

The logo for Zuiderzee College features the word 'Zuiderzee' in a dark blue, sans-serif font. Below it, the word 'College' is written in a smaller, lighter blue font. The text is overlaid on a graphic of two thick, light blue brushstrokes that cross each other in an 'X' shape.

Zuiderzee

College

Zuiderzee op weg naar 2024

Schoolplan 2020-2024

Inhoud

| | |
|---|----|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. De school | 3 |
| 2.1 Profiel van de school | 3 |
| 2.2. Missie en visie en ambities van de school..... | 5 |
| 3. De kernpunten..... | 7 |
| 3.1. Het onderwijskundig beleid..... | 7 |
| 3.2. Personeelsbeleid | 13 |
| 3.3. Stelsel van kwaliteitszorg | 15 |
| 3.4. Sponsorbeleid | 15 |
| 4. Ambities en normen | 17 |
| Bijlage I | 24 |
| Bijlage II | 24 |
| Bijlage III Waarderingskader voortgezet onderwijs | 25 |

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Zuiderzee College voor de periode van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2024.

Het schoolplan is een document waarin de school elke vier jaar het beleid beschrijft dat zij voert om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen en te bewaken. In het schoolplan staat het onderwijskundige beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg beschreven. Het schoolplan omvat mede het beleid rond de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen. Verder komt zowel het financieel als het materieel beleid aan bod.

Een school maakt eens in de vier jaar een schoolplan. Het schoolplan geeft richting aan een planmatige schoolontwikkeling: het vormt de basis voor een jaarlijkse evaluatie van de voortgang van het beschreven beleid en de ambities.

Dit schoolplan is tot stand gekomen met de inbreng van medewerkers, medezeggenschapsraad, leerlingen en ouders. Het schoolplan sluit aan bij het strategisch beleid van Stichting OVO Zaanstad, dat tegelijkertijd vorm heeft gekregen. De medezeggenschapsraad heeft ingestemd met het schoolplan en het schoolplan is formeel vastgesteld door het bevoegd gezag.

2. De school

2.1 Profiel van de school

Het Zuiderzee College is een van de zeven openbare scholen van stichting OVO Zaanstad en verzorgt onderwijs aan een multiculturele groep leerlingen op het niveau van de mavo en de basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen. De profielen die worden aangeboden binnen de beroepsgerichte leerwegen zijn Economie & Ondernemen (E&O), Media, Vormgeving & ICT (MVI) en Zorg & Welzijn (Z&W). Het Zuiderzee College is ontstaan uit een fusie in 2008 en sinds 2012 gevestigd in een mooi nieuw onderwijsgebouw aan Zuiderzee 200. Op het Zuiderzee College werken ongeveer 90 medewerkers en volgen gemiddeld 650 leerlingen onderwijs.

Het Zuiderzee College is een school in de wijk Hoornseveld/Peldersveld. Deze wijk kenmerkt zich als minder financieel krachtig. De naastgelegen wijk Poelenburg is geoormerkt als achterstandswijk met de daarbij behorende problematiek. In schooljaar 2020-2021 komt 45% van de leerlingen uit een van deze twee wijken. De overige leerlingen komen uit de Bomenbuurt/Vijfhoek (12%), de Rosmolenbuurt (10%) en Kogerveld (9%), aangevuld met diverse wijken waar kleine aantallen leerlingen wonen. De school ontvangt extra middelen voor de huidige leerlingendoelgroep en is actief betrokken bij het verbeteren van de kansengelijkheid, leefomgeving, leerprestaties en toekomstmogelijkheden via het Pact Poelenburg Peldersveld 2020-2040.

De medewerkers van het Zuiderzee College kenmerken zich door een hoge betrokkenheid bij de leerlingen. Werken vanuit een positief pedagogisch klimaat is het uitgangspunt, waarbij we gewenst gedrag aanleren in een veilige omgeving door van *en* met elkaar te leren. Omdat leerlingen verschillend zijn, verschillend leren en omdat er per vak onderlinge verschillen zijn in te leren kennis en aan te leren vaardigheden, differentiëren docenten zoveel mogelijk. Op deze manier bieden we

kansen voor *elke* leerling. Door de inzet van laptops en het ontwikkelen van blended learning, krijgen leerling zoveel mogelijk het onderwijs op maat aangeboden dat past bij hun onderwijsbehoeften en interesses.

Onze mentoren worden door leerlingen en ouders zeer goed gewaardeerd. Zij hebben een goede relatie met onze leerlingen, hebben aandacht voor de positieve groepsvorming en zijn kundig in het tijdig signaleren van veranderend en/of zorgwekkend gedrag bij onze leerlingen.

Om leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van een hogere motivatie voor het leren, bieden we hun veel keuzes aan. Leerlingen kunnen werken aan onderwerpen die juist hun interesse hebben of waarvoor extra aandacht nodig is. De keuzes worden geboden bij de vakkenpakketkeuzes in de bovenbouw en het ruimte aanbod van beroepsgerichte keuzevakken, maar ook tijdens de Zuiderzee Keuze Uren (ZKU), Zuiderzee Talent Uren (ZTU), de doedagen, binnen de praktische component mavo en bij de doorlopende leerlijn met betrekking op loopbaanoriëntatie.

Via onze medewerkers van het team ondersteuning & begeleiding krijgen leerlingen, waar nodig, extra ondersteuning en begeleiding tijdens en buiten de lessen. Dit is in de trajectgroep, via individuele gesprekken of met externe ondersteuning samen met ouders, mentoren en teamcoördinatoren.

Bij onze multiculturele doelgroep is extra aandacht nodig voor de Nederlandse taal. Er wordt bij lang niet alle gezinnen thuis Nederlands gesproken. De NT2-problematiek is aanwezig bij een grote groep van onze leerlingen. Een belangrijk uitgangspunt is dat we als school inzetten op taalgericht vakonderwijs bij alle vakken. Een goede taalbeheersing heeft invloed op het te behalen onderwijsniveau en een mooie toekomst in Nederland.

Door de beschikking van extra middelen vanuit Sterk Techniek Onderwijs (STO) zijn projecten opgestart in de doorstroom PO-VO-MBO en worden onderwerpen zoals programmeren meer toegevoegd aan ons onderwijsaanbod. Dit breiden we de komende jaren verder uit.

Op dit moment zijn alle onderwijsopbrengsten op orde, heeft de school bijna geen voortijdige schoolverlaters en zijn de docenten bevoegd of studierend voor het uitvoeren van hun werkzaamheden. Financieel is de school gezond: er wordt jaarlijks gewerkt vanuit een (bijna) sluitende begroting. Blijvende aandacht gaat naar het ziekteverzuim.

2.2. Missie, visie en ambities van de school

Onze missie

Op het Zuiderzee College ontwikkelen leerlingen zich tot jong volwassenen, die vertrouwen hebben in de toekomst. Alle leerlingen behalen het diploma op het niveau dat bij hen past. Geleerde kennis en vaardigheden zorgen ervoor dat zij in de steeds veranderende maatschappij nieuwe kennis snel kunnen toepassen. Dit kunnen we, omdat:

- ✓ leerlingen zich op school veilig en gestimuleerd voelen
- ✓ leerlingen zich ontwikkelen door denken, voelen en doen
- ✓ de leeromgeving leerlingen uitdaagt
- ✓ leerlingen en docenten op basis van maatwerk werken
- ✓ leerlingen en docenten samenwerken

Onze visie

Onze visie is gericht op het ontwikkelen van talenten en het samen leren in verbondenheid met onze omgeving.

We ontwikkelen talenten

We doen dat vanuit het vertrouwen dat zelfinzicht kan groeien, dat onze leerlingen een diploma halen, dat ze gaan deelnemen aan de samenleving van vandaag en morgen, en dat we onze medewerkers en leerlingen constant stimuleren om hun talenten verder te ontwikkelen en breed in te zetten voor school.

We leren samen

Leerlingen, medewerkers en ouders leren van elkaar en ontwikkelen met elkaar. We respecteren elkaars achtergrond, helpen elkaar keuzes te maken en ondersteunen elkaar.

We zijn verbonden met onze omgeving

We begeleiden de ontwikkeling van onze leerlingen samen met de betrokkenen uit de omgeving en met het bedrijfsleven, waar de leerlingen ervaringen opdoen.

Onze ambitie

De ambities voor het schoolplan 2020-2024 zijn erop gericht dat alle leerlingen alle kansen krijgen om zich optimaal te ontwikkelen binnen een goede en uitdagende leeromgeving. Alle medewerkers werken samen vanuit een sterke betrokkenheid en met een lerende houding. Hoe gaan we deze ambitie waarmaken?

- We verhogen de motivatie van onze leerlingen door in elke les aandacht te besteden aan de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie!
- We streven naar optimale kansengelijkheid voor al onze leerlingen binnen een positief schoolklimaat waar ze de nieuwste technologieën ontmoeten!
- We maken ons onderwijs flexibel en op maat, zodat onze leerlingen keuzes kunnen maken die passen bij hun behoeften en interesses!
- We werken met plezier, we werken goed samen en blijven ons constant ontwikkelen in een professionele cultuur!

3. De kernpunten

3.1.1. Het onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid gaat in op de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs. We kijken niet alleen naar wat er in de praktijk van alledag van de professionals in de school mag worden verwacht, maar benoemen ook ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen.

Leerlingen leren door denken, voelen en doen

We verhogen de motivatie van onze leerlingen door in elke les aandacht te besteden aan de relatie, competentie en autonomie!

De ambitie is dat binnen het Zuiderzee College in 2024 de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie een belangrijk uitgangspunt is voor iedere les om leerlingen te motiveren en hen zo te ondersteunen dat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. De basisbehoeften koppelen we aan drie belangrijke onderdelen van het pedagogisch en didactisch handelen van onze docenten in de klas: de interactie, de instructie en de klassenorganisatie.

Wat verstaan we onder de basisbehoeften?

- ✓ Relatie = dat leerlingen zich geaccepteerd weten, dat ze erbij horen en gezien worden, dat ze het gevoel hebben welkom te zijn en dat ze zich veilig voelen.
- ✓ Competentie = dat leerlingen ontdekken dat ze de taken die ze moeten doen, aankunnen; en dat ze ontdekken dat ze steeds meer aankunnen (groeimindset).
- ✓ Autonomie = dat leerlingen weten dat ze een deel van het leren zelf kunnen sturen.



We zorgen samen voor een veilige, positieve, uitdagende en sociale leeromgeving

We streven naar optimale kansengelijkheid voor al onze leerlingen binnen een positief schoolklimaat waar onze leerlingen de nieuwste technologieën ontmoeten!

Gelijke kansen is voor onze doelgroep niet vanzelfsprekend. Binnen de omgeving van de school en daar waar de school invloed op kan hebben, bieden we alle leerlingen zoveel mogelijk kansen, zodat leerlingen zich kunnen voorbereiden op een mooie toekomst.

Ouders spelen een belangrijke rol in de kansen van onze leerlingen. We willen ouders graag helpen om thuis hun kind goed te begeleiden. Het spreken van de Nederlandse taal thuis, ondersteunen bij het plannen en maken van huiswerk en het snappen van het Nederlandse onderwijssysteem verhogen de kansen voor onze leerlingen voor nu en in de toekomst.

Een goede doorstroom vanuit het primair onderwijs en naar het mbo/havo verhoogt ook de kansen van leerlingen. Dit vraagt om passende, doorlopende programma's en een warme overdracht. Door de extra financiële impuls vanuit Sterk Techniek Onderwijs gaat het Zuiderzee College de komende

vier jaren vanuit het profiel MVI de verbinding aan met basisscholen in de buurt en met verwante opleidingen in het mbo.

Vanuit Sterk Techniek Onderwijs investeren we ook in de leeromgeving. Het Zuiderzee College is in 2024 een school die bruist met de nieuwste technologieën zichtbaar in de lessen. Alle leerlingen op basis-, kader- en mavo-niveau doorlopen daarbij een vierjarig programma technologie. Na vier jaar onderwijs beschikken alle leerlingen over de 21ste -eeuwse vaardigheden en zijn digitaal goed geletterd.

Een positief schoolklimaat betekent dat we gewenst gedrag van leerlingen en medewerkers benoemen en versterken door een omgeving te creëren die het leren bevordert en probleemgedrag zoveel mogelijk voorkomt. Gewenst gedrag moet getraind worden, ongewenst gedrag gecorrigeerd.

Het onderwijsprogramma is zo ingericht dat leerlingen keuzes kunnen maken

We maken ons onderwijs flexibel en op maat, zodat onze leerlingen keuzes kunnen maken, die passen bij hun behoeften en interesses!

Op het Zuiderzee College bieden we keuzes aan die passen bij de behoeften en interesses van onze leerlingen. De keuzeonderdelen worden structureel ingeroosterd. Binnen de les wordt er gedifferentieerd met digitale ondersteuning van een eigen laptop voor leerlingen. Dat gebeurt via blended learning. Ook kunnen leerlingen gedifferentieerd diplomeren door één of meerdere vakken op een hoger niveau af te ronden, voor een extra vak examen te doen of met aanpassingen in het tijdspad.

De school is een lerende organisatie

We werken met plezier, we werken goed samen en ontwikkelen ons constant in een professionele cultuur!

Bij het Zuiderzee College werken we nauw samen, OOP en OP. De constant veranderende maatschappij vraagt dat er structureel geleerd wordt door onszelf te blijven ontwikkelen. Dit vraagt om voldoende professionele ruimte en eigenaarschap voor het eigen leerproces. Er wordt geleerd met en van elkaar door lessen van elkaar te bezoeken, elkaar constructieve feedback te geven, elkaar constructief aan te spreken, met elkaar in gesprek te gaan, intervisie te organiseren en elkaar te helpen. Dit bevordert de professionele cultuur op onze school. Ook zijn we als opleidingsschool een goed voorbeeld voor nieuwe toekomstige medewerkers.

