

Schoolplan 2025-2029



Kleinschalig
en persoonlijk.

Delta  VMBO

Inhoud

Voorwoord	3
Organisatie	4
Kwaliteitscultuur	8
Pedagogisch klimaat	10
Onderwijskundig beleid	12
Veiligheid	15
Samenwerking met ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen	17
Personeelsbeleid	18
Gericht op de toekomst	20
Bedrijfsvoering	22
Ambitieoverzicht	23

Voorwoord

Een nieuw schoolplan

Het vorige schoolplan dateert van november 2023. Dit schoolplan was bedoeld als overgangspan. In 2023 is een nieuwe schoolleiding gestart op het toenmalige Jan van Brabant College Deltaweg. Deze schoolleiding heeft haar eerste schooljaar gebruikt om een goed toekomstbestendig plan te maken samen met ouders én personeel. Het resultaat is dit schoolplan.

Dit schoolplan is het eerste schoolplan onder de nieuwe naam: Delta vmbo met de slogan "Kleinschalig en persoonlijk". Een naam en een slogan die passen bij onze school. De Delta staat voor meerdere zaken. Allereerst staat het voor de vorm: de driehoekige Delta. Er zijn 2 belangrijke driehoeken in onze school. Allereerst is er de CAR driehoek die de basisbehoefte van ieder mens weergeeft.



Ook staat de driehoek voor de samenwerkende relaties die zorgen voor een optimaal leerklimaat.



Daarnaast staat Delta voor de beeldspraak van de rivier met haar vertakkingen van kleinere rivieren welke uitmonden in een meer of een zee, als een vergelijking van veelvoud aan routes (rivieren) die een kind kan bewandelen naar de plaats in de maatschappij (de zee).

In dit plan schetsen we een beeld van hoe we onze school en ons onderwijs de komende jaren sterk willen houden en sterker willen maken zodat de leerlingen op een zo goed mogelijke wijze hun route naar de zee kunnen ontdekken en doorlopen.

Maarten Selten
Directeur
Delta vmbo



Organisatie

Jan van Brabant & Onderwijsgroep Oost-Brabant



Delta vmbo is als school onderdeel van de Jan van Brabant scholen in Helmond. Het Jan van Brabant is sinds haar oprichting dé school voor openbaar voortgezet onderwijs in Helmond en bestaat uit 3 scholen: Delta vmbo, Het Jan van Brabant

College locaties Molenstraat en de Gasthuisstraat.

Het bevoegd gezag ligt bij het bestuur van Onderwijsgroep Oost-Brabant.

Onderwijsgroep Oost-Brabant

Als één van de zeven scholen van Onderwijsgroep Oost-Brabant werken we met 10 leidende principes voor de ontwikkeling van onze school:

1. We zijn samen de onderwijsgroep en de scholen zijn uniek en onderscheidend;
2. We leren en werken (op scholen en binnen de stichting) samen;
3. We respecteren elkaar en je mag jezelf zijn;
4. We geven ruimte en vertrouwen om te ontwikkelen;
5. We stimuleren eigen verantwoordelijkheid;
6. We betrekken de omgeving en de maatschappij;
7. We stellen ons voortdurend de vraag of we de juiste dingen goed doen;

8. We hebben de basis op orde en zijn ambitieus;
9. We doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen;
10. We leren van onze fouten en zijn trots op onze successen;

U zult deze principes herkennen bij het lezen van dit schoolplan en in de praktijk op school

Delta vmbo

Delta vmbo is een openbare en algemeen toegankelijke school voor vmbo-t onderwijs voor leerlingen uit Helmond en de omgeving.

De school is een kleine maatschappij op zichzelf waar waarden en normen de basis vormen voor ons onderwijs. Wij verzorgen onderwijs dat aansluit bij het niveau en de talenten van een leerling. De leerlingen van Delta vmbo worden hiermee voorbereid op een toekomst, waarin er veel van hen gevraagd wordt voor wat betreft flexibiliteit, verantwoordelijkheid, samenwerken en hun rol in de maatschappij. We werken samen met ouder(s)/verzorger(s) én leerlingen om het onderwijs continu te versterken, dit kunnen we ook niet alleen; de kracht zit juist in de samenwerking. Onze uitgangspunten sluiten daarmee mooi aan op het motto van OGOB: samen leren, samen werken, samen leven.

De sterkste kracht van onze school zit in onze kleinschaligheid en ons persoonlijke contact. Hierdoor hebben we een goede sfeer in de school en kennen we elkaar. Het maakt ook dat we een wendbare organisatie hebben. De betrokken-

heid van de docenten en de goede relatie mentor-leerling maken dat er een goed leerklimaat heerst. Vandaar ook onze slogan “Kleinschalig en persoonlijk”.

Als kleine school zijn we ook kwetsbaar als het gaat om organiseerbaarheid van ons onderwijs en ons onderwijsaanbod. Tegelijkertijd zien we onze kansen in de ontwikkelingen binnen de Brainportregio, de prettige lokale samenwerking en de landelijke ontwikkelingen op onderwijskundig gebied. Daarbij moeten we oplossingen bedenken voor het groeiende lerarentekort, de aantrekkende werking van nieuwe schoolgebouwen in ons voedingsgebied, de groter wordende kansongelijkheid in de maatschappij en de groei van de ondersteuningsbehoefte bij leerlingen in de regio.

Missie – het “waarom”

Delta vmbo bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs in het mbo of op de havo. Op onze school is iedereen welkom die de waarden en normen van onze school onderschrijft. Wij, alle medewerkers van de school, de leerlingen, hun ouder(s)/verzorger(s) en externe partijen waar wij mee samenwerken, bouwen met elkaar aan een veilige omgeving waarin iedereen zich prettig voelt, zichzelf mag zijn en iedereen gelijkwaardig is.

Wij richten onze school in op basis van 3 pijlers: leren leren, leren kiezen en leren leven.

Leren leren

Leren is een ontwikkelproces van kennis en vaardigheden op zowel vakinhoudelijk als sociaal-emotioneel gebied. Het is als school onze taak activiteiten aan te bieden waardoor leerlingen stappen maken in dit proces. Dit is een

proces waarin men mag vallen en opstaan en waarbij we elkaar vooruit helpen. (Simons, 1994, 1995) Leren is niet alleen gericht op het verkrijgen van kennis. Daarom werken we hier ook vanaf de brugklas aan vaardigheden in de leerlijn naar het mbo passend bij het praktijkgerichte examenprogramma. (SLO, 2024).

Leren kiezen

Om keuzes te kunnen maken is het belangrijk om jezelf goed te kennen. De vaardigheden analytisch denken, creatief denken en kritisch denken helpen bij het proces van keuzes maken en het inzicht krijgen in de consequenties van een keuze (SLO, 2010). De school zet in de les, in praktijk-situaties buiten school en in projecten in op het versterken van deze vaardigheden. Daarnaast begeleiden we leerlingen ook individueel bij dit ontwikkelproces.

Leren leven

We leven in een snel veranderende maatschappij, wat vraagt om mensen met een sterk aanpassingsvermogen. We streven ernaar om onze leerlingen hierop voor te bereiden door in te zetten op autonoom wereldburgerschap. Dit betekent dat we naar elkaar omkijken en voor elkaar zorgen. Tegelijk leren we onze leerlingen het besef dat er verschillende wereldbeelden zijn en dat tolerantie naar anderen hierin belangrijk is. Daarnaast werken we aan het leven volgens universele waarden en normen. (SDG's, VN, 2015)



Visie – Van “waarom” naar “wat”

Delta vmbo werkt aan kwalitatief goed onderwijs voor iedere leerling. Onze kleinschaligheid brengt met zich mee dat we elkaar kennen. We zetten actief in op een sterke onderlinge relatie en kunnen zo snel inspelen op behoeften van leerlingen en personeel. Deze kleinschaligheid wordt door alle betrokkenen bij de school benoemd als kernkracht van onze school. We borgen dan ook de kleinschaligheid voor de toekomst.

Iedereen neemt actief de rol van lerende op zich. Door samen doelen na te streven en te reflecteren op ons handelen, ontplooiën we ons als individu en als groep. Daarbij waarderen en respecteren we elkaar als mens. Dit vraagt om sterke pedagogische en didactische waarden. Vanuit deze waarden stellen we normen op ten bate van het dagelijks handelen en stellen we didactische ontwerpprincipes op voor het vormgeven van het onderwijs.¹



Figuur 1: Kernwaarden Delta vmbo

Pedagogisch

Als school werken we samen met ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen aan een omgeving waar onze waarden en normen centraal staan. We vertalen onze normen zo dat deze begrijpelijk zijn voor iedereen die bij school betrokken is. Deze normen vormen de basis voor ons dagelijks handelen. We creëren een veilige leeromgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, we ons verdraagzaam opstellen en we respect hebben voor elkaar, elkaars spullen en elkaars mening. Samen maken we de school. We hebben oog voor elkaar en zijn trots op de school, ons onderwijs en onze leerlingen. We vinden het belangrijk dat iedereen binnen de school kritisch naar zichzelf en de ander kan kijken. Ook vinden we het belangrijk onze successen te vieren. Dit zorgt ervoor, in combinatie met onze lerende houding, dat we vooruitgang kunnen blijven boeken. We handelen allemaal professioneel. Dit betekent dat we elkaar aan kunnen spreken op gedrag en op elkaars verantwoordelijkheden.²

Onderwijskundig

De pijlers leren leren, leren kiezen en leren leven hebben een directe link met de kernwaarden én wat dit betekent voor ons onderwijs. Leren leren betekent het werken aan vooruitgang waarbij fouten maken een essentieel deel van het leerproces is. Hierbij is het belangrijk dat het onderwijs voldoende uitdagend is en dat leerlingen gestimuleerd worden om stappen te maken in hun zone van naaste ontwikkeling (Kirschner, et al., 2018). Naast kennisverwerving ontwikkelen leerlingen ook vaardigheden ten bate van leren leren, leren kiezen én professioneel kunnen handelen (SLO, 2022). Ons onderwijs is daarom ook gericht op het versterken van vaardigheden in een doorlopende leerlijn richting het mbo. Ook

¹ Leidende principes 1, 2, 3 | ² Leidende principes 2, 3, 4, 6, 10

het beheersen van de Nederlandse taal is een dergelijke vaardigheid en daarom besteden alle docenten hier aandacht aan binnen hun lessen (Levende Talen, 2009). Bij het leren kiezen is het tevens van belang dat onze leerling weet waar de keuzeruimte zit. Autonomie is belangrijk, maar hierbij zijn ook het vertrouwen in het eigen kunnen en goede ondersteuning noodzakelijk waarin ook niet iedereen gelijk is. Daarom werken we vanuit gekaderde autonomie (Stevens, 2005). Onderdeel van leren leven is het kennismaken met de omgeving buiten school. Zowel de maatschappelijke, de sociale, de ecologische en de werkzame omgeving van de school worden benut in het onderwijs in het kader van omgevingsgericht onderwijs.

Over de vertaling naar de praktijk van alle ontwerpprincipes heen is ook onze kernwaarde gezamenlijk voelbaar, zowel in het primaire proces als in de buitenlesactiviteiten en extra-curriculaire activiteiten. Ook dit draagt bij aan het leren leven uit onze missie (Keser, Akar, & Yildirim, 2011).

Onze ontwerpprincipes zijn uitgeschreven in merkbaar resultaat voor leerlingen, collega's en eventueel ouder(s)/verzorger(s) en andere betrokkenen. Deze uitwerkingen zijn terug te vinden in ons onderwijskundig beleid en dragen bij aan kwalitatief goed onderwijs.

Met deze onderwijskundige visie verwachten wij van onze docenten dat zij hun programma en hun didactisch handelen hierop afstemmen. Voor het didactisch handelen in de les hebben we vanuit de "zes rollen van de leraar" (Slooter, 2018), in combinatie met de kernwaarden en ontwerpprincipes, concreet gedrag benoemd dat binnen ons onderwijs in de lessen zichtbaar dient te zijn.



Kwaliteitscultuur

Werken vanuit de missie en visie

We werken op onze school volgens het model van Sinek (2009). Hierbij kijken we eerst naar waarom we iets doen. Dit is vastgelegd in onze missie en visie. Vervolgens maken we een vertaling naar wat we dan doen binnen onze school. Uiteindelijk werkt ons hele personeel aan de manier waarop dit in de school terug te zien is. We zorgen ervoor dat we gebruikte taal op dezelfde manier interpreteren. Ontwikkelingen binnen de school sluiten altijd aan bij onze pijlers en zijn in lijn met onze pedagogische en didactische waarden.

SWOT

Om inzichtelijk te krijgen waar onze kracht en ontwikkelpunten liggen, hebben we bij het maken van het schoolplan een SWOT-analyse gemaakt. Deze wordt voor ieder jaarplan geüpdatet.

Kwaliteitsgericht werken

We werken op onze school structureel aan onze kwaliteit en ambities. Vanuit de missie en de visie stellen we een schoolplan op met doelen voor de komende jaren. Vanuit die doelen wordt een jaarplan gemaakt met de concrete doelen waar ieder jaar aan gewerkt wordt. Ieder doel heeft één of meerdere eigenaren die vanuit tenminste één lid van de schoolleiding wordt 'gesponsord'. Vanuit een PDCA- cyclus wordt vervolgens aan het doel gewerkt. Uiteindelijk kan een doel een 'product' opleveren, maar kan het ook zo zijn dat er iets in de organisatie ingebed moet worden. Deze borging is onderdeel van het proces.

Figuur 2: SWOT Delta vmb

Sterktes • De medewerkers hebben hart voor de school en de leerlingen • Er is een drive om het goede goed te doen • De school is kleinschalig en daardoor overzichtelijk • Er is een sterke begeleidingscultuur	Verbeterpunten • Organiseerbaarheid t.a.v. pakketkeuze, aanbod en rooster • Kwaliteitsgericht werken • Processen inrichten, beschrijven, ernaar handelen én borgen • Doelmatigheid van subsidiestromen en gelden passend onderwijs
Kansen • Duidelijk profiel naar de samenleving • Vernieuwbouw richting 2030-2035 • Afstemming pedagogisch - didactisch handelen • Categoriale status • Leerlingspreidingsafspraken	Bedreigingen • Krimp én groei • Beleidskeuzes andere scholen t.a.v. kgt-advies • Arbeidsmarktproblematiek • Sterke groei ondersteuningsbehoefte in combinatie met beperkte ondersteuningsmogelijkheden

Voor grote ambities werken wij volgens het Enigma- model (Bootsma & Naaijens, 2020). Hierbij is het einddoel vaak verder weg dan één jaar en mogen gaandeweg de route en het eindproduct worden bijgesteld. Ook hierbij is er sprake van één of meerdere eigenaren die gesponsord worden door de schoolleiding. Hierbij worden vaak grotere groepen betrokken in de ontwikkeling en/of de uitvoering, bijvoorbeeld het gehele docententeam of de sectieleiders. In dit schoolplan zijn bij ieder volgend onderdeel de ambities voor de komende jaren benoemd. De genoemde ambities in het schoolplan per hoofdstuk zijn gekoppeld aan een meerjarenplan. Dit plan is aan het einde toegevoegd. Bij iedere ambitie is een koppeling gemaakt met het meerjarenplan.

Jaarlijks voert de school tweemaal een gesprek met het bestuur over ontwikkeling van de schoolkwaliteit. Hierbij zijn de ambities de leidraad van het gesprek, gekoppeld aan de kwaliteitsmatrix van het bestuur en de school.³

Ambities:

- We ontwikkelen ons van kwaliteitsgericht werken naar een kwaliteitscultuur. (4)
- We versterken de rol van de secties in de ontwikkeling van het onderwijs en de kwaliteitscultuur. (5)
- We borgen het werken volgens het Enigma-model. (4)
- We gaan een kwaliteitsagenda opstellen en werken volgens deze agenda structureel aan onze kwaliteit. (4)



³ Leidende principes 5, 7, 8, 9

Pedagogisch klimaat

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich thuis voelen op onze school en vertrouwen hebben in zichzelf, hun medeleerlingen en onze medewerkers. Een veilig, positief klimaat is een basisvoorwaarde voor een optimaal onderwijsrendement. Onze kleinschaligheid maakt dat we elkaar kennen en persoonlijk kunnen benaderen. Vanuit deze startpositie dagen we leerlingen uit om zich zo breed mogelijk te ontwikkelen.

Om goede verwachtingen te kunnen scheppen gaan we werken volgens principes van "de veilige basis". Daarnaast werken we op onze locatie volgens het herstelrecht wanneer er een conflict ontstaat. In het schooljaar 2023-2024 hebben we vastgesteld wat we verstaan onder de veilige basis. Hieruit zijn de kernwaarden en het bijbehorend normgedrag opgesteld. Door dagelijks vanuit dit gedachtegoed te handelen, gekoppeld aan de 6 rollen van de docent (Slooter, 2018), werken we structureel aan deze veilige basis.⁴

Ondersteuning

Op Delta vmbo ondersteunen alle medewerkers de leerlingen in het onderwijs- en ontwikkelingsproces. Hierbij worden zij ondersteund door het ondersteuningsteam. We werken van geleid via begeleid naar zelfstandigheid. Hierbij geven we een leerling de ruimte die de leerling aan kan. Onze ondersteuning heeft een preventief in plaats van een curatief karakter. Alle medewerkers van de school hebben hierbij een duidelijke signaalfunctie.

⁴ Leidende principes 3, 4, 5, 8

NORMGEDRAG DELTA VMBO

Figuur 3: Normgedrag Delta vmbo



GEZAMENLIJK

- We helpen en vertrouwen elkaar ieder vanuit zijn eigen kracht.
- We benutten elkaars kwaliteiten.
- We zorgen samen voor een fijne en veilige sfeer
- We zorgen samen voor een schoon en net gebouw.
- We spreken elkaar aan op de gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Bij (buiten)schoolse activiteiten houden wij ons aan dezelfde normen en waarden als op school.
- We vieren mooie momenten en gebeurtenissen met elkaar.
- We werken en leren samen.



VEILIGHEID

- We steunen elkaar.
- We accepteren en respecteren elkaar, iedereen is even waardevol.
- We nemen geen wapens/vuurwerk/alcohol/drugs mee naar school.
- We blijven van elkaar en elkaars spullen af.
- We behandelen elkaar op een manier die de ander als prettig ervaart.
- We zijn bereid om in gesprek te gaan met elkaar en ruzies uit te praten.
- We mogen en durven onszelf zijn.



VOORUITGANG

- We vragen en bieden hulp als het nodig is.
- We stellen doelen en streven deze na.
- We leren van onze fouten.
- We reflecteren op ons eigen handelen.
- We gaan uit van mogelijkheden en willen leren.



PROFESSIONEEL HANDELEN

- We houden ons aan gemaakte regels en afspraken.
- We denken eerst na voordat we iets doen.
- We komen voorbereid naar school en weten wat we van elkaar verwachten.
- We luisteren naar elkaar, staan open voor feedback en andermans denkwijze.
- We handelen vanuit een positieve insteek.
- We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag en handelen.
- We blijven in gesprek met elkaar.

