

**DE SCHOOL
WAAR JE
GEHOORD,
GEZIEN EN
GEWAARDEERD
WORDT.**

**DE VERBREDE SCHOLENGEMEENSCHAP
VOOR DEN HELDER EN OMGEVING**

**scholen
aan zee**



SAMEN WERKEN WE AAN DE TOEKOMST!

ÉÉN SCHOOL, ÉÉN TEAM,
ÉÉN GEDACHTE

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	05	ONZE KWALITEITSZORG	31
Inleiding	06	Samenhangend geheel	31
		Medezeggenschapraad	33
ONZE KOERS, MISSIE EN VISIE	08	Ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid	34
Waar staan we voor: de missie	08	Raad van Toezicht	34
Waar gaan we voor: de visie	08	Evaluatie van het schoolplan	34
Onze kernwaarden	09	Ambitie en actiepunten hoofdstuk onze kwaliteitszorg	35
ONS ONDERWIJS:	12	ONZE SAMENWERKING IN	38
KWALITATIEF EN UITDAGEND		STAD EN OMGEVING	
Een persoonlijke benadering	13	Povo-relatiebeheerders	38
Profilering en uitdaging	15	Samenwerkend onderwijsnetwerk	39
De verbrede school en de leerlinglounes	18	Den Helder	
Ambities en actiepunten bij hoofdstuk ons onderwijs: kwalitatief en uitdagend	19	Samenwerkingsovereenkomsten	40
		Samenwerkingsverband vo en	40
ONZE LEERLINGENZORG:	22	het passend onderwijs	
GEHOORD, GEZIEN EN GEWAARDEERD		Ambitie en actiepunten bij hoofdstuk onze samenwerking in stad en omgeving	41
Mentoren en coaches	22		
Ondersteuningsprofiel en de	23	ONZE MENSEN: HR EN ORGANISATIE	42
ondersteuningsstructuur		Onze kijk op HR	43
Schakel aan Zee	24	Organisatieontwikkeling	44
Ambities en actiepunten bij hoofdstuk onze leerlingenzorg: gehoord, gezien en gewaardeerd	25	Ambities en actiepunten bij hoofdstuk onze mensen: HR en organisatie	44
ONZE VEILIGE SCHOOL	26	ONZE MIDDELEN:	46
Veiligheidsplan	26	DE BEDRIJFSVOERING	
Preventieteam Arbo	27	Financieel beleid	46
Ambitie en actiepunten bij hoofdstuk onze veilige school	27	Huisvesting	47
		Facilitaire zaken	29
		ICT en onderwijs	48
		Ambities en actiepunten bij hoofdstuk onze middelen: de bedrijfsvoering	49



VOORWOORD

Een nieuwe fase van ontwikkeling dient zich aan. In 2018 heeft intern een institutionele fusie plaatsgevonden waardoor de Stichting Scholen aan Zee slechts één school omvat. Hierdoor zijn we geworden wat we eigenlijk al waren: één brede scholengemeenschap met meerdere uitvoeringslocaties voor de leerlingen van de gemeente Den Helder en omgeving.

Scholen aan Zee is de enige school voor regulier voortgezet onderwijs in Den Helder¹ en komt voort uit diverse fusies in de tweede helft van de vorige eeuw. De afgelopen twaalf jaar heeft Scholen aan Zee zich geprofileerd met vijf los van elkaar staande scholen voor respectievelijk vwo-havo, mavo, beroepsonderwijs, Eerste Opvang Anderstaligen en een onderbouwlocatie in Julianadorp. Daarbij zijn verschillen in pedagogische aanpak, cultuur en onderwijskwaliteit ontstaan. Scholen aan Zee wil het risico van kansenongelijkheid en segregatie beperken en de onderlinge afstemming en samenwerking versterken en vergroten, zodat interne doorstroom sneller en makkelijker tot stand kan komen.

In aanloop naar dit nieuwe schoolplan zijn bijeenkomsten georganiseerd voor respectievelijk de Raad van Toezicht, leidinggevendenden, medewerkers, ouders², leerlingen en stakeholders. De bijeenkomsten hebben in belangrijke mate input geleverd voor dit schoolplan, waarvoor mijn dank en waardering. Dit schoolplan is na een positief advies van de schoolleiding en na instemming van de medezeggenschapsraad door het College van Bestuur vastgesteld en door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

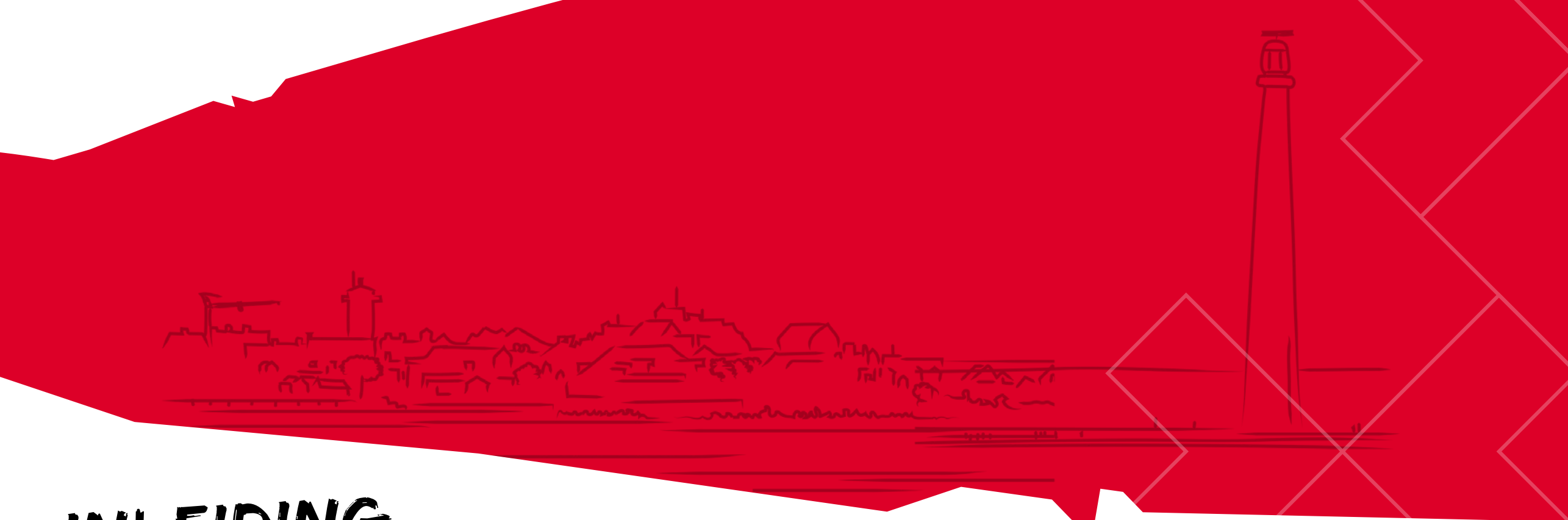
Met dit nieuwe schoolplan kiest Scholen aan Zee nadrukkelijk voor een koers die aansluit bij de huidige (wetenschappelijke) kennis van en informatie over wat werkt in het onderwijs. We bouwen aan een verbrede scholengemeenschap voor Den Helder en omgeving.

Reinier de Voogd

Voorzitter College van Bestuur

¹ Waar in dit schoolplan 'Den Helder' wordt genoemd, wordt de gemeente Den Helder bedoeld.

² Waar in dit schoolplan de 'ouders' worden genoemd kan dit ook als 'verzorgers' gelezen worden.



INLEIDING

Een schoolplan is een wettelijk vereist document dat eens in de vier jaar dient te worden vastgesteld. De Inspectie van het Onderwijs houdt hier toezicht op en geeft kaders³ waaraan een schoolplan ten minste moet voldoen. Daarnaast kan een school eigen beleid (onderwijsvisie) en keuzes toevoegen.

Het schoolplan is het fundament voor de koers die Scholen aan Zee de komende vier jaar gaat varen. We verschaffen met het schoolplan helderheid over onze missie, visie, kernwaarden, ambities en actiepunten en op welke wijze wij verantwoordelijkheid nemen voor de maatschappelijke opdracht goed voortgezet onderwijs te bieden aan de jeugd van de gemeente Den Helder en omgeving. In dit schoolplan wordt aandacht geschonken aan ons onderwijsbeleid, de pedagogisch-didactische uitgangspunten, de ondersteuning van leerlingen, schoolveiligheid en de kwaliteitszorg. Wij gaan onder meer in

op de rol, betekenis en inzet van onze mensen (HR-beleid), onze middelen (financiën, huisvesting, faciliteiten en ICT) en de samenwerking met externe partijen.

Scholen aan Zee verkeert in een periode van omslag en verbetering. Die koers zetten we door. Een belangrijke opdracht is de kwaliteit van het onderwijs tenminste van voldoende niveau te laten zijn.

Om duurzaam voldoende onderwijskwaliteit te kunnen blijven leveren is het noodzakelijk dat er samenhang en consistentie is tussen

het onderwijsbeleid, personeelsbeleid, leiderschap binnen Scholen aan Zee en de kwaliteitszorg. In de onderscheiden hoofdstukken worden deze vier deelgebieden nader beschreven, inclusief ambities en actiepunten.

Voor het uitvoeren van het onderwijsbeleid is het van belang dat we actief sturen op de professionalisering, bevoegdheden en deskundigheid van de medewerkers. Hierbij hoort adequaat leiderschap dat stuurt op zowel de eisen van goed onderwijs als op de professionele cultuur, waarbij aandacht voor leiderschap, eigenaarschap en professionele ruimte voor medewerkers essentieel is. In het kader van 'doen we de goede dingen' en 'doen we de dingen ook goed' is een hierop aansluitend systeem van kwaliteitszorg essentieel.

Scholen aan Zee gaat zich profileren als een verbrede scholengemeenschap. We bieden een zo breed mogelijk en dekkend aanbod van voortgezet onderwijs. We zien Scholen aan Zee als de spil in de keten van samenhangend (funderend) onderwijs – van basisschool tot vervolgonderwijs – met perspectief op de arbeidsmarkt. Ook maakt Scholen aan Zee deel uit van de keten van onderwijs, cultuur, sport, welzijn, jeugdzorg en ondersteuningsinstanties.

De verbrede scholengemeenschap appelleert ons samen met ketenpartners de kinderen van de gemeente Den Helder en omgeving een perspectiefvolle basis mee te geven waar zij op voort kunnen bouwen.

