



Seyster College

Schoolplan 2016 – 2020

Inhoud	pag.
I Schoolgegevens	
1. Inleiding	3
2. Basisgegevens school	3
3. Schoolgrootte en karakteristiek van de leerlingenpopulatie	3
4. Positionering en profilering van de school	3
II Beleidsvoornemens 2016 – 2020	
1. Schoolontwikkeling	5
2. Beleid Seyster College	5
3. Missie en visie van de school	5
4. Onderwijsbeleid	8
5. Personeelsbeleid	11
6. Organisatiebeleid	13
7. Omgevingsbeleid	15
8. Kwaliteitsbeleid	17
9. Managementbeleid	18

I Schoolgegevens

I.1 Inleiding

In het schoolplan Seyster College 2016-2020 wordt de ambitie van de school uitgewerkt naar concrete plannen voor de eerste twee komende schooljaren. De doelen komen voort uit de kernopdracht van iedere onderwijsinstelling: het verzorgen van onderwijs dat in kwalitatieve zin voldoet aan de verwachtingen van ouders en leerlingen ('horizontale verantwoording') en de eisen van de externe toezichthouder, de inspectie VO ('verticale verantwoording').

Voor het opstellen van het schoolplan is gebruik gemaakt van de inhoud van het Visiedocument 'Toekomstperspectief verwoord: Visiedocument College voor Arbeid Zeist' uit 2014, dat als motto heeft: 'Iedere jongere een volwaardige baan!'. De visie is leidend voor de koers van de school voor de komende jaren.

De inhoud van het schoolplan is in samenspraak met een afvaardiging van het team opgesteld. Daarnaast is de conceptinhoud getoetst aan de beelden van het voltallige team in een studiebijeenkomst.

Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

De MR heeft met dit schoolplan ingestemd op 2016.

Het schoolplan is openbaar gemaakt via **Vensters voor Verantwoording**.

I.2 Basisgegevens school

Naam school : Seyster College
Brinnummer :
Bezoekadres school :
Contact school :

Directie school : de heer B. Reinders
Bevoegd gezag :
Postadres :
Bezoekadres :
Contact bevoegd gezag : Tel:
E-mail:
Website:

Voorzitter College van Bestuur :

1.3 Schoolgrootte en karakteristiek van de leerlingenpopulatie

Het aantal leerlingen op 1 oktober 2015 bedroeg: ... waarvan ... jongens en ... meisjes.

De leerlingen komen uit de gemeenten/plaatsen....

Aantal medewerkers in 2015 – 2016 zijn:

Schoolleiding: ...; OP: ...; OOP: ... en OBP:

I.4 Positionering en profilering van de school

Voor het praktijkonderwijs ligt de uitdaging om binnen de komende jaren modern onderwijs aan te bieden, gericht op toeleiding naar duurzame arbeid dan wel doorstroming naar vervolgonderwijs. De pijlers arbeid, wonen, vrije tijd en burgerschap zijn daarvan de onderleggers. Seyster College profileert zich als een school met het accent op de pijler arbeid onder het motto: 'Iedere jongere een volwaardige baan'.

Het Seyster College werkt samen met de regionale partners in de omgeving van de school. Vanuit de individuele onderwijsbehoefte van elke jongere wordt onderwijs gemaakt binnen levensechte leer- en werksituaties. Leren in de praktijk, leren door te doen, zijn de leidende motieven. De populatie van Seyster College bestaat uit jongeren met een relatief laag cognitief niveau, die behoefte hebben aan begeleiding bij de cognitieve, persoonlijke en sociaal emotionele ontwikkeling.

Het uitstroomperspectief is 'werken met begeleiding', 'werken' of 'werken en leren'. De kracht van deze leerlingen ligt op praktische (arbeids-) vaardigheden binnen de te onderscheiden marktsectoren.

De genoemde samenwerking met de regionale partners wordt doorontwikkeld in de driehoek onderwijs, arbeid en intermediaire organisaties, waaronder de gemeente. Het bedrijfsleven zal in de toekomst een nog belangrijkere speler worden, juist vanwege het belang van duurzame arbeid voor de doelgroep. Uit onderzoek blijkt dat uitval uit het onderwijs of arbeid plaatsvindt na twee jaren na het verlaten van de school. Seyster College ziet het als haar verantwoordelijkheid om jongeren zodanig toe te rusten dat de kans op uitval in die jaren zo klein mogelijk is.

Verschillende externe ontwikkelingen zijn van invloed op het onderwijs en vragen om een permanente reflectie op onderwijs en organisatie. We spreken over Passend onderwijs, de invoering van de Entree opleiding, de Participatiewet, WMO en de Jeugdwet. De toekomstige uitdaging voor de school zal nog meer gelegen zijn om als netwerkpartner met de gemeente, het overige onderwijs en het bedrijfsleven voor jongeren, die verder weg staan van de arbeidsmarkt, arbeid te organiseren. De kennis en expertise van Seyster College biedt een antwoord op het bieden van een maatschappelijk perspectief voor de doelgroep.