Leerlingen zijn onderdeel van een gemeenschap waarin je veilig voelen en zorg voor elkaar voorwaardes zijn. Onze leerlingen en medewerkers waarderen en respecteren elkaar als mens. Fouten maken hoort daarbij. Indien er toch frictie ontstaat of een conflict optreedt, vinden wij het belangrijk dat er gedacht wordt vanuit herstelrecht. Dit betekent dat de leerling het vertrouwen in het eigen kunnen krijgt of versterkt en dat er ingezet wordt op het herstel van de relatie. De leerling leert steeds beter zelfstandig keuzes te maken en heeft daarbij het gevoel dat deze zelf eigenaar is van het eigen functioneren. Daarmee krijgt de leerling zelf een belangrijke rol in de oplossing van het probleem.

De mentor is op Delta vmbo het eerste aanspreekpunt, de spil voor de zorg van leerlingen. We werken met een vierjarig mentoraat. Dit betekent dat de mentor vier jaar lang de leerling begeleidt in de persoonlijke ontwikkeling.

Leerlingondersteuning is een gedeelde verantwoordelijkheid voor iedereen die betrokken is bij de ontwikkeling van het kind, zowel binnen als buiten school. Ondersteuning wordt bij ons onderscheiden in regulier (eerste lijn), extra ondersteuning (tweede lijn) of specifieke zorg (derde lijn).

Onze school kent een intern ondersteuningsteam, onder leiding van de ondersteuningscoördinator, die de zorg in brede zin initieert en coördineert. Naast de coördinator zijn er verschillende experts die ingezet kunnen worden voor extra zorg. Er kan ook ingezet worden op specifieke zorg. Dit gebeurt altijd in samenwerking met een externe partij.

Het volledige ondersteuningsprogramma is beschreven en uitgewerkt in het zorgplan dat te vinden is op de website van de school. Hierbij is tevens een link gelegd met het schoolondersteuningsprofiel, zoals dit bekend is bij het Samenwerkingsverband Helmond-Peelland-VO.

https://deltavmbo.janvanbrabant.nl/Onderwijs/Begeleiding/Passend_onderwijs

Ambities:

- We versterken de aansluiting in de overstap PO naar VO en daarmee ook Delta vmbo. (13, 15)
- We richten het ondersteuningsplan in op landelijke ontwikkelingen richting inclusief onderwijs. (13)
- We scholen het personeel in de komende jaren structureel in het werken met de 6 rollen van de docent. (1, 2, 3)
- We werken samen aan het versterken van positieve groepsvorming. (1)
- We borgen het werken volgens de veilige basis. (1, 13)



Onderwijskundig beleid

Ontwerpprincipes

Delta vmbo geeft onderwijs op vmbo-t niveau. Hiermee bereiden we leerlingen voor op de doorstroom naar het mbo of de havo. Zoals beschreven in de visie richten we ons onderwijs in volgens onderstaande ontwerpprincipes:

- We geven omgevingsgericht onderwijs
- We werken aan vaardigheidsontwikkeling en kennisverwerving
- Iedere docent is bezig met taalontwikkeling
- We werken met gekaderde autonomie
- We geven uitdagend onderwijs

Deze ontwerpprincipes hebben we samen geïd en kleur gegeven in ontwerpkaarten. Hiermee maken de vaksecties de vertaling naar de dagelijkse praktijk passend bij Delta vmbo. Deze ontwerpkaarten zijn te vinden op onze [web-site](#).

Met ons onderwijsaanbod creëren we ruimte voor meerdere manieren van leren. In de onderbouw werken we met zowel vakgericht onderwijs als onderwijs in leergebieden. De wijze waarop het onderwijs in leergebieden wordt gegeven en de vaardigheden waaraan in deze lessen wordt gewerkt, sluiten aan bij de praktijkgerichte programma's (PGP) Zorg & Welzijn en Dienstverlening & Producten. Alle leerlingen kiezen in de bovenbouw een PGP als extra vak naast hun profiel en profielvakken.

De goede Delta vmbo les

Om duidelijke verwachtingen te scheppen over hoe een les op Delta vmbo passend bij de visie

en kernwaarden van onze school eruitziet, is er een observatietool ontwikkeld. Deze observatietool kan ingezet worden voor beoordeling en collegiale visitatie, maar ook door de docent zelf om de gerichte doelen te formuleren voor zijn/haar ontwikkeling.

De observatietool is ontwikkeld aan de hand van de zes rollen van de docent (Slooter, 2018) en het waarderingskader volgens de Inspectie (Inspectie van het Onderwijs, onderzoekskader 2021). Met deze observatietool trachten wij de professionele ontwikkeling en het zelfbewust zijn van een docent te stimuleren om het zelfleiderschap te vergroten.

De diverse criteria worden in verschillende kwaliteitskaarten toegelicht en de kwaliteitskaart dient als leidraad gebruikt te worden.

Met behulp van de digitale observatietool DOT worden lesobservaties en leerlingevaluaties geborgd. Hierdoor kan de kwaliteit van de diverse lessen en het onderwijs op onze school getoetst worden aan onze visie.

Basisvaardigheden

We zetten expliciet in op het versterken van de basisvaardigheden Nederlandse taal, rekenen en burgerschap. Om goed te monitoren wat leerlingen nodig hebben, meten we jaarlijks het niveau van de leerlingen met behulp van de citotoetsen.

Burgerschap

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de fundamenten van onze samenleving; het stelt leer-

lingen in staat om van hun vrijheden gebruik te maken en de samenleving mede vorm te kunnen geven. Delta vmbo vindt het belangrijk om leerlingen activiteiten aan te bieden die gericht zijn op actief burgerschap en sociale cohesie, zoals het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties en het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, beperking of seksuele geaardheid.

Burgerschap is geen apart vak: het komt in ons hele onderwijs terug. Zowel in de lessen als in verschillende activiteiten daaromheen werken we aan onze burgerschapsdoelen.

Burgerschapsonderwijs was daarom in het schooljaar 2022-2023 een aandachtspunt met hoge prioriteit. In dat jaar hebben we inzicht gekregen in de bestaande activiteiten op het gebied van burgerschap bij de verschillende vakken. Van daaruit ontwikkelden we een visie en een beleid op burgerschap en formuleerden we doelen voor het burgerschapsonderwijs.

Vervolgens willen we komen tot een doorlopende leerlijn met concreet uitgewerkte leerdoelen waarin kennis, houding en vaardigheden worden uitgedrukt. Op deze wijze zullen we in de komende jaren op doelgerichte en samenhangende wijze werken aan burgerschapsvorming.

