

**nuovo**Scholengroep

**ACADEMIE TIEN**  
**— leren met lef—**

Schoolbeleidsplan  
*2020 - 2024*



## **Inhoudsopgave**

### **1 Inleiding**

- 1.1 Beknopte beschrijving van Academie Tien
- 1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan
- 1.3 Wijze waarop dit schoolbeleidsplan tot stand is gekomen

### **2 De maatschappelijke opdracht van Academie Tien**

- 2.1 Waar staan we voor?
  - 2.1.1 Missie en visie van de NUOVO Scholengroep
  - 2.1.2 Missie en visie van Academie Tien
- 2.2 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt?
  - 2.2.1 De schoolontwikkeling 2016-2020
  - 2.2.2 Waar staat Academie Tien nu?
- 2.3 Vooruitblik: wat komt er op ons af?
  - 2.3.1 Ontwikkelingen in de omgeving van Academie Tien
  - 2.3.2 Ontwikkelingen binnen Academie Tien
- 2.4 Wat wil Academie Tien in de komende periode bereiken?
  - 2.4.1 De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO Scholengroep
  - 2.4.2 De ambities en strategische beleidsdoelen van Academie Tien

### **3 Het onderwijskundig beleid van Academie Tien**

- 3.1 De Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid
  - 3.1.1 De visie en uitgangspunten vanuit NUOVO Scholengroep
  - 3.1.2 De doelstellingen van Academie Tien
- 3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen Academie Tien
- 3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de unit
- 3.4 De inhoud van het Academie Tien onderwijs
- 3.5 Het pedagogisch klimaat, het schoolklimaat en de veiligheid
  - 3.5.1 De ondersteuning en begeleiding
  - 3.5.2 Veiligheid & integriteit
  - 3.5.3 Privacybeleid
- 3.6 De opbrengsten van het onderwijskundig beleid

### **4 Het personeelsbeleid van Academie Tien**

- 4.1 De visie en de uitgangspunten vanuit NUOVO Scholengroep
- 4.2 Doelstellingen van Academie Tien als werkgever
- 4.3 Ontwikkeling faciliteren

### **5 Het kwaliteitsbeleid van Academie Tien**

- 5.1 De uitgangspunten en doelstellingen van het kwaliteitsbeleid

- 5.1.1 De visie en de uitgangspunten vanuit NUOVO Scholengroep
- 5.1.2 De doelstellingen van Academie Tien

## **6 Bijlagen**

- 6.1 De lijst verplichte documenten
- 6.2 De meerjarenplanning voor de schoolontwikkeling in 2020-2024

## 1. Inleiding

---

### 1.1. Beknopte beschrijving van Academie Tien

*Academie Tien maakt onderdeel uit van NUOVO Scholengroep. NUOVO Scholengroep is verantwoordelijk voor openbaar onderwijs aan ruim negenduizend leerlingen in Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist. De veertien scholen van NUOVO Scholengroep bieden samen een breed en pluriform aanbod; van praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo tot en met gymnasium. De scholengroep is verankerd in de stad en regio en verbindt zich actief met de lokale gemeenschap; bewoners, organisaties en bedrijven.*

*Academie Tien is de nieuwe aanvulling op het palet van VO-scholen in de jonge, grootste nieuwbouwwijk Leidsche Rijn. De school startte in augustus 2015 met 73 leerlingen naar 714 leerlingen in 2020, verdeeld over vier schooljaren. Naast de reguliere schooljaren biedt Academie Tien leerlingen in de zogenoemde 10-14 groep de mogelijkheid om al in te stromen bij ons als junior leerling. Academie Tien ambieert een doorgroei in deze beleidsperiode tot een school voor 1600 leerlingen, onderverdeeld in mavo, havo en vwo.*

*Het onderwijs in Nederland is een centrale plek van ontmoeting binnen onze maatschappij. Aan de hand van ontmoetingen, verbindingen en kennismakingen die plaatsvinden, ontstaat een proces van ontwikkeling. De klas op **Academie Tien** is geen plek waar slechts kennis wordt geconsumeerd, maar **een kennismaking met de wereld én met jezelf**. Er wordt hen gericht ruimte geboden om te ervaren en na te denken over hoe de wereld in elkaar zit en welke plek zij daarin willen innemen.*

*De wijze waarop wij **verwondering stimuleren** tijdens het aanbieden van het onderwijs, levert een open en stimulerende omgeving op voor leerlingen en docenten. Afgelopen schooljaar zagen we dit terug in het eerste slagingspercentage (91%) binnen Academie Tien. Dit bevestigt tevens de waardevolle inbreng bij de ontwikkeling van het veilige schoolklimaat vanuit de Medezeggenschapsraad. Hun kritische inzet is onontbeerlijk bij onze ontwikkeling als school.*

*We ervaren daarnaast bij collega's toegewijde participatie en enthousiast eigenaarschap bij het uitdragen van onze visie en waarden. Bij Academie Tien bouwen we gezamenlijk aan de toekomst.*

*Albert Wijnsma, rector Academie Tien*

---

## 1.2. Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van Academie Tien binnen de kaders van het 'Strategisch Beleidskader 2024' van NUOVO Scholengroep. Tevens functioneert het plan als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs.

## 1.3 Wijze waarop dit schoolbeleidsplan tot stand is gekomen

Dit is het eerste vierjarige schoolplan voor Academie Tien. De school zit in een intense opbouwfase (*zie ook 2.2.1.*) binnen de transitie vanuit het oude schoolplan. In deze dynamische tijd is het een **continue proces van ontwikkeling** voor Academie Tien, waarbij het vierjarige schoolplan een **helder kader** vormt. Dit schoolplan is, evenals de jaarlijkse schoolgidsen, door het bevoegd gezag tenminste eenmaal per vier jaar vastgesteld in samenwerking met de collega's, leerlingen- en medezeggenschapsraad van Academie Tien en met vaststelling van het bestuur van NUOVO.

Academie Tien kiest voor een continue contact in de ontwikkeling van de school. Om het belang en de gezamenlijkheid te benadrukken is er naast figuurlijke ruimte, zoals de stimulerende sfeer tot groei, ook letterlijke ruimte vrijgemaakt in de roosters om aan deze groei te werken. De **maakmiddagen** (iedere dinsdag en donderdag) zijn kenmerkend voor deze blijvende aanpak in ontwikkeling. Met de heldere intentie: **vanuit je waarden blijven werken.**

Gesprekken met alle collega's, de resultaten van de maakmiddagen, contacten met ouders en ervaringen van leerlingen geven een **continue spiegeling naar de missie** van het nieuwe schoolconcept. Dit alles bij elkaar vormde waardevolle input voor dit schoolplan. De schoolleiding scherpt op basis van alle ervaringen de kaders aan. Waarna **gezamenlijk de doelstellingen** zijn geconcretiseerd. De medezeggenschapsraad leest doorlopend mee met de schoolplannen, halfjaarlijkse aanscherpingen (decemberdocument, meidocument) waarin Academie Tien de voortgang en ambities evalueert.

Alle documenten worden opgestuurd naar de Inspectie van het onderwijs, onmiddellijk na vaststelling.

## 2. De maatschappelijke opdracht van Academie Tien

---

### 2.1. Waar staan we voor?

Binnen de NUOVO Scholengroep bereiden we elke leerling zo goed mogelijk voor op actieve deelname aan een duurzame, inclusieve en steeds veranderende samenleving. Dit doen we door te zorgen voor een **veilige leeromgeving**, waarbinnen leerlingen **samenwerkend leren**, experimenteren en zich **autonoom ontwikkelen**. Voor iedere leerling bieden wij een onderwijsvorm die het beste bij hem of haar past, op een zo uitdagend mogelijk niveau en binnen een zo effectief mogelijk tijdsbestek.

Ons motto hierbij is: Eigenwijs samen, natuurlijk méér dan een diploma.

#### 2.1.1 Missie en visie van NUOVO Scholengroep

Onze ambitie is **leerlingen toekomstgericht op te leiden**; voor de samenleving van morgen. We doen dat vanuit een visie waarbinnen onze kernwaarden centraal staan:

Voor ons betekent **verbinden** het stimuleren, organiseren en aangaan van verbindingen gebaseerd op passie, ambitie, uitdaging of opdracht. Of dit nu is tussen leerlingen, medewerkers of met onze maatschappelijke omgeving. Leren is een continu proces van en tussen mensen. Het belang van onze leerlingen staat voorop, maar met net zoveel oog voor onze medewerkers. We leren met en van elkaar. **Zelf leiden** is hierbij een belangrijk uitgangspunt. In staat zijn zelf verantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan je eigen leven, Altijd in relatie tot en met behoud van de omgeving.

Voor iedereen is er plek of creëren we zo mogelijk een plek binnen onze scholengroep. Dat vraagt **leef**, buiten de gebaande paden durven treden. We zoeken de grenzen op als dat een betekenisvolle verandering brengt en laten elkaar niet direct los als het lastig wordt. Samen werken we aan de beste leersituatie voor iedere individuele leerling. Daarnaast willen we ons als scholengroep onderscheiden door ruimte te bieden aan de intrinsieke motivatie en ambitie van leerlingen en medewerkers om hun leer- en ontwikkelproces betekenisvoller, uitdagender en boeiender te maken. We kiezen bewust voor een positief en waarderen perspectief. Samen leren, werken en ontwikkelen wordt op die manier **genieten**.

