

Schoolplan Pascal Zuid 2021-2025



Versie 1.0

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
1.1 Doel en de functie van het Schoolplan	6
1.2 Kracht, verbeterpunten en externe ontwikkelingen	7
1.3 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan	11
2. De school	12
2.1 Een eerste kennismaking met Pascal Zuid	12
2.2 Gegevens van de school	13
2.3 Gegevens van het bestuur	13
2.4 Leerlingpopulatie	13
2.5 Situering van de school	15
2.6 Gegevens van personeel	16
2.7 Toekomstige ontwikkelingen	18
2.7.1 Landelijke ontwikkelingen	18
2.7.2 Ontwikkelingen in de Zaanstreek	19
2.7.3 Ontwikkelingen in de wijk	19
2.7.4 Ontwikkelingen op Pascal Zuid	20
3. Onderwijskundig beleid	21
3.1 Missie en visie	21
3.1.1 Kenmerken visie	22
3.1.2 Kernwaarden en kenmerken	23
3.2 De maatschappij van nu, jongeren en leren	24
3.3 Levensbeschouwelijke identiteit	25
3.3.1 ZAAM werkt in een breed onderwijsperspectief: leerzaam	25
3.3.2 ZAAM investeert in de toekomst: duurzaam	25
3.3.3 ZAAM ontplooit en verbind: groeizaam	26
3.3.4 ZAAM is zichtbaar en herkenbaar: werkzaam	26
3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes	27
3.4.1 Onderbouw Pascal Zuid	27
3.4.1.1 De brede brugklas	27
3.4.1.2 Kerndoelen en karakteristieken onderbouw	28
3.4.1.3 Onderbouw: vakken en domeinen	30
3.4.2 Bovenbouw Pascal Zuid	34
3.5 Onderwijsvormen	35
3.5.1 Keuzewerktijd (KWT)	36
3.6 Onderwijsleerproces	37
3.6.1 Positieve groepsvorming	37
3.6.2 Educatief Partnerschap	37
3.6.3 De leerling aan het stuur	38
3.6.4 Formatieve cultuur	38
3.6.5 Leren van en met elkaar en inspraak/zeggenschap leerlingen	38

3.7 De docent op Pascal Zuid	39
3.8 Ondersteuning en begeleiding.....	42
3.8.1 Niveaus ondersteuning en begeleiding.....	42
3.8.2 De trajectvoorziening	44
3.8.3 Dyslexiebeleid	44
3.9 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	45
3.10 Taalbeleid, rekenbeleid en burgerschap.....	46
3.10.1 Taalbeleid	46
3.10.2 Rekenbeleid	47
3.10.3 Burgerschap.....	48
3.11 Onderwijs en ict	49
4. Personeelsbeleid.....	50
4.1 Integraal personeelsbeleid ZAAM – Pascal Zuid	50
4.2 Het (strategisch) personeelsbeleidsplan	50
4.2.1 Het aannamebeleid/de formatie	51
4.2.2 De gesprekkencyclus	52
4.2.3 De functiemix	52
4.2.4 Het taakbeleid.....	53
4.2.5 Scholing en professionalisering.....	53
4.2.6 Het professioneel statuut.....	54
4.2.7 De begeleiding van nieuwe docenten	54
4.2.8 De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel)	54
4.2.9 De gezondheids- en verzuimbegeleiding	55
4.3 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding.....	55
5. Organisatie en beleid	56
5.1 Formele organisatie met zeggenschap	56
5.2 De werkorganisatie met werkafspraken.....	58
5.3 Van beleid naar uitvoering	59
5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid	59
5.5 Communicatie	60
5.6 Inzet van middelen	61
5.7 Bedrijfsvoering van de school	62
6. Kwaliteitsbeleid	63
6.1 Kwaliteitsagenda.....	64
6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom	66
7. Financieel beleid.....	67
7.1 Bekostiging vanuit het Rijk.....	67
7.2 Begrotingen	67
8. Vaststellingsparagraaf.....	68
Bijlagen:	69
Bijlage 1: Planning ontwikkelen schoolplan Pascal Zuid 2021-2025	71
Bijlage 2: Overzicht beleidsvoornemens, ambities en doelen Pascal Zuid 2021-2025.....	73

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2021–2025 van Pascal Zuid. In dit plan zijn de ambities, doelen en strategische keuzes van de school voor de komende jaren beschreven.

De opzet en inhoud van het schoolplan zijn gebaseerd op artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Het informeert betrokkenen, het bevoegd gezag en de onderwijsinspectie over de ambities van Pascal Zuid voor de komende jaren.

We kijken met trots terug op de realisatie van de ambities uit het vorige schoolplan. Zo liggen de examenresultaten op alle niveaus de afgelopen jaren hoog, wordt onze school door ouders, leerlingen en personeel goed gewaardeerd en is de ict-vaardigheid en het ict-gebruik in de les van en door onze leerlingen én medewerkers toegenomen. Ook heeft de investering in de havo-kansklas en de pro-vmbo-route geresulteerd in mooie nieuwe leerlijnen op onze school en zijn we trots op de vernieuwingen en de kwaliteit van het vmbo-Allroundprogramma.

In dit plan is voor 2021 t/m 2025 vastgelegd wat de visie en missie van Pascal Zuid betekenen voor de verschillende beleidsterreinen in onze organisatie. Het is in nauwe samenwerking met alle betrokkenen en geledingen van de school tot stand gekomen.

De vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in een jaarplan (A3) worden verwerkt. De schoolleiding monitort, faciliteert en stimuleert de voortgang en de uitvoering van het jaarplan.

Dit schoolplan is in een bijzondere tijd tot stand gekomen. Waar de gesprekken met leerlingen (vertegenwoordigd door de klassenvertegenwoordigers) nog in een klassieke setting (in een klaslokaal op school) hebben plaatsgevonden, daar hebben medewerkers hun input als gevolg van de Coronamaatregelen met name moeten leveren tijdens (kleinere) bijeenkomsten op school, per mail en middels andere digitale hulpmiddelen. Dit heeft van de betrokkenen een extra inspanning gevraagd. De gesprekken met de leerlingen en de medewerkers en de enorme betrokkenheid hebben we als zeer inspirerend ervaren.

Graag wil ik iedereen bedanken die, direct of indirect, input heeft geleverd voor dit schoolplan.

Mohamed el Jaouhari
Directeur Pascal Zuid

1.1 Doel en de functie van het Schoolplan

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

Op de verschillende beleidsdomeinen wordt in dit plan aangegeven waar de school voor staat en welke keuzes er gemaakt worden. Deze ambities worden jaarlijks vertaald in concrete activiteiten en gevisualiseerd in een jaarplan (A3).

Ten slotte wordt in het schoolplan aangegeven op welke wijze invulling wordt gegeven aan de doelen van stichting ZAAM, zoals beschreven in het Koersplan.

Indien onderwijs en/of maatschappelijke ontwikkelingen vragen om bijstelling van het beleid worden er aanpassingen gedaan. Deze aanpassingen worden voorgelegd aan de Deelraad (medezeggenschap van de school, bestaande uit een personeelsraad, een leerlingenraad en een ouderraad) en na goedkeuring als addendum aan het plan toegevoegd.

1.2 Kracht, verbeterpunten en externe ontwikkelingen

Voor het opstellen van het beleidsplan voor de komende vier jaren maakt Pascal Zuid gebruik van de zelfevaluatie en een analyse van de kracht en verbeterpunten van de school.

De volgende zaken gaan op Pascal Zuid goed:

- *Er is sprake van een veilig leerklimaat (o.a. d.m.v. inzet Positieve Groepsvorming en aandacht voor burgerschap).*
- *De examenresultaten liggen op/boven het landelijk gemiddelde.*
- *Het proces rondom examinering is verbeterd en het aantal toetsen in de bovenbouw is teruggebracht.*
- *Er is sprake van een stabiel, ervaren en betrokken docententeam.*
- *Ict wordt steeds effectiever in de les ingezet. Docenten en leerlingen worden ict-vaardiger en de ict-hulpmiddelen maken dat de kwaliteit en effectiviteit van de lessen toeneemt.*
- *Het imago van de school is in de afgelopen jaren verbeterd.*
- *Er is een goede samenwerking opgezet met Praktijkschool De Faam, het Blaise Pascal College (havo-vwo), basisscholen, het mbo (zie ook het Zaans Verbond) en partijen in de omgeving.*
- *Er zijn mooie nieuwe leerlijnen opgezet (de pro-vmbo-groep, het leerwerktraject (LWT) en de havo-kansklas).*
- *Er is een start gemaakt met gepersonaliseerde roosters d.m.v. keuzemomenten in het reguliere rooster (KWTs).*
- *De financiële positie van de school is gunstig.*
- *Er is een uniek en breed vmbo-Allroundprogramma opgezet.*
- *Op school zijn allerlei vernieuwingen ingezet om het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de behoeften van de leerlingen en de veranderende maatschappij.*

De volgende zaken zijn op Pascal Zuid ingezet en kunnen nog beter:

- *Het bieden van ruimte aan docenten voor eigenheid, creativiteit en ontwikkeling.*
Op Pascal Zuid werken betrokken, ervaren docenten. Er wordt in het aanbod en het beleid van de school nog te weinig gebruik gemaakt van hun kracht. In de overlegstructuur en gesprekkencyclus van de school zullen docenten steeds meer uitgenodigd worden mee te praten, mee te denken en programma's op te zetten en zal meer aandacht zijn voor persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers.
- *Het op alle niveaus planmatig werken (PDCA).*
Op Pascal Zuid verstaan docenten hun vak goed. Door jarenlange ervaring wordt echter niet altijd de tijd genomen om stil te staan bij de keuzes die ooit zijn gemaakt en eventuele verbeterpunten. Op school is daar nu aandacht voor. Aan de hand van jaarplannen, vakgroepplannen, taakgroepplannen, evaluatiemomenten en bijstelmomenten gaan medewerkers cyclisch met thema's aan de slag en is aandacht voor verbetering en opbrengsten/resultaten.
- *Het differentiëren in de les, rekening houdend met (individuele) verschillen.*
In de afgelopen jaren heeft de kwaliteit van de lessen op Pascal Zuid een impuls gehad en zijn vakdocenten in staat om het aanbod in de les goed aan te laten sluiten bij het niveau van de groep. De ambitie is nu om ook binnen de groepen nog meer rekening te houden met individuele verschillen. Dat is ook nodig, nu de school in de onderbouw brede brugklassen heeft ingevoerd en de ambitie in de bovenbouw is om meer maatwerkdiploma's te kunnen bieden. Aan de hand van ontwikkelgroepen en middels scholing van medewerkers, collegiale consultatie, enz. zal hier de komende tijd nog meer aan worden gewerkt.
- *Het anders organiseren van het onderwijs, waarbij leerlingen meer worden uitgedaagd en geprikkeld (context, relevantie, niveau, enz.).*
De wereld om ons heen verandert en dat maakt dat ook het onderwijs mee moet veranderen. Om ervoor te zorgen dat de leerlingen klaar zijn voor de toekomst, is het van belang vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven aan leerlingen, hen te betrekken bij het beleid en het onderwijs op school, keuzevrijheid te bieden en ervoor te zorgen dat de regie bij hen ligt. Het hebben van op zichzelf staande vakken, vaste roosters, en rigide onderwijssoorten/niveaugroepen, methodes en programma's, zal meer en meer worden losgelaten.
- *Het meten en opnemen in het beleid van andere opbrengsten/resultaten dan de leerresultaten (veiligheid, tevredenheid, competentieontwikkeling, enz.).*
Op Pascal Zuid weten we dat we een heleboel dingen goed doen, maar is het soms lastig zichtbaar te maken dat dat zo is. De ambitie van de school is om d.m.v. gesprekken, enquêtes, onderzoekjes e.d. steeds beter zicht te hebben op wat speelt op school om hier zo goed mogelijk op te kunnen anticiperen. Ook wordt gewerkt aan toetsvisie/toetsbeleid (o.a. formatief toetsen) en het meten van competenties.

- *Het verder vormgeven van passend onderwijs/inclusief onderwijs, loopbaanoriëntatie en examinering in de reguliere les.*

De school heeft een sterk ondersteunings- en begeleidingsteam, team LOB en examencommissie. De expertise is met name aanwezig bij de betrokken functionarissen en taakgroepen en minder bij mentoren en vakdocenten. D.m.v. verbeterde en op elkaar afgestemde schoolondersteuningsplannen, LOB-plannen en examenreglementen, op elkaar afgestemde systemen en voldoende scholing en begeleiding van docenten en mentoren zal hier de komende tijd meer aandacht voor zijn.

- *Het vastleggen van programma's, taken, verantwoordelijkheden, procedures en processen.*

Op Pascal Zuid werken ervaren docenten met veel expertise op hun vak/taak. De zaken waar zij verantwoordelijk voor zijn, wat zij doen, hoe zij dat doen, welke programma's/instrumenten zij daarvoor gebruiken, e.d. zijn vaak bekend bij hen (al dan niet vastgelegd op papier), maar niet altijd bij anderen. Dit maakt de organisatie kwetsbaar bij vertrek/wegvallen van de medewerker. Tevens wordt daardoor te weinig de verbinding gelegd binnen vakgroepen/taakgroepen/functiegroepen/teams en over de groepen heen. Op Pascal Zuid wordt gewerkt aan betere communicatie, verbinding, vastlegging en archivering.

Met de volgende externe ontwikkelingen moet de school rekening houden:

- *Het lerarentekort maakt het werven van kwalitatief goede medewerkers steeds moeilijker.*

Pascal Zuid heeft de ambitie opleidingsschool te worden, om studenten goed te kunnen begeleiden en te behouden voor het onderwijs. Dit maakt ook dat het mogelijk wordt om studenten te binden aan de school.

Daarnaast wordt het begeleidingsprogramma voor nieuwe docenten verder uitgewerkt en bijgesteld.

- *Er is sprake van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs.*

In het Actieplan Poelenburg/Peldersveld hebben meerdere partijen, waaronder de gemeente, woningcorporaties, politie en onderwijsinstellingen, de handen ineen geslagen om er o.a. samen voor te zorgen dat de kansen voor kinderen in deze buurten net zo groot zijn als in de rest van Zaanstad. Daarbij is extra aandacht nodig voor taal- en leerachterstanden, ouderbetrokkenheid, talentontwikkeling, sport en gezondheid, veiligheid, enz.

Daarnaast is op Pascal Zuid de brede brugklas ingevoerd en wordt intensief samengewerkt met het Blaise Pascal College om doorstroom van vmbo-tl naar havo te bevorderen. Door de selectie uit te stellen, wordt een zorgvuldigere beslissing genomen over de toekomst van de leerling. De brede brugklassen dragen bij aan gelijke kansen, maar zijn ook bij uitstek geschikt om persoonsvorming, socialisatie, creativiteit, focus en respect te beïnvloeden.

- *Er is bij een bepaalde groep ingestroomde leerlingen sprake van steeds grotere leerachterstanden.*

In de wijken Poelenburg en Peldersveld is sprake van hoge werkloosheid, kansengelijkheid en veel kinderen met een taalachterstand en/of leerachterstand. Op school zijn verschillende acties ingezet om deze leerlingen de begeleiding te bieden die zij nodig hebben om hun schoolcarrière succesvol te doorlopen. Zo worden in het rooster keuzeuren/maatwerkuren gepland en is de brede brugklas ingevoerd om niveaubepaling uit te stellen. Deze en andere acties zullen de komende tijd verder worden uitgewerkt/geïntensiveerd/uitgebreid.

- *Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2018 blijkt dat docenten op Pascal Zuid een hoge werkdruk ervaren.*

Op Pascal Zuid worden op verschillende niveaus gesprekken gevoerd en wordt actie ondernomen om de werkdruk voor docenten te verlagen. Zo is in 2019 ontwikkeltijd ingevoerd (en is daarmee het maximaal aantal ingezette lessen per week verlaagd), worden de convenantsgelden in 2021 ingezet voor ondersteuning van docenten d.m.v. onderwijsassistenten, zijn invaluren in het taakbeleid van docenten als lesuur weggezet i.p.v. als taakuur, zijn mentoruren flexibeler ingezet (met meer ruimte voor maatwerk), is in de lessentabel ruimte gecreëerd om de lesdruk voor docenten (en leerlingen) te verlagen, wordt het klassenmentoraat over twee personen verdeeld, is ruimte voor ontspanning ingericht in de personeelsruimte, zijn docenten voorzien van laptops om flexibel te kunnen werken, wordt gewerkt aan kleinere groepen per klas en is extra aandacht voor dit thema in de gesprekkencyclus, op de MT-agenda, op de Deelraad-agenda en in de teams.

Op ZAAM-niveau wordt tevens gewerkt aan een nieuw taakbeleid. Docenten op Pascal Zuid zijn uitgenodigd om aan de deelsessies deel te nemen en hun input te leveren.

1.3 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan

Het samen ontwikkelen van een nieuw schoolplan biedt iedereen de kans om mee te denken, mee te praten en mee te beslissen. Het schoolplan wordt op Pascal Zuid dus met elkaar gemaakt.

Bij het opstellen van dit schoolplan is gebruik gemaakt van de input van medewerkers (opgehaald op studiedagen, vanuit de taakgroepen/ontwikkelgroepen/vakgroepen en uit verschillende gespreksrondes), van de input van ouders (vanuit de ouderraad), leerlingen (vanuit de leerlingenraad) en van input van andere belanghebbenden (ZAAM (o.a. vanuit het Koersplan), gemeente, samenwerkingspartners Pact Poelenburg/Peldersveld, enz.).

Het proces is afgerond nadat het team kennis heeft genomen van de inhoud en een reactie hierop heeft kunnen geven en het schoolplan ter instemming is voorgelegd aan de deelraad (bestaande uit de personeelsraad, de ouderraad en de leerlingenraad).

Na instemming stelt de directeur (gemandateerd namens het bestuur) het schoolplan vast en zendt het plan aan de onderwijsinspectie. Het plan wordt gepubliceerd op Scholen op de kaart (zie www.scholenopdekaart.nl) en op de website van de school: www.pascalzuid.nl.

2. De school

2.1 Een eerste kennismaking met Pascal Zuid

Pascal Zuid is onderdeel van Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. De stichting is het bevoegd gezag van 23 scholen in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. Deze scholen verzorgen voor ruim 11.000 leerlingen het onderwijs, variërend van praktijkonderwijs tot en met gymnasium.

Pascal Zuid is een bijzondere school in de Zaanstreek. Het verzorgt samen met de andere twee Zaanse ZAAM-scholen (De Faam (praktijkonderwijs) en het Blaise Pascal College (havo-vwo)) eigentijds onderwijs aan leerlingen op alle niveaus in het voortgezet onderwijs.

Leerlingen met een vmbo-bb, vmbo-kb of vmbo-tl advies kunnen zich op Pascal Zuid aanmelden. Dat geldt ook voor leerlingen met een dubbeladvies (vmbo-bb/kb, vmbo-kb/tl en vmbo-tl/havo). Met De Faam bestaat een samenwerking om leerlingen met een praktijkadvies voldoende uit te dagen en waar mogelijk te begeleiden naar een vmbo-diploma (al dan niet binnen een leerwerktraject). Met het Blaise Pascal College worden trajecten ingericht voor leerlingen waarbij mogelijkheden worden gezien om op havoniveau uit te stromen.

Pascal Zuid is een school met een eigen gezicht. In de eerste twee jaar is veel aandacht voor persoonsontwikkeling, creativiteit, gezondheid en groepsvorming en wordt gewerkt aan een goede basis op het gebied van algemene- en vakspecifieke kennis. Eventuele leerachterstanden worden geïnventariseerd en in de ontwikkelperspectiefplannen (OPPs) worden samen met vakdocenten, leerlingen en ouders/verzorgers doelen gesteld en wordt vastgelegd hoe deze achterstanden worden weggewerkt.

In het onderwijsaanbod wordt rekening gehouden met verschillende ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Er is veel aandacht voor het vormen van een fijne leeromgeving, waarin iedereen zich veilig voelt, zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. We helpen de leerling te ontdekken wie hij is en wat hij wil. Daarbij is aandacht voor de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?

Voor leerlingen met een vmbo-tl advies (mavo) met een (havo-) aanbeveling of tl/havo advies vanuit het basisonderwijs, wordt in leerjaar 1 een havo-kansklas programma geboden. In dit leerjaar wordt gewerkt naar doorstroom naar het tweede jaar van de havo. Er wordt intensief samengewerkt met Blaise Pascal College. Zo wordt een aantal vakken ook op die locatie aangeboden door docenten van die school.

De school heeft bij de beroepsgerichte leerwegen (vmbo-bb en vmbo-kb) in de bovenbouw gekozen voor het profiel Dienstverlening en Producten, om leerlingen een breed aanbod te kunnen bieden en keuzebekwaam te maken. Pascal Zuid gebruikt daarvoor de naam *vmbo Allround*.

De theoretische leerweg onderscheidt zich door een interessant aanbod van keuzevakken en keuzemodules met doorlopende leerlijnen naar mbo-4 en havo.

2.2 Gegevens van de school

Naam school:	Pascal Zuid
Post-/bezoek adres:	Middelven 2, 1504 BZ te Zaandam
Telefoon:	075 6167900
Email:	info@pascalzuid.nl
Website:	www.pascalzuid.nl
Soort onderwijs:	VMBO
Directeur:	De heer M. el Jaouhari

2.3 Gegevens van het bestuur

Pascal Zuid is een van de scholen behorend bij het bestuur van de Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs.

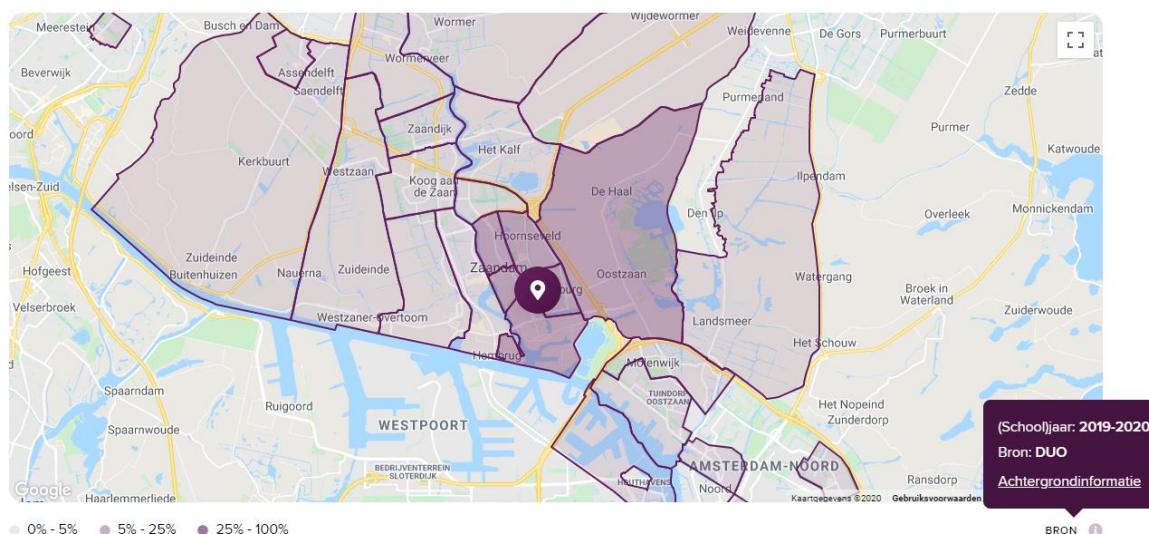
College van Bestuur ZAAM: Mevrouw B. Dijkgraaf (voorzitter)
De heer D. Asscher (lid)

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL te Amsterdam
Postadres: Postbus 1100 AK te Amsterdam
Telefoon: 020 7059600
Email: info@zaam.nl
Website: www.zaam.nl

2.4 Leerlingpopulatie

In schooljaar 2020-2021 heeft Pascal Zuid 594 leerlingen. Dit is inclusief 20 leerlingen die via de school bekostigd worden maar hun lessen volgen op het OPDC te Wormerveer.

Onderstaande kaart en tabel geven aan uit welke postcodegebieden de leerlingen van Pascal Zuid komen:



Overzicht leerlingen Pascal Zuid op postcodegebied			
Postcodes	Aantal leerlingen	% leerlingen	Plaats
1019 - 1104	23	4,0	Amsterdam
1111	1	0,2	Diemen
1121	4	0,7	Landsmeer
1441 - 1448	6	1,0	Purmerend
1456	1	0,2	Wijdewormer
1501 - 1509	420	73,2	Zaandam
1511	89	15,5	Oostzaan
1531	3	0,5	Wormer
1541	8	1,4	Koog aan de Zaan
1544	4	0,7	Zaandijk
1562	1	0,2	Krommenie
1566 - 1567	4	0,7	Assendelft
1825 - 1827	3	0,5	Alkmaar
1843	1	0,2	Grootschermer
1852	1	0,2	Heiloo
1871	1	0,2	Schoorl
1962	1	0,2	Heemskerk
2135	2	0,3	Hoofddorp
2151	1	0,2	Nieuw-Vennep
	574	100,0	

Datum overzicht: december 2020.

Pascal Zuid heeft een diverse leerlingpopulatie. De postcodegebieden liggen ver uit elkaar, maar het overgrote deel van de leerlingen woont in Zaandam en Oostzaan.

121 leerlingen komen uit de wijk Poelenburg. Dit is 21% van het totaal aantal leerlingen en 28,8% van de Zaanse leerlingen.

2.5 Situering van de school

Pascal Zuid is gevestigd in de gemeente Zaanstad in de stad Zaandam. De school is gelegen in de wijk Poelenburg, grenzend aan Peldersveld.

Poelenburg (wijk 12) is een wijk in de gemeente Zaanstad. Deze wijk telt in totaal 8.560 inwoners, waarvan er 49% man en 51% vrouw zijn. De leeftijden zijn als volgt verdeeld:

- 22% is tussen 0 en 14 jaar,
- 13% is tussen 15 en 24 jaar,
- 29% is tussen 25 en 44 jaar,
- 23% is tussen 45 en 64 jaar en
- 13% is 65 jaar of ouder.

Met een duidelijke opdracht is een aantal jaren geleden gestart met het Actieplan Poelenburg/Peldersveld. In dit plan hebben meerdere partijen, waaronder gemeenten, woningcorporaties, politie en onderwijsinstellingen, de handen ineen geslagen om er o.a. samen voor te zorgen dat de kansen voor kinderen in deze buurten net zo groot worden als in de rest van Zaanstad.

Stichting ZAAM is één van de partners in dit pact en de stichting wordt door een schooldirecteur in het bestuurlijk overleg vertegenwoordigd. De medewerkers op de Zaanse scholen (Praktijkschool De Faam, Pascal Zuid en het Blaise Pascal College) geven samen met de andere partners invulling aan de plannen.



In de Zaanstreek is ook het trainingscomplex van voetbalclub AZ gevestigd. De Zaanse VO scholen, waaronder Pascal Zuid, hebben een convenant afgesloten met AZ met betrekking tot het faciliteren in het volgen van regulier onderwijs voor leerlingen die deel uit maken van de jeugdopleiding van AZ. Door het bieden van maatwerk aan de AZ-leerlingen, binnen de bestaande wet- en regelgeving, wordt een optimale balans gecreëerd tussen enerzijds hun topsportopleiding en anderzijds hun schoolopleiding.

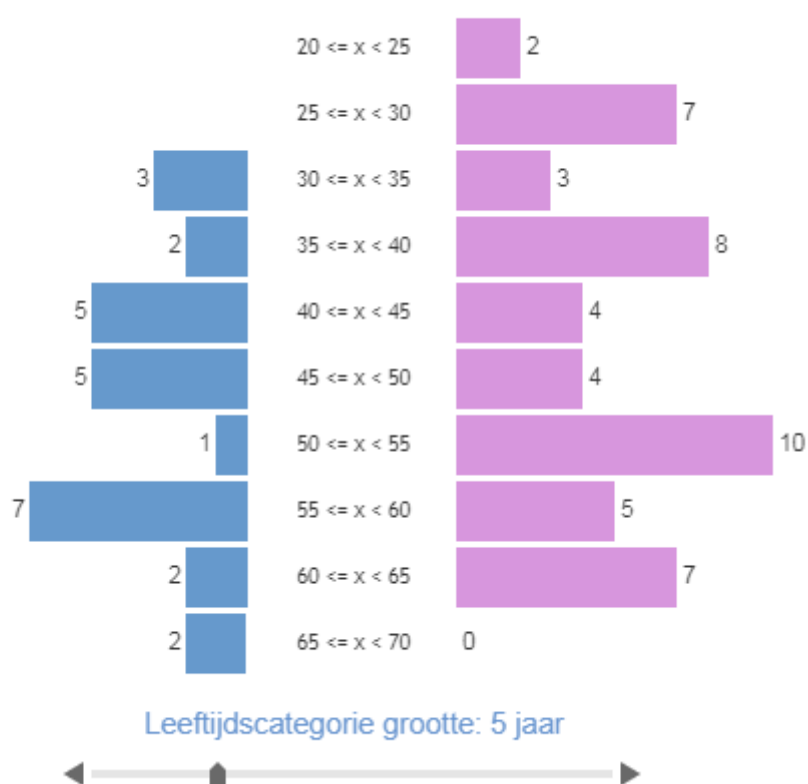
2.6 Gegevens van personeel

Per 1 december 2020 werken op Pascal Zuid 77 medewerkers (totaal 60 fte). De gemiddelde leeftijd is 46 jaar.

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?



de verdeling per leeftijdscategorie?

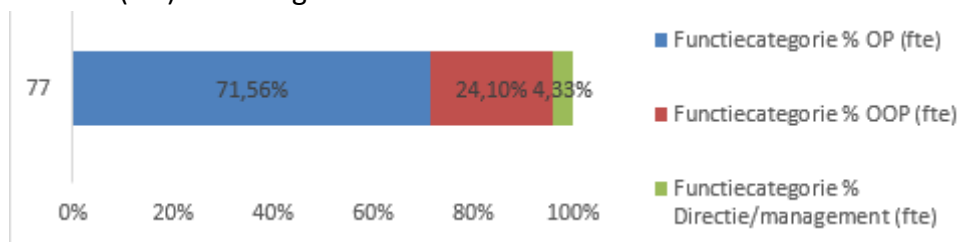


Wat is de gemiddelde leeftijd per geslacht?



De directie van Pascal Zuid bestaat uit twee teamleiders en één directeur (totaal 2,6 fte).

De verhouding Onderwijzend personeel (OP) – Onderwijsondersteunend personeel (OOP) – Directie (Dir) is als volgt:



Van de in totaal 56 docenten zijn er:

- 37 bevoegd 2^e graad/beperkt 2^e graad.
- 13 bevoegd 1^{ste} graad.
- 6 onbevoegd.

Het volgende valt op:

- De verhouding man-vrouw ligt scheef (65% vrouw, 35% man). Deze komen echter wel redelijk overeen met de landelijke cijfers.
- Het percentage directie ligt op Pascal Zuid lager dan op andere vergelijkbare ZAAM-scholen.
- De verhouding OP – OOP op Pascal Zuid is vergelijkbaar met de verhouding op andere vmbo ZAAM-scholen.
- Van alle docenten beschikt 8% niet over een onderwijsbevoegdheid. Met deze docenten zijn/worden duidelijke afspraken gemaakt m.b.t. het behalen ervan. Deze afspraken worden vastgelegd in studieplannen.

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers is aandacht voor het bovenstaande.

Pascal Zuid streeft ernaar voldoende diversiteit in het team te realiseren (man-vrouw, leeftijd, afkomst, enz.). De veelheid aan culturen, achtergronden, ervaringen, levenswijsheden, kwaliteiten en interesses van de medewerkers ziet de school als verrijking voor de leergemeenschap op school.

Het personeelsbeleid is in hoofdstuk 4 van dit schoolplan beschreven. Hier vanuit worden doelen geformuleerd die in de A3 worden opgenomen.

2.7 Toekomstige ontwikkelingen

2.7.1 Landelijke ontwikkelingen

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de kansengelijkheid toeneemt in het Nederlandse onderwijs. Op dit moment speelt de achtergrond van leerlingen een te grote rol in schooladviezen, in de verwachtingen van leraren en in het onderwijsaanbod dat kinderen en jongeren krijgen.

Op Pascal Zuid realiseert men zich dat kansengelijkheid in het onderwijs wordt beïnvloed door heel veel factoren, op het niveau van het onderwijsstelsel, de school en de klas. De leraren hebben een belangrijke rol bij het bieden van gelijke kansen: hun vaardigheden en verwachtingen hebben een grote invloed. Ook moet in het curriculum bijzondere aandacht zijn voor kennis en vaardigheden die niet alle leerlingen van huis uit meekrijgen.

Verder ziet Pascal Zuid in de ambities en doelstellingen uit het sectorakkoord VO dat de beweging die is ingezet, onverminderd zal worden voortgezet. Zie daarvoor het document *geactualiseerd sectorakkoord vo 2018-2020*: https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/612/original/Info_Sectorakkoord_.pdf?1528297040.

7 AMBITIES - 15 DOELSTELLINGEN



2.7.2 Ontwikkelingen in de Zaanstreek

Zowel in de gemeente Zaanstad als in de gemeente Waterland speelt de vergrijzing van de bevolking een rol en verwachten de scholen de komende jaren te maken te hebben met een daling van het aantal leerlingen. In Zaanstad geeft het primair onderwijs relatief lage basisschooladviezen ten opzichte van andere regio's. In verhouding worden veel leerlingen naar het vmbo verwezen, waarbij de verwachting is dat een deel hiervan een hoger niveau aan zou kunnen. Doel in de regio is dan ook om meer leerlingen op een hoger niveau te krijgen.

Door de besturen van de vmbo-scholen en mbo-scholen in de regio (Stichting OVO, Stichting ZAAM en het Regio College) zijn in het Zaans Verbond tevens afspraken gemaakt om vmbo-leerlingen in de Zaanstreek beter voor te bereiden op het vervolgonderwijs in het mbo en succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Daarbij worden met name de doorlopende leerroutes verder uitgewerkt, moet uitval van studenten in de eerste jaren van het mbo worden teruggebracht en worden leerlingen/studenten enthousiast gemaakt voor een carrière in de beroepen waar in de regio of landelijk een tekort aan is (zorg, techniek en onderwijs).

2.7.3 Ontwikkelingen in de wijk

In de wijken Poelenburg en Peldersveld is sprake van hoge werkloosheid, kansenongelijkheid en veel kinderen met een taalachterstand. In het Actieplan Poelenburg/Peldersveld hebben meerdere partijen, waaronder gemeenten, woningcorporaties, politie en onderwijsinstellingen, de handen ineen geslagen om er o.a. samen voor te zorgen dat de kansen voor kinderen in deze buurten net zo groot zijn als in de rest van Zaanstad. Daarbij is extra aandacht nodig voor taal- en leerachterstanden, ouderbetrokkenheid, talentontwikkeling, sport en gezondheid, veiligheid, enz.

De publieksversie van het pact is te vinden op:

<https://www.zaanstad.nl/mozard/document/docnr/7794373/bijlage%20-%20de%20publieksversie%20van%20het%20Pact%20Poelenburg%20Peldersveld>.

2.7.4 Ontwikkelingen op Pascal Zuid

Pascal Zuid ontwikkelt zich op pedagogisch en didactisch gebied tot een formatieve cultuur. De medewerkers professionaliseren zich in ontwikkelteams en ontwikkelen op verschillende domeinen instrumentaria die worden gebruikt om een ieder te stimuleren en een gezamenlijke taal te creëren.

Het uitgangspunt is dat onderwijs op maat geboden wordt, waarbij de leerlingen vanuit leerdoelen, succescriteria en feedback inzicht krijgen en actief betrokken zijn in/bij hun leerproces. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de methodiek die aansluit bij het toekomstgerichte onderwijs.

Zowel docenten als ook leerlingen ontwikkelen een 'growth mindset' en zijn zich bewust van wat ze willen, wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn en hoe ze een volgende stap kunnen zetten in de ontwikkeling en het leerproces.

In zogenaamde ontwikkelgroepen (en taakgroepen) wordt op Pascal Zuid o.a. gewerkt aan:

- een doorlopende leerlijn vmbo-mbo.
- een doorlopende (en drempelloze) doorstroom 4 vmbo-tl – 4 havo.
- de pro-vmbo-route, in samenwerking met Praktijkschool De Faam.
- de havo-kansroute, in samenwerking met het Blaise Pascal College.
- een brede brugklas vmbo-bb – vmbo-tl in leerjaar 1 en 2.
- het leerwerktraject.
- het formatief handelen in de les.
- de toetsvisie en het toetsbeleid, met onderscheid tussen formatief en summatief toetsen en beoordelen.
- het maatwerkdiploma, waarbij leerlingen vakken op verschillende niveaus kunnen afronden – zowel hoger als lager (dan hun eigen niveau).
- het gepersonaliseerd leerlingenrooster, waarbij ruimte is voor extra ondersteuning, talentontwikkeling en keuzevrijheid van de leerling.
- het LOB-programma.
- de extra ondersteuning en begeleiding van leerlingen (schoolondersteuningsplan).
- de nieuwe leerweg (praktische theoretische leerweg).
- meer betekenisvolle, praktische, uitdagende en actieve onderwijsvormen, waarbij rekening wordt gehouden met leerstijlen, wensen en behoeften van leerlingen.
- meer eigenaarschap van/regie bij de leerling.
- individuele coaching en begeleiding van leerlingen in het leerproces.

Jaarlijks worden (tussen)doelen geformuleerd die in het jaarplan (A3) worden opgenomen.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Missie en visie

Op Pascal Zuid wordt kwalitatief goed onderwijs geboden en staan de medewerkers met elkaar voor de ontplooiing en ontwikkeling van jonge mensen. Samen wordt gewerkt aan *relatie* en *motivatie* en deze worden gezien als de belangrijkste ingrediënten voor het behalen van optimale *prestaties*. Dit gebeurt vanuit de overtuiging dat het hebben van hoge verwachtingen, het bieden van kansen en het werken vanuit vertrouwen hier op een positieve manier aan bijdraagt.

Leerlingen ontdekken op Pascal Zuid waar hun kwaliteiten liggen door zelf allerlei ervaringen op te doen. Niet alleen binnen het schoolgebouw, maar ook daarbuiten; door excursies, activiteiten, evenementen, maatschappelijke stages en een beroepsgerichte stages.

Pascal Zuid biedt kansen aan leerlingen en zorgt ervoor dat ieder van hen op de plek komt die bij hem/haar past. Daarbij wordt nauw samengewerkt met andere partijen en scholen in Zaanstad, en in het bijzonder met de ZAAM-scholen De Faam (praktijkonderwijs) en het Blaise Pascal College (havo-vwo).

Op school wordt er samen voor gezorgd dat iedereen zich veilig voelt, zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. De leerling leert ontdekken wie hij/zij is, wat hij/zij kan/nog niet kan en wat hij/zij wil (leren). Daarbij is aandacht voor persoonsontwikkeling, creativiteit, gezondheid en groepsvorming en wordt gewerkt aan een goede basis op het gebied van algemene- en vakspecifieke kennis. Er wordt een gedifferentieerd onderwijsaanbod gehanteerd waarbij rekening gehouden wordt met verschillende wensen, kwaliteiten, leerstijlen en ondersteuningsbehoeften.

De leerlingen maken op school kennis met verschillende beroepsbeelden en tijdens de lessen en op stage wordt gewerkt aan algemene beroepsvaardigheden. Met de vervolgopleidingen (mbo en havo) wordt gewerkt aan mooie doorlopende leerlijnen.

De school is op vergelijkbare wijze ingericht als onze democratie: iedereen is vertegenwoordigd en wordt uitgenodigd mee te denken/mee te praten. Zo wordt samen beleid gemaakt en uitgevoerd.

Pascal Zuid is een mini-leergemeenschap (community), waarin met en van elkaar geleerd wordt en waar de leerling op basis van afnemende sturing begeleid wordt naar volwaardig burgerschap. Daarbij wordt gezocht naar de verbinding met elkaar en met de buitenwereld en ziet de school zichzelf als onderdeel van de (directe) omgeving, waar zij een positieve bijdrage aan probeert te leveren.

3.1.1 Kenmerken visie

De volgende (gedrags)kenmerken behoren bij de visie van de school:

- We gaan uit van het positieve en hebben hoge verwachtingen. Aan de basis van alles wat we doen ligt vertrouwen: in elkaar, in de leerlingen, in de ouders en samenwerkingspartners.
- Wij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het creëren van een uitdagende en prikkelende omgeving waarin met plezier gewerkt en geleerd wordt.
- We werken samen aan *relatie* en *motivatie* en zien dat als de belangrijkste ingrediënten voor het behalen van optimale *prestaties*.
- We geloven dat leren op verschillende manieren plaatsvindt: in het klaslokaal en met verschillende werkvormen, door zelf ervaringen op te doen, door excursies, activiteiten, evenementen, maatschappelijke stages, beroepsgerichte stages, enz.
- We gaan uit van verschillen en passen ons aanbod en onze organisatie daarop aan.
- We zoeken de verbinding met elkaar en met de buitenwereld en zien onszelf als onderdeel van onze (directe) omgeving, waar we een positieve bijdrage aan proberen te leveren.
- We creëren met elkaar een veilige omgeving waarin we constant met elkaar op zoek zijn naar verbetering.
- We leren van en met elkaar, durven fouten te maken en bieden kansen. We zien de dialoog als sterkste middel om zaken op te lossen.
- We voelen ons verantwoordelijk voor onze eigen taken en voor het geheel. Immers, eigenaarschap en verantwoordelijkheid is een voorwaarde voor een succesvolle organisatie.
- Wij geven het goede voorbeeld: voorbeeldfunctie is 65% van het effect, dat geldt voor de opvoeder, de docent en de leidinggevende.
- We gaan uit van gelijkwaardigheid.

Kenwaarden en kenmerken van Pascal Zuid zijn vervat in onderstaande afbeelding:



3.2 De maatschappij van nu, jongeren en leren

Om de aansluiting met de samenleving te blijven houden is het essentieel dat het onderwijs midden in de samenleving staat, gestalte krijgt in die samenleving en gebruik maakt van de omgeving (maatschappelijke instellingen, bedrijven, cultuur- en sportorganisaties en het vervolgonderwijs).

Op Pascal Zuid gaat men er vanuit dat het leren zich steeds minder binnen de muren van de school zal gaan voltrekken en ook niet exclusief gebonden aan schooltijden is. Leren vindt overal en altijd plaats. Het is van groot belang dat leerlingen hun leerervaringen in die brede samenleving opdoen en de samenleving bij de school betrekken.

Om leerlingen de kennis en de vaardigheden mee te geven die ze nodig hebben wanneer ze aan hun volwassen en werkende leven beginnen, zal een grotere nadruk liggen op persoonsvorming (naast kennisontwikkeling en maatschappelijke vorming het derde hoofddoel van het onderwijs). Een beter evenwicht tussen deze doelen maakt dat het onderwijs leerlingen kan begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn, voor zichzelf en voor hun omgeving.

Het SLO beschrijft de volgende 21ste -eeuwse vaardigheden:



Bron: <https://www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/>.

Op Pascal Zuid zullen deze vaardigheden een steeds belangrijkere plek krijgen in het onderwijs.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Pascal Zuid maakt deel uit van Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. In de volgende paragrafen beschrijft de stichting haar kenmerken.

3.3.1 ZAAM werkt in een breed onderwijsperspectief: leerzaam

Binnen ZAAM willen wij goed onderwijs bieden, dat zowel gericht is op kwalificatie als op de persoonsvorming van onze leerlingen. De levensbeschouwelijke pluriformiteit van onze samenleving krijgt een plaats in ons curriculum. We besteden aandacht aan waardevolle tradities en praktijken in onze samenleving. Onze verwachtingen zijn hooggespannen. Wij sluiten graag aan bij de leervragen en mogelijkheden van onze leerlingen.

In onze scholen willen wij met en van elkaar leren, de aanwezige talenten tot ontwikkeling brengen en nog onvermoede talenten ontdekken. Met ons onderwijs willen wij de zelfstandigheid en het probleemoplossend vermogen van onze leerlingen vergroten. Wij willen ook hun initiatief en ondernemerschap stimuleren, omdat wij ervan overtuigd zijn dat deze kwaliteiten van toenemend belang zijn voor hun toekomst.

3.3.2 ZAAM investeert in de toekomst: duurzaam

Onze vensters op de wereld staan open, wij willen zien en begrijpen welke ontwikkelingen zich lokaal en mondiaal voordoen. Wij zijn ons ervan bewust dat wij onze leerlingen opleiden voor de wereld van morgen, zonder die van vandaag uit het oog te willen verliezen. De vraag wat onze leerlingen nodig hebben voor hun toekomst, is in ons onderwijs en onze schoolloopbaanbegeleiding nadrukkelijk aan de orde.

In het belang van de wereld hechten we veel aan duurzaamheid en rentmeesterschap en onze scholen geven elk op eigen wijze invulling aan ons streven om verkwisting en verspilling tegen te gaan.

Wij zijn ons ook zeer bewust van de waarde van een scholengroep die haar bedrijfsvoering op orde heeft en financieel gezond is. Om zo'n vitale en duurzaam gezonde organisatie te zijn willen wij integer en wijs omgaan met de publieke middelen die ons ter beschikking worden gesteld. Wij leggen daarom ook graag rekenschap af over onze plannen, onze uitgaven en geboekte resultaten.

3.3.3 ZAAM ontplooit en verbind: groeizaam

De diversiteit van onze scholen weerspiegelt die van onze leerlingen en medewerkers. We respecteren én waarderen de onderlinge verschillen, ook in achtergrond, cultuur en geloof. Het is verrijkend hierover met elkaar in gesprek te gaan. We zijn betrokken en voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid in ons streven naar ontplooiing en groei.

Door de kleinschaligheid van onze ZAAM scholen worden leerlingen gezien en gekend, hetgeen helpt om relatie en prestatie in goede balans te houden. Dit draagt bij aan een warm en veilig pedagogisch klimaat en een optimale leer- en werkomgeving.

Bij de pluriformiteit hoort verbinding. Wij zoeken verbinding, willen bruggen bouwen. Onze scholen bieden kansrijk onderwijs. We stellen eisen en we vinden ook dat er van fouten geleerd kan worden. Leerlingen die dat nodig hebben, bieden we een nieuwe kans.

3.3.4 ZAAM is zichtbaar en herkenbaar: werkzaam

Wij zijn een grote scholengroep in Amsterdam en omgeving en we zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie. Wij willen participeren en een betekenisvolle rol spelen in onze omgeving en onze stad. We hebben veel maatschappelijk partners, waarmee wij intensief samenwerken in het belang van onze leerlingen en de samenleving waarin zij opgroeien.

Duidelijkheid en voorspelbaarheid bieden naar onze overtuiging leerlingen, medewerkers en partners van ZAAM een goede basis voor de gewenste ontwikkeling en samenwerking. Daarom willen we een transparante organisatie zijn met een duidelijke structuur en open communicatie. We raadplegen onze belanghebbenden, we luisteren naar hen en gaan met uitgebracht adviezen aan het werk.

Goed werkgeverschap past bij deze ambitie. Wij koesteren onze jonge talenten, waarderen onze ervaren docenten en kiezen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Wij streven ernaar om ál onze medewerkers de professionele ruimte te bieden die zij nodig hebben om hun expertise te benutten en verwachten dat zij zich ontwikkelen ten gunste van de beoogde onderwijskwaliteit. We hechten aan een motiverend en stimulerend werkklimaat, waarin sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid en een goede teamgeest.

Op Pascal Zuid worden de waarden van ZAAM als universele waarden gezien, waar de medewerkers zich, ongeacht religie, cultuur of nationaliteit in kunnen vinden. Pascal Zuid wil staan voor goed onderwijs dat gericht is op kwalificatie en op de persoonlijkheidsvorming van leerlingen in een omgeving waar ieder kind zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

Op Pascal Zuid wordt gewerkt aan het historisch besef en burgerschapsontwikkeling van de leerlingen. Er wordt aandacht besteed aan een gezonde leefstijl, aan sociaal-emotionele ontwikkeling en leerlingen leren uitgaan van verschillen in de samenleving. Leerlingen en hun ouders delen in woord en daad het eigenaarschap voor de democratische beginselen en een veilige maatschappelijke omgeving: kritisch, onderzoekend, weerbaar, verbindend en waardierend.

3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes

3.4.1 Onderbouw Pascal Zuid

Op Pascal Zuid duurt de onderbouw twee jaar. In de eerste twee jaar is op school veel aandacht voor persoonsontwikkeling, creativiteit, gezondheid en groepsvorming en wordt gewerkt aan een goede basis op het gebied van algemene en vakspecifieke kennis. Dit gebeurt door samen een fijne leeromgeving te vormen, waarin iedereen zich veilig voelt, zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. De leerling wordt geholpen te ontdekken wie hij is en wat hij wil. Daarbij is aandacht voor de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?

De leraren hebben een belangrijke rol bij het bieden van gelijke kansen voor alle leerlingen. Daarbij realiseren zij zich dat om gelijke kansen te krijgen, je ongelijke gevallen juist ongelijk moet behandelen.

Om dit te realiseren, is in het curriculum bijzondere aandacht voor kennis en vaardigheden die niet alle leerlingen van huis uit meekrijgen en wordt het onderwijs zo georganiseerd dat er rekening gehouden wordt met verschillende leerbehoeften, wensen, achterstanden, talenten, enz.

3.4.1.1 De brede brugklas

Leerlingen moeten in Nederland al jong een school kiezen voor het voortgezet onderwijs. Onderzoek toont aan dat die keuze op jonge leeftijd kansenongelijkheid in de hand werkt.

Op Pascal Zuid zitten leerlingen met uiteenlopende basisschooladviezen – van vmbo-basis tot vmbo-tl – bij elkaar in één klas. Daarnaast wordt intensief samengewerkt met het Blaise Pascal College om doorstroom van vmbo-tl naar havo te bevorderen en is in samenwerking met praktijkschool De Faam een pro-vmbo-route ingericht. Door de selectie uit te stellen, wordt een zorgvuldigere beslissing genomen over de toekomst van de leerling.

In de brede brugklassen leren leerlingen met verschillende schoolniveaus, culturen, talenten en karakters van elkaar, ook door met elkaar samen te werken. Ze zien en horen elkaar, ervaren dat er geen ‘hoger’ of ‘lager’ is.

De brede brugklassen dragen, o.a. door de focus op het individuele leerproces, bij aan gelijke kansen, maar zijn ook bij uitstek geschikt om persoonsvorming, socialisatie, creativiteit, focus en respect te beïnvloeden.

Van leraren wordt verwacht dat zij op alle niveaus lesgeven en dus ook goed kunnen differentiëren en iedere leerling op zijn eigen niveau kan uitdagen.

3.4.1.2 Kerndoelen en karakteristieken onderbouw

In de onderbouw wordt toegewerkt naar de kerndoelen onderbouw vmbo (zie ook document *Karakteristieken en kerndoelen Onderbouw voortgezet onderwijs, SLO, nationaal expertisecentrum leerplanontwikkelingen, mei 2016*). Kenmerken hiervan zijn:

De leerling leert actief en in toenemende mate zelfstandig

Recente inzichten in hoe kinderen leren, maken duidelijk dat actief en zelfstandig leren een hoger rendement oplevert dan passief. Daarnaast komt het tegemoet aan de behoefte aan zelfstandigheid van kinderen in deze ontwikkelingsfase. Om actief en zelfstandig leren mogelijk te maken, is 'leren leren' een wezenlijk onderdeel van het onderwijs.

Op Pascal Zuid wordt hieraan vormgegeven door:

- het gebruik van studiewijzers en planners.
- het formuleren van leerdoelen en voeren van individuele coachgesprekken en reflectiegesprekken.
- gebruik te maken van adaptieve programma's/methodes.
- aandacht te hebben voor studievaardigheden.

De leerling leert samen met anderen

Het samen leren en werken biedt mogelijkheden tot het ontwikkelen en uitbreiden van sociale en communicatieve vaardigheden. Daarnaast kan het leiden tot reële oefensituaties in het leren erkennen van en leren omgaan met verschillen tussen mensen.

Op Pascal Zuid wordt hieraan vormgegeven door:

- het gebruik van verschillende werkvormen in de les waarbij samenwerken gestimuleerd wordt (groepsopdrachten, groepsgesprekken, enz.).
- het organiseren van groepsactiviteiten (excursies, projecten, enz.).
- het inzetten op meer projectmatig samenwerken.

De leerling leert in samenhang

Het is voor leerlingen soms moeilijk de samenhang te zien tussen de verschillende vakken in het voortgezet onderwijs. 'Leren in samenhang' betekent onder andere dat leerkrachten die relaties tussen de inhoud uit de verschillende vakken en leergebieden aanbrengen, en dat zij leerlingen laten werken vanuit het geheel naar het deel.

Op Pascal Zuid wordt hieraan vormgegeven door:

- het stimuleren van projectmatig werken (ontwikkelgroep op Pascal Zuid).
- het organiseren van het vakgroepvoorzittersoverleg, waarbij vakgroepvoorzitters met elkaar bespreken op welke wijze de programma's op elkaar kunnen worden afgestemd.
- het integreren van de theorie in de praktijkles en vice versa.

De leerling oriënteert zich

Het oriënterend karakter van de onderbouw betekent onder andere dat leerlingen zicht krijgen op de mogelijkheden voor hun verdere (school)loopbaan, op de kenmerken van verschillende soorten arbeid en op de samenleving waarin zij leven. Daartoe hoort ook de oriëntatie op waarden, normen en opvattingen in onze maatschappij. Onderwijs met een oriënterend karakter impliceert dat leerlingen leren keuzes te maken tussen de mogelijkheden die zij door hun oriëntatie ontdekken. Zij toetsen deze mogelijkheden aan de eigen interesses en ambities.

Op Pascal Zuid wordt hieraan vormgegeven door:

- het aanbieden van een uitgebreid LOB-programma, waarbij mentoraat, reflectiemomenten (coaching, antwoorden op de vragen *Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?*), sector/profielkeuze, vakkenpakketkeuze, examinering en vervolgopleiding in samenhang samenkomen.
- het aanbieden van projecten en lesprogramma's gerelateerd aan maatschappelijke thema's, Kunst & Cultuur, religie, normen en waarden, diversiteit, enz.

De leerling leert in een uitdagende, veilige en gezonde leeromgeving

Uiteraard behoren nieuwe, moderne leermiddelen (waaronder ICT) en een veilig en schoon gebouw deel uit te maken van de leeromgeving van een leerling. Maar er is meer. Leerlingen van 12 tot 14 jaar verkennen mogelijkheden en grenzen van zichzelf en anderen. Ze zoeken daarin ook uitdagingen en risico's. Hun leeromgeving moet daaraan tegemoetkomen en tegelijkertijd voor veiligheid zorgen: een klimaat dat prikkelt tot leren; contexten die realistisch en herkenbaar zijn; een sfeer waarin fouten gemaakt mogen worden; conflicten die opgelost worden door met elkaar te praten en naar elkaar te luisteren, en waarin gezond en verantwoordelijk gedrag wordt gestimuleerd.

Op Pascal Zuid wordt hieraan vormgegeven door:

- het gebruik van moderne ict-middelen en programma's in de les en in het onderwijs (iPads, smart-boards, Magister (ELO), Teams, Quayn, enz.).
- het aanbieden van projecten en lesprogramma's gerelateerd aan maatschappelijke thema's, Kunst & Cultuur, religie, normen en waarden, diversiteit, enz.
- het werken vanuit vertrouwen en het geven van verantwoordelijkheid, waardoor leerlingen fouten mogen maken en de ruimte krijgen om 'te herstellen'.
- het aandacht geven aan positief gedrag in de les en daarbuiten.

De leerling leert in een doorlopende leerlijn

Onderwijs in de onderbouw wordt gekenmerkt door de zorg voor een doorlopende leerlijn, over de breuken binnen het stelsel heen: van primair naar voortgezet onderwijs en van onderbouw naar bovenbouw. Dat hoeft niet altijd te betekenen dat de verschillen zo klein mogelijk worden gemaakt. Duidelijke overgangen bieden de leerling ook sterke mogelijkheden tot bewust ervaren van groei. Onderwijs en begeleiding moeten erop gericht zijn de leerling zo goed mogelijk over de breuklijnen heen te helpen en de groei-ervaring voor elke leerling tot een positieve te maken.

Op Pascal Zuid wordt hieraan vormgegeven door:

- Het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen van leerjaar 1 t/m 4.
- Het aansluiten bij deze leerlijnen op PO en vervolgopleiding (mbo of havo).
- Het inbouwen van tussendoelen binnen de doorlopende leerlijnen (o.a. kerndoelen basisvorming).
- Het organiseren van afnemende sturing in ons onderwijs.

3.4.1.3 Onderbouw: vakken en domeinen

De vakken in de onderbouw zijn onderverdeeld in de volgende domeinen (de aangeboden vakken per domein kunnen per leerjaar en niveaugroep verschillen):

- Nederlands.
De kern van het vak bestaat uit het verwerven, verwerken en presenteren van informatie en meer algemeen uit het leren communiceren met behulp van de Nederlandse taal.

Daarbij gaat het steeds ook om mengvormen van mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid, zoals een mondelinge presentatie die wordt ondersteund door geschreven teksten en beeldmateriaal. Omgaan met de computer als bron van informatie, als hulpmiddel en als communicatiemiddel is onlosmakelijk verbonden met de kern van het vak. Strategische vaardigheden vormen een wezenlijk onderdeel: lees- en luisterstrategieën, het opstellen van spreek- en schrijfplannen voor communicatieve handelingen.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:
Nederlands.

- Engels/moderne vreemde talen (MVT).
Er zijn geen kerndoelen geformuleerd voor andere moderne vreemde talen dan Engels. De kerndoelen voor Engels kunnen worden gebruikt als leidraad voor het onderwijs in andere moderne vreemde talen.

In de onderbouw van het voortgezet onderwijs is de kern van het vak in een aantal veel voorkomende communicatieve situaties leren zelfredzaam te worden. Daarin zijn de mogelijkheden van de computer als hulp- en communicatiemiddel, en met name die van het internet, onmisbaar. De verschillende aspecten van taalvaardigheid (luisteren, gesprekken voeren, spreken, lezen en schrijven) komen zoveel mogelijk in samenhang aan bod. Het luisteren naar en begrijpen van Engels staat centraal en in samenhang daarmee het opbouwen van een basiswoordenschat.

De schrijfdoelen zijn beperkt tot het functionele minimum van een kort en informeel contact in het Engels via e-mail, chatten op internet en een brief. Door deze vijf aspecten van taalvaardigheid in de kerndoelen op te nemen, wordt ook een relatie gelegd met het Common European Framework of Reference (CEFR) en het taalportfolio dat op basis daarvan is ontwikkeld.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:
Engels, Frans (niet voor alle groepen), Duits (niet voor alle groepen).

- Rekenen en wiskunde.
Leerlingen hebben op verschillende manieren wiskunde nodig: buiten school, op school ter ondersteuning van het leren in andere domeinen en als voorbereiding op mogelijke keuzes voor bepaalde vervolgonderwijs. In de eerste jaren verwerven leerlingen zich in de context van betekenisvolle situaties inzicht en vaardigheden op het gebied van getallen, grootheden, maten, vormen, structuren en de daarbij passende relaties, bewerkingen en functies. Aansluitend op het basisonderwijs ontwikkelen ze hun vaardigheden in de 'wiskundetaal' en worden steeds verder 'wiskundig geletterd en gecijferd'.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:
Wiskunde (rekenen is in de basisvorming in dit vak opgenomen).

- Mens en Natuur.
In dit brede domein is het actief leren van leerlingen te typeren vanuit twee verschillende perspectieven:
- Van kindsbeen af wil de mens zijn omgeving begrijpen en zoekt hij naar verklaringen. Dit element krijgt vorm in de combinatie van onderzoek leren doen met het leren gebruiken en toepassen van achterliggende kennis en informatie.
- Daarnaast wil de mens de omgeving duurzaam beheersen om nu en in de toekomst in de eigen behoeften te voorzien. Dit krijgt vorm in leren ontwerpen en leren maken van bewuste keuzes.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:
Biologie (incl. Verzorging), NaSk (Natuurkunde en Scheikunde) en Techniek.

- Mens en Maatschappij.

In dit domein staat de persoonlijke betrokkenheid van leerlingen centraal: bij zichzelf en bij ontwikkelingen in de wereld, in het verleden en in de maatschappij om hem heen. Leerlingen moeten immers in de toekomst standpunten bepalen en beslissingen nemen over zaken van persoonlijk en van algemeen belang. Het gaat daarom niet alleen om het begrijpen van verschijnselen in de actuele maatschappelijke werkelijkheid (hoe zit het?), maar ook om het waarderen en beoordelen daarvan (wat vind ik ervan?).

Het uiteindelijke doel is dat leerlingen gestimuleerd worden op informatie gebaseerde, beargumenteerde beslissingen te leren nemen als burgers van een cultureel diverse, democratische samenleving waarin de onderlinge afhankelijkheden groot zijn. Ze moeten leren standpunten te bepalen en te onderbouwen met behulp van veelzijdige informatie.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:

Mens en Maatschappij, Economie, Aardrijkskunde, Geschiedenis.

- Kunst en Cultuur.

In het domein Kunst en cultuur verdiepen en verbreden leerlingen hun kennismaking met kunstzinnige en andere culturele uitingen. Zij verkennen en exploreren daarbij hun eigen productieve mogelijkheden. Ze leren bovendien oog krijgen voor kunstzinnige en culturele diversiteit in de Nederlandse samenleving en de diverse culturen in de wereld.

In de onderbouw van het voortgezet onderwijs ontleent dit domein zijn inhoud in de eerste plaats aan de kunstzinnige disciplines: muziek, dans, drama en de beeldende vakken handenarbeid, tekenen, textiele werkvormen en audiovisuele vorming. De leerlingen ontwikkelen vaardigheden in het gebruik van verschillende technieken. Ze leren de mogelijkheden van de verschillende disciplines gebruiken. Er worden verschillende functies verkend: uitdrukken van eigen gevoelens en ervaringen, vorm geven aan verbeelding en leren communiceren door middel van beeld, geluid en (lichaams)taal.

In alle varianten is een brede oriëntatie op kunst en cultuur het doel. Behalve met de vak- en leergebieden Nederlands, Engels en Mens en maatschappij zijn daarin ook relaties te leggen met elementen uit wiskunde en Mens en natuur.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:

Beeldende Vorming, Muziek, Drama en Nieuwe Media.

- **Bewegen en Sport.**

Het domein is erop gericht alle kinderen te brengen tot blijvende en verantwoorde deelname aan bewegen en sport, tot een bewuste keuze voor bewegen in het algemeen en voor specifieke bewegingsactiviteiten in de vrije tijd. Daarop is dan ook de verschuiving gericht van het leren van de basisvormen van bewegen, waarop in het basisonderwijs de nadruk ligt, naar een brede oriëntatie op actuele bewegingscultuur in het voortgezet onderwijs.

Leren bewegen is bij uitstek een groepsactiviteit. Leerlingen verkennen en ontwikkelen naast hun mogelijkheden in de rol van beweger ook die in de rol van ondersteuner en organisator. Er wordt veelvuldig een beroep gedaan op verschillende sociale en regelvaardigheden.

In tal van situaties wordt van leerlingen verwacht dat ze elkaar helpen, onderling rollen en taken verdelen, op veiligheid letten, respectvol met elkaar omgaan, zorgzaam zijn voor elkaar, met elkaar regels afspreken, samenwerken en samen spelen.

Leerlingen leren eenvoudige regeltaken vervullen, zoals elkaar hulp verlenen, aanwijzingen geven en coachen, organiseren en rollen als scheidsrechter of jury vervullen. Deze sociale en regeltaken maken het niet alleen mogelijk samen te bewegen, maar bieden leerlingen de mogelijkheid te leren hoe ze die activiteiten met elkaar veilig op gang kunnen brengen en op gang kunnen houden. Ze leren verantwoordelijkheid te dragen voor het eigen bewegen en dat van anderen, ook als de onderlinge verschillen groot zijn.

In het domein zijn relaties te leggen met de domeinen Kunst en cultuur, Mens en natuur en Mens en maatschappij.

Vakken die behoren tot dit domein zijn:
Lichamelijke opvoeding (LO).

Ten slotte heeft iedere leerling in de onderbouw mentorlessen (MEN) en Keuze-uren (KWT) in het rooster.

3.4.2 Bovenbouw Pascal Zuid

Op Pascal Zuid stromen leerlingen na leerjaar 2 door naar de bovenbouw beroepsgerichte leerweg (vmbo-bb of vmbo-kb) of naar de theoretische leerweg (vmbo-tl).

In de basis- en de kaderberoepsgericht leerweg wordt het profiel Dienstverlening en Producten (D&P) aangeboden. Het profiel bestaat uit een combinatie van avo-vakken en een beroepsgerichte programma. Het beroepsgerichte programma kent een profielvak (vier profielmodulen) en beroepsgerichte keuzevakken. Vanwege het brede karakter van het D&P-profiel wordt dit op school het Allround-programma genoemd. Tijdens de lessen en op stage wordt gewerkt aan algemene beroepsvaardigheden.

In de theoretische leerweg (vmbo-theoretische leerweg = mavo) wordt toegewerkt naar doorstroom naar de havo of naar mbo-4. De nieuwe leerweg (theoretische leerweg inclusief praktijkvak) is in ontwikkeling.

Voor alle niveaugroepen geldt:

De vakken Nederlands Engels zijn voor alle leerlingen verplicht. Ook Maatschappijleer, Culturele en Kunstzinnige Vorming (CKV) en Lichamelijke Opvoeding (LO) moeten door alle leerlingen (m.u.v. de leerlingen in het LWT-traject) zijn afgerond om deel te kunnen nemen aan het Centrale Examen.

Verder worden de volgende (keuze)vakken aangeboden (aanbod verschilt per profiel en niveaugroep):

- Duits
- Wiskunde
- Rekenen
- NaSk1 (Natuurkunde)
- NaSk2 (Scheikunde)
- Biologie
- Aardrijkskunde
- Geschiedenis
- Economie
- Profieldelen en Keuzedelen beroepsvak D&P (Dienstverlening en Producten)

Ten slotte heeft iedere leerling in de bovenbouw mentorlessen (MEN) en Keuze-uren (KWT) in het rooster.

Op Pascal Zuid wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van digitale methodes. In sommige gevallen zijn deze methodes adaptief. Het gebruikte leermiddel is afhankelijk van het onderwerp, het vak, het thema, en de situatie. Naast de digitale methodes en hulpmiddelen worden daarom bij verschillende vakken ook fysieke methodes (boeken) en opdrachtenbundels/syllabi gebruikt.

In de bovenbouw wordt toegewerkt naar kerndoelen en eindtermen zoals beschreven op www.examenblad.nl en www.slo.nl.

3.5 Onderwijsvormen

Op Pascal Zuid gaat men er vanuit dat ieder kind uniek is en dat de leerstijlen en leervoorkeuren per kind kunnen verschillen. Daar wordt op school rekening mee gehouden door verschillende onderwijsvormen een plek te geven.

De volgende werkvormen worden onderscheiden:

- Klassikaal onderwijs (directe instructie).
- Groepsopdrachten/samenwerkend leren.
- (Vakoverstijgende) projecten.
- Practica en praktische werkvormen.
- Actief en zelfstandig werken/leren.
- Onderzoekend leren.

Omdat leren niet altijd gebonden is aan een rooster en aan lessen in een klaslokaal, wordt daarnaast ook gebruik gemaakt van:

- Maatschappelijke- en beroepsstages.
- Maatwerkuren (in het leerlingenrooster: Keuzewerktijd (KWT)).
- Projectweken.
- Excursies.
- Reflectieweken/talentproeven (einde periode).

Deze vormen van onderwijstijd ontstaan in overleg met docenten en ouders en met instemming van de deelraad.

De kwaliteit van de verschillende onderwijsvormen wordt geborgd door regelmatige evaluatie en bijstelling (PDCA). Dat gebeurt op individueel leerlingniveau (vragenlijsten aan leerlingen en analyseren van resultaten/opbrengsten), lesniveau (idem), vakgroepniveau (analyseren van resultaten en opbrengsten per leerjaar/niveaugroep in vakgroepwerkplannen), en op team/schoolniveau (uitgewerkt in A3).

Daarnaast wordt door ontwikkelteams en taakgroepen regelmatig de kwaliteit van het onderwijs (op activiteitsniveau) besproken en waar nodig bijgesteld. De overleggen hebben een vaste plek in de vergadercyclus en op studiedagen.

3.5.1 Keuzewerktijd (KWT)

Op Pascal Zuid wordt kwalitatief goed en uitdagend onderwijs geboden waarbij rekening wordt gehouden met verschillen tussen leerlingen. Daarbij is aandacht voor zowel de talenten van iedere leerling, als voor zaken waar hij/zij wat meer ondersteuning bij nodig heeft.

Per schooljaar 2019-2020 is op Pascal Zuid Keuzewerktijd (KWT) ingevoerd. Dit zijn lesmomenten in het rooster die niet in klassenverband worden aangeboden, maar waar een leerling zich vooraf voor inschrijft op basis van interesse of behoefte.

Invoering van Keuzewerktijd heeft de volgende voordelen:

- Het is een stapje in de richting van meer individuele roosters van leerlingen, omdat op bepaalde momenten niet in klassenverband lessen worden aangeboden, maar op basis van leerlingenbehoeften.
- Er wordt ruimte in de lessentabel gecreëerd voor andere vakken en activiteiten dan hetgeen dat docenten en leerlingen gewend zijn.
- In het onderwijsaanbod kan beter geanticipeerd worden op wensen/behoeften van leerlingen.
- Het is makkelijker tijdelijke thema's/projecten een plekje te geven in het onderwijs.
- Er wordt gebruik gemaakt van de talenten en vaardigheden van medewerkers en zij krijgen de mogelijkheid om die te delen met leerlingen. Zo kan een medewerker ook een KWT-uur aanbieden buiten het vak/gebied waarin hij/zij bevoegd is.
- Leerlingen zijn gemotiveerder; zij kunnen immers zelf kiezen wat ze op die momenten doen en er is geen sprake van 'ophokken'.
- Op deze momenten is het makkelijker externe partijen te betrekken bij het onderwijs op Pascal Zuid, onder begeleiding van een medewerker van de school.

3.6 Onderwijsleerproces

Om optimaal te kunnen leren, moet sprake zijn van een veilig leerklimaat. En dat klimaat creëren alle betrokkenen samen: leerlingen en medewerkers, in samenwerking met ouders/verzorgers en andere partijen.

3.6.1 Positieve groepsvorming

In de onderbouw wordt gebruik gemaakt van Positieve Groepsvorming. Verschillende gesprekken, activiteiten en werkvormen dragen bij aan meer veiligheid, zodat iedereen mag zijn wie hij/zij is.

Het programma voor Positieve Groepsvorming heeft als doel:

- het positieve groepsgevoel te bevorderen.
- H samenwerkingsvaardigheden te bevorderen.
- groepsrollen te herkennen.
- te leren reflecteren op de eigen rol in de groep.
- bewust te worden van de invloed die je als individu kunt uitoefenen.

3.6.2 Educatief Partnerschap

Op Pascal Zuid wordt uitgegaan van Educatief Partnerschap tussen de ouders/verzorgers van het kind en de school. Bij educatief partnerschap is sprake van een gedeeltelijke verantwoordelijkheid van scholen en ouders voor de educatie van kinderen. Echter, het woord 'partner' in partnerschap houdt ook in dat beide partners elkaar om raad vragen en elkaar steunen in de ontwikkeling van leerlingen.

Het pedagogische deel van het educatieve partnerschap houdt in dat scholen en ouders samenwerken op het gebied van opvoeding. De verantwoordelijkheid van ouders voor de opvoeding stopt niet bij de schooldeuren en de school deelt die verantwoordelijkheid tot op zekere hoogte. Het didactische partnerschap is erop gericht om ouders goed te informeren over de voortgang van hun kinderen én om ouders zo effectief mogelijk bij het leerproces van hun kinderen te betrekken. Met een goede samenwerking kunnen ouders thuis specifieke hulp bieden bij bijvoorbeeld het ontwikkelen van academische vaardigheden.

In een partnerschap is het logisch dat partners gelijkwaardig zijn. Er kunnen echter verschillende verwachtingen zijn over de verantwoordelijkheden. Wederzijds vertrouwen is daarom essentieel. Als scholen en ouders erin slagen om op een gelijkwaardige manier hun visie te delen, de verwachtingen en de vervolgstappen die daarbij horen, dan is dit uitermate gunstig voor de ontwikkeling van het kind.

3.6.3 De leerling aan het stuur

We leven in een maatschappij die voortdurend verandert. Dit vraagt om mensen die zich snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden en die snel de kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn om in de nieuwe omstandigheden te kunnen functioneren. De huidige samenleving heeft mensen nodig die levenslang leren. Daarvoor is het van belang dat kinderen op school al zelfsturend leren competenties opdoen, zodat zij weten hoe zij moeten leren.

Op Pascal Zuid worden leerlingen gestimuleerd tot actief leren. Dit vraagt iets anders van de leerling, van de les en van de docent (samen met de leerling leerdoelen formuleren (coachgesprekken), studieplanners ontwikkelen, reflectiemomenten inbouwen, enz.).

Daarbij werken leerlingen aan de volgende competenties:

- Het regie nemen voor het eigen leerproces.
- Zelfreflectie en reflectie op leerproces en resultaat.
- Het toepassen van leerstrategieën.
- Het samenwerkend leren.

3.6.4 Formatieve cultuur

Pascal Zuid ontwikkelt zich op pedagogisch en didactisch gebied tot een formatieve cultuur. De medewerkers professionaliseren zich in ontwikkelteams en ontwikkelen op verschillende domeinen instrumentaria die worden gebruikt om een ieder te stimuleren en een gezamenlijke taal te creëren.

Het uitgangspunt is dat onderwijs op maat geboden wordt, waarbij de leerlingen vanuit leerdoelen, succescriteria en rijk aan feedback inzicht krijgen en actief betrokken zijn in/bij hun leerproces.

Zowel docenten als ook leerlingen ontwikkelen een 'growth mindset' en zijn zich bewust van wat ze willen, wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn en hoe ze een volgende stap kunnen zetten in de ontwikkeling en het leerproces.

3.6.5 Leren van en met elkaar en inspraak/zeggenschap leerlingen

Op Pascal Zuid willen medewerkers graag met leerlingen in gesprek over hun ervaringen, wensen en adviezen. Deze worden meegenomen bij het ontwikkelen van het beleid op school. Daarmee wordt ook bij hen betrokkenheid en een gevoel van verantwoordelijkheid gecreëerd. Dit gebeurt in de lessen, maar ook in gesprek met de klassenvertegenwoordigers (één leerling per klas).

De klassenvertegenwoordigers komen regelmatig bij elkaar en vormen een klankbord voor de leerlingen, docenten en de directie. Uit alle klassenvertegenwoordigers worden twee leerlingen gekozen die de vertegenwoordiging van de leerlingen in de Deelraad op zich nemen (leerlingenraad).

3.7 De docent op Pascal Zuid

Leerlingen op Pascal Zuid hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving. Dat vraagt om goede medewerkers die werken in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zichzelf te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan.

Daarnaast mag van docenten worden verwacht dat zij beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude en dat zij zich continu blijven ontwikkelen. Zij beschikken niet alleen over een juiste bevoegdheid, maar zijn vakbekwaam en zijn in staat om leerlingen in deze tijd de coaching, begeleiding en ondersteuning te bieden die de leerlingen nodig hebben. Daarbij gaan we uit van transparantie in de manier van werken, wordt de identiteit van de school uitgedragen, en is voldoende kennis van de achtergrond van de leerlingen, de omgeving en de ontwikkelingen in deze tijd (passend/inclusief onderwijs, problemen waar kinderen in deze tijd mee zitten, enz.).

Het profiel van de docent/medewerker op Pascal Zuid is gebaseerd op de visie op onderwijs en leren op de school, de eisen die in het moderne onderwijs aan de docent worden gesteld en de behoefte van de leerlingen op Pascal Zuid. Daarnaast wordt verwacht dat medewerkers zich verbonden voelen met de school, de school op een positieve manier vertegenwoordigen en gezamenlijk invulling geven aan de schooldoelen.

Bij het vaststellen van het docentenprofiel, maken wij gebruik van de zogenaamde SBL competenties. Deze zeven competenties zijn landelijk door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) vastgesteld en brengen de wezenlijke aspecten van lerarenbekwaamheid in kaart. De functieprofielen van stichting ZAAM zijn gebaseerd op deze SBL competenties.

Deze zijn als volgt:

Competentie 1: Interpersoonlijk competent

De leraar zorgt voor een prettig leef- en werkklimaat in de groepen waarmee hij werkt. De docent geeft op een goede manier leiding, schept een vriendelijke en coöperatieve sfeer en brengt een open communicatie tot stand. Hij bevordert de zelfstandigheid van de leerlingen en zoekt in zijn interactie met leerlingen een goede balans tussen:

- leiden en begeleiden.
- sturen en volgen.
- confronteren en verzoenen.
- corrigeren en stimuleren.

Hij zorgt ervoor dat:

- hij contact maakt met de leerlingen en dat zij contact kunnen maken met hem en zich op hun gemak voelen.
- hij een kader biedt waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven en hij helpt de leerlingen daarbij.
- hij een goed klimaat schept voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

Competentie 2: Pedagogisch competent

De leraar helpt de leerlingen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden die onder andere een goed beeld heeft van zijn ambities en mogelijkheden. Hij biedt de leerlingen in een veilige leer- en werkomgeving houvast en structuur bij de keuzes die zij moeten maken en hij bevordert dat zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Hij zorgt ervoor dat:

- de leerlingen weten dat ze erbij horen, welkom zijn en gewaardeerd worden.
- leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan en uitgedaagd worden om verantwoordelijkheid voor elkaar te nemen.
- leerlingen initiatieven kunnen nemen en zelfstandig kunnen werken.
- leerlingen hun affiniteiten en ambities leren ontdekken en op basis hiervan keuzes kunnen maken met betrekking tot hun studie en loopbaan.

Competentie 3: Vakinhoudelijk & didactisch competent

De leraar helpt de leerlingen zich de leerinhouden van een bepaald vak of beroep eigen te maken en vertrouwd te raken met de manier waarop die in het dagelijkse leven en in het werk gebruikt worden. Ook helpt hij de leerlingen zicht te krijgen op wat zij in de samenleving en in de wereld van het werken kunnen verwachten. Hij creëert een krachtige leeromgeving, onder andere door het leren in verband te brengen met realistische en voor de leerlingen relevante toepassingen van kennis in beroep en maatschappij.

Hij zorgt ervoor dat:

- de leerinhouden en zijn doen en laten afgestemd zijn op de leerlingen en houdt rekening met individuele verschillen.
- hij met de leerling diens (individuele) leertraject bepaalt, met bijvoorbeeld mogelijkheden voor leren in en buiten school en leren in de context van de beroepsuitoefening.
- hij de leerlingen motiveert voor hun leer- en werktaken en daagt hen uit om er het beste van te maken en helpt hen om ze met succes af te ronden.
- de leerlingen leren zelfstandig, van en met elkaar en bevordert daarmee onder andere hun zelfstandigheid.

Competentie 4: Organisatorisch competent

De leraar draagt zorg voor organisatorische zaken die samenhangen met zijn onderwijs en het leerproces van de leerlingen in de school en op de leerwerkplek. Hij zorgt ervoor dat de leerlingen een ordelijke en taakgerichte omgeving treffen waar het leren zich op verschillende plaatsen afspeelt (bijvoorbeeld op verschillende plaatsen in de school, stages, leerbedrijf, buitenschoolse projecten). Hij zorgt (eventueel in samenspraak met andere begeleiders) voor afstemming tussen die verschillende plaatsen.

Hij zorgt ervoor dat:

- leerlingen weten waar ze aan toe zijn en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief.
- leerlingen weten wat ze moeten (of kunnen) doen, hoe en met welk doel ze dat moeten (of kunnen) doen.

Competentie 5: Competent in het samenwerken met collega's

De leraar zorgt ervoor dat zijn werk en dat van zijn collega's in de school goed op elkaar is afgestemd. Hij draagt bij aan het goed functioneren van de schoolorganisatie. Hij levert zijn bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op school, aan goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie.

Hij zorgt ervoor dat:

- hij goed met collega's communiceert en samenwerkt.
- hij een constructieve bijdrage levert aan vergaderingen en andere vormen van schooloverleg en aan de werkzaamheden die moeten worden uitgevoerd om de school goed te laten functioneren.
- hij een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van zijn school.

Competentie 6: Competent in het samenwerken met de omgeving

De leraar onderhoudt contacten met de ouders of verzorgers van de leerlingen en met collega's van (leer)bedrijven en instellingen waar zijn school voor het onderwijs en de leerlingenzorg mee samenwerkt. Hij zorgt ervoor dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school goed op elkaar afgestemd zijn en dat de samenwerking goed verloopt.

Hij zorgt ervoor dat:

- er sprake is van een goede communicatie en afstemming met ouders of verzorgers van de leerlingen.
- er (in overleg met de leerling) sprake is van een goede communicatie en afstemming tussen school, leerling en bedrijven of instellingen waar de leerling (in het kader van zijn opleiding) mee te maken heeft.
- hij doeltreffend gebruik maakt van het professionele netwerk van de school als het gaat om de opleiding van de leerling of de zorg voor de leerling.
- hij zorgvuldig en verantwoordelijk omgaat met de contacten die hij namens de school onderhoudt met de omgeving van de school.

Competentie 7: Competent in reflectie en ontwikkeling

De leraar ontwikkelt en professionaliseert zich voortdurend. Dat is zijn verantwoordelijkheid en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken, moet hij competent zijn in reflectie en ontwikkeling. Hij denkt regelmatig na over zijn beroepsopvattingen en zijn professionele bekwaamheid en streeft ernaar zijn beroepsuitoefening bij de tijd te houden en te verbeteren.

Hij zorgt ervoor dat:

- hij goed weet wat hij belangrijk vindt in zijn leraarschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen hij uitgaat.
- hij een goed beeld heeft van zijn eigen competenties, zijn sterke en zwakke kanten.
- hij op een planmatige manier werkt aan zijn verdere ontwikkeling.
- hij zijn eigen ontwikkeling afstemt op het beleid van zijn school en benut de kansen die de school biedt om zich verder te ontwikkelen.

3.8 Ondersteuning en begeleiding

Het onderwijs van de toekomst sluit aan bij de interesses en capaciteiten van leerlingen en daagt ze uit die ten volle te ontwikkelen. Het houdt uitdrukkelijk rekening met de individuele mogelijkheden en beperkingen van alle leerlingen. Leerlingen voelen zich betrokken bij het onderwijs en weten zich als individu gezien.

De portefeuillehouder ondersteuning en begeleiding is lid van het managementteam. Hij/zij maakt met de Coördinator ondersteuning en Begeleiding (COB) het beleid op school. De COB staat aan het hoofd van het team Ondersteuning en Begeleiding (TOB). Dit team biedt naast ondersteuning aan leerlingen, ook coaching en ondersteuning aan docenten. Docenten doen daardoor kennis op en passen vaardigheden direct toe in onderwijssituaties.

De ondersteuning en begeleiding van leerlingen op Pascal Zuid maakt integraal deel uit van het onderwijsproces, de teamagenda en het managementberaad.

3.8.1 Niveaus ondersteuning en begeleiding

Op Pascal Zuid worden verschillende niveaus onderscheiden als het gaat om het bieden van ondersteuning en begeleiding aan de leerling:

Niveau 1: Algemene ondersteuning door de vakdocent en mentor(en)

Docenten en mentoren houden rekening met verschillende behoeften van leerlingen. Er wordt gekeken naar leerachterstanden, leerstijlen en talenten, maar er wordt ook lichte ondersteuning geboden op het gebied van dyslexie, dyscalculie en gedrag.

De mentor volgt de leerlingen op het gebied van studievoortgang, loopbaanoriëntatie (pakketkeuze, loopbaangesprekken, enz.) en in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. De mentor heeft de regie als het gaat om het maken van afspraken met verschillende vakdocenten, leerlingen en ouders over de ondersteuning/begeleiding van de leerling. Deze afspraken worden vastgelegd in het ontwikkelperspectiefplan (OPP) en de mentor monitort of deze afspraken door de verschillende betrokkenen worden nagekomen. De plannen worden regelmatig bijgesteld.

Niveau 2: Extra ondersteuning/begeleiding op schoolniveau door interne deskundigen

Als een leerling meer ondersteuning/begeleiding nodig heeft dan de vakdocenten en mentoren kunnen bieden, meldt de mentor de leerling aan bij het team ondersteuning en begeleiding (TOB). In het intern begeleidingsteam wordt besproken wat de onderwijsdoelen voor de leerling zijn en welke maatregelen er moeten worden genomen/ondersteuning moet worden ingezet om deze doelen te bereiken.

Hierbij kan een klassenobservatie worden ingezet, gebruik gemaakt worden van de trajectgroep, een training worden aangevraagd (Jezelf De Baas, Meidenvenijn, enz.) en advies gevraagd worden aan specialisten op een ontwikkelingsvlak. Te denken valt aan:

- de dyslexiecoördinator,
- de loopbaancoördinator (decaan), en
- de vertrouwenspersoon.

Extra trainingen kunnen worden ingekocht op basis van de behoefte (sociale vaardigheden, faalangstreductie, agressiereductie, enz.). Uiteraard gaat dit in nauw overleg met de ouders van de leerling.

Niveau 3 : Het raadplegen van externe deskundigen

Soms is het nodig externe deskundigen te raadplegen. Hiervoor heeft de school verschillende contacten.

Te denken valt aan:

- schoolmaatschappelijk werk,
- de leerplichtambtenaar,
- het jeugdteam,
- het Jeugd Preventie Programma,
- HALT,
- het sociaal wijkteam,
- Saenstroom TOP, en
- de schoolarts en schoolverpleegkundige van de GGD.

Eventueel kan gebruik gemaakt worden van het Extern Advies Team (EAT). Samen wordt besproken welke aanpak nodig is om de leerling zo goed mogelijk te kunnen begeleiden om het schoolproces succesvol te doorlopen.

Als het voor het welzijn van de leerling beter is om zijn/haar studie voort te zetten op een andere locatie/in een andere setting en/of wanneer een veilig ontwikkelklimaat voor de groep onder druk komt te staan, kan plaatsing op een andere voorziening/school ingezet worden. Hierbij speelt het samenwerkingsverband een grote rol. Uiteraard is ook hierover altijd overleg met de ouders.

3.8.2 De trajectvoorziening

Pascal Zuid heeft een interne trajectvoorziening waar leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, begeleid kunnen worden. In de trajectvoorziening is aandacht voor leerstrategieën, plannen en organiseren en wordt huiswerkondersteuning geboden. Daarnaast is aandacht voor sociale vaardigheden en hebben de begeleiders een coachende rol in het aanleren van specifieke vaardigheden. Hierbij kan gedacht worden aan emotieregulatie, gedragsmodificatie, enz.

De leerling maakt deel uit van een klas en volgt alle lessen volgens rooster. De extra ondersteuning vanuit de trajectvoorziening vindt zo veel mogelijk buiten lestijd plaats. De school heeft criteria vastgesteld waaraan leerlingen moeten voldoen om daarvoor in aanmerking te komen. Betrokken partijen (docenten, mentoren, ouders/verzorgers) komen regelmatig bij elkaar om kennis te delen en een gezamenlijke aanpak te creëren. De leerling wordt actief bij de doelen en plannen betrokken.

De trajectvoorziening staat onder regie van het team ondersteuning en begeleiding van Pascal Zuid. Het beleid op ondersteuning en begeleiding (incl. de trajectvoorziening) wordt eind schooljaar 2020-2021 geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

3.8.3 Dyslexiebeleid

Op Pascal Zuid is extra aandacht voor leerlingen met taalachterstanden of taalbeperkingen. Aan het begin van het schooljaar vindt daarom bij alle eerstejaars leerlingen een screening dyslexie plaats. Deze screening bestaat uit het afnemen van signaleringstoetsen spelling en technisch lezen en biedt de mogelijkheid om leerachterstanden op deze gebieden te signaleren.

De resultaten van de toetsen worden geanalyseerd door de dyslexiecoördinator. Leerlingen waarbij, op basis van analyse van toetsen en basisschoolgegevens, een vermoeden van dyslexie bestaat, worden uitgenodigd voor aanvullend onderzoek en intensieve remediëring.

Remediëring vindt plaats op Pascal Zuid tijdens het KWT-uur dyslexie. Hierbij krijgt de leerling intensieve begeleiding op het gebied van lezen en/of spelling.

In de lessen wordt rekening gehouden met de ondersteuningsbehoefte van de leerling en wordt hij/zij in een bepaalde mate ook door de vakdocenten ondersteund.

Meer hierover is te vinden in het dyslexiebeleid van de school (zie het schoolondersteuningsplan (SOP) van de school en m.b.t. examinering op <https://www.examenblad.nl/onderwerp/kandidaten-met-een-beperking/2019>).

3.9 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Pascal Zuid biedt de ondersteuning en begeleiding van haar leerlingen door haar onderwijs loopbaangericht, persoonlijk en op maat te organiseren. Goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) kan helpen bij het maken van betere keuzes door leerlingen te begeleiden bij het ontdekken van hun mogelijkheden, talenten en passies en het ontwikkelen van een realistisch beeld van het vervolgonderwijs en het beroepsperspectief.

Daarbij is aandacht voor:

- een doorlopende leerlijn LOB leerjaar 1 t/m 4.
- de samenwerking met het regionale bedrijfsleven en partners.
- ondersteuning bij keuzes voor vervolgonopleidingen.
- ondersteuning bij profiel- en sectorkeuzes.
- regelmatige reflectiemomenten om antwoord te krijgen op de vragen: wie ben ik? wat kan ik? en wat wil ik?

Een goed LOB-programma staat niet op zichzelf. Het vraagt afstemming met vaklessen, het beroepsvak (profieldelen en keuzedelen) en het mentoraat. Het LOB heeft een prominente plek binnen het examenprogramma. Daarmee wordt beoogd dat leerlingen meer keuzebegeleiding krijgen, een bredere oriëntatie op het vervolgonderwijs en meer inzicht in hun loopbaancompetenties. Leerlingen krijgen daardoor een goed beeld van hun individuele mogelijkheden en komen naar verwachting tot een beter passende opleidingskeuze.

Pascal Zuid laat leerlingen een brede ervaring opdoen in de les, tijdens excursies en bij stages. De leerlingen krijgen de goede voorlichting over studievervolg mogelijkheden. Oriënterende stages en beroepsgerichte stages zijn ook belangrijk voor het maken van een keuze.

Tijdens talentgesprekken staat de loopbaan van de leerling centraal. In de gesprekken wordt gereflecteerd op de ontwikkeling van de leerling en worden doelen gesteld voor de komende periode.

Ouders spelen een belangrijke rol in het keuzeproces van de leerling. Zij worden actief betrokken en hebben een rol bij het maken van gezamenlijke LOB-opdrachten in leerjaar 1 t/m 4, bij het netwerken en bij stages.

Het evalueren en bijstellen van het LOB-beleid en het LOB-programma zijn speerpunten voor de komende periode. In LOB-plan zijn de ambities, doelen en activiteiten verder toegelicht en uitgewerkt.

3.10 Taalbeleid, rekenbeleid en burgerschap

Een goed fundament van basiskennis en vaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen zijn belangrijk voor de (onderwijs-)ontwikkeling van een kind. Ook is op Pascal Zuid aandacht voor burgerschap.

3.10.1 Taalbeleid

Het taalbeleid op Pascal Zuid is erop gericht de onderwijspraktijk structureel en strategisch aan te passen aan de taalleerbehoeften van de leerlingen, met het oog op het bevorderen van hun algemene ontwikkeling en het verbeteren van de taalvaardigheid en de onderwijsresultaten.

Pascal Zuid richt zich daarbij niet alleen op taalzwakke leerlingen of leerlingen met een niet-Nederlandse afkomst, maar op alle leerlingen. Daarbij wordt een positieve bijdrage aan de onderwijskansen van leerlingen en aan kansengelijkheid geleverd.

Om dit te realiseren, is inzet op verschillende niveaus noodzakelijk. Zo wordt gewerkt aan taalbewust lesgeven door alle vakdocenten, zijn er schoolbrede afspraken m.b.t. het stimuleren van mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven en taalverzorging en wordt gewerkt met een taalhandboek voor docenten met richtlijnen voor het beoordelen/behandelen van werk van leerlingen. Daarnaast is aandacht voor het ontwikkelen van leesplezier bij leerlingen.

D.m.v. formatieve toetsen op verschillende momenten in de schoolloopbaan van de leerlingen wordt het niveau en de groei van de individuele leerling (o.a. op het gebied van begrijpend lezen en woordenschat) gemeten en wordt het aanbod daarop aangepast (o.a. d.m.v. keuzewerktijd Nederlands: ondersteuning of juist extra uitdaging/plezier: poëzie).

Pascal Zuid onderscheidt taalbeleid op twee niveaus:

- **Smal taalbeleid**
Bij smal taalbeleid richt de school zich op het wegwerken van achterstanden en het oefenen en toetsen van schoolse taalkennis. Dit gebeurt tijdens de vaklessen Nederlands, maar ook tijdens extra steunlessen en keuzelessen (spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en woordenschat).
- **Breed taalbeleid**
Bij breed taalbeleid richt de school zich op de taalontwikkeling van alle leerlingen; elke leerling moet aan het eind van de opleiding een bepaald taalniveau hebben bereikt. De inhoud van de taalondersteuning sluit aan bij de rest van het curriculum.

Taaldocenten en leraren van andere vakken werken hiertoe samen. Dit doen zij door afspraken te maken over het gewenste taalniveau, bijvoorbeeld in verslagen en werkstukken. Taalgericht vakonderwijs is een eis aan alle docenten, die hierin worden begeleid en geschoold. De ontwikkeling van (vak)taal krijgt aandacht in elke les van elk schoolvak.

Het referentiekader taal is richtinggevend voor taalbeleid. De school werkt daarbij toe naar het referentieniveau 2F. De taalcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het systematisch ontwikkelen en implementeren van taalbeleid op Pascal Zuid.

In de lessen is regelmatig aandacht voor het stimuleren van lezen en het vergroten van leesplezier. Ook is in het schoolgebouw een bibliotheek ingericht, die wordt gecoördineerd vanuit de vakgroep Nederlands en die gerund wordt door vrijwilligers. Om expertise te delen, het leesaanbod voor leerlingen te verruimen en het aantal vrijwilligers in de bibliotheek te vergroten, wordt de samenwerking gezocht met de openbare bibliotheek en de Gemeente (zie ook Actieplan Poelenburg-Peldersveld).

Het verder uitwerken van het taalbeleid is één van de speerpunten voor de komende periode. In het taalbeleidsplan en het vakgroepwerkplan Nederlands zijn de ambities, doelen en activiteiten verder toegelicht en uitgewerkt.

3.10.2 Rekenbeleid

Ook voor het rekenbeleid geldt dat het erop gericht is om de onderwijspraktijk structureel en strategisch aan te passen aan de leerbehoeften van de leerlingen, met het oog op het bevorderen van hun algemene ontwikkeling en het verbeteren van hun onderwijsresultaten.

Op Pascal Zuid is een aparte leerlijn rekenen ontwikkeld binnen het vak Wiskunde. Voor leerlingen in de bovenbouw zonder Wiskunde in het vakkenpakket, wordt het vak rekenen apart ingeroosterd. Daarbij wordt gebruik gemaakt van adaptieve programma's en krijgt de leerling ondersteuning op basis van zijn/haar behoefte. In alle gevallen wordt toegewerkt naar referentieniveau 2F en is het programma in een rekencurriculum uitgewerkt.

In de lessen rekenen en wiskunde worden achterstanden weggewerkt en wordt schoolse kennis geoefend en getoetst. Dit gebeurt ook tijdens extra steunlessen en keuzelessen.

Op school wordt nog gewerkt aan rekenbeleid waarbij docenten van vakken waarin gecijferd wordt (Wiskunde, Rekenen, NaSk (Natuurkunde/scheikunde), Economie) op een op elkaar afgestemde wijze met rekenen omgaan.

Het verder uitwerken van het rekenbeleid is één van onze speerpunten voor de komende periode. In het Rekenbeleidsbeleidsplan en het vakgroepwerkplan Rekenen/Wiskunde zijn de ambities, doelen en activiteiten verder toegelicht en uitgewerkt.

3.10.3 Burgerschap

De school is een gemeenschap op zichzelf, waarin mensen het samenleven oefenen. Ze leren omgaan met diversiteit en de ingewikkelde verhoudingen in de samenleving en met de noodzaak tot overleg.

Vanaf 2018 is gewerkt aan een wetsvoorstel dat scholen meer richting geeft en de burgerschapsopdracht minder vrijblijvend maakt. De burgerschapsopdracht voor het funderend onderwijs luidt nu als volgt:

1. Het onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:

- het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;*
- het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving en;*
- het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.*

2. Het bevoegd gezag draagt zorg voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de waarden, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, en creëert een omgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar deze waarden en draagt voorts zorg voor een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht de in het derde lid, onder c, genoemde verschillen.

Op Pascal Zuid wordt op verschillende niveaus, d.m.v. verschillende programma's en instrumenten en onder toezicht van verschillende taakgroepen en functionarissen gewerkt aan burgerschap.

De basis hiervoor wordt gelegd in iedere les. Daarin wordt gewerkt aan kennis, vaardigheden en houding die leerlingen nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving. Leerlingen maken op school kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Daarbij wordt het goede voorbeeld gegeven en wordt laten zien dat niemand wordt uitgesloten (o.a. d.m.v. projecten op Paarse Vrijdag).

Op school wordt gewerkt met klassenvertegenwoordigers en een leerlingenraad. Leerlingen doen maatschappelijke stages, bezoeken de Tweede Kamer, voeren debatten, worden actief betrokken bij schoolactiviteiten, enz. Dit alles maakt dat leerlingen in een veilige omgeving met burgerschapsthema's aan de slag gaan.

Door te investeren in de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van leerlingen, zorgt de school ervoor dat zij zich verantwoordelijk voelen voor een veilige, fijne en schone school (en buurt) voor iedereen en dat zij vanuit goed burgerschap hun bijdrage leveren aan de maatschappij.

3.11 Onderwijs en ict

De basisfunctionaliteit ict is/moet op orde zijn op de school voor een groot deel van het onderwijsaanbod. Het ict-beleid op Pascal Zuid is geënt op 3 richtingen:

- Ict als bedrijfskritisch proces,
- Ict ter ondersteuning aan het leren, en
- Ict als vaardigheid van leerlingen en medewerkers.

Ict als bedrijfskritisch proces

Het ict-systeem is zo ingericht dat alle activiteiten door de medewerkers goed en zonder verstoringen uitgevoerd kunnen worden. Binnen school is ict noodzakelijk voor het uitvoeren van vele werkzaamheden. Daarvoor is via ZAAM een externe partij (op dit moment Switch IT) aangetrokken die het netwerk, de werkstations en het beheer levert en uitvoert.

Binnen school is de systeembeheerder verantwoordelijk voor de installatie, onderhoud en instructie en hij is de contactpersoon naar de externe partij (Switch). Omdat ict een bedrijfskritisch systeem is, zijn er afspraken gemaakt in de SLA over beschikbaarheid en oplostijden bij verstoringen.

Ict ter ondersteuning bij het leren

Pascal Zuid is een school waar bijdetijdse ict-middelen worden ingezet ter ondersteuning van het onderwijs, leerlingen kunnen experimenteren met nieuwe middelen en hun ict-vaardigheden worden ontwikkeld. Daarbij is de onderwijskundige visie het uitgangspunt.

De afgelopen jaren heeft school geïnvesteerd in een goed werkende WIFI omgeving, iPads voor in de klas en een aantal computerruimten in de school. Ook zijn er moderne leermiddelen aangeschaft voor bij het vak techniek en participeert de school in de leermiddelenpool in het kader van het project Robotica in de Zaanstreek. Ten tijde van de coronamaatregelen en het verzorgen van online lessen (met name via Teams) zijn alle docenten voorzien van een laptop.

Er is een aantal uitgangspunten geformuleerd m.b.t. het inzetten van ict in de les:

- ict kan ondersteunend en als doel worden ingezet.
- bij veel vakken worden ict hulpprogramma's gebruikt naast fysieke leermiddelen.
- ict-middelen worden beschikbaar gesteld daar waar dit de effectiviteit van het leren versterkt.

Ict als vaardigheid van leerlingen en medewerkers.

Alle leerlingen maken in de lessituatie kennis met de ict-vaardigheden die zij in de dagelijkse leef- en werksituatie nodig hebben. Daarnaast zijn alle medewerkers in staat om daar over instructie te geven.

De komende jaren wordt de ict-vaardigheid van de leerlingen vergroot door enerzijds trainingen te geven aan docenten, het vaststellen van een ict-curriculum en anderzijds het benoemen van een taakgroep ict.

4. Personeelsbeleid

4.1 Integraal personeelsbeleid ZAAM – Pascal Zuid

Het personeelsbeleid van Pascal Zuid komt voort uit het kadergevend beleid van Stichting ZAAM, uit de CAO-VO en uit de (onderwijskundige) doelen. Het betreft integraal personeelsbeleid waarbij de persoonlijke ontwikkelingsmotieven van het personeel in relatie wordt gebracht met de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van Pascal Zuid (en van ZAAM).

Uitgangspunt is het realiseren van een competent en vitaal schoolteam. De competenties en daarbij behorende gedragscriteria van docenten (competentieprofielen) zijn vastgesteld conform de competenties in de Wet BIO. De leidende principes zijn onder andere: vrijheid vanuit gelijkwaardigheid, ruimte voor diversiteit, verantwoordelijkheid voor elkaar en de samenleving en dienstbaarheid naar elkaar en naar de organisatie. De school is de plek waar hieraan recht wordt gedaan.

Het personeelsbeleid op Pascal Zuid is erop gericht een klimaat te scheppen waarin het personeel zich gewaardeerd voelt en wordt gestimuleerd zich zowel persoonlijk als in teamverband te ontwikkelen. Daarnaast wordt verwacht dat medewerkers functioneren overeenkomstig de missie en visie van de school en gezamenlijk invulling geven aan de schooldoelen. Voor de invulling en uitvoering van het personeelsbeleid krijgt de school ondersteuning van de afdeling P&O van ZAAM. Daarbij is tevens aandacht voor emancipatie, diversiteit en de dialoog.

4.2 Het (strategisch) personeelsbeleidsplan

Leerlingen op Pascal Zuid hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving. Dat vraagt om goede medewerkers die werken in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zich zelf te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan.

Daarnaast mag van hen worden verwacht dat zij beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude en dat zij zich continu blijven ontwikkelen. Zij beschikken niet alleen over een juiste bevoegdheid, maar zijn vakbekwaam en zijn in staat om leerlingen in deze tijd de coaching, begeleiding en ondersteuning te bieden die de leerlingen nodig hebben.

Het profiel van de docent/medewerker op Pascal Zuid is gebaseerd op de visie op onderwijs en leren op de school, de eisen die in het moderne onderwijs aan de docent worden gesteld en de behoefte van de leerlingen op Pascal Zuid. Daarnaast wordt verwacht dat medewerkers zich verbonden voelen met de school, de school op een positieve manier vertegenwoordigen en gezamenlijk invulling geven aan de schooldoelen.

Bij het ontwikkelen van het docentenprofiel en een kijkwijzer voor de ideale les op Pascal Zuid, maakt Pascal Zuid gebruik van input van medewerkers en leerlingen (in de les, vanuit de klassenvertegenwoordigers én vanuit de leerlingenraad).

Het personeelsbeleid is uitgewerkt in het document Strategisch Personeelsbeleid Pascal Zuid 2021-2025. De volgende thema's komt in dit document aan bod en worden in dit schoolplan kort toegelicht:

1. Het aannamebeleid/de formatie.
2. De gesprekkencyclus.
3. De functiemix.
4. Het taakbeleid.
5. Scholing en professionalisering.
6. Het professioneel Statuut.
7. De begeleiding van nieuwe docenten.
8. De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel).
9. De Gezondheids- en verzuimbegeleiding.

4.2.1 Het aannamebeleid/de formatie

Het leerlingenaantal op de school bepaalt het aantal fte's dat de school kan inzetten voor personeel. Als er vacatures zijn, controleert de directeur bij de afdeling P&O van ZAAM of er extern geworven mag worden. Er wordt gekeken of er iemand op een andere ZAAM-locatie 'boventallig' is en of er geen overschrijding is van het aantal fte op de schoolbegroting.

Als er geworven mag worden, dan gebeurt dit via Meesterbaan en ook wordt de vacature binnen ZAAM bekendgemaakt, zodat interne kandidaten kunnen solliciteren. Interne kandidaten zullen altijd 'voorrang' krijgen boven externe kandidaten bij gelijke geschiktheid. Dat hoort bij goed werkgeverschap, is de opvatting van ZAAM.

Bij het aannameproces wordt de geschiktheid van de kandidaat onderzocht, rekening houdend met de schooldoelen, de behoeften vanuit de vakgroep/het team en de behoefte vanuit de doelgroep op Pascal Zuid. Daarbij wordt uitgegaan van voor het vmbo bevoegde docenten. Daar waar docenten nog onbevoegd zijn, worden zij ondersteund in het proces naar bevoegdheid door coaching en facilitering/scholing.

Afhankelijk van de inhoud van de vacature worden verschillende functionarissen en expertises in de sollicitatieprocedure betrokken: vakgroepleden, coördinatoren, medewerkers team ondersteuning & begeleiding, de deelraad, medewerkers mentoraat en/of medewerkers team administratief/facilitair OOP.

De commissie heeft de professionele ruimte om te bepalen of de competenties, ervaring en bevoegdheid aansluiten bij de behoefte van de school. Indien nodig vindt een tweede gesprek plaats of wordt er een proefles gegeven. De directeur neemt na advies van de commissie het besluit en neemt contact op met de kandidaat en P&O-adviseur. Zaken als lesreductie, inzet PB-uren, roosterwensen, kennismaking met de vakgroep, inleesdocumenten e.d. en andere afspraken worden vastgelegd/uitgezet.

Met interne (ZAAM-)kandidaten vindt, ook bij geen geschiktheid, altijd een gesprek plaats. Dit in het kader van aandacht voor de medewerker en zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

4.2.2 De gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is een opeenvolging van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, die gericht zijn op de ontwikkeling en beoordeling van de medewerker. Het bevat in ieder geval drie verschillende gesprekken die binnen één schooljaar gevoerd worden: het startgesprek, het functionerings- & ontwikkelingsgesprek (FOG) en het evaluatiegesprek/eindgesprek. Om het jaar wordt een beoordelingsgesprek (BOG) gevoerd.

Bij docenten wordt vanuit lesbezoek(en), leerlingenenquêtes/ouderenenquêtes en managementrapportages (opbrengsten lessen e.d.) input geleverd voor de gesprekken. De medewerker maakt ieder jaar een persoonlijk ontwikkelplan (POP) waarin hij/zij op basis van de feedback van leerlingen, ouders, collega's en leidinggevende (360 graden feedback) zijn ontwikkeldoelen (en activiteiten) uiteenzet. Deze werkwijze is al ingezet en zal de komende jaren worden doorontwikkeld.

4.2.3 De functiemix

Op Pascal Zuid wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van onze docenten en wordt gewerkt aan meer carrièreperspectief. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich door te ontwikkelen, kan meer/andere taken en verantwoordelijkheden op zich nemen en wordt ingeschaald in de functie die passend is bij die attitude, die competenties en dat takenpakket. De functiemix biedt hierin extra financiële mogelijkheden.

Voor sollicitatie gelden (ZAAM-breed) de volgende basisvoorwaarden:

- De functies zijn alleen beschikbaar voor docenten in dienst van ZAAM met een aanstelling voor onbepaalde tijd.
- Docenten dienen minimaal te beschikken over een tweedegraads lesbevoegdheid, uiteraard voor het vak waarin de medewerker lesgeeft.

Bij de beoordeling van de geschiktheid van de docent wordt uitgegaan van de taken, competenties en attitude zoals beschreven in het functieprofiel en wordt gedaan door de benoemingsadviescommissie BAC). Deze bestaat in ieder geval uit een MR-lid, een teamleider en een docent LC/LD.

Op bestuursniveau en met instemming van de GMR is er een stappenplan opgesteld dat leidt tot het voldoen aan de functiemixeisen vanuit de overheid per 2020. De streefwaarden voor het vmbo binnen ZAAM zijn: 18% LB, 70% LC en 12% LD. Op Pascal Zuid wordt voldaan aan de functiemix. De schoolleiding en de deelraad van Pascal Zuid monitoren de verhouding van de functiemix jaarlijks en stellen benodigde acties gezamenlijk vast.

4.2.4 Het taakbeleid

Het taakbeleid is ZAAM-breed bepaald. Het taakbeleid, dat door een rechtsvoorganger van ZAAM (ISA) is opgesteld, wringt en is niet meer passend bij de huidige regelgeving en de sinds 2003 (hieruit stamt het taakbeleid) vernieuwingen in de CAO. In 2020 en 2021 wordt in opdracht van het ZAAM-bestuur bijeenkomsten georganiseerd voor het personeel van alle scholen om mee te denken over een nieuw taakbeleid.

Het taakbeleid van Pascal Zuid is erop gericht de taken zo evenwichtig mogelijk over het personeel te verdelen. Taken worden gedifferentieerd toebedeeld waarbij waar mogelijk wordt aangesloten bij de persoonlijke mogelijkheden (competentie) en wensen van het personeel, affiniteit, kwaliteit, evenredige verdeling van lessen en taken en werkbelasting.

De taken worden verdeeld door middel van taaktoedelingsgesprekken en geëvalueerd in de FOG's en BOG's. De taaktoedeling wordt vastgelegd in Foleta en voor akkoord getekend.

4.2.5 Scholing en professionalisering

In het taakbeleid (en de CAO) ligt de facilitering van het professionaliseringsbeleid verankerd. ZAAM heeft een notitie met beleidskaders over professionalisering en vanuit de ZAAM-academie worden cursussen en opleidingen verstrekt voor alle medewerkers. Het aanbod is gebaseerd op de vraag vanuit de scholen, speelt in op de behoefte van medewerkers en bundelt en verbindt kennis, vaardigheden en ervaring om zo de kwaliteit van het onderwijs een impuls te geven.

Docenten en medewerkers op Pascal Zuid vormen een professionele leergemeenschap en professionaliseren zich om goed vorm te kunnen blijven geven aan toekomstgericht onderwijs. Op Pascal Zuid wordt gebruik gemaakt van de uren die in de formatiekaart van de docent zijn gereserveerd voor deskundigheidsbevordering (50% van de 170 uur, naar rato van de aanstelling van de docent). De school reserveert hiervoor budget in de begroting.

De scholing en professionalisering op Pascal Zuid is opgedeeld in 3 niveaus:

- Professionalisering op schoolniveau (en bovenschools).
- Professionalisering op groepsniveau.
- Professionalisering op individueel niveau.

Professionalisering op schoolniveau en groepsniveau gebeurt naast op de studiedagen (o.a. de Zaanse Onderwijsdagen) ook op de vaste overlegmiddagen (dinsdagmiddagen). In deze cyclus is ruimte ingeroosterd voor intervisiebijeenkomsten, vakgroepoverleggen, teamoverleggen, scholingsbijeenkomsten (ict-onderwijs, ondersteuning en begeleiding (OPPs), enz.), taakgroepoverleggen en ontwikkelteams. Zo wordt in verschillende samenstellingen en op wisselende manieren expertise uitgewisseld, kennis gedeeld en van en met elkaar geleerd.

Naast de scholingsactiviteiten op schoolniveau en op groepsniveau, is ook aandacht voor scholing op individueel niveau. Deze komen in de gesprekkencyclus aan bod.

4.2.6 Het professioneel statuut

In het professioneel statuut is bij wijze van invulling aan de ‘Wet beroep leraren en lerarenregister’ aangegeven hoe de professionele autonomie aangaande de invulling van het werk is geregeld binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school. Het professioneel Statuut van Pascal Zuid is in januari 2020, na instemming van de deelraad, vastgesteld.

4.2.7 De begeleiding van nieuwe docenten

Bij aanname wordt bij startende docenten bij hun inzet rekening gehouden met 20% of 10% lesreductie. De medewerker heeft dan iets minder lesgebonden taken en heeft daarmee ruimte om zich voor te bereiden en zijn/haar weg te vinden op de school.

Nieuwe docenten starten met een tijdelijk contract van een jaar en komen alleen in aanmerking voor een vaste aanstelling indien zij beschikken over de juiste onderwijsbevoegdheid. Wanneer zij nog studerende zijn, voeren zij regelmatig een studievoortgangsgesprek met hun leidinggevende.

Docentbegeleiding wordt ingezet om de nieuwe docenten wegwijs te maken op de school. Deze docenten kunnen terecht met al hun praktische, didactische en pedagogische vragen, maar ook voor intervisie.

Pascal Zuid heeft de ambitie om opleidingsschool te worden. Daarvoor is inmiddels al een aanvraag gedaan. Tevens wordt het begeleidingsprogramma voor nieuwe docenten op korte termijn geëvalueerd en bijgesteld (doel A3 2021-2022).

4.2.8 De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel)

Binnen ZAAM bestaat de kadernotitie formatie en mobiliteit en de regeling overplaatsing bij frictieformatie. Er is een werkgroep mobiliteit bij ZAAM die zich voornamelijk bezighoudt met frictieformatie en vrije mobiliteit.

Als iemand een (vaste) aanstelling heeft en werkzaam is op een school, dan is de stichting de werkgever. Als er boventalligheid ontstaat, zal eerst gekeken worden of er op een andere ZAAM-school een vacature is. Een medewerker met een vaste aanstelling heeft voorrang boven medewerkers met een tijdelijke aanstelling of nieuwe kandidaten. Wel wordt er ook gekeken of er een klik is met de behoefte van de ontvangende school. Hier is een procedure voor. Uiteindelijk beslist het College van Bestuur.

Bij vrije mobiliteit heeft de medewerker recht op persoonlijk contact m.b.t. tot de vacature waarop de kandidaat solliciteert. Er is echter geen aannameverplichting door de ontvangende school.

Bij situationele mobiliteit kan het zijn dat iemand moet reïntegreren of (tijdelijk) op een andere school wordt geplaatst.

4.2.9 De gezondheids- en verzuimbegeleiding

De verzuimbegeleiding is beschreven in het gezondheidsbeleid van ZAAM. Daarbij hanteert ZAAM het eigen regiemodel. Dat betekent grofweg dat de medewerker en de leidinggevende samen de re-integratie vormgeven en dat er bij de arbo-arts gevraagd wordt of het plan medisch verantwoord is. De arbo-arts bepaalt of er sprake is van arbeidsongeschiktheid/ziekte.

De school neemt conform het Arbo-beleid van ZAAM vierjaarlijks een RI&E af (risico-inventarisatie) en laat deze extern toetsen. De risico's die worden ondervangen in een RI&E zijn zeer breed: van fysieke tot sociale veiligheid.

Om het jaar wordt er een medewerkersonderzoek afgenomen waarin medewerkers bevraagd worden naar ervaren tevredenheid op het werk (zie ook Kadernotitie Medewerkersonderzoek ZAAM). In managementgesprekken tussen de directeur en het College van Bestuur is dit onderwerp van gesprek.

Op Pascal Zuid is de direct-leidinggevende van de zieke medewerker zowel bij kort- als langdurig verzuim de casemanager. De leidinggevende houdt zich aan de 'Wet verbetering Poortwachter', maar hecht waarde aan regelmatig persoonlijk contact over het herstel. Dat gebeurt telefonisch en op school. Hij/zij maakt de afweging of de bedrijfsarts ingeschakeld moet worden en stuurt de bedrijfsarts een bericht met de begeleidingsvraag. De ervaring leert dat de persoonlijke contacten leiden tot een soepel reïntegratietraject.

De directeur heeft wekelijks overleg met de P&O adviseur, onder andere over de gezondheids- en verzuimbegeleiding. Over complexe zaken is er ook overleg met de adviseur van het College van Bestuur en directieuren.

4.3 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

Pascal Zuid streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Doordat de schoolleiding van Pascal Zuid uit 3 personen bestaat, is deze verhouding nooit gelijk te krijgen.

In schooljaar 2020-2021 beslaat de schoolleiding van Pascal Zuid uit drie personen (in totaal 2,6 fte). Daarvan is 1 fte (38,5%) vrouw.

5. Organisatie en beleid

5.1 Formele organisatie met zeggenschap

De organisatie is ingericht op basis van de volgende uitgangspunten:

- Er wordt gewerkt met herkenbare eenheden (twee docententeams en ondersteuningsteams) binnen de school, waarin concrete doelen worden gesteld, eigenaarschap is belegd, van en met elkaar geleerd wordt en opbrengstgericht gewerkt wordt. Dit alles met als doel het creëren van een optimale werk- en leeromgeving voor medewerker en leerling.
- Er is sprake van duidelijke verbindingen tussen de verschillende eenheden (teams) om expertise te delen, de samenwerking te optimaliseren en zaken op elkaar af te stemmen.

Op school worden de volgende subgroepen onderscheiden (in de teams én over de teams heen):

- Vakgroepen (Nederlands, Engels, Duits, Wiskunde, enz.).
- Taakgroepen (examencommissie, activiteitencommissie, taalbeleidscoördinatoren, mentoraat, enz.).
- Ontwikkelgroepen (de nieuwe leerweg, praktijk in de les, enz.).
- Functiegroepen (facilitair medewerkers, administratief medewerkers, team ondersteuning en begeleiding, enz.).

De docent is lid van een vakgroep. In de vakgroep worden afspraken gemaakt m.b.t. lesprogramma's, studiewijzers, toetsbeleid, normering, activiteiten, opbrengsten, enz. De regie ligt bij de vakgroepcoördinator en hij/zij stemt regelmatig af met de aan de vakgroep gekoppelde teamleider. De ambities en doelen worden vastgelegd in het vakgroepwerkplan.

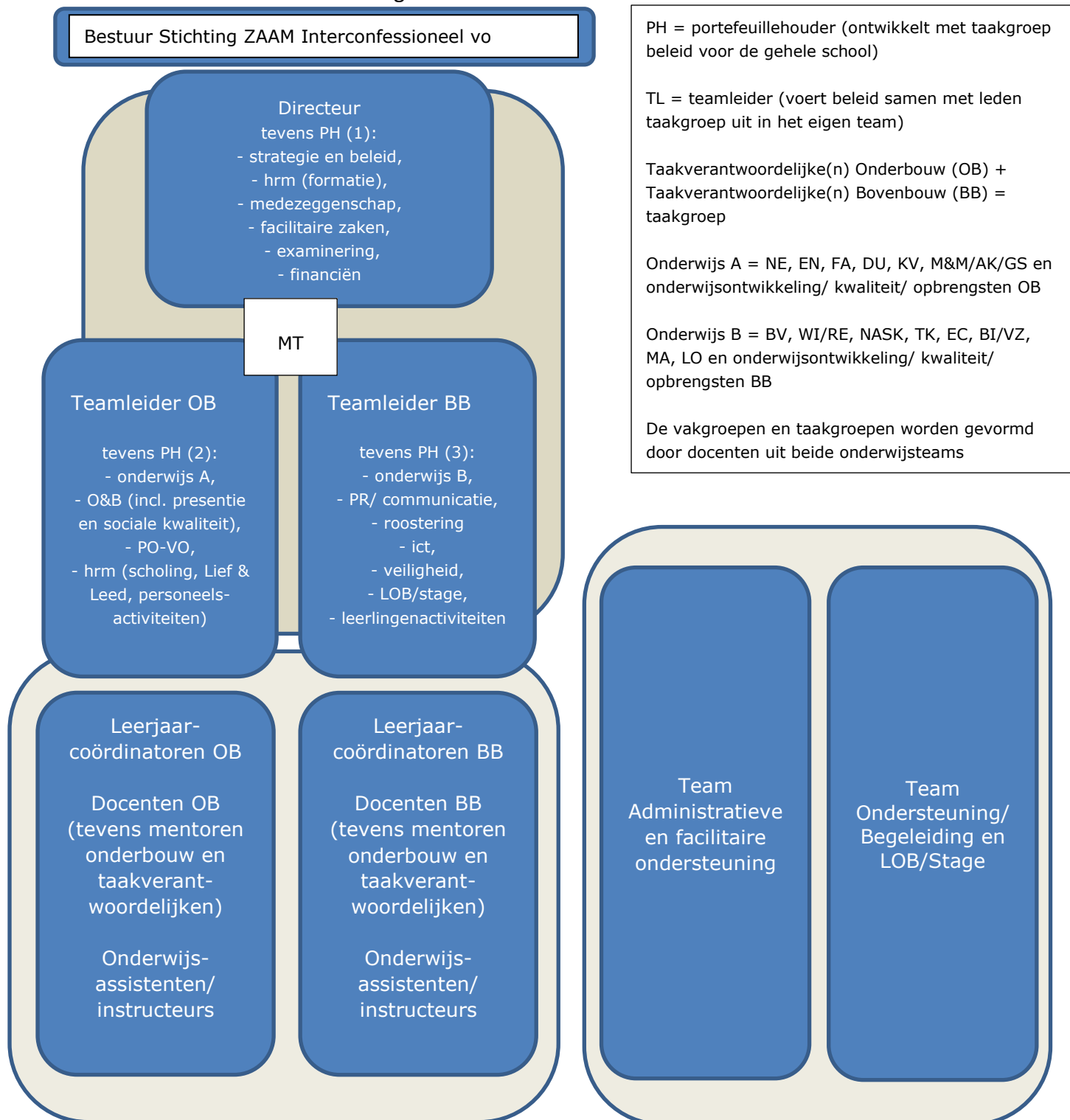
Iedere docent is naast lid van een vakgroep ook onderdeel van een taakgroep. De taakgroep is gezamenlijk en onder regie van de portefeuillehouder (teamleider) verantwoordelijk voor een bepaald thema op school (schoolactiviteiten, sociale kwaliteit, topsportbeleid, enz.). De ambities en doelen worden vastgelegd in het taakgroepplan.

Voor het taakgroepenoverleg en vakgroepenoverleg is ruimte gereserveerd in de overlegstructuur. De overleggen staan eens per 2 of 3 weken in de jaarplanning en eventuele overleggen/bijeenkomsten tussendoor organiseren de leden zelf. Taakgroepleden kunnen ook voorstellen doen voor de agenda van de teambijeenkomsten. Dat kan zijn om het team te informeren, maar ook om input bij de docenten op te halen en op basis daarvan samen met de portefeuillehouder beleid te ontwikkelen. Op deze wijze wordt zeggenschap gecreëerd en wordt invulling gegeven aan het professioneel statuut.

Voor alle portefeuilles geldt: gewijzigd beleid wordt altijd in het MT besproken en na besluit in het MT al dan niet uitgerold.

In onderstaand overzicht is beknopt weergegeven welke thema's horen bij welke portefeuille en welke functionarissen/taakgroepen betrokkenen zijn.

Dit ziet er schematisch als volgt uit:



5.2 De werkorganisatie met werkafspraken

De dinsdagmiddag is binnen ZAAM de vaste overlegmiddag op de scholen. In principe wordt iedere medewerker geacht op deze middag aanwezig te zijn. Op deze middagen is aandacht voor verschillende thema's die van belang zijn voor het creëren van een professionele, gezonde en prettige leer- en werkgemeenschap.

Zo is in verschillende samenstellingen aandacht voor:

- deskundigheidsbevordering en scholing van de medewerkers (vakinhoud, pedagogisch/didactisch handelen en het leren van en met elkaar).
- het monitoren van de studievoortgang van leerlingen en het anticiperen waar nodig,
- het ontwikkelen en afstemmen van beleid op school,
- het ontwikkelen en afstemmen van onderwijsinhoud en onderwijsprogramma's,
- het formuleren van teamdoelen en het werken aan teamresultaten,
- het werken aan teambuilding en teamontwikkeling.

Pascal Zuid onderscheidt de volgende overleggen op de dinsdagmiddagen:

- Vakgroepoverleg (eens per 3 weken).
- Taakgroepoverleg (eens per 3 weken).
- Teambijeenkomsten (eens per 3 weken).
- Scholingsbijeenkomsten/intervisiebijeenkomsten (eens per 3 weken: afgewisseld).
- Flexibele bijeenkomsten (eens per 3 weken). Denk hierbij aan teambuildingsactiviteiten, ingelaste leerlingoverleggen/klasbesprekingen, bijeenkomsten ontwikkeltijd/ontwikkelgroepen, personeelsbijeenkomsten, enz.

De leerlingbesprekingen/rapportvergaderingen worden in ieder geval aan het begin van iedere periode gepland (5 maal per jaar: eens per 8 weken). De school werkt dan met een verkort rooster. Wanneer nodig, kan gedurende de periode gebruik worden gemaakt van het flexibel overleg op de dinsdagmiddag.

De overlegstructuur van de scholen Pascal Zuid en De Faam is op elkaar afgestemd, om bovenschoolse activiteiten (intervisie, leergangen, vakgroepen, pro-vmbo-overleg, LWT, enz.) mogelijk te maken. De inhoud van de overleggen is over het algemeen echter schoolspecifiek.

De overlegstructuur is ruimte ingericht voor alle typen overleggen die op school nodig zijn en is rekening gehouden met de verschillende groepssamenstellingen die er zijn (vakgroep, kernteam, taakgroep, schoolbreed, enz.).

Daarnaast worden ook overleggen georganiseerd voor de verschillende functionarissen op school. Het betreft bijvoorbeeld het intern adviesteam en het extern adviesteam m.b.t. de leerlingbegeleiding, het administratief/facilitair overleg, het schoolveiligheidsteam, enz.

5.3 Van beleid naar uitvoering

De verschillende taakgroepen, ontwikkelgroepen, vakgroepen en functiegroepen stellen jaarlijks doelen en leggen deze vast in plannen (vakgroepwerkplannen, taakgroepplannen, plan team ondersteuning en begeleiding, enz.).

Deze plannen worden aangevuld door de portefeuillehouders (vanuit de zelfevaluatie, het schoolplan, het Koersplan van ZAAM en eventueel andere plannen) en gebundeld in een jaarplan (A3). Het jaarplan wordt aan de deelraad en het personeel voorgelegd.

De verschillende doelen komen tijdens verschillende overleggen en in verschillende werkgroepen terug: tijdens teamoverleggen, vakgroepoverleggen, taakgroepoverleggen, studiedagen, functioneringsgespreken, enz. Waar nodig wordt door de (deel-)eigenaar van de plannen bijgestuurd. De portefeuillehouder (MT-lid) monitort de voortgang en anticipeert waar nodig.

5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid

Pascal Zuid is actief in het scheppen van een veilig, pedagogisch klimaat. Het ervaren van veiligheid wordt als een voorwaarde gezien om optimaal te kunnen leren en ontwikkelen. De docenten zijn verantwoordelijk voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school. Zij werken nauw samen om goede resultaten te behalen. Zij delen informatie met elkaar waardoor leerlingen -ook individueel- goed worden begeleid. Docenten spreken een eenduidige didactiek en pedagogiek met elkaar af om leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen.

In het veiligheidsplan is beschreven wat er op Pascal Zuid allemaal gedaan wordt om de veiligheid te bevorderen en wordt tevens voldaan aan de wettelijke verplichtingen. Daarin is het beleid, de verschillende instrumenten, programma's en de betrokken functionarissen benoemd en toegelicht.

Zo heeft de school naast een betrokken docententeam, pedagogisch sterke mentoren en een ervaren team Ondersteuning & Begeleiding ook een coördinator veilig leefklimaat, twee vertrouwensdocenten en een anti-pestcoördinator.

In de lessen wordt gebruik gemaakt van verschillende programma's, variërend van positieve groepsvorming, anti-pestprogramma's en programma's waarin aandacht is voor diversiteit, respect en betrokkenheid.

Om de sociale veiligheid te monitoren, wordt elk jaar een leerlingtevredenheidsonderzoek afgenomen waarin extra aandacht is voor het gevoel van veiligheid en welzijn. Daarnaast wordt om het jaar een oudertevredenheidsonderzoek uitgezet. De uitkomsten worden gebruikt om een plan van aanpak te maken (o.a. onderdeel A3-jaarplan).

De school werkt tevens aan een nieuw incidentenregistratiesystematiek, waarmee het mogelijk is om incidenten op type te registreren. Dit maakt dat de school een nog beter beeld krijgt op het type incidenten en hierop beleid gemaakt/geanticipeerd kan worden.

5.5 Communicatie

Goed onderwijs valt of staat met heldere communicatie. Tussen leerlingen en medewerkers, leerlingen onderling, medewerkers onderling, de school en de ouders/verzorgers en de school en alle externe betrokkenen (gemeente, wijk, basisscholen, leerbedrijven, enz.). Hoewel complex, wordt dagelijks gewerkt aan het verbeteren van de communicatie.

De school is opgedeeld in 3 eenheden/teams (onderbouw, bovenbouw en OOP), waarbij iedere eenheid onder een MT-lid valt. Iedere medewerker valt in één van de eerdergenoemde eenheden en heeft dus één leidinggevende. Hierdoor zijn de lijnen kort. De teams komen regelmatig in de vergadercyclus bij elkaar en medewerkers hebben een duidelijk aanspreekpunt.

Door heldere taakgroepen en vakgroepen is voor medewerkers meer duidelijk bij wie ze op welk thema (naast de portefeuillehouder/teamleider) terecht kunnen. De organisatie gaat daarbij uit van een proactieve houding van een medewerker: als iets niet helder is, zoek de ander hierover dan op (communicatie in meerdere richtingen). Ook kunnen agendapunten op een teamvergadering worden ingebracht door taakgroepen en functionarissen.

Voor een goede persoonlijke communicatie zijn openheid, veiligheid en vertrouwen essentieel. Een positief klimaat, waar iedereen zichzelf en betrokken kan zijn, met een open blik naar zichzelf en de ander. Het is daarbij belangrijk dat er zowel formele als informele overlegmomenten zijn. Tijdens verschillende overleggen is aandacht voor communicatie en feedback geven (o.a. intervisie).

De leerlingen en ouders/verzorgers hebben als eerste aanspreekpunt de mentor. De mentor zorgt ervoor dat de juiste medewerker geïnformeerd/in stelling gebracht wordt wanneer nodig (COB, teamleider, leerjaarcoördinator, enz.). Op deze manier ontstaan er geen eilanden binnen de school, maar weten de betrokkenen van elkaar wat ze doen.

De mentor en leerling hebben iedere week contact tijdens de mentorlessen. Wanneer nodig, neemt de mentor contact op met ouders/verzorgers. Daarnaast heeft de mentor bij de rapportuitreikingen contact met ouders. Ook worden regelmatig informatieavonden georganiseerd voor ouders (m.b.t. sectorkeuze, het examenreglement, enz.).

Naast het persoonlijke contact kennen we een aantal vaste digitale communicatiemiddelen:

- Wekelijks wordt algemene informatie gedeeld in de nieuwsbrief voor medewerkers.
- Regelmatig wordt algemene informatie per mail met medewerkers gedeeld.
- Ouders en leerlingen ontvangen voorafgaand aan activiteiten of bij bijzonderheden tijdig informatie via Magister (mail/brief).
- Relevante informatie voor ouders wordt geplaatst op de website.
- Activiteiten worden gedeeld op social media (Facebook, Instagram, enz.).
- Relevante informatie voor ouders wordt jaarlijks gedeeld in de schoolgids.

Op school wordt gewerkt aan een communicatieplan, waarbij o.a. aandacht is voor het bereiken van ouders die de Nederlandse taal minder machtig zijn. De privacy van onze leerlingen en medewerkers wordt bij alle hierboven beschreven communicatiemiddelen gewaarborgd.

5.6 Inzet van middelen

Pascal Zuid is een school met een gezond financieel fundament, als onderdeel van Stichting ZAAM. Vanuit de beleidskeuzes die gemaakt worden, wordt steeds de bijpassende financiële verantwoording gekozen. De ambitie is om realistisch en verantwoord te begroten en de financiële verantwoording voor bepaalde budgetten laag in de organisatie te leggen.

Leermiddelen

De school ontvangt van de overheid een bijdrage voor leermiddelen zoals boeken en digitale licenties. Pascal Zuid zorgt daarnaast ook voor zelfgemaakt onderwijsmateriaal. Aan het begin van het schooljaar nemen leerlingen het boekenpakket in ontvangst. De leerling is zelf verantwoordelijk voor het gebruik en de staat van de boeken. Bij schade of bij vermissing zijn de ouders verantwoordelijk voor de kosten van vervanging.

Vrijwillige ouderbijdrage

Daarnaast vraagt de school een vrijwillige bijdrage aan ouders. Deze bijdrage wordt gebruikt om extra leerlingenactiviteiten te organiseren, extra faciliteiten te bekostigen en om bijzondere leermiddelen aan te schaffen die aan alle leerlingen ten goede komen. De hoogte van deze vrijwillige bijdrage is afhankelijk van het leerjaar en de afdeling. Meer hierover is te vinden in de schoolgids en op de website.

Sponsoring

Pascal Zuid is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring).

In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” (2009) gevolgd. Dit houdt in dat sponsoring alleen gebeurt als het:

- verenigbaar is met de pedagogische- en onderwijskundige taak en doelstelling van de school;
- in overeenstemming is met de goede smaak en het fatsoen;
- geen schade berokkent aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen;
- de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengt;
- de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloedt;
- niet in strijd is met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt.

5.7 Bedrijfsvoering van de school

Voor Pascal Zuid is het belangrijk om een financieel gezonde school te zijn. Dit betekent dat de school de bedrijfsvoering op orde wil hebben en transparant wil werken. Door blijvend te anticiperen op de veranderende omgeving en financiële mogelijkheden die daarbij horen, wordt hieraan verder vormgegeven.

Alle activiteiten zijn gericht op het scheppen van voorwaarden om het primaire proces, onderwijs aan leerlingen, zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

Daarbij wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

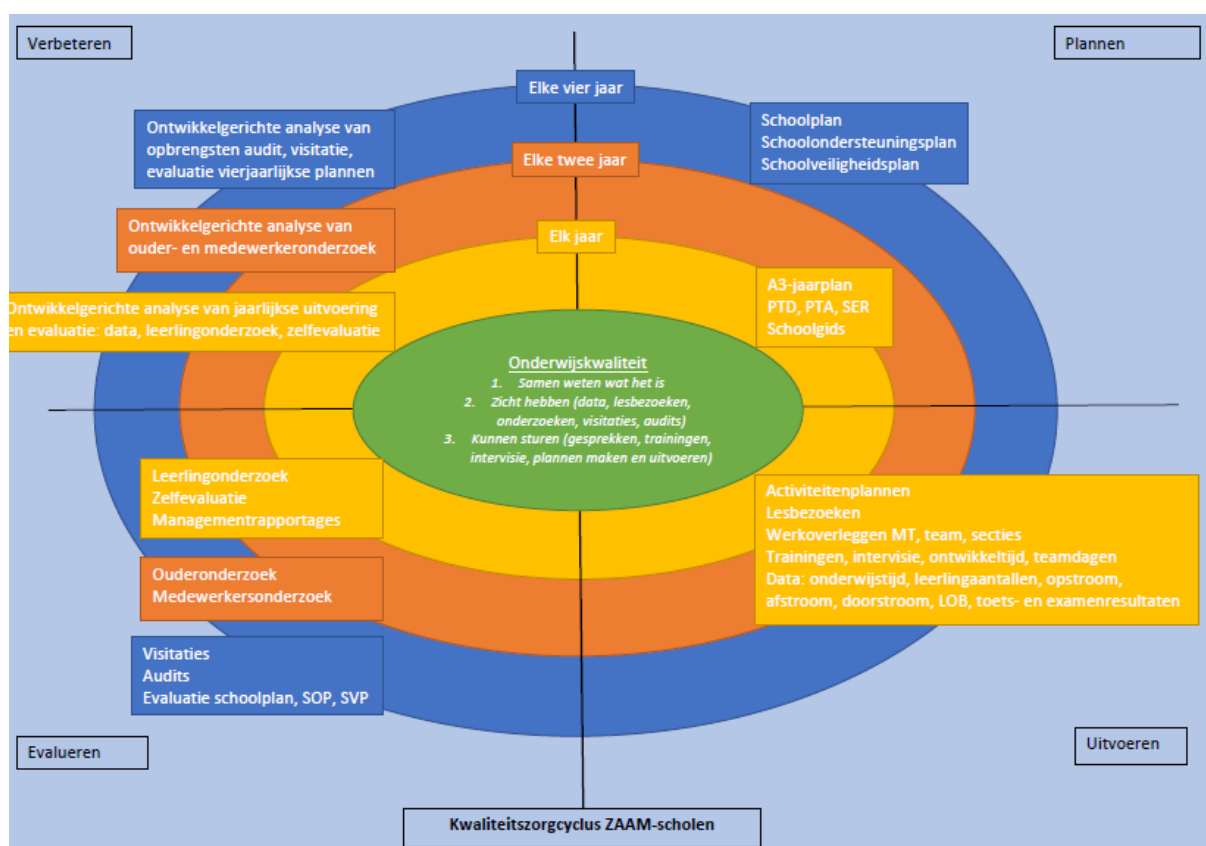
- Onderwijs vindt plaats in een goed, veilig en duurzaam schoolgebouw.
- De faciliteiten op de school maken uitdagend, modern onderwijs mogelijk.
- De financiële middelen worden hoofdzakelijk ingezet voor het primaire proces.
- Er is voldoende aandacht voor ontwikkeling en scholing van medewerkers.
- Samenwerking met andere scholen die tot versterking kan leiden, wordt waar nodig en mogelijk nagestreefd.
- Er is voldoende aandacht voor PR om het onderwijsconcept van Pascal Zuid verder te versterken en meer zichtbaar te maken.

6. Kwaliteitsbeleid

Het beleid voor onderwijskwaliteit heeft tot doel dat de school naast het voldoen aan de deugdelijkheidseisen van de onderwijsinspectie ook eigen aspecten van kwaliteit benoemt en cyclisch realiseert en verbetert. Deze combinatie zorgt ervoor dat het onderwijs op Pascal Zuid zo is ingericht dat de leerlingen een doorgaande ontwikkeling doormaken die past bij hun capaciteiten en behoeften, ze hun talenten ontwikkelen en ze voorbereid zijn op de diverse en veranderende samenleving.

Het kwaliteitsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers weten wat het doel is op het gebied van onderwijskwaliteit, dat in beeld is hoe de school ervoor staat ten opzichte van dit doel, betrokkenen weten wat er te verbeteren valt, dat aanpakken, monitoren en bijsturen. Zo kan de schoolleiding en het schoolbestuur daadwerkelijk sturen op de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs.

In het kwaliteitsbeleid wordt o.a. gebruik gemaakt van A3-jaarplannen, zelfevaluaties en de vanuit Stichting ZAAM georganiseerde audits.



6.1 Kwaliteitsagenda

Goed onderwijs wordt bereikt door te werken met een doelgericht, integraal, cyclisch en systematisch systeem van kwaliteitszorg, vaak benoemd als een PDCA-cyclus. Het gaat daarbij steeds om de volgende 3 vragen: doen we de goede dingen, doen we ze goed en vinden anderen dat we het goed doen?

Omdat het College van Bestuur van ZAAM, waarvan Pascal Zuid onderdeel is, eindverantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de naleving van wet- en regelgeving, is het belangrijk een kader vast te stellen voor kwaliteitszorg. Dit kader maakt het gesprek over (de verbetering van) de onderwijskwaliteit concreet en stuurbaar.

De kwaliteitszorg van school is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het houden aan de resultaatafspraken die ZAAM zich als organisatie stelt. Dit levert een set indicatoren op waaraan Pascal Zuid minimaal wil voldoen. Het is de *going concern*: vanzelfsprekend voldoen de zaken aan de norm die de inspectie of ZAAM heeft gesteld. Hierover vindt jaarlijks de verantwoording plaats.

Pascal Zuid breidt de kwaliteitscyclus uit met indicatoren die relevant zijn voor haar eigen situatie. Naast het doel van het onderwijs (wet- en regelgeving), wordt in de deze indicatoren ook meer de bedoeling van het onderwijs van de school opgenomen in het A3 jaarplan. Het is de *growing concern*.

Pascal Zuid maakt gebruik van verschillende systemen en instrumenten t.b.v. het meten en borgen van de kwaliteit:

- **De zelfevaluatie**

Voor ZAAM en Pascal Zuid is het belang van kwalitatief goed onderