Verbeterplan Amstelveen College

1. Voorbereiding

1.1. Aanleiding

In oktober 2024 hebben we de inspectie een prognose gestuurd over de onderwijskwaliteit van onze havo-afdeling, met daarbij een analyse van de knelpunten die we als school ervaren. Naar aanleiding daarvan heeft de inspectie besloten tot een kwaliteitsonderzoek op onze school op 28 januari 2025.

De aanleiding voor dit verbeterplan is het oordeel van de inspectie over onze havo en de herstelopdrachten die we van de inspectie hebben gekregen. Direct na ontvangst van de rapportage hebben we verschillende gremia binnen de school geïnformeerd en hebben we het proces ingericht om te komen tot dit herstelplan.

Als schoolleiding vinden we het belangrijk om van een externe motivatie (het oordeel van de inspectie) te komen tot een interne urgentie. Daarbij is ons uitgangspunt dat de maatregelen om te komen tot verbetering niet alleen voor de havo gelden, maar ook voor onze mavo en ons vwo. Om het oordeel van de inspectie goed uit te leggen in de school en draagvlak te creëren voor de benodigde interventies, hebben we (onder meer) tijdens een drietal studiedagen aandacht besteed aan het rapport van de inspectie. Alle teams en secties nemen de interventies uit het verbeterplan op in de plannen voor het schooljaar 25/26.

Het verbeterplan is opgesteld door het MT, in samenwerking met de leden van de kwaliteitscommissie, de bestuursondersteuner, de projectleiders onderwijsvernieuwing en versterking pedagogisch klimaat en docenten die vanuit diverse werkgroepen hebben meegewerkt aan het formuleren van maatregelen om tot verbetering van ons onderwijs te komen.

1.2. Samenvatting inspectierapport

De inspectie heeft onderzoek gedaan in de gehele havo-afdeling en heeft de kwaliteit op twee standaarden als onvoldoende beoordeeld: OP2 (zicht op ontwikkeling en begeleiding) en SKA3 (evaluatie, verantwoording en dialoog).

Daar komt bij dat ook de onderwijsresultaten van de havo onder druk staan. Wanneer de examenresultaten weer meetellen als indicator komen we bij de havo onder de norm uit. Om die reden hebben we als school al voor het bezoek van de inspectie een verbetertraject ingezet. De inspectie ziet als een van de oorzaken van de mindere resultaten dat de begeleiding aan leerlingen van onvoldoende kwaliteit is.

In totaal heeft de inspectie onze school negen herstelopdrachten gegeven, van eenvoudig tot meer ingrijpend. Onder een aantal van de geconstateerde tekortkomingen ligt het vraagstuk van de rolopvatting die een deel van de docenten en andere medewerkers hebben en of die passend is bij wat wij van hen mogen verwachten. Het gaat dan over de uitdaging en handelingsverlegenheid die zij ervaren om hun rol goed te kunnen nemen en ook over de geconstateerde vrijblijvendheid waarmee met afspraken wordt omgegaan. Ook de sturing vanuit de schoolleiding kan hier steviger.

De belangrijkste tekortkomingen op een rijtje:

- De begeleiding van en het zicht op leerlingen is te vrijblijvend. De leerlingen worden gevolgd door het docententeam, maar dit leidt niet tot gerichte begeleiding. Uitgangspunt van school is om leerlingen eigenaarschap te geven, maar ze worden nu onvoldoende begeleid in het nemen van de bijbehorende verantwoordelijkheid en er wordt onvoldoende nagegaan of leerlingen hulp, of juist extra uitdaging nodig hebben. De verwachtingen over het leergedrag van leerlingen mogen hoger zijn.
- Er is onvoldoende aandacht voor verschillen tussen leerlingen. Het pedagogisch-didactisch handelen van de docenten is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen en draagt eraan bij dat leerlingen leren en zich ontwikkelen. De docenten stemmen de instructie, de verwerking en het tempo van hun onderwijs echter in onvoldoende mate af op de onderwijsbehoeften van individuele en groepen leerlingen binnen de klas.
- De beschikbare informatie over het onderwijs wordt niet structureel en diepgaand geëvalueerd, zowel door de vaksecties als door de schoolleiding. De ingrediënten voor kritische reflectie en handvatten voor verbeteracties zijn grotendeels aanwezig, maar er is nog geen sprake van een evaluatie van de brede (basis)kwaliteit van het onderwijs (inclusief het werken aan en realiseren van doelen voor passend onderwijs). Daardoor wordt het lastig noodzakelijke verbeteringen door te voeren.
- Er is nagedacht over de doelen die we met burgerschapsonderwijs willen bereiken, maar we hebben deze doelen nog onvoldoende samenhangend vertaald naar activiteiten en nog niet op logische wijze geborgd in het curriculum.

Bovenstaande tekortkomingen hebben geleid tot een negental herstelopdrachten. Daarnaast heeft de inspectie ons een aantal adviezen gegeven.

Standaard		**Herstelopdracht**	**Termijn voor herstel**
OP0- Basisvaardigheden	1.	Het bestuur moet ervoor zorgen dat het burgerschapsonderwijs doelgericht, samenhangend plaatsvindt.	1 jaar
OP2- Zicht op ontwikkeling en begeleiding	2.	Het bestuur zorgt ervoor dat leerlingen bij wie de ontwikkeling stagneert structureel en passend worden begeleid, zodat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen	1 jaar
	3.	Leerlingen met achterstand moeten een aanbod krijgen dat gericht is op het inlopen van deze achterstanden en het bestuur moet nagaan of dit resultaat heeft.	1 jaar
	4.	Er moet overeenstemming zijn met ouders over de aanpak voor leerlingen met een ontwikkelingsperspectief en deze aanpak moet minimaal jaarlijks met ouders worden geëvalueerd.	drie maanden
	5.	Het bestuur moet zorgen dat de school voor leerlingen waarbij wordt afgeweken van de onderwijstijd een ingroeiplan maakt en dat de afwijking van de onderwijstijd wordt aangevraagd bij de inspectie.	zo snel mogelijk
	6.	Het bestuur moet ontwikkelingsperspectieven registreren in het ROD.	zo snel mogelijk
OP3 – Pedagogisch en didactisch handelen	7.	Het bestuur zorgt ervoor dat het onderwijs voldoende is afgestemd op verschillen tussen leerlingen.	1 jaar
VS1 – Veiligheid	8.	Het bestuur vermeldt zo snel mogelijk de naam van de aanspreekpersoon in de schoolgids.	zo snel mogelijk

SKA 3	9.	Het bestuur moet zorgen voor een systematiek van analyseren en evalueren, om zo te komen tot gerichte verbetermaatregelen.	1 jaar

1.3. Eigen reactie

Het beeld dat de inspectie schetst, sluit aan bij onze eigen waarnemingen en analyses, zowel waar het goed gaat als waar nog werk te doen is. Daarbij zien we de noodzakelijke verbeteringen niet alleen als een uitdaging voor onze havo-afdeling, maar voor de hele school.

We zijn ons al enige tijd bewust van de risico's die er zijn op het gebied van de onderwijskwaliteit, en (als gevolg daarvan) de onderwijsresultaten, met name op de havo. Sinds het schooljaar 2022/2023 werken we in stappen en gestructureerd aan verbetering van een aantal cruciale factoren die invloed hebben op de onderwijskwaliteit, zoals het pedagogisch klimaat, vernieuwing van de didactiek en het monitoren en analyseren van de onderwijsresultaten. Dit heeft nog niet tot voldoende verbetering geleid.

Het rapport van de inspectie en de gegeven herstelopdrachten helpen ons de urgentie voor de noodzaak tot verbetering te realiseren én de juiste accenten te leggen in het (voor een deel) bestaande verbeter- en ontwikkeltraject. Bovendien biedt dit ons ook de kans om, door deze verbeteringen met het gehele team te ontwikkelen en uit te voeren, binnen de school een positieve cultuurverandering te creëren waarin ieder zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van ons onderwijs en dat ook zichtbaar uit.

1.4. Ontwikkelproces en draagvlak

Het Amstelveen College is al enige tijd bezig met het verbeteren van zowel kwaliteit als resultaten. We realiseren ons daarbij dat dit een kwestie is die tijd kost. Hoewel we de resultaten dan ook zagen aankomen, het is confronterend om de resultaten op papier te zien staan. Tegelijkertijd merkten we dat het ook energie losmaakt om gezamenlijk de schouders eronder te zetten. Belangrijk om daarbij te benoemen is dat we direct aan de slag zijn gegaan met verbeteringen op de korte termijn. Bestaande én nieuwe werkgroepen hebben de afgelopen maanden, op basis van een grondige analyse en in gesprek met verschillende belanghebbenden, gewerkt aan de verbeteringen die nodig zijn. Het gaat daarbij zowel om directe verbeteringen, als om het uitwerken van plannen waarmee we gedurende het komende schooljaar aan de slag gaan.

Over de hoofdlijnen van de mondelinge terugkoppeling van de inspectie hebben we enkele dagen na het inspectiebezoek alle medewerkers geïnformeerd tijdens een studiedag. Na ontvangst van het definitieve rapport op 17 maart hebben we het rapport breed gedeeld en binnen enkele weken besproken binnen de schoolleiding, met de MR, de Raad van Toezicht, de medewerkers en de ouders. De ouders kregen de resultaten gepresenteerd tijdens een livestream, met daarbij de mogelijkheden om vragen te stellen. De studiedag met medewerkers op 31 maart stond in het teken van een nadere (gezamenlijke) analyse van de bevindingen van de inspectie. Het was duidelijk dat het team in meerderheid de urgentie ziet en welwillend is om gezamenlijk tot verbetering te komen. Tegelijkertijd werd duidelijk dat nog niet alle collega's het probleem zien, of zien hoe zij kunnen bijdragen aan het oplossen ervan. Dat is een belangrijk aandachtspunt, aangezien dit een negatief effect heeft op de collega's die wel de urgentie voelen en met enthousiasme zijn aangesloten bij de verschillende initiatieven voor verbetering.

Na deze studiedag hebben we diverse leden van het team bereid gevonden samen met de schoolleiding mee te denken en mee te werken aan de diverse verbeteropdrachten. De eerder genoemde werkgroepen zijn meerdere keren bijeen geweest om te werken aan en te denken over concrete verbeteringen. Ook de sectieleiders hebben hierin een eigen rol. Als schoolleiding hebben we uitgebreid stilgestaan bij ons eigen leiderschap en wat vanuit ons nodig is om bij te dragen aan de nodige verbeteringen. Bij de uitvoering van de verbeteropdracht om te komen tot een meer samenhangende systematiek voor kwaliteitszorg laten we ons ondersteunen door een expert van 'Leren Verbeteren'.

Het uiteindelijke verbeterplan is in concept vervolgens met het volledige team besproken tijdens een extra studiedag op 10 juni. Tijdens die bijeenkomst is ook de opbrengst van de werkgroepen tot op dat moment doorgesproken en zijn enkele besluiten over het volgende schooljaar aan het team voorgelegd. Dit verbeterplan is daarmee het resultaat van een gedeeld urgentie- en verantwoordelijkheidsgevoel, maar vooral ook een gedeelde motivatie dit tot een goed einde te brengen. Het verbeterplan wordt besproken met een vertegenwoordiging van leerlingen en wordt gepresenteerd aan ouders.

1.5. Verbeterstrategie

Sinds het schooljaar 2022/2023 werken we in stappen en gestructureerd aan verbetering van een aantal cruciale onderwerpen die grote invloed hebben op de onderwijskwaliteit. We laten niet los waar we mee bezig zijn, maar intensiveren dit en geven er tegelijkertijd meer richting aan op basis van de verbeteropdrachten die de inspectie ons heeft meegegeven. We maken daarbij gebruik van de inzichten vanonder andere het project 'Leren verbeteren' en de stichting LeerKRACHT. Met de drie speerpunten die we al eerder hebben ingezet gaan we krachtig door; wel scherpen we de focus binnen die speerpunten aan:

- Bij de *vernieuwing van de didactiek* besteden we meer aandacht aan de begeleiding van leerlingen die (om welke reden ook) extra aandacht nodig hebben en aan het formuleren van concrete verbeterdoelen met en voor leerlingen. Anders gezegd: we leggen de focus op het zicht houden op de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen. Dat vergt primair dat docenten en mentoren hier meer aandacht voor krijgen en dat de samenwerking tussen docenten beter wordt. We scherpen de kijkwijzer voor 'de ideale AC-les' aan en intensiveren lesbezoeken door zowel schoolleiding als collega-docenten. We verbeteren het leerlingvolgsysteem en verduidelijken de processen om zicht te houden op de leerlingen, de ondersteuning die ze krijgen en de ondersteuning die ze nodig hebben. Daarnaast starten we met ingang van het nieuwe schooljaar met opleidingstrajecten rond differentiëren en formatief handelen. De al ingezette activiteiten rond het verbeteren van de basisvaardigheden worden met behulp van de 'subsidie basisvaardigheden' geïntensiveerd, waarbij het in het schooljaar 26/27 komt te liggen.
- Het *versterken van het pedagogisch klimaat*, waarbij samen werken aan verbetering centraal staat, met focus op een voor leerlingen in iedere les en op iedere plek herkenbare aanpak. Daarbij krijgt het aanspreken van elkaar extra aandacht, onder meer op de afspraken die zowel schoolbreed als met de individuele medewerker gemaakt zijn. De vrijblijvendheid die we zowel bij leerlingen als docenten terugzien verdwijnt uit de school.
- Bij *het monitoren en analyseren van de onderwijsresultaten* gaan we meer de diepte in en verbinden we ook gevolgen aan de analyse door passende en doeltreffende interventies te treffen en op regelmatige basis de thermometer erin te steken.