3.1.2. Uitwerking van het onderwijskundig beleid

In de uitwerking van het onderwijskundig beleid wordt aangegeven hoe de uitgangspunten, doelstelling en inhoud van ons onderwijs er in de praktijk uitzien.

Wij verhogen de motivatie van onze leerlingen door in elke les aandacht te besteden aan de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie!

De basisbehoefte van leerlingen koppelen we aan het pedagogisch en didactisch handelen in de les. In 2024 wordt er gewerkt volgens een uitgewerkte matrix. Elk jaar krijgen specifieke onderwerpen extra aandacht.

Een voorbeeld ter illustratie:

| | Relatie | Competentie | Autonomie |
|---------------------------|--|---|--|
| Interactie in de klas | ✓ gastheer/-vrouw ✓ mentoraat | ✓ geven van goede reflectie ✓ vaardigheden oefenen | ✓ eigen leerstrategie kiezen ✓ initiatieven honoreren ✓ blended learning |
| Instructie tijdens de les | ✓ bevestiging van aanwezige kennis ✓ activerend leren | ✓ aanleren van kennis en vaardigheden ✓ digitale geletterdheid | ✓ keuzes geven ✓ differentiëren op niveau en werkwijze |
| Klassenorganisatie | ✓ ontmoetingstijd creëren met leerlingen | ✓ aanpassingen in tijd en ruimte maken voor leerlingen | ✓ met leerlingen plannen wanneer ze wat gaan doen en hoe |

Om de juiste aandacht te kunnen geven aan de basisbehoeften in onze lessen is scholing nodig. Met behoud van autonomie, geeft afstemming en duidelijkheid over het pedagogisch en didactisch handelen houvast voor zowel onze leerlingen als onze docenten.

We streven naar optimale kansengelijkheid voor al onze leerlingen binnen een positief schoolklimaat waar onze leerlingen de nieuwste technologieën ontmoeten!

Om onze multiculturele doelgroep gelijke kansen te bieden, investeren we in:

- extra aandacht voor de Nederlandse taal (deze ontwikkelen we vanuit de extra ‘corona-achterstandsmiddelen’ waarna er blijvende ondersteuning geborgd is)
- de ontmoeting van onze leerlingen met nieuwe omgevingen tijdens doedagen
- een positief schoolklimaat waarin onderlinge relaties belangrijk zijn
- activerende werkvormen met aandacht voor snelle reflectie op inhoud en op leerproces

- het blijven aanbieden van brede brugklassen, tussentijdse opstroom, wekelijkse e-uren voor alle vakken, extra ondersteuning op inhoud (waar nodig) en werken aan talenten door een breed keuzeaanbod
- de ouderbetrokkenheid door onder meer startgesprekken, frequente ouderavonden en de ouderraad (zie ook notitie ouderbetrokkenheid)
- leerlingparticipatie via het peer2peer-programma
- een vierjarige leerlijn voor het mentoraat
- een vierjarige leerlijn technologie
- een veilige, toekomstgerichte leeromgeving waarbinnen leerlingen nieuwe technologieën ontdekken en toepassen, zodat zij zich blijvend kunnen ontwikkelen in de veranderende technologische wereld
- doorstroomprogramma's po-vo en vo-mbo

We maken ons onderwijs flexibel en op maat, zodat onze leerlingen keuzes kunnen maken die passen bij hun behoeften en interesses!

De komende vier jaar continueren we de ingezette flexibilisering van het onderwijs, als het gaat om de keuzes voor leerlingen. De keuzeonderdelen worden verder uitgewerkt en dragen nog meer bij aan de motivatie en tevredenheid van onze leerlingen. Het gaat om onderstaande onderdelen:

- Zuiderzee Keuze Uren
- Zuiderzee Talent Uren
- programma loopbaanoriëntatie
- doedagen
- vakkenpakket
- praktische component mavo
- gedifferentieerd diplomeren (inclusief afstemming mbo)
- plusdocument
- extra aanbod sport
- blended learning

Deze ontwikkelingen uit het schoolplan 2016-2020 ontwikkelen en verbeteren we verder volgens de pdca-cyclus.

We werken met plezier, we werken goed samen en ontwikkelen ons constant in een professionele cultuur!

We leren van en met iedereen die een rol speelt in het onderwijs van onze school. Het gaat hier om medewerkers van onze school en stichting OVO Zaanstad, onze leerlingen, de ouders, de omgeving, het bedrijfsleven, de gemeente en alle samenwerkende partners. Waar nodig zetten we gerichte scholing in. Het leren van elkaar als medewerkers onderling doen we op verschillende thema's tijdens bijeenkomsten van parallelklassen, in de vaksecties, de pedagogische teams en de afdelingen. Het is de ambitie van deze veelzijdige mogelijkheden van leren om de creativiteit van onze

medewerkers te verhogen, er wordt vanuit meerdere perspectieven geleerd. Dit levert een beter beeld van de constant veranderende wereld op, waarin onze leerlingen straks gaan werken en actief zijn als burger.

De wijze van leren is zoveel mogelijk maatwerk. Daarbij wisselen individueel en gezamenlijk leren elkaar af, ondersteund door de nieuwste technologieën. We leggen dit jaarlijks vast in een professionaliseringsplan voor de gehele school en in de individuele gesprekken van de gesprekkencyclus.

Veiligheid in de school

In de gemeente Zaanstad werken gemeente en externe partijen samen vanuit het convenant veiligheid in en om scholen. Hierin zijn alle gemaakte afspraken vastgelegd.

Daarnaast is er een gedragscode binnen het bestuur van OVO Zaanstad opgesteld voor het gebruik van internet, e-mail en sociale media. De gedragscode besteedt ook aandacht aan de privacy. De regels gelden voor onze leerlingen, medewerkers, stagiair(e)s, ouders en gasten. Van gebruikers wordt verwacht dat zij zich professioneel, integer en verantwoordelijk gedragen.

Het Zuiderzee College beschikt over BHV'ers, houdt tweemaal per jaar ontruimingsoefeningen, heeft beveiligingscamera's en kent een handleiding met protocollen (waaronder een pestprotocol) waarin beschreven staat hoe de school handelt. De teamcoördinatoren hebben een belangrijke rol in de pedagogische opdracht op school: zij werken vanuit het positieve schoolklimaat en zijn allen opgeleid tot pestcoördinator.

De sociale veiligheid wordt ieder jaar gemeten. Eens in de twee jaar gebeurt dat via een tevredenheidsenquête. Uit de voorgaande enquête(s) blijkt dat we een positief schoolklimaat hebben met een zeer hoge tevredenheid voor de mentoren. Het feit dat leerlingen elkaar binnen en buiten de eigen klas ontmoeten in klasdoorbrekende lessituaties en het programma peer2peer ondersteunen ook de sociale veiligheid op school.

Op school is er veel aandacht voor een gezonde leefstijl. Via de Gezonde School-aanpak werken we doelgericht en efficiënt aan de gezondheid van leerlingen en medewerkers. Het Zuiderzee College bezit het vignet Gezonde School voor de thema's 'welbevinden' en 'relaties en seksualiteit'. Deze zullen we de komende vier jaar verlengen. De ambitie is om dit vignet uit te breiden op het thema 'roken, alcohol- en drugspreventie'.

Burgerschapsvorming

Burgerschap en sociale integratie zijn belangrijke onderwerpen voor alle leerlingen. We leiden leerlingen op voor een rol in de maatschappij. Die taak kunnen zij goed vervullen als ze niet alleen mondig zijn, maar ook met respect omgaan met anderen en andersdenkenden. In die toekomstige maatschappij is het van belang dat ze sociaal weerbaar zijn en sociale vaardigheden hebben.

Door de dagelijkse interactie met de leerlingen, gericht op een positieve bejegening, en door onze incidentenregistratie (feiten) en tevredenheidsmetingen (beleving), zijn we in staat signalen vanuit de maatschappij en school in kaart te brengen en daarop te acteren. We hanteren vaste thema's die jaarlijks terugkomen, en flexibele thema's die afhankelijk van de actualiteit op de agenda komen. Een overzicht van alle activiteiten is beschikbaar in het document "Burgerschap in het VMBO Zuiderzee College".

Taalachterstanden

Binnen het Zuiderzee College is bij een grote groep leerlingen achterstand in de Nederlandse taal een structureel probleem. Onze multiculturele doelgroep heeft op het gebied van de Nederlandse taal extra ondersteuning nodig op school.

Onze inschatting is dat bij 50% van de leerlingen in de thuissituatie onvoldoende tot geen steun kan worden geboden. Naast de leerlingen die uit een gezin komen waar thuis geen Nederlands wordt gesproken, is er ook een toename van het aantal leerlingen die recentelijk (korter dan zes jaar en vanuit de ISK) in Nederland zijn, die in de wijken in de omgeving van onze school zijn komen wonen. De bekostiging van ISK-leerlingen is divers en geldt maximaal twee jaar. De nazorg vanuit ISK duurt twee jaar en wordt op een andere manier bekostigd.

We gaan leerlingen met een achterstand in de Nederlandse taal nog meer ondersteunen, zodat zij een diploma passend bij hun leerniveau kunnen behalen. Doordat ze makkelijker kunnen doorstromen naar een opleiding die past bij hun niveau, vergroten we hun mogelijkheden voor de toekomst. Met de extra middelen die we ontvingen, vanwege achterstanden in de coronaperiode, ontwikkelen we een programma dat we de komende vier jaar inbedden in het bestaande curriculum van het Zuiderzee College.

Extra ondersteuning en begeleiding

Alle aangeboden arrangementen – met aandacht voor additionele ondersteuning – staan in het schoolondersteuningsprofiel.

3.2. Personeelsbeleid

In ons personeelsbeleid wordt aangegeven hoe we deze invullen en hoe we sturing geven om onze ambities waar te maken.

Ons personeelsbeleid sluit aan bij de ambities van onze school, zoals verwoord in dit schoolplan. We besteden veel aandacht aan het verhogen van de motivatie van leerlingen en bieden ze, met de nieuwste technologieën, kansen en keuzes aan binnen een positief schoolklimaat. Het is belangrijk dat we ons constant blijven ontwikkelen. Dit vraagt eigenaarschap van alle medewerkers op school. In onze professionele cultuur zijn we betrokken, hebben we een lerende en onderzoekende houding en werken we met bevoegde en bekwame medewerkers.

De schoolleiding heeft aandacht voor de kwaliteiten van medewerkers. De optelsom van alle kwaliteiten van onze medewerkers is veel waard voor het leerproces van onze leerlingen. We leggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Dit doen we door gespreid leiderschap, het benutten van de kwaliteiten en een duidelijke structuur.

Sturing vindt plaats op basis van vertrouwen. Er is ruimte voor ontwikkeling en we spreken elkaar constructief aan op de te behalen resultaten. Vanuit het perspectief van waarderend leiderschap bezoekt de afdelingsleider lessen, worden vernieuwingen aangemoedigd en vinden er ondersteunende gesprekken plaats.

Elke medewerker heeft een betrokken leidinggevende. En elke vaksectie en werkgroep heeft een bevlogen aanspreekpunt vanuit de schoolleiding om processen te ondersteunen en gesprekken te voeren over de te behalen en de reeds behaalde resultaten.

Investeren in bevoegdheden en bekwaamheden

Op het Zuiderzee College willen we dat alle docenten bevoegd of benoembaar zijn en verbonden zijn met onze doelgroep.

Met elke medewerker wordt jaarlijks een gesprek gevoerd in het kader van de gesprekkencyclus (zie de notitie 'Gesprekkencyclus Zuiderzee College'). Tijdens deze gesprekken is er aandacht voor de persoonlijke situatie en ambities.

Startende docenten en nieuwe medewerkers krijgen op het Zuiderzee College een intensief meerjarig startprogramma aangeboden conform het 'inductiebeleid Zuiderzee College'.

Als onderdeel van de stichting OVO Zaanstad is het Zuiderzee College aspirant-lid van het netwerk van opleidingsscholen (OIDS). In de visie van de opleidingsschool staan twee uitgangspunten centraal. Ten eerste willen we als opleidingsschool docenten opleiden tot bekwame, breed opgeleide, nieuwsgierige en pedagogisch sterke docenten. Ten tweede willen we als opleidingsschool bijdragen aan het terugdringen van het docententekort. Het Zuiderzee College biedt ongeveer vijftien stageplekken per schooljaar voor studenten aan de lerarenopleiding. Geschoolde schoolopleiders en werkplekbegeleiders begeleiden de stagiairs.

Oog voor de personele bezetting

Strategisch HRM-beleid geeft inzicht in het verschil tussen de aanwezige medewerkers en de toekomstige behoefte aan medewerkers. De schoolleiding heeft een beeld van wat er nodig is de komende jaren op het Zuiderzee College. Daarbij houdt ze rekening met pensioneringen, scholingsvraagstukken passend bij het onderwijskundig beleid, mobiliteitswensen en de werving van nieuwe medewerkers. Een strategische personeelsplanning tot 2024 draagt bij aan een stabiele en kwalitatief goede personele bezetting .

Jaarlijks worden er in een vastgesteld professionaliseringsplan keuzes gemaakt voor scholing die het onderwijskundig beleid ondersteunen.

Wat de werving en selectie voorafgaand aan een nieuw schooljaar betreft, lukt het (nog) om via reguliere werving nieuwe medewerkers aan te trekken. Vervanging zoeken tijdens een lopend schooljaar is moeizaam. Dure oplossingen met uitzendbureaus zijn nodig om lessen te kunnen geven. Het is noodzakelijk om de komende vier jaren, samen met de andere scholen binnen de stichting OVO Zaanstad, beleid te ontwikkelen voor het behoud en de werving van nieuwe medewerkers.