ONZE KOERS, MISSIE EN VISIE

WAAR STAAN WE VOOR: DE MISSIE

Scholen aan Zee staat voor een organisatie waar je gehoord, gezien en gewaardeerd wordt en waar transparantie, samenwerking en het 'samen scholen' (onderwijzen) vanzelfsprekend zijn. Scholen aan Zee is een brede scholengemeenschap en stelt zich ten doel een volwaardig en breed aanbod van voortgezet onderwijs in de gemeente Den Helder te realiseren.

Funderend onderwijs is een basisrecht voor iedereen en van groot belang voor de ontwikkeling van onze samenleving. Wij zijn als algemeen bijzondere school breed toegankelijk en we respecteren ieders achtergrond of levensovertuiging.

We zijn er om jongeren een fundament te bieden waar zij een leven lang op voort kunnen bouwen. We leiden leerlingen op tot zelfbewuste en verantwoordelijke (wereld)burgers.

De school vormt een professionele en lerende organisatie. Reflectie, leren van en met elkaar en resultaatgericht focussen op onderwijs en rendement zijn cruciaal.

Bestuur, schoolleiding en medewerkers zijn zichtbaar in de school, toegankelijk voor iedereen en representeren zich als ambassadeurs van onze school.

WAAR GAAN WE VOOR: DE VISIE

Het team van Scholen aan Zee zorgt voor kwalitatief goed onderwijs dat motiverend, uitdagend en betekenisvol is en op maat voor elke leerling. Binnen een veilige en plezierige omgeving halen wij het beste uit onze leerlingen.

Binnen onze scholengemeenschap word je gehoord, gezien en gewaardeerd. Goede communicatie, transparantie en samenwerking en het 'samen scholen aan zee' zijn vanzelfsprekend. In het bijzonder bij de samenwerking tussen leerlingen, ouders en de school. Het optimaliseren van de ouderbetrokkenheid

heeft een positief effect op de prestaties van leerlingen. Samen werken we aan de toekomst van elk kind. Persoonlijk en betrokken.

Onze brede scholengemeenschap is de basis voor het verzorgen van onderwijs. Er is een onderwijsaanbod voor alle niveaus

en samenhang tussen het onderwijsbeleid en de pedagogisch-didactische aanpak. De mogelijkheid voor interne doorstroom tussen de verschillende leerwegen wordt vergroot en het risico van vroegselectie wordt verkleind.

Goed onderwijs realiseren wij ook door het voortdurend verbeteren en actualiseren van de lesstof en de manier van lesgeven. We volgen actuele onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen. We kijken naar de plaatselijke ontwikkelingen en onderhouden een netwerk

van externe partners. Waar mogelijk programmeren we delen van het curriculum buiten de school. We weten dat contextrijk onderwijs leerlingen motiveert en uitdaagt. Dat heeft een positief effect op keuzes op het gebied van loopbaanontwikkeling.

Scholen aan Zee ontwikkelt zich tot een verbrede scholengemeenschap voor Den Helder. Dit doen we in samenwerking met andere partners en in aansluiting op ontwikkelingen en kansen binnen de lokale gemeenschap.

ONZE KERNWAARDEN

Als belangrijkste kernwaarden zien we:

- verbondenheid
 - › leerlingen, ouders en medewerkers versterken elkaar
- plezier
 - › positief en veilig klimaat, elke leerling wordt gehoord, gezien en gewaardeerd
- persoonlijke ontwikkeling
 - › afgestemd aanbod voor elke leerling met aandacht voor en integratie van de aspecten kwalificatie, socialisatie en subjectificatie⁴
- ambitie
 - › we hebben hoge verwachtingen en sturen op motivatie en optimaal resultaat
- samenwerken
 - › de samenleving als klaslokaal, leerlingen leren over actief burgerschap en hun eigen rol in de maatschappij
- gastgerichtheid
 - › leerlingen, ouders en medewerkers ervaren een warm, gastvrij en welkom gevoel als men de school binnenkomt; we gaan respectvol en vriendelijk met elkaar om.

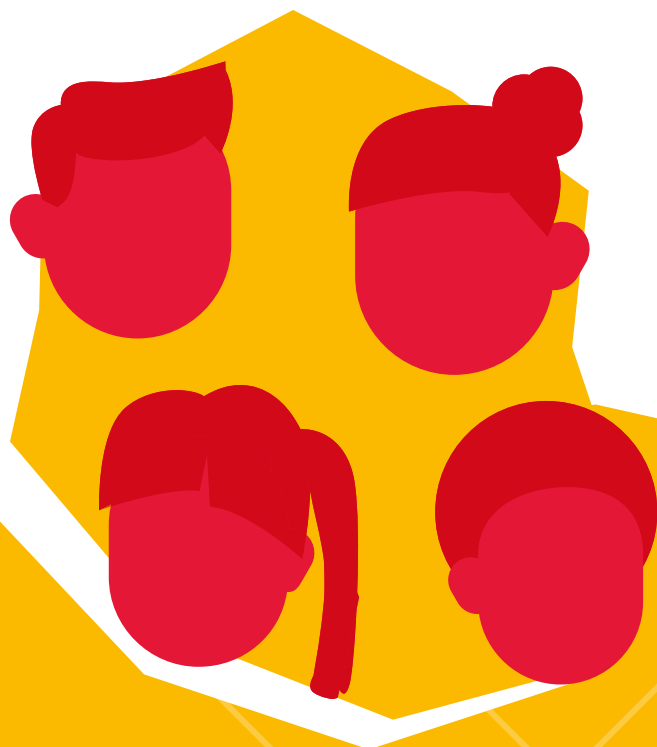
⁴ Gert Biesta – 'Het prachtige risico van onderwijs'. Kwalificatie betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding. Socialisatie draait om de manieren waarop we via onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken. Subjectificatie gaat over emancipatie en vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.



"WE VOELEN
ONS HIER
ECHT THUIS"

ONS ONDERWIJS: KWALITATIEF EN UITDAGEND

De leerling staat centraal. Het onderwijs voorziet in open communicatie met, vertrouwen in en aandacht voor de leerlingen. Om tegemoet te komen aan de kernwaarden 'persoonlijke ontwikkeling' en 'verbondenheid' is een persoonlijke benadering van leerlingen een voorwaarde.



- MOTIVEREND
- UITDAGEND
- BETEKENISVOL
- KWALITATIEF

EEN PERSOONLIJKE BENADERING

We realiseren dit onder meer door het individueel coachen van (bovenbouw)leerlingen en een sterk mentoraat met het accent op groepsvorming en studievvaardigheden. Tevens zijn en worden docenten getraind om ook de rol van leercoach aan te nemen. Leerlingen worden actief betrokken bij de ontwikkeling van en ontwikkelingen binnen de school. Hiertoe heeft de schoolleiding periodiek overleg met leerlingenraden. Leerlingen zijn gesprekspartner en bieden reflectie op ingezet beleid. Tevens wordt structureel geluisterd naar de wensen van leerlingen om de school beter te maken.

Ouders hebben een stem in de ouder-raden en in de medezeggenschapsraad. Er wordt gewerkt aan beleid op het gebied van 'Ouderbetrokkenheid 3.0'. De driehoek leerling-ouder-school wordt structureel versterkt. Ouders zijn voortdurend op de hoogte van de voortgang van hun kind(eren) en er is een korte lijn naar mentor, coach, docent en schoolleiding. Heldere en vlotte communicatie is essentieel.

De schoolleiding en medewerkers zijn zichtbaar in de school en toegankelijk voor iedereen. Naast persoonlijk contact in de vorm van centraal georganiseerde bijeenkomsten blijven medewerkers en ouders ook via nieuwsbrieven en moderne media op de hoogte van wat er gebeurt binnen de organisatie.

Scholen aan Zee werkt dagelijks aan verdere professionalisering van de (onderwijs)cultuur. Een professionele cultuur gaat uit van het benutten van alle kwaliteiten in het team, los van de hiërarchische positie. Dat vraagt

van schoolleiding en docenten een cultuur-omslag; van vooral beheersmatig sturen naar onderwijskundig en persoonlijk leiderschap dat stuurt op inhoud en gedrag.

De lessen op onze school worden onderwezen volgens een afgesproken lesmodel dat voldoet aan de wettelijke standaarden. Het gebruik van een lesmodel zorgt voor een meer eenduidige manier van lesgeven waarbij leerdoel(en), de lesactiviteiten en de evaluatie daarvan bij iedere les zichtbaar zijn. Passend bij de ambitie om te komen tot een (ver)brede scholengemeenschap werken we actief aan het afstemmen van de curricula van de niveaugroepen. Het streven naar doorlopende leerlijnen omvat ook de aansluiting met het primair onderwijs, het mbo en het hoger onderwijs. Eenduidige afspraken binnen Scholen aan Zee over de pedagogisch-didactische aanpak helpen hierbij.

Om zicht te houden op de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen houden we

nauwgezet een leerlingvolgsysteem bij. We monitoren de leervorderingen en het welbevinden van leerlingen en bespreken de uitkomsten met docenten, leerlingen en ouders. We organiseren maatwerkbegeleiding in de vorm van bijvoorbeeld extra begeleidingsuren, specifieke ondersteuningsmomenten en coaching.

Scholen aan Zee werkt op gestructureerde wijze aan verbetering van de taal- en rekenvaardigheden van haar leerlingen in lijn met de gestelde eisen. We erkennen vanzelfsprekend dat leerlingen baat hebben bij goede taal- en rekenvaardigheden voor nu en later.

Het examensecretariaat ziet voor het onderdeel toetsing en afsluiting toe op het correct uitvoeren van het vastgestelde toetsbeleid, checkt de naleving en uitvoerbaarheid van de programma's van toetsing onderbouw (pto's) en programma's van toetsing en afsluiting (pta's) en organiseert het centraal examen. Het examensecretariaat heeft periodiek overleg met de schoolleiding.

Als onderdeel van de professionele cultuur werken examensecretarissen samen met de datacoaches. Zij monitoren opbrengsten en bespreken deze vanuit hun expertrol met vakgroepen en/of individuele docenten.

Een belangrijk onderdeel is dat de schoolleiding sterk stuurt op eigenaarschap van de professionele ontwikkeling van collega's en daarmee van het team. De schoolleiding heeft de belangrijke taak om dit proces op een goede manier blijvend te stimuleren en vanuit de eigen kennis van het onderwijs de juiste vragen te stellen. Door de docent deze vragen te laten beantwoorden, laten we

de vakmensen binnen de organisatie in hun kracht staan.

