van het inductiebeleid staat opgenomen in de kwaliteitskalender.

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.
- Er wordt extra aandacht gegeven aan het scholingsplan. Het scholingsplan is bijgesteld.

Personeels- en salarisadministratie

- De salarisadministratie is door de Cedergroep overgenomen, het administratie- kantoor is hetzelfde gebleven.
- De personeelsadministratie wordt centraal beheerd door de Cedergroep.

4.3 Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid

Futuris 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. We hebben de intentie om leerlingen een rol te geven in de sollicitatieprocedure voor nieuwe medewerkers.

4.4 Strategische doelen

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?" De doelen die we daarin stellen zijn:

- Futuris heeft voldoende zicht op de kwalificaties en kwaliteiten van alle werknemers die nodig zijn om de doelstellingen van de school te bereiken.
- Het doel is om een cultuur van voortdurende professionele ontwikkeling te bevorderen. Bij Futuris werken mensen die hun eigen kwaliteiten en vaardigheden kennen en ontwikkelen, gekoppeld aan de doelstellingen van de organisatie.
- Het werven en behouden van (gekwalificeerd) personeel. Het doel is om een strategie te ontwikkelen voor het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talentvolle medewerkers.
- Kwaliteitszorg binnen het personeelsbeleid wordt uitgevoerd. Het doel is om het personeelsbeleid in de PDCA-cyclus te laten plaatsvinden. Om dit doel te borgen zijn de onderdelen van het personeelsbeleid opgenomen in de kwaliteitsagenda.

5. Kwaliteitszorg

5.1 Inleiding

Om te beginnen kent het kwaliteitsbeleid twee strategische doelen:

1. Kwaliteitsactiviteiten vinden plaats om het functioneren en de prestaties van de school, door systematisch en cyclisch te handelen (PDCA), te verbeteren.
2. Resultaten van de kwaliteitsactiviteiten dienen tevens voor de verantwoording van het beleid zowel intern als extern (scholen op de kaart, bestuur en inspectie).

Zicht op kwaliteit begint met het stellen van vragen. Kernvragen voor de kwaliteit van het onderwijs zijn: leren de leerlingen genoeg en de goede dingen, krijgen ze goed les en voelen zij zich veilig? De keuzes die voor de invulling en uitvoering hierin gemaakt zijn wordt onderbouwd door de visie van de school. Wat gaat goed? Waar kunnen we meer aan doen om beter te worden? Hoe bevordert je de professionele ontwikkeling? De ambities om dit te realiseren zijn beschreven in dit *Schoolplan 2024-2028*. In het jaarplan is beschreven welke acties daaruit vloeien voor de toekomst.

In het *Beleidsplan Basiskwaliteit 2024-2028* staat beschreven hoe het kwaliteitssysteem op Futuris is ingericht, welke kwaliteitsactiviteiten plaatsvinden, met welk doel en hoe interventies uitgevoerd en geborgd worden. Tevens is de cyclus van het kwaliteitssysteem beschreven. In de bijlage is een overzicht van de standaarden opgenomen.

Futuris maakt voor de kwaliteitscyclus gebruik van een *Kwaliteitsagenda*. Alle belangrijke kwaliteitsactiviteiten binnen o.a. de thema's onderwijsresultaten, tevredenheid van personeel, leerlingen, ouders, en bedrijfsvoering zijn verdeeld over het schooljaar. De kwaliteitsmedewerker, de directeur en de portefeuillehouder kwaliteit uit het MT zien erop toe dat het beleid niet alleen wordt beschreven en/of uitgevoerd, maar ook gecheckt, bijgesteld en geborgd.

5.2 Ambities

1. Wij hebben de kwaliteitsagenda aangevuld met activiteiten m.b.t. ISK.
2. Wij hebben doelen bij kwaliteitsactiviteiten geformuleerd.
3. Wij monitoren/bewaken uitvoering en borging van interventies.
4. Vakgroepen werken datagestuurd.
5. Wij maken gebruik van een nog te ontwikkelen tool voor zicht op implementatie OPO.

6. Uitvoeringsagenda realisatie

Voor de komende vier jaar zullen we op verschillende sturingsdomeinen werken aan de ontwikkeling van de school: onderwijs, personeel, kwaliteitszorg, profilering en leerlingondersteuning.

Onderwijs	Personeel	Kwaliteit	Profilering	Leerling- ondersteuning
2024-2025				
Start profielklassen	Vervolg training 6 rollen van de docent	Uitvoering kwaliteitsagenda	Nieuwe naam, huisstijl en logo	Herzien pestbeleid
Review OP0		Doelen kwaliteit	Herinrichting aula	Aandacht voor veiligheid
Invoer hybride laptoponderwijs jaar 1	Strategisch personeelsplan schrijven	formuleren Tool OP0 ontwikkelen	Aanmelding > 120 leerlingen	Brugfunctionaris
2025-2026				
Profielklassen jaar 2	Review Strategisch personeelsplan	Review Evaluatie doelen	Verbinding gebouwen, nieuwe entree	Expertisepunt ISK lanceren
Differentiatie Invoer hybride laptoponderwijs jaar 2	uitvoeren	Start leerlingportfolio OP0	Aanmelding > 120 leerlingen Eerste lichting m/h naar h3	
2026-2027				
Start nieuwe bovenbouw, uitbreiding keuzevakken			Bouw medialab	
Start PGP			Herinrichting praktijklokalen	
Invoer hybride laptoponderwijs jaar 3			Aanmelding > 130 leerlingen	
2027-2028				
1 ^e cohort profielklassen examen			Herinrichting lokalen	
Invoer hybride laptoponderwijs jaar 3			Aanmelding > 140 leerlingen	

Bijlagen:

1. Overzicht beleidsdocumenten
2. Futuris les

Bijlage 1: Overzicht beleidsdocumenten

In dit overzicht staat in de eerste kolom de naam van het beleidsdocument, vervolgens de eigenaar (opsteller en verantwoordelijke voor (coördinatie van) de actualisatie), de (verplichte) frequentie waarmee het vernieuwd moet worden en indien bekend wanneer de eerstvolgende vernieuwing moet plaatsvinden.

Beleid	Eigenaar	Frequentie ¹	Wanneer
Onderwijsprogramma eerste twee leerjaren	School	1 jaar	
Schoolondersteuningsprofiel	School	4 jaar (V)	
Examenreglement	Cederbureau	1 jaar	
Programma van toetsing en afsluiting	School	1 jaar (V)	
Schoolplan	School	4 jaar (V)	
Schoolgids	School	1 jaar (V)	
Leerlingenstatuut	Cederbureau	2 jaar (V)	2023
Klachtenregeling	Cederbureau	4 jaar	2021
Beleid met betrekking tot de veiligheid	School	4 jaar	
Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling	Cederbureau	1 jaar	2023
Regionaalplan onderwijsvoorzieningen Amsterdam	School	5 jaar	2023/2024
Regionaalplan onderwijsvoorzieningen Amstelveen	School	5 jaar	2025/2026
Jaarverslag	Cederbureau	1 jaar (V)	
Formatiebeleid	School	1 jaar (V)	
Rechtspositieregeling personeel	Cederbureau	1 jaar	
Managementstatuut	Cederbureau	2 jaar	2022
Professioneelstatuut	Cederbureau	2 jaar	
Medezeggenschapsstatuut	Cederbureau	2 jaar (V)	2023
Reglement GMR	Cederbureau	4 jaar	2023
Medezeggenschapsreglement	School	4 jaar	
Klokkenluidersregeling	Cederbureau	4 jaar	2023
Functiebouwwerk	Cederbureau	4 jaar	
Meerjarenbeleid m.b.t. professionele ontwikkeling van werknemers	Cederbureau	4 jaar (V)	2023
Collectief professionaliseringsplan	School	1 jaar (V)	
Beleid gericht op voorkomen van uitstroom en behoud van jonge leraren	School	1 jaar (V)	
Instructies en/of reglementen voor goede gang van zaken rondom uitvoeren van functie (Integriteits- en omgangscodes)	Cederbureau	4 jaar	2023







Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen	Cederbureau	4 jaar	
Beleid in het kader van een gezonde en veilige leer- en werk-omgeving	School	4 jaar	
Faciliteitenregeling P(G)MR	School	1 jaar (V)	
Arbeidstijden- en rusttijdenregeling	School	1 jaar	
Taakbeleid	School	1 jaar	
Privacyverklaring (informatieplicht)	Cederbureau	Ntb met FG	2023/2024
Privacybeleid (verantwoordingsplicht)	Cederbureau	Ntb met FG	2023/2024
Register van de verwerkingsactiviteiten	Cederbureau	Ntb met FG	2023/2024
Datalekregister	Cederbureau	Continu (V)	Continu
Arbobeleidsplan	School	1 jaar (V)	
Beleid voorkoming/bepanking psychosociale belasting	School	2 jaar	
Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	School	2 jaar	2024
Protocol schorsen en verwijderen	Cederbureau	4 jaar	2026
Ontruimingsprotocol	School	2 jaar	
Rouwprotocol	Cederbureau	4 jaar	
Protocol informatiebeveiligingsincidenten en datalekken	Cederbureau	1 jaar	2023/2024
Handreiking rechten betrokkenen (cf. de AVG)	Cederbureau	Ntb met FG	2023/2024
Protocol buitenlandse reizen	Cederbureau	2 jaar	
Protocol medisch handelen	Cederbureau	2 jaar	
Verzuimbeleid	School	2 jaar	
Aannameprotocol	Cederbureau	2 jaar	
Dyslexie protocol	School	2 jaar	
Vrijwillige ouderbijdrage (in schoolgids)	School	1 jaar	
Protocol foto en geluidsopnamen	Cederbureau	2 jaar	
Social media protocol	Cederbureau	2 jaar	
Protocol gescheiden ouders	Cederbureau	2 jaar	
Protocol onverwachte gebeurtenissen / trieste zaken	Cederbureau	2 jaar	
Taalbeleid	School	2 jaar	
Toetsbeleid	School	2 jaar	
Reglement Ouderraad	School	2 jaar	
Attentierichtlijn	Cederbureau	2 jaar	2023
Protocol digitale communicatie	Cederbureau	2 jaar	
Calamiteitenplan	School	2 jaar	
Vergaderprotocol / richtlijnen voor de overgangsvergaderingen	School	2 jaar	
Faalangst beleid	School	2 jaar	
Reglement Leerlingenraad	School	2 jaar	