Intern groeit Seyster College naar een professionele organisatie, waarin medewerkers zelfverantwoordelijk, zelfbewust en meer autonoom onderwijs weten te realiseren in een samenwerkend team. De focus ligt op de individuele onderwijsbehoefte van alle leerlingen, zodat zij in staat gesteld worden talenten te ontwikkelen die bijdragen aan een zelfstandige maatschappelijke positie.

II Beleidsvoornemens 2016 - 2020

II.1 Schoolontwikkeling

Seyster College is de nieuwe naam van de twee gefuseerde scholen voor praktijkonderwijs in Zeist. Deze krachtenbundeling biedt nieuwe mogelijkheden door de ontstane schaalgrootte. Ook biedt het nieuwe kansen voor het ontwikkelen van modern praktijkonderwijs. Een nieuwe visie met een vernieuwd onderwijsconcept geeft passende antwoorden op de ondersteuningsvraag van deze doelgroep in de nieuwe tijdsgeest.

II.2 Missie en visie Seyster College

Het visiedocument 'Toekomstperspectief verwoord: Visiedocument College voor Arbeid Zeist' is richtinggevend voor de ontwikkeling van Seyster College.

Missie

Seyster College stelt zich tot doel om alle jongeren binnen de regio Zeist met een branche-erkenning toe te leiden naar een betaalde arbeidsplaats. Daarmee wordt de maatschappelijke positie van al deze jongeren voor volwaardige participatie in de maatschappij in principe geborgd.

Seyster College vervult een spilfunctie waar het gaat om onderwijs en transitie naar arbeid. Seyster College doet dit in samenwerking met betrokken partijen in de transitiefase, zoals werkgevers, gemeente, UWV, onderwijs en Jeugdzorg.

Visie

Alle jongeren die verder weg staan van de arbeidsmarkt hebben talenten en competenties. Al deze jongeren hebben een marktwaaarde. Ze hebben het recht om volwaardig deel te nemen aan de maatschappij met arbeid!

Motto

Het motto van de school is: 'Iedere jongere een volwaardige baan!'

Uitgangspunten

Om de visie en missie te realiseren gaat Seyster College Zeist uit van de volgende uitgangspunten. Deze uitgangspunten zijn de pijlpalen waarop eenieder aanspreekbaar is in de organisatie; van leiding tot en met de leerling.

1. We werken vanuit relatie. We nemen dromen niet af, maar werken toe naar een reëel zelfbeeld.
2. We gaan uit van talenten; van wat de leerling wél kan.
3. 'Leren leren = leren reflecteren' staat centraal in onze werkwijze. Dit geldt zowel voor de leerling en docent als het MT (fouten maken moet...). We spreken dus over leren als 'levenslang leren'.
4. We zijn een netwerkschool met specifiek aandacht voor de werkgevers in onze regio.
5. Een ondernemende school met ondernemers.
6. Eenieder is toelaatbaar op onze school waar het gaat over jongeren die verder weg staan van de arbeidsmarkt. Er geldt één restrictie: we blijven opleidingsinstituut, geen zorginstelling.
7. Elke jongere een branche erkend certificaat!

Ambitie

Seyster College heeft deze uitgangspunten over 5 jaar gerealiseerd. Seyster College is over 5 jaar een onmisbare schakel binnen zowel het totale onderwijsaanbod in Zeist als de daaromheen participerende netwerkorganisaties waar het gaat over de transitie van onderwijs naar arbeid.

II.3 Beleid Seyster College

Op basis van de visie, missie en uitgangspunten, zoals hierboven omschreven, is de eerste aanzet in de uitwerking naar concrete jaarplannen aan de hand van een zestal pijlers geduid. Deze uitwerking heeft tot doel houvast te bieden aan de concrete vertaalslag naar wat we gaan ondernemen in de komende jaren. Het is de toetssteen aan wat we dagelijks doen in onze school.

Pijlers

Onderwijs

Talent- en persoonlijkheidsontwikkeling van de leerling staat centraal door:

- uitdagend, contextrijk en betekenisvol onderwijs;
- levensecht onderwijs: van praktijkgerichte opdrachten tot levensecht onderwijs in en buiten de school;
- arbeidstoeleiding vanaf aanvang van het onderwijsproces (LOB vanaf de eerste dag: van arbeidstraining naar arbeidsvoorbereiding en arbeidsplaatsing);
- AVO, wat ten dienste van staat van arbeidstoeleiding;
- leerlijnen arbeidstoeleiding gekoppeld aan OPP en uitstroomsectoren;
- vrije tijd en wonen als echt onderdeel van het curriculum.

Structuur

De structuur van de school kent de volgende elementen:

- Werken in teams, die (op termijn) sectorgericht zijn met stage als onderdeel van teamverantwoordelijkheid;
- De huidige klassen worden omgevormd naar profielen (uitstroomsectoren).
- De school werkt in kerngroepen i.p.v. klassen;
- Een passende functiestructuur, waarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden behorend bij de functie duidelijk zijn: avo én coach én leermeester als stagecoach binnen de rol van één functionaris;
- Het onderwijs vindt plaats buiten en binnen de school;

Systemen

De onderliggende systemen worden als volgt geduid:

- De competenties van medewerkers zijn afgestemd op uitgangspunten van de school;
- De systemen staan ten dienste van het monitoren, registreren, waarderen, vastleggen en borgen (plan - do - check - act);
- Deze zijn transparant, helder en flexibel met als onderliggend principe 'pas toe en leg uit';
- De financiële stromen zijn zowel intern als extern geborgd.

Gedrag / mensen

Wat vraagt dit van het professioneel handelen van medewerkers?

- Leren leren = leren reflecteren = levenslang leren: 'we gaan uit van talenten op alle niveaus in de school'.
- De school investeert in 'leren leren'.
- Docenten zijn ook specialisten (Avo-docent, praktijkdocent, coach, stagedocent).
- Teams zijn 'lerende teams' met complementaire rollen van de teamleden.
- Teams ontwikkelen zich naar samenwerkende en deels zelfverantwoordelijke teams t.d.v. het 'leren leren'.
- Successen worden gevierd.

Cultuur

De school werkt toe naar de volgende cultuur:

- Open, transparant en aanspreekbaar: een professionele leercultuur;
- Draagt uit: van 'ja maar!' naar: 'ja en?';
- Samenwerkende teams, bestaande uit leden uit alle geledingen;
- Voorbeeldgedrag door de leiding van de school, de docenten én de leerlingen;
- Fouten maken moet vanwege het 'leren leren'.

Leiding geven

De leiding van de school staat voor de volgende zaken:

- Motiveren, stimuleren en faciliteren;
- Duidelijkheid;
- Coachend, faciliterend en zichtbaar;
- Verantwoordelijkheid overdragen en verantwoordelijkheid delen;
- Voorbeeld geven, resultaten bewaken, PDCA en borgen.

Welke beleidsvoornemens vloeien voort uit bovenstaande onderverdeeld naar onderstaande beleidsterreinen?

In de volgende paragraaf worden deze uitgewerkt.

II.4 Beleidsvoornemens

Hieronder worden de beleidsvoornemens concreet omschreven voor de komende twee jaren. Elk beleidsdomein heeft een omkaderde tekst. De inhoud is de opbrengst van de teamsessie waarin we met elkaar aan het werk zijn geweest met de schoolambitie en de vertaalslag daarvan naar onderwijs.

De voornemens richten zich op een aantal inhoudelijke thema's. Deze worden ieder jaar uitgewerkt in een jaarplan waarbij een deel van het team verantwoordelijk wordt gesteld voor het resultaat.

Onderstaande deelplannen omschrijven het beoogde resultaat voor het lopende en het komende schooljaar.

Onderwijsbeleid

Beleidsvoornemens

Leerlijnen

Lopend schooljaar

Deelplan	Grove Leerlijnen
Doelstelling	Het curriculum vaststellen voor de onderscheiden leerlijnen binnen Seyster College. Dit is een voorwaarde om persoonlijk onderwijs vorm te geven. Doel van het huidige schooljaar is het volgende: De einddoelen vanuit de Entreeopleiding worden vertaald naar de leerlijnen voor Nederlands en rekenen. Deze leerlijnen worden algemeen omschreven voor de uitstroomprofielen 'werken met begeleiding', 'werken' en 'werken en leren'. Daarnaast wordt bepaald of, en zo ja op welke wijze, deze leerlijnen vertaald kunnen worden naar de leerlijnen praktijk & arbeidstoeleiding.
Inhoud	Leerlijnen Nederlands en rekenen zijn uitgewerkt in een doorlopende leerlijn van in- tot uitstroom op drie niveaus gekoppeld aan de uitstroomprofielen van de school. De einddoelen van de Entreeopleiding zijn geanalyseerd en er is een keuze gemaakt op welke wijze deze al dan niet een plaats krijgen in de leerlijnen praktijk & arbeidstoeleiding. Het gaat om een grove leerlijn. De uitwerking per periode naar leerarrangementen vindt het volgend schooljaar plaats.
Werkwijze	
Resultaat	De leerlijnen Nederlands en rekenen zijn gedefinieerd en vastgelegd gekoppeld aan de uitstroomprofielen. Helder is welke doelenlijsten ingezet worden voor het ontwikkelen van de leerlijn praktijk & arbeidstoeleiding.

Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Grove Leerlijnen
Doelstelling	Het implementeren van de leerlijnen Nederlands en rekenen in de dagelijkse lessen van Nederlands en rekenen in de school. Het vastleggen van de leerlijnen praktijk & arbeidstoeleiding, wonen en vrije tijd én het zichtbaar maken van het domein burgerschap in de overige leerlijnen/vakken.
Inhoud	De leerlijnen Nederlands en rekenen worden uitgewerkt in onderwijsarrangementen per leerjaar. De bijpassende werkwijze, hoe er mee gewerkt wordt in de klas aansluitend op de uitstroomprofielen van de leerling, wordt bepaald. Leerlijnen wonen, vrije tijd en burgerschap zijn uitgewerkt van in- tot uitstroom. Voor het laatste domein wordt zichtbaar gemaakt waar deze aan de orde komt in de leerlijnen van de school. Het 'middel stage' waaronder de inzet van het AT/ATC is opgenomen in de leerlijn

	praktijk & arbeidstoeleiding. <i>Let op: de opbrengsten van de leerlingen dienen vanuit de leerlijnen vastgelegd te worden. Dit kan aan de hand van standaard-, methodetoetsen, praktijkopdrachten, observaties, assessments etc. Het betreft hier een zogenaamde opbrengstentool. Het gaat hier om de leerlijnen vakspecifieke competenties. Uiteraard dient er ook een opbrengstentool vakoverstijgende competenties te zijn om deze leeropbrengsten vast te leggen (denk aan leervoorwaardelijke, sociaal emotionele en algemene arbeidscompetenties). Nagaan of dit een plaats kan krijgen binnen de vast te leggen onderwijsarrangementen.</i>
Werkwijze	
Resultaat	De leerlijnen Nederlands en rekenen zijn uitgewerkt in onderwijsarrangementen in de school. Er is een plan van aanpak opgesteld voor de verdere implementatie van de leerlijnen voor het opvolgend schooljaar.

IOP

Lopend schooljaar

Deelplan	IOP
Doelstelling	Het vaststellen van de structuur van het IOP waarbij het OPP een onderdeel is. Het vastleggen van de werkwijze van het IOP zodanig dat het ook een werkdocument is van en voor de leerling.
Inhoud	Er zijn richtlijnen vastgesteld voor de inrichting van het IOP met een plaats voor het OPP. Het gaat hier om het formele IOP als verantwoordingsdocument om aan de externe verplichtingen te voldoen én om het IOP als werkdocument van en voor de leerling. Daarnaast vinden er structureel coach- en begeleidingsgesprekken plaats. De werkwijze voor het voeren van coachgesprekken ligt vast. De ondersteuningsbehoeften van docenten voor het voeren van gesprekken zijn geïnventariseerd.
Werkwijze	
Resultaat	De formele structuur van het IOP is vastgesteld net als de werkwijze van het IOP als werkdocument van en voor de leerling. De werkwijze van het voeren van coachgesprekken is vastgelegd. Mogelijke ondersteuningsbehoeften van gespreksvaardigheden docenten zijn geïnventariseerd.

Schooljaar 2016-2017

Deelplan	IOP
Doelstelling	Implementatie IOP (waaronder het OPP)
Inhoud	Het IOP is geïmplementeerd binnen de werkwijze van de school. Helder is wanneer wie wat moet doen waar het gaat om het formele IOP. De ontwikkeling van de leerling wordt systematisch en planmatig getoetst aan het ontwikkelingsprofiel. Alle leerlingen zijn eigenaar van het werkdocument IOP. Elke leerling kent zijn persoonlijke doelen. Elke leerling werkt met de onderdelen van zijn persoonlijk leerplan. Alle leerlingen hebben minimaal drie officiële coachgesprekken gehad. Waar gewenst zijn docenten ondersteund in het uitvoeren van coachgesprekken.

Werkwijze	
Resultaat	Het IOP is geïmplementeerd binnen de school. De ontwikkeling van elke leerling is getoetst aan het individuele OPP. Het IOP / OPP is besproken met ouders. Waar gewenst zijn docenten ondersteund in het voeren van coachgesprekken. De gehanteerde werkwijze is geëvalueerd en bijgesteld op basis van de ervaringen vanuit het team. Er worden doelen vastgesteld en vertaald naar plan van aanpak voor opvolgend schooljaar.