Het motto van 'samen scholen' komt tot uiting in een passende scholingskalender. Het scholingsplan doet recht aan de ontwikkeling en versterking van competenties die nodig zijn om onze ambities waar te maken. Maar 'samen scholen' omvat meer dan scholing alleen. Het gaat hierbij ook om het benutten van elkaars inzichten en expertise. Thema's en onderwerpen worden vanuit verschillende gremia en bronnen, zowel van binnen als buiten de school, aangedragen en benut.

Burgerschap

Scholen aan Zee heeft beleid ontwikkeld op het gebied van burgerschap. Burgerschap en sociale integratie vinden plaats onder begeleiding van burgerschapsbewuste docenten. Er zijn modules in de vorm van een doorlopende leerlijn: leerlingen, docenten en ouders zijn hierbij betrokken en dragen bij aan de morele, sociale en identiteitsontwikkeling van de leerling. De leerlingen kunnen, zichzelf bewust van hun eigen plek in de maatschappij, sociaal bewogen deelnemen aan de huidige samenleving.

Hierbij maakt de school gebruik van ervaringsgerichte en passende opdrachten voor de leerlingen, het samenbrengen van aan burgerschap gerelateerde vakken, discussies en dialoog, reflectie en verdieping in normen en waarden van onszelf en mensen met een andere culturele achtergrond. Daarnaast zijn er excursies, uitwisselingen, sociaal bewogen projecten in en buiten de school en de maatschappelijke stage.

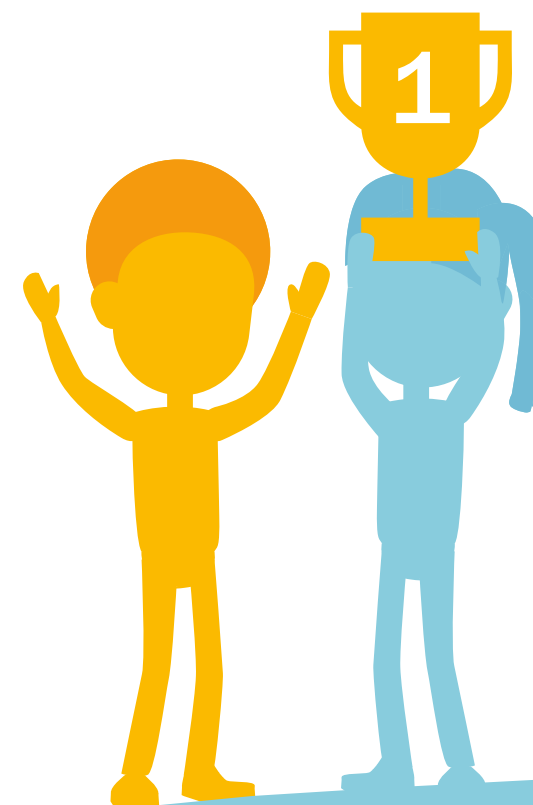
PROFILERING EN UITDAGING

Schoolprofilering is er op gericht om uit de enorme breedte en diversiteit van onderwijsactiviteiten een rode draad te halen die de diverse activiteiten bundelt tot een helder en eenduidig geheel.

Scholen aan Zee profileert zich als één scholengemeenschap, maar voegt een inspirerende dimensie toe door het aanbieden van extracurriculaire activiteiten die zowel op afdelingsniveau als bovenschools kunnen worden uitgevoerd. Een inspirerende dimensie waar docent en leerling onvergetelijke leerervaringen aan kunnen ontleenen. Dit plusconcept voegt iets toe aan de kwaliteit en uitstraling van de school, zonder dat dit ten koste gaat van de kerntaken van de school. Het systematisch evalueren is nodig om op een verantwoorde manier te werken aan de innovatie(s).

Een sportieve en gezonde school

Leerlingen met een gezonde leefstijl presteren beter op school. Voldoende bewegen en sport leveren daar een belangrijke bijdrage aan, vandaar dat we als Scholen aan Zee hier veel aandacht voor hebben. Het is bekend dat een actieve leefstijl goed is voor de gezondheid en het zelfvertrouwen van leerlingen, maar ook voor de sociale en cognitieve ontwikkeling, het leren samenwerken, doelen stellen en het omgaan met winst en verlies. We enthousiasmeren leerlingen voor bewegen en sport. We organiseren verschillende sporttoernooien en sportactiviteiten. Er is een breed en gevarieerd aanbod van tussen- en naschoolse sport- en bewegingsactiviteiten



in samenwerking met buitenschoolse beweeg- en sportaanbieders. Het streven is dit aanbod zodanig te structureren, dat alle leerlingen er in beginsel gebruik van kunnen maken.

Daarnaast presenteert Scholen aan Zee zich als een gezonde school. Zowel binnen als buiten de school wordt niet gerookt. De kantines voldoen aan de richtlijnen 'Gezondere Kantines' van het Voedingscentrum en er zijn watertappunten geïnstalleerd. Om een gezond eetpatroon te ontwikkelen, laten we leerlingen ervaren dat gezond eten en drinken ook lekker is. Gedurende het schooljaar zijn er gezonde schoolactiviteiten, zoals een gezond schoolontbijt en lessen over gezonde voeding. Leerlingen maken ook zelf gezonde producten die binnen school verkocht worden.

Een culturele en natuurbewuste school

Leerlingen worden op school gestimuleerd hun talenten te ontplooiën. Ze mogen zichzelf zijn en ontdekken wie ze zijn en willen worden. We bieden culturele activiteiten voor alle leerlingen, mogelijk in samenwerking met het centrum voor kunsteducatie Triade en theater De Kampanje. Cultuureducatie doet een appel op leerlingen om bijvoorbeeld muziek te maken in de muziekstudio van het Lyceum aan Zee. Daarnaast werken leerlingen aan hun identiteit door leeractiviteiten als tekenen, vloggen, schilderen, zingen, dansen, fotograferen, schrijven of het maken van een eigen (video)game.

Leerlingen leren meer dan alleen cognitieve vaardigheden. Cultuureducatie stimuleert leerlingen om grenzen te verkennen, daagt uit om buiten grenzen te treden en spreekt

andere zintuigen aan. Scholen aan Zee wil leerlingen kennis laten maken met verschillende vormen van kunst en cultuur; als bron van inspiratie en om de culturele interesse van leerlingen te vergroten.

Scholen aan Zee is een natuurbewuste school waar we leerlingen de liefde en de zorg voor de natuur bijbrengen. Tijdens de lessen is onder meer aandacht voor wat leerlingen zelf kunnen bijdragen aan een beter milieu. Tevens wordt aandacht besteed aan het klimaat en duurzame energie. We brengen de natuur dichterbij door leerlingen mee naar buiten te nemen. Scholen aan Zee organiseert onder meer bezoeken aan de Helderse Vallei.

Projecten techniek en technologie

We willen dat alle leerlingen in de gelegenheid worden gesteld met een praktische component aan de slag te gaan. Dat geldt vooral voor de leerlingen van vmbo-tl tot en met vwo. De Young Solar Challenge bijvoorbeeld, waar leerlingen van het Lyceum aan Zee bij aanvang van deze planperiode mee aan de slag zijn gegaan, heeft alles in zich om hen enthousiast te maken voor techniek. Door de combinatie van theorie, praktijk en competitie leren jongeren op een speelse manier veel over duurzame technologie. We maken de komende jaren de slag door verschillende techniekprojecten aan te bieden waar leerlingen van alle niveaus samen aan kunnen werken. Het accent komt te liggen op maritieme techniek als nadrukkelijke link met de eigen omgeving. Er wordt samengewerkt met externe begeleiders en we haken waar het kan aan bij landelijke en plaatselijke educatieve techniekinitiatieven.

Digitale geletterdheid en mediawijsheid

In de huidige samenleving is het belangrijk dat mensen digitaal geletterd zijn, omdat ICT steeds belangrijker is in het leven en werken van mensen. In het bedrijfsleven zijn organisaties ingrijpend veranderd door het gebruik van ICT in zowel de primaire- als secundaire processen. Uit onderzoek komt naar voren dat wie niet digitaal geletterd is, niet meedoet in de moderne samenleving. Daarom is het allereerst belangrijk dat ook docenten, ondersteunend personeel en de leiding zelf over voldoende digitale vaardigheden beschikken. Een digitaal geletterde docent is een goede gids voor jongeren.

We staan achter de gedachte dat 'digitale geletterdheid net zo belangrijk is als lezen en schrijven'. We bieden op alle niveaus een programma aan waarin verschillende deelgebieden van digitale geletterdheid aan de orde komen. Om dit te realiseren moeten medewerkers van Scholen aan Zee zelf ook digitaal geletterd zijn en dienen zij het onderwijs en de ondersteuning hierop af te stemmen. Binnen de digitale geletterdheid valt ook mediawijsheid. Het is van groot belang voor zowel medewerkers als leerlingen zich bewust te zijn van de effecten en risico's en de positieve en negatieve aspecten en mogelijkheden van de digitale wereld.

DE VERBREDE SCHOOL EN DE LEERLINGENLOUNGES

Scholen aan Zee werkt actief aan profilering en ontwikkeling in de richting van de 'verbrede school', door ruimere openingstijden en het aanbieden van een voor- en naschools programma. Wat betekent dit in de praktijk? Extra sport, aandacht voor een gezonde leefstijl, extra culturele activiteiten, techniekprojecten en ruimte voor leerlingen om te verblijven en te studeren in leerlingenlounges.

Onze school is een ontmoetingsplaats voor jongeren en een vindplaats voor alles waar jongeren uit onze gemeente mee te maken hebben. De Helderse samenleving met al haar diversiteit is zichtbaar binnen de school. Wij kunnen en willen dé school zijn voor alle jongeren van de gemeente en omgeving in de leeftijdscategorie van het voortgezet onderwijs. Het feit dat wij de enige aanbieder van regulier voortgezet onderwijs in deze gemeente zijn verplicht ons des te meer tot het bieden van goed onderwijs. Maar we willen meer. We willen werken aan het 'Helders Perspectief', gericht op kansen voor iedereen en bestrijding van segregatie en achterstanden. We willen ook hoop en geluk bieden aan onze jeugd evenals een reëel toekomstperspectief. Samenwerking met het vervolgonderwijs en met bedrijven en instellingen voor stages en projecten spreken voor zich en wordt verder uitgebouwd en ontwikkeld.

Scholen aan Zee kan en wil een spilfunctie vervullen in het uitbouwen van een brede scholengemeenschap (van vmbo tot vwo) tot een verbrede scholengemeenschap (naast het aanbieden van vmbo tot vwo, het verruimen van openingstijden en het aanbieden van extra projecten en activiteiten) en vraagt en zoekt daarbij de samenwerking met partners in

de stad. De ambitie van zowel de brede als de verbrede scholengemeenschap maakt onderdeel uit van dit schoolplan. We zien mogelijkheden tot samenwerking met partijen rondom sport, muziek, cultuur, milieu, welzijn, zorg, jeugdzorg en met de gemeente.

Een belangrijk motief om de school verder te verbreden heeft te maken met de overtuiging van het belang onze jeugd een tweede 'thuis' te bieden waar zij elkaar kunnen ontmoeten, chillen, huiswerk maken, extra ondersteuning krijgen en begeleiding ontvangen en van waaruit de jeugd deel kan nemen aan projecten en activiteiten. Noem het de verlengde of de verbrede school of integraal scholieren-centrum, enigszins analoog aan de ontwikkeling van het integraal kindcentrum (IKC) in het primair onderwijs, waarbij naast aandacht voor onderwijs en (huiswerk)ondersteuning ook verbindingen met de buitenwereld (sport, cultuur, milieu en muziek) worden gelegd. Onze schoolgebouwen zijn beschikbaar tijdens ruimere openingstijden en kunnen gaan fungeren als 'huiskamers' voor de jeugd. In dit kader wordt in deze planperiode een uitwerking gemaakt van de verbrede scholengemeenschap en het inrichten en vormgeven van leerlingenlounges.

AMBITIES EN ACTIEPUNTEN BIJ HOOFDSTUK ONS ONDERWIJS: KWALITATIEF EN UITDAGEND

Ambities

- Versterken van de aanspreekcultuur.
- Verbeteren van het opbrengstgericht werken.
- Verbetering van de afstemming van de lesprogramma's tussen onderbouw en bovenbouw.
- Het kunnen hanteren van een (eenduidig) lesmodel.
- Het versterken van het geven van feedback.
- Het ontwikkelen van taalbeleid in 2020/2021.
- Het versterken van de driehoek leerling-ouder-school.
- Het versterken van de contacten met buitenschoolse beweeg- en sportaanbieders.
- Het versterken van het kunst- en cultuuraanbod voor alle leerlingen.
- Het versterken van het aanbod op het gebied van natuureducatie voor alle leerlingen.
- Het versterken van digitale geletterdheid en mediawijsheid.

Actiepunten

- Interne scholing voor alle medewerkers ter versterking van de aanspreekcultuur.
- Het opleiden van een aantal docenten tot datacoaches.
- Het cyclisch bespreken van de data in de (data)vakgroep ter verbetering van de onderwijspraktijk.
- De vorderingen van de leerlingen na iedere rapportperiode en de vorderingen van de examenleerlingen elke vier weken evalueren.
- Het cyclisch bespreken van de afstemming van de onderbouw- en bovenbouwprogramma's in de vakgroepen.
- Interne scholing voor alle docenten in gedifferentieerd lesgeven.
- Docenten observeren jaarlijks minstens twee lessen van collega's en ontvangen minstens twee collega's in hun les.
- Betrokkenheid van leerlingen bij jaarlijkse beschrijving en beoordeling van het pedagogisch-didactisch handelen van docenten.
- Korte lijnen met ouders door middel van persoonlijk contact. Na elke rapportperiode ontvangen ouders van mentorleerlingen en coachleerlingen een korte update.
- Ouders en leerlingen meer betrekken bij de gang van zaken op Scholen aan Zee.
- In 2020 het samenstellen van een werkgroep die schoolbreed taalbeleid ontwikkelt.
- Het opstellen van een jaarlijkse schoolbrede sport- en beweegkalender voor alle leerlingen.
- Het opstellen van een jaarlijkse schoolbrede kunst-, cultuur- en natuuragenda voor alle leerlingen.
- Het opstellen van een jaarlijkse schoolbrede technische projectenagenda voor alle leerlingen.



"ZELFS DE
DIRECTEUR
WEET WIE
JE BENT"

ONZE LEERLINGENZORG: GEHOORD, GEZIEN, EN GEWAARDEERD

Een school waar alle leerlingen gehoord, gezien en gewaardeerd worden door de medewerkers en waar zo veel als mogelijk en wenselijk 'inclusief' passend onderwijs wordt aangeboden met ondersteuning van expertise binnen de organisatie en in samenwerking met externe partners in onderwijs en jeugdzorg.

MENTOREN EN COACHES

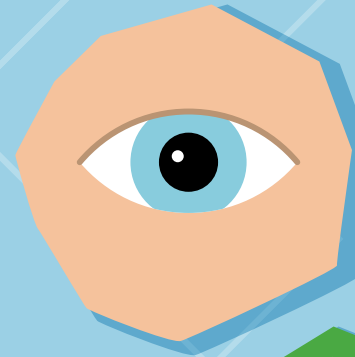
De leerlingen van Scholen aan Zee worden gezien, gehoord en gekend door de medewerkers. Er zijn individuele handelingsplannen en groepshandelingsplannen voor leerlingen en groepen die extra begeleiding vragen, zoals onderpresterende of hoogbegaafde leerlingen. Daarnaast zijn er in de twee grootste gebouwen leerlingenlounges waar onder toezicht in rust en in een fijne omgeving door leerlingen gestudeerd of ontspannen kan worden.

Gesprekken met leerlingen vinden regelmatig plaats. Van de gesprekken worden verslagjes in het leerlingvolgsysteem gemaakt.

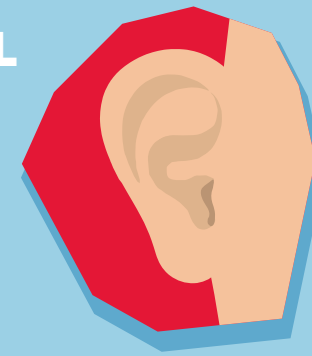
De individuele coachgesprekken bieden persoonlijke aandacht, die zowel de leerlingen als coaches als positief ervaren. Leerlingen kunnen in beginsel een eigen coach kiezen. Het individueel coachen streeft naar zelfregulerend leren. Om te komen tot

zelfregulerend leren, dienen leerlingen vaardigheden te ontwikkelen waardoor zij zelfstandig leerdoelen kunnen stellen, leerstrategieën kunnen bepalen, dit proces tijdig kunnen bijsturen en het hele proces kunnen evalueren. Met leerlingen die aangeven dit nog onvoldoende geheel zelfstandig te kunnen, wordt rekening gehouden.

OP ONZE SCHOOL
WORD JE...



GEZIEN,



GEHOORD,



GEWAARDEERD!

ONDERSTEUNINGSPROFIEL EN DE ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR

Elke locatie heeft een ondersteuningscoördinator (OCO) en een ondersteuningspunt (OSP). Deze structuur en aanpak is in lijn met het Ondersteuningsplan 2018-2022 van het Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland.

Er wordt in de ondersteuningsaanpak uitgegaan van vier lagen van begeleiding en ondersteuning:

- basisondersteuning in de klas, tijdens de les;
- basisondersteuning in de school, buiten de les;
- extra ondersteuning in individuele arrangementen en het speciaal onderwijs;
- ondersteuning buiten het onderwijs, 'zorg ligt voor'.

De ondersteuningscoördinator heeft de regievoering binnen de leerlingenzorg. De ondersteuningscoördinator stuurt de mentoren en coaches aan en checkt de voortgang. Aanvullende versterkende ondersteuning voor leerlingen wordt binnen school geboden door de medewerkers van het ondersteuningspunt. Deze medewerkers ondersteunen ook ouders en docenten bij de aanpak van leerlingen

met specifieke onderwijsbehoeften, zodat de docenten voldoende zijn toegerust om met verschillen tussen leerlingen in de klas om te gaan. Het doel van de ondersteuning door het ondersteuningspunt is via planmatig handelen ervoor te zorgen dat leerlingen met (dreigende) leerachterstanden en/of leerproblemen en/of gedragsproblemen zo veel mogelijk kunnen deelnemen aan het regulier onderwijs. Het ondersteuningspunt draagt bij aan goed onderwijs door vroegtijdige signalering en toelating naar begeleiding binnen de school.

In het ondersteuningspunt wordt naar aanleiding van de hulpvraag per leerling een handlingsplan opgesteld in overleg met leerling, ouders en school. Er wordt voor een vooraf bepaalde periode gewerkt aan één of meer doelen, zoals studievaardigheden of werkhouding. Er wordt bepaald welke ondersteuning noodzakelijk is en wie de regie voert op de uitvoering. Daarbij worden doelen en handlingsadviezen geformuleerd voor in de les, buiten de les en buiten de school, in het gezin

SCHAKEL AAN ZEE

Scholen aan Zee heeft het onderwijs aan de Eerste Opvang Anderstaligen ondergebracht in een aparte afdeling: Schakel aan Zee. Naast de directe lessen aan groepen anderstaligen kan vanuit deze afdeling NT2-ondersteuning worden aangeboden via ondersteuningspunten of in klassenverband.

Schakel aan Zee heeft bij aanvang van dit schoolplan nog een aparte positionering binnen de scholengemeenschap. In 2020 wordt nader onderzocht of de huidige positionering voldoende recht doet aan de ontwikkelingskansen voor deze doelgroep. Dit gezien

en in de vrije tijd. Na deze periode volgt een evaluatie aan de hand waarvan bepaald wordt of een leerling zelfstandig verder kan, er een voortzetting nodig is of dat naar externe hulpverlening gekeken dient te worden.

Daarnaast is de begeleiding in het ondersteuningspunt gericht op het geven van pedagogische, didactische en organisatorische adviezen aan de docenten voor de klas- en/of schoolsituatie, rekening houdend met de specifieke problematiek van de leerling. Het ondersteuningspunt voert observaties in de klas uit. Het ondersteuningspunt geeft ook vorm aan de begeleiding van chronisch zieke leerlingen die (tijdelijk) niet in staat zijn om het volledige onderwijsprogramma op school te volgen.

Scholen aan Zee heeft één ondersteuningsprofiel (SOP)⁵, waarin de basiszorg wordt beschreven en welke acties worden ondernomen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

in het licht van de samenwerking met en doorschakeling naar regulier voortgezet onderwijs en vervolgonderwijs, de versterking van NT2-ondersteuning en van het perspectief op zelfredzaamheid in Nederland of, bij uitgeprocedeerde asielzoekers, elders.