¹ De frequentie die genoemd wordt is de minimale frequentie van herziening o.b.v. afspraken in het beleid zelf of de verwachting. Dit betekent niet dat er altijd een nieuw document moet komen na deze termijn, in sommige gevallen is beoordeling en constatering dat het document nog volstaat voldoende. Bijstelling van de frequentie naar boven (minder vaak) of beneden (vaker) uit voortschrijdend inzicht is mogelijk. V = deze frequentie is verplicht vanuit wet- en regelgeving. Hierbij is alleen bijstelling naar beneden toegestaan.

Door deze tabel jaarlijks te herzien wordt geborgd dat alle beleidsdocumenten actueel blijven en voldoen aan de wet- en regelgeving. Op deze manier ontstaat een cyclus waarin de beleidsdocumenten volgens een vaste frequentie worden herzien.

Bijlage 2: De Futuris-les

De rol van de docent...

	Rol van de docent	Omschrijving	Voorbeelden/aandachtspunten
... zorgt voor een veilig leer- en leefklimaat	... is  VOORBEREIDER	...is klaar om de les te geven	<ul style="list-style-type: none"> ... is als eerste aanwezig in het lokaal ... heeft al het lesmateriaal in de klas ... heeft de lesstof in SOM gezet ... zorgt dat het lokaal op orde is ... heeft een laptop klaarstaan ... heeft nagedacht over passende interventies (escalatieladder) ...is zich bewust van: aan welke groep wordt lesgegeven
	... is  GASTHEER	...maakt contact met de leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> ... ontvangt de leerlingen bij de deur én blijft contact houden met de leerlingen die reeds binnen zitten <p><u>De leerlingen...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... doen de telefoon in de telefoonbak ... komen zonder jas de klas binnen ... hebben hun schoolspullen mee ... nemen rustig plaats (volgens plattegrond)
	... is  PRESENTATOR	...neemt de leiding	<ul style="list-style-type: none"> ... registreert aanwezigheid in SOM ... start de les vlot op en verliest geen tijd aan het organiseren van de les ... weet de aandacht te vangen van de leerlingen bij de start van de les ... gebruikt een presentatieprogramma ... heeft het lesplan zichtbaar op het bord ... gebruikt bij de lesonderdelen die daarom vragen een timer
	... is  DIDACTICUS	...brengt de leerlingen kennis, attitudes en vaardigheden bij ...maakt gebruik van de directe instructiemethode; <ul style="list-style-type: none"> ▪ bespreekt het doel van de les ▪ activeert voorkennis ▪ biedt nieuwe informatie aan en geeft instructie ▪ doet aan begeleid inoefenen ▪ laat zelfstandig inoefenen en/of geeft een verlengde instructie ▪ evalueert de les 	<ul style="list-style-type: none"> ... stelt een doel voor zichzelf, de klas en/of een leerling ... stelt een doel voor de les, deze week of deze periode ... werkt klassikaal, met duo's, in groepjes of individueel ... bespreekt en legt uit ... wisselt af in werkvormen ... werkt samen met de leerlingen ... heeft nagedacht over hoe de leerlingen worden betrokken en geactiveerd ... controleert begrip, geeft feedback en herhaalt ... geeft passende, actuele, op de belevingswereld gerichte voorbeelden, in lijn met lesdoel en instructie ... organiseert de verlengde instructie ... maakt de andere leerlingen duidelijk hoe zij verder werken; zelfstandig in stilte, samenwerken en/of fluisteren ...loopt rond in de klas en houdt zoveel mogelijk zicht op de gehele groep ... blikt terug op de doelen
	 ... is  AFSLUITER	...sluit de les tijdig af en kijkt vooruit	<ul style="list-style-type: none"> ... geeft complimenten en benoemt de aandachtspunten ... geeft eventueel huiswerk op ... besteedt aandacht aan de inhoud van de volgende les ... kondigt toetsen en/of deadlines aan ... zorgt ervoor dat de leerlingen het lokaal rustig verlaten ... laat het lokaal netjes achter voor een collega ... heeft contact met mentoren over bijzonderheden in een klas en/of leerlingen
... is PEDAGOGOOG			

Postbus 590
1180 AN Amstelveen

Pandora 1-2
1183 KK Amstelveen

020 503 21 21
futuris.nl
info@futuris.nl

NL07 RABO 0302 3242 91
t.n.v. Futuris Amstelveen