Met dit verbeterplan versterken wij onze school niet alleen voor de korte maar vooral voor de lange termijn. Wij hebben er alle vertrouwen in dat we dit samen voor elkaar kunnen krijgen!

2. Analyse en ambitie

2.1. Totstandkoming van de analyse

Na het verschijnen van het rapport hebben we ook een uitgebreide analyse gemaakt van de situatie op school. Deze analyse is gebaseerd op eerdere analyses en op verschillende gesprekken met diverse gremia binnen de school..

Als eerste hebben we met het MT een analyse gemaakt van mogelijke oorzaken en hebben we een procesplan gemaakt. In een ingelaste bijeenkomst is ook met de Raad van Toezicht een analyse gemaakt. Belangrijk was de studiedag op 31 maart waar we collectief met het team een analyse hebben gemaakt. Voorafgaand aan deze studiedag hebben we collega's gevraagd het rapport van de inspectie te lezen en de scan van 'Leren Verbeteren' in te vullen. Aan de hand hiervan hebben we gesproken over de resultaten, is in kleine groepen geanalyseerd wat mogelijke oorzaken zijn die hebben geleid tot het oordeel en heeft een eerste inventarisatie plaatsgevonden van mogelijke maatregelen. Na de studiedag hebben we het procesplan aangescherpt en hebben we in werkgroepen de analyse verder verfijnd, meestal gekoppeld aan de te ontwikkelen maatregelen als basis voor een concreet en uitvoerbaar verbeterplan. Op 21 mei heeft tot slot de quick scan plaatsgevonden van de adviseur van 'leren verbeteren'. De quick scan heeft bijgedragen aan het toetsen van de inzet van de maatregelen en het aanscherpen van het verbeterplan.

2.2. Oorzaken en knelpunten

De inspectie benoemt een aantal problemen en knelpunten in zowel het onderwijs als de organisatie, die hebben geleid tot de onvoldoende en die ook de teruglopende resultaten de afgelopen jaren kunnen verklaren. Met onze eigen analyse daarbij komen we tot de volgende conclusie: het ontbreekt in onze school nog aan een stabiel, ervaren en goed op elkaar ingespeeld team, dat in gezamenlijkheid vormgeeft aan het onderwijs voor onze leerlingen. Het gaat echter niet alleen om ervaring en goed op elkaar ingespeeld zijn. De instabiliteit heeft voor een deel te maken met de rolopvatting van medewerkers. Voor een deel heeft het ook te maken met inhoudelijke afstemming, bijvoorbeeld rond doorgaande leerlijnen, toetsing en determinatie. Het zicht op de ontwikkeling en begeleiding, het didactisch handelen en onderdelen van de kwaliteitszorg moeten beter.

Voor en tijdens de coronapandemie maakte de school een turbulente tijd mee, waarin veel medewerkers, waaronder leden van de schoolleiding, om verschillende redenen afscheid namen van de school. Het ging daarbij relatief gezien vaak om collega's verbonden aan de havo-afdeling. Dit bracht de nodige onrust met zich mee en heeft ertoe geleid dat bestaande routines voor een deel zijn verdwenen. Dat is ook niet raar wanneer bedacht wordt dat bijna twee derde van de docenten vijf jaar of korter op onze school werkt. Veel nieuwe collega's hebben bovendien relatief weinig ervaring in het onderwijs en relatief weinig collega's veel ervaring. Tot slot geldt voor de gehele schoolleiding dat deze korter dan vijf jaar op school of in de functie van schoolleider werkt. Ook de onderwijskundige sturing op het realiseren van kwaliteitsverbetering, waaronder de kwaliteit van didactisch handelen en het zicht op de ontwikkeling van leerlingen moet beter.

In de schoolcultuur werd tijdens de coronaperiode het al latent aanwezige wantrouwen richting de schoolleiding scherper zichtbaar en de toch al niet sterk ontwikkelde aanspreekcultuur verslechterde, zowel tussen docenten als het aanspreken door leidinggevenden. Zaken die van groot belang zijn voor goed onderwijs werden minder gezamenlijk opgepakt en docenten hadden het gevoel er alleen

voor te staan. De ervaren werkdruk groeide. Mede als gevolg hiervan zien we dat er te veel verschillen zijn in pedagogisch handelen en dat er sprake is van vrijblijvendheid in het klaslokaal, zowel bij docenten als bij de leerlingen.

Docenten gaan te weinig het 'echte' gesprek aan dat nodig is om leerlingen tot verbetering te laten komen. Afspraken die gemaakt worden met leerlingen zijn vaak niet specifiek of concreet en worden vaak ook niet genoteerd en geëvalueerd. Er wordt veel gesproken over leerlingen en weinig met leerlingen. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat de school -en met name de havo-afdeling- aan stabiliteit heeft ingeboet en de resultaten na de coronapandemie achterbleven.

De samenwerking met ouders is over het algemeen goed te noemen. Soms stellen ouders hoge eisen aan de school en aan docenten individueel en horen wij, net als velen om ons in het maatschappelijke veld waarin wij ons bewegen, dat dit niet altijd even vriendelijk gaat en soms zelfs bedreigend is. Schoolstandpunt is uiteraard dat we hier niet voor buigen, wel dat we luisteren en de dialoog aangaan. Wij zien tegelijkertijd dat deze houding van ouders bijdraagt aan de ervaren werkdruk door docenten en dat deze steeds vaker toegeven aan de soms nauwelijks realistische eisen die gesteld worden. Dit heeft uiteindelijk weer een negatief effect op lesklimaat en resultaten. De school stelt zich tot doel om docenten te ondersteunen bij de communicatie met ouders zodat wederzijdse verwachtingen met elkaar in lijn zijn en de driehoek ouders-school-leerlingen gesloten is.