Leren van elkaar

Docenten werken vanuit de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie gekoppeld aan de interactie, instructie en organisatie in de les. Via collegiale consultatie en intervisie worden ervaringen gedeeld en wordt er van en met elkaar geleerd. Feedback en reflectie om te komen tot nieuwe inzichten, wordt gegeven door medewerkers (OP en OOP) en leerlingen.

Leerlingenparticipatie en invloed op het personeelsbeleid

- Er is een leerlingenstatuut.
- Leerlingenraad en leerlingen zitten in de medezeggenschapsraden.
- Jaarlijks is er een leerlingtevredenheidsonderzoek op het gebied van de sociale veiligheid.
- Elke twee jaar is er een volledig tevredenheidsonderzoek.
- Ter voorbereiding op het jaarlijkse gesprek van de gesprekkencyclus kunnen leerlingen gevraagd worden om docenten feedback te geven.
- Leerlingen begeleiden andere leerlingen en ondersteunen mentoren via de rollen van peer2peer (peerleader, peerbuddy en peertutor). We breiden dit uit met de rol van peertutor pleinwacht.

Evenredigheid in personeelsbeleid

We streven naar evenredigheid in het personeelsbeleid. Kwaliteit in het aannamebeleid staat altijd voorop.

3.3. Stelsel van kwaliteitszorg

Het Zuiderzee College kent doelen op het gebied van de kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur. Beide zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van de schoolleiding en de medewerkers.

Het kwaliteitsbeleid is uitgewerkt in een plan. Naast de wettelijk verplichte basiskwaliteit vermeldt dit plan ook de eigen aspecten van kwaliteit. Doel is om alle kwaliteitsaspecten te borgen en volgens de pdca-cyclus verder te ontwikkelen.

De kwaliteitscultuur biedt medewerkers de ruimte om zichzelf te ontwikkelen. Binnen het Zuiderzee College worden de vaksecties gestimuleerd om het onderwijs te vernieuwen. En in het professionaliseringsplan is de individuele en gezamenlijke scholing vormgegeven. Het monitoren van de beoogde en behaalde ontwikkelingsdoelen krijgt in de komende jaren meer aandacht tijdens de individuele gesprekken.

Werken aan verbetering

Het Zuiderzee College is een school in ontwikkeling. Ambities en ontwikkelingen, vastgelegd in een vierjarig schoolplan, vertalen we naar een schooljaarplan en een afdelingsplan.

De ontwikkelingen uit het schoolplan 2016-2020 vragen om een goede evaluatie, zodat we onszelf opnieuw verder kunnen verbeteren. De ambities in dit schoolplan zijn gericht op verbeteringen van ons onderwijs.

De kwaliteitszorg en -cultuur is van iedereen die op het Zuiderzee College werkt. Werken volgens de pdca-cyclus krijgt nog meer aandacht. Het gaat hierbij onder andere om:

- het naleven van het toetsbeleid
- het structureel evalueren van de examenresultaten en onderwijsopbrengsten met iedereen
- Opbrengsten van tevredenheidsonderzoeken gebruiken om tot nog meer verbeteringen te komen en deze te verwerken in de vakwerkplannen

Bewaking van resultaten, ontwikkeling en leerlijn

Resultaten worden inhoudelijk gemeten via tevredenheidsonderzoeken, onderwijsopbrengsten, data uit Magister en prestatieafspraken, die gemaakt zijn met het bestuur. Bereikte resultaten worden besproken en geëvalueerd met de medewerkers, medezeggenschapsraad en schoolleiding.

Door observaties en toetsen hebben docenten voor het eigen vak een beeld van de ontwikkeling van elke leerling. Door leerling- en rapportbesprekingen én aandacht voor leerlingen, die extra ondersteuning en begeleiding nodig hebben, volgt de mentor de ontwikkeling van de leerlingen voor alle vakken en op het sociale vlak binnen de klas. Wanneer nodig, intervieneert de mentor en worden de ouders betrokken. Zo is de voortgang in de ontwikkeling gewaarborgd.

Elke vaksectie heeft een vakwerkplan dat jaarlijks bijgesteld wordt. In het vakwerkplan staan voor basis, kader en mavo de doorlopende leerlijnen. De komende vier jaren willen we van deze

doorlopende leerlijnen meer maatwerk maken. Ook willen we minder methodeafhankelijk zijn door de toevoeging van digitale methodes, licenties en nieuwe technologieën.

3.4. Sponsorbeleid

Het Zuiderzee College is een openbare school die wordt gefinancierd vanuit de lumpsumregeling en subsidies. De school ontvangt geen sponsorgelden. Binnen OVO Zaanstad is een sponsorbeleid opgesteld voor situaties waarin dit wel mogelijk is.

Bij sponsoring doneert een sponsor een geldbedrag, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. De scholen van OVO Zaanstad maken ieder een eigen afweging over de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het sponsorbedrag en de verlangde tegenprestatie. Besluiten over sponsoring worden op het Zuiderzee College samen met de medewerkers, ouders en leerlingen in de medezeggenschapsraad genomen.

De afspraken zoals vastgelegd in het sponsorconvenant voor scholen in het primair en voortgezet onderwijs 2020-2022 zijn onze leidraad. Dat betekent:

- dat de samenwerking met een sponsor de ontwikkeling van onze leerlingen niet mag schaden;
- dat sponsoring de onderwijsinhoud niet mag beïnvloeden;
- dat het uitvoeren van de kernactiviteiten van de school niet afhankelijk van sponsoring mag worden;
- en dat alle betrokkenen bij de school op een zorgvuldige manier met sponsoring omgaan.

We vermelden in de schoolgids hoe we als school omgaan met bedragen die door sponsoring zijn verkregen. Ouders kunnen gebruikmaken van de klachtenregeling van Stichting OVO Zaanstad als zij van mening zijn dat de school zich niet aan de gemaakte afspraken houdt.

4. Normen

4. Ambities en normen

Ambities voor het onderwijsproces

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|-----------|---|--|
| 1. Aanbod | <p>Gemotiveerde leerlingen die onderwijs krijgen, passend bij de leerbehoefte van onze multiculturele doelgroep</p> <p>Veel keuzes worden geboden, zodat leerlingen beter voorbereid zijn op een goede toekomst</p> <p>Er is NT2 ondersteuning voor elke leerling die dit nodig heeft</p> <p>Volwaardig vastgesteld en toekomstbestendig LOB programma</p> <p>Leeromgeving met de nieuwste technologieën en blended learning in de lessen</p> <p>Doorlopende opleiding mavo-mbo 4 op het gebied van ICT</p> | <p>Als leerlingen alle kansen hebben gekregen en benut om op het hoogste niveau hun opleiding af te ronden</p> <p>Als alle aangeboden keuzes in het onderwijsprogramma hebben bijgedragen aan het optimaal ontwikkelen van de leerlingen</p> <p>Als leerlingen intensief taalonderwijs hebben gevolgd en het passende referentieniveau Nederlandse taal behalen. Als leerlingen weten wat de toekomst hun kan bieden en een passende keuze hebben gemaakt</p> <p>Als leerlingen geïnspireerd zijn, geoefend hebben en een beeld hebben van de toekomstige mogelijkheden met vernieuwende technologie</p> <p>Samenwerking met het Regio College en de havoscholen op een doorlopende leerlijn voor onze mavo-leerlingen zodat zij met goed succes doorstromen</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding</p> | <p>Preventief werken versterken, zodat door vroegsignalering leerlingen tijdig de juiste begeleiding en ondersteuning krijgen; hierdoor zijn er minder achterstanden of gedragsproblemen</p> <p>Positieve groepsvorming, waarbij leren veilig en prettig is op school</p> <p>De doorstroom po-vo-mbo is warm en effectief</p> | <p>Als de beschikbare data vanuit Magister optimaal gebruikt wordt, waardoor leerlingen tijdig en preventief goed ondersteund worden</p> <p>Als er een vierjarige doorlopende leerlijn is voor het mentoraat</p> <p>Doorstroom is van iedereen, dus dichtbij (overdracht leerkracht groep 8 po naar mentor vo naar begeleider mbo)</p> |
| <p>3. Didactisch handelen</p> | <p>In elke les zijn de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie zichtbaar gekoppeld aan de interactie en instructie in de les en de klassenorganisatie</p> | <p>Als de jaarlijkse matrix ondersteunt bij het verhogen van de motivatie van de leerlingen en bijdraagt aan de ontwikkeling van passende pedagogische en didactische vaardigheden bij onze docenten</p> |
| <p>4. Extra ondersteuning</p> | <p>De trajectgroep is proactief, preventief en actief betrokken bij acute vraagstukken</p> <p>Veel extra inhoudelijke ondersteuning op maat die voor elke leerling toegankelijk is</p> <p>Externe ondersteuning is passend en tijdig ingezet waar nodig</p> | <p>Als de leerlingen in de trajectgroep de juiste ondersteuning krijgen op het juiste moment – laagdrempelig voor leerlingen en medewerkers</p> <p>Als leerlingen alle kansen benut hebben (kansgelijkheid)</p> <p>Door goede signalering van de mentoren, teamcoördinatoren en het team ondersteuning en begeleiding wordt de juiste ondersteuning tijdig ingezet</p> |
| <p>5. Onderwijstijd</p> | <p>We voldoen aan de wet</p> | <p>Als we hieraan voldoen</p> |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| <p>6. Samenwerking</p> | <p>Samenwerking met ouders leidt tot meer ouderbetrokkenheid, wat de kansen voor onze leerlingen verhoogt</p> <p>Het Zuiderzee College en het samenwerkingsverband vullen elkaar aan en ondersteunen elkaar waar nodig</p> <p>Met de gemeente, politie en jeugdzorg zijn korte lijnen om de veiligheid van iedereen op school zo goed mogelijk te borgen</p> <p>Leerlingenparticipatie peer2peer</p> <p>Goed netwerk bedrijfsleven, zodat er voldoende realistische opdrachten zijn; vaksecties werken, waar zinvol, samen met een bedrijf</p> | <p>Als ouders vragen hoe ze hun kinderen nog meer kunnen helpen</p> <p>Als elke leerling het onderwijs volgt op het niveau dat passend is</p> <p>Als er een structureel overleg is over ontwikkelingen in de wijk, waarbij preventief leerlingen worden geholpen en de veiligheid van iedereen op school behouden blijft</p> <p>Als leerlingen elkaar ondersteunen bij integratie in Nederland en inhoudelijke vakken, elkaar in leerjaar 1 helpen bij het wegwijs worden op school en elkaar tijdens pauzes aanspreken op gedrag en het schoonhouden van onze omgeving</p> <p>Als het MeetingPoint in Zaanstad bekend is en bedrijven opdrachten samen met vmbo-leerlingen invullen</p> |
| <p>7. Praktijkvorming en stages</p> | <p>Passend stagebeleid met stagevorm voor elke leerweg</p> | <p>Als er een intensieve samenwerking met bedrijven is, zodat elke leerling een stageplaats heeft waar veel geleerd kan worden</p> |
| <p>8. Toetsing en afsluiting</p> | <p>We hebben het toetsbeleid geëvalueerd en gemoderniseerd</p> <p>Gedifferentieerd diplomeren (inclusief plusdocument)</p> | <p>Als er een mix is van formatief en summatief toetsen en van digitaal en schriftelijk toetsen (toetsing is een leermoment)</p> <p>Als leerlingen het diploma behalen passend bij hun kwaliteiten</p> |

Ambities in schoolklimaat

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|------------------------|---|--|
| 1. Veiligheid | Leerlingen tonen burgerschapsvaardigheden en we zien sociale integratie Gezonde school op drie thema's | Multiculturele diversiteit biedt kansen en verrijkt onze leerlingen Als we in het bezit zijn van de certificaten 'welzijn, relaties en seksualiteit' en 'roken, alcohol- en drugspreventie' |
| 2. Pedagogisch klimaat | Positief schoolklimaat is overal zichtbaar en voelbaar | Als het positief bekrachtigen van gewenst gedrag door medewerkers (OP en OOP) en leerlingen wordt ervaren en gedaan |

Ambities in onderwijsresultaten

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|---|--|--|
| 1. Resultaten | Alle resultaten zijn boven de norm en kwaliteitszorg is goed: het Zuiderzee College is een excellente school | Als dit gelukt is |
| 2. Sociale en maatschappelijke competenties | Alle leerlingen beschikken over 21ste-eeuwse vaardigheden | Als leerlingen en medewerkers de 21ste-eeuwse vaardigheden gebruiken om zich verder te ontwikkelen |
| 3. Vervolgsucces | Onze leerlingen weten wat ze kunnen en willen | Als leerlingen door de vele aangeboden keuzes hebben ontdekt wat ze willen en wat ze kunnen |

Ambities in kwaliteitszorg

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|------------------------------|--|---|
| 1. Kwaliteitszorg | De doelen van het schoolplan zijn behaald en via de pdca-cyclus ontwikkeld, zodat elke leerling en elke medewerker zichzelf ononderbroken kan ontwikkelen | Als dit is gelukt |
| 2. Kwaliteitscultuur | <p>Medewerkers hebben niet alleen individueel, maar ook als team en afdeling ambities. Dat vraagt zeggenschap, eigenaarschap en verantwoordelijkheid van medewerkers voor de kwaliteit van hun werk. Zij zijn daarop aanspreekbaar. In een leeromgeving met de nieuwste technologieën, worden successen gevierd en waarderen we wat goed is.</p> <p>Alle docenten zijn bevoegd of bekwaam</p> <p>Inductiebeleid voor nieuwe medewerkers wordt toegepast.</p> | <p>Als elke medewerker de ambities heeft waargemaakt voor zichzelf en voor de school, en deze heeft gedeeld</p> <p>Als dit gelukt is</p> <p>Als nieuwe en startende medewerkers met plezier en energie bij onze school blijven werken</p> |
| 3. Verantwoording en dialoog | Bij vernieuwingen worden ouders, leerlingen en medewerkers betrokken bij de beleids- en besluitvorming | Als naast medezeggenschap het meedenken over goed onderwijs door medewerkers, ouders en leerlingen een manier van werken is geworden |

Ambities in personeelsbeleid

| | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|----------------------|---|---|
| Ontwikkelingsgericht | <p>Alle medewerkers zijn eigenaar van het leerproces om zichzelf verder te ontwikkelen met alle partijen die belangrijk zijn voor het Zuiderzee College. Elke medewerker heeft tijdens het jaarlijkse gesprek dit eigenaarschap laten zien door ambities te hebben om het onderwijs te verbeteren.</p> <p>Zuiderzee is onderdeel van de erkende opleidingsschool in Noord-Holland</p> <p>We leren van en met elkaar</p> | <p>Als jaarlijkse gesprekken leiden tot verdere ontwikkeling</p> <p>Als dit gelukt is en er stagiaires goed begeleid worden en waar mogelijk bij ons komen werken</p> <p>Als we leren op maat, via collegiale visitatie en intervisie</p> |

Ambities in financiën en beheer

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| 1. Continuïteit | Zie jaarlijkse begroting | - |
| 2. Doelmatigheid | Zie jaarlijkse begroting | - |
| 3. Rechtmatigheid | Zie jaarlijkse begroting | - |

Ambities voor gebouw en beheer

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|------------------|---|--|
| | <p>Energiezuiniger gebouw met een goede klimaatbeheersing</p> <p>Een bruisend gebouw vol nieuwe technologieën</p> | Bij een optimale duurzame klimaatbeheersing en kostenbesparing |

Ambities in marketing en communicatie, positionering en communicatieomgeving

| Standaard | Wat zien we in 2024? | Wanneer is de school tevreden? |
|------------------|---|---|
| | Instroom vanuit de gehele Zaanstreek voor de mavo met ICT/technologie | Als de instroom vanuit andere basisscholen en wijken toeneemt |

Bijlage I

Instemming medezeggenschapsraad met schoolplan 2020-2024

De medezeggenschapsraad van het Zuiderzee College heeft ingestemd met het van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2024 geldende schoolplan.

Brinnummer : 29YT00

Adres : Zuiderzee 200

Postcode/plaats : 1503 HZ Zaandam

Namens de medezeggenschapsraad,

Naam Ronald Feenstra.
Voorzitter MR

Zaandam, 28 september 2020, handtekening voorzitter MR:

Bijlage II

Vaststelling van het schoolplan door bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van het Zuiderzee College heeft het van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2024 geldende schoolplan vastgesteld.

Brinnummer :

Adres :

Postcode/plaats :

Namens het bevoegd gezag,

Naam Gerbrand de Lange
Voorzitter CvB OVO Zaanstad

plaats datum handtekening

Bijlage III Waarderingskader voortgezet onderwijs

Kwaliteitsgebied onderwijsproces OVO Zaanstad

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|-----|--------------------------------------|---|--|
| OP1 | Aanbod | Kerdoelen (art. 11c.1 WVO) | Talentontwikkeling |
| | | Referentieniveaus taal en rekenen (art. 2-3 Besluit referentieniveaus Ned. Taal en rekenen) | Toekomstgericht onderwijsaanbod |
| | | Vorbereiding op vervolgonderwijs (art. 7-10 WVO) | Aanbod gericht op leerstrategieën |
| | | LOB (regeling examenprogramma's vo) | Aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving |
| | | Bevorderen burgerschap en sociale integratie (art. 17 WVO) | |
| | | Sluit aan op individuele leerbehoefte van leerlingen (art. 2.2 WVO) Gericht op bestrijden taalachterstand en rekenen (art. 6c WVO) | |
| | | Doel onderwijs en (logische) opbouw aanbod (art. 24.2a WVO) | |
| OP2 | Zicht op ontwikkeling en begeleiding | Vorderingen van leerlingen systematisch volgen (art 2.2 WVO) | Extern genormeerde toetsen voor doorstroomrelevante vakken en/of referentieniveaus |
| | | Analyse van achterstanden van leerlingen (art. 2.2 en 6c WVO) | Betrokkenheid leerlingen bij stellen van doelen |
| | | Zichtbaar en gestructureerd aanpakken van achterstanden (art. 6c WVO) | |
| | | Beschrijven wijze waarop onderwijs wordt afgestemd op voortgang in ontwikkeling van leerlingen (art. 24.4a WVO) | |
| OP3 | Didactisch handelen | Het niveau van de lessen is afgestemd op het ontwikkelingsproces van de leerlingen (art. 2.2. WVO) | Hoge verwachtingen van leerlingen |
| | | Het niveau van de lessen sluit aan bij het beoogde eindniveau | Feedback geven aan leerlingen |
| | | De docent creëert een klimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn | Reflectie op leren door leerlingen |
| | | De uitleg is helder | Evalueren van de gestelde doelen met leerlingen |
| | | De les verloopt gestructureerd | Moderne leermiddelen |

| | | | |
|-----|-----------------------|---|--|
| | | De docent brengt een effectief leerproces op gang bij leerlingen met een achterstand en met behoefte aan extra uitdaging | |
| OP4 | Extra ondersteuning | Voorzieningen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben (art. 1 WVO) | |
| | | Schoolondersteuningsprofiel eenmaal per vier jaar (art. 17b WVO) | |
| | | Op welke wijze schoolondersteuningsprofiel wordt betrokken bij onderwijskundig beleid (art. 24.2 WVO) | |
| OP5 | Onderwijstijd | Programma dient te voldoen aan wettelijke onderwijstijd: minimaal 3700 uur vmbo, 4700 uur havo, 5700 uur vwo en 1000 klokuren pro (art. 6g.2, art. 10f lid 3a WVO) | Regels over het gebruik van de onderwijstijd |
| | | Criteria voor onderwijstijd: 1. Verzorgd door een bevoegd docent (art. 33 WVO) 2. Bewust gepland en verzorgd, gericht op vormgeving, uitvoering en evaluatie van onderwijsprogramma en leerproces 3. Welke soorten onderwijsactiviteiten zijn onderwijstijd? Beleid voor omgang met lesuitval? Wat zijn de roostervrije dagen voor leerlingen? | Naleving van deze schoolregels |
| | | | Afspraken over maatwerk |
| OP6 | Samenwerking | Met samenwerkingsverband passend onderwijs (art. 17a WVO) | Betrokkenheid van ouders |
| | | Met partners in de zorg (art. 17b WVO) | |
| | | Met de gemeente | |
| | | Met andere scholen | |
| | | Uitvoeren afspraken uit lokaal educatieve agenda (art. 118a WVO) | |
| OP7 | Praktijkvorming/stage | 3 ^e en 4 ^e leerjaar van vmbo bb, kb en gl + pro | Zoeken van passende stageplekloopbaanbegeleiding |
| | | Doel, inhoud, omvang, opbouw en organisatie van de stage | |

| | | | |
|-----|------------------------|---|--------------------------------------|
| | | worden vastgelegd in het stageplan (art. 31 ev. inrichtingsbesluit WVO) | |
| | | Begeleiding tijdens de stage, leeractiviteiten tijdens de stage, beoordeling van de stage worden vastgelegd in de stageovereenkomst | |
| OP8 | Toetsing en afsluiting | PTA (art. 31 eindexamenreglement vo) | Toetsbeleid |
| | | Examenreglement (art. 31 eindexamenreglement vo) | Evaluatie en borging van toetsbeleid |