ONZE LEERLINGENZORG: GEHOORD, GEZIEN, EN GEWAARDEERD

Ambitie

- Eén school waar alle leerlingen gehoord, gezien en gewaardeerd worden door medewerkers.
- Alle bovenbouwleerlingen van Scholen aan Zee krijgen in de planperiode een individuele coach waarbij zij leren zelfregulerend te leren.
- Streven naar 'inclusief' passend onderwijs met ondersteuning van expertise binnen de organisatie en in samenwerking met partners in het onderwijs en jeugdzorg.
- Scholen aan Zee heeft in het voorjaar 2020 één schoolbreed ondersteuningsprofiel.
- Het onderwijs aan de Eerste Opvang Anderstaligen meer in verbinding en samenhang met het reguliere voortgezet onderwijs aanbieden.
- Het onderwijs aan de Eerste Opvang Anderstaligen meer in een ketenaanpak van primair onderwijs-voortgezet onderwijs-middelbaar beroepsonderwijs vormgeven.

Actiepunten

- Van elke leerling wordt in het leerlingvolgsysteem voortdurend informatie over zijn of haar ontwikkeling genoteerd. Ouders van de minderjarige leerlingen kunnen te allen tijde inzage krijgen in het volgsysteem.
- De docenten, die coachen of zelf willen gaan coachen, krijgen de komende twee jaar een passende coachopleiding aangeboden.
- De (coachende) docenten worden de komende twee jaar extra geschoold in zelfregulerend leren.
- De ondersteuningscoördinatoren en de ondersteuningsbegeleiders werken samen aan de ontwikkeling van een expertiseteam leerlingenzorg en ondersteuning voor Scholen aan Zee als geheel.
- De ondersteuningscoördinatoren en de ondersteuningsbegeleiders versterken waar nodig de samenwerking met partners in het onderwijs en jeugdzorg.
- Versterking en verbreding van de NT2-ondersteuning in het regulier voortgezet onderwijs en verbetering van de afstemming tussen het reguliere voortgezet onderwijs en het onderwijs voor de eerste opvang anderstaligen, gericht op pedagogisch-didactisch klimaat en onderwijsinhoudelijke doorstroom en samenhang.
- Versterking van het NT2-onderwijs en verbetering van de afstemming in de keten van primair onderwijs-voortgezet onderwijs-middelbaar beroepsonderwijs voor de Eerste Opvang Anderstaligen.

⁵ Elke schoollocatie kende tot nu toe een eigen ondersteuningsprofiel. In het voorjaar van 2020 wordt een schoolbreed ondersteuningsprofiel vastgesteld.

ONZE VEILIGE SCHOOL

Scholen aan Zee is een school met een veilige leeromgeving waarin het draait om de relatie met elkaar en respect voor jezelf en voor de ander. Er zijn duidelijke school- en leefregels, die door allen worden nageleefd en door de medewerkers worden gehandhaafd. Leerlingen kennen hun rechten en plichten. Leerlingen, medewerkers en bezoekers dienen zich op hun gemak te voelen en goed en prettig te kunnen werken en leren. In het kader van sociale veiligheid is er ook aandacht voor gezondheid.

VEILIGHEIDSPLAN

Een veilige leeromgeving is een absolute noodzaak voor een goede ontwikkeling van leerlingen. Een veilige omgeving is ook cruciaal voor de medewerkers van Scholen aan Zee.

In het veiligheidsplan Scholen aan Zee 2019-2021⁶ wordt het veiligheidsbeleid van Scholen aan Zee beschreven. Het hoofddoel is dat door het creëren van een veilige sociale en fysieke omgeving, iedereen kan leren en werken in een plezierig, positief pedagogisch klimaat.

Onder een veilige school verstaan we:

- een plek waar rust heerst en waar leerlingen, personeel en ouders/verzorgers zich thuis en veilig voelen;
- een plek waar alle betrokkenen respectvol, prettig en vriendelijk met elkaar omgaan;
- een school die kritisch naar zichzelf kijkt en ervoor zorgt dat elk incident leidt tot verkleining van de kans op nieuw grensoverschrijdend gedrag;

- een cultuur waarin zowel leerlingen als medewerkers aan het denken worden gezet over hun houding en handelen en waar open over wordt gepraat;
- een school waar voortdurend serieus aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag.

Het veiligheidsbeleid geldt voor heel Scholen aan Zee. Het veiligheidsbeleid is voortdurend in ontwikkeling: maatschappelijke invloeden, nieuwe kennis en inzichten maken dat het veiligheidsplan jaarlijks bijgesteld dient te worden.

PREVENTIETEAM ARBO

Wij hebben een actueel arbobeleid binnen de organisatie.

Het arbobeleid is gericht op de borging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen en op het voorkomen of beheersen van psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk). Er is een preventieteam

samengesteld dat verantwoordelijk is voor de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering op het terrein van veiligheid en gezondheid. Het preventieteam komt minimaal tweemaal per jaar bijeen.

AMBITIE EN ACTIEPUNTEN BIJ HOOFDSTUK ONZE VEILIGE SCHOOL

Ambitie

- Versterken van het veilige thuisgevoel bij leerlingen, ouders en medewerkers.
- Versterken van de cultuur waarbij leerlingen en medewerkers nadenken over hun houding en handelen en hierover met elkaar praten.

Actiepunten

- Cyclisch kritische reflectie van Scholen aan Zee op zichzelf voor wat het veiligheidsbeleid betreft.
- Zorgdragen dat elk incident leidt tot verkleining van kans op nieuw grensoverschrijdend gedrag.
- Scholing en bewustwording creëren bij leerlingen en medewerkers met betrekking tot het gewenste en voorspelbare gedrag, inclusief het veiligheidsprotocol en de sanctieladder (zie het Veiligheidsplan).
- De veiligheidscoördinator van Scholen aan Zee zorgt samen met de veiligheidscoördinatoren van de afdelingen voor een veilige werk- en leeromgeving en rapporteert aan het managementteam over verstoringen en bij incidenten ook aan het College van Bestuur.

⁶ Zie veiligheidsplan Scholen aan Zee 2019-2021, vastgesteld op 11 april 2019. Evaluatie april 2020.



"WIJ VINDEN HET
BELANGRIJK
DAT JIJ JE
TALENTEN KAN
ONTWIKKELEN"

ONZE KWALITEITSZORG

Kwaliteitszorg binnen Scholen aan Zee omvat het samenhangende geheel van activiteiten om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen, te verbeteren, bij te sturen en openbaar te maken.

SAMENHANGEND GEHEEL

Kwaliteitszorg houdt niet op na verbetering, maar gaat verder. Scholen aan Zee is continu actief bezig het onderwijs te verbeteren en te zorgen dat leerlingen meer, beter of anders leren. Door de zorg voor kwaliteit onder te brengen in een systeem, worden vooral de 'harde', meetbare kanten van kwaliteit benadrukt. Daar is niets mis mee, als maar niet uit het oog wordt verloren dat 'kwaliteit' in het onderwijs ook altijd een zachte, meer morele dimensie heeft. Iedere school heeft wel ergens een hoger doel dat te maken heeft met het vormen van leerlingen (naast het bijbrengen van kennis en het aanleren van vaardigheden). Die vorming raakt aan vragen over wat goed en slecht is om te doen.

De belangrijkste functies van het kwaliteitsbeleid zijn:

- het sturen op en realiseren van onderwijsverbetering en/of behoud van wat al goed is;
- het stimuleren van een lerende organisatie waar verbetering centraal staat;
- het tijdig signaleren van risico's;
- verantwoording afleggen;
- communicatie over de kwaliteit met alle interne en externe betrokkenen.

Kwaliteitszorg strekt zich uit over alle beleidsterreinen van de school, maar heeft haar basis in het onderwijs: de aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten en vooral voor het leren van de leerlingen. Voortbouwend op deze basis, richt kwaliteitszorg zich op alle beleidsterreinen en de samenhang daartussen. Het kwaliteitsbeleid is een zaak van iedereen binnen Scholen aan

Zee: medewerkers, ouders, leerlingen, schoolleiding en bestuur, dat eindverantwoordelijk is.

Het kwaliteitsbeleid dient te leiden tot het versterken van de professionele cultuur binnen Scholen aan Zee. Een professionele cultuur met voortdurende dialoog over wat goed is en wat beter dient te worden, een heldere schoolbrede borging en monitoring en een professionele houding van medewerkers die gericht is op groei en ontwikkeling. Een cultuur waarin zorg voor kwaliteit een zorg is van ons allen.

De schoolleiding en het bestuur dragen er zorg voor dat het kwaliteitsbewustzijn wordt bevorderd. Ze laten zien wat kwaliteitszorg praktisch inhoudt en stimuleren een algemene gerichtheid op kwaliteitsverbetering. De schoolleiding en het bestuur tonen betrokkenheid bij en helpen met het realiseren van

'SAMEN SCHOLEN'...
ONTMOETEN...
& ELKAAR HELPEN.

kwakeiteitszorg. De schoolleiding en het bestuur voeren de regie, maar beleggen, waar het kan, zoveel mogelijk verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij de docenten.

We hebben structurele aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs en de borging daarvan. Deze aandacht is cruciaal voor het verzorgen van goed onderwijs. Er is een schoolbrede kwaliteitskalender waarvan de voortgang volgens de PDCA (Plan-Do-Check-Act)-cyclus wordt weergegeven. Een systematische PDCA-aanpak leidt tot kwaliteitsbeheersing, kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering.

De cyclus bestaat uit de volgende vier stappen:

- 1. Plan:** bepalen van richting en ambities, het ontwikkelen van beleid en het uitwerken hiervan naar doelen en het plannen van activiteiten op basis van een systematische analyse van de omgeving en beschikbare middelen.
- 2. Do:** uitvoering van de geplande activiteiten.
- 3. Check:** evalueren van de uitvoering, meten van de resultaten, kritische beschouwing van de resultaten en het vergelijken van de uitkomsten met de gestelde doelen.
- 4. Act:** conclusies trekken en het formuleren van verbeterpunten, plannen zo nodig bijstellen en/of het formuleren van doelen voor de komende periode. Wanneer het doel bereikt is, is het van belang het beleid te borgen. In dat geval staat de A voor Adapt.

Vanuit AFAS (personeelsinformatiesysteem) worden alle betrokken medewerkers herinnerd aan 'deadlines' voor inspanningen die zij volgens de kwaliteitskalender geacht worden te doen. De medewerkers kwaliteitszorg zien op schoolbreedniveau toe op de afgesproken uitvoering van het kwaliteitsbeleid van Scholen aan Zee.

Kwaliteitsmanagement binnen organisaties kent vier niveaus⁷. Scholen aan Zee bevindt zich bij aanvang van de planperiode grotendeels op het tweede niveau (kwakeiteitszorg) en deels op het derde niveau (kwakeiteitsbeleid). De ambitie van Scholen aan Zee is de komende periode het kwaliteitsbeleid te versterken voor wat de doelmatige en duurzame inrichting betreft en cyclisch, systematisch en in onderlinge samenhang toe te passen (derde niveau), om vervolgens de stap te kunnen maken naar niveau vier: strategisch kwaliteitsmanagement.

Daarnaast borgt Scholen aan Zee de onderwijskwaliteit door het analyseren van eigen data. Docenten leren in samenwerking met de datacoaches en de medewerker kwaliteitszorg de data te interpreteren om zo cyclisch de eigen onderwijspraktijk te verbeteren. Er wordt steeds meer opbrengstgericht gewerkt binnen Scholen aan Zee. De vakgroepen bespreken de opbrengsten, evenals de wenselijke en mogelijke interventies met elkaar en met het managementteam.

De datacoaches en de medewerker kwaliteitszorg monitoren de 'cijferbeelden'. De vorderingen van de leerlingen, niet zijnde examenleerlingen, worden na elke rapportperiode geëvalueerd; de vorderingen van de examenleerlingen na elke vier weken. Deze evaluaties worden teruggekoppeld naar en

besproken door de mentoren en de schoolleiding. De schoolleiding stuurt en bewaakt de voortgang van de leerprestaties van de leerlingen. Bij de leerlingenbesprekingen zijn de mogelijkheden en niet de onmogelijkheden van de leerling het uitgangspunt.

MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Met ingang van 1 augustus 2019 is er één medezeggenschapsraad voor Scholen aan Zee. De medezeggenschapsraad bestaat uit zes medewerkers, drie leerlingen en drie ouders.

De medezeggenschapsraad wordt rechtstreeks door en uit ouders, leerlingen en medewerkers gekozen. De medezeggenschapsraad heeft meerdere keren per jaar overleg met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De medezeggenschapsraad is bevoegd tot bespreking van alle aangelegenheden die de school betreffen. De medezeggenschapsraad bevordert naar vermogen openheid en onderling overleg

in de school en doet verslag van zijn werkzaamheden. Daarnaast overlegt de medezeggenschapsraad indien gewenst met alle betrokkenen van Scholen aan Zee. Het College van Bestuur is de gesprekspartner voor de medezeggenschapsraad en kan zich afhankelijk van de onderwerpen laten ondersteunen en vergezellen door een stafhoofd of een lid van het managementteam.



⁷ 'Kwakeiteitszorg heeft een geest!'. Acht principes van strategisch kwaliteitsmanagement. Auteurs: Martine Fuite, Tijmen Bolk, Femke Rood, Robbin Haaijer. Uitgever: B&T november 2013, blz. 6-12.

OUDERPARTICIPATIE EN OUDERBETROKKENHEID

Ouders zijn vertegenwoordigd in de ouderraad en medezeggenschapsraad.

De ouderraden van de verschillende afdelingen van Scholen aan Zee vergaderen op hetzelfde tijdstip afwisselend in één van onze gebouwen.

We werken samen met de ouders aan een visie op ouderbetrokkenheid. Er is sprake van ouderbetrokkenheid als uit oudergedrag blijkt dat ouders zich (mede)verantwoordelijk voelen voor de schoolontwikkeling van hun kinderen. Het verschil tussen ouderbetrokkenheid en ouderverantwoordelijkheid is van essentieel

belang. Ouderverantwoordelijkheid neemt af naarmate het kind ouder en meer volwassen wordt. Ouderbetrokkenheid blijft echter altijd bestaan, ongeacht de leeftijd van ouders en kinderen. Scholen aan Zee vindt het van wezenlijk belang dat ouderbetrokkenheid wordt gestimuleerd en formuleert daar beleid op.

RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht van Scholen aan Zee functioneert als een intern toezichthoudend team. De Raad van Toezicht opereert zo veel mogelijk als een eenheid, waarbinnen alle benodigde deskundigheden en achtergronden zijn vertegenwoordigd.

De Raad van Toezicht

heeft de volgende taken:

- het functioneren als werkgever voor het College van Bestuur;
- het uitoefenen van toezicht waarbij de Raad van Toezicht zijn toezicht zodanig inricht dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid daarin tot uiting komt;
- het nemen van statutair voorgeschreven beslissingen;
- het gevraagd en ongevraagd optreden als klankbord voor het College van Bestuur;
- het vervullen van een netwerkrol ter ondersteuning van het College van Bestuur.

EVALUATIE VAN HET SCHOOLPLAN

Dit schoolplan heeft een looptijd van vier kalenderjaren. Ervaringen uit het verleden hebben geleerd dat er invloeden van binnen en buiten de organisatie zijn die maken dat plannen bijgesteld en verbeterd of zelfs verlaten moeten worden.

Het schoolplan is echter ook een belangrijk koersdocument dat richting en houvast geeft voor een langere periode. Tevens kent het ook een wettelijk kader. Een school dient tenminste om de vier jaar een schoolplan op

te stellen. Jaarlijks vindt monitoring plaats op de voortgang en realisatie. Daarbij ligt de primaire focus op de ambities en acties. Na twee jaar volgt een tussenevaluatie van het schoolplan als geheel.

AMBITIE EN ACTIEPUNTEN HOOFDSTUK ONZE KWALITEITSZORG

Ambitie

- Afdelingen en secties werken intensief samen, leren van en met elkaar ten behoeve van voortdurende verbetering van onderwijs, zorg en ondersteunende processen.
- In 2021/2022 hebben alle afdelingen een basisarrangement 'voldoende'.
- In 2020/2021 worden de eigen ambities van Scholen aan Zee vertaald naar de praktijk leidend tot een aanbod voor leerlingen welke boven het basisarrangement 'voldoende' uitstijgt.
- In 2023 heeft het onderwijs binnen Scholen aan Zee de kwalificatie 'goed'.
- Het cyclisch verbeteren met Plan-Do-Check-Act zit in het DNA van de totale organisatie.
- Het versterken van de doelmatige en duurzame inrichting van het kwaliteitsbeleid.
- Het kwaliteitsbeleid cyclisch, systematisch en in onderlinge samenhang toepassen.
- Versterken van de professionele cultuur binnen Scholen aan Zee.
- Optimale werking van de governance-driehoek College van Bestuur, Raad van Toezicht en medezeggenschapsraad vanuit ieders verantwoordelijkheid, taak en rol.

Actiepunten

- De vakgroepen werken als team samen aan elkaars ontwikkeling door middel van jaarlijkse feedbackgesprekken, intervisie en lesbezoeken.
- Eénmaal per twee jaar vindt een schoolbrede interne audit plaats m.b.t. de onderwijskwaliteit.
- Als team evalueren we structureel lopende processen en herzien deze indien nodig.
- Elke rapportperiode analyseren en beoordelen vakgroepen met de datacoaches hun data.
- Deze geanalyseerde en beoordeelde data worden vertaald naar concrete verbeteracties.
- Partners bij de ontwikkeling van de school betrekken om Scholen aan Zee scherp te houden.
- De Raad van Toezicht, de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur hebben jaarlijks overleg over ieders deskundigheid (bevordering) en mogelijke gezamenlijke trajecten in dezen.
- Eénmaal per jaar vindt monitoring van het schoolplan plaats en na twee jaar volgt een tussenevaluatie van het schoolplan.



"JE WORDT
GEHOLPEN BIJ
HET KIEZEN
VAN VAKKEN
DIE BIJ
JOU PASSEN"

ONZE SAMENWERKING IN STAD EN OMGEVING

POVO-RELATIEBEHEERDERS

Scholen aan Zee onderkent het grote belang van een goede overstap van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs.

De afstemming en verbetering van de overgang tussen het primair onderwijs (po) en het voortgezet onderwijs (vo) is cruciaal. De zogenaamde 'harde knip' in ons onderwijsstelsel is een aantoonbaar risico met betrekking tot de segregatie en kansengelijkheid voor een deel van onze leerlingen. Op dit gebied is veel winst te behalen in het belang van de kinderen. Scholen aan Zee wil haar ambitie met betrekking tot het gehoord, gezien en gewaardeerd worden van de kinderen waar mogelijk ook laten gelden voor kinderen die in de groepen 7 en 8 van het primair onderwijs zitten.

Scholen aan Zee heeft twee POVO-relatiebeheerders (docenten met speciale taak) die contact onderhouden met alle basisscholen in Den Helder en de regio. Het doel van deze relatiebeheerders is het contact

met de basisscholen, docenten, ouders en leerlingen uit te breiden en te verbeteren. Dit resulteert uiteindelijk in een beter inzicht in en overzicht van de leerlingen die naar Scholen aan Zee komen.

De docenten kunnen eerder overleggen over het schooladvies dat aan leerling en ouders wordt gegeven. De relatiebeheerders zijn tevens proactief in het initiëren of faciliteren van samenwerkingsvormen en/of onderwijsprojecten (onder meer doe- en ontdekactiviteiten, doorlopende leer- en ontwikkelijnen, pedagogisch-didactische afstemming, programma's voor techniek en technologie) en hebben oog voor vragen en behoeften vanuit het primair onderwijs.

SAMENWERKEND ONDERWIJSNETWERK DEN HELDER

De onderwijsbesturen (po-vo-pro-mbo) met vestigingen in Den Helder voelen zich verantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs en goede onderwijsvoorzieningen en willen intensiever samenwerken. De samenwerking gaat van primair onderwijs tot de arbeidsmarkt.

Het uitgangspunt is dat kinderen en jongeren in Den Helder optimale leer- en ontwikkelingsroutes kunnen volgen vanaf de start van het primair onderwijs tot en met het (kunnen) betreden van de arbeidsmarkt. Een breed pallet aan keuzes en tenminste een dekkend aanbod in de volle breedte van het funderend onderwijs in de eigen gemeente.