2.3. Analyse van sterke en zwakke punten, van kansen en bedreigingen

Sterke punten

Dit verbeterplan is gericht op tekortkomingen, maar er gaan ook veel dingen goed op het Amstelveen College. Als school hebben we vanuit onze visie op onderwijs duidelijke prioriteiten gesteld, waar gezamenlijk aan wordt gewerkt: schoolleiding en docenten willen ook samen verbeteren. De medewerkers hebben hart voor de leerlingen en de wil is groot om het voor de leerlingen beter te doen. De sfeer onder leerlingen en tussen leerlingen en leraren is over het algemeen goed te noemen. De afgelopen jaren hebben we gezamenlijk ingezet op het creëren van een pedagogisch klimaat, waarin leerlingen zich veilig voelen. De inspectie constateert dat de lessen rustig zijn en de sfeer prettig. Uit de quick scan door Leren Verbeteren blijkt dat het pedagogisch handelen van de docenten passend is. De school heeft een sterk ondersteuningsteam; gezien de toename van het aantal leerlingen met een ondersteuningsbehoefte, ook in de havo, is dit een sterk punt van onze school. Ook de inzet van pedagogische afdelingsassistenten op de afdelingen draagt bij aan het brede ondersteuningsaanbod én aan rust op de afdeling. Er is een goed begin gemaakt met het evalueren van de onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten, zoals de toetsanalyses van de secties en zelfevaluaties.

Zwakke punten

Collega's vinden het vaak moeilijk elkaar aan te spreken, ook vanuit de schoolleiding worden collega's onvoldoende aangesproken Hierdoor ontbreekt het regelmatig aan gerichte en doelmatige aansturing van collega's en ook van onderwijsprocessen. Afspraken die schoolbreed gemaakt zijn, worden niet altijd nagekomen. Ook leerlingen worden soms maar weinig aangesproken op hun gedrag. Daarnaast is het belangrijk om vooraf nadrukkelijker te sturen op gewenst gedrag en (hoge) verwachtingen ten aanzien van de kwaliteit, dit beter te evalueren en vevolgacties af te spreken. De vraag daarbij is of alle vaksecties het curriculum op elkaar hebben afgestemd, wat betreft inhoud, didactiek en toetsing.

In de klas blijft de instructiekwaliteit achter: er is veel eenrichtingsverkeer, met in de uitleg te weinig aandacht voor hoe leerlingen het beste de opdracht kunnen aanpakken (de denk/oplossingsstrategie). Een deel van de docenten gaat te weinig actief na of leerlingen de leerstof begrijpen. Mede daardoor is er weinig aandacht voor verschillen tussen leerlingen en wordt er maar zeer beperkt gedifferentieerd.
Het lukt docenten veelal om een sfeer te creëren in de les waarin rustig gewerkt kan worden, docenten tonen daarin hoge verwachtingen. Tegelijkertijd worden er nog steeds veel leerlingen uitgestuurd en vinden herstelgesprekken slechts mondjesmaat plaats.
Hoewel er dus veelal een rustige sfeer is om te werken, vinden veel docenten het een uitdaging om leerlingen taakgericht aan het werk te krijgen. Zij hebben ten aanzien van het leergedrag van hun leerlingen niet hele hoge verwachtingen: leerlingen zijn stil tijdens de uitleg, maar een actieve leerhouding mist te vaak.

Het is niet duidelijk of docenten in voldoende mate zicht hebben op de ontwikkeling van hun leerlingen, uit het leerlingvolgsysteem blijkt dat niet. Vakdidactische analyses bij onvoldoendes missen: welke onderdelen van de leerstof beheerst een leerling onvoldoende? Hierdoor komt een deel van de leerlingen onvoldoende tot leren. Om dit te kunnen doen is het belangrijk dat vaksecties de leerdoelen scherp hebben geformuleerd.

Of leerlingen begeleiding krijgen om vakinhoudelijke achterstanden weg te werken, is docentafhankelijk. Dat geldt ook voor leerlingen die extra uitdaging nodig hebben. Met de invest-uren kunnen leerlingen die dat nodig hebben extra begeleiding krijgen. Voor hen is nu echter onvoldoende duidelijk wat die begeleiding inhoudt en wat de effecten ervan zijn. Docenten geven aan niet tevreden te zijn over de effecten van de ingezette begeleiding. Er is weinig overdracht en afstemming tussen de lesgevende docent en de invest-uur docent.

Een ander punt van zorg is een gebrek aan gevoel van gezamenlijkheid. Dit leidt tot minder synergie in het onderwijs en tegelijkertijd zorgt het ook voor hoge werkdruk bij docenten. Er is bij docenten en mentoren veel sprake van externe attributie: ook bij de gezamenlijke analyse met het team kwam dit naar voren. Er is sprake van vrijblijvendheid en van het wegleggen van taken waar docenten wel verantwoordelijk voor zijn. Het gesprek over kwalitatief goed onderwijs is onvoldoende gevoerd de afgelopen jaren, waarbij ook niet helder is wat de norm is en waar we de lat leggen.

Kansen

In de kern is binnen het Amstelveen College alles aanwezig om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs over de volle breedte van de school weer op het vereiste niveau komt: we hebben in de basis goed opgeleide docenten, de onderlinge sfeer is goed, het onderling vertrouwen zit in de lift en de wil om te verbeteren is in de volle breedte aanwezig. Voor de begeleiding van de leerlingen en het didactisch handelen geldt dat er sprake is van zichtbare verschillen tussen docenten en mentoren. Dat biedt kansen voor het leren van en met elkaar.

Met het twee jaar geleden ingezette verbetertraject hebben we stappen in de goede richting gezet en het is zaak om daar nog enkele stappen bij te doen. De bereidheid om het gesprek met elkaar te voeren over de kwaliteit van het onderwijs neemt toe en er komt ook steeds meer ruimte voor lesbezoeken en vooral voor het voeren van het gesprek over de (kwaliteit van de) lessen.

Wat betreft kwaliteitszorg zien we dat processen en resultaten worden geëvalueerd, maar dat de evaluaties nog te weinig analytisch zijn en te weinig gericht op het resultaat (i.p.v. de activiteit). Ook mist nog het systematische en cyclische karakter. De basis om dat te realiseren is echter aanwezig.

De uitbreiding van het gebouw is aan het eind van 2024 opgeleverd en biedt alle randvoorwaarden voor goed onderwijs. De nieuwe indeling in leergebieden zorgt ervoor dat docenten het onderwijs kunnen ontwikkelen in nabijheid van en met de collega's van de vaksectie en van aanpalende secties.

