

Schoolplan

2026-2030

Versie 1.1 9-6-2026

Inhoud

	Voorwoord	3
1.	Schoolprofiel, wie zijn wij?	4
2.	Samenwerken	7
3.	Onderwijskundige visie en strategische doelen	9
3.1	Talent voor leren is een talent voor het leven	9
3.2	Onderwijsontwikkeling	10
3.2.1	Leerbehoefte is leidend	11
3.2.2	Realistische leeromgeving	12
3.2.3	Activerend leren	13
3.3	Taalachterstanden	13
3.4	Basisvaardigheden	14
3.5	Ambities en speerpunten	14
4.	Visie op begeleiding, ondersteuning en zorg	36
4.1	Wet Passend Onderwijs	38
5.	Borgen van sociale en fysieke veiligheid	40
6.	Burgerschap en participatie	42
7.	HR-organisatie en beleid	44
8.	Kwaliteitszorg	48
9.	Schenken, sponsors en additionele middelen	52
	Bijlagen	53

Voorwoord

In dit schoolplan van Curio praktijkschool Breda (CPSB) zijn het beleid en de ambities verwoord die we in de periode van 2026 tot 2030 gaan realiseren. Het instellingsplan van Curio geeft hiervoor de richting en de kaders aan. De onderwijsvisie 'Je groeit bij Curio' vormt het fundament. Het schoolplan gaat per schooljaar 2026-2027 van start en wordt indien nodig jaarlijks geactualiseerd.

Plannen zijn op papier mooi te verwoorden, maar wat gaan onze leerlingen hiervan merken en wat betekent dit voor onze collega's en de organisatie? Deze vragen worden verwerkt tot concrete doelstellingen. Hoe deze doelstellingen worden behaald staat in de jaaractiviteitenplannen van de school.

Het thema van dit schoolplan is: **Eigenaarschap en onderwijskwaliteit in de praktijk**. Dit meerjarenplan laat zien hoe Curio praktijkschool werkt aan sterk eigenaarschap van leerlingen, hoge onderwijskwaliteit en een veilige, inclusieve schoolcultuur. Met de Transformatieve School als fundament versterken we het team, daarnaast sluiten we beter aan op stage en arbeidsmarkt en werken we duurzaam samen met ouders en partners, zodat iedere leerling met perspectief uitstroomt.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenspraak met medewerkers, ouders en leerlingen. Er zijn werksessies georganiseerd waarbij medewerkers input hebben kunnen leveren. Daarnaast hebben verschillende ondersteunende diensten meegedacht en geholpen bij de totstandkoming. Uiteraard is de Raad van Bestuur en Ondernemingsraad ook nauw betrokken geweest.

Ben Sprangers, Onderwijsmanager
Frank Maas, Onderwijsmanager

1. Schoolprofiel, wie zijn wij?

Missie en visie

Curio praktijkschool Breda (CPSB) wil elke leerling begeleiden naar een succesvolle toekomst, passend bij zijn of haar talenten. Wij geloven dat leren pas echt tot bloei komt in een veilige, doelgerichte en stimulerende omgeving. Wij bieden onderwijs dat aansluit bij de diversiteit van onze leerlingen, waarin persoonsvorming, basisvaardigheden en kansengelijkheid de fundamenteën vormen. Onze missie is om leerlingen te laten uitgroeien tot zelfbewuste jongeren die met vertrouwen, vakkennis en vaardigheden hun plek vinden in de maatschappij en vervolgopleiding. De onderwijsvisie 'Je groeit bij Curio' vormt het fundament voor alle Curio scholen.

Curio praktijkschool (onderwijs)visie en missie

Wij werken samen aan een kansrijke toekomst, waarin iedere leerling de ruimte krijgt om te groeien en zich te ontwikkelen.

Schoolvisie

Curio praktijkschool Breda biedt onderwijs waarin leerlingen en studenten centraal staan. Wij werken vanuit de kernwaarden van Curio: nieuwsgierig, deskundig en zelfbewust. Deze waarden passen bij onze school en bij onze leerlingen. Daarnaast hanteren we binnen de school de handvol regels met de kernwaarden: Respect, veiligheid, rust, aan het werk en creativiteit in oplossingen.

Wij moedigen leerlingen aan om te ontdekken en nieuwsgierig te zijn. Het onderwijs is praktisch en sluit aan bij de echte wereld. Zo leiden wij leerlingen op tot zelfbewuste en deskundige jongeren, die goed voorbereid zijn op werk en de toekomst.

Wij vinden maatwerk belangrijk. Daarom werken wij doelgericht aan individuele leertrajecten. Deze trajecten passen bij het ontwikkelingsniveau en de mogelijkheden van elke leerling. De leertrajecten richten zich op vaardigheden die nodig zijn om zelfstandig en volwaardig mee te doen in de maatschappij.

Binnen Curio praktijkschool Breda krijgt iedere leerling elke dag de kans om zich verder te ontwikkelen. Samen creëren wij een veilige leeromgeving waarin groei mogelijk is.

Missie

Op Curio praktijkschool Breda mag je zijn wie je bent. Wij geven je elke dag de kans om te leren en jezelf verder te ontwikkelen. We denken in mogelijkheden en oplossingen.

Wij helpen je om goed voor jezelf te zorgen en om voorbereid te zijn op werk. Samen kijken we naar wat je kunt, wat je wilt leren en welke stappen daarbij passen. Zo ondersteunen we je om het beste uit jezelf te halen en mee te doen in de maatschappij.

We vinden het belangrijk om de stem van onze leerlingen en ouders te horen. Wij hebben aandacht voor de gevoelens en behoeften van iedereen waarmee we samenwerken binnen de school. We stellen vragen uit nieuwsgierigheid i.p.v. te oordelen. Als het even niet lukt kiezen we voor herstellen i.p.v. straffen.

Onderwijsaanbod op onze school

Curio verwelkomt alle leerlingen, ongeacht achtergrond, cultuur, geloof, identiteit, mogelijkheden of talenten.

Curio praktijkschool heeft zes leerjaren. Leerjaar 1,2 en 3 zijn gericht op zelfredzaamheid (o.a. door praktijklessen en algemene vaardigheden). Er worden voorbereidingen getroffen om een bewust keuze te maken voor een passende uitstroomrichting. In leerjaar 4, 5 en 6 draait het om begeleiding en toeleiding naar werk en/of een vervolgopleiding. De nadruk ligt op het aanleren van praktische vaardigheden. In het vierde leerjaar starten leerlingen met een interne stage. Vanaf leerjaar 5 vindt de stage buiten school plaats (externe stage). Binnen Curio praktijkschool Breda zijn verschillende soorten uitstroomklassen. Curio praktijkschool Breda kent voor de leerlingen drie uitstroommogelijkheden: Bedrijfsleven met ondersteuning, het reguliere bedrijfsleven of vervolgonderwijs.

Doorlopende leerlijn

Wij zorgen voor een doorlopende leerlijn door nauw samen te werken met toeleverende (vo)-scholen, gemeenten, mbo-instellingen en andere relevante stakeholders. De school stemt haar curriculum af op de wettelijke kerndoelen en op de eisen van vervolgopleidingen.

In het praktijkonderwijs zorgt de doorlopende leerlijn voor een samenhangende ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wonen, werken en vrije tijd, zodat leerlingen zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen aan de samenleving.

Overdrachten tussen leerjaren bevatten zowel cognitieve als sociaal-emotionele informatie, zodat elke docent het onderwijs kan afstemmen op de voortgang en ontwikkelbehoeften van de leerling. Door loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) worden leerlingen voorbereid op hun vervolgstap.

Studievoortgang

Curio praktijkschool monitort de ontwikkeling van leerlingen in het leerlingvolgsysteem Magister waarin o.a. toetsresultaten, aanwezigheid, gedrag en andere observaties worden geregistreerd.

- Mentor- en coachingslessen vormen een vast onderdeel van de begeleiding.

- Docenten analyseren toetsgegevens en bepalen op basis hiervan interventies.
- Periodiek worden leerlingenbesprekingen gehouden waarbij het docententeam gezamenlijk de voortgang bespreekt en bepaalt welke maatregelen nodig zijn om leerlingen succesvol te laten doorstromen.
- Het ondersteuningsteam (OT) wordt, indien nodig en in overleg met leerling en ouders, door de mentor ingeschakeld en biedt deskundige ondersteuning, advies en begeleiding of doorverwijzing naar experts zodat leerlingen ondanks eventuele belemmeringen zo optimaal mogelijk kunnen functioneren in het onderwijs.

Bij Curio praktijkschool wordt het OPP (Ontwikkelingsperspectiefplan) gebruikt om de studievoortgang van leerlingen systematisch te volgen en hun ontwikkeling gericht te ondersteunen.

Onderwijstijd

Curio praktijkschool hanteert de wettelijke norm voor onderwijstijd en biedt per schooljaar gemiddeld 1000 klokuren aan, waarbij we streven naar een evenwichtige verdeling. Naast de reguliere lessen tellen ook pauzes mee als onderwijstijd om bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en vaardigheden van leerlingen. In de jaarplanning wordt vooraf rekening gehouden met studiedagen, bufferdagen en verwachte uitval, zodat de totale onderwijstijd altijd wordt geborgd.

Lesuitval wordt zoveel mogelijk voorkomen doordat er ook een invalrooster beschikbaar is. Buitenschoolse activiteiten worden als onderwijsactiviteiten geregistreerd in Magister en tellen mee als onderwijstijd.

Pedagogisch didactisch klimaat

Curio praktijkschool streeft naar een veilig, gestructureerd en positief leerklimaat.

- De Curio scholen hechten belang aan positief gedrag en geven leerlingen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.
- Mentoren en docenten spelen een sleutelrol in de sociaal-emotionele begeleiding van leerlingen.

Om invulling te geven aan een veilig, gestructureerd en positief leerklimaat werkt de school volgens de hand vol regels. Binnen de school wordt op pedagogisch en didactisch gebied gedifferentieerd. Binnen de school hanteren we de uitgangspunten van verbindend communiceren en traumasensitief onderwijs. Alle medewerkers worden geschoold op verbindend communiceren. Met behulp van de transformatieve school wordt voor de komende jaren het pedagogisch didactisch klimaat in beeld gebracht en verbeterd. Daarnaast wordt aandacht gegeven aan het realiseren van een eenduidige cultuur, met behulp van een gemeenschappelijk normatief kader en het leiderschap d.m.v. congressen en studiedagen. De komende periode gaat extra aandacht uit naar differentiatie in de klassen met oog op passende uitstroom, met als doel dat alle leerlingen kunnen switchen (van straat-thuiscultuur naar schoolcultuur) en klimmen (iedere leerling groeit). Er is een specifieke ambitie en speerpunt geformuleerd op dit thema, zie hiervoor hoofdstuk 3.5.

2. Samenwerken

De vo scholen van Curio hebben een sterke traditie van samenwerking binnen de school en met partners in de regio. Teams werken intensief samen aan goed onderwijs en begeleiding en kennen elkaar goed, waardoor leerlingen en ouders korte lijnen ervaren met mentoren, ondersteuners en de schoolleiding. Ouders worden betrokken via oudergesprekken, activiteiten en overlegstructuren, hoewel de mate waarin verschilt per school en afdeling. Binnen Curio-brede overlegvormen worden thema's zoals onderwijs, examinering, begeleiding en stage afgestemd.

Samenwerking binnen Curio

De samenwerking tussen vo en mbo is de afgelopen jaren gegroeid, onder andere via gezamenlijke projecten en regionale netwerken. Voor leerlingen betekent dit dat zij al op jonge leeftijd kennismaken met vervolgonderwijs en beroepsthema's. Voor ouders geeft het zicht op ontwikkelroutes en zorgt het voor beter geïnformeerde keuzes. Tegelijkertijd ervaren zij dat de samenwerking nog niet overal even vanzelfsprekend is en dat trajecten soms school- of regioafhankelijk zijn. Ook de samenwerking tussen onderwijs en ondersteunende diensten functioneert, maar kan vanuit leerling- en ouderperspectief nog consistenten en beter voorspelbaar worden.

Doorontwikkeling Curio

In de doorontwikkeling van onze organisatie plaatsen we het perspectief van leerlingen en ouders nog nadrukkelijker centraal. De overgang van sectoren naar vijf subregio's per 1 augustus 2026 maakt samenwerking in de subregio het uitgangspunt. Vo-scholen en mbo-opleidingen vallen binnen dezelfde subregio onder één directeursteam dat verantwoordelijk is voor zowel onderwijsuitvoering als onderwijsondersteuning. We stellen ons ten doel om communicatielijnen te verkorten, sneller en consistenten te handelen en meer gezamenlijke verantwoordelijkheid rondom leerlingen te creëren. Ouders weten daardoor in de toekomst beter waar zij terecht kunnen en ervaren meer herkenbaarheid in hoe Curio werkt. Daarnaast organiseren we horizontale afstemming op thema's zoals onderwijsontwerp, kwaliteitszorg, examinering, begeleiding en informatiemanagement. Dit zorgt voor eenduidigheid en duidelijkheid voor leerlingen en ouders: dezelfde afspraken, dezelfde kwaliteit en dezelfde manier van begeleiden – ongeacht locatie of opleiding. In de beroepskolom gaan we inzetten op het versterken van de samenwerking met vmbo-, mbo- en hbo-partners. Dit leidt tot betere doorlopende leerroutes, concretere overstapmomenten en meer gedeelde projecten. Voor leerlingen betekent dit dat keuzes overzichtelijker worden en dat de overstap minder groot voelt. Ouders krijgen eerder inzicht in mogelijkheden, kansen en vervolgroutes voor hun kind.

In 2030 moeten de volgende ontwikkelingen voor alle Curio locaties zichtbaar zijn:

- Meer nabijheid in begeleiding en sturing voor leerlingen, doordat vo- en mbo-teams samen verantwoordelijk zijn voor routes, zorg en ondersteuning in dezelfde regio.
- Minder verschillen tussen scholen, zodat leerlingen en ouders meer voorspelbaarheid ervaren in kwaliteit, structuur en ondersteuning.
- Betere en vroegere oriëntatie op vervolgonderwijs, waarbij leerlingen en ouders gezamenlijk inzicht krijgen in mogelijkheden en talentontwikkeling.
- Meer partners in de regio om het onderwijs heen, waardoor leerlingen meer praktijkervaring, stages, projecten en maatwerkmogelijkheden krijgen.
- Een robuuste ondersteuning dichtbij, zodat ouders sneller geholpen worden en leerlingen sneller de juiste ondersteuning krijgen.

In de doorontwikkeling staat steeds centraal dat samenwerking niet een organisatorisch doel is, maar een middel om leerlingen betere kansen te bieden en ouders/verzorgers beter te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind. Zo groeit Curio naar een organisatie waarin samenwerking, nabijheid en duidelijke afspraken zorgen voor rust, duidelijkheid en kwaliteit – voor alle leerlingen en studenten (en hun ouders/verzorgers) die aan ons zijn toevertrouwd.

Aanvullende ambities Curio praktijkschool

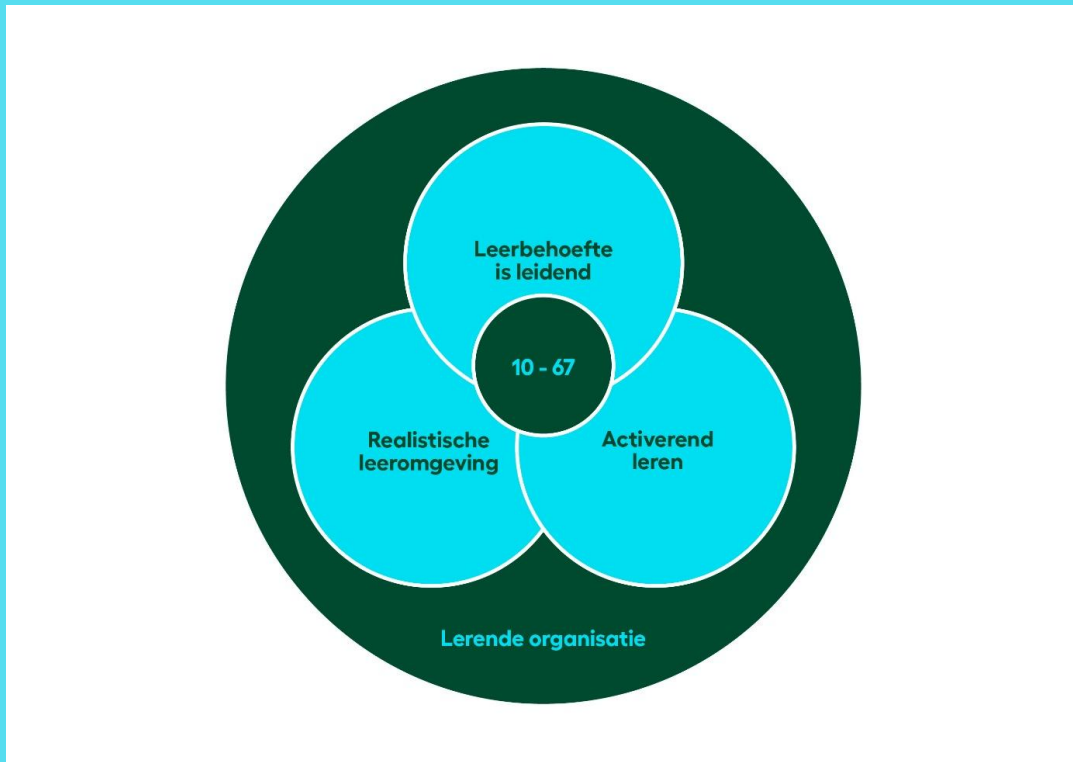
Curio praktijkschool werkt intensief samen met de omgeving. Er is voor de planperiode een specifieke ambitie en speerpunt geformuleerd op dit thema, zie hiervoor hoofdstuk 3.5.