Contacturen
Lopend schooljaar

Deelplan	Flexibilisering contacturen
Doelstelling	Om onderwijs persoonlijk te maken kent het Seyster College vaste contacturen en is er sprake van vrije ruimte. Het doel van dit onderwijsthema voor het lopende schooljaar is om vast te stellen - Hoe ziet dit organisatiemodel er uit voor de komende 5 jaar? Wat is dan vast en welke onderwijsinhoud wordt toebedeeld aan de vrije ruimte? - Hoe werken we dit thema de komende jaren uit en welke ontwikkelfasen zien we dan per schooljaar?
Inhoud	De leerlijnen leiden tot individuele onderwijsarrangementen. Het is duidelijk waar een leerling voor kiest en het onderwijs wordt hier zo goed mogelijk naar georganiseerd. Leerlingen hebben vaste contacturen, maar daarnaast is er sprake van een vrije ruimte die door leerlingen kan worden ingevuld. Dit leidt tot optimale aansluiting bij de individuele onderwijsarrangementen van de leerling. Er is hierdoor sprake van zowel homogene als heterogene groepen. Dit vraagt om een invoeringsplan om stapsgewijs / fasegewijs toe te werken in 4 jaren naar de ideale situatie.
Werkwijze	
Resultaat	Er ligt een invoeringsplan voor het organiseren van persoonlijk onderwijs in de dagelijkse werkwijze in de klas, het rooster en de groepering van de leerlingen daarin. Te denken valt aan modulair onderwijs en keuzewerktijd.

Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Flexibilisering contacturen
Doelstelling	Het opdoen van ervaringen in het werken met persoonlijk onderwijs in zogenaamde vrije ruimtes. Dit is de invoering van de eerste fase van het werken met contacturen. Deze uitwerking kan in pilots plaatsvinden dan wel schoolbreed of met verschillende vormen, afhankelijk van de leerfase van de leerling in de school.
Inhoud	Onderwijs is persoonlijk gemaakt binnen de daartoe bestemde vrije ruimte. Helder is: - wat de leerlingen gaan doen (welk curriculum valt daar onder; dit is omschreven); - waar en wanneer en met wie (klassikaal, homogeen, heterogeen, anders; uitgewerkt in de organisatie); - en op welke wijze de leerervaringen met deze nieuwe wijze van werken worden gemonitord, besproken, vastgelegd en (tussentijds) geëvalueerd.

Werkwijze	
Resultaat	Alle leerlingen hebben gewerkt aan hun persoonlijk leerplan in de daartoe bestemde vrije ruimte. De leerervaringen zijn gemonitord, besproken en (tussentijds) geëvalueerd. Het invoeringsplan is bijgesteld aan de opgedane ervaringen en vertaald naar het volgende plan van aanpak voor het opvolgend schooljaar.

Personeelsbeleid
Beleidsvoornemens

Professionele cultuur
Lopend schooljaar

Deelplan	Professionele cultuur
Doelstelling	Het ontwikkelen van een professionele cultuur die aansluit op de ambitie van de school en concreet aangeeft wat dit betekent in ons individueel én gezamenlijk handelen. Het doel voor het lopende schooljaar is om het deelplan uit te werken naar een cultuurontwikkelprogramma voor het komend jaar zodat helder is - wat gaan we in schooljaar 2016-2017 concreet uitvoeren als eerste stappen in het werken op basis van een professionele cultuur.
Inhoud	Een professionele cultuur kenmerkt zich als een groep medewerkers die gezamenlijk verantwoordelijk is voor de organisatiedoelen en deze gezamenlijk operationaliseert in concreet gedrag en houding op zowel team- als op individueel niveau. Het gaat hier om het definiëren wat we dan concreet zien in de school op individueel- als op teamniveau in gedrag en in houding. Het is gekoppeld aan de 'zone van de naaste ontwikkeling' van een ieder waarbij het gaat om didactisch, pedagogisch handelen als om het gezamenlijk handelen. Deze laatste betreft de thema's 'samenwerken' en het 'samen leven' als team.
Werkwijze	
Resultaat	Het cultuurontwikkelprogramma is klaar voor schooljaar 2016-2017

Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Professionele cultuur
Doelstelling	Na de gezamenlijke kick-off wordt een cultuurontwikkelprogramma uitgevoerd en (tussentijds) geëvalueerd. De resultaten worden meegenomen in de verdere aanscherping van het ontwikkelprogramma.
Inhoud	Het opgestelde cultuurontwikkelprogramma wordt planmatig en periodiek uitgevoerd en (tussentijds) geëvalueerd. Het gaat hier om geplande (team)activiteiten maar zeker of juist vooral op de 'niet bewuste / geplande' momenten. Juist deze momenten zijn belangrijk voor het bewust werken aan een professionele cultuur.
Werkwijze	
Resultaat	Het ontwikkelprogramma is uitgevoerd, besproken en (tussentijds) geëvalueerd. De uitkomsten worden verwerkt in een aangescherpt vervolgprogramma voor het opvolgend schooljaar.

Gesprekkencyclus
Lopend schooljaar

Deelplan	Gesprekkencyclus
Doelstelling	Het vaststellen van de inhoud en de werkwijze van de gesprekkencyclus op het SC waar zowel het functioneren en beoordelen van de medewerker is opgenomen. De gesprekkencyclus wordt gedigitaliseerd.