Een belangrijk aandachtsgedebiet hierin betreft de overgang tussen de verschillende onderwijssectoren. De overgang van po naar vo

is een belangrijk aandachtspunt, zowel met betrekking tot de juiste schooladviezen en het omgaan met en zo mogelijk verzachten van de verschillen in pedagogisch-didactische aanpak als in onderwijsvormen. Bij de overgang tussen vo en mbo spelen met name vraagstukken met betrekking tot de inhoudelijke aansluiting vmbo-mbo en voldoende adequate loopbaanoriëntatie in het vo. De samenhang tussen pro, vmbo-basis en mbo-opleidingen is een derde categorie aansluitingsvraagstukken.



SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN

Scholen aan Zee heeft samenwerkingsovereenkomsten met respectievelijk het ROC Kop van Noord-Holland en OSG de Hogeberg op Texel. De samenwerkingsovereenkomsten zijn het resultaat van eerdere bestuurlijke verkenningen van mogelijke vormen van fusie en samenwerking in het kader van de leerlingendaling.

De samenwerkingsovereenkomst tussen ROC Kop van Noord-Holland en Scholen aan Zee richt zich op onderwijsinhoud (doorlopen trajecten vmbo-mbo), ondersteunende diensten (shared service), huisvesting en faciliteiten, aantrekkelijkheid en imago en continuïteit en verantwoording.⁸

De samenwerkingsovereenkomst tussen OSG de Hogeberg en Scholen aan Zee betreft de samenwerking op het gebied van personeelsbeleid (werving, selectie, vervanging, scholing, opleidingsschool) en onderwijspraktijk (delen van kennis en ervaring).⁹

In deze planperiode krijgt de voortgang en verdere concretisering van de samenwerking vorm. Daarnaast wordt in deze planperiode de samenwerking met het praktijkonderwijs, het speciaal onderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het groen onderwijs verder verkend en, indien relevant en mogelijk, aangegaan. Alle samenwerkingen zijn gericht op versterking van ons onderwijsaanbod en de onderwijskwaliteit, het delen van faciliteiten en vergroten van efficiëntie.

SAMENWERKINGSVERBAND VOOR EN HET PASSEND ONDERWIJS

Scholen aan Zee valt onder het Samenwerkingsverband vo Kop van Noord-Holland, een samenwerkingsverband van negen schoolbesturen voor regulier en speciaal voortgezet onderwijs in de gemeenten Texel, Schagen, Hollands Kroon en Den Helder. In het Ondersteuningsplan 2018-2022, definitieve versie d.d. 23 april 2018, staat beschreven hoe het samenwerkingsverband vorm en inhoud geeft aan passend onderwijs in de regio Kop van Noord-Holland.¹⁰

In deze planperiode vindt herbezinning op en aanpassing van de huidige koers en organisatievorm van het samenwerkingsverband plaats, waarbij een mix ontstaat

van schoolmodel en expertisemodel, waarmee meer ruimte komt voor maatwerk op de verschillende scholen en locaties.

AMBITIE EN ACTIEPUNTEN BIJ HOOFDSTUK ONZE SAMENWERKING IN STAD EN OMGEVING

Ambitie

- Bij Scholen aan Zee zien we het klaslokaal als samenleving en de samenleving als klaslokaal. Door het betrekken en benutten van de omgeving bij de vormgeving van het onderwijs, bieden wij betekenisvol onderwijs aan. Leerlingen leren in en buiten school en we halen de buitenwereld de school in.

Actiepunten

- We delen onze faciliteiten en kennis met andere organisaties en stichtingen.
- We benutten de regionale en plaatselijke mogelijkheden bij bedrijven, organisaties, instellingen, projecten en activiteiten voor het realiseren van leerdoelen en de ontwikkeling van leerlingen.
- We bieden leerlingen maatschappelijke stages en de mogelijkheid tot deelname aan maatschappelijke prestaties en uitdagingen.
- Elke afdeling realiseert binnen het eigen curriculum leerdoelen met Den Helder en de regio.
- Als school werken we structureel en projectmatig samen met andere onderwijsaanbieders (po, vo, pro, mbo, hbo) in Den Helder en de regio (Noord-Holland Noord).

⁸ Zie Intentie tot samenwerking Scholen aan Zee en ROC Kop van Noord-Holland, d.d. 16 januari 2018.

⁹ Zie Samenwerkingsovereenkomst OSG de Hogeberg met Scholen aan Zee, d.d. 11 december 2018.

¹⁰ Zie voor meer informatie <https://www.swvkopvannoordholland.nl>

ONZE MENSEN: HR EN ORGANISATIE

ONZE KIJK OP HR

Scholen aan Zee wil een aantrekkelijke werkomgeving creëren, waarin medewerkers als vitale en betrokken professionals met plezier werken.

Het HR-beleid van Scholen aan Zee is van toegevoegde waarde bij het realiseren van het beste onderwijs voor onze leerlingen. Medewerkers maken het verschil bij het bereiken van dit doel: het beste onderwijs wordt bereikt met het aantrekken en het ontwikkelen van de beste medewerkers. Daarbij is het van belang dat medewerkers daadwerkelijk ervaren dat het HR-beleid van toegevoegde waarde is voor zichzelf en voor het werk.

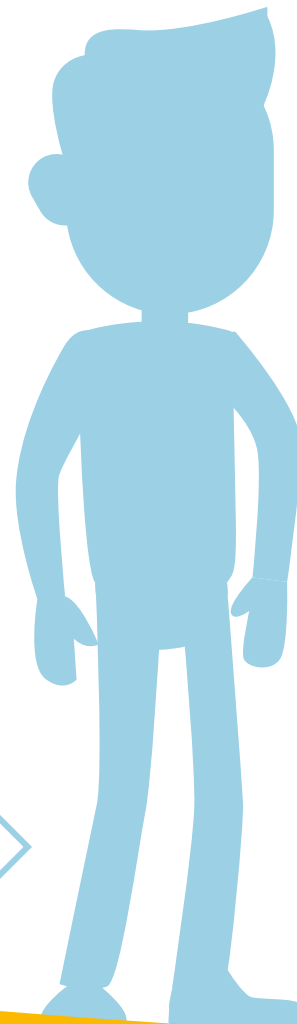
Om het beste onderwijs te kunnen bieden is de inzet van de talenten van alle medewerkers nodig. Medewerkers van Scholen aan Zee zijn professionals die zowel het recht als de verantwoordelijkheid hebben om de eigen kwaliteiten en talenten continu te ontwikkelen. Van medewerkers wordt verwacht dat zij hun eigen ontwikkeling in de hand nemen, waarbij leidinggevers en de afdeling HR een faciliterende rol is toebedeeld.

Kijkend naar de kwaliteit van de medewerker zien wij vier belangrijke factoren:

1. Wat laat de medewerker zien (performance)?
2. Wat kan de medewerker nog leren (potentieel)?
3. De duurzame inzetbaarheid (gezonde balans tussen werk en privé, motivatie en betrokkenheid).
4. Welke ambities heeft de medewerker (persoonlijke ontwikkeling, toekomstdromen)?

De afdeling HR levert een wezenlijke bijdrage aan het creëren van een inspirerende en gezonde werkomgeving. Een werkomgeving waarin optimaal kan worden samengewerkt aan de ambities van onze organisatie en waarin medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen. Door dit te doen en uit te dragen, kunnen wij ons op de arbeidsmarkt profileren als een interessante werkgever waar men graag wil werken.

De arbeidsmarkt wordt de komende jaren krappere, de gemiddelde leeftijd van medewerkers neemt toe en technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat kennis snel veroudert. Wanneer medewerkers van Scholen aan Zee vitale en betrokken professionals zijn die in alle levensfasen met plezier hun werk goed blijven doen, kunnen we de uitdagingen samen aan. Zo kan Scholen aan Zee aantrekkelijk blijven voor huidige en voor nieuwe medewerkers en houden we de kwaliteit op peil.



ORGANISATIEONTWIKKELING

De nieuwe koers van Scholen aan Zee is gericht op het organiseren en inrichten van ons onderwijs binnen het concept van één brede scholengemeenschap en bouwt daarbij aan één school, één team, één gedachte. Daarnaast willen we meer regelruimte, verantwoordelijkheid en eigenaarschap aan medewerkers bieden en een gezonde balans tussen inzet op primair proces, management en onderwijsondersteuning. Dit vraagt om expliciete aandacht voor modern, coachend en gedeeld leiderschap en een passende managementstructuur.

De managementstructuur voor de komende planperiode bestaat uit drie componenten:

- Een onderwijsmanagementteam voor de aansturing van het onderwijs.¹¹

- Shared service¹² voor de afdelingen HR, Financiën, Facilitair en ICT.
- Het College van Bestuur, ondersteund door een bestuurskantoor, voor de governance, medezeggenschap, bestuurszaken, onderwijskwaliteitszorg en communicatie.

¹¹ Het onderwijsmanagementteam is bij aanvang planperiode een interim-model (met eigen mensen); de definitieve managementstructuur wordt mede afgestemd op de koers en de ambities van dit schoolplan.
¹² Op basis van een samenwerkingsovereenkomst tussen Scholen aan Zee en ROC Kop van Noord-Holland.

AMBITIES EN ACTIEPUNTEN BIJ HOOFDSTUK ONZE MENSEN: HR EN ORGANISATIE

Ambities

- De structuur en samenstelling van het onderwijsmanagement wordt afgestemd op de koers en ambities van dit schoolplan en passend bij deze planperiode.
- De concretisering van het HR-beleid doen wij langs drie sporen:
 - › Het vitaal, betrokken en inzetbaar houden van medewerkers waarbij kwaliteit centraal staat.
 - › Het aantrekken van nieuwe docenten c.q. docenten in wording (stagiairs en lio's) om de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs in de toekomst te waarborgen.
 - › Het bijdragen aan een gezonde bedrijfsvoering waarbij een goede balans is tussen het vaste personeel en de flexibele schil om mee te kunnen bewegen op de ontwikkelingen met betrekking tot leerlingaantallen.

Actiepunten. Vitaal, betrokken en inzetbaar houden door:

- een adequate gesprekscyclus gekoppeld aan een vlootschouw, zodat helder zicht is op de kwaliteit, de ambities en de ontwikkelmogelijkheden van alle medewerkers;
- zich te richten op continu leren en ontwikkelen en het loopbaanpotentieel van medewerkers op de in- en externe arbeidsmarkt te versterken;
- het bieden van een prettig en open werkklimaat waarin medewerkers actief worden betrokken bij nieuwe ontwikkelingen en aangestuurd worden vanuit principes van coachend leiderschap, om eigenaarschap, regelruimte en motivatie te bevorderen;
- het stimuleren van een gezonde leefstijl en een plezierig (werk)leven door het bieden van goede arbeidsomstandigheden, het minimaliseren van werkdruk en het verschuiven van de aandacht van verzuim naar gezondheid;
- het aanbieden van scholing gericht op digitale vaardigheden en mediawijsheid van docenten;
- het bieden van maatwerkafspraken waar mogelijk;
- het aanbieden en faciliteren van scholing en deskundigheidsbevordering.

Het aantrekken van nieuwe docenten door:

- een professioneel inductiebeleid voor nieuwe docenten (<2 jaar in het onderwijs);
- het opzetten van een opleidingsschool om leraren in opleiding te boeien en te binden;
- een onderscheidende en hedendaagse arbeidsmarktcommunicatie gericht op het verkrijgen van een voorkeurspositie als werkgever voor (potentiële) werknemers;
- samenwerking met het ROC (shared service) en met onderwijspartners in Noord-Holland Noord.

Een gezonde bedrijfsvoering door:

- het stimuleren van een tweede bevoegdheid waarmee brede inzetbaarheid wordt vergroot;
- daar waar wenselijk medewerkers te delen met andere instellingen door bijvoorbeeld detachering;
- modernisering en optimalisering van een helder en actueel werkdruk- en taakbeleid;
- adequate inzet en verantwoording van scholing en deskundigheidsbevordering;
- betrouwbare en toegankelijke managementinformatie m.b.t. inzet van medewerkers, bevoegdheden en ziekteverzuim;
- een gezonde balans tussen vast personeel, de flexibele schil en inleen;
- een model voor allocatie en formatie met een gezonde balans tussen inzet op primaire processen (onderwijstijd/contacttijd), management en onderwijsondersteuning en recht doet aan het nieuwe werkdruk- en taakbeleid.

Organisatieontwikkeling

- Na vaststelling van dit schoolplan wordt een traject opgestart om te komen tot een nieuwe managementstructuur voor het onderwijs, passend bij de koers en ambities van dit schoolplan.
- De nieuwe managementstructuur wordt uiterlijk ingevoerd met ingang van het nieuwe schooljaar 2020-2021.

ONZE MIDDELEN: DE BEDRIJFSVOERING

Sinds augustus 2018 werken we in een shared-servicemodel met het ROC Kop van Noord-Holland voor de ondersteunende diensten HR, Financiën en Facilitaire Zaken. Voor ICT bestond die samenwerking al langjarig.

FINANCIEEL BELEID

Het doel van het financieel beleid van Scholen aan Zee is een gezonde financiële positie op basis van een verantwoord uitgavenpatroon verwerven en behouden.

Daarbij zijn een structureel sluitende begroting en meerjarenraming noodzakelijk. Er wordt gestreefd naar verbetering van de inzichtelijkheid, naar het volledig in beeld brengen en houden van alle structurele lasten, naar verbetering van het meerjarenperspectief en goed risicomanagement. Het evenwicht behouden we door risico's op alle beleidsterreinen te kwantificeren, de beheersplannen, zoals formatieplan, (meerjaren) onderhoudsplan en investeringsplan jaarlijks te actualiseren en financieel verantwoord te onderbouwen. Hiermee blijft de balans in veranderende omstandigheden en daarmee de kwaliteit van onderwijs, personeel en gebouwen bewaard.

Financieel wordt bij het formatieplan rekening gehouden met de relatie tussen financiën en onderwijstijd, contacttijd, werkdruk, klassenratio's en ondersteuningsstructuur.

Er worden geen verplichtingen aangegaan of nieuwe beleidsplannen uitgevoerd wanneer niet duidelijk is hoe de financiering geregeld kan worden. Van belang hierbij is het onderscheid te maken tussen structurele en incidentele middelen, waarbij tevens de besteding gekoppeld wordt aan het daarvoor bestemde budget (doelsubsidies).

Scholen aan Zee werkt niet mee aan sponsoring door inzet van geldmiddelen. Wel kunnen projecten ondersteund worden door inzet van onderwijsactiviteiten en projecten die bijdragen aan goede doelen of initiatieven in de gemeenschap, waarbij doorgaans leerlingactiviteiten worden verricht die in het verlengde liggen van de te behalen leerdoelen of maatschappelijke stage.

De functie gegevensbescherming (AVG) is binnen deze afdeling belegd.

HUISVESTING

Scholen aan Zee wil een optimale werk- en leeromgeving voor leerlingen en medewerkers bieden voor het komende decennium. Hierbij willen we aansluiten bij zowel onderwijskundige wensen en uitgangspunten en waar mogelijk ook klimaat-technische en duurzaamheidsaspecten verbeteren.

Door de afname van het leerlingenaantal lopen zowel de lumpsumbekostiging van het Rijk als de doordecentralisatiegelden onderwijshuisvesting van de gemeente terug. Schoolgebouwen zijn moeilijk verkoopbaar, waarbij taxatiewaarden, boekwaarden en herontwikkelswaarden niet altijd in het gewenste evenwicht zijn. Scholen aan Zee is juridisch en economisch eigenaar van de panden en heeft mede daardoor een overschot aan m². Scholen aan Zee heeft ook te maken met langjarige (demografische) krimp waardoor het overschot toeneemt en een groot deel van de gebouwen gedateerd en minder aantrekkelijk voor wat klimaat, duurzaamheid, leefbaarheid en uitstraling betreft is.

In 2019 heeft Scholen aan Zee een huisvestingsplan opgesteld.¹³

Het huisvestingsplan van Scholen aan Zee neemt als uitgangspunt dat de gebouwen voor tenminste een periode van 10-15 jaar in gebruik blijven en zowel vanuit het perspectief van onderwijs en leefbaarheid als de bouwkundige staat van voldoende kwaliteit zijn. De upgrading en verbouwingen en aanpassingen van de, volgens dit plan, te behouden panden heeft een doorlooptijd van vier jaar.

Daarbij gaat het om de volgende aspecten:

- Onderhoud conform onderhoudsplannen en voorziening.
- Upgrading met betrekking tot leefbaarheid, aantrekkelijkheid, duurzaamheid en klimaat.
- Aanpassingen en verbouwing met betrekking tot onderwijskundige keuzes en samenhang van onderwijsaanbod, thuishavens en (doorlopende) leerwegen.

FACILITAIRE ZAKEN

Binnen de afdeling facilitaire zaken vallen werkzaamheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot Arbo, Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), veiligheid, toezicht, balie- en conciërgewerkzaamheden, leefbaarheid, centrale inkoop, contracten en onderhoud van gebouwen.

ICT EN ONDERWIJS

De afdeling ICT is verantwoordelijk voor alle ICT-systemen, contracten en applicaties binnen Scholen aan Zee en de veiligheid, waaronder de AVG-verplichtingen in dit verband.

De afdeling wordt aangestuurd door een hoofd ICT. Er is tevens een werkgroep Onderwijs & ICT, onder leiding van het hoofd ICT, die de brug slaat tussen de informatietechnologische kant, de bedrijfsvoering en het onderwijs zelf. Hierin hebben vertegenwoordigers uit bedrijfsvoering en onderwijsgevenden zitting. Binnen

deze werkgroep vindt monitoring, coördinatie en regie plaats, gericht op alle projecten en ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en ICT. De werkgroep opereert als een expertisegroep die gevraagd en ongevraagd (beleids) adviezen en projectvoorstellen kan doen aan bestuur en management.

AMBITIES EN ACTIEPUNTEN BIJ HOOFDSTUK ONZE MIDDELEN: DE BEDRIJFSVOERING

Ambities

- Wij anticiperen op ontwikkelingen in de wetgeving, op de arbeidsmarkt, in het personeelsbestand en op demografische ontwikkelingen. Wij voeren gezond financieel beleid en vastgoedbeleid ten behoeve van het onderwijs.

Actiepunten: Huisvesting

- Er vindt een herinrichting van onderwijsgebouwen plaats op grond van onderwijsinhoudelijke keuzes, meer samenhang tussen de verschillende leerwegen en het vervolgonderwijs in Den Helder en Julianadorp en om een brede scholengemeenschap in haar gebouwelijke verschijning zichtbaar te maken.
- De centrale doelstellingen vanuit het huisvestingsbeleid van Scholen aan Zee hierbij zijn:
 - het aantal m² reduceren;
 - financieel de personele en materiële component in balans houden;
 - de gebouwen van Scholen aan Zee upgraden met betrekking tot onderwijsdoelstellingen, klimaat en uitstraling.

Financiën

In deze planperiode wordt gewerkt aan:

- Een sluitende (meerjaren)begroting.
- Optimale verhouding personele lasten en materiële lasten in relatie tot baten en doelsubsidies.
- Een nieuw formatieverdelingsmodel naar: OP, OOP en de personele lastenverdeling en inzet:
 - lesgebonden taken (cf. jaartaak en cao-beleid)
 - coördinatie en teamleiding
 - OOP (binnen primair proces)

- OOP (ondersteunende diensten)
- bestuur en directie
- Allocatiemodel van de middelen vernieuwen.
- Liquiditeitsplanning en de overstap naar schatkistbankieren.
- De ontwikkeling van kengetallen:
 - solvabiliteit
 - rentabiliteit
 - liquiditeit
 - huisvestingsratio
- Ontwikkeling van de planning en controlcyclus.
- Doorontwikkeling en versterking risicomanagement.

ICT en Onderwijs

- Opstellen van een jaarkalender op het gebied van ICT-werkzaamheden binnen de hele organisatie om de continuïteit te waarborgen en te zorgen dat alle betrokken partijen tijdig op de hoogte zijn.
- Gebruik leerlingvolgsysteem (LVS) verbeteren
- Optimaliseren en inrichting van adequate rooster- en formatieplanning.
- Informatiebeveiliging en privacy.
 - Eenduidig beleid in samenhang met ROC Kop van Noord-Holland
 - Deelname aan Benchmark IBPE vanuit SaMBO-ICT. Deze op ISO 27002 gebaseerde benchmark laat het volwassenheidsniveau zien van de organisatie. ICT-beleid, processen en technische maatregelen dienen minimaal op niveau 3 ingeregeld te zijn
 - Invoeren van peer-audits



BESTUURSKANTOOR SCHOLEN AAN ZEE

Bezoekadres:

Sportlaan 54
1782 ND Den Helder
0223 540 300

Postadres:

Postbus 636
1780 AP Den Helder

secretariaat@scholenaanzee.nl
www.scholenaanzee.nl



WWW.SCHOLENAANZEE.NL