3. Onderwijskundige visie en strategische doelen

Wij zijn Curio: dé beroepsopleider van de regio. Wij laten zien wie wij zijn, waar wij voor staan en wat wij goed onderwijs vinden. Onze visie vormt het fundament voor alle Curio-medewerkers bij het ontwikkelen, geven, ondersteunen en begeleiden van onderwijs. Onze visie als lerende organisatie kent drie uitgangspunten;

- Leerbehoefte is leidend
- Realistische leeromgeving
- Activerend leren

Deze uitgangspunten worden in de komende paragrafen nader toegelicht.



In dit hoofdstuk geven wij de onderwijsvisie van Curio weer en beschrijven wij hoe wij daar als school invulling aan geven. Kijk voor de volledige onderwijsvisie van Curio ook in [deze publicatie](#). Binnen de school bouwen we voort op het gedachtengoed uit het schoolplan 2022-2026 dat in lijn is met de onderwijsvisie van Curio.

3.1 Talent voor leren is een talent voor het leven

Onze school gelooft dat door de veranderende wereld, het belangrijkste talent het talent voor leren is, en daarmee het talent voor het leven. Samenwerken, creativiteit,

oplossingsrichtingen bedenken, de dialoog kunnen voeren en zelfredzaamheid ontwikkelen bij de leerling, zijn wezenlijk om de leerling zijn talent voor leren verder te kunnen ontwikkelen.

Deze vaardigheden worden ontwikkeld in een contextrijke en praktische leeromgeving waarbij de loopbaan van de leerling voortdurend aan verandering onderhevig is. Loopbaanleren maakt de leerling kansrijk en wendbaar en vormt zodoende het kompas dat de leerling nodig heeft in het leven. Een kompas dat bij ons een kwalificatie oplevert en daarmee een succesvolle start van het beroeps- of vervolgonderwijs of hun loopbaan. Met dit kompas staan de leerling steviger in de rest van zijn leven.

Talent voor leren bestaat uit meerdere componenten.

Niet alleen de gehanteerde leerstrategieën zijn relevant, maar ook wat de leermotieven zijn, waar de leerling over droomt en wat hij wil bereiken in zijn leven: wat is zijn droom? Die droom vormt de basis voor het loopbaanleren. Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik zijn de eerste vragen in een lang traject (vmbo-mbo) van loopbaanleren, dat uiteindelijk moeten leiden tot arbeidsrelevante, vraaggestuurde opleidingstrajecten (leerroutes) passend bij de leerbehoefte van de individuele leerling.

Daarnaast vinden wij dat het talent voor leren effectief tot zijn recht kan komen in een prettige en veilige leeromgeving. Een prettige leeromgeving is niet alleen afhankelijk van waar leerlingen zijn (fysieke omstandigheden), maar ook hoe zij zich voelen (de emotionele omstandigheden) en hoe hun relatie en communicatie met de mensen is die onderdeel uitmaken van die leeromgeving en later de werkomgeving.

Tot slot is een belangrijk onderdeel van talent voor leren, ervaren hoe het is om verantwoordelijkheid te nemen, creatief en oplossingsgericht te leren denken en handelen, te reflecteren en te communiceren, ook als de veilige leer- en later werkomgeving er even niet is.

3.2 Onderwijsontwikkeling

Als we kijken naar onderwijsontwikkeling, staat voorop dat in alle ontwikkelingen de leerling centraal staat. Voorwaarden voor een leerling om zich te ontwikkelen zijn:

- Een veilige leeromgeving.
- De leerbehoefte moet duidelijk zijn voor zowel de leerling zelf als de docenten.
- De leerbehoefte en het loopbaantraject van de leerling worden op elkaar afgestemd.
- Het leren wordt zo veel mogelijk gedaan binnen een realistische leeromgeving en door middel van activerend leren.

Vanuit deze voorwaarden maakt onderwijs leerlingen nieuwsgierig en bereidt het hen voor op hun toekomst, zodat ze deskundig en zelfbewust aan hun nieuwe stap kunnen beginnen.

Curio praktijkschool heeft deze speerpunten uit de Curio onderwijsvisie uitgewerkt in een eigen Curio praktijkschool visie en missie. Deze staat uitgewerkt in hoofdstuk 1.

3.2.1 Leerbehoefte is leidend



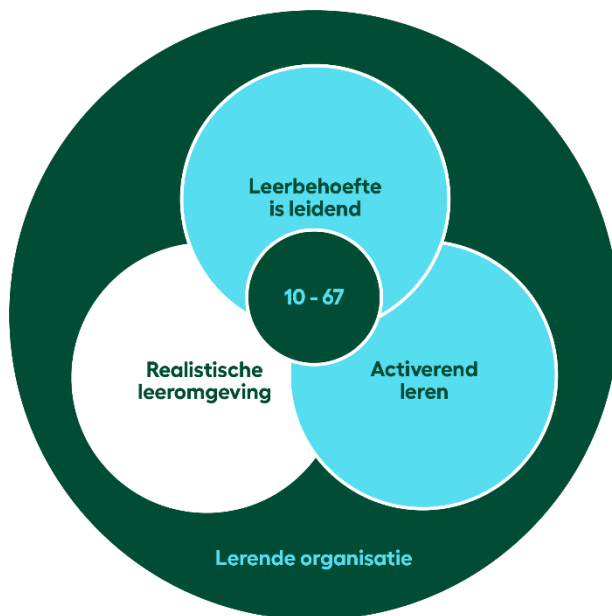
Binnen het uitgangspunt 'Leerbehoefte is leidend' van de Curio visie staan de volgende uitgangspunten centraal:

- Curio wil dat leerlingen eigenaar en regisseur zijn van hun leerproces, waarbij hun leerbehoefte centraal staat.
- Het onderwijs biedt maatwerk, vraaggericht leren en stimuleert een actieve leerhouding, inclusief vakoverstijgende samenwerking.
- Er is nauwe samenwerking met het mbo en bedrijven om realistische, praktijkgerichte leeromgevingen en doorlopende leerroutes te creëren.
- Inclusief onderwijs staat voorop: iedere leerling krijgt toegang en ruimte om te versnellen, verdiepen of verbreden.
- Curio onderhoudt wederkerige relaties met partners en neemt maatschappelijke verantwoordelijkheid door leren, werken en innoveren te verbinden.

Deze uitgangspunten staan centraal om leerlingen eigenaarschap over hun leerproces te geven en hen actief, vraaggericht en in realistische contexten te laten leren, zodat zij optimaal voorbereid zijn op vervolgonderwijs, beroepspraktijk en hun rol in de maatschappij.

Curio praktijkschool heeft deze speerpunten uit de Curio onderwijsvisie uitgewerkt in een eigen visie en ambities en speerpunten op schoolniveau. Deze staan uitgewerkt in hoofdstuk 1 en 3.5.

3.2.2 Realistische leeromgeving



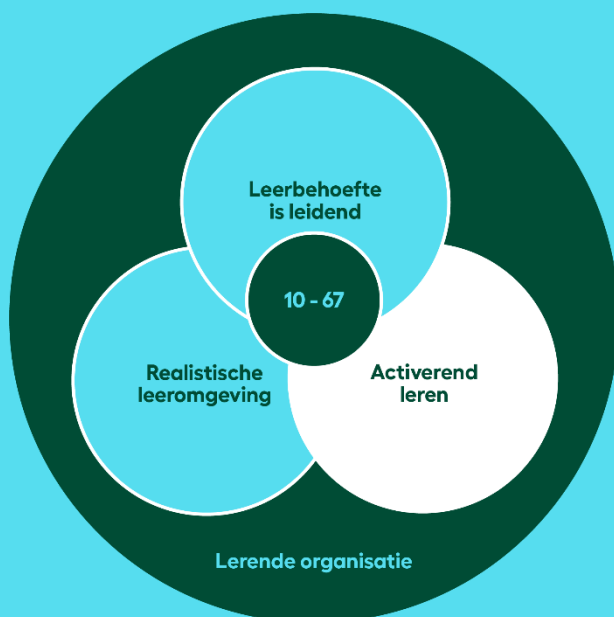
Binnen het uitgangspunt 'Realistische leeromgeving' van de Curio visie staan de volgende uitgangspunten centraal:

- Begeleiding van de leerling in het ontdekken van kennis, vaardigheden en eigen kwaliteiten.
- Creëren van een rijke leeromgeving waarin de leerling wordt ondergedompeld in verschillende contexten van de beroepspraktijk.
- Leren zoveel mogelijk in authentieke leersituaties, zodat theorie en praktijk naadloos op elkaar aansluiten.
- De leerbehoefte van de leerling is leidend in het onderwijs.
- Stimuleren van beroepsattitude en vaardigheden die voorbereiden op actuele en toekomstige beroepspraktijk.
- Samenwerking waar mogelijk met mbo, regionale bedrijven en instellingen.
- Bieden van een stevige basis voor een leven lang leren.

Deze uitgangspunten staan centraal om leerlingen actief en betekenisvol te laten leren in een rijke, praktijkgerichte omgeving, zodat zij eigenaarschap ontwikkelen over hun leerproces en optimaal voorbereid zijn op vervolgonderwijs en een leven lang leren.

Curio praktijkschool heeft deze speerpunten uit de Curio onderwijsvisie uitgewerkt in een eigen visie en ambities en speerpunten op schoolniveau. Deze staan uitgewerkt in hoofdstuk 1 en 3.5.

3.2.3 Activerend leren



Binnen het uitgangspunt 'Activerend leren' van de Curio visie staan de volgende uitgangspunten centraal:

- Activerend onderwijs: lessen gebaseerd op methodes die aansluiten bij leerdoelen en onderwijsbehoeften.
- Blended leren: een mix van fysiek en digitaal leren, waarbij leerlingen zowel samen als zelfstandig werken.
- Contextrijk leren: betekenisvolle situaties die aansluiten bij de praktijk.
- Vakgebonden én metacognitieve vaardigheden: leren denken, leren en handelen stimuleren.
- Formatief handelen: feedback en bijsturing tijdens het leerproces.
- Summatieve evaluatie: examineren op een passend niveau, afgestemd op einddoelen en PTA's.
- Differentiatie: ruimte om te versnellen of vertragen waar nodig.
- Blended curricula: analoog en digitaal beschikbaar, afgestemd op vakdoelen en doorlopende leerlijnen.

We hanteren deze uitgangspunten om leerlingen actief, betekenisvol en toekomstgericht te laten leren, zodat zij goed voorbereid zijn op vervolgonderwijs, beroep en een leven lang leren.

Curio praktijkschool heeft deze speerpunten uit de Curio onderwijsvisie uitgewerkt in een eigen visie en ambities en speerpunten op schoolniveau. Deze staan uitgewerkt in hoofdstuk 1 en 3.5.

3.3 Taalachterstanden

Curio praktijkschool pakt taalachterstanden aan met een integrale, praktijkgerichte aanpak en een taalrijke leeromgeving. De taalontwikkeling wordt gekoppeld aan de vakken en de

dagelijkse praktijk, met veel nadruk op visuele ondersteuning, herhaling, en betekenisvol contextueel leren om zo school- en vaktaal te ontwikkelen. Daarnaast wordt extra ondersteuning geboden binnen RT en NT2 lessen. In verband met de toenemende instroom vanuit de Curio isk scholen zijn er ook taalklassen opgericht om de achterstanden op te lossen om deelname aan reguliere lessen mogelijk te maken.

3.4 Basisvaardigheden

Binnen Curio vormen de basisvaardigheden–taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid–een stevig fundament onder ons onderwijs. In lijn met het Curio-instellingsplan werken alle scholen met een cyclisch proces van analyse, planning, uitvoering en borging, zoals vastgelegd in het taalbeleidsplan en de vakwerkplannen. Curio praktijkschool heeft de ambities en speerpunten m.b.t. basisvaardigheden uitgewerkt in 3.5.

3.5 Ambities en speerpunten

Voor de periode 2026-2030 hebben onze scholen gezamenlijke ambities en speerpunten opgesteld en vastgelegd. In deze planperiode zetten wij gezamenlijk in op de volgende ambities en speerpunten: **Eigenaarschap en onderwijskwaliteit in de praktijk**. Dit meerjarenplan laat zien hoe Curio praktijkschool werkt aan sterk eigenaarschap van leerlingen, hoge onderwijskwaliteit en een veilige, inclusieve schoolcultuur. Met de Transformatieve School als fundament versterken we het team, daarnaast sluiten we beter aan op stage en arbeidsmarkt en werken we duurzaam samen met ouders en partners, zodat iedere leerling met perspectief uitstroomt.

Op Curio praktijkschool geven we invulling aan deze ambities. Daarom hebben we onze ambities en speerpunten op schoolniveau gespecificeerd. We geven onze 5 ambities en speerpunten hieronder weer:

Ambitie 1: Leerlingen

Kartrekkers: Jamie-Lee, Sjoerd, Ben

Ambitie 2030:

In 2030 is iedere leerling (mede)eigenaar van zijn/haar leerproces, werkt vanuit duidelijke, vindbare doelen (Ontwikkelingsperspectiefplan - OPP), voelt zich veilig op school en ervaart een motiverende, uitdagende leeromgeving. Curio praktijkschool is aantoonbaar een plek waar leerlingen groeien in zelfvertrouwen, vaardigheden en toekomstkansen. Leerlingen worden tijdens de hele schoolloopbaan uitgedaagd om aan cv-verrijkende activiteiten te werken, om actief hun mening te geven en komen bovenal met veel plezier naar school. De opgedane kennis en vaardigheden zijn voor het vervolg aantoonbaar.

Speerpunten en indicatoren 2026-2030:

- A. Leerlingen kunnen in eigen woorden uitleggen waar ze aan werken en waarom (OPP).
- B. Leerlingen ervaren grotere mate van sociale veiligheid, aantal incidenten daalt met 10%.
- C. Leerlingparticipatie versterken, minimaal 4 keer per jaar een leerlingenraad, consentgesprek of leerlingenarena. Uitkomsten worden meegenomen in evaluaties en aanpassingen beleid. Hoorrecht van leerlingen is passend ingericht.
- D. Toekomstgericht aantoonbaar leren, leerlingen herkennen eigen talenten, leerbedrijven ervaren leerlingen als beter voorbereid en gemotiveerd.
- E. Er is een veilig leef- en leerklimaat op Curio praktijkschool Breda en leerlingen voelen zich onderdeel van de mini-samenleving van de school.

Hoe komen we daar?

Schooljaar 2026-2027:

- A. In de mentorlessen worden vaste doelen-momenten ingebouwd, aan de hand van het individuele- en klassendoelformulier. Deze formulieren worden geëvalueerd en aangepast waar nodig, door de vaksectie Persoonlijke ontwikkeling. De evaluatiemomenten met de leerlingen: eerste leerlingbespreking, tweede leerlingbespreking, einde schooljaar door de mentor met ondersteuning van Pedagogisch verantwoordelijke.
- B. Er wordt nagedacht over het implementeren van een doorlopend portfolio waarbij aandacht is voor de persoonlijke leerdoelen van de leerling ten behoeve van eigenaarschap (Magister module Portfolio of Presentis). Dit wordt opgepakt door de Pedagogisch verantwoordelijke. Hierin wordt meegenomen dat alle collega's makkelijk bij de persoonlijke doelen van de leerlingen kunnen. De mentoren zorgen ervoor dat alle portfolio's gevuld zijn, in samenwerking met de leerlingen.

De Pedagogisch verantwoordelijke en gedragswetenschapper informeren de belanghebbenden. Afhankelijk van de beslissingen met betrekking tot het leerlingenvolgsysteem en het toetsbeleid wordt een plan gemaakt m.b.t. het implementeren van toetsen.

Er wordt inzichtelijk gemaakt en gehouden hoeveel incidenten er zijn in een schooljaar (door de Pedagogisch verantwoordelijke), waar deze plaatsvinden en in welke categorie dit kan worden geplaatst; binnen de klas, vrije situaties, pesten, fysiek geweld, social media, binnen de klas of over leerjaren etc.

Logboek time-out + logboek incidenten: Maandelijks checken de Pedagogisch verantwoordelijke deze informatie en zetten eventueel acties uit binnen de eerste lijn waar nodig. Er wordt periodiek gesproken met de OE, bijzonderheden worden besproken na een check met OT, PB en MT. Informatie in ISD wordt verwerkt in het logboek incidenten PV.