Inhoud	De gesprekkencyclus bestaat uit een doelstellingengesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek, waarbij wordt gewerkt met De Digitale Gesprekscyclus (DDGC). De inhoud is consistent aan de Wet Bio, het visiedocument van SC en aan de opgestelde vereisten van medewerkers SC waar het gaat om pedagogisch, didactisch en samenwerkend handelen (zie daarvoor het deelplan Professionele cultuur).
Werkwijze	
Resultaat	De gesprekkencyclus is naar inhoud en werkwijze vastgesteld zodanig dat deze concreet uitgevoerd kan worden in komend schooljaar.

Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Gesprekkencyclus
Doelstelling	Het invoeren van de gesprekkencyclus.
Inhoud	De gesprekkencyclus bestaat uit een doelstellingengesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek, waarbij wordt gewerkt met De Digitale Gesprekscyclus (DDGC). De inhoud is consistent aan de Wet Bio, het visiedocument van SC en aan de opgestelde vereisten van medewerkers SC waar het gaat om pedagogisch, didactisch en samenwerkend handelen (zie daarvoor het deelplan Professionele cultuur). De gesprekkencyclus wordt ingevoerd.
Werkwijze	
Resultaat	De gesprekkencyclus is in gang gezet en volgt de meerjarige cyclus. Eenmaal per jaar wordt de uitvoering op MT niveau geëvalueerd en waar gewenst inhoudelijk en of procedureel bijgesteld.

Organisatiebeleid
Beleidsvoornemens

Lopend schooljaar

Deelplan	VIP teams
Doelstelling	Ontwikkelen ter voorbereiding op pilot VIP teams
Inhoud	Het Seyster College werkt toe naar een VIP team voor elke leerling. Dit team bestaat uit een aantal mensen uit verschillende geledingen (zowel intern als extern). Gezamenlijk bepalen zij wat hun taak is met de bijbehorende verantwoordelijkheden en werkzaamheden.
Werkwijze	Er wordt in een werkgroep nagedacht en een besluit genomen over het VIP team dat zal starten in schooljaar 2016-2017. De collega's die deel zullen nemen aan het VIPteam worden gevraagd en geïnformeerd.
Resultaat	Aan het eind van schooljaar 2015-2016 is duidelijk welk VIP team voor welke groep leerlingen gaat starten in schooljaar 2016-2017. Daarbij is duidelijk wat de bijbehorende verantwoordelijkheden en werkzaamheden zijn. Er wordt verwacht dat de leden van het VIPteam open staan voor evaluatie, aanpassing en overlegmomenten gedurende het schooljaar. Zij zullen hun verwachtingen voorafgaand aan het proces vastleggen en gedurende het volgend schooljaar deelnemen aan overlegmomenten om het werken in VIP teams te optimaliseren.

VIP teams
Schooljaar 2016-2017

Deelplan	VIP teams
Doelstelling	Het invoeren van het werken met VIP teams
Inhoud	Het Seyster College werkt met 1 VIPteam. In schooljaar 2016-2017 wordt de werkwijze met 1 VIP team en 1 groep leerlingen geïmplementeerd. Er worden ervaringen uitgewisseld van deze werkwijze door overlegmomenten 1 x per 6 weken gedurende het schooljaar. Het doel is om de werkwijze verder te ontwikkelen en te optimaliseren. Vanaf schooljaar 2017-2018 gaan meer VIP teams van start. Tijdens de algemene teamvergaderingen worden de teamleden van het Seyster College op de hoogte gebracht van de ervaringen van de collega's die werkzaam zijn in het VIP team. Ook worden externe geledingen op de hoogte gebracht van de leerlingen (ouders, familie, etc.)
Werkwijze	De werkgroep VIP team bespreekt 1x per 6 weken met de leden van het VIP team de bevindingen, wanneer aanpassing nodig is, zal dit worden uitgevoerd. De bevindingen en aanpassingen worden vastgelegd.
Resultaat	Er is 1 pilot uitgevoerd met het werken in VIP teams. De werkwijze is geevalueerd. Verbeteringen zijn vastgelegd in de werkwijze voor het opvolgend schooljaar. Het gaat daarbij om het doel, de werkwijze, de taken en verantwoordelijkheden.

Organisatiestructuur
Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Organisatiestructuur (waaronder gefaseerd onderwijs)
Doelstelling	Seyster College gaat in de toekomst werken in samenwerkende teams. Dit kan vergaande consequenties hebben voor de organisatiestructuur in de school. De kern van het werken in samenwerkende teams is de mate waarin de teams (meer) verantwoordelijkheid en (meer) zeggenschap krijgen over onderwijskundige thema's. Vervolgens is de vraag voor welke leerlingengroepen elk team verantwoordelijk is. Betreft het dan leerlingengroepen in jaarlagen, bouwen of leerfasen homogeen of heterogeen gegroepeerd. En zijn de leerlingengroepen zelf homogeen en/of heterogeen gegroepeerd? Wat er ook gekozen wordt, het dient consistent te zijn aan de visie en de uitgangspunten