Nederlandse taal

Wij voelen de gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel leerlingen, vakdocenten, schoolleiders en ouder(s)/verzorger(s) om onze leerlingen op te leiden met een passend niveau van de Neder-

landse taal. Taal komt terug in alle vakken en is van belang voor het meedoen in de maatschappij. Iedere docent heeft daarom de verantwoordelijkheid om taalgericht onderwijs te geven. We zien een groter wordende groep brugklasleerlingen die instroomt met een referentieniveau dat lager ligt dan 1F. Leerlingen met een taalachterstand worden vanaf het begin van het schooljaar in een begeleidingstraject geplaatst. In dit traject blijven ze, totdat de resultaten op het juiste niveau zijn. Door regelmatig te toetsen wordt de voortgang gemeten. Ook in leerjaar 2 en 3 volgen we de leerlingen op hun taalontwikkeling en bieden we, indien noodzakelijk, ondersteuning aan. Uiteindelijk streven we ernaar dat leerlingen tenminste niveau 2F behalen.

Rekenvaardigheden

De rol van rekenvaardigheden in de samenleving is veel veranderd en is nog steeds in verandering. Mensen komen op een andere manier, vaker, maar minder bewust, in aanraking met rekenvaardigheden. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in de toename van de beschikbaarheid van gegevens en data en het gebruik van technologie. Omdat rekenvaardigheden terugkomen bij verschillende vakken, zien wij rekenvaardigheden als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de hele school.

Ons doel is om iedere leerling de mogelijkheid te bieden om rekenvaardigheden te leren beheersen op het referentieniveau 2F. Ten eerste zodat iedere leerling over voldoende rekenvaardigheden beschikt om toegelaten te worden tot het MBO. Ten tweede om de leerlingen voldoende baggage mee te geven om rekenvaardigheden toe te kunnen passen in de maatschappij.

Met de uitkomsten van de citotoetsen bieden



we leerlingen ondersteuning aan op het domein waar ze nog niet op niveau zitten (getallen, verhouding, meten en meetkunde) in de vorm van ondersteuningsuren. Ook de brede rekendidactiek moet daar waar mogelijk in alle vakken gelijk getrokken worden.

Digitale geletterdheid

Onze leerlingen werken hybride. Dit wil zeggen dat ze zowel uit een boek, met behulp van digitaal leermateriaal, als in de praktijk leren. Met de overstap van Chromebooks naar Windows laptops is het zaak om een goed aanbod aan digitale vaardigheden te hebben waarmee de leerling is voorbereid op de stap naar vervolgonderwijs. Daar waar het kan, doen we dit binnen de vakken.

De komende jaren willen we een stevige basis leggen in de reguliere lessen. Van daaruit kunnen de digitale vaardigheden van leerlingen worden uitgebreid.

We stellen hoge eisen

Op Delta vmbo willen we van en met elkaar leren waarbij iedereen actief de rol van lerende op zich neemt. Door samen doelen na te streven en te reflecteren op ons handelen, ontplooiën we ons als individu en als groep. Zo dragen we positief bij aan het proces van een leven lang leren.

Het onderwijs op Delta vmbo voldoet aan de kerndoelen, de referentieniveaus en de eindtermen. De school voldoet aan de kwaliteitseisen die door de Inspectie worden gesteld. We stimuleren onze vaksecties om structureel te reflecteren op hun onderwijs en de resultaten. De schoolleiding en de kwaliteitsmedewerker voorzien de secties met regelmaat van data om deze reflectie te on-

dersteunen.

Al onze leerlingen hebben een extra examenvak. Met dit extra vak vergroten we de kansen van de leerlingen in de doorstroom naar havo en mbo. Leerlingen die gedurende het schooljaar lager scoren dan een '6', stimuleren we om gebruik te maken van ondersteuningsuren.

Naast cijfers vinden we het ook belangrijk dat ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en personeel tevreden zijn over de school. We monitoren dit middels vier belangrijke instrumenten: lesbezoeken, gesprekkencyclus met collega's en leerlingen, het mentorenoverleg en tevredenheidsenquêtes onder leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers.

Het verfijnen en afstemmen van het systeem van kwaliteitszorg op de door de school gestelde ambities wordt gevolgd door de kwaliteitsadviseur van OGOB in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker van onze school.⁵

Ambities:

- We realiseren in 2025 een schoolbibliotheek. (15)
- We versterken de rekendidactiek bij alle vakken. (15)
- We versterken de taaldidactiek van alle docenten. (2,15).
- We ontwikkelen een leerlijn digitale geletterdheid. (15)
- We implementeren "de goede les". (3)
- We versterken de rol van de secties. (5)
- We ontwikkelen en onderhouden de sectieplannen inclusief de burgerschapsdoelen en de vertaling van de ontwerpprincipes naar het klaslokaal. (2, 15)
- We breiden het extra-curriculaire aanbod op onze school uit. (2)
- We ontwikkelen toetsbeleid. (5, 16)

⁵ Leidende principes 7, 8

Veiligheid

Ouder(s)/verzorger(s), leerlingen, medewerkers en bezoekers zijn positief over het veilige leer- en werkklimaat op onze school. We treden op tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. We zetten actief in op ons normgedrag waarmee we de veilige basis willen waarborgen.

Het beleid met betrekking tot sociale veiligheid staat beschreven in het Schoolveiligheidsplan. Bij de uitvoeringshandhaving van het beleid ten aanzien van sociale veiligheid werkt de school samen met externe partners als politie, GGD, GGZ, Leerplicht, Jeugdzorg, opvoedondersteuners, gemeente en anderen. De gemeente heeft hierin haar taken uitbesteed aan Sociale Teams Helmond, waarin Sterker Sociaal Werk, Bijzonder Jeugdwerk en Vincent van Gogh samenwerken. We monitoren de sociale veiligheid jaarlijks middels de leerlingtevredenheidsonderzoeken (LTO) en de oudertevredenheidsonderzoeken (OTO).

We werken op school met verschillende protocollen die de veiligheid moeten waarborgen. Een belangrijk onderdeel hiervan is het sociale veiligheidsprotocol. Hierin staat beschreven wat we doen om pesten te voorkomen en hoe we pestgedrag door of jegens medewerkers en/of leerlingen van Delta vmbo aanpakken. Op onze school vinden wij pesten onaanvaardbaar gedrag dat een bedreiging vormt voor het individu en voor de sfeer op school. Alle betrokkenen - medewerkers, ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen - zijn bereid om al het mogelijke te doen om pesten te voorkomen en te bestrijden.

Onder andere in de mentorlessen besteden we aandacht aan positieve groepsvorming en bespreken we regelmatig onderwerpen als omgaan met elkaar, pesten en veiligheid op school. Daarnaast worden alle personeelsleden geschoold in het signaleren van en omgaan met ongewenst en afwijkend gedrag. Ook worden incidenten geregistreerd.