Bedreigingen

Een voorwaarde om de gewenste verbeteringen ook daadwerkelijk te realiseren is dat we erin slagen het draagvlak voor de verbeteringen om te zetten in het gewenste gedrag, zowel bij medewerkers als bij leerlingen. De brede ondersteuning die we bieden met het team leerlingzorg en de pedagogisch afdelingsassistenten vormen niet alleen een sterk punt, maar in dit kader tegelijkertijd ook een valkuil: taken die bij de docent en mentor horen worden te vaak uitbesteed aan deze functionarissen.

De inspectie heeft aangegeven dat het van belang is het gesprek met de collega's aan te gaan over de rolopvatting; die zal bij een deel van de docenten moeten veranderen; zij zullen anders moeten gaan handelen. Dat gesprek wordt gevoerd in gezamenlijkheid, maar ook individueel. Daarvoor is het nodig dat de gesprekscyclus volledig wordt uitgevoerd. Daar hoort bij dat afspraken die gemaakt worden met medewerkers concreet zijn, goed worden vastgelegd en worden geëvalueerd. Wij zien ook dat er bij veel docenten een grote gerichtheid is op de lesstof en minder op de relatie met de leerling, terwijl we uit onderzoek weten dat relatie hand in hand gaat met prestatie.

Samenvattend is de bedreiging niet zozeer of we de lat hoger weten te leggen, maar of we die lat ook echt als maatstaf en motivator weten in te zetten. Dat vergt ook het nodige van de schoolleiding: meer aanspreken, betere monitoring en op basis daarvan scherpere sturing.

2.4. Verbetercapaciteit van medewerkers en schoolleiding

De verbetercapaciteit van een school hangt met name samen met het ervaren leiderschap, hoe medewerkers de schoolorganisatie als werkcontext ervaren, hun motivatie zich in te zetten voor de school en de leerling, en de mate waarin medewerkers zich blijven professionaliseren. Op het Amstelveen College herkennen we deze factoren zowel als stimulerend als belemmerend.

Stimulerend is de motivatie van de collega's het beter te willen doen. Na het rapport van de inspectie zien we dat de docenten graag volle kracht vooruit willen om te verbeteren. In de eerste periode na het ontvangen van het rapport heeft een groot aantal docenten zich aangesloten bij de diverse werkgroepen; deze groep groeit gestaag. We zien dat dit gemeenschappelijke urgentiegevoel verder reikt dan alleen maar dit verbeterplan; collega's zijn ook bereid het tot uitvoering te brengen.

Een andere stimulerende factor is dat collega's de sfeer op school als prettig ervaren en graag op het Amstelveen College werken. De positieve tendens in het vertrouwen tussen docenten en schoolleiding draagt daaraan bij. Bovendien werken op het Amstelveen College goed opgeleide docenten, zodat we ook vertrouwen mogen hebben in elkaars kwaliteit het maximale uit elke leerling te halen.

Tegelijkertijd werken op onze school relatief veel docenten met relatief weinig ervaring in het onderwijs en weinig docenten met veel ervaring. Voor met name (de verbetering van) het pedagogisch-didactisch handelen en het zicht op de ontwikkeling en begeleiding van de leerlingen kan dit belemmerend werken. Aspecten van het onderwijsproces waar we juist op moeten groeien.

Ook onze schoolleiding is relatief jong, met meerdere leidinggevenden die in de meeste gevallen niet meer dan enkele jaren ervaring hebben als afdelingsleider. Het is daarom van belang om in ons verbetertraject ook oog te hebben voor het leiderschap van de schoolleiding.

2.5. Gemeenschappelijke ambitie

Ons doel is om alle standaarden op niveau te brengen, zoveel mogelijk adviezen op te volgen en ons onderwijs over alle afdelingen en leerjaren duurzaam te verbeteren. In die zin zien we het kwaliteitsonderzoek van de inspectie als een katalysator van verbeteringen waar wij als school al langer op inzetten. Bovendien biedt dit ons ook de kans om, door deze opdrachten met het gehele team te ontwikkelen en uit te voeren, binnen de school een positieve cultuurverandering te creëren waarin ieder zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van ons onderwijs en dat ook zichtbaar uit. We realiseren ons ook dat deze ambitie niet zomaar in een jaar te realiseren is en vervatten dit vooralsnog in een tweejarig programma en een nieuw schoolplan, met het idee dat we dit ook na die twee jaar doorzetten. Duurzame veranderingen over de volle breedte van een bestaande organisatie kosten nu eenmaal tijd.

Wanneer het gaat om de herstelopdrachten is het is onze ambitie dat aan het einde van dit schooljaar de geconstateerde gebreken in de processen zijn opgeheven (herstelopdrachten 4,5,6 en 8). Voor de overige herstelopdrachten geldt dat voor het eind van dit schooljaar voor alle herstelopdrachten de maatregelen zijn uitgewerkte in concrete en toepasbare actieplannen. Voor een deel beginnen we daar nog mee in het schooljaar 24/25, maar uiterlijk aan het begin van het schooljaar 25/26 starten we met de verbeteringen.

Samenvattend geformuleerd luiden de ambities als volgt:

- In schooljaar 2025/2026 zijn alle leerlingen goed in beeld bij docenten, krijgen ze de ondersteuning die nodig is, wordt de ondersteuning gemonitord en geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- In schooljaar 2025/2026 zien we dat docenten en mentoren afspraken gelijkelijk hanteren en dat lessen een herkenbare opbouw krijgen, zodat leerlingen beter weten waar ze aan toe zijn. We zien dat de principes van differentiëren en formatief handelen geleidelijk aan door meer docenten toegepast worden in de klas. Docenten zorgen in de les voor een actieve leerhouding van de leerlingen. In secties ontwikkelen docenten samen leerdoelgerichte lessenseries, zodat leerlingen beter weten waar ze aan toe zijn. De geconstateerde vrijblijvendheid verdwijnt.
- Aan het einde van het schooljaar 2025/2026 vindt het burgerschapsonderwijs doelgericht en samenhangend plaats. Ook is er een samenhangend aanbod voor taal en rekenen. Dit aanbod is zo ingericht dat het aansluit bij de capaciteiten en kwaliteiten van onze leerlingen.
- Aan het einde van het schooljaar 2025/2026 hebben we een stelsel van kwaliteitszorg dat voldoende evalueert, analyseert en in samenspraak met schoolleiding en docenten daar gevolgen en interventies aan verbindt als dat nodig blijkt te zijn. Dit leidt tot concreet en doelmatig ingrijpen zodat wij ons onderwijs voor langere tijd en voor de gehele school op niveau hebben maar ook kunnen houden.