Kwaliteitsgebied schoolklimaat

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|-----|---------------------|---|--|
| SK1 | Veiligheid | Veiligheidsbeleid (art. 3b WVO) | Beleid sociale media |
| | | Monitoren (sociale) veiligheid (art. 3b.1a en 1b WVO) | Preventieve maatregelen |
| | | Contactpersoon aanstellen voor coördinatie tegengaan pesten en aanspreekpunt (art. 3b.1c WVO) | Afstemming met actoren buiten de school |
| | | Onderwijs gericht op actief burgerschap en sociale integratie (art 17 WVO) | |
| SK2 | Pedagogisch klimaat | Geen wettelijke eisen | Gedragregels voor docenten en leerlingen |
| | | | Betrokkenheid leerlingen bij positief schoolklimaat |
| | | | Voorbeeldgedrag door team |
| | | | Oefensituaties voor leerlingen gericht op verwerven van sociale en maatschappelijke competenties |
| | | | Begeleiden leerlingen bij zelf oplossen van problemen en conflicten |
| | | | Inrichting van het schoolgebouw |

Kwaliteitsgebied Onderwijsresultaten

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|-----|------------|---|---|
| OR1 | Resultaten | De gemiddelde eindexamenresultaten liggen op of boven de geldende normering (art. 23a1 WVO) | De school formuleert ambitieuze verwachtingen over te behalen cognitieve resultaten |
| | | De doorstroom in de bovenbouw ligt op of boven het gemiddelde (art. 23a1 WVO) | De school realiseert eigen hoge normen |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | | Leerlingen in de onderbouw behalen het opleidingsniveau dat past bij het BO-advies | |
| | | Leerlingen in de onderbouw lopen weinig vertraging op gedurende hun schoolloopbaan | |
| OR2 | Sociale en maatschappelijke competenties | Geen wettelijke eisen | |
| OR3 | Vervolgsucces | Geen wettelijke eisen | |

Kwaliteitsgebied kwaliteitszorg en ambitie

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|-----|-------------------|--|---|
| KA1 | Kwaliteitszorg | Het bevoegd gezag zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg (art. 23a WVO) | Ambitieuze doelen die passen bij de maatschappelijke opdracht |
| | | Het stelsel staat uitgewerkt in de schoolplannen (art. 24.4 WVO) | Betrokkenheid van stakeholders en onafhankelijke deskundigen bij evaluaties |
| | | Vanuit het stelsel bewaakt en bevordert het bevoegd gezag de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerresultaten | Strategische financiële planning |
| | | Eisen aan stelsel: 1. Ononderbroken ontwikkeling van leerlingen 2. Afstemming onderwijs op voortgang in de ontwikkeling van leerlingen (art. 2.2 WVO) 1. Vaststellen en uitvoeren van verbetermaatregelen (dus cyclisch, systematisch en planmatig) 2. Toetsbare doelen 3. Regelmatige evaluatie van realisatie van de doelen | |
| KA2 | Kwaliteitscultuur | Het bevoegd gezag handelt volgens de Code Goed Bestuur of legt uit waarom zij dat niet doet (art. 103.1 WVO) | Strategisch HRM-beleid |
| | | Personeelsbeleid (art 24.3 WVO) | |
| | | Bijhouden van bekwaamheidsdossiers (art. 37a WVO) | |
| | | Docenten halen de juiste bevoegdheden (art. 33 WVO) | |
| | | Docenten zijn zelf verantwoordelijk voor beoordeling van leerprestaties van leerlingen | |

| | | | |
|-----|---------------------------|---|--|
| | | Docenten hebben voldoende zeggenschap over vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces (art. 32.1,2 en 3 WVO) | |
| KA3 | Verantwoording en dialoog | Ouders, personeel en leerlingen worden betrokken bij beleids- en besluitvorming (WMS en art. 24a WVO) | Actieve dialoog met omgeving over ambities en resultaten |
| | | Het bevoegd gezag legt verantwoording af in het jaarverslag (art. 103 WVO) | |
| | | De school beschrijft de doelen en de resultaten van het onderwijsleerproces in de schoolgids (art. 24a WVO) + resultaten kwaliteitszorg en maatregelen (art. 24a.1l WVO) | |
| | | Het bevoegd gezag legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (art. 24 d, 24 ^e en 24 ^e .1 WVO) | |

Kwaliteitsgebied Financieel Beheer

| | | Basiskwaliteit | Eigen aspecten van kwaliteit |
|-----|----------------|---|--|
| FB1 | Continuïteit | Het jaarverslag bevat een continuïteitsparagraaf (art. 4.4 RJO) | De wijze waarop het bevoegd gezag het duurzaam voortbestaan waarborgt |
| | | De Raad van Toezicht verantwoordt zich in het jaarverslag over haar goedkeuring (art. 24 ^e 1 lid a en e, WVO) | De financiële positie van het bestuur waarmee het op korte en lange termijn de financiële verplichtingen kan nakomen |
| | | Het bevoegd gezag bespreekt de (financiële) ontwikkelingen regelmatig met de Raad van Toezicht en de GMR (art. 24 ^e 1 lid 2 WVO + art. 8.2b WMS) | De analyse van de belangrijkste kengetallen in relatie tot de normeringswaarden |
| FB2 | Doelmatigheid | Het bevoegd gezag bespreekt de doelmatige besteding van de onderwijsbekostiging met de Raad van Toezicht (art. 24 ^e .1c WVO) | De bekostiging wordt zo besteed dat deze adequaat wordt ingezet voor de ambities in het schoolplan betreffende effectief onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen |
| | | De Raad van Toezicht verantwoordt zich over dit gesprek in het jaarverslag (art. 24 ^e 1, lid 1 ^e WVO) | |
| FB3 | Rechtmatigheid | Het bevoegd gezag is deskundig (art. 24d WVO), het jaarverslag is transparant (BW en RJO) en integer. | |
| | | Het bevoegd gezag legt verantwoording af over de verwerving en besteding van de bekostiging, te | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | beoordelen door een accountant die wordt aangesteld door de Raad van Toezicht (RJO) | |
| | | De accountant opereert volgens de beroepsstandaarden van de NBA en volgens het Onderwijsaccountantsprotocol van de Inspectie | |