	van de school. Dan gaat het over gefaseerd onderwijs. Leerlingen doorlopen alle fasen waarop het onderwijs gebouwd is in de school. Zij doorlopen deze fasen in eigen tempo. De organisatiestructuur wordt passend gemaakt aan gefaseerd onderwijs.
Inhoud	Schooljaar 2016-2017 staat in het teken van eerste verkenningen van dit grote thema. In een subgroep al dan niet in samenspraak met het team worden de verkenningen uitgevoerd leidend tot een plan van aanpak voor de ontwikkeling en invoering van samenwerkende teams in SC. De ontwikkeling ervan is afgestemd op de invoering van VIP teams. Communicatie tussen de vorderingen die worden gemaakt met de deelplannen Vip-teams en Organisatiestructuur zijn essentieel.
Werkwijze	
Resultaat	Aan het einde van het schooljaar ligt er een ontwikkelplan klaar voor de invoering van het werken met samenwerkende teams, welke besproken is met het team. Het opvolgend schooljaar wordt een eerste implementatiestap gezet in het werken met samenwerkende teams.

Omgevingsbeleid
Beleidsvoornemens

Samenwerking bedrijfsleven
Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Samenwerking bedrijfsleven
Doelstelling	Er is sprake van een structurele samenwerking met de regionale arbeidsmarkt, waarbij werkgevers arbeid aanbieden. Dit is zowel binnen als buiten de school zichtbaar.
Inhoud	In het schooljaar 2016-2017 wordt actief ingezet op het doorontwikkelen van initiatieven met ondernemers in de buurt zoals werkzaamheden in het restaurant, binnen de autoschoonmaak en in de fietstechniek. Er wordt gewerkt aan de verbinding tussen de (maatschappelijke) stage ('in en voor de buurt') en (ondernemers in) de wijk. Er wordt een plan van aanpak opgesteld voor het ontwikkelen van nieuwe projecten van school met bedrijven. Het plan kent een ondernemend karakter gericht op het organiseren van werk in de regio voor de doelgroep. Tot slot worden alle opleidingen getoetst aan branche-erkenning voor een optimale aansluiting op de arbeidsmarkt.
Werkwijze	
Resultaat	Bestaande initiatieven zijn doorontwikkeld en de relatie met de buurt is verbeterd, waarbij er eerste stappen zijn gezet in het koppelen van de maatschappelijke stage aan bedrijven in de buurt en de eerste leerlingen hun maatschappelijke stage volgen bij bedrijven in de buurt. Het plan van aanpak voor het organiseren van werk in de regio mét het bedrijfsleven is opgesteld.

Samenwerking onderwijs
Schooljaar 2016 / 2017

Deelplan	Samenwerking onderwijs
Doelstelling	Seyster College werkt nauw samen met het onderwijs in de regio met het oog op enerzijds de juiste doorstroom van po/vo en vo/mbo en anderzijds samenwerkingsprojecten van leerlingen en studenten.
Inhoud	Seyster College wil de samenwerking met cluster 3 en 4 in de regio verbeteren, waardoor zij samen op kunnen trekken om de opleidingsmogelijkheden van beide doelgroepen te versterken. Dit kan onder andere vorm krijgen door een gezamenlijke intake voor nieuwe leerlingen te realiseren. De verbouwing die begin 2017 plaatsvindt biedt mogelijkheden om gelijk op te trekken met het vmbo. De school richt zich op mogelijke verantwoorde doorstroom van leerlingen naar vervolgonderwijs. Hiervoor wordt afgestemd met ROC en AOC in de regio. Daarnaast worden de mogelijkheden verkend om te komen tot wederzijdse samenwerkingsprojecten. Te denken valt aan ondersteuning van zzp-ers binnen Seyster College door studenten d.m.v. een tutorprogramma of een gezamenlijke fitnessschool. De Entree-opleiding is in samenwerking met ROC geïmplementeerd in Seyster College.
Werkwijze	
Resultaat	Aan het eind van het jaar zijn de mogelijkheden voor nauwere samenwerking met zowel cluster 3 en 4, het vmbo als het mbo verkend en vertaald naar activiteitenplannen. Op

	basis hiervan kan in het volgend schooljaar gezamenlijk worden opgetrokken in zowel doorstroomaanpak als samenwerkingsprojecten. De Entree-opleiding is geïmplementeerd in de opleidingsstructuur van de school.
--	--

ATC en schoolbedrijven

Schooljaar 2016 - 2017

Deelplan	ATC en schoolbedrijven
Doelstelling	Het ATC vormt, samen met de wijk, de kern voor de vernieuwde activiteiten die aansluiten op de ambities van de school. Bedrijfjes van leerlingen zijn zichtbaar en actief in de school aanwezig en worden gewaardeerd door de omgeving. Het ontwikkelen in samenwerking met en voor de gemeente(n) van trajecten voor jongeren die staan geregistreerd in het doelgroepenregister (Participatiewet).
Inhoud	Het ATC dient zowel voor arbeidstoeleidend trajecten met daarbij de mogelijkheid van (tijdelijke) opvang voor jongeren die nog niet kunnen werken buiten de school of (tijdelijk) uitvallen binnen arbeid. Binnen het ATC draait het om het ontwikkelen van arbeidscompetenties van leerlingen. Dit kan ook door het opzetten van schoolbedrijven, waarbij sprake is van fasering middels duidelijke criteria en afstemming met de externe stage. Voor jongeren die staan geregistreerd in het doelgroepenregister van de gemeente wordt in samenwerking met de gemeente een project ontwikkeld voor opleidingstrajecten voor deze doelgroep.
Werkwijze	
Resultaat	Er is een structuur ontwikkeld waarbij leerlingen middels duidelijke criteria een fasering doorlopen gericht op zelfstandigheid buiten de school. Binnen de school zijn bedrijfjes van leerlingen aanwezig en actief. Er ligt een plan klaar voor opleidingstrajecten jongeren doelgroepenregister. De gemeente is mede verantwoordelijk voor projectuitvoering en –resultaat.

Netwerkorganisatie

Schooljaar 2016 - 2017

Deelplan	Netwerkorganisatie van 8-8 in samenwerking met de wijk
Doelstelling	Seyster College functioneert als netwerkorganisatie in de buurt / regio van 8.00 – 20.00 uur, waar naast passend onderwijs ook passende arrangementen worden aangeboden om jongeren extra ondersteuning te bieden om als zelfstandig burger te kunnen functioneren. Het gaat hier om activiteiten in een avondschoon en ten dienste vrijetijdsbesteding, levenswijs en maatschappelijk verantwoord leven. Dit gebeurt in samenwerking met buurt, gemeente en werkgever. De inhoud is gekoppeld aan de driehoek arbeid – wonen – vrije tijd en gericht op duurzame (arbeids-)participatie.
Inhoud	Voorafgaand aan het invoeringsjaar 2017/2018 worden de mogelijkheden verkend om de school (en ATC) een plek te maken die van 8.00 – 20.00 uur wordt ingezet voor aanvullende samenlevingsactiviteiten. Te denken valt aan een fitnessschool, muziekschool, test & training (bijvoorbeeld montage/assemblage) en een avondschoon.
Werkwijze	
Resultaat	Er ligt een invoeringsplan klaar voor komend schooljaar.

Kwaliteitsbeleid
Beleidsvoornemens

Kwaliteit
Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Kwaliteit
Doelstelling	Het opstellen van het kwaliteitsbeleidsplan. SC staat voor kwalitatief goed praktijkonderwijs. Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen werkt de school systematisch, planmatig en cyclisch aan de kwaliteit van het onderwijs. De school zet daarvoor verschillende instrumenten in voor de onderscheiden kwaliteitsdomeinen. Alle verkregen resultaten worden geanalyseerd en vertaald naar organisatiebeleid. De werkwijze kent een p-d-c-a systematiek. Het uiteindelijke doel is om de kwaliteit van het onderwijs permanent te verbeteren aansluitend op de interne en externe eisen die gesteld worden aan de school.
Inhoud	Het kwaliteitsplan kent de volgende domeinen met de daaronder vallende kwaliteitsinstrumenten: onderwijsontwikkeling; personeel; uitstroom; leeropbrengsten; leerlingenbeheer; stakeholders en financiën.
Werkwijze	
Resultaat	Aan het einde van het jaar ligt er een kwaliteitsbeleidsplan waarin per kwaliteitsdomein helder is omschreven wat het doel, de werkwijze, de uitvoerenden, de gehanteerde instrumenten en wat het resultaat is. De kern is dat elke kwaliteitsmeting middels een p-d-c-a systematiek in beleidsacties wordt omgezet.

Managementbeleid

Beleidsvoornemens

Schooljaar 2016-2017

Deelplan	Managementbeleid
Doelstelling	Het integraal aansturen van de organisatie zodanig dat de organisatiedoelen van het betreffende schooljaar gerealiseerd zijn. Deze zijn grotendeels terug te vinden in alle schoolplannen. Daarnaast dienen aanvullende beleidsterreinen meegenomen te worden.
Inhoud	Het visiedocument en de jaarlijkse uitwerking daarvan in het schoolplan is leidend voor een planmatige aansturing van de te realiseren organisatiedoelen. Naast de genoemde inhoud dienen de volgende beleidsterreinen uitgewerkt te worden op managementniveau te weten: PR en communicatie beleid, personeelsbeleid inzake de overlegstructuur, professionaliseringsbeleid, taak-, veiligheids- en incidentenbeleid en financieel beleid.
Werkwijze	
Resultaat	De onderscheiden beleidsterreinen zijn planmatig en cyclisch gemonitord, besproken op MT niveau en geëvalueerd. Waar gewenst zijn interventies en of aanvullende acties uitgevoerd.