3. Maatregelen

3.1. Relatie met de analyse

Voor diverse standaarden hebben we een verbeteropdracht gehad. Om de benodigde verbeterslagen te maken, is het van belang om docenten en mentoren te helpen hun kennis over de ontwikkeling en begeleiding van de leerlingen goed te verwoorden en vast te leggen en ook uit te laten voeren. Voor versterking van het didactisch handelen is nodig dat docenten weten welke eisen we op het AC stellen aan een goede les. We zetten daarnaast ook in op het ontwikkelen van heldere processen en routines, het eenduidig inzetten van de afspraken, het stimuleren van samenwerking en het faciliteren en scholen van collega's. De evaluaties en analyses van de onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten vinden plaats met meer diepgang en 'helikopter-view'. Achter iedere maatregel staat genoemd op welke standaard en herstelopdracht deze betrekking heeft. De maatregelen staan niet op zich maar grijpen soms in elkaar. In vrijwel alle gevallen komen de maatregelen niet uit de lucht vallen, maar sluiten ze aan bij activiteiten die de afgelopen jaren al in gang zijn gezet.

3.2. Maatregelen en effecten

OP0 - basisvaardigheden

1. De werkgroep burgerschap ontwerpt in schooljaar een samenhangend curriculum burgerschap inclusief toetsing. Dit is gereed in de tweede helft van het schooljaar. De afgelopen jaren hebben we in toenemende mate ingezet op het verbeteren van basisvaardigheden. Met het ontvangen van de subsidie basisvaardigheden kunnen we dat de komende jaren verder intensiveren. Het komend jaar ligt het accent vooral op de herstelopdrachten van de inspectie. In het schooljaar 26/27 komt het accent vervolgens breder op basisvaardigheden te liggen.
   (herstelopdracht 1)

OP2 – Zicht op ontwikkeling en begeleiding

2. De essentie van de huidige tekortkomingen ligt in het aantoonbaar (schriftelijk vastgelegd) missen van vakdidactische analyses en het vervolg daarop. Op basis van gesprekken met en tussen mentoren/docenten, afdelingsleiders, pedagogisch afdelingsassistenten en het team leerlingzorg, komen we tot een plan 'de leerling in beeld', waarin duidelijk wordt wat een ieder vanuit zijn rol op welk moment moet doen om ervoor te zorgen dat leerlingen die dreigen uit te vallen tijdig worden opgemerkt en de juiste ondersteuning krijgen. Onderdeel daarvan is dat voor alle leerlingen die niet regulier overgaan een begeleidingsplan wordt gemaakt. Door aan het eind van dit schooljaar dit voor de leerlingen die niet overgaan in beeld te brengen, en daar een begeleidingsplan aan te koppelen, is een belangrijke stap gezet. Die werkwijze continueren we vervolgens na elke toetsweek (of reeks van toetsen). Dit plan is voor de start van schooljaar 25/26 gereed en wordt uitgevoerd vanaf de start van het schooljaar 25/26.
   (herstelopdracht 2)
3. Het begeleidingsplan zou dan mede ten uitvoer gebracht kunnen worden in het Invest-uur, waardoor dat uur ook meteen inhoudelijk verstevigd wordt. Voor de start van schooljaar 25/26 evalueren we het huidige beleidsplan en passen we deze waar nodig aan en bepalen we op welke wijze we de kwaliteit in komend schooljaar kunnen verbeteren. Daarbij besteden we specifiek aandacht aan wat we van de docent verwachten tijdens het invest-uur én wat we verwachten van de docent die de reguliere lessen verzorgt voor de leerlingen die de invest-uren bezoeken.

(herstelopdracht 3)

4. Het huidige beleidsplan ‘toetsing en remediëring basisvaardigheden’ dat er nu is voor de brugklas, ontwikkelen we door voor alle leerjaren van de onderbouw. De kwaliteitsgroep maakt op basis van dit beleidsplan een kwaliteitskaart waarin we onze ambities met bijbehorende normen uitwerken. Het beleid is aan het eind van het schooljaar 24/25 klaar en gaat komend schooljaar in voor alle leerjaren in de onderbouw.
(herstelopdracht 3)

   Ondersteunende maatregelen:

   - We richten het leerlingvolgsysteem opnieuw in, opdat deze ondersteunend is in het zicht houden op onze leerlingen. Het plan ‘de leerling in beeld’ is hierbij leidend. Het inrichtingsproces is voor de start van het nieuwe schooljaar gereed. Direct in het nieuwe schooljaar zullen docenten geschoold worden in het gebruik ervan.
     (herstelopdracht 3)
   - De cyclus leerlingbespreking wordt geëvalueerd en herontworpen, zodat deze ertoe bijdraagt dat we vroegtijdig zicht hebben op groepen en individuele leerlingen en dat gepaste acties genomen kunnen worden, Dit plan is gereed voor de start van schooljaar 25/26 en wordt vanaf dat moment uitgevoerd.
     (herstelopdracht 3)
   - Het ondersteuningsteam ontwikkelt nog in schooljaar 24/25 een werkwijze OPP, dat voldoet aan al wettelijke eisen en dat eraan bijdraagt om leerlingen die ondersteuning te bieden die ze nodig hebben. Het plan is in mei 2025 ontwikkeld en de implementatie ervan is gestart.
     (herstelopdracht 4 en 5)
   - We gebruiken vanaf april 2025 een digitaal OPP-format in SOM. Dat format heeft een directe koppeling met het ROD.
     (herstelopdracht 6)

OP3 – Pedagogisch-didactisch handelen

5. De kijkwijzer ‘de ideale AC-les’ is geëvalueerd en wordt doorontwikkeld, waarbij we concreet benoemen wat goed lesgeven inhoudt binnen de school, wat we een goede instructie en begeleiding vinden en wat we verwachten in de les van zowel docenten als leerlingen. We maken een programma waarin we beschrijven wat we in het schooljaar 25/26 willen bereiken, waar we in welke periode van het schooljaar in de les op focussen (niet alles tegelijk) en hoe we dit gaan doen. Het afleggen van lesbezoeken en bijbehorende feedbackgesprekken spelen een belangrijke rol bij het verhogen van de effectiviteit van de lessen.
(herstelopdracht 7)