- C. Alle leerjaren kennen een introductieweek aan het begin van het schooljaar ter bevordering van het klassenklimaat, de groepsdynamica. Alle leerjaren zetten minimaal tot aan de herfstvakantie in op de gouden weken (in combinatie met Baaz, Baaz lessen zijn gericht op het versterken van sociaal-emotionele vaardigheden van leerlingen in het praktijkonderwijs).
- D. Binnen de eigen mentorklas is er drie keer per jaar een leerlingarena georganiseerd. Er komt een format met open vragen om feedback van de leerlingen op te halen. Dit zou bij voorkeur in de proefwerkweek plaatsvinden om zo terug te kijken op het afgelopen schooljaar. Drie keer per jaar een leerlingarena in de eigen mentorklas (begin van het jaar, halverwege en evaluatie aan het einde van het schooljaar). De vragen worden geformuleerd door de OE. PB neemt hierin het voortouw. Resultaten worden teruggekoppeld naar de leerlingenraad. Einde van het schooljaar wordt dit geëvalueerd door de procesbegeleider.
- E. Leerlingen leren, samen met de mentor, hun eigen talenten ontdekken met behulp van de methode Baaz. Het is van belang dat leerlingen zich echt gehoord voelen zodat ze zich uit blijven spreken en dat ze hun inbreng concreet terugzien binnen de school en het lesprogramma.

Het creëren van een gemeenschappelijke taal onder medewerkers:

Actie 1: De ontwikkelgroep transformatieve school werkt opdracht 2: 'een veilig leef- en leerklimaat' en opdracht 4: 'Sense of belonging' uit. Hiervoor wordt de stem van zowel leerlingen als medewerkers gehoord.

Actie 2: De ontwikkelgroep presenteert de resultaten en eindproducten hiervan in twee momenten aan het team. Tijdens de conceptpresentatie, waar nog ruimte is voor feedback en tijdens de eindpresentatie.

Schooljaar 2027-2028:

- A. De medewerkers vertalen de resultaten van opdracht 2: 'Een veilig leef- en leerklimaat' en opdracht 4: 'Sense of belonging' naar de praktijk.

Er wordt een format ontwikkeld om te werken met het digitale doorlopende portfolio in combinatie met Baaz. Dit wordt opgepakt door de vaksectie Persoonlijke ontwikkeling en Pedagogisch verantwoordelijke.

- B. Introductieweek en gouden weken worden standaard meegenomen in de jaarplanning (in combinatie met Baaz).

Vaste evaluatiemomenten met de pedagogisch verantwoordelijke en OT om thema's en patronen te herkennen en hierop in te spelen.

- C. In het procesbegeleidersoverleg aan de start van schooljaar 2027-2028 wordt het hoorrecht geëvalueerd en worden eventuele aanvullende acties besproken.
- D. Leerlingen leren, samen met de mentor, hun eigen talenten te benutten met behulp van de methode Baaz. In de onderbouw wordt gewerkt aan het fundament. In de bovenbouw nemen leerlingen eigenaarschap. Verbetering in resultaten is zichtbaar in ProZo onder leerlingen (0,2 verhoging).
- E. Het versterken van de fysieke en mentale veiligheid voor de leerlingen. De procesbegeleiders zetten onderstaande acties uit binnen de onderwijseenheden, de resultaten worden meegenomen in de evaluatiecyclus.

Actie 1: Elke lesdag in elke klas starten met een vaste check-in. Dit versterkt de verbinding en zorgt dat docenten weten wat er speelt in de belevingswereld van de leerling.

Actie 2: Inrichting als Mini-Samenleving: De fysieke ruimtes in de school (kantine, praktijklokalen) kritisch bekijken. Stralen ze professionaliteit uit én bieden ze plekken waar leerlingen zich veilig voelen om zichzelf te zijn?

Actie 3: In het jaarlijkse consentgesprek ProZo leerlingen wordt extra aandacht gegeven aan hoe de leerlingen de fysieke en mentale veiligheid binnen de school ervaren.

Schooljaar 2028-2029:

- A. Elke mentor gaat werken met het digitale doorlopende portfolio. Pedagogisch verantwoordelijke ondersteunen hierin en evalueren het format en stellen indien nodig bij.
- B. De afspraken en werkwijzen uit de eerdere jaren worden geborgd en vastgesteld door Pedagogisch verantwoordelijke en OT.
- C. In het procesbegeleidersoverleg aan de start van schooljaar 2028-2029 wordt het hoorrecht geëvalueerd en worden eventuele aanvullende acties besproken.
- D. Eigenaarschap van de leerlingen in onderdeel van het programma. In de bovenbouw kunnen leerlingen hun talenten koppelen aan mogelijkheden binnen het bedrijfsleven vanuit een reëel perspectief. Mentoren bovenbouw en stagebegeleiders zijn hierbij betrokken.
- E. Leerlingen niet alleen laten deelnemen, maar ze mede-eigenaar maken van de mini-samenleving. Dit wordt gerealiseerd door het uitvoeren van de volgende acties:

Actie 1: De focus in mentorgesprekken verschuift van "cijfers en gedrag" naar "identiteit en switchgedrag". Hoe beweegt de leerling tussen de verschillende werelden?

Actie 2: Leerlingen hebben naast de actieve rol bij de ontvangst van gasten, open dagen en als aanspreekpunt voor nieuwe leerlingen, ook een rol in het organiseren van schoolbrede evenementen (bijv. een kerstmarkt of sportdag) waarbij leerlingen uit verschillende leerjaren samenwerken aan één doel voor de "mini-samenleving".

Actie 3: Fysieke of digitale plekken in de school waar leerlingen anoniem of met naam suggesties kunnen geven voor een beter leef- en leerklimaat.

Schooljaar 2029-2030 (bereiken finishfoto):

- A. Er is een doorlopend portfolio geïmplementeerd in de school bereikbaar en inzichtelijk voor alle lesgevende collega's en de leerling zelf. De leerling is (mede)eigenaar van zijn/haar leerproces. Leerlingen kunnen in eigen woorden uitleggen waar ze aan werken en waarom (OPP).
- B. Er is op school een manier van werken geïmplementeerd waardoor inzichtelijk is geworden waar incidenten ontstaan en wat er nodig is om het aantal conflicten te verminderen. Sterke pedagogische en veilige leeromgeving, aantal incidenten daalt met 10%.

- C. Hoorrecht en leerlingenparticipatie is onderdeel van het professionele handelen van de school. Uitkomsten worden meegenomen in evaluaties en aanpassingen beleid.
- D. Leerlingen herkennen eigen talenten en leerbedrijven ervaren leerlingen als beter voorbereid en gemotiveerd. Leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. Er is verbetering zichtbaar in de resultaten ProZo leerlingen (0,1% verhoging) t.o.v. 2027-2028.
- E. Het viëren van de mini-samenleving en het borgen van de werkwijze. De volgende acties worden hiervoor uitgevoerd:

Actie 1: De stem van de leerling en de medewerker wordt opnieuw gehoord, waarin de afgelopen vier jaar geëvalueerd worden: Is de 'wij-cultuur' op school sterker dan de 'zij-cultuur'? Afhankelijk van de resultaten worden zaken aangepast of geborgd.

Actie 2: De principes van de Transformatieve School zijn nu vast onderdeel van het professioneel handelen binnen de school.

Ambitie 2: Onderwijs

Kartrekkers: Greetje, Kim, Manon, Ben

Ambitie 2030:

In 2030 is ons onderwijs kwalitatief sterk, volledig samenhangend, gebaseerd op kerndoelen en in een stimulerende, contextrijke levensechte leeromgeving. Voor de basisvaardigheden (Nederlands, rekenen en burgerschap) zijn er vakwerkplannen, zijn de opbrengsten in beeld en differentiëren we op uitstroomprofiel. De leskwaliteit is zichtbaar controleerbaar en leidt aantoonbaar tot betere resultaten. De ideale PSB-les wordt standaard toegepast en leerlingen zijn eigenaar van het eigen leerproces, waarbij maatwerk wordt toegepast en we blijven differentiëren. Er heerst een cultuur van hoge verwachtingen en we werken aan inclusief onderwijs. Daarnaast versterken we structureel de digitale vaardigheden van leerlingen én komt duurzaamheid zichtbaar en betekenisvol terug in onze lessen en projecten.

Speerpunten en indicatoren 2026-2030:

- A. Samenhangend curriculum op basis van kerndoelen, vakwerkplannen en basisvaardigheden. 100% vakwerkplannen is uitgewerkt en wordt jaarlijks geactualiseerd. Afhankelijk van het leerlingvolgsysteem waar we mee gaan werken, wordt het meerjarenplan verder uitgewerkt m.b.t. toetsing.
- B. Sterke en zichtbare leskwaliteit. In 90% van de lesobservaties is de ideale PSB-les zichtbaar, in de lessen is differentiatie op niveau, tempo of ondersteuning zichtbaar.
- C. Kwaliteitscultuur en opbrengst/doelgericht werken. Voor 100% van de leerlingen Inclusief onderwijs. 95% van de leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeftes participeren volledig in de lessen.
- D. Duurzaamheid is geïntegreerd in minimaal 3 schoolbrede projecten per schooljaar. Digitale middelen worden in 70% van de lessen functioneel en doelgericht ingezet (niet als doel op zich).
- E. Kerndoelen basisvaardigheden, competenties praktijkvakken zijn geïntegreerd binnen de school. Ons lesmateriaal sluit daarop aan en heeft een hoge kwaliteit.
- F. Integreren van profielkeuzes met keuzevakken met ruimte voor mbo-deelcertificaten.

Hoe komen we daar?

Schooljaar 2026-2027:

- A. Bij de start van het schooljaar zijn de vakplannen op orde. In september en oktober 2026 wordt door de vaksectiecoördinatoren en het MT in kaart gebracht wat de speerpunten zijn voor schooljaar 2026-2027. Deze uitkomsten worden in november 2026 besproken met het MT. In juni 2027 evalueren en speerpunten voor het nieuwe schooljaar.
- B. We plannen lesbezoeken aan de hand van de ideale PSB-les. Binnen de OE maak je hier een rooster voor. Elke collega krijgt minimaal 2 lesbezoeken per jaar. Daarnaast is er in het kader van de evaluatiegesprekken een lesbezoek door het MT. N.a.v. lesbezoek formuleert collega een leerdoel wat gedeeld wordt binnen de OE (onderwijseenheid).

Differentiatie wordt een speerpunt binnen iedere OE, binnen school is er een groepje deskundigen (in totaal acht personen met oog op verdeling van OE's en vaksecties) die de inhoud hiervan voorbereidt. Dit groepje onderzoekt ook wat er in het volgende schooljaar nodig is om weg te zetten. Dit nemen we op in de jaarplanning.

- C. In leerjaar 1-2-3 zijn de uitgangspunten van de transformatieve school (switchen en klimmen) zichtbaar binnen de lessen. Met behulp van het formulier de ideale PSB-les wordt de stand van zaken inzichtelijk gemaakt en worden eventuele acties besproken.
- D. Er is één eindverantwoordelijke voor de digitale middelen, die zorgt ervoor dat dit gefaciliteerd wordt. Zowel bij leerlingen als medewerkers. Ondersteunt zowel leerlingen als medewerkers (direct) daar waar nodig. Het inzetten van de digitale middelen is opgenomen in alle vakplannen.
- E. Analyse van de huidige vakwerkplannen versus de nieuwe kerndoelen door de vaksecties.
 Actie 1: In de teamvergadering start schooljaar wordt de opdracht gecommuniceerd richting het team.
 Actie 2: Inventariseren van de huidige vakwerkplannen: waar raken we de nieuwe kerndoelen al, en waar zitten de gaten?
 Actie 3: Herzien van het format voor het vakwerkplan zodat de koppeling met kerndoelen expliciet zichtbaar is.
 Actie 4: Bijeenkomst voor het team over de betekenis van de nieuwe kerndoelen voor de doelgroep.
- F. De school gebruikt de resultaten van de transformatieve school bij de uitwerking van de profielkeuzes. Dit wordt gecoördineerd door de procesbegeleiders en coördinatoren transformatieve school.

Schooljaar 2027-2028:

- A. In december/ januari wordt een tussenevaluatie gepland met de vaksectiecoördinatoren en het MT. In juni 2028 evalueren en speerpunten voor het nieuwe schooljaar uitwerken.
- B. De lesbezoeken vanuit de OE worden voortgezet. Iedereen beschrijft een leervraag voor het lesbezoek. Differentiatie wordt opgenomen in het scholingsplan n.a.v. evaluatie schooljaar 2026-2027. Maatwerk is richting gevend.
- C. Naast leerjaar 1-2-3 zijn de uitgangspunten van de transformatieve school (switchen en klimmen) ook zichtbaar binnen de lessen van 4-5-6. Met behulp van het formulier de ideale PSB-les wordt de stand van zaken inzichtelijk gemaakt en worden eventuele acties besproken.
- D. Er is één eindverantwoordelijke voor de digitale middelen, die zorgt ervoor dat dit gefaciliteerd wordt. Zowel bij leerlingen als medewerkers. Ondersteunt zowel leerlingen als medewerkers (direct) daar waar nodig. Het inzetten van de digitale middelen is opgenomen in alle vakplannen en is zichtbaar in de lessen.
- E. Het onderwijsaanbod wordt herschreven. Dit wordt aangepakt door de volgende acties uit te voeren:
 Actie 1: Secties/vakgroepen herschrijven de vakwerkplannen. Elk leerdoel wordt gekoppeld aan een kerndoel/streefdoel.
 Actie 2: Ontwikkelen van leerlijnen voor basisvaardigheden (taal/rekenen) binnen de praktijkvakken (bijv. "rekenen in de keuken" of "technisch lezen bij techniek").
 Actie 3: Pilots draaien met nieuwe lesmodules die gebaseerd zijn op de geactualiseerde doelen.
- F. De procesbegeleiders en coördinatoren transformatieve school brengen de profielen in kaart, waarbij de mbo-deelcertificaten worden meegenomen. Ook de stem van de leerling wordt hierbij meegenomen. De lopende keuzenvakken worden geëvalueerd. Leerlingen uit leerjaar 2/3 maken in maart/april een profielkeuze voor leerjaar 4 schooljaar 2028-2029. De lessentabel wordt hierop aangepast in overleg met de procesbegeleider OE 4/5 en het MT.

Schooljaar 2028-2029:

- A. In december/ januari wordt een tussenevaluatie gepland met de vaksectiecoördinatoren en het MT. In juni 2029 evalueren en speerpunten voor het nieuwe schooljaar uitwerken.
- B. De lesbezoeken vanuit de OE worden voortgezet. Iedereen beschrijft een leervraag voor het lesbezoek. Differentiatie wordt opgenomen in het scholingsplan n.a.v. evaluatie schooljaar 2027-2028. Maatwerk is richting gevend.
- C. De uitgangspunten van de transformatieve school zijn geïntegreerd in de lessen van de school. Er wordt een audit georganiseerd gericht op kwaliteit van lessen en onderzoeken of de uitgangspunten van de transformatieve school al volledig zijn geïntegreerd.
- D. Er is één eindverantwoordelijke voor de digitale middelen, die zorgt ervoor dat dit gefaciliteerd wordt. Zowel bij leerlingen als medewerkers. Ondersteunt zowel leerlingen als medewerkers (direct) daar waar nodig. Het inzetten van de digitale middelen is opgenomen in alle vakplannen en wordt intensief gebruik van gemaakt in de lessen.
- E. De vertaalslag naar de individuele leerling wordt gemaakt door de volgende acties:
 - Actie 1: Aanpassen van het leerlingvolgsysteem en de OPP-formats. De voortgang op kerndoelen wordt per leerling inzichtelijk.
 - Actie 2: Training voor mentoren: Hoe voer je het ontwikkelgesprek op basis van de vernieuwde kerndoelen?
 - Actie 3: Volledige invoering van de vernieuwde vakwerkplannen.
 - Actie 4: Zorg dat de kerndoelen niet 'op papier' blijven leven. Maak ze visueel in de praktijklokalen (bijv. met posters of iconen), zodat leerlingen zelf ook zien aan welke (nieuwe) vaardigheden ze werken.

We werken op basis van profielkeuzes in leerjaar 4. De lessentabel van leerjaar 5 wordt aangepast in verband met doorstroom van leerlingen die volgens de nieuwe profielen werken. Procesbegeleider OE 4/5 pakt dit op in samenwerking met het MT.

Schooljaar 2029-2030:

- F. Dit schooljaar ligt de focus op kwaliteit en monitoring, bestendigen van de werkwijze. Dit wordt gerealiseerd door:
 - Ontwikkelen van een portfolio-systematiek waarin leerlingen bewijslast verzamelen voor het behalen van de (geactualiseerde) doelen.
 - Interne audit op de OPP's organiseren: Worden de doelen concreet en haalbaar geformuleerd conform de nieuwe richtlijnen?
 - Evaluatie met het werkveld (stagebedrijven): Sluiten de behaalde kerndoelen aan op de eisen van de arbeidsmarkt?
 - Teambrede reflectie: Is de werkdruk hanteerbaar en is de samenhang tussen vakken verbeterd?
 - Definitieve vastlegging van de cyclus in het volgende meerjarenplan.