NUOVO Scholengroep biedt openbaar onderwijs. Openbaar betekent: voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensovertuiging, gender, seksuele voorkeur, sociale of culturele achtergrond. Wij gaan hierin nog een stap verder. Bijdragen aan kansengelijkheid en een inclusieve samenleving en daar gericht op sturen is ons **moreel**.

Moreel in de betekenis van geestelijke weerbaarheid en innerlijke kracht. Het beslaat onze integriteit en ons ethisch handelen. Dat betekent voor ons meer dan kennis opdoen over en affiniteit tonen met diversiteit. We beseffen dat de toekomst niet ligt in economisch gewin, competitie en overleven voor een enkeling, maar in een democratische, duurzame samenleving met zorg voor elkaar en voor onze omgeving. We leveren met ons onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van onze leerlingen tot actieve en constructieve wereldburgers.

We hanteren deze vijf **kernwaarden** die samen ons kompas vormen en leidend zijn voor ons handelen, Gedeelde waarden creëren verbinding en zorgen voor consistentie en synergie. We streven ernaar onze waarden herkenbaar en zichtbaar te maken in ons dagelijks handelen. We dragen onze waarden uit naar elkaar en onze maatschappelijke omgeving., Door de waarden blijven we met elkaar in gesprek en kunnen we onze keuzes, doelen, activiteiten en gedrag voortdurend toetsen aan richting en doel. Door de waarden zijn we herkenbaar, aanspreekbaar en onderscheiden we ons.

### 2.1.2 Missie en visie van Academie Tien

In aansluiting op het motto van NUOVO vindt Academie Tien de balans tussen twee uitgangspunten in het onderwijs: *ons onderwijs is persoonlijk & ons onderwijs is gezamenlijk.*

Ons onderwijs is persoonlijk, omdat Academie Tien flexibiliteit biedt in de leerroute van leerlingen. We streven naar onderwijs dat past bij de ontwikkeling van een leerling, waarbij de huidige opvattingen in het Nederlandse onderwijssysteem niet per definitie leidend zijn. Academie Tien kiest voor een **heterogeniteit** die uniek is binnen de huidige onderwijssystemen, waarbij we werken in een **verticale unitstructuur**.

Leerlingen kunnen daardoor op Academie Tien vakken op verschillende niveaus volgen, keuzeruimte krijgen in hun rooster en hebben opties om te **versnellen** en te **verdiepen** binnen hun eigen unitstructuur, (zie paragraaf 3.5.1). Academie Tien biedt deze persoonlijke leerroute zonder daarbij het essentiële, vormende karakter van gemeenschappelijkheid uit het oog te verliezen. De school biedt een stimulerende omgeving om tot volwassenheid te komen, waarbij leerlingen zich bewuster gaan **verhouden met de wereld buiten** henzelf.

Deze aanpak van Academie Tien vat de NUOVO-kernwaarden samen. Met lef verbindt Academie Tien haar leerlingen, die daarbij ook zelf leidend zijn. Dit resulteert in een morele omgeving waarbij leerlingen én hun docenten **genieten van de groei** die zij doormaken. Het is een gebalanceerd evenwicht tussen persoonlijk en gezamenlijk: **eigenwijs samen**.

Academie Tien stimuleert en faciliteert leerlingen met een **ambitieuw en rijk leerklimaat** om zijn of haar (leer)doelen te realiseren. Succesvol is de leerling die aan het einde van de schoolgang een '**ontwikkelkracht**' heeft en vanuit zelfregie, doorzettingsvermogen en eigenaarschap in de wereld staat.

Naast de kernwaarden van NUOVO en de invulling die Academie Tien daaraan geeft, werkt zij vanuit vier aanvullende waarden:

- **Verwondering**  
Verwondering is voor ons het startpunt van ontwikkeling. Bij Academie Tien stellen vragen voordat we antwoorden geven. Durf en wil de wereld om je heen te bevragen.
- **Leiderschap**  
Van onze leerlingen en collega's vragen we leiderschap. Bij Academie Tien neemt



iedereen verantwoordelijkheid, initiatief en denkt na over wat goed is voor jou én wat goed is voor de gemeenschap.

- **Zelfkennis**

Jij onderzoekt wat je zelf wilt en wat bij je past. Het vergt lef, maar het is onze grondhouding, welke de basis vormt voor ontwikkeling: we durven en willen naar onszelf kijken binnen Academie Tien.

- **Gemeenschap**

Leren doen we samen. Bij Academie Tien luistert iedereen naar het verhaal van de ander en vieren we elkaars successen. Als leerling van Academie Tien word je niet alleen voorbereid op de arbeidsmarkt en op je rol als burger in de maatschappij, maar ook gestimuleerd tot een leven dat voldoening geeft. Je eigen identiteit bepalen en behouden, terwijl je ook rekening houdt met de gemeenschap waar je je in begeeft - in het klein en in het groot, nu en later. Van je schoolunit of je vriendengroep tot je wereldburgerschap en werkomgeving.

Op Academie Tien passen we deze **waarden op alle niveaus** in de school toe. Bij de ontwikkeling van een specifieke leerling, een coachgroep, een unitgemeenschap, individuele collega's of de school als geheel. De primaire taak van onze school is dan ook om het onderwijs voor leerlingen te verzorgen waarmee we hun **groei ondersteunen**. Academie Tien beseft daarbij terdege dat de ontwikkeling van onze collega's onlosmakelijk is verbonden met de ontwikkeling van onze leerlingen.

## 2.2. Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt?

### 2.2.1 Schoolontwikkeling 2016-2019

De periode 2016-2019 is een **dynamische periode** geweest. Academie Tien is gestart als **nieuwe identiteit** naast de bestaande MAVO Tien binnen de NUOVO scholengroep. Vanaf het schooljaar 2018-2019 functioneerde daarmee twee concepten onder één dak. We zijn bewust gestart met het afscheid nemen van het toenmalige MAVO Tien-concept. Dit is een stapsgewijs, zorgvuldig proces dat in 2021 wordt afgerond. Er is hierbij veel aandacht en zorg voor leerlingen en ouders die al in het MAVO Tien-concept hun schoolloopbaan zijn gestart.

Gelijktijdig is Academie Tien als nieuwe school gestart gedurende de looptijd van het schoolplan 2016-2019. Er zijn **succesvolle stappen** gezet in het introduceren en implementeren van dit **vernieuwende onderwijsconcept** binnen de NUOVO Scholengroep en haar kernwaarden.

### 2.2.2 Waar staat Academie Tien nu?

Welke rol speelt Academie Tien in het leven van het groeiende aantal leerlingen? **Kennisoverdracht** blijft bovenal de belangrijke schoolfunctie. Academie Tien begeleidt leerlingen echter tevens heel bewust bij hun **persoonlijke groei en ontwikkeling**. Het

streven is dat de leerlingen binnen een ambitieus en rijk leerklimaat zijn of haar (leer)doelen weet te realiseren.

Afgelopen jaar heeft Academie Tien belangrijke stappen gezet in het ontwikkelen van onderwijs dat aansluit bij de schoolwaarden, alsook de visie van NUOVO als overkoepelende stichting. In alle dynamiek is er balans tussen **flexibiliteit in leerroutes** binnen de gemeenschappelijkheid van de onderwijsstructuur. Er is meer rust ingebouwd in de roosters door het verlengen van de lesuren en het concentreren van de keuzemomenten naar twee of drie middagen. Expliciet besteden we aandacht aan het opbouwen van de benodigde **zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van leerlingen** (bijvoorbeeld middels lessen studievaardigheden, filosofie en coaching). Aanvullend starten leerlingen drie keer in de week vanuit hun heterogene coachgroep met een plenair lesprogramma gericht op eigen ontwikkeling binnen de gemeenschap van de unit.

Uiteraard is het onderwijsconcept van Academie Tien in ontwikkeling. Een **constructief kritische blik** op de manier waarop we werken blijft – ook in de aankomende jaren – essentieel. Voor Academie Tien blijft ook in de komende jaren de aandacht en input van en naar leerlingen, collega's, ouders en stakeholders cruciaal. Zo wordt het onderwijsconcept steeds verder **verbeterd en geborgd**.

De voorbereidingen van het **nieuwe Academie Tien-gebouw** zijn in volle gang op de locatie naast de huidige school. De verwachting is dat in 2022 de bouw is afgerond en dat het schooljaar 2022/2023 vanuit deze locatie kan starten. Een mijlpaal om naar uit te zien, aangezien de structuur van het gebouw volledig is afgestemd op het schoolconcept. De school is ingedeeld aan de hand van **mini-maatschappijen: units** waar leerlingen meerdere jaren, in **heterogeniteit**, onderdeel vanuit zullen maken. Alles vanuit de visie en waarden van Academie Tien en NUOVO, vanuit **persoonlijk en gezamenlijk onderwijs**.

Academie Tien ziet ook de resultaten van de beweging die ingezet is naar meer **autonomie** in de organisatie voor alle **collega's**. Zij kunnen en nemen de ruimte om initiatief te tonen, beslissingen te nemen. De structuur en mogelijkheden zijn vastgelegd, met diverse gradaties in gewenste begeleiding, evenals de bijbehorende verantwoordelijkheden. Een praktisch voorbeeld is de **beslissingsbevoegdheid** die coaches in unit 1 hebben en toepassen op het gebied van pedagogische maatregelen. Beslissingen worden zorgvuldig genomen, blijkt uit de evaluaties, waar er voldoende steun, advies en kennisdeling is voor de coach. Ondermeer vanuit de vakdocent en leerpleinassistent. Academie Tien is content met deze beweging richting meer autonomie, die evengoed eisen stelt aan de **volwassenheid en verantwoordelijkheid** van alle collega's.

**Het opleidingshuis** is een andere waargemaakte ambitie binnen het Academie Tien schoolconcept. Inmiddels werken 31 studenten en 10 collega's intern met de Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht samen in de pilot '**Samen Opleiden**'. Zij zijn hierdoor in de unieke positie om door middel van werkplekleren hun bevoegdheid te behalen. Alle partijen zien in deze samenwerking de waardevolle bevestiging van de toekomstgerichte visie dat opleiden en werken in een daarop afgestemde praktijkomgeving succesvol is. Academie Tien is voldaan met deze **gerenommeerde stakeholders**, hun vertrouwen in het schoolconcept en de gezamenlijke blik op **voorstrevend onderwijs**.

Samenvattend is er een **positieve ontwikkeling** ten opzichte van het vorige schoolplan van 2016-2019. Waar daar de conclusie nog was dat er niet aan de pedagogische eisen werd voldaan en er sprake was van een negatief schoolklimaat, is die situatie anno 2020 gekalmeerd. Er is een duidelijke transitie naar een hoger niveau in het nieuwe onderwijsconcept van Academie Tien. Er is nu sprake van **betere pedagogische resultaten** en **verbeterd schoolklimaat**. Leerlingen, ouders en collega's waarderen de heldere en frequentere communicatie, zeker in bijzondere situaties zoals ten tijde van de Coronacrisis.

De vernieuwende onderwijskaders en de koerswijziging hebben gezorgd voor een enthousiaste groep collega's, waarbij weinig verzuim, noch verloop is. Er is veel animo vanuit leerkrachten voor de ontwikkelingen die de school doormaakt. Academie Tien voorziet ook voor de groeiperiode 2020-2024 derhalve geen problemen bij het aantrekken van nieuwe collega's die gemotiveerd aan het schoolconcept met ons zullen werken.

Het **werkgeverschap** van Academie Tien is **veelbelovend** voor collega's door de mogelijkheden, **stimulans en verantwoordelijkheid** in eigen ontwikkeling en professionele groei. We leiden dit ondermeer af uit het enthousiasme van onze eigen collega's en het doorlopend ontvangen van open sollicitaties van **ambitieuze professionals** die zich aan willen sluiten bij onze gemeenschap van leren.

### 2.3. Vooruitblik: wat komt er op ons af?

Een school in ontwikkeling vraagt om een continue **focus**. Academie Tien zal na de afgelopen transitieperiode, vanaf **2020-2024** de focus leggen op:

*1. Onderwijs maken*

*2. Opleiding & ontwikkeling*

De context waarbinnen Academie Tien haar onderwijsconcept zal uitdragen, is weergegeven in de paragrafen hieronder.

#### 2.3.1 Ontwikkelingen in de omgeving van Academie Tien

De wijk waarin zowel het huidige als het nieuwe gebouw gelegen is, is volop in ontwikkeling. **Leidsche Rijn groeit** in de komende jaren nog door naar ongeveer 100.000 inwoners. Een substantieel deel van deze inwoners zijn kinderen en potentiële leerlingen voor de vier scholen in Leidsche Rijn (Amadeus Lyceum, Leidsche Rijn College, Via Nova College en Academie Tien). Gezamenlijk geven ze nu les aan ongeveer 3400 leerlingen. In de huidige prognoses zou dit met rond de 50% vermeerder tot ongeveer 5,2% van het totaal aantal inwoners. **Academie Tien voorziet** daardoor in de komende beleidsperiode in een grote behoefte aan meer **onderwijsplaatsen** binnen Leidsche Rijn zelf. Positief is ook de ontwikkeling van de groei van leerlingen uit andere sociaal-demografische wijken van Utrecht, hetgeen de **gewenste diversiteit en heterogeniteit** op Academie Tien bevordert.

Met de **stakeholders** van Academie Tien voorzien we een goede **voorzetting** in de samenwerkingen. De pioniersvisie van Academie Tien wordt door haar toekomstbestendige opleidingshuis op **grote waarde** geschat door de stakeholders. Het sluit immers volledig aan bij het onderwijsspeerpunten van de **gemeente Utrecht**, zoals 'gelijke

onderwijskansen voor ieder kind' en 'uitstel van selectie'. Dit versterkt de positie van Academie Tien binnen **Utrechtse onderwijsagenda**. De visie, kennis en ervaringen van Academie Tien met het vernieuwende schoolconcept dient als inspirerende innovatie voor collega-scholen. In de komende beleidsperiode startte Academie Tien dan ook met concrete **uitwisseling van deze kennis** bij andere scholen binnen NUOVO.

In samenwerking met NUOVO heeft Academie Tien daarin met de **Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht** en de gemeente Utrecht vergevorderde plannen om de lerarenopleiding te herijken. Hierbij ligt de focus op het geven van een mogelijk antwoord op de tekorten en het gebrek aan **carrièreperspectief** voor de huidige docenten binnen het onderwijs.

De maatschappelijke ontwikkelingen met betrekking tot onderwijs, **vernieuwende visies** die **aansluiten** bij de nieuwe generatie en de kwaliteiten waarover zij moeten beschikken in de veranderende maatschappij, zijn positief voor Academie Tien. Het **schoolconcept** zoals het nu staat en in de komende beleidsperiode verder zal worden uitgedragen, sluit naadloos aan bij die **maatschappelijke ontwikkelingen** en behoeften.

### 2.3.2 Ontwikkelingen binnen Academie Tien

Voor de komende jaren heeft Academie Tien zich voorbereid op een **substantiële groei** van het leerlingaantal en de daarbij behorende formatie. Het vernieuwde onderwijsconcept biedt ook voor collega's een **unieke werkomgeving** en de verwachting is dat de teamgroei, ondanks een opkomend lerarentekort, zorgvuldig kan worden samengesteld.

In de volgende fase van ontwikkeling zal Academie Tien de komende beleidsperiode de organisatiestructuur verder uitwerken. De **onderwijskundig sterke structuur** wordt hierbij ondersteund door het bedrijfsbureau. De focus ligt hierbij op de passende structuur bij onze onderwijskundige visie verder geïmplementeerd wordt. Waarbij evenwel het onderwijsproces van iedere leerling nauwkeurig gevolgd (en waar nodig bijgestuurd) wordt. Zo versterkt Academie Tien de **balans** tussen **gemeenschappelijk en persoonlijk leren** verder binnen het onderwijsconcept.

Academie Tien **start** de in 2021 met de **bovenbouw MAVO** en in 2022 met de bovenbouw HAVO/VWO binnen het nieuwe onderwijsconcept. De onderbouwleerlingen binnen Academie Tien worden opgeleid tot **Future Citizens**, na deze generieke fase is het in de bovenbouw tijd voor specialisaties. Als **Future Scientists** bevind je je nog steeds zoveel mogelijk in de **heterogene unitstructuur**. Dit stimuleert, vergroot en vergemakkelijkt doorstroming naar een hoger niveau, na het behalen van het diploma MAVO of HAVO. VWO-leerlingen kunnen in deze persoonlijke leerstructuur hun diploma sneller behalen en doorstromen naar het beroeps- of academisch onderwijs.

'Welke **impact** wil jij hebben op de maatschappij?' is de vraag die leerlingen beantwoorden, waarbij zij nog altijd vakken op verschillende niveaus kunnen volgen en desgewenst versneld kunnen afronden. Academie Tien geeft haar Future Scientists **verantwoordelijkheid** bij hun **eigen keuze- en leerprocessen**. De afgelopen jaren is er al hard gewerkt aan de voorbereiding op het aanbieden van de bovenbouwleerjaren binnen Academie Tien en het team van collega's is er klaar voor om de volgende stap van het schoolconcept uit te rollen.

De **nieuw te bouwen locatie** van Academie Tien zit ten tijde van het samenstellen van dit schoolplan in de definitieve ontwerpfase. Een markeringspunt is juni 2021, wanneer veel vergunningen officieel goedgekeurd moeten zijn. Er zijn zeventig weken voor de bouw ingecalculerd en de **oplevering** staat gepland op 1 juni 2022. Vanaf september 2022 zal Academie Tien daar haar onderwijs maken en aanbieden.

## **2.4. Wat wil Academie Tien in de komende periode bereiken?**

### **2.4.1 De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO scholengroep**

Werken aan het **onderwijs van morgen** vraagt iets van ons allemaal. Samen bouwen we aan een duurzame toekomst, voor iedereen. Wij zien diversiteit als rijkdom en handelen daarnaar. We doen ons best een **onderscheidende werkgever** te zijn. Bij al ons handelen stellen we ons de vraag: wat is hiervan het effect op de korte en lange termijn? Bij weken aan en op weg zijn naar de toekomst, is **flexibiliteit** onmisbaar en de samenwerking met de wereld buiten de scholengroep net zo belangrijk als de **interne samenwerking** en uitwisseling. Wij laten ons ondersteunen door de technologische mogelijkheden en stimuleren verdere ontwikkeling hiervan.

In het vormgeven van onze strategie en bepalen van de doelstellingen voor de komende vier jaar richten we ons op drie pijlers:

*Zelf leiden, professioneel handelen en samen ontwikkelen.*

Onze missie en visie zijn het fundament en deze pijlers de dragers van onze strategie en doelstellingen.

#### **ZELF LEIDEN**, de rol van ieder individu

Iedereen is in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan zijn of haar eigen leven, leerproces en/of loopbaan. Uiteraard in samenhang met de (maatschappelijke) omgeving. Wij bieden hiervoor (experimenteer)ruimte aan onze leerlingen en medewerkers.

#### **PROFESSIONEEL HANDELEN**, onze impact op de samenleving van morgen

Wij werken aan de leersituatie van morgen door waar mogelijk gebruik te maken van technologische ontwikkelingen, zowel ter ondersteuning van de leerling als van de docent en zijn ons bewust van de digitale revolutie op de samenleving en het onderwijsstelsel. Wij werken aan de wereld van morgen door leerlingen en medewerkers bewust te maken van onze eigen impact hierop. Wij bereiden leerlingen voor op de snel veranderende samenleving en geven ze handvatten om hierin mee te kunnen bewegen.

#### **SAMEN ONTWIKKELEN**, verbinden en verbonden

Wij willen dat onze leerlingen zich individueel ontwikkelen, samenwerkend leren en zich als burger onderdeel voelen van de samenleving in zijn geheel. Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school, maar juist ook daarbuiten en daarom leggen wij steeds meer verbinding met andere organisaties en bedrijven.

#### **ONZE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN, in 2024 ...**

... is persoonlijk leiderschap de basishouding voor iedere leerling en medewerker. Welke rol je ook hebt, je leert verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren, loopbaan en leven, in relatie tot en met behoud van je omgeving.

... geven alle scholen verder invulling aan gepersonaliseerd leren, doordat docenten ondersteund door data, aansluiten bij leerbehoeften, talenten en ambities van leerlingen.

... hebben alle scholen een onderwijsprogramma dat bestaat uit zowel het curriculum als een extra-curriculair aanbod, zodat we leerlingen kansen bieden zich individueel, op maat en maximaal te ontplooiën. Daarbij worden dwarsverbanden tussen scholen niet geschuwd en daar waar het past wordt de verbinding en samenhang nog meer aangegaan via doorlopende leerlijnen met het basis- en vervolgonderwijs.

... nemen we onze verantwoordelijkheid onderwijs te bieden waarin we onze leerlingen voorbereiden op snel gaande technologische ontwikkelingen. Inspelen op deze ontwikkelingen is niet vrijblijvend, iedere school en elke medewerkers weet welke bijdrage wordt verwacht en past dit toe.

... onderscheidt NUOVO zich als werkgever, door structurele aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met onderwijskundige ambities.

... heeft NUOVO stappen gezet ter verkleining van haar ecologische voetafdruk.

#### **2.4.2 De ambities en strategische beleidsdoelen van Academie Tien**

Iedere school in ontwikkeling vraagt focus, zeker wanneer gewerkt wordt vanuit de **ambitie** om binnen de **gestelde kaders** in een **vernieuwend schoolconcept**, zoals bij Academie Tien. Vanuit de missies die NUOVO en Academie Tien hebben geformuleerd, ligt de focus daarom voor de beleidsjaren 2020-2024 op **drie strategische pijlers**, vanuit de kernvisie persoonlijk & gemeenschappelijk onderwijs:

- **Future Citizens & Future Scientists**
- **Opleiding & ontwikkeling**
- **Onderwijs maken**

##### **Future Citizens & Future Scientists**

De ontwikkelingen in de **maatschappij**, technologie, wetenschap en alle gemeenschappen waar we ons als mens in begeven gaan almaar sneller. De in hoog tempo veranderende maatschappij met opvattingen en mogelijkheden **vereist** een aanvullend soort kwaliteit van de **mensen** die erin leven. Informatievoorziening speelt een andere rol, het weten hoe je moet **omgaan** met de **informatievoorzieningen** is belangrijker dan kennis paraat hebben. Vanuit waarden verwondering, leiderschap, zelfkennis & gemeenschap zorgt Academie Tien dat haar leerlingen voorbereid zijn op deze dynamische maatschappij.

Future Citizens (onderbouw) en Future Scientists (bovenbouw) ontstaan vanuit **zelfregie, doorzettingsvermogen** en **eigenaarschap in de wereld**. Zij zijn klaar voor een leven in de wereld, opgeleid vanuit het nieuwe schoolconcept met een toekomstgericht curriculum.

### **Opleiding & ontwikkeling**

Gemotiveerd zijn tot zelfontwikkeling geldt niet alleen voor de leerlingen van Academie Tien, maar ook voor de **collega's**. Er is letterlijk en figuurlijk ruimte voor groei, die niet volledig facultatief is. Alle collega's in het team werken vanuit autonomie en **taakverantwoordelijkheid** in hun rol binnen de **gezamenlijkheid** van Academie Tien. In het bruisende team is er altijd de stimulans, het klankbord en het delen van kennis van collega's, waardoor het **interne opleidingshuis** niet als een verplichting, maar als een **kans** wordt ervaren.

### **Onderwijs maken**

Om de eerste twee pijlers te kunnen waarborgen, is een passende structuur van de school noodzakelijk. Academie Tien heeft hier de afgelopen jaren al heldere kaders gezet en zal dit in de komende beleidsperiode verder aanscherpen. In het onderwijsconcept **ontwikkelen** docenten hun **eigen curriculum**, zij zijn verantwoordelijk voor hun eigen lessen. Kwaliteit wordt daarbij **geborgd** door de onderwijsmakers die de doorlopende leerlijn en thema's per periode samenstellen en monitoren.

Het tweede deel van onderwijs maken is borgen van het **onderwijsleerproces**. Collega's delen hun visie en aanpak voor het meten en borgen van voortgang van hun leerlingen, hetgeen het **eigenaarschap** van de collega's vergroot.

Gemeenschappelijk en persoonlijk leren kan enkel wanneer het onderwijsproces, de mindset van de leerlingen, de expertise van de collega's en de praktische faciliteiten optimaal zijn. Monitoren, **evalueren en bijsturen** zijn essentiële elementen bij de ontwikkeling van het onderwijs maken door Academie Tien.

### **Aan de strategische pijlers voor de komende beleidsperiode, zijn de volgende praktische ambities gekoppeld.**

In 2024:

-> kent Academie Tien binnen de vernieuwde onderwijsorganisatie. Deze is gebaseerd op een **onderwijsinhoudelijke infrastructuur**, welke het persoonlijke- en onderwijskundige leiderschap van een ieder ondersteunt. De schoolorganisatie wordt op een dusdanig effectieve manier ingericht dat het in zijn **geheel ondersteunend** werkt aan de leerling om van hen **Future Citizens** (onderbouw) en **Future Scientists** (bovenbouw) te maken.

-> ontwikkelt Academie Tien zich verder tot een van waar **leren & ontwikkelen** (het opleidingshuis) volledig **gemeengoed** is voor alle collega's. Dit komt tot uiting in een open en opbouwende feedbackcultuur, gepersonaliseerde ontwikkeltrajecten en gerichte vormen van teamontwikkeling. Het maakt Academie Tien tot een gewilde werkgever voor **gedreven docenten**.

-> is de passende onderwijsstructuur en het **schoolklimaat**, waarbinnen het gemeenschappelijk en persoonlijk leren van zowel leerlingen en collega's, nog verder

doorgedrongen vanuit het **dna van Academie Tien**. Collega's maken vanuit kennis en eigenaarschap hun eigen onderwijs en bereiken daarmee **positieve resultaten**. De Future Citizens en Future Scientists worden gevormd tot **kritische wereldburgers** en ontwikkelen de vereiste **cognitieve vaardigheden**. Er is een transparant inzicht het onderwijsproces van iedere leerling, opdat het gemonitord en waar nodig op tijd bijgestuurd kan worden.



### 3. Het onderwijskundig beleid van Academie Tien

---

#### 3.1. Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid

De opbouw van het curriculum van Academie Tien vertrekt vanuit de **verwondering**. We stellen onszelf ten doel onze leerlingen zich te laten verwonderen over de wereld om hen heen en over zichzelf. Dat is de manier waarop Future Citizens en Future Scientists zich kunnen ontwikkelen. De klas is op Academie Tien niet enkel de plaats waar je kennis consumeert, maar bovenal de plek waar je kennismaakt met jezelf en de wereld.

In plaats van het klassieke systeem van het presenteren van de antwoorden over hoe de wereld in elkaar zit en dit in cognitieve kennislessen aan te bieden, is het curriculum van Academie Tien juist opgebouwd vanuit de '**grote vragen**'. De leerinhouden zoals deze wettelijk zijn vastgesteld en worden getoetst als 'antwoorden', worden in de leerjaren uiteraard als kennis vergaard, maar niet op de reguliere wijze aangeboden. Het schoolconcept van Academie Tien is erop gericht te starten met het **(leren) stellen van 'goede vragen'**. Immers: wanneer je je verwondert over wat er om je heen of met jezelf gebeurt, kun je je door die verwondering **laten meevoeren**. Dat motiveert om gestelde vragen te onderzoeken en zo langzaam antwoorden te vinden of zien ontstaan. Deze weg van vraag naar antwoord leert de leerling een breed pallet aan **persoonlijke vaardigheden**, naast het vergaren van de verplichten leerinhouden.

Een praktijkvoorbeeld verheldert het vernieuwende onderwijsconcept van Academie Tien. Om de 'grote vraag' te begrijpen waarom het ene land rijk is en het andere land arm, moet je je ondermeer verdiepen in het systeem van belastingen in dat land. Het bijbehorende rekenwerk is niet eenvoudig. Echter, wanneer een leerling leerinhouden (in dit voorbeeld: 'belastingstelsels') tegenkomt na het stellen van de 'grote vraag', is het direct helder waarom het rekenwerk het verband met de belastingstelsels blootlegt en dit noodzakelijk is om het antwoord te kunnen vinden op de 'grote vraag'.

Dit ervarings- en leerproces van werken en **omgaan met tegenslag** (het antwoord ligt niet op het presenteerblaadje) is **beduidend** voor de vorming van adolescenten. Het proces vertegenwoordigt de normen en waarden van Academie Tien naar **concreet gedrag** van de leerlingen. De mate waarin zij in staat zijn om te gaan met tegenslag, weerspiegelt de mate waarin onze opdracht voor de vorming van **volwaardige burgers** is geslaagd.

#### 3.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

#### 3.1.2 Doelstellingen van Academie Tien

Voor de komende beleidsperiode van vier jaar zijn de ambities van Academie Tien ingekaderd naar drie strategische pijlers (zie 2.4.2 in dit schoolplan). Binnen de visie, waarden en ambities van NUOVO en Academie Tien werken we tot 2024 aan concrete doelstellingen.

#### Op het vlak van **persoonlijk onderwijs**

-> Lesmateriaal ontwikkelen dat vragen oproept bij leerlingen en hen middels het behalen van leerdoelen (kennis & vaardigheden) antwoord laat geven op die vragen.

-> Leerlijnen nader uitwerken voor sociaal emotionele en studievaardigheden, evenals een programma voor loopbaanoriëntatie.

### Op het vlak van **gemeenschappelijk onderwijs**

-> Begeleiden van leerlingen met het opzetten van clubs binnen de school, om weer in een andere groepssamenstelling (een nieuwe minigemeenschap) op basis van eigen en gezamenlijke interesses.

-> Lesmateriaal ontwikkelen dat samenwerking vraagt van leerlingen.

### Op het vlak van ruimte voor **onderwijs maken**

-> het curriculum nader ontwerpen vanuit de principes diepgang, disciplinair & verbinding.

-> voortzetten en verdiepen van de ontwikkelmiddagen & ontwikkelweken voor collega's.

-> doorontwikkeling van het opleidingshuis van Academie Tien, waarbinnen de professionele groei van collega's continue gestimuleerd wordt.

## 3.2. De organisatie van het onderwijsleerproces binnen Academie Tien

In alle lessen op Academie Tien wordt de **leerling uitgedaagd** om buiten de kaders van het vak te denken door middel van verwerkingsopdrachten. Daarnaast wordt per vak aangesloten bij de leer- en begeleidingsbehoefte aangaande het niveau, het tempo, de leerstrategie en de interesse van de leerling. Deze **differentiatie** vindt zowel in als buiten het groepsverband plaats. Voor alle differentiatie binnen de unit geldt dat aan de hand van **handelingsgericht werken** een strategie wordt bepaald voor een klas. Hierin worden de leerdoelen en ambities uit het **persoonlijke ontwikkelplan** meegenomen.

**Binnen de units** biedt Academie Tien:

- Differentiatie op tempo (individueel versnellen of verdiepen);
- Differentiatie op begeleidingsbehoefte (uitgestelde instructie of een blended learning strategie zoals flipping).

**Binnen het leerjaar** biedt Academie Tien:

- Differentiatie op leerstijl;
- Differentiatie op niveau.

## 3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de unit

### Onderbouw - 10 tot 15 jaar

In de onderbouw biedt Academie Tien onderwijs aan op mavo, havo en vwo-niveau. In hun unit volgen leerlingen het onderbouwprogramma dat hen *Future Citizens* maakt. Deze periode heeft als belangrijke functie: adolescenten in gezamenlijkheid voorbereiden op hun **toekomstige rol als mens en burger in de maatschappij**. Deze gezamenlijkheid uit zich ondermeer in de ontmoeting van leerlingen met verschillende onderwijsniveaus in één klas, waarbij alle leerlingen hetzelfde vakkenpakket volgen. In de onderbouw introduceren vanaf de start steeds meer opties

voor *persoonlijk* onderwijs. Leerlingen worden gestimuleerd om tijdens twee (leerjaar 1) of drie (leerjaar 2 en 3) middagen in de week hun eigen lessen te kiezen. Daarnaast is er de mogelijkheid om vakken te volgen op een hoger niveau dan de basis leerroute die zij volgen.

### **Bovenbouw - 15 tot 18 jaar**

In de bovenbouw verschuift de focus van het Academie Tien curriculum van algemene vorming naar **verdieping op specifieke vakgebieden**. Leerlingen worden *Future Scientists* in deze jaren. De verschillende sectoren of profielen die leerlingen kiezen, vormen de voorbereiding op de vervolgopleidingen – en daarmee ook de beroepspraktijk. Derhalve verdiept het onderwijs bewust het contact met de buitenwereld tijdens deze leerjaren. Ondermeer door samen op (buitenland)excursies te gaan, stages te lopen of door het schrijven van een profielwerkstuk, waarbij partners van buiten de school worden betrokken.

Leerlingen sluiten de bovenbouwperiode af met een eindexamen op mavo-, havo- of vwo-niveau. Ook in de bovenbouw is het mogelijk om te versnellen en vakken op een hoger niveau te volgen bij Academie Tien. Daarom doen leerlingen voor sommige vakken een jaar eerder examen of sluiten zij een vak af op een hoger niveau.

### **3.3.1. De inhoud van het Academie Tien onderwijs**

#### **Persoonlijk Ontwikkeling Plan**

Academie Tien streeft naar gepersonaliseerd leren voor iedereen. Elke leerling heeft een persoonlijk ontwikkelplan (POP) waarin de doelen voor het hele jaar en/of de doelen voor een periode. Dit plan is de basis voor het gepersonaliseerd leren. Het POP wordt gezamenlijk met ouders en leerling vastgesteld en iedere periode geëvalueerd. Alle docenten zijn op de hoogte van de individuele doelen en kunnen middels het zogeheten voortgangsdossier in Magister feedback geven, opdat de leerling het doel kan behalen. Het voortgangsdossier is in te zien door leerlingen, ouders en medewerkers van de school.

#### **Huiswerkarm**

Drie ingeroosterde studie-uren per week geeft leerlingen de tijd om opgegeven huiswerk te maken. Tijdens de studie-uren is er een collega aanwezig om leerlingen te ondersteunen waar nodig. Daarbij gaat het ook om ondersteuning op vaardigheden, zoals plannen en reflecteren.

#### **Lesmateriaal**

Er wordt op Academie Tien gewerkt met zowel boeken als digitale methodes. De leermethodes in boekvorm worden als ondersteunend materiaal en naslagwerk gebruikt. Docenten ontwikkelen veel lesstof en verwerkingsopdrachten zelf. Op deze wijze sluit het lesmateriaal beter aansluiten bij de leer- en instructiebehoeften en kan er gericht begeleid worden.

#### **Fysieke en digitale leeromgeving**

Als leerling op Academie Tien kom je in aanraking met verschillende typen leerruimtes. Tijdens de lessen of keuze-uren kan er gebruikt gemaakt worden van de verscheidende theorielokalen. Dit zijn ruimtes waar leerlingen individueel of in groepjes aan de slag gaan.

De praktijklokalen voor Kunst & Cultuur en Natuur & Techniek zijn uitdagend, flexibel en voorzien van uitgebreide faciliteiten. De leeromgeving is ingericht om verbinding te leggen tussen praktijk- en theorievakken.

Een groot deel van het uitvoerende schoolwerk, vindt digitaal plaats. De leerling kan overal aan de slag met het schoolwerk. In de school zijn mogelijkheden voor het opladen van laptops en in geval van nood kan de leerling één in bruikleen krijgen.

### **Onderwijstijd**

Het realiseren van alle geplande onderwijstijd wordt op Academie Tien vergemakkelijkt door een sterk en intensief personeelsbeleid. Lesuren van een zieke collega, worden opvangen en door het digitaal werken, kunnen leerlingen altijd aan de slag. Bovenal werken de collega's samen, helpen elkaar waar nodig en denken flexibel mee in ontstane situaties die de onderwijstijd in het gedrang zouden kunnen brengen.

### **3.4. De inhoud van ons onderwijs**

Zoals in dit schoolplan al duidelijk naar voren is gekomen, zijn alle leerlijnen en sectiewerkplannen van Academie Tien in ontwikkeling. In de komende beleidsperiode, richt we ons op:

- Opleidingshuis Academie Tien / NUOVO;
- Sectiewerkplan voor alle leergebieden;
- Doorlopende leerlijn LeO;
- Doorlopende leerlijn LOB;
- Doorlopende leerlijn Coaching;
- Doorlopende leerlijn keuze-uren.

### **3.5. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid**

Het **schoolklimaat** binnen Academie Tien is een uitvloeisel van de visie op onderwijs: ons onderwijs is persoonlijk en ons onderwijs is gezamenlijk. Het juiste schoolklimaat waarborgt de balans tussen deze twee uitgangspunten. Het is een afstemming van werken in **heterogene groepen**, samenwerking met de **coach** en het **curriculum** gebaseerd op verwondering. Dit schoolklimaat met **unitstructuur** stimuleert leerlingen en collega's om te streven naar een doorlopende ontwikkeling.

Zoals beschreven in paragraaf 2.2.2 is er een sterk verbeterd schoolklimaat ten opzichte van de vorige beleidsperiode door het vernieuwende schoolconcept van Academie Tien. Er is op dit moment sprake van een prettiger schoolklimaat, betere pedagogische resultaten en verbeterd schoolklimaat. Leerlingen, ouders en collega's waarderen de heldere en frequentere communicatie, zeker in bijzondere situaties zoals ten tijde van de Coronacrisis.

### 3.5.1 Ondersteuning en begeleiding

Zoals reeds blijkt uit het schoolplan, is het **onderwijsconcept** van Academie Tien erop gericht om leerlingen een hoge mate van **verantwoordelijkheid** aan te leren. Onze Future Citizens en Future Scientists zijn daardoor in staat om zorg te dragen over een **positieve ontwikkeling** van de maatschappij en de wereld waar zij in leven. Het proces van persoonlijke ontwikkeling, binnen onze gemeenschap, geven wij vorm aan de hand van enkele stappen.

Academie Tien biedt allereerst een actief schoolklimaat, waarbij leerlingen **doorlopend in gesprek** zijn over wat zij willen bijdragen aan onze school. Daarnaast worden leerlingen voortdurend gestimuleerd om met elkaar en docenten in gesprek te gaan over de wijze waarop de wereld in elkaar steekt. Een bewuste keuze, gezien de vele vooroordelen die er (soms onbewust) leven binnen onze maatschappij over verschillende groepen met een verschillende achtergrond. Door **verbinding en gesprek te stimuleren** bereiken we dat de vooroordelen herkend en erkend worden, en daardoor verminderen. Collega's en leerlingen benadrukken de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het klimaat in de unit.

De socialisatie van leerlingen, oftewel *hoe leer ik mezelf verhouden tot de maatschappij*, vindt binnen dit schoolconcept heel bewust plaats. Leerlingen zijn onderdeel van de tradities en evenementen van Academie Tien, de stad Utrecht en onze Nederlandse maatschappij.

#### Unitstructuur

Een unit symboliseert de **ideologie van de school**, dit splitsen wij binnen de school uit naar vier verschillende niveaus. De eerste is het **fysieke niveau**: het leerplein en de lokalen zorgen voor kleinschaligheid en een gevoel van gemeenschap. Het tweede niveau is het **didactische niveau**: een kerngroep van collega's werkt gedurende samen met een vaste groep van leerlingen. Zij worden begeleid en gedoceerd tijdens hun periode als Future Citizens en daarna als Future Scientists.

Vervolgens maken we onderscheid in het **pedagogisch niveau**. Waarbij het kernteam van coaches/mentoren elkaar iedere week ontmoet voor een overleg om het welzijn van de unit te bespreken, de gezamenlijkheid ervan te blijven optimaliseren. Het afsluitende niveau is het organisatorische niveau, waarbij collega's elkaar iedere dag ontmoeten in de dagstart. Hier worden zowel periodedoelen als praktische zaken besproken.

Op Academie Tien wordt de ondersteuning zo dicht mogelijk rondom de leerlingen georganiseerd. Dit komt in verschillende vormen tot uiting. In fysieke vorm is het de wijze waarop het onderwijs is georganiseerd. De leerlingen genieten het onderwijs vanuit hun heterogene unit.

Figuur 1: *Unitstructuur op Academie Tien*

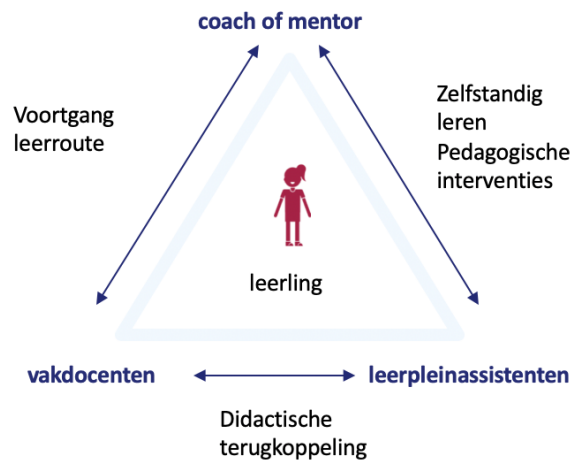
Een unit is een **centraal plein met daaromheen een aantal aangrenzende lokalen**. Dit is overzichtelijk, daar vakdocenten, leerpleinassistenten en de coach in korte lijnen met elkaar leerlingen die binnen de unit onderwijs volgen, kunnen volgen en bespreken. Deze collega's vormen in de unitgemeenschap de belangrijke driehoek in de ondersteuningstructuur binnen Academie Tien.



Figuur 1.

Figuur 2: *Samenwerkingsdriehoek coach-vakdocent-leerpleinassistent*

**De coach en de vakdocent** hebben nauw contact over de voortgang van de leerling. De vakdocent heeft het overzicht vanuit zijn/haar vak en de coach behoudt het totaaloverzicht over de vakken en de **zelfredzaamheid van de leerling**.



Figuur 2.

### **Ondersteuning stakeholders**

Naast de deskundigheid van alle collega's om onze leerlingen te ondersteunen in hun **ontwikkeling naar volwassenheid**, maakt Academie Tien waar nodig gebruik van externe deskundigheid. **Jongeren Werk Utrecht** is één van deze stakeholders. Zij ondersteunen in de zogenaamde vrije situaties, zoals bij een pauze. Door contact te maken met de leerling, en daarnaast goed op de hoogte te zijn van ontwikkelingen in de wijk, leggen zij verbindingen tussen thuis en school.

Een andere stakeholder is het **Ondersteuning Advies Team (OAT)**. Dit is een samenwerkingsverband van de gemeente Utrecht, leerplicht, Buurtteam Utrecht, jeugdgezondheidszorg en collega's van Academie Tien. Het OAT wordt gebruikt om individuele leerlingen te bespreken met een **bijzondere ondersteuningsvraag**, met als doel om de leerling, waar mogelijk, (weer) in staat te stellen om onderwijs te laten volgen op Academie Tien.

### **Taalachterstanden**

Academie Tien heeft een **heterogene leerlingpopulatie**, een ware afspiegeling van de wijken binnen haar verzorgingsgebied. We ervaren hierbij de trend van achterstanden op het gebied van taal binnen de Nederlandse maatschappij. Er is extra aandacht en protocollen voor deze problematiek zoals **dyslexie** of **taalachterstanden** door migratie-achtergrond. In de komende beleidsperiode wordt het **taalbeleid** vanuit dit gegeven verder vormgeven.

### **Ouderbetrokkenheid**

Ouders hebben een **belangrijke rol** in de gemeenschap van Academie Tien. Door startgesprekken en een pro-actief contact, is de **ouderparticipatie relatief hoog** in vergelijking met andere onderwijsinstellingen.

## **3.5.2 Veiligheid & integriteit**

### **Contactpersoon of externe vertrouwenspersoon**

In het geval van klachten of problemen zal de contactpersoon vanuit Academie Tien doorverwijzen naar de juiste hulpverleners binnen of buiten de school. De gesprekken tussen de leerling en contactpersoon zijn altijd vertrouwelijk. Desgewenst wordt de externe vertrouwenspersoon ingeschakeld.

### **Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld**

Medewerkers van Academie Tien hanteren de Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld indien er vermoedens zijn van geweld in huiselijke kring. Deze staat beschreven op de site van de NUOVO Scholengemeenschap, onder het kopje 'documenten'.

### **Omgangs- en integriteitscode**

De omgangs- en integriteitscode is van toepassing op alle medewerkers van NUOVO, inclusief stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten, dus op het 'verkeer' tussen medewerkers en leerlingen, ouders en andere begeleiders. Daarnaast is de code op een

aantal onderdelen ook van toepassing op derden. De omgangs- en integriteitscode heeft tot doel aan te geven hoe wij op Academie Tien en binnen NUOVO met elkaar om willen gaan. De omgangs- en integriteitscode is te vinden op de website van NUOVO ([www.nuovo.eu](http://www.nuovo.eu)).

### **Leerlingenstatuut**

In het leerlingenstatuut staan alle rechten en plichten van de leerlingen opgenomen. Dus niet alleen de dingen die wij van de leerlingen verwachten maar ook de dingen die ze van de school mogen verwachten. Academie Tien heeft een eerste statuut op basis het NUOVO leerlingenstatuut bekijken met alle leerlingen samen. Jaarlijks wordt het statuut geëvalueerd en desgewenst bijgesteld.

### **Lesverzuim en absentie**

Wanneer een leerling 's morgens om 08:30 uur nog [hadden jullie ook niet andere starttijden op bepaalde dagen? ] niet op school is en de collega's van Academie Tien zijn niet op de hoogte gesteld van de reden, wordt er contact opgenomen met ouders. Bij ongeoorloofd verzuim zal de mentor samen met leerling en ouders bekijken naar de reden en eventuele oplossingen om een volgende keer te voorkomen. Ongeoorloofd verzuim meldt Academie Tien altijd aan de leerplichtambtenaar.

### **Officiële maatregel, schorsing en verwijdering**

Het kan, in zeer uitzonderlijke gevallen, voorkomen dat de schoolleiding besluit een leerling voor één of meerdere dagen de toegang tot de les, ofwel de school te ontzeggen met een officiële maatregel of een externe schorsing. Er is in dat geval altijd contact met de ouders, waarna een schriftelijke bevestiging volgt. Schorsingen van meer dan één dag worden gemeld bij de afdeling leerplicht en de inspectie van onderwijs. In zeer uitzonderlijke gevallen kan een leerling van Academie Tien verwijderd worden. Er is dan altijd overleg met de afdeling leerplicht, waarbij de directeur van Academie Tien beslist over de eventuele verwijdering. Zowel bij een officiële maatregel, een schorsing als bij een verwijdering kunnen ouders bezwaar aantekenen bij het College van Bestuur.

### **Afdeling leerplicht**

De school is verplicht bij de afdeling leerplicht van de gemeente Utrecht melding te maken als een leerling langdurig en/of meerdere malen verzuimt. Dit geldt ook voor verzuim met geldige reden. De afdeling leerplicht kan sancties treffen zoals boetes in het geval dat de wettelijke bepalingen van de wet op de leerplicht worden overtreden.

### **Bedrijfshulpverlening (BHV)**

Academie Tien heeft een zo veilig mogelijke omgeving gecreëerd voor haar personeel en leerlingen. Binnen het team van collega's zijn er bedrijfshulpverleners die bij calamiteiten snel adequate hulp bieden.

### **Smartphone**

Het gebruik van de smartphone tijdens de les, kan leiden tot hinder. Om dat te voorkomen, is de afspraak met de leerlingen op Academie Tien dat de zij hun smartphone tijdens de lessen niet bij zich dragen, maar in hun kluisje leggen. Bij het zien van de telefoon tijdens een les, wordt deze gedurende de rest van de dag tot 17.00 uur in beslag genomen.



### **Roken, drugs en alcohol**

Op Academie Tien is roken niet toegestaan, het schoolgebouw en het schoolplein zijn volledig rookvrij. Alcohol en drugs gaan evenmin samen met het volgen van onderwijs. Wanneer een leerling deze middelen onder schooltijd gebruikt of onder invloed is, worden zijn/haar ouders op de hoogte gebracht en volgt een sanctie. Evenmin tijdens schoolfeesten of andere activiteiten is het niet toegestaan om alcohol en drugs te gebruiken. Bij (verdenkingen van) het handelen in drugs wordt er altijd aangifte bij de politie gedaan.

### **3.5.3 Privacybeleid**

Wat betreft alle leerlingzaken en leerlinggegevens wordt het privacyreglement leerlinggegevens gevolgd. Dit is te zien op de website van NUOVO, [www.nuovo.eu](http://www.nuovo.eu).

#### **Privacy**

Bij de administratie neemt de school de privacy van de leerlingen in acht volgens de wet Bescherming Persoonsgegevens. Voor het gebruik van e-mail en internet geldt het e-mail- en internetprotocol. Foto-, video- en geluidsopnames mogen alleen met toestemming van betrokkenen (medeleerlingen en medewerkers) worden gemaakt. Beeld en geluidsopnamen, die onder schooltijd of bij schoolactiviteiten zijn gemaakt, mogen zonder toestemming van de schoolleiding niet buiten de school worden gepresenteerd. Overtreding kan leiden tot sancties.

#### **Informatieverstrekking gescheiden ouders**

Post van Academie Tien wordt altijd naar het huisadres waar de leerling staat ingeschreven gestuurd. Willen de ouders de post op een tweede adres ontvangen, dan kunnen zij dit schriftelijk aanvragen. Wanneer er sprake van gescheiden ouders, dragen ouders zelf zorg voor het informeren van de andere ouder/verzorgende.

#### **Magister**

De gegevens van leerlingen worden bewaard in het schooladministratieprogramma Magister. In deze special software, worden voor het onderwijs belangrijke gegevens opgeslagen. Leerlingen, ouders en collega's hebben toegang tot Magister om ondermeer cijfers, voortgangsdossier, absentiegegevens en huiswerk te kunnen inzien.

#### **Portretrecht**

De afdeling PR & Communicatie van Academie Tien gebruikt beeldmateriaal van schoolsituaties voor ondermeer de website en drukwerk. Wanneer een leerling bezwaar heeft tegen het gebruik van zijn/haar portret, kan dat via de ouders schriftelijk kenbaar gemaakt worden bij de schoolleiding.

### 3.6 De opbrengsten van het onderwijskundig beleid

Bij Academie Tien toetsen we kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Alle onderdelen worden **formatief en/of summatief getoetst**. Gestandaardiseerde toetsen, portfolio's en rubrics worden ingezet om tot beoordelingen te komen. De kwaliteit van toetsen waarborgt Academie Tien door het gebruik van RTTI, het bespreken binnen de vaksecties, het delen van de toetsen met de examencommissie en het didactisch blijven ontwikkelen van de collega's.

Aansluitend bij de waarden & doelstelling van persoonlijk onderwijs, kan de leerling vanuit autonomie een aanvullende **facultatieve leerroute** volgen om te versnellen en/of te verdiepen, ofwel een los vak op een hoger niveau te volgen. Deze leerroute wordt getoetst per vak op het niveau waarop het wordt genoten. Een ander voorbeeld van persoonlijk onderwijs is het verlenen van extra tijd voor een toets, wanneer is vastgesteld dat een leerling hier baat bij kan hebben vanwege bijvoorbeeld dyslexie of dyscalculie.

Voor Future Citizens hanteert Academie Tien een **toetsbeleid** met formatieve assessments om hen **inzicht** te geven in hun **eigen leren**. Voor Future Scientists bestaat een programma van toetsing en afsluiting. Voor het toetsbeleid is een **evenwichtige opbouw** van het toetsprogramma gedurende het hele schooljaar, waarbij een waardevol inzicht wordt gecreëerd voor zowel de leerling als de collega's. Het **programma van toetsing en afsluiting**, alsmede het toetsbeleid is transparant en wordt gedeeld met ouders, waarbij ook het toekennen omtrent herkansingen is toegelicht.

De **leerresultaten** worden continue gemonitord door alle collega's binnen de unit. De **gezamenlijke verantwoordelijkheid** wordt hiermee benadrukt. Ieder kwartaal zijn er driehoeksgesprekken tussen leerling, ouder en coach, waarbij de leerling zijn eigen resultaten presenteert. Buiten deze kwartaalgesprekken is er uiteraard een **continue inzicht** voor alle partijen uit de driehoek door het gebruik van Magister & Magister.me.

Bij Academie Tien wordt er gewerkt met een **verticale unitstructuur** (paragraaf 3.5.1), waarbij het vernieuwende onderwijsconcept de mogelijk creëert om unitresultaten op korte en langere termijn te vergelijken. Dit kan na een aantal jaren fungeren als **benchmark** voor de **verdere ontwikkeling** van Academie Tien. De examencommissie is verantwoordelijk voor het inzichtelijk maken van de resultaten op school-, unit- en klasniveau, opdat de **vaksectie** en de units hun eigen resultaten kunnen **beoordelen** en verbeteren. Daarnaast zet Academie Tien de expertise van datacoaches en het datateam in voor de verdere analyse van de leerresultaten.

## 4. Het personeelsbeleid van Academie Tien

---

Het vernieuwende schoolconcept van Academie Tien is voor de collega's een waardevol en **continue proces van ontwikkeling** dat we gezamenlijk aangaan. Persoonlijk onderwijs, gezamenlijk onderwijs en onderwijs maken zijn dagelijkse thema's voor de **collega's**. Er is in de afgelopen schooljaren reeds kritisch doorontwikkeld in hoe deze waarden optimaal kunnen worden toegepast en ook voor de komende beleidsperiode ligt hier een continue focus.

De verdere verfijning van het nieuwe onderwijsbeleid in de dynamische praktijk vergt flexibiliteit van de **onderwijsomgeving** zoals Academie Tien deze biedt. De aanpassing van de **lestaak** van collega's is daar een voorbeeld van. We geven de eigen tijdservaring van collega's meer ruimte, opdat zij hun expertise toe kunnen passen en hun **verantwoordelijkheid nemen** binnen Academie Tien, ten behoeve van de gezamenlijkheid. Een ander voorbeeld waardoor Academie Tien als een zeer prettige werkgever wordt beschouwd door collega's, is het eerder genoemde **opleidingshuis** met alle kansen en mogelijkheden die dit biedt voor **onderwijsprofessionals**.

### 4.4.1. Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

NUOVO Scholengroep is als juridisch werkgever verantwoordelijke voor **alle medewerkers** van de NUOVO-scholen. Wet en regelgeving, waaronder de CAO, vormen de context en het kader voor een groot deel van het personeelsbeleid. Het personeelsbeleid geldt voor de hele groep. Daar waar de context van een school dit vraagt, wordt in de uitvoering meer nadruk gelegd of iets aan het beleid toegevoegd, zolang daardoor geen ongewenste differentiatie ontstaat binnen de scholengroep.

Binnen NUOVO Scholengroep dient **strategisch HRM** om de nadruk te leggen op de afstemming van het personeelsbeleid op de organisatiestrategie en op de ontwikkelingen in de externe omgeving. Voor strategisch HRM zijn de strategische doelen van de organisatie leidend: de onderwijskundige doelen en de doelen die te maken hebben met de levensvatbaarheid van de organisatie. NUOVO Scholengroep heeft haar strategische doelen verwoord in een strategisch beleidskader, Dit beleidskader wordt vertaald naar een HR programma voor de komende planperiode. Personeelsbeleid heeft als doel medewerkers **te ondersteunen en te faciliteren**, zodat zij optimaal hun bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van deze doelen.

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het goed uitvoeren van het personeelsbeleid. Zij wordt daarin ondersteund door HR adviseurs.

### 4.4.2. Doelstellingen van Academie Tien als werkgever

Er is een toegewijde participatie bij de **collega's** van Academie Tien. Zij laten een **enthousiast eigenaarschap** zien bij het uitdragen van onze visie en waarden. De vrijheden die zij krijgen binnen de gestelde beleidskaders, zijn onverminderd gekoppeld aan de verantwoordelijkheden die aan bij dergelijke autonomie vereist is. Het impliciete

curriculum vanuit de waarden verwondering, leiderschap, zelfkennis en gemeenschap, zorgt voor een heldere *Practice what you preach*-mentaliteit, waarbij de collega's de leerlingen en elkaar **inspireren**.

Voor de komende beleidsperiode zijn naast de algemene doelstellingen een **viertal pijlers** waar Academie Tien zich vanuit haar werkgeverschap op zal richten:

- het **eindresultaat** staat centraal, gezamenlijk kijken collega's hoe we tot dit resultaat kunnen komen, waarbij iedereen in zijn eigen kracht staat;
- een **transparante ontwikkelcyclus** wordt geïmplementeerd, opgesteld naar aanleiding van de Leidraad Ontwikkelgesprekken;
- het creëren van een **LB-LC-LD functietraject** om collega's een persoonlijk loopbaanperspectief te bieden;
- verdere **doorontwikkeling van het opleidingshuis**, waarbij tevens de voorbeeldfunctie versterkt wordt door toepassing op andere scholen in de regio;
- de **carrièreperspectieven voor collega's**, gebaseerd op verantwoordelijkheden, positioneren we helder in verhouding tot de andere taken van Academie Tien.

### 4.3 Ontwikkeling faciliteren

#### Professionaliseringscontract

Voor duurdere opleidingstrajecten wordt een **scholingscontract** opgesteld voor collega's. Opgedragen **opleidingstrajecten** worden volledig door Academie Tien als werkgever vergoed. Scholing op verzoek van een collega, die mede in het belang van de gezamenlijkheid van Academie Tien is, kan tot 50% worden vergoed. Bij zelf genomen ontslag in het jaar van de scholing moet 90% van de kosten terugbetaald worden. Binnen één jaar na beëindiging zal 60% terugbetaald moeten worden. Twee jaar na afloop worden geen scholingskosten meer teruggevorderd.

#### Aanvraagprocedure en toekenning

Aanvragen voor professionalisering verlopen altijd via de schoolleiding. Na afloop van een gevolgde cursus of training kan een scholingsverslag aan het bekwaamheidsdossier toegevoegd worden.

#### Communicatie over scholing

Bij de schoolleiding vragen collega's informatie op wanneer zij docentgerichte cursussen, trainingen en opleidingen wensen te volgen.

## 5. Het kwaliteitsbeleid van Academie Tien

---

Het onderwijsconcept van Academie Tien is volledig **gestructureerd** op de kwaliteit van het onderwijs. Zoals in dit beleidsplan reeds naar voren is gekomen, wordt er **continue gemonitord** en verder ontwikkeld om de kwaliteit te borgen. De schoolstructuur is letterlijk en figuurlijk ingericht om de **optimale omgeving** te faciliteren voor kwaliteit. **Kwaliteit** op het niveau van de leerling, de klas, de unit en de school als geheel.

Daarnaast zorgt de **structuur** van Academie Tien voor de beste omgeving om ook als **individuele** onderwijsprofessional te **excelleren**: van het ondersteunend personeel, tot de collega voor de klas tot de schoolleiding als eindverantwoordelijke.

### 5.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Met lef verbindt Academie Tien haar leerlingen, die daarbij ook zelf leidend zijn. Dit resulteert in een morele omgeving waarbij leerlingen én hun docenten genieten van de groei die zij doormaken. Het is een gebalanceerd **evenwicht tussen persoonlijk en gezamenlijk**: eigenwijs samen.

Het **uitgangspunt** voor het beleid met betrekking tot de bewaking en **verbetering van de kwaliteit** van het onderwijs omvat in elk geval:

- > de wijze waarop het bevoegd gezag **bewaakt** dat deze kwaliteit wordt gerealiseerd;
- > de wijze waarop het bevoegd gezag **vaststelt** welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn;
- > het beschikbaar stellen van maatregelen en instrumenten om te **waarborgen** dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt.

### 5.5.2. Doelstellingen van de school

Alle onderdelen van de kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid binnen Academie Tien zijn duidelijk beschreven en bij alle betrokkenen bekend. Het te voeren **kwaliteitsbeleid** van Academie Tien zal in de komende beleidsperiode worden ingezet ten behoeve van volgende **doelstellingen**:

- > 85% van de lessen op Academie Tien krijgt van collega's en leerlingen de beoordeling 'goed';
- > 100% van de collega's verzorgt en ontvangt trainingen in het opleidingshuis van Academie Tien, waarbij de interne en externe beoordeling (bijvoorbeeld door stakeholders als Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht) als 'goed' wordt bestempeld;
- > 65% van de schoolleiding zal in 2024 bestaan uit 'eigen kweek' vanuit het opleidingshuis. Dit is het directe resultaat van een geplande, meerjarige carrièrepad dat collega's kunnen volgen binnen Academie Tien om te excelleren;

-> Academie Tien staat bekend als succesvol opleider voor onderwijsprofessionals en serieuze alternatief naast een reguliere docentenopleiding. Dit naar aanleiding van de succesvolle pilots in samenwerking met stakeholders in het HBO en op de universiteit.

### **Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd**

Om bovenstaande te realiseren, bewaakt Academie Tien ook in de komende beleidsperiode het kwaliteitsbeleid door binnen de school te zorgen voor de juiste **randvoorwaarden**. Zo zijn alle collega's zich bewust van hun eigen rol en verantwoordelijkheid met betrekking tot de kwaliteit van onderwijs en ondersteuning daarin. Vanuit hun **proactieve en autonome rol** zijn gemotiveerd om hun verantwoording te nemen voor de kwaliteit die zij leveren. De structuur van het onderwijs op Academie Tien is specifiek gericht op de continue bewaking van de kwaliteit met de reeds eerder benoemde vaste processen van **monitoren, evalueren en bijsturen**. Deze processen vinden zowel plaats met leerlingen en ouders, alsook met collega's en schoolleiding. Het speciale datateam ondersteunt in de analyses van de opbrengsten op cognitief en sociaal-emotioneel niveau.

### **Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit**

De doorlopende ontwikkelfase waar Academie Tien zich bevindt, is het continue bewaken van de kwaliteit essentieel.

- Binnen iedere vakgroep worden daarom wekelijks de **ontwikkelgesprekken** gehouden over de gerealiseerde kwaliteit aangaande ondermeer professionalisering, (examen)cijfers, didactiek, leerlijnen, ervaringen van leerlingen, collega's en ouders.
- Het gebruik van het **Magister Management Platform** wordt ingezet om collega's en schoolleiding inzicht te geven in resultaten. De datacoaches voeren cijfermatige onderzoeken uit om de resultaten van een klas, unit of leerjaar te analyseren.
- Het ontwikkelproces van de Future Citizens en Future Scientists staat vol in het vizier, opdat ook hier de **onderwijskwaliteit** gemeten kan worden. Naast de wekelijkse gesprekken die onze leerlingen binnen de unit hebben, is er ieder kwartaal een evaluatie in de driehoek: leerling, ouder, coach. De mogelijkheden van persoonlijke leerroutes, het volgen van vakken op een hoger niveau of het versnellen van een traject vereist **doorlopende aandacht**.
- Voor de collega's zijn er wekelijks evaluatiegesprekken waarin **advies, hulp en feedback** wordt gevraagd in het continue proces van kwaliteitsbewaking. Minimaal twee maal per jaar heeft iedere collega een ontwikkelgesprek, waarbij drie andere collega's worden uitgenodigd om hun kritische visie te geven op de rol van deze specifieke collega op de kwaliteit van het onderwijs, zijn/haar docentschap binnen Academie Tien en de resultaten. Welke **volgende stap in groei** kan er worden gezet?
- De **structuur van kwaliteitsbewaking** binnen Academie Tien **voorkomt** dat eventuele tekortkomingen pas laat worden geconstateerd. Tekortkomingen in de kwaliteitscyclus en het beleid worden direct gezien, benoemd en aangepakt. Wanneer het gaat om een collega, is een gesprek en een plan van aanpak om hen te blijven uitdagen in ontwikkeling de eerste stap. Ondersteuning, advies en heldere evaluatiemomenten zorgen voor een gerichte tijdlijn om (terug) te komen op het kwaliteitsniveau. Bij tekortkomingen in de beleidsstructuren, wordt na constatering de **verbetermethode** Plan, Do, Check, Act toegepast in de kwaliteitscyclus.

## 6. Bijlage Lijst verplichte documenten

---

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In de lijst hieronder staan verplichte documenten, welke op schoolniveau toegankelijk dienen te zijn.

Nr.	Naam	Te vinden
	Managementstatuut	<a href="#">link naar MS Teams van het MT</a>
	Klachtenregeling	<a href="#">link naar MS Teams van het MT</a>
	Veiligheidsplan	<a href="#">link naar MS Teams van het MT</a>
	Schoolondersteunings- profiel	Schoolleiding Academie Tien
	Schoolgids	Schoolleiding Academie Tien
	Schoolplan	Schoolleiding Academie Tien
	Bekwaamheidsdossiers	Schoolleiding Academie Tien
	Rechtspositieregeling	Bestuur Nuovo
	Taakbeleid	Schoolleiding Academie Tien
	Functiebouwwerk	Bestuur Nuovo
	Functiemix (LC en LD functies)	Schoolleiding Academie Tien
	Functiebeschrijvingen	Schoolleiding Academie Tien
	Formatieplan	Schoolleiding Academie Tien
	Professionaliserings- kaders	Schoolleiding Academie Tien
	Collectief professionaliseringsplan	Bestuur Nuovo
	Gesprekkencyclus	Schoolleiding Academie Tien
	Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	Bestuur Nuovo