6. De school biedt een scholings- en ondersteuningsprogramma aan dat erop gericht is om de docenten meer handvatten te geven in de klas. We starten het schooljaar voor medewerkers met een masterclass ‘Pedagogisch Tact’. Hieraan gekoppeld is een online traject voor alle medewerkers, in combinatie met begeleide intervisie. Daarnaast starten we met cursussen formatief handelen (20 docenten) en differentiëren (20 docenten), waarbij ook aandacht wordt besteed aan het goed in staat zijn om vakdidactische analyses te maken voor het vak van de deelnemende docenten. Het idee is dat alle docenten de komende drie jaar deze opleidingen hebben gevolgd. Daarbij is er ook aandacht voor het borgen van de opgedane kennis en

vaardigheden na afloop van de cursus. Dit heeft tot effect dat leerlingen meer op hun niveau betrokken zijn in de lessen.
(herstelopdracht 7)

7. Alle secties werken in schooljaar 25/26 volgens een vast studiewijzerformat. Het bestaande studiewijzerformat wordt door de expertgroep didactiek doorontwikkeld zodat daarin differentiatiemogelijkheden staan voor leerlingen. Dit format is in juni 2025 beschikbaar voor docenten en er wordt tijd vrijgemaakt voor de vaksecties om de studiewijzers te maken en gereed te hebben voor de start van het schooljaar 25/26.
(herstelopdracht 7)

VS1 - Veiligheid

Direct na ontvangst van het inspectierapport is de naam van de aanspreekpersoon bij pesten aan de schoolgids toegevoegd. De herstelopdracht is daarmee gerealiseerd.
(herstelopdracht 8)

SKA3 – Evaluatie, verantwoording en dialoog

8. We werken gedurende het jaar gezamenlijk aan het implementeren van een verbetercultuur. Dat doen we met behulp van de leerKRACHT-methodiek. We creëren hiervoor in het jaarrooster wekelijks ruimte op het niveau van de vaksectie, waar nodig aangevuld met mentor-of teamoverleg. Op die wekelijkse momenten kunnen gezamenlijk lessen worden ontwikkeld en geëvalueerd, kan er stil worden gestaan bij het zicht op de leerling en is er ruimte voor het delen van ervaringen en succesverhalen. Doel is ook om de analysekracht van vaksecties en teams te versterken. Met het oog krijgt een van de leden van de vaksectie de taak van verbetercoach.
(herstelopdracht 9)

9. Om goed te kunnen evalueren zijn eenduidige doelen met een duidelijke norm cruciaal. Waar nodig en waar mogelijk ontwikkelen we kwaliteitskaarten waarin we onze ambities met bijbehorende normen uitwerken. In het schooljaarplan 25/26 en in de jaarplannen van afdelingen en vaksecties formuleren we doelen meetbaar en merkbaar, zodat goed evalueren ook mogelijk wordt. Gedurende het schooljaar evalueren we herhaaldelijk en in samenhang de doelen van het jaarplan en de onderwijsresultaten.
(herstelopdracht 9)

10. Om de ideeën, kennis en ervaring van leerlingen te benutten organiseren we komend schooljaar op verschillende momenten dialoogsessies met leerlingen.
(herstelopdracht 9)

Projectorganisatie

4.1. Projectstructuur

Eenduidige verbetermaatregelen kunnen we eenvoudig doorvoeren. Bij verbetermaatregelen die complexer zijn hebben we werkgroepen gevormd. Deze werkgroepen zullen gedurende het jaar betrokken blijven bij de uitvoering, monitoring en evaluatie van de maatregelen. Dit doen zij in samenspraak met de schoolleiding. Iedere werkgroep heeft een 'voorzitter' die bijeenkomsten van de werkgroepen coördineert en verslag doet aan de schoolleiding over de vorderingen. Eens in de twee weken komt de schoolleiding als 'stuurgroep verbeterplan' bijeen, om zich te buigen over voorgelegde besluiten, na te gaan of de opdrachten voldoende in samenhang worden uitgevoerd, te monitoren of de voortgang voldoende en is en om waar nodig plannen bij te stellen en extra maatregelen te nemen.

Zodra het jaar om is en de inspectie vervolgonderzoek heeft gedaan gaan wij ons beraden over het voortbestaan van de werkgroepen. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat deze werkgroepen in een zekere vorm zullen blijven voortbestaan om de verbeteringen verder te laten uitwaaieren door de gehele organisatie. Zoals wij al eerder in dit verbeterplan aangaven denken wij dat dit verbetertraject kan fungeren als vehikel voor een bredere vernieuwing en verbetering van ons onderwijs, het zou zonde zijn dit niet voort te zetten.

De verbeteropdracht bestaat uit verschillende deelprojecten die in samenhang uitgevoerd moeten worden. De verschillende projecten hebben concrete doelstellingen en resultaten en dragen gezamenlijk bij aan het verbeterplan.

Rollen en verantwoordelijkheden

Voor de projectorganisatie is het van belang dat de rollen en verantwoordelijkheden duidelijk beschreven staan. De structuur van het verbeterplan is overkoepelend en de structuur van de deelprojecten en aansturing hierop hangt hieronder.

Rollen	**Verantwoordelijkheden**
Opdrachtgever verbeteropdracht	
Rector-bestuurder De opdrachtgever en eindverantwoordelijke voor het verbeterplan is de rector bestuurder (RB).	- In de rol als opdrachtgever is de RB verantwoordelijk voor het verbeterplan en de strategische borging van het verbeterplan binnen de school en het schoolplan. - De RB is voorzitter van de stuurgroep - Bepalen van doelstellingen: De opdrachtgever definieert de strategische doelstellingen van het programma en zorgt ervoor dat deze geborgd worden in de school. - Zorgdragen voor middelen: De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het verstrekken van de benodigde middelen (geld en bemensing). - Verantwoording: De RB is vanuit zijn bestuurdersrol eindverantwoordelijk en draagt zorg voor de informatiedeling met de RvT.

	- Communicatie stakeholders: De opdrachtgever zorgt ervoor dat verschillende stakeholders meegenomen worden in de herstelopdracht. (MT, MR, ouders, leerlingen, collega's) - Besluitvorming: De opdrachtgever neemt (strategische) beslissingen over het programma en heeft hiervoor een stuurgroep ingesteld.
Stuurgroep	
Breed MT Bestaand uit de Rector-bestuurder, conrector onderwijs, hoofd bedrijfsvoering, afdelingsleiders, hoofd HR, hoofd leerlingondersteuning en een externe projectleider, die meerdere projecten onder zich heeft)	- Besluitvorming: De stuurgroep o.l.v. de opdrachtgever neemt beslissingen over de verbeteropdracht en de onderliggende (deel) projecten binnen de verbeteropdracht. - Goedkeuren van de planning en het budget: De stuurgroep geeft goedkeuring voor het projectplan, het budget en de tijdslijnen. - Samenhang projecten: De stuurgroep zorgt voor de borging van de samenhang van de deelprojecten binnen de verbeteropdracht. - Bewaken voortgang en bijsturen: De stuurgroep houdt toezicht op de voortgang van de verbeteropdracht. (koers, kwaliteit, tijd en middelen)
Opdrachtgever (deel)projecten	
Binnen de verbeteropdracht zijn diverse deelprojecten. Ieder deelproject heeft een opdrachtgever. De opdrachtgevers maken deel uit van de stuurgroep.	- Definiëren van het projectdoel: De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het opstellen van de projectopdracht en stemt deze af met de stuurgroep. - Afstemming projectplan: De opdrachtgever stemt het projectplan af met de projectleider en brengt deze ter besluitvorming in bij de stuurgroep van de herstelopdracht. - Toezicht houden op de voortgang: De opdrachtgever monitort de voortgang van het project en zorgt ervoor dat het project op schema blijft. - Besluitvorming: De opdrachtgever brengt de opgeleverde resultaten in bij de stuurgroep ter besluitvorming. - Verantwoordelijkheid voor resultaat: De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het uiteindelijke resultaat van het project. - De opdrachtgever kan fungeren als sparringspartner voor de projectgroep - Communicatie met stakeholders: De opdrachtgever zorgt voor communicatie met belangrijke stakeholders en zorgt ervoor dat hun verwachtingen en belangen worden beheerd, de projectleider geeft hier uitvoering aan binnen het project.

Projectleider	
De projectleider is tegelijkertijd ook opdrachtnemer van het project. De overkoepelende doelstellingen worden ook in de deelprojecten meegenomen. De projectleiders zijn dan ook gezamenlijk betrokken bij de verbeteropdracht.	- Aansturing van het project: De projectleider stuurt het project en de mensen van het projectteam aan. - Opstellen van het projectplan n.a.v. de projectopdracht. - Besluitvorming: Het nemen van beslissingen ten behoeve van het projectresultaat, binnen de grenzen van het projectplan. Daarnaast zorgt de projectleider dat de resultaten opgeleverd worden ter besluitvorming aan de opdrachtgever van het deelproject (t.b.v. besluitvorming stuurgroep) - Bewaken voortgang: De projectleider zorgt ervoor dat de afgestemde resultaten binnen de gestelde termijn opgeleverd worden en afgesproken kwaliteit. - Rapportage: De projectleider zorgt ervoor dat de opdrachtgever goed op de hoogte gehouden wordt over de voortgang van het project.
Projectteamleden	
	- Ieder projectteam of werkgroep heeft op zijn minst één inhoudsdeskundige - Ieder projectteam heeft een direct betrokkene bij het proces, ook ten behoeve van borging na de projectfase

4.2. Fasering en evaluatie

Het project beslaat het gehele schooljaar en kent drie fasen: ontwerpen, uitvoeren en evalueren. De ontwerpfase, waarin op basis van een eigen analyse maatregelen worden geformuleerd teneinde de verbetering tot stand te brengen, is met het versturen van dit verbeterplan nog niet volledig afgerond. De verschillende werkgroepen werken de opdrachten (uiterlijk) voor het eind van het schooljaar 2024/2025 verder uit. Aan het eind van dit schooljaar is de ontwerpfase volledig afgerond. Dan kunnen ook de SMART geformuleerde maatregelen in schemavorm als bijlage aan dit verbeterplan worden toegevoegd.

De uitvoeringsfase is al tijdens de ontwerpfase (voor maatregelen die op korte termijn konden worden uitgevoerd) ingegaan. Per project is de looptijd verschillend. Wat niet verschilt zijn de tussentijdse evaluatiemomenten. Dat zijn er twee: de eerste is de week voor de herfstvakantie en de tweede is de week voor de kerstvakantie. Na de uitvoering van elke tussenevaluatie wordt bepaald waar mogelijk moet worden bijgestuurd.

5. Communicatie

5.1. Hoe is de communicatie tot nu toe verlopen?

Medewerkers, MR en RvT zijn vanaf de mondelinge terugkoppeling door de inspectie geïnformeerd over de stand van zaken en zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van de plannen. We hebben dit eerder beschreven.

Ouders zijn door middel van de maandelijkse nieuwsbrief geïnformeerd over het inspectiebezoek en de reden daarvan. Dat gebeurde zowel voor het inspectiebezoek als daarna. Na bekendmaking van het oordeel van de inspectie zijn ouders uitgenodigd voor een livestream waar de resultaten uitgebreider werden toegelicht en waar ruimte was om vragen te stellen. Daarnaast spreekt de rector-bestuurder regelmatig met de ouders die zitting hebben in de MR; het inspectierapport is met hen ook uitgebreid doorgenomen.

Na vaststelling van het verbeterplan worden de ouders geïnformeerd en zal het verbeterplan voor hen gepubliceerd worden. Opnieuw wordt er een livestream georganiseerd, waarbij de stappen die we komend jaar zetten worden toegelicht en waar ruimte is voor het stellen van vragen.

5.2. Welke communicatiemiddelen gaat de school inzetten?

We blijven de middelen die we ingezet hebben ook in de loop van het komende jaar inzetten, zowel voor medewerkers als voor ouders. Deze middelen zijn gericht op informeren, op het behoud van draagvlak en voor medewerkers zijn ze ook gericht op activeren.

Wat betreft medewerkers informeren we hen via de nieuwspagina op het medewerkersportaal en via de (digitale) nieuwsbrief. Daarnaast zullen er op meerdere momenten bijeenkomsten plaatsvinden die gericht zijn op (delen van) het verbeterplan en die enerzijds de functie hebben om draagvlak te behouden en anderzijds de functie hebben om medewerkers te activeren. Belangrijk is dat we de verbetermaatregelen zoveel mogelijk inbedden in het primaire proces, waardoor de reguliere bijeenkomsten ook (deel) in het teken van de verbeteringen komen te staan.

Wat betreft ouders informeren we hen via de maandelijkse nieuwsbrieven en organiseren we na de tussentijdse evaluaties telkens een livestream om hen uitgebreider te informeren over de stand van zaken. Daarnaast voeren we maandelijks gesprekken met de ouders die zitting hebben in de MR. Mocht er behoefte blijken aan de inzet van aanvullende communicatie, dan doen we dat.

5.3. Hoe gaat de school ouders (en eventueel leerlingen) betrekken bij het verbetertraject?

Aanvullend op de middelen die we inzetten, willen we zowel voor ouders als voor leerlingen klankbordgroepen instellen die voorafgaand aan elke tussenevaluatie bijeenkomen, zodat we de inzichten die uit die sessies komen mee kunnen nemen.