Schooljaar 2029-2030 (bereiken finishfoto):

- A. Samenhangend curriculum op basis van kerndoelen, vakwerkplannen en basisvaardigheden. 100% vakwerkplannen is uitgewerkt en wordt jaarlijks geactualiseerd.

In het kader hiervan worden jaarlijks doelen geformuleerd in de vaksectie. In december/ januari tussenevaluatie. Einde schooljaar evalueren en speerpunten voor het nieuwe schooljaar.

- B. Sterke en zichtbare leskwaliteit. In 90% van de lesobservaties is de ideale PSB-les zichtbaar, in de lessen is differentiatie op niveau, tempo of ondersteuning zichtbaar. De lesbezoeken Worden binnen de Oe georganiseerd Iedereen beschrijft een leervraag voor het lesbezoek. Er wordt vergaand gedifferentieerd lesgegeven. Maatwerk is leidend.
- C. Kwaliteitscultuur en opbrengstgericht werken. Voor 100% van de leerlingen Inclusief onderwijs. 95% van de leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeftes participeren volledig in de lessen. De uitgangspunten van de transformatieve school zijn geïntegreerd in de lessen van de school en verworden tot natuurlijk handelen van eenieder.
- D. Duurzaamheid is geïntegreerd in minimaal 3 schoolbrede projecten per schooljaar. Digitale middelen worden in 70% van de lessen functioneel en doelgericht ingezet (niet als doel op zich).
- E. Er is één eindverantwoordelijke voor de digitale middelen, die zorgt ervoor dat dit gefaciliteerd wordt. Zowel bij leerlingen als medewerkers. Ondersteunt zowel leerlingen als medewerkers (direct) daar waar nodig. Het inzetten van de digitale middelen is opgenomen in alle vakplannen en is een onmisbaar onderdeel van de lessen.
 - Kerndoelen basisvaardigheden, competenties praktijkvakken zijn geïntegreerd binnen de school.
 - Taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap zijn structureel verweven met praktijkvakken en stages.
 - De nieuwe PRO-kerndoelen zijn geïntegreerd in alle vakwerkplannen.
 - Het OPP is de leidraad voor de individuele leerroute en streefdoelen zijn direct gekoppeld aan de geactualiseerde kerndoelen.
 - De kerndoelen sluiten aan op de eisen van de arbeidsmarkt.
 - Docenten en mentoren zijn bekwaam in het toetsen en monitoren van de nieuwe doelen.
- F. We werken op basis van profielkeuzes in leerjaar 4 en 5.

Ambitie 3: Team

Kartrekkers: Bjorn, Anouk, Rick, Ben

Ambitie 2030:

In 2030 draagt Curio praktijkschool de structuur van de transformatieve school en handelen we hiernaar. Het team is professioneel, veilig, aanspreekbaar en deskundig. Docenten zijn in staat om ongewenst gedrag te transformeren in een positieve, leervriendelijke cultuur. Het team werkt vanuit een gezamenlijk normatief kader (inclusief verbindend communiceren) en werkt volgens een heldere visie. Gezamenlijke doelen zijn schoolbreed zichtbaar en bekend. Alle medewerkers ervaren een gezonde werkdruk door efficiëntere processen, een duidelijke taakverdeling en minder administratieve lasten. Er is doorlopend aandacht voor een goede pedagogische basis (van integratie naar inclusie). We organiseren professionaliseringsactiviteiten in de vorm van peergroup leren. Tot slot zetten we teamleden in hun kracht en werken we samen met plezier!

Speerpunten en indicatoren 2026-2030:

- A. We werken volgens de structuur van de transformatieve school, inclusief gedeelde visie, normatief kader en verbindend communiceren. Alle medewerkers weten hoe we werken en wat we belangrijk vinden.
- B. Professionele en veilige teamcultuur. 90% van de medewerkers geeft aan elkaar aan te durven spreken. Er is een verbetering zichtbaar in ProZo-resultaten personeel (0,5 stijging).
- C. Sterke pedagogische basis
- D. Investeren in een professionele cultuur waardoor processen efficiënter worden. Het team weet wie wat doet, de vergaderingen zijn passend en kort, processen worden jaarlijks geëvalueerd.
- E. Professionalisering en groei, inzet op individuele scholing aansluitend op de doelen uit het meerjarenplan. Minimaal 1 keer per schooljaar een peergroup-bijeenkomst

Hoe komen we daar?

Schooljaar 2026 – 2027:

A. Implementatie Transformatieve School en kennisborging Verbindend Communiceren

Actie 1: Het 'Gemeenschappelijk Normatief Kader' (opdracht 1) is definitief vastgesteld en visueel zichtbaar in de school (Poster, Animatiefilmpje, Handboek medewerkers in Teams). Het ontwikkelteam volgt dit op. Onderwijseenheid 1-2 en 3 MW bouwen verder aan de Pedagogisch didactische lijn op basis van de gevolgde training en data terugkoppeling van de lesbezoeken in schooljaar 2025-2026. Onderwijseenheid 4, 5 en 6 starten met de pedagogisch-didactische lijn.

Actie 2: Ben en Anouk, starten een overdrachtstraject met een of twee beoogde opvolger(s) om de inhoudelijke kennis en interne trainingen over te dragen.

B. De veilige basis

Actie: Het Ontwikkelteam Transformatieve School werkt opdracht 2 (De school als leer- en leefomgeving) opdracht 3 (collectief klimmen) en opdracht 4 (Sense of belonging) inhoudelijk uit; zij creëren een kader waarin de school een plek is waar medewerkers en leerlingen zich onvoorwaardelijk gesteund voelen en waarbij de fysieke en sociale omgeving uitnodigt tot professionele dialoog en verbinding. Taak Ontwikkelteam: Het vertalen van de opdrachten naar concrete teamrituelen en omgangsvormen die de onderlinge veiligheid vergroten.

C. Sterke pedagogische basis (Data-gestuurd)

Actie: De schoolleiding, procesbegeleiders, en procesbegeleider transformatief analyseren de afgeronde lesbezoeken en cultuurvragenlijsten en selecteren de 3 meest voorkomende leerpunten (bijvoorbeeld: consequent begrenzen of positieve bekrachtiging). Deze top 3 wordt gedeeld met het team als focus voor het komende jaar, zodat iedereen weet waar de prioriteit ligt.

D. Eigenaarschap en regie op de agenda

Actie: De schoolleiding en procesbegeleiders reduceren het aantal centraal geplande vergaderingen in de jaaragenda met 20% om 'witte vlekken' te creëren; de procesbegeleiders faciliteren teams om deze vrijgekomen tijd zelfstandig in te vullen voor taken die zij prioriteit geven (bijv. gezamenlijke lesvoorbereiding of peer-to-peer coaching).

E. Professionalisering

Actie: Procesbegeleiders maken een plan van aanpak voor het introduceren en vormgeven van peergroup-sessies. De focus ligt op kwaliteitsverhoging van pedagogisch en didactisch handelen. De procesbegeleiders bespreken het plan met het MT en er worden afspraken gemaakt voor de implementatie in schooljaar 2027-2028.

Schooljaar 2027 – 2028

**A. Borging Transformatieve School en implementatie nieuwe trainer
Verbindend Communiceren**

Actie 1: Het begeleide traject is afgerond, de onderwijseenheden 1 t/m 6 borgen de methodiek zelfstandig. De resultaten van de lesbezoeken uit de voorgaande jaren worden vertaald naar een concreet plan van aanpak door de procesbegeleiders van het ontwikkelteam. Het 'Gemeenschappelijk Normatief Kader' is niet alleen zichtbaar, maar komt systematisch terug in het onderwijsprogramma.

Actie 2: De VC-verantwoordelijke zijn ingewerkt en verzorgen voor het eerst zelfstandig de basistraining VC voor nieuwe medewerkers.

B. Training in aanspreekcultuur

Actie: De procesbegeleiders implementeren de kaders van het Ontwikkelteam in de peergroups door gericht te trainen op het 'durven aanspreken'; gebruikmakend van Verbindend Communiceren leert het team om feedback te geven die de 'Sense of belonging' versterkt in plaats van afbreekt, met als doel dat 90% van de medewerkers deze interactie aandurft.

C. Van data naar dagstart en verbeterbord

Actie: De procesbegeleiders vertalen de top 3 prioriteiten naar wekelijkse 'focuspunten' op het verbeterbord; tijdens de dagstart wordt kort besproken hoe deze punten die dag in de praktijk worden gebracht. De schoolleiding faciliteert dit door tijdens rondgangen specifiek succeservaringen op deze punten te benoemen.

D. Eigenaarschap en regie op de agenda

Actie: In plaats van centrale controle, wordt het eigenaarschap van medewerkers zichtbaar op het verbeterbord en tijdens de dagstart, waar teams zelf hun doelen en acties voor die week bepalen; de schoolleiding faciliteert hierbij vanuit vertrouwen en stuurt enkel bij op de afgesproken schoolbrede kaders. Procesbegeleiders monitoren de inzet van het team en bespreken dit stelselmatig bij het procesbegeleidersoverleg.

E. Uitvoering peergroupsessies

Actie: De procesbegeleiders starten met de uitvoering van het plan van aanpak.

Schooljaar 2028 – 2029: Verdieping en Professionaliteit

A. Transformatief handelen als norm en VC in de klas & vaksectie PO

Actie 1: Docenten zijn nu volledig bekwaam in het transformeren van ongewenst gedrag. Er wordt gewerkt met interne intervisie gebaseerd op de Transformatieve school met als focus de positieve leercultuur. Dit leidt tot minder incidenten en dus een lagere emotionele werkdruk. De procesbegeleiders Transformatieve school coördineren en begeleiden dit.

Actie 2: De vaksectie Persoonlijke Ontwikkeling (PO) evalueert de leerlijn Verbindend Communiceren voor leerlingen.

B. Optimalisatie van de leefomgeving

Actie: Op basis van de visie op de 'leer- en leefomgeving' (opdracht 2) evalueren de procesbegeleiders samen met het team de dagelijkse werkprocessen en de inrichting van de samenwerking; knelpunten die de veiligheid of het werkplezier in de weg staan, worden via het verbeterbord opgelost om de ProZo-score structureel te verhogen.

C. Intervisie in Onderwijseenheid

Actie: Op basis van de data uit 2027-2028 spreken de procesbegeleiders af dat de onderwijseenheid intervisie uitvoert, specifiek gericht op één van de eerder vastgestelde verbeterpunten. Dit is laagdrempelig, vergroot de deskundigheid en maakt de pedagogische basis een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit wordt minimaal 3 keer per jaar ingepland, door de procesbegeleider, op basis van een ondersteuningsvraag.

D. Eigenaarschap en regie op de agenda

Actie: De schoolleiding en procesbegeleiders dragen de verantwoordelijkheid van de teamontwikkeling over aan de onderwijseenheid, waarbij teams zelf bepalen welke peergroupsessies of inhoudelijke verdieping zij nodig hebben om de ambitie van 2030 te halen.

E. Kwaliteitsslag peergroups

Actie: De procesbegeleiders evalueren de eerste cyclus van de peergroups. De sessies worden verdiept door peer-to-peer coaching (bij elkaar kijken in de les), waarbij de procesbegeleiders de koppeling bewaken tussen de pedagogische basis en de Transformatieve structuur.

Schooljaar 2029 – 2030 (bereiken finishfoto):

A. Duurzame structuur & inclusie, expertisebehoud en doorontwikkeling

Actie 1: We werken volledig volgens de structuur van de Transformatieve school. Het gemeenschappelijk normatief kader is de 'ruggengraat' van de school geworden, waardoor processen efficiënter verlopen en administratieve lasten (door minder ruis in communicatie) zijn afgenomen.

Actie 2: Het interne Verbindend Communiceren-trainerschap is stevig gepositioneerd. Er is een 'expert-pool' van collega's die anderen kunnen coachen in Verbindend Communiceren. Het gedachtegoed is hiermee volledig geborgd in het DNA van het team.

B. Realisatie van de ambitie op de veilige basis

Actie: Er vindt een integrale eindmeting plaats (ProZo) waarbij een stijging van 0,5 punt is gerealiseerd; Onze school heeft een cultuur waarin de 'Sense of belonging' voor elke medewerker voelbaar is en waar het professioneel aanspreken volledig is ingebed in de dagelijkse routine.

C. De nieuwe standaard

Actie: De schoolleiding en procesbegeleiders vergelijken de huidige praktijk met de data uit 2028-2029 in een korte 'succes-scan'. De belangrijkste pedagogische winstpunten worden vastgelegd, waarmee de sterke pedagogische basis voor de toekomst geborgd is. We continueren intervisie.

D. Eigenaarschap en regie op de agenda

Actie: De jaaragenda is in 2030 een weerspiegeling van een lerende organisatie: een compact centraal kader met maximale ruimte voor eigen regie, waarbij medewerkers aantoonbaar eigenaarschap tonen voor hun werk, wat resulteert in een hogere werkvreugde en een proactieve professionele cultuur.

E. Meesterschap in professionalisering

Actie: De peergroupsessies, onder leiding van de procesbegeleiders, hebben geleid tot een team dat professioneel, veilig en aanspreekbaar is. Procesbegeleiders zorgen dat de peergroep de kennis en het vertrouwen heeft om de sessies zelfstandig uit te voeren.

Finishfoto 2030

In 2030 is de transformatie van onze school voltooid. We zijn niet alleen een plek waar leerlingen groeien, maar ook een werkgemeenschap waar professionals met trots, autonomie en plezier samenwerken.

- A. **De Transformatieve structuur als DNA:** De Transformatieve School is bij ons geen "project" meer, maar onze manier van zijn. Het Gemeenschappelijk Normatief Kader vormt de basis van ons handelen; elke collega weet wat we van elkaar en de leerlingen verwachten. Verbindend Communiceren (VC) is onze voertaal gebleven. Dankzij het opleidingstraject is de kennis geborgd en verspreid over het hele team. Nieuwe collega's en leerlingen worden direct ondergedompeld in deze cultuur, waardoor de continuïteit verzekerd is.
- B. **Een veilige basis:** Onze teamcultuur ademt veiligheid. We hebben de ambitie waargemaakt: medewerkers voelen een diepe Sense of Belonging en 90% van het team spreekt elkaar constructief aan op gedrag en afspraken. Dit heeft geleid tot een meetbare stijging van 0,5 punt in de ProZo-resultaten. We werken in een omgeving die uitnodigt tot dialoog, waar onvoorwaardelijke steun de norm is en waar het 'elkaar durven aanspreken' de professionele standaard is.
- C. **Meesterschap in pedagogiek (Data-gedreven):** De pedagogische basis van de school is ijzersterk en gebaseerd op feiten, niet op aannames. De "nieuwe standaard" is visueel zichtbaar in de hele school. We werken cyclisch: data uit lesbezoeken en observaties worden door de schoolleiding en procesbegeleiders direct vertaald naar de werkvloer. Inclusie is bij ons praktijk; we zijn expert in het transformeren van ongewenst gedrag naar een positief leerklimaat.
- D. **Maximale regie en eigenaarschap:** De jaaragenda is in 2030 het symbool van ons onderlinge vertrouwen. De 'witte vlekken' in de agenda zijn de ruimte waarin teams hun eigen regie pakken. Medewerkers hebben de volledige regie over hun eigen professionalisering en dagelijkse planning. De dagstart en het verbeterbord zorgen voor korte lijnen en directe oplossingen, waardoor de administratieve last minimaal is en de werkvreugde maximaal.
- E. **Een lerende organisatie:** Professionalisering vindt bij ons dagelijks plaats op de werkvloer. De peergroups zijn zelfsturende eenheden geworden waarin we door peer-to-peer coaching constant de lat hoger leggen. We kijken bij elkaar in de les, leren van elkaars successen en dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Ambitie 4: Stage – BPV

Kartrekkers: Margo, Monique, Frank

Ambitie 2030:

In 2030 is ons stagebeleid volledig uitgewerkt, transparant en stevig ingebed in de school. Vanaf het eerste leerjaar worden leerlingen meegenomen in het beroepenveld en begint de voorbereiding op BPV (Beroepspraktijkvorming). Actuele ontwikkelingen uit het beroepenveld krijgen een plek in de vakwerkplannen van de school.

Elke leerling heeft een passende stageplek en ontvangt professionele begeleiding. Er is een gedegen opvang voor dropouts. Stagegesprekken zijn vast onderdeel van het leerproces en geven richting aan de persoonlijke ontwikkeling. Voorbereiding op werk en vervolg staat sterk, duidelijk en zichtbaar in ons onderwijs. Wet- en regelgeving is geborgd in het team, waardoor we met vertrouwen en kwaliteit werken. In 2030 is stage de kracht van Curio praktijkschool.

Stagebedrijven: In 2030 beschikt de school over een duurzaam, flexibel en toekomstbestendig netwerk van regionale bedrijven. Leerlingen krijgen ruime, passende en leerzame werkervaring binnen echte werkomgevingen, terwijl bedrijven/ stageplaatsen profiteren van gemotiveerde jongeren. De samenwerking is professioneel en wederkerig.