De mentor heeft een vertrouwensband met de leerling en is het eerste aanspreekpunt in geval van pesten; deze kan in de aanpak daarvan een beroep doen op de leerlingcoach of de ondersteuningscoördinator.

In het geval dat een leerling het pesten niet binnen de eigen afdeling wil of kan bespreken, kan deze een beroep doen op één van de vertrouwenspersonen.

Binnen het sociale veiligheidsprotocol beschikken we over de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Daarnaast hebben we een meldknop op de website waar ouder(s)/verzorger(s), leerlingen, personeel of anderen (niet anoniem, maar vertrouwelijk) een melding kunnen maken van ongewenst gedrag richting leerlingen. Deze meldingen worden opgepakt door het ondersteuningsteam.



Telefoonbeleid

Naar advies van de Rijksoverheid hebben we een telefoonbeleid opgesteld. In het schooljaar 2024-2025 wordt dit beleid geëvalueerd. Samen met de ouderraad, het personeel en de MR zetten we in op een toekomstbestendig beleid dat past bij school, de maatschappelijke ontwikkeling en een positieve bijdrage levert aan (het gevoel van) de sociale veiligheid op school.

Ambities:

- We willen naast de LTO en OTO zicht krijgen op de effectiviteit op specifiek ingezette interventies door middel van een aangepaste en/of extra vragenlijst om eerder te kunnen bijsturen op het versterken van de (sociale) veiligheid. (1, 4)
- We updaten het beleid en de protocollen in het kader van veiligheid. (14)

Samenwerking met ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen

We zetten in op een sterke driehoek met ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen als het gaat om de ontwikkeling van het kind. Ook voor schoolbrede zaken vinden we de samenwerking met en inspraak van ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen belangrijk. Naast de (D)MR hebben we ook nog andere manieren waarop zij worden betrokken bij de school.

Leerlingenraad

Op Delta vmbo hebben we een leerlingenraad waarin uit ieder leerjaar twee leerlingen plaatsnemen. De leerlingenraad wordt betrokken bij het ontwikkelen van beleid en bij het organiseren van activiteiten. De leerlingenraad vergadert met regelmaat en wordt begeleid door twee collega's.

Ouderraad

Naast de leerlingenraad is er ook een ouderraad. De ouderraad is een klankbordgroep voor ouder(s)/verzorger(s) over het reilen en zeilen op school, maar wordt ook door de school benut om beleidsontwikkelingen te toetsen. De ouderraad vergadert onafhankelijk van de school en de schoolleiding sluit aan wanneer dit is gewenst.

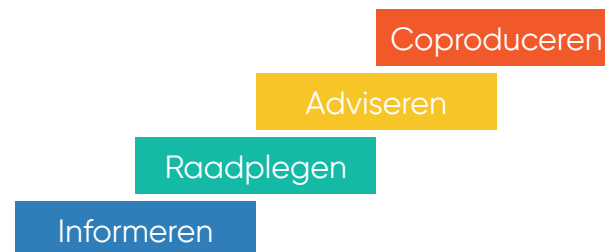
Thema-avonden

In het schooljaar 2023-2024 zijn we begonnen met het organiseren van thema-avonden om in een vroeg stadium van ontwikkelingen ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en personeel samen te brengen om de richting van ontwikkelingen te bespreken.

Participatieladder

De wijze waarop we ouders en leerlingen betrekken, kan per onderwerp verschillen. Per onder-

werp geven we aan hoe we hen betrekken en wat we van hen verwachten. We doen dit volgens de Helmondse participatieladder die ook door andere maatschappelijke partijen wordt gebruikt.



Individueel contact ouder(s)/verzorger(s)/school

Naast de inspraakorganen hebben de mentoren indien nodig contact met ouder(s)/verzorger(s). De mentor is ook voor het kind het eerste aanspreekpunt binnen school. Tweemaal per jaar is er een driehoeksgesprek waarbij de leerlingen aan zet zijn om de vorderingen aan te tonen en de ontwikkelpunten te benoemen. Ouders en leerlingen kunnen altijd een gesprek aanvragen bij de vakdocent om de vorderingen te bespreken. Ook is er eenmaal per jaar een georganiseerd moment voor ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen om met vakdocenten in gesprek te gaan over de vorderingen bij specifieke vakken.⁶

Ambities:

- We gaan samen met het LAKS de leerlingenraad versterken. Op deze manier vergroten we inspraak van onze leerlingen en krijgt de leerlingenraad een sterkere rol als vertegenwoordiger van de leerlingen. (10)
- We gaan structureel gebruik maken van de thema avonden om beleidsontwikkelingen maar ook maatschappelijke ontwikkelingen bespreekbaar te maken. (10)



⁶ Leidende principes 2, 6

Personeelsbeleid

Onze medewerkers vormen het kapitaal van de school. Zij voeren de lessen uit, zij ondersteunen het proces van de leerlingen en trekken de kar als het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs en onze school. Het is van groot belang dat de schoolorganisatie er alles aan doet om goede medewerkers te werven, te ondersteunen, te scholen en te behouden.

Medewerkers voelen zich dan ook betrokken, zijn tevreden en voelen zich uitgedaagd. Wij stimuleren onze medewerkers om te komen met initiatieven die bijdragen aan de visie van onze school. Daarbij willen we faciliteren in tijd en in ruimte om hen vanuit hun eigen kracht een bijdrage te laten leveren aan de ontwikkeling van ons onderwijs.

Vacatures

Wanneer een vacature ontstaat, wordt een profiel bepaald en een vacaturetekst opgesteld. De werving geschiedt via verschillende kanalen. Bij selectie van kandidaten kijken we naar bevoegdheid en bekwaamheid. Bij voorkeur spreken we met meerdere kandidaten. Deze gesprekken zijn gericht op het achterhalen van kennis, kunde en ervaring van de kandidaat. Tevens kijken we of de kandidaat past in de cultuur van de school en onze onderwijskundige opvattingen. Van de laatst overgebleven kandidaat vragen we referenties op. De benoemingsadviescommissie bestaat uit minimaal één vertegenwoordiger van de sectie en minimaal één lid van de schoolleiding. Bij sollicitatiegesprekken kunnen ook leerlingen worden uitgenodigd. Op onze school zijn we ons bewust van het positieve effect van diversiteit in de school. Dit betreft zowel een streven naar een

evenredige afspiegeling van mannen en vrouwen binnen de school als een voor de samenleving representatieve groep medewerkers. Hierbij prevaleert echter wel altijd de kwaliteit van een kandidaat.

Nieuwe collega's met een lesgevende taak worden in hun eerste jaren begeleid door de adjunct-directeur, de docentcoach en een collega uit de sectie. Deze ondersteuning is een voortzetting van de begeleiding van stagiaires binnen de opleidingsschool Trion.

De beoordeling van nieuwe docenten gebeurt door de adjunct-directeur. Deze wordt daarin geadviseerd door de sectievoorzitter. Ook verwachten we van onze collega's dat ze reflecteren op feedback van leerlingen.

Nieuwe docenten

In de begeleiding van nieuwe docenten differentiëren we tussen startende docenten en docenten met ervaring in het onderwijs. Bij de laatste groep is met name aandacht nodig voor voorlichting over de wijze waarop wij eigentijds onderwijs aanbieden binnen Delta vmbo, zoals werken op het leerplein.

Gesprekkencyclus

Minimaal één keer per jaar voeren de leidinggevenden een formeel gesprek met hun medewerkers. In dit gesprek worden onder andere het welbevinden van de medewerker en de professionaliseringsbehoefte besproken. Van dit gesprek wordt altijd een verslag gemaakt.

De Professionele Afspraken (PAS) is onderdeel

van de gesprekkencyclus. De PAS is vooral gericht op de ontwikkeling van de medewerker.

Mocht het functioneren van een medewerker op pedagogisch of didactisch vlak achterblijven bij de verwachtingen, dan stellen we gezamenlijk een verbeterplan op. Uiteindelijk dient dat te leiden tot verbetering. Hierbij worden altijd heldere doelen gesteld en duidelijkheid over de tijd waarbinnen deze gerealiseerd moeten worden. Tussentijds zijn er gesprekken op initiatief van de medewerker of leidinggevende.

Een functioneringsgesprek vindt niet alleen plaats op uitnodiging van de leidinggevende, maar kan ook gebeuren op initiatief van de medewerker; daarmee ligt dus ook het eigenaarschap bij de medewerker. De medewerker kan in het gesprek aangeven waar deze naar toe wil werken en welke bijdrage hiermee wordt geleverd aan de ontwikkeling van school of van zichzelf. Zo kan de medewerker aangeven graag in aanmerking te willen komen voor promotie. Samen met de leidinggevende kan dan worden gekeken naar de hierbij passende route.

Het personeelsbeleid is op Delta vmbo in handen van de schoolleiding. Leerlingen kunnen daarop invloed uitoefenen middels de leerlingenenquêtes waarin ze hun (nieuwe) docenten feedback geven; via de geleding van de Medezeggenschapsraad en door deel te nemen aan een BAC.

Scholing

Scholings- en professionaliseringsactiviteiten op Delta vmbo sluiten aan bij de ontwikkelingen van de school, de onderwijsprofessional of de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Individuele professionalisering vindt plaats op eigen initiatief en is onderdeel van de ontwikkelgerichte

en beoordelingsgerichte gesprekkencyclus.

De werknemer legt verantwoording af voor deze scholing- en professionaliseringsactiviteiten in de gesprekkencyclus. De afgeronde activiteiten worden opgenomen in het personeelsdossier.

Collectieve professionaliseringsactiviteiten op Delta vmbo zijn bedoeld voor het gehele personeel van onze school; OP en OOP, in alle loopbaanfasen van hun carrière. Collectieve professionalisering en scholing wordt door of in overleg met de schoolleiding geïnitieerd. We gaan hierbij uit van expertise en kennis van eigen medewerkers, maar behouden ook de mogelijkheid om externen in te huren wanneer een bepaalde expertise niet vertegenwoordigd is binnen ons personeelsbestand.

Op Delta vmbo vinden we het belangrijk dat tijdens elk lesuur voor elke klas een bevoegde én bekwame docent staat. Onbevoegde docenten worden alleen ingezet als sprake is van een ontwikkeling naar volledige bevoegdheid. Onderbevoegde docenten worden bij aangetoonde bekwaamheid gestimuleerd om hun bevoegdheid te behalen.

Bij de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid zetten we collega's in die geschoold zijn of geschoold willen worden op dit gebied. Ook bij de vervulling van vacatures zoeken we bij voorkeur mensen die getraind zijn op dit gebied.⁷



Ambities:

- We lossen single-points of failure in functionarissen en docenten binnen de school op. (9)
- We versterken de leerlingbetrokkenheid bij werving & selectie. (9, 10)
- We borgen het eigenaarschap binnen de gesprekkencyclus. (12)
- We ontwikkelen de rol van docentcoach los van de schoolopleider. (3, 11)
- We versterken het inductietraject van nieuwe medewerkers. (11)
- We scholen onze medewerkers structureel op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen. Dit gebeurt zowel collectief als individueel gericht. (1, 2, 3, 11, 12)
- We werken vanaf 2024-2025 volgens een scholings- en professionaliseringsplan. (12)

⁷ Leidende principes 2, 4, 5

Gericht op de toekomst

Uitnodigende leer- en werkomgeving

Het gebouw is economisch afgeschreven in 2028. Het is van belang dat we ook na die periode een toekomstbestendig gebouw hebben dat ook een uitnodigende leer- en werkomgeving is. Hierbij zijn beleidskeuzes gericht op het onderwijsaanbod van belang, maar zijn we ook voor een groot deel afhankelijk van de politieke situatie in Helmond. Op dit moment zijn de lokalen beperkt flexibel en komen we ruimte in de aula tekort voor het gewenste aantal leerlingen (± 400).

Leermateriaal

Voor de meeste basisvakken en leergebieden wordt lesmateriaal gebruikt dat docenten zelf hebben ontwikkeld, gebaseerd op de kerndoelen en de eindtermen van de examenprogramma's. Waar nodig maken we gebruik van bestaande lesmethodes. Secties gebruiken bij hun methodekeuze ons leermiddelenbeleid waarin naast inhoudelijke zaken ook compatibiliteit, duurzaamheid en de basisvaardigheden van belang zijn.

ICT

Vanaf het schooljaar 2024-2025 werken nieuwe eerstejaars leerlingen met Windows devices. De komende jaren zullen Chromebooks worden uitgefaseerd. De draadloze verbinding op school moet goed zijn zodat iedere leerling digitaal kan werken. Daarnaast zetten we in op het koppelen van systemen, zodat leerlingen, daar waar mogelijk, met Single sign-on kunnen werken.

Samenwerking met de omgeving

Onderwijs maken we als school niet alleen. Naast

de samenwerking met de scholen van het Jan van Brabant College en de andere scholen van OnderwijsGroep Oost-Brabant, werken we ook met andere scholen samen.

Overleg Helmondse Scholen

Delta vmbo werkt samen met de andere scholen voor voortgezet onderwijs in Helmond om een goed en breed aanbod aan opleidingen te bieden. We voeren overleg over het onderwijsaanbod en de werving en plaatsing van leerlingen.

Brainport scholen

Binnen de Brainportregio wordt een flinke schaa sprong voorzien. Dit vraagt dat we binnen de regio samenwerken om een onderwijsaanbod te hebben, dat aansluit bij de regionale behoefte en dat personeel bekwaam is in het aanbieden van dit onderwijs.

Ter AA

Op dit moment werkt Delta vmbo, samen met Jan van Brabant College Molenstraat, aan de doorstroom naar zorg en welzijn opleidingen van het Ter AA. In de toekomst willen we de samenwerking ook benutten voor andere tekortsectoren.

Internationalisering

We zetten in op actief wereldburgerschap en cultureel bewustzijn, wat inhoudt dat leerlingen besef hebben van de impact van hun rol in de maatschappij binnen en buiten de landsgrenzen. Ze worden taalvaardig in één of meerdere vreemde talen. Wereldse onderwerpen zoals inclusie en diversiteit, digitalisering, participatie en duurzaamheid, milieu & klimaat worden betrokken bij

alledaagse onderwerpen binnen de vakgebieden. De komende jaren zetten we in op het vormen van een internationaal karakter (zie ambities), zodat daaruit samenwerkingen gerealiseerd kunnen worden met bedrijven en collega-scholen in de wereld. We richten ons op interculturele samenwerkingen en communicatie, waarmee we het vermogen betreffende omgaan met mensen uit het buitenland en in de eigen omgeving trachten te versterken.⁸

Vmbo onderwijs

Op dit moment geeft Delta-vmbo alleen onderwijs op vmbo-t niveau. We merken in de instroom dat er veel leerlingen zitten met een gemengd advies vmbo k(g)t. Wanneer een leerling cognitief vastloopt betekent dit in veel gevallen een doorverwijzing naar een school waar ook de kaderberoepsgerichte leerweg wordt aangeboden. Een schooloverstap is in sommige gevallen een onwenselijke oplossing.

Ambities:

- We maken in de periode tot 2029 een concreet programma van eisen aan ons gebouw na deze periode. (17)
- We maken samen met de gemeente afspraken over de realisatie van een DDC/ (ver) nieuwbouw voor de school. (17)
- We werken aan een internationaliseringsbeleid met activiteiten gekoppeld aan wereldburgerschap (8,15)
- We betrekken de ontwikkelbehoefte binnen school en haar personeel bij internationalisering vanaf het schooljaar 2025-2026. (8,10)
- In schooljaar 2026-2027 werken we vanuit dit internationaliseringsproject aan deze ontwikkelbehoefte en evalueren we de resultaten en behaalde doelstellingen. (8)
- We gaan onderzoeken of het mogelijk en binnen het RPO wenselijk is om ook vmbo-k onderwijs aan te bieden vanaf leerjaar 3. Op deze manier kunnen we leerlingen zonder overstap naar een andere school voorbereiden op het mbo. Hierbij is van belang dat het beroepsgerichte programma aansluit bij de regionale behoefte en geen concurrerend effect heeft ten opzichte van andere scholen. (17)
- In de komende jaren wil Delta vmbo lid worden van Brainport scholen VO.
- In de komende jaren wordt gewerkt aan de doorstroom naar de opleidingen in tekortsectoren samen met ROC ter Aa.



⁸ Leidend principe 6

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van Delta vmbo is belegd bij het bestuur van Onderwijsgroep Oost-Brabant.

Vanuit de stichting wordt de school ondersteund door de afdelingen HRM, ICT, Communicatie, Facility en Finance & control. Desalniettemin is de locatie zelf verantwoordelijk voor het (uit)voeren van personeelsbeleid, het hebben van een gezonde financiële huishouding en de communicatie met de omgeving.

De school werkt volgens het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2022' voor wat betreft het omgaan met sponsorgelden. Verder zorgt de school voor een financiële huishouding waarin extra gelden vanuit subsidie rechtmatig en doelmatig worden ingezet conform de aan de subsidie verbonden voorwaarden.

Externe communicatie

Voor de communicatie met ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen maakt de school vanaf 2025 gebruik van de Hoy-app. Delta vmbo is de pilotschool binnen de stichting voor het gebruik van deze app.

Ambities:

- Het vergroten van de doelmatigheid en rechtmatigheid van subsidiegelden die de school ontvangt. (6)
- Het gebruik van Hoy-app als communicatiemiddel optimaliseren. (7)



Ambitieoverzicht

In dit overzicht zijn de ambities weergegeven van de komende jaren. Hierbij is in het schema aangegeven welke ambitie zich in welk jaar in welke fase begeeft.

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Primaire ambities (schoolbrede inzet en impact)				
1. Versterken pedagogisch handelen: de Veilige basis	U	U	B	B
2. Versterken didactisch handelen: ontwerpprincipes voor ons onderwijs	V/U	U	U/B	B
3. De goede les, werken met de zes rollen van de docent	V	U	U/B	B
Secundaire ambities				
4. Ontwikkeling naar kwaliteitscultuur	U	U	U	B
5. Versterken van de rol van de sectie	V	V/U	B	B
6. Beleidsrijk begroten	V	U	U/B	B
7. Versterken communicatie met de Hoy-app	U	U/B	B	
8. Internationaliseringsbeleid en activiteiten opzetten		V	U	U
9. Strategisch HRM op schoolniveau	V	V/U	U	B
10. Versterken ouder- en leerlingbetrokkenheid.	V/U	U	U/B	B
11. Versterken van het inductietraject	V	U	U/B	B
12. Lokaal scholings- en professionaliseringsbeleid	V	U	U/B	B
13. Herijking ondersteuningsplan	V	U	U/B	B
14. Herijking schoolveiligheidsbeleid	V	U	B	B
15. Versterken basisvaardigheden	U	U/B	B	B
16. Ontwikkeling van toetsbeleid			V/U	U
17. Delta vmbo toekomstbestendig onderwijs & huisvesting		V	U	U

V = Voorbereiding

U = Uitvoering

B = Borging



Delta vmbo

Deltaweg 205, 5709 AB Helmond
telefoon 0492 510 306
deltavmbo@janvanbrabant.nl
deltavmbo.janvanbrabant.nl



Delta VMBO