Speerpunten en indicatoren 2026-2030:

- A. Doorlopende leerlijn BPV, leerlingen begrijpen de opbouw naar stage. Vanaf de start in leerjaar 1 zijn er activiteiten in het lesprogramma opgenomen die bijdragen aan de soepele doorstroom.
- B. Arbeidsmarkt en lessen sluiten op elkaar aan. Er wordt actief ingezet op gastlessen, bedrijfsbezoeken, certificaten en workshops. De praktijkdocenten evalueren jaarlijks met BPV of de lesinhoud aansluit op de ontwikkelingen in het werkveld.
- C. Passende en duurzame stageplaatsen. Stagebedrijven zijn positief in het ProZo-onderzoek (stijging van 0,3).
- D. Professionele stagebegeleiding. Leerlingen geven een hogere waardering in het ProZo-onderzoek (stijging van 0,5).
- E. Opvang en begeleiding van dropouts. 100% van de leerlingen die stage- of arbeidsmarktsbewaam is heeft binnen twee weken een nieuwe duurzame stageplek.
- F. In het kader van een warme overdracht, onderdeel van aanvullende loopbaanbegeleiding, het aanbieden van Jobcoachtrajecten bij leerlingen die uitstromen met een IBA/ DGR.

Hoe komen we daar?

Schooljaar 2026-2027:

Stagebeleidsplan wordt eind schooljaar 2026-2027 opgeleverd door de BPV-coördinator aan het MT. Tijdens het schooljaar worden voortgangsgesprekken ingepland. In de 1e teamvergadering wordt dit plan gedeeld met het gehele team en wordt deze documentatie geborgd in teams.

- A. 1 Leerjaar 2 en 3 maken kennis met bedrijfsleven via JINC (gelijke kansen arbeidsmarkt voor jongeren uit wijken met sociaaleconomische uitdagingen).
- A. 2 Start schooljaar 2026-2027 gaan we met LWB, JINC en bedrijven de mogelijkheid tot groepsstages in leerjaar 4 inventariseren door bedrijven via JINC en onze eigen stagebedrijven te benaderen. December 2026 is de deadline van deze inventarisatie.

Het uitgangspunt is dat de 1e helft van het schooljaar wordt ingevuld door het LWB, de 2e helft van het schooljaar volgt een groepsstage van ongeveer 6 weken. In Januari 2027 start de eerste groepsstage.

A.3 Leerjaar 4 krijgt een korte presentatie in de klassen over de inhoud van stage.

A4. Er wordt in mei 2027 een stage-informatieavond voor leerjaar 4 georganiseerd.

A.5 Jaarlijks organiseren we een bedrijvenmarkt voor leerjaar 4 en 5.

A.6. Er wordt onderzocht of een sollicitatietraining via JINC mogelijk is voor leerjaar 6.

A.7 Ieder lid van het BVP-team onderzoekt voor april 2027 of praktijkverklaringen behaald kunnen worden in de uitstroom.

B1. Alle BPV teamleden dragen actief bij aan stage acquisitie.

B2. BPV onderhoudt minimaal eens per drie maanden contact met bestaande stagebedrijven.

B3. Nieuwe stagebedrijven worden elke drie weken telefonisch benaderd.

B4. Aan het einde van het schooljaar ontvangen alle stagebedrijven een bedankje (in samenwerking met techniek en LWB).

C.1 Per start schooljaar 2026-2027 is de informatievoorziening voor leerlingen, ouders, bedrijven en collega's op orde. Dit gaat om informatie over BPV, LWB en criteria uitstroommogelijkheden (Reguliere arbeid, Bedrijfsleven met ondersteuning, beschut werk en dagbesteding). De informatievoorziening voor leerlingen, ouders, bedrijven en collega's wordt volledig ingericht.

C.2 De bereikbaarheid van iedere stagedocent wordt zichtbaar vermeld (op de deur en in communicatie). Hierdoor kunnen leerlingen altijd bellen tijdens werktijd en met vragen terecht bij zijn of haar stagebegeleider.

D. In september 2026 start een pilot met het 'Stappenplan Uitval Stage'. BPV begeleiders en LWB organiseren tijdelijke leerplekken ter ontwikkeling van soft skills. Het stappenplan wordt aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en bijgesteld.

E. 1. Schooljaar 2026-2027 starten de jobcoaches van BPV met jobcoachtrajecten voor leerlingen die uitgestroomd zijn in 2025-2026 met een Indicatie Banenafpraak (IBA).

E.2 Het volledige BPV-team groeit toe naar jobcoach binnen 2 jaar na in dienst treding.

Schooljaar 2027-2028:

A1. JINC activiteiten in leerjaar 2 en 3 worden uitgevoerd.

A2. Groepsstages in leerjaar 4 worden uitgevoerd en waar nodig aangepast.

A3. De stagepresentaties en informatieavond voor leerjaar 4 blijven structureel onderdeel van het programma.

A4. De bedrijvenmarkt wordt jaarlijks uitgevoerd en geëvalueerd.

A5. De JINC sollicitatietraining wordt uitgevoerd.

A6. Praktijkverklaringen worden structureel ingezet binnen het stagetraject. Vaksecties (Zorg & welzijn, Dienstverlening, Groen en Techniek) en BPV stemmen lesinhoud af op actuele behoeften van het bedrijfsleven.

B.1 ProZo resultaat is gestegen met 0,1, door o.a. structureel te gaan werken met leerdoelen bij start stage van de leerling.

B.2 Contact met bedrijven loopt structureel en preventief. Bedrijven voelen zich gehoord en calamiteiten worden eerder ondervangen.

B.3. 3-wekelijks contact met nieuwe bedrijven loopt structureel.

B.4. Bedankjes worden eind schooljaar uitgedeeld. LWB en techniek zijn samen met ons verantwoordelijk voor het eindresultaat.

C.1 Leerlingen hebben een goed beeld wat de stages in leerjaar 5 en 6 inhouden en weten wat de uitstroom gelijkheden zijn. Hierdoor is de ProZo gestegen met 0,1. Indien nodig informatievoorziening aanvullen of herzien.

C.2 Leerlingen hebben helder wanneer iedere stagebegeleider op school aanwezig is.

D Het 'Stappenplan Uitval Stage' wordt uitgevoerd en indien nodig bijgesteld en geoptimaliseerd.

E Jobcoach trajecten lopen en bijzonderheden worden teruggekoppeld naar uitstroomcoördinator.

Schooljaar 2028-2029:

A1. JINC activiteiten in leerjaar 2 en 3 lopen structureel.

A2. Groepsstages leerjaar 4 zijn vast onderdeel van het programma.

A3. Praktijklessen sluiten aantoonbaar aan bij de vraag van het bedrijfsleven.

A4. Certificaten, praktijkverklaringen en gastlessen zijn structureel ingebed.

B. Bedrijven ervaren structureel goede begeleiding en communicatie. De ProZo-score stagebedrijven stijgt cumulatief met 0,2.

C. Stagebegeleiding: Leerlingen ervaren duidelijkheid en kwaliteit in begeleiding. De ProZo-score leerlingen stijgt met 0,3.

D. Stappenplan uitval stage is volledig in werking. 100% van de stagebekwame leerlingen heeft bij uitval binnen twee weken opvang of een nieuwe stageplek.

E. Nazorg: Alle BPV teamleden functioneren als jobcoach.

Schooljaar 2029-2030 (bereiken finishfoto):

A. In 2030 ervaren alle leerlingen een duidelijke en logische opbouw richting stage. Vanaf leerjaar 1 werken zij doelgericht aan vaardigheden, competenties en beroepshouding, waardoor de overgang naar BPV vanzelfsprekend en succesvol verloopt.

- Doorlopende leerlijn volledig ingebed in onderwijsprogramma
- Nauwe aansluiting met uitstroomprofielen (arbeid/vervolgonderwijs/dagbesteding).

In 2030 sluit het onderwijs naadloos aan op de actuele ontwikkelingen in het werkveld. Gastlessen, bedrijfsbezoeken, certificeringen, praktijkverklaringen en praktijkgerichte workshops zijn structureel ingebed in het curriculum. Het onderwijsprogramma wordt continu geactualiseerd in samenwerking met het bedrijfsleven.

Resultaat: Leerlingen hebben een grotere inzetbaarheid richting bedrijven, en hebben hierdoor een beter aansluiting op de arbeidsmarkt.

B. Resultaat: +0,3 stijging tevredenheid ProZo en meer duurzame matches.

C. In 2030 wordt de stagebegeleiding als excellent beoordeeld door leerlingen. Begeleiders werken volgens een eenduidige, professionele aanpak en zijn zichtbaar betrokken bij de ontwikkeling van de leerling. Persoonlijke aandacht en maatwerk staan centraal.

Resultaat: Het inzetten op professionalisering van onze stagebegeleiders en werkwijze heeft geresulteerd in een stijging van de ProZo enquête tevredenheid van 0,5 of meer.

D. In 2030 wordt uitval tijdens stage snel en effectief opgevangen. 100 % van alle leerlingen, die stage- of arbeidsmarkt bekwaam is heeft binnen korte tijd een nieuwe, duurzame en passende stageplek. Het voorkomt dat de leerling zonder onderwijs of begeleiding thuiszit en dat de leerachterstand of achterstand in vaardigheden en competenties groter wordt.

E. In 2030 is de warme overdracht een vanzelfsprekend onderdeel van de begeleiding. Leerlingen die uitstromen, ontvangen passende nazorg, waaronder job coaching waar nodig. Hierdoor maken zij een duurzame en succesvolle stap naar de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs.

Ambitie 5: Omgeving

Kartrekkers: Anke, Kevin, Yilmaz, Frank

Ambitie 2030:

Subregio R: In 2030 werkt de praktijkschool actief samen onder de subregio R, maar heeft ook goede samenwerkingen met isk/vso/vo/entree- scholen buiten de subregio. Er wordt actief samengewerkt met de mbo-beroepsopleidingen en het wordt mogelijk om mbo-deelcertificaten in relevante richtingen te behalen. Schoolveiligheid is doorlopend onder de aandacht en er heerst een veilige leeromgeving.

In 2030 werkt de Gemeente Breda met de SLT's (Stevig Lokale Teams), welke bijdragen aan een preventief collectief ondersteuningsaanbod binnen de school. We blijven investeren in de samenwerking met (zorg)instanties zoals Leerplicht, Veilig Thuis en GGD. Zo Ook de samenwerkingen binnen de school zoals met BredaActief, OpenDoor, AJB en GGZ Licht in Zicht worden waar mogelijk voortgezet en verder benut. We zijn actief in contact met ketenpartners.

Ouders/verzorgers: In 2030 zijn ouders structureel verbonden bij het leer- en ontwikkelproces van de leerlingen. Samenwerking met ouders is niet meer afhankelijk van individuen, maar ingebed in de cultuur.

Speerpunten en indicatoren 2026-2030:

A. Sterke regionale samenwerking (Subregio R en daarbuiten)

A1: De pro-vmbo-klas met Curio Scala wordt in schooljaar 2026-2027 opgestart, wordt geëvalueerd en bijgesteld.

A2: Het project Propaan gaat jaarlijks door, waardoor leerlingen uit het reguliere basisonderwijs de kans krijgen om een dagdeel per week met gelijkgestemden onderwijs te volgen binnen Curio praktijkschool Breda.

A3: De samenwerking met Curio entree blijft bestaan (klas 6 entree binnen Curio praktijkschool Breda) en de afstemming hiervan verbetert, zodat leerlingen nog beter worden voorbereid op hun entree-examens.

A4: De samenwerking met Curio isk blijft bestaan, waarbij aandacht blijft voor een goed begeleide overgang (van de ene naar de andere school) en NT2-leerlingen op de best passende plek binnen Curio of daarbuiten geplaatst worden.

A5: De samenwerking met scholen voor (speciaal) basisonderwijs blijft bestaan en wordt waar mogelijk versterkt, zodat de kennismaking, overgang en overdracht zo zorgvuldig mogelijk gebeurt.

A6: De samenwerking met het VSO (voortgezet speciaal onderwijs) wordt verder uitgebreid, ten behoeve van inclusief onderwijs. Te denken valt aan het versterken van onze pedagogische basis, een mogelijke pro-vso instroomklas, en het plaatsen van de leerlingen op de meest passende plek, waarbij rekening wordt gehouden met de bezuinigingen m.b.t. het VSO.

A7: Samenwerking met Stichting De Herberg uitbreiden en uitwerken in het onderwijsprogramma, in het kader van maatschappelijke betrokkenheid.

B. Schoolveiligheidsbeleid is bekend en effectief

B1: De pedagogische escalatieladder (krijgt andere naam binnen de transformatieve school) is bij alle collega's duidelijk, wordt jaarlijks geëvalueerd en onder de aandacht gebracht bij alle collega's.

B2: Het interne de-escalatieteam wordt zichtbaar voor de school, zodat helder is voor alle collega's wie eraan deelnemen en wanneer er een beroep op hen kan worden gedaan.

B3: De brugfunctionarissen vanuit OpenDoor binnen school blijven ingezet worden zolang de subsidies blijven bestaan. Mochten deze subsidies ophouden, dient er nagedacht te worden over een alternatief aanbod ten behoeve van rust in de school, extra coaching voor individuele leerlingen en ondersteuning bij incidenten.

B4: Het overleg over de veiligheid op het terrein Frankenthalerstraat wordt voorgezet, en later uitgebreid met mbo-techniek en technologie.

B5: De samenwerking met de veiligheidscoördinator binnen Curio en/of subregio R wordt verstrekt. Het wordt duidelijk voor het team wat deze veiligheidscoördinator kan betekenen en welke collega's direct met diegene kunnen samenwerken.

B6: Vanuit het MT en OT blijft worden deelgenomen aan het extern veiligheidsoverleg (met onder meer politie, handhaving en Halt) en blijft de samenwerking met Preventie met Gezag bestaan.

C.SLT en samenwerkingen (zorg)partners versterken

C1: De samenwerking met het SLT Noord Oost krijgt vorm waarbij vanuit het SLT een preventief collectief aanbod wordt gedaan in de school. Vanuit school streven we hierbij naar een samenwerking met een cultuursensitieve partij met kennis/ ervaring met LVB en NT2 problematiek.

C2: Samenwerkingen met partners worden behouden en waar mogelijk/ nodig verder uitgebreid/ versterkt:

- o Brugfunctionarissen OpenDoor binnen school
- o Binnen ZAT met SLT, Leerplicht, GGD
- o Zorgpartners zoals Veilig Thuis en GGZ LichtInZicht
- o Binnen het veiligheidsoverleg met onder andere Preventie met Gezag, politie, Halt en handhaving.
- o Samenwerking met andere partijen zoals Breda Actief en AJB.
- o Curio Kansklas
- o Onderwijsgroep OpenDoor / Kick Self / andere dagtrainingsprogramma's.

D. Ouderbetrokkenheid vergroten

D1: Ouders/verzorgers zijn (meer) actief betrokken bij activiteiten zoals afsluiting kalenderjaar, multiculti-lunch/fancy fair, Iftar en bingo.

D2: Ouders zijn (meer) betrokken bij informatieavonden, gericht op verschillende thema's (zoals informatieavond begin schooljaar, bijeenkomsten gericht op sectorkeuze, sectoren, uitstroom).

D3: Ouders/verzorgers zijn betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zij komen in ieder geval tweemaal per jaar op de ouderavond, zijn betrokken bij het OPP van hun kind. Er is vanzelfsprekend aandacht voor het hoorrecht, waarbij ouders en leerlingen medezeggenschap hebben in de geboden ondersteuning.

E.Financiële middelen

Optimaliseren subsidies t.b.v. de kwaliteit van het onderwijs.

Hoe komen we daar?

Schooljaar 2026-2027:

A: Sterke regionale samenwerking (Subregio R en daarbuiten)

A1: De pro-vmbo-klas met Curio Scala wordt in schooljaar 2026-2027 opgestart. In januari en april 2027 wordt het eerste schooljaar geëvalueerd door de betrokken docenten, OT's en MT. Er wordt waar nodig bijgesteld voor het volgende schooljaar.

A2: Begin september 2026 wordt het project Propaan breder bekend gemaakt bij PO-scholen in Breda. De gedragswetenschapper en de Propaan docent gaan contact opnemen met het netwerk aan PO scholen en betrekken zo nodig het samenwerkingsverband PO Breda hierbij. In mei 2027 wordt geëvalueerd of we leerlingen van meer verschillende scholen bereikt hebben en of er vervolgactie nodig is.

A3: In september 2026 hebben de uitstroomcoördinator en de docent Nederlands van de 6 entree klas contact met Curio Entree, over de exacte exameneisen, zodat de leerlingen goed kunnen worden voorbereid op de entree-examens. In mei 2027 wordt geëvalueerd of deze afstemming voldoende is geweest, en of er nog wat moet worden bijgesteld in de samenwerking en/of het lesaanbod.

A4: In het schooljaar 2026 –2027 wordt er door het MT gekeken of er een overkoepelende NT2-coördinator/specialist kan komen binnen Curio (voor de onderdelen die nu nog binnen Start vallen). Deze coördinator kan de meedenken in de meest passende doorstroom voor leerlingen tussen Curio isk, Curio praktijkschool Breda (reguliere klassen en Taalklassen), Curio Via Start en Curio Entree Anderstaligen.

A5: Begin schooljaar: OT neemt contact op met de scholen voor (speciaal) basisonderwijs om de jaarplanning in de samenwerking door te nemen. Collega's van OE 1 /2 worden hierbij betrokken. Bij kandidaat leerlingen bij wie twijfel is in het advies, wordt gekeken naar de mogelijkheden om een andere V(S)O school te betrekken bij het voortraject en eventueel tijdens de plaatsing.

A6: Eerste helft schooljaar: Op het OT en MT-niveau wordt bekeken met VSO-scholen wat voor samenwerkingen er mogelijk zijn in het kader van inclusief onderwijs. Te denken valt aan het versterken van onze pedagogische basis, een mogelijke pro-vso instroomklas, en het plaatsen van de leerlingen op de meest passende plek, waarbij rekening wordt gehouden met de bezuinigingen m.b.t. het VSO. Tweede helft schooljaar: er wordt een werkgroep opgestart. Draagvlak en begrip voor de zwaardere wordende doelgroep is een belangrijk aandachtspunt.

A7: De vaksecties Zorg & Welzijn, Techniek, Groen, Dienstverlening en het Leerwerkbedrijf hebben een afgestemd (les)programma met Stichting De Herberg

B. Schoolveiligheidsbeleid is bekend en effectief

Er wordt gewerkt aan de indicatoren zoals beschreven bij de speerpunten en meetbare indicatoren m.b.t. het schoolveiligheidsplan. Doel is uiteindelijk het actualiseren, versterken en duurzaam implementeren van het schoolveiligheidsplan, zodat leerlingen, medewerkers en ouders weten wat veiligheid betekent, hoe zij hieraan bijdragen en wat te doen bij incidenten.

C.SLT en samenwerkingen (zorg)partners versterken

C1: MT en OT volgen de ontwikkelingen van SLT Noord Oost. MT en OT zijn pro-actief in deze samenwerking. Waar nodig worden knelpunten en zorgen bespreekbaar gemaakt. In de eerste helft van 2027 zal er vanuit het SLT/ Gemeente een 'schoolfoto' gemaakt worden. Vanuit OT en MT zal steeds de behoefte van onze doelgroep worden benoemd; samenwerking voor een preventief collectief aanbod, vanuit een cultuursensitieve partij met kennis/ ervaring met LVB en NT2 problematiek.

C2: MT, OT en andere collega's met een coördinerende rol binnen deze samenwerkingen hebben structureel aandacht voor afstemming en evaluatiemomenten met de betreffende partijen. Waar nodig worden processen en samenwerkingen bijgesteld.

D. Ouderbetrokkenheid vergroten

D1/D2: MT en procesbegeleiders brengen regelmatig het thema ouderbetrokkenheid/ ouderparticipatie ter sprake bij het team/ de OE's. De procesbegeleider laat dit regelmatig terugkomen in de dagstart. Bij iedere bijeenkomst of activiteit die georganiseerd wordt, wordt vooraf door de organiserende collega's nagedacht hoe ouders/verzorgers te bereiken en/of te betrekken. In het procesbegeleidersoverleg wordt driemaal per jaar geëvalueerd in hoeverre de ouderbetrokkenheid/ouderparticipatie is ervaren en worden aandachtspunten voor een volgende organisatie gecommuniceerd. D3: Eerste helft schooljaar: er wordt door de gedragswetenschapper in samenwerking met pedagogisch verantwoordelijken een plan gemaakt hoe ouders/verzorgers beter wordt uitgelegd hoe zij het OPP (Ontwikkelingsperspectiefplan) van hun kind kunnen inzien. Het OT brengt het thema hoorrecht verder onder de aandacht van de mentoren, onder meer hoe dit in coachingsgesprekken meer aan de orde kan komen. Tweede helft schooljaar: Tijdens de ouderavonden (december/ maart) wordt door mentoren gecheckt of ouders/verzorgers het OPP digitaal kunnen inzien. Tweede helft schooljaar: Mentoren zijn zich bewust van het belang van het hoorrecht en hoe hiermee om te gaan in de OPP's.

E. Januari 2027 wordt door het MT bekeken of er voldoende financiële middelen (Europees sociaal fonds) zijn om de profielinrichting uit te kunnen rollen. (Zie onderwijs).

Schooljaar 2027-2028:

A: Sterke regionale samenwerking (Subregio R en daarbuiten)

A1: Het bijstelde plan voor de pro-vmbo-klas met Curio Scala wordt uitgevoerd. In maart 2027 wordt het geëvalueerd door de betrokken docenten, OT's en MT. Er wordt waar nodig bijgesteld voor het volgende schooljaar.

A2: Het eventueel bijgestelde plan wordt uitgevoerd, waarbij aandacht blijft voor het bereiken van leerlingen vanuit diverse reguliere basisscholen. In mei 2028 wordt geëvalueerd.

A3: In september 2027 hebben de uitstroomcoördinator en de docent Nederlands van de 6 entree klas contact met Curio Entree, over de exacte exameneisen, zodat de leerlingen goed kunnen worden voorbereid op de entree-examens. In mei 2028 wordt geëvalueerd of er nog wat moet worden bijgesteld in de samenwerking en/of het lesaanbod.

A4: De overkoepelende NT2-coördinator/specialist start dit schooljaar. Eind van het schooljaar wordt deze met alle betrokken scholen geëvalueerd.

A5: Afhankelijk van de ontwikkelingen in het schooljaar 2026-2027 worden verdere afstemmingen gemaakt en samenwerkingen verder uitgewerkt.

A6: afhankelijk van de ontwikkelingen in het schooljaar 2026-2027 worden plannen verder uitgewerkt, samenwerkingen verder opgestart en processen geëvalueerd.

B. Schoolveiligheidsbeleid is bekend en effectief

De acties uit schooljaar 2026-2027 worden geëvalueerd en bijgesteld voor schooljaar 2027-2028.

C. SLT en samenwerkingen (zorg)partners versterken

C1: Afhankelijk van de ontwikkelingen in het schooljaar 2026-2027 worden processen geëvalueerd en samenwerkingen verder uitgewerkt.

C2: MT, OT en andere collega's met een coördinerende rol binnen deze samenwerkingen hebben structureel aandacht voor afstemming en evaluatiemomenten met de betreffende partijen. Waar nodig worden processen en samenwerkingen bijgesteld.

D. Ouderbetrokkenheid vergroten

D1/D2: Bij iedere bijeenkomst of activiteit die georganiseerd wordt, wordt vooraf door de organiserende collega's nagedacht hoe ouders/verzorgers te bereiken en/of te betrekken. In het procesbegeleidersoverleg wordt driemaal per jaar geëvalueerd in hoeverre de ouderbetrokkenheid/ouderparticipatie is ervaren en worden aandachtspunten voor een volgende organisatie gecommuniceerd.

D3: Alle ouders kunnen in Magister en zijn betrokken bij het OPP. Er blijft aandacht voor checkmomenten hiervan door de mentoren tijdens de ouderavond en voor het beschrijven van de zienswijze van ouders in het OPP. Vanaf de start van het schooljaar zijn mentoren zich bewust van het hoorrecht en van het belang gesprekken hierover vast te leggen. In de OPP's wordt hier tweemaal per jaar bewust aandacht aan besteed.

Schooljaar 2028-2029:

A: Sterke regionale samenwerking (Subregio R en daarbuiten)

A1: Het bijstelde plan voor de pro-vmbo-klas met Curio Scala wordt uitgevoerd. In maart 2029 wordt het geëvalueerd door de betrokken docenten, OT's en MT. Er wordt waar nodig bijgesteld voor het volgende schooljaar.

A2: Het eventueel bijgestelde plan wordt uitgevoerd, waarbij aandacht blijft voor het bereiken van leerlingen vanuit diverse reguliere basisscholen. In mei 2029 wordt geëvalueerd.

A3: In september 2028 hebben de uitstroomcoördinator en de docent Nederlands van de 6 entree klas contact met Curio Entree, over de exacte exameneisen, zodat de leerlingen goed kunnen worden voorbereid op de entree-examens. In mei 2029 wordt geëvalueerd of er nog wat moet worden bijgesteld in de samenwerking en/of het lesaanbod.

A4: De overkoepelende NT2-coördinator/specialist blijft betrokken bij de processen, waar nodig wordt geëvalueerd en bijgesteld.
A5: Afhankelijk van de ontwikkelingen in het schooljaar 2027-2028 worden verdere afstemmingen gemaakt en samenwerkingen verder uitgewerkt.
A6: afhankelijk van de ontwikkelingen in het schooljaar 2027-2028 worden samenwerkingen verder uitgewerkt en processen geëvalueerd. We bieden steeds meer inclusief onderwijs aan.

B.Schoolveiligheidsbeleid is bekend en effectief

De acties uit schooljaar 2026-2027 worden geëvalueerd en bijgesteld voor schooljaar 2027-2028.

C.SLT en samenwerkingen (zorg)partners versterken

C1: Afhankelijk van de ontwikkelingen in het schooljaar 2026-2027 worden processen geëvalueerd en samenwerkingen verder uitgewerkt.

C2: MT, OT en andere collega's met een coördinerende rol binnen deze samenwerkingen hebben structureel aandacht voor afstemming en evaluatiemomenten met de betreffende partijen. Waar nodig worden processen en samenwerkingen bijgesteld.

D. Ouderbetrokkenheid vergroten

D1/D2: Voor collega's die bijeenkomsten of activiteiten organiseren is het vanzelfsprekend om stil te staan bij het bereiken en betrekken van ouders/verzorgers.
D3: Alle ouders kunnen in Magister en zijn betrokken bij het OPP. Er blijft aandacht voor checkmomenten hiervan door de mentoren tijdens de ouderavond en voor het beschrijven van de zienswijze van ouders in het OPP. Het hoorrecht is een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkwijze en is ingebed in onze OPP's.

Schooljaar 2029-2030 (bereiken finishfoto):

A: Sterke regionale samenwerking (Subregio R en daarbuiten)

A1: De pro-vmbo klas is ingebed in het standaard aanbod van Curio praktijkschool Breda en Curio Scala.

A2: Het project Propaan is breed bekend bij reguliere basisscholen in de subregio Breda, scholen weten ons te vinden wanneer het voor een leerling passend is.

A3: De samenwerking met Curio entree in klas verloopt positief, en wordt afgestemd en bijgesteld wanneer nodig.

A4: De overkoepelende NT2-coördinator/specialist blijft betrokken bij de processen, waar nodig wordt geëvalueerd en bijgesteld.

A5: Er is een positieve samenwerking tussen het OT, leden van OE 1-2 en de scholen voor (speciaal) basisonderwijs, waarbij de kennismaking, overgang en overdracht voor de nieuwe leerlingen goed verloopt. Waar nodig worden andere V(S)O scholen betrokken, met als doel een passend aanbod voor alle leerlingen.

A6: Wij zijn een school voor inclusief onderwijs, waar ook leerlingen met vso-behoeften een plek kunnen vinden.

B.Schoolveiligheidsbeleid is bekend en effectief

Het schoolveiligheidsbeleid is bij iedereen bekend en wordt effectief toegepast.

C.SLT en samenwerkingen (zorg)partners versterken

C1: We hebben een stevige samenwerking met het SLT Noord-Oost, waarbij er een collectief preventief ondersteuningaanbod is gecreëerd binnen de school (bij voorkeur door een cultuursensitieve partij met kennis van NT2 en LVB problematiek), waarmee een deel(?) van de hulpvragen van onze jongeren beantwoord wordt.

C2: Curio praktijkschool heeft een breed netwerk aan samenwerkingspartners. Hiermee wordt zowel binnen als buiten de school samengewerkt. De samenwerkingen zijn allen ten behoeve van de leerlingen, gericht op verschillende gebieden, zoals ondersteuning/hulpverlening, veiligheid, welbevinden en sport.

D.Ouderbetrokkenheid vergroten

D1: Bij activiteiten die binnen school georganiseerd worden, hebben ouders/verzorgers vanzelfsprekend waar mogelijk een actieve rol. Ouders/verzorgers zijn zichtbaar aanwezig en betrokken in de school.

D2: Op de verschillende informatieavonden zijn ouders/verzorgers aanwezig, en betrokken bij de thema's die relevant zijn voor de ontwikkeling en loopbaan van hun kind.

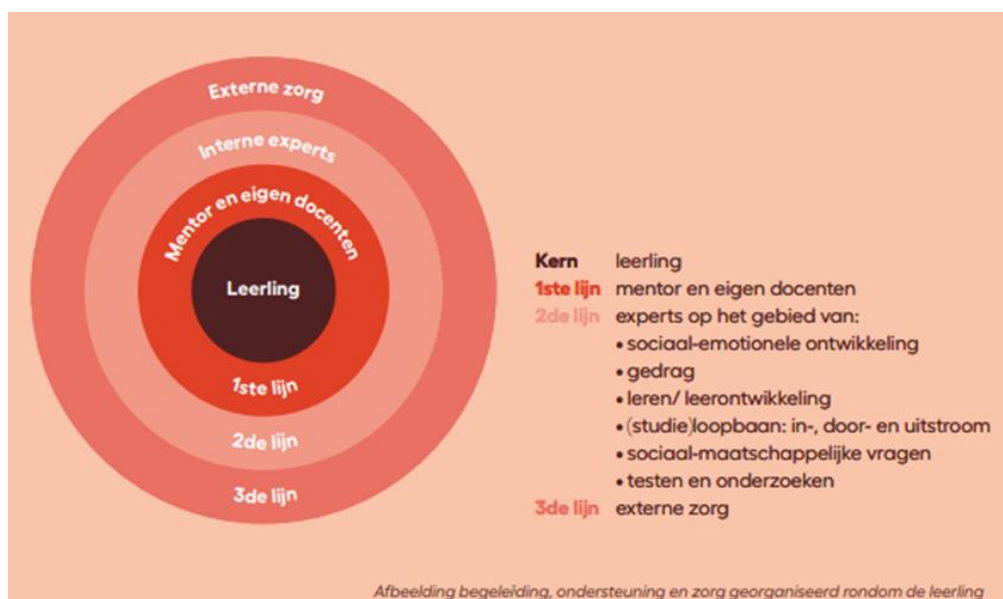
D3: Alle ouders/verzorgers kunnen in Magister en zijn betrokken bij het OPP. Het hoorrecht voor zowel leerlingen als ouders is een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkwijze en is ingebed in onze OPP's; zij hebben inspraak in de geboden ondersteuning.

4. Visie op begeleiding, ondersteuning en zorg

Curio biedt iedere leerling de beste kansen. Kansen om te ontwikkelen, afgestemd op eigen ambities, interesses, talenten én groeipotentie. De vragen 'Hoe ver wil jij komen?' en 'Wat heb jij hierbij nodig?' aan leerlingen bepalen het handelen. Elke startsituatie en individuele ontwikkeling van de leerling is verschillend. Vragen op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling, gedrag en Passend Onderwijs, leren/leerontwikkeling, (studie)loopbaan en sociaal-maatschappelijke vragen, kunnen leerlingen verhinderen succesvol de opleiding af te ronden. Curio biedt optimale en op de leerling afgestemde begeleiding en ondersteuning. Onderwijs, begeleiding en ondersteuning sluiten naadloos op elkaar aan. De begeleiding en ondersteuning dient als één geheel ervaren te worden door de leerlingen én docenten. De naadloze overgang voor de leerling vormt de kern van de gezamenlijk aanpak.

Begeleiding op verschillende niveaus

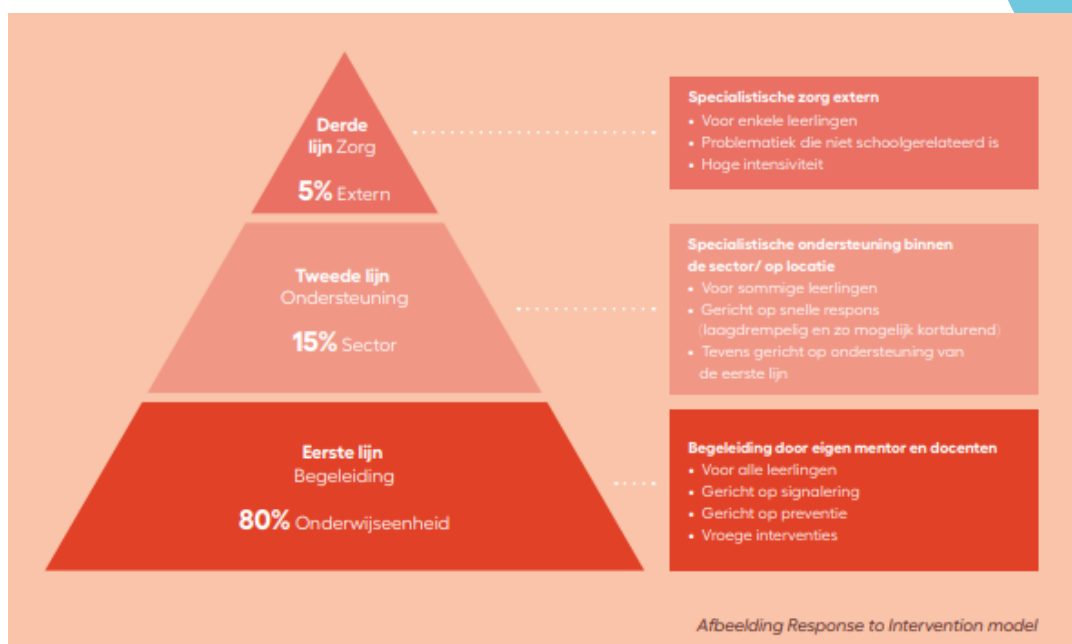
- Eerstelijnsbegeleiding is begeleiding door de mentor en eigen docenten en is binnen Curio voor elke leerling beschikbaar. Alle leerlingen ontvangen begeleiding.
- Tweedelijns ondersteuning is voor een specifiekere groep die problemen ondervindt die de succesvolle deelname aan de opleiding belemmeren. Op elke school is een ondersteuningsteam aanwezig, bestaande uit een ondersteuningscoördinator, gedragswetenschapper en één of meerdere ondersteuningscoaches.
- Derdelijns zorg kan ingezet worden door externe ketenpartners.



We hanteren hier het uitgangspunt dat onderwijs en begeleiding aan de onderwijseenheden is. Ondersteuning wordt georganiseerd en uitgevoerd door de ondersteuningsteams op de locaties. Zorg is aan de externe (jeugd) zorginstellingen. Vanuit die gedachte moet voortdurend de grens tussen onderwijs en zorg afgebakend worden. De mentor blijft betrokken bij het proces van de leerling. De kern hierbij is onderwijs, begeleiding, ondersteuning en zorg nauw te verbinden.

De Curio visie op begeleiding, ondersteuning en zorg komt naar voren in de volgende 8 uitgangspunten:

1. De begeleiding is gericht op preventie: het geheel aan doelbewuste initiatieven die anticiperen op mogelijke risico's en interveniëren wanneer eerste signalen zich ontwikkelen.
2. Alle leerlingen volgen een opleiding in een richting en op een niveau dat bij hen past en zij ontvangen de (extra) ondersteuning die zij nodig hebben. Het uitgangspunt dat leerlingen hun opleiding succesvol moeten kunnen afronden, is leidend.
3. De leerling, en eventueel diens ouders/ verzorgers, is zo veel als mogelijk eigenaar en regisseur van zijn leerroute. Onze begeleiding, ondersteuning en zorg is gericht op zelfstandig functioneren in loopbaan en leven.
4. De collega's uit de eerste lijn zijn pedagogisch en didactisch bekwaam om te begeleiden, signalen op te vangen, op de juiste manier zelf een interventie te plegen of door te verwijzen.
5. Onderwijs, begeleiding en ondersteuning sluiten naadloos op elkaar aan: het wordt door de leerling, en eventueel diens ouders/ verzorgers, als één geheel ervaren.
6. De begeleiding en ondersteuning vindt zo dicht mogelijk plaats bij de leerling. Dus zoveel mogelijk binnen de eigen onderwijseenheid of op de eigen locatie. Om die reden kent de begeleiding en ondersteuning voor de leerling een platte structuur met zo min mogelijk tussenstappen.
7. Alle leerlingen worden voorbereid op de volgende stap in hun loopbaan. We hebben veel aandacht voor de overgang naar de volgende opleiding of arbeid. Dit doen we onder andere door nauwe contacten met de leerling, eventueel diens ouders/verzorgers, de toeleverende en ontvangende scholen of (onze relaties rondom) arbeid.
8. We weten van elke leerling die uitstroomt wat zijn vervolgstap is. Een leerling verlaat Curio pas als we weten dat we er alles aan hebben gedaan om hem te begeleiden naar een diploma en/of arbeid.



Gemiddeld 80% van alle begeleidingsvragen zijn gericht op een 'luisterend oor' (aandacht, op weg geholpen worden, kortdurende vraag). Dat kan door alle begeleiders binnen de onderwijseenheid geboden worden. De experts in de ondersteuning zijn gericht op de 15%-groep als er meer nodig is. De experts in de externe zorg zijn gericht op de 5% als de ondersteuning niet voldoende blijkt te zijn. Dit uitgangspunt is gebaseerd op het 'response to intervention model'. We werken binnen Curio toe naar de genoemde verhoudingen. We werken voortdurend aan het goed inrichten van de eerstelijnsbegeleiding en tweedelijns ondersteuning op de schoollocaties.

4.1 Wet Passend Onderwijs

Scholen in het voortgezet onderwijs hebben de wettelijke verplichtingen om afspraken uit het samenwerkingsverband op te nemen in het schoolplan.

Zorgplicht en ondersteuning van leerlingen met extra behoeften.

Alle Curio vo-scholen beschikken over een ondersteuningsprofiel als onderdeel van de Schoolgids, waarin beschreven staat welke extra ondersteuning de scholen aan leerlingen aanbieden. De schoolgidsen en het ondersteuningsaanbod worden jaarlijkse geactualiseerd. De schoolgids van onze school is te vinden op onze website.

Dekkend ondersteuningsaanbod.

Alle Curio vo-scholen hebben periodiek overleg met hun eigen regionaal samenwerkingsverband over het totale ondersteuningsaanbod in de regio.

Aanvullende ambities Curio praktijkschool

Binnen Curio praktijkschool is gekozen voor het benoemen van een pedagogisch verantwoordelijke in iedere OE. Curio praktijkschool heeft te maken met een veranderende doelgroep die meer beroep doet op de pedagogische en didactische kwaliteit van de medewerkers. Om hen hierbij te ondersteunen wordt op schoolniveau veel aandacht gegeven aan een kwalitatief goed ingericht ondersteuningsteam.

5. Borgen van sociale en fysieke veiligheid

Een veilig en prettig schoolklimaat is voorwaardelijk voor goed onderwijs.

Veilig schoolklimaat

De Curio vo-scholen hebben veel aandacht voor het borgen van sociale- en fysieke veiligheid. Het zit als het ware in de hoofden én het handelen van alle betrokkenen binnen onze scholen. Sociale veiligheid is helder ingebed in de totale pedagogische aanpak en schoolontwikkeling.

Onze school heeft duidelijke normen en waarden op basis waarvan we met alle betrokkenen binnen de school afspraken maken rondom de belangrijke veiligheidsissues als; (cyber)pesten, agressie tegen personeel en leerlingen en ander ongewenst gedrag. Om onze leerlingen en medewerkers een veilig schoolklimaat te bieden, zijn we consequent proactief met deze thema's aan de slag. Door onze veiligheidsaanpak worden knelpunten dan ook tijdigesignaleerd.

Steeds vaker evalueren en leren we om vervolgens passende maatregelen te treffen. Hiervoor stellen we personen aan (denk aan de Arbo-contactpersoon op de scholen) en zijn er diverse initiatieven om oorzaken te achterhalen en te analyseren en passende maatregelen te treffen.

In toenemende mate zijn de Curio scholen aanwezig in veiligheidsoverleggen met belangrijke stakeholders (politie, gemeenten, handhaving, Halt, enz.). Daarnaast groeit de ambitie om deze "veiligheidstafels" proactief en goed in te richten. Communicatielijnen worden hierdoor korter en samenwerkingen verlopen steeds beter.

Schoolveiligheidsplan

De Arbocommissie zorgt ervoor dat plannen en protocollen actueel zijn en goed worden gecommuniceerd. Deze plannen en protocollen vormen samen het schoolveiligheidsplan en zijn voor alle medewerkers binnen Curio beschikbaar. Een goede borging en proactieve houding maakt het ook mogelijk dat de juiste functionaris op individueel, klassikaal of schoolniveau op de hoogte is van zaken rondom sociale veiligheid en dus 'weet wat er speelt'. Daardoor kunnen we op het juiste niveau interveniëren. Actuele schoolveiligheidsplannen zijn beschikbaar op de website van Curio.

Opvolging knelpunten en evaluatie plannen

De terugkoppeling van knelpunten naar de Arbocommissie maakt het mogelijk om ons schoolveiligheidsbeleid, daar waar nodig, bij te stellen én onze instructie en scholing van medewerkers hierop aan te passen. Periodiek evalueren we het aanbod en passen we het aanbod aan op basis van deze bevindingen. Dit maakt dat we medewerkers goed kunnen opleiden waardoor zij adequaat kunnen handelen in de praktijk (proactief, preventief, signalerend). Dat is niet alleen goed voor de medewerkers maar ook voor de leerlingen van de school.

Om de (fysieke) veiligheid van onze gebouwen en installaties te kunnen garanderen is ons planmatig beheer en onderhoud vastgelegd in het meerjaren onderhoudsplan (MJOP). Voor apparatuur en toestellen zijn er onderhouds- en keuringscontracten afgesloten, welke jaarlijks geëvalueerd worden. Ook dragen we zorg voor een veilige inrichting van onze praktijklokalen. Deze voldoen aan de gestelde eisen van de arbocatalogus VO en de arboscan-VO.

Aanvullende ambities Curio praktijkschool

In 2030 is er een transparant en overzichtelijk schoolveiligheidsbeleid bij Curio praktijkschool. De focus ligt hierbij vooral op de bekendheid en beschikbaarheid van informatie en kennis over dit onderwerp. Het aankomende normatieve kader moet o.a. gaan bijdragen aan een gemeenschappelijke aanpak en daarmee een veiliger leerklimaat binnen de school. Dit speerpunt wordt op schoolniveau verder uitgewerkt in hoofdstuk 3.5.

6. Burgerschap en participatie

Burgerschap bij Curio

Curio is dé beroepsopleider van de regio en staat voor goed burgerschapsonderwijs. Onze onderwijsvisie 'Je groeit bij Curio' vormt het fundament voor het ontwikkelen, ondersteunen en geven van burgerschapslessen. We helpen leerlingen zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige wereldburgers, deskundige en wendbare professionals en zelfbewuste, kritische en weerbare individuen. Met een doorlopende burgerschapsleerlijn zorgen we voor een soepele overgang binnen onze organisatie.

Waarom burgerschap?

Onze samenleving kent grote uitdagingen: digitalisering, polarisatie, ongelijke kansen, klimaatvraagstukken, diversiteit en inclusiviteit. Curio wil leerlingen voorbereiden op deze complexe wereld door hen te leren wendbaar en weerbaar te zijn.

Onze leerlingen

Leerlingen zijn praktisch ingesteld, direct en gericht op toepassen. Ze hebben binding met elkaar, maar kunnen groeien in kritisch denken, empathie en omgaan met diversiteit. Burgerschapsonderwijs helpt hen hierin ontwikkelen.

Uitgangspunten burgerschapsonderwijs

Curio is een oefenplaats waar leerlingen burgerschapsvaardigheden ontwikkelen vanuit een nieuwsgierige, deskundige en zelfbewuste houding. We hanteren vier kernuitgangspunten:

- Democratie & democratisch handelen
- Leerlingen leren over democratie, rechtstaat en grondrechten en ontwikkelen vaardigheden om invloed uit te oefenen, bijvoorbeeld via dialoog en debat. Zo nemen zij deskundig en zelfbewust positie in binnen de samenleving.
 - Diversiteit en omgaan met verschillen
- Leerlingen leren respect voor diversiteit, reflecteren op eigen handelen en ontwikkelen empathie. We stimuleren nieuwsgierigheid naar zichzelf, elkaar en de wereld om polarisatie te verminderen en bruggen te bouwen.
 - Kritisch denken over maatschappelijke vraagstukken
- Van feiten en meningen onderscheiden tot inzicht in fake news en complottheorieën. Mediawijsheid is onderdeel hiervan. Zo worden leerlingen wendbare en deskundige burgers.

- Open en veilig schoolklimaat
- Een omgeving waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn, hun mening durven geven en waarin ook controversiële onderwerpen bespreekbaar zijn.

Ambities 2026-2030

Op basis van deze uitgangspunten werkt Curio aan de volgende ambities:

- Ontwikkelen van een doorlopende leerlijn vo–mbo.
- Verbinden van burgerschapsopdracht vo met kerndoelen en mbo-thema's.
- Concentrische opbouw: leerdoelen herhalen op steeds hoger niveau.
- Wereld naar binnen halen én zelfbewust naar buiten treden via buitenschoolse activiteiten.
- Doelgericht, samenhangend en herkenbaar burgerschapsonderwijs, expliciet verankerd in het curriculum.
- Doe wat je belooft: maatschappelijke betrokkenheid tonen in onderwijsactiviteiten.
- Ruimte voor eigen accenten per school, passend bij type onderwijs en leerlingbehoefte.

In de afgelopen planperiode hebben onze Curio-scholen gewerkt aan burgerschapsbeleid en implementatieplannen. Hierin is vastgelegd dat alle scholen toewerken naar een samenhangend curriculum, met zowel vakoverstijgende activiteiten als specifieke leerervaringen per leerjaar, zoals museumbezoeken en excursies.

Aanvullende ambities Curio praktijkschool

Curio praktijkschool gaat de komende periode aan de slag met acties voortvloeiend uit het implementatieplan Burgerschap.

Leerlingenparticipatie

Binnen de school vinden we de stem van de leerlingen belangrijk. Dit wordt vormgegeven op verschillende manieren. Er worden bijvoorbeeld structureel momenten gepland met de leerlingenraad. Er wordt daarnaast op basis van relevante thema's, zoals het ProZo-onderzoek, consentgesprekken georganiseerd. Het leerlingenpaspoort is de uitleg van de leerlingen over de hand vol regels, hier is doorlopend aandacht voor. Op thema's kan een leerlingenarena georganiseerd worden. Tot slot worden leerlingen individueel betrokken bij de invulling en voortgang van het OPP. Er zijn ook specifieke ambities en speerpunten geformuleerd op dit thema, zie hiervoor hoofdstuk 3.5.

7. HR-organisatie en beleid

Missie van Curio

De missie van Curio is: “Curio laat je groeien”. Curio wil leerlingen en studenten een goede toekomst bieden. Weten waar je talenten liggen en hoe je jezelf ontwikkelt, is in de banen van de toekomst belangrijker dan ooit. Curio biedt daarom onderwijs aan waarin de leerbehoefte van leerlingen en studenten centraal staat. We moedigen ze aan om te ontdekken en prikkelen hun nieuwsgierigheid. Dit doen we met het doel voor ogen, dat leerlingen en studenten bij Curio op basis van een actueel en aantrekkelijk onderwijsaanbod hun eigen route - van leren, professioneel en persoonlijk ontwikkelen - kiezen. We leiden ze op deze wijze op tot zelfbewuste deskundigen in hun vakgebied, zodat ze zo goed mogelijk zijn voorbereid op de arbeidsmarkt van morgen.

Visie op medewerker en organisatie

Een van de strategische doelen van Curio is een aantrekkelijke werkgever zijn waar nieuwsgierige, deskundige en zelfbewuste medewerkers willen (blijven) werken. Deze ambitie stimuleert onze medewerkers om ervoor te zorgen dat onze leerlingen en studenten hun leerroute realiseren en zich voortdurend ontwikkelen, zodat ze klaar zijn voor de toekomst. Daarom streeft Curio naar een inspirerende en professionele werkomgeving waar je als medewerker vooral gericht mag zijn op het begeleiden en geven van onderwijs aan studenten en leerlingen en het uitvoeren en coördineren van de ondersteunende processen hierbij. We verwachten veel van onze medewerkers en geloven dat als medewerkers gelukkig zijn in hun werk, dit een positief effect heeft op onze studenten en leerlingen. Voor hen wil Curio een goed werkgever zijn en we ondersteunen de groei en ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers met alle expertgebieden vanuit de dienst medewerker en organisatie.

Kortom: samen zorgen we voor een inspirerende en stimulerende leer- en werkomgeving, waarin zowel leerlingen, studenten als medewerkers kunnen groeien.

Belangrijke thema's in dit verband zijn:

- Onze kernwaarden: medewerkers zijn nieuwsgierig, zelfbewust en deskundig en hebben een professionele manier van werken;
- Goed werkgeverschap: medewerkers ervaren werkplezier, zijn tevreden, vitaal en duurzaam inzetbaar in hun werk;
- Inspireren: medewerkers en leidinggevenden zijn inspirerend en leren een loopbaan lang: de liefde voor leren en een positieve leercultuur wordt uitgedragen en voorgeleefd;

- Loopbaan: de juiste medewerker op de juiste plek: goede match tussen de organisatie, functie en de talenten van de medewerker;
- Verbinden van organisatie en medewerkers. Hier is een passende organisatie- en managementstructuur nodig waarin onderwijseenheden vanuit subregio's de basis vormen vanaf 2026. Daarbij streven we zo ook naar nabijheid en staan we midden in de regio.
- Basis op orde: gezamenlijk randvoorwaarden met ruimte voor maatwerk, zodat we voldoen aan wet- en regelgeving en klantgericht zijn.
- Curio heeft een programma-aanpak voor het lerarentekort. Dit programma bestaat uit drie programmalijnen:
 - Verbeteren van werving, introductie en inductie, en het doorontwikkelen van de arbeidsmarktstrategie;
 - Onderzoek naar niet-onderwijsgebonden taken en de werkdruk binnen teams;
 - Het anders organiseren van het onderwijs.

Binnen deze programmalijnen worden diverse activiteiten en acties ontwikkeld en uitgezet.

In de praktijk betekent dit dat we onze medewerkers:

- Vertrouwen en professionele ruimte geven om in onderwijseenheden en leergemeenschappen samen met collega's, leerlingen en bedrijfsleven aantrekkelijk en modern onderwijs te leveren, te leren en te innoveren;
- Inspirerend leiderschap en deskundige ondersteuning geven die aansluiten op de vraag van teams en medewerkers;
- Persoonlijke en goede begeleiding aanbieden bij de start van de loopbaan bij Curio, waaronder een mentor, een inwerkprogramma en tijd om te leren;
- Faciliteren en stimuleren om een loopbaan lang te ontwikkelen via de Curio academie;
- Jaarlijks spreken in het professionele gesprek met de leidinggevende waarin huidige en toekomstige inzetbaarheid, loopbaanwensen en persoonlijk ontwikkeldoelstellingen centraal staan;
- Een loopbaancentrum bieden waar medewerkers coaching en ondersteuning krijgen bij hun loopbaan binnen en eventueel buiten Curio;
- Een veilige en gezonde werkomgeving en deskundige begeleiding bieden bij het in stand houden of versterken van de inzetbaarheid.

We zetten dus in op persoonlijke en professionele begeleiding en ontwikkeling van medewerkers waarbij ook de wettelijke kaders voor bevoegdheden worden gehanteerd, zodat de lessen bevoegd of onder de bevoegdheid van een docent worden gegeven. Docenten worden gestimuleerd om de bevoegdheid te behalen en we vragen van hen dat de lessen didactisch en pedagogisch van hoge kwaliteit zijn. Jaarlijks wordt gemonitord welke docenten bevoegd zijn en wordt hierop actief bijgestuurd. Docenten worden hierin begeleid door intervisie, docentcoaches en trainingen aan te bieden. Bij de werving en van nieuwe docenten wordt ingezet op de juiste diploma's en vaardigheden om professioneel en stimulerend onderwijs te bieden. Ieder jaar meten we op verschillende de tevredenheid van onze leerlingen (en hun ouders) over het onderwijs. Daarbij bevragen wij hen ook over

de mate waarin leerlingen tevreden zijn over hun docenten en medewerkers in de school. We gebruiken deze informatie voor het bijsturen van ons personeelsbeleid.

Professionaliseren medewerkers

Iedere medewerker heeft in de jaartaak uren die bedoeld zijn om te professionaliseren, hierbij is de cao leidend. De medewerker heeft de mogelijkheid om individuele scholing te volgen en deel te nemen aan teamscholingen.

Medewerkers kunnen gebruik maken van de professionaliseringsactiviteiten via de Curio academie. De Curio academie biedt activiteiten aan die werken in het onderwijs ondersteunen en waardoor medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen. Denk hierbij aan loopbaangespreksvoering, scholing rondom digitale didactiek en trainingen die horen bij de verschillende expertgebieden. De trainingen van de academie zijn gericht op realisatie van de koers in brede zin. De mogelijkheden om te professionaliseren sluiten aan bij de strategische keuzes van Curio, de Curio onderwijsvisie, het instellingsplan en de kwaliteitsagenda. Bij al deze activiteiten zijn het instellingsplan en de Curio onderwijsvisie leidend. Leerlingen, studenten en medewerkers ontwikkelen een leven lang bij Curio. Stagebegeleiders van aankomend docenten worden geschoold op het vlak van werkplekleren en vraag gestuurd leren. Gezamenlijke trainingen en kennisdeling worden gestimuleerd.

Docentcoaches worden ingezet op schoolniveau om met name het pedagogisch-didactisch handelen te verbeteren.

Voor leidinggevendens krijgt het leiderschapsprogramma vanaf 2026 een concreet vervolg, waarin leiderschap, cultuurverandering en wendbaarheid centraal staan. Het programma blijft zich richten op het versterken van leidinggevendens, met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en het collectieve leertraject. De nadruk ligt op het ontwikkelen van vaardigheden om effectief leiding te geven in een veranderende omgeving en om een cultuur van flexibiliteit en samenwerking te bevorderen. Ook worden vanuit de Curio opleidingsschool themadagen aangeboden met pedagogische en didactische onderwerpen.

Diversiteit in de schoolleiding

Bij het vervullen van vacatures in de schoolleiding selecteren we op de (leiderschaps)kwaliteit en gewenste competenties en hebben we blijvende aandacht voor diversiteit (inclusief een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen) binnen het team. De verdeling in de huidige schoolleiding is 50% man en 50% vrouw (bron HR: Afas, peildatum 12 december 2025); dit is ten opzichte van het vorige meerjarenschoolplan (verdeling 67% man en 33% vrouw) een goede stap in de gewenste evenredige vertegenwoordiging zoals vastgelegd in de wetgeving.

Aanvullende ambities Curio praktijkschool

Curio praktijkschool streeft ernaar de komende jaren de professionele ontwikkeling van het team te versterken door gerichte aandacht voor didactische vakbekwaamheid en structureel professioneel leren. Door het scholingsplan (jaarlijks) te koppelen aan zowel individuele ambities als de collectieve doelen van het meerjarenplan ontstaat een duidelijke lijn van persoonlijke groei naar schoolontwikkeling. Tot slot richt Curio praktijkschool zich op duurzame inzetbaarheid door aandacht te hebben voor strategische personeelsplanning, zodat het team toekomstbestendig blijft en optimaal kan bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen.

8. Kwaliteitszorg

Wat is kwaliteitszorg?

Onderwijs draait om het doen van de juiste dingen en die elke dag een beetje beter doen. Om dat niet aan toeval over te laten, organiseren we onze kwaliteitszorg binnen Curio: een permanente, systematische en cyclische aanpak om kwaliteit te bepalen, te bewaken en te verbeteren.

Onze visie

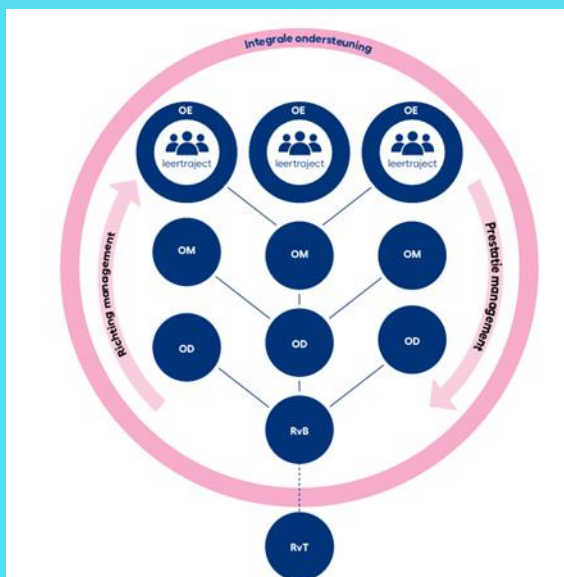
Het doel van kwaliteitszorg is het versterken van een kwaliteitscultuur waarin de leerling centraal staat. Deze cultuur zorgt ervoor dat leerlingen goed voorbereid zijn op vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en de maatschappij. Kwaliteitszorg ondersteunt iedereen in de organisatie: uitvoerders bij hun werk, managers bij het managen en bestuurders bij het besturen. Zo dragen we samen bij aan beter onderwijs.

We geven kwaliteitszorg vorm vanuit onze ambitie, die minimaal voldoet aan de normen voor basiskwaliteit. Ook in die ambitie staat de leerling centraal. We werken integraal, vanuit verschillende disciplines, en baseren ons op drie kernwaarden: nieuwsgierig, deskundig en zelfbewust. Het eigenaarschap van kwaliteit ligt bij de mensen die het werk uitvoeren.

Verantwoordelijkheid

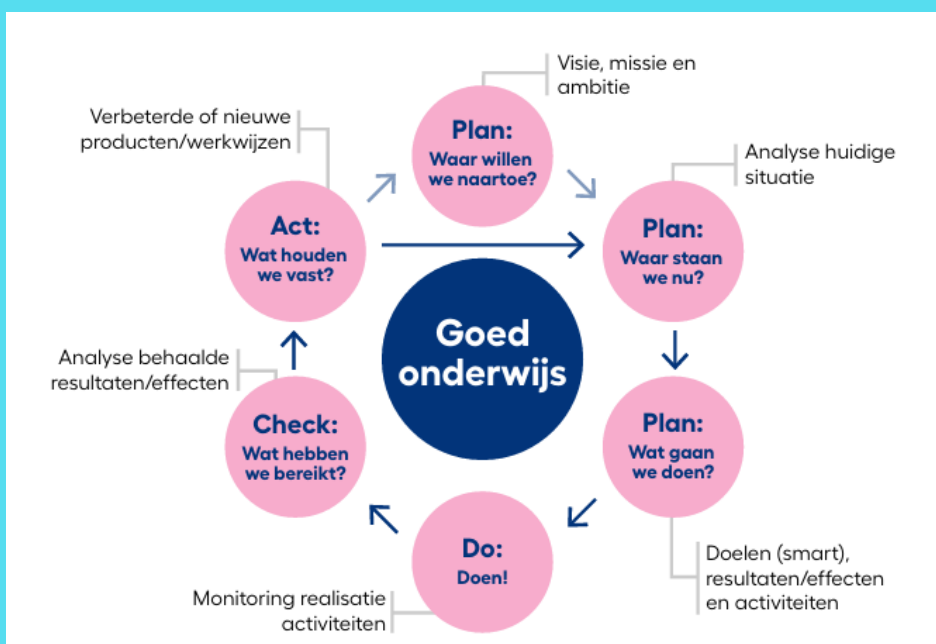
Kwaliteitszorg is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Managers, directeuren en bestuurders dragen er integraal zorg voor, zowel in het onderwijs als in ondersteunende processen. Onderwijseenheden, vakgroepen en docenten zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit in de uitvoering van onderwijs en begeleiding. Zij worden ondersteund door serviceteams met expertise op gebieden zoals HR, examinering, financiën en communicatie. Het proces 'Student en Onderwijs' is eigenaar van het kwaliteitszorgsysteem en zorgt voor ontwikkeling, realisatie en borging.

Om kwaliteitscultuur en eigenaarschap te versterken, werken we met twee leidende principes: richtingsmanagement en prestatie management. Richtingsmanagement draait om het vertalen van missie en visie naar concrete resultaten en het creëren van duidelijkheid en vertrouwen. Prestatie management gaat over het stellen van SMART-doelen, het meten van resultaten en het verbeteren van prestaties door betrokkenheid en motivatie.



Waar gaat kwaliteitszorg over?

Kwaliteitszorg draait om inzicht en verbetering van onderwijsprocessen, onderwijsresultaten (zowel harde data als tevredenheid) en teamprocessen. Dit doen we via een vaste PDCA-cyclus:



Deze cyclus geldt voor zowel reguliere activiteiten als jaarplannen en wordt toegepast op alle niveaus, van onderwijseenheid tot Raad van Bestuur. Belangrijk is dat doelen en activiteiten op alle niveaus met elkaar verbonden zijn.

Het systeem en de cultuur

We vergroten kwaliteit en eigenaarschap door gegevens te gebruiken uit MMP, interne audits en andere bronnen. Kwaliteit en eigenaarschap zijn vaste onderdelen van de gesprekscyclus, waarin we werken met een uniform format. Ook in periodieke integrale voortgangsgesprekken is dit een vast onderwerp.

Iedere school voert jaarlijks een zelfevaluatie uit en neemt daarbij informatie uit bovenstaande bronnen mee. Deze evaluatie levert input voor jaarlijkse teamplannen of jaaractiviteitenplannen waarin verbeteracties worden opgetekend. Deze plannen worden jaarlijks vastgesteld door de directie.

Onze mensen maken de kwaliteitscultuur. We stellen de leerling centraal, handelen vanuit onze kernwaarden, durven elkaar aan te spreken, staan open voor vernieuwing en nemen verantwoordelijkheid voor verandering. Samen werken we aan een organisatie die nieuwsgierig, deskundig en zelfbewust is.

Cultuurverandering

Cultuurverandering vraagt om ieders bijdrage. We ontwikkelen samen nieuw gedrag en nieuwe manieren van werken, zodat er meer eenheid en ruimte voor vernieuwing ontstaat. Dit doen we in onderwijseenheden en vakgroepen en monitoren de voortgang via jaarlijkse evaluaties. Ter ondersteuning ontwikkelen we een gezamenlijk lesobservatieformulier en streven we naar één digitale omgeving voor observaties, coaching en feedback. Ook implementeren we een 360-graden feedbacksystematiek, geïntegreerd in ons kwaliteitszorgsysteem en hanteren we vastgelegde kwaliteitsindicatoren om continue te kunnen monitoren of we aan onze ambities voldoen.

Aanvullende ambities Curio praktijkschool

Vanuit het meerjarenschoolplan en de vertaling hiervan naar team- en jaaractiviteitenplannen wordt jaarlijks onze jaarkalender opgesteld. We werken hierbij met een cyclische aanpak waarbij planning, uitvoering, monitoring en evaluatie elkaar logisch opvolgen. Door gedurende het schooljaar vaste evaluatiemomenten in te bouwen, houden we voortdurend zicht op de voortgang en kunnen we tijdig bijsturen waar dat nodig is.

Elk schooljaar voeren we naast onze interne zelfevaluaties ook een tevredenheidsonderzoek via ProZo uit, zodat de stem van de leerlingen, ouders, stagebedrijven en het personeel structureel wordt meegenomen in ons kwaliteitsbeleid. De uitkomsten helpen ons om trends te signaleren, verbeterpunten vast te stellen en behaalde successen te bestendigen. Daarnaast ondersteunen de resultaten het reflecterend vermogen van mentoren en stagebegeleiders, doordat zij op basis van de feedback gericht het gesprek kunnen voeren over hun handelen en de ontwikkelbehoeften van hun leerlingen.

Ook organiseren we verschillende studiedagen en professionaliseringsbijeenkomsten, die thematisch aansluiten bij de speerpunten uit het meerjarenschoolplan. Tijdens deze momenten werken we gericht aan onderwijsontwikkeling, projecten en de realisatie van onze beleidsdoelen. Om ervoor te zorgen dat professionalisering daadwerkelijk leidt tot verbetering in de praktijk, koppelen we deze bijeenkomsten aan concrete acties, terugkoppelingen en reflectie in het teamoverleg.

Onze ambitie is om in 2030 een sterk ontwikkelde kwaliteitscultuur binnen het hele team te realiseren. Dat betekent dat medewerkers zich (nog meer) eigenaar voelen van de

onderwijskwaliteit, actief bijdragen aan verbetering, open en professioneel met elkaar in gesprek gaan over ontwikkelpunten en vanuit onze visie handelen. Deze cultuur vormt de basis voor duurzaam goed praktijkonderwijs waarin we elke leerling uitdagen, begeleiden en ondersteunen op weg naar een zo zelfstandig mogelijke toekomst.

9. Schenkingen, sponsors en additionele middelen

Schenkingen en sponsorbeleid

Curio is zeer terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen, anders dan de ouderbijdrage of gelden gebaseerd op onderwijswetgeving. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan de wettelijke voorwaarden. Kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring. In geval van klachten over sponsoring kunnen ouders, leerlingen en medewerkers terecht bij de klachtencommissie van de school.

Besteding van aanvullende middelen vanuit de onderwijskansregeling

Curio praktijkschool ontvangt extra middelen vanuit de Regeling Onderwijskansen VO. Deze regeling is bedoeld om onderwijsachterstanden te verkleinen en extra ondersteuning te bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. De middelen zetten wij primair in voor extra personele capaciteit binnen onze school. Hierdoor kunnen wij groepen verkleinen en leerlingen meer individuele begeleiding bieden. Dit sluit aan bij de bedoeling van de regeling, die gericht is op het ondersteunen van leerlingen met een minder gunstige thuissituatie of beperkte basisvaardigheden.

De inzet van extra personeel maakt het mogelijk om gerichte ondersteuning te bieden op taal, rekenen, sociale vaardigheden en praktische zelfredzaamheid. Dit helpt ons beter aan te sluiten bij de uiteenlopende onderwijsbehoeften binnen de leerlingenpopulatie en draagt bij aan een veilig en gestructureerd leerklimaat. Meer begeleiding en aanwezigheid van ondersteunend personeel zorgen voor rust in de groepen en bieden ruimte voor sociaal-emotionele ondersteuning, wat voor veel van onze leerlingen een belangrijke voorwaarde is om tot leren te komen.

Dankzij deze aanvullende middelen kunnen we leerlingen nog beter voorbereiden op hun vervolgstappen, zoals vervolgonderwijs op entree-niveau, praktijkgerichte certificaten, stage of arbeid. Door de combinatie van extra aandacht, duidelijke structuur en onderwijs op maat kunnen leerlingen zich beter ontwikkelen en sluiten zij beter aan bij de verwachtingen van hun vervolgroute. Op deze manier worden de middelen effectief en doelgericht ingezet om de kansen van onze leerlingen te vergroten.

Bijlagen

- **Kwaliteitszorgsysteem Curio:**
 - [Curio visie en kader kwaliteitszorg.pdf](#)
 - [Kwaliteitszorgsysteem Curio.pdf](#)
- **Praktijkschool, wie zijn wij?**
[Curio praktijkschool - wie zijn wij.pdf](#)

Schoolplan

2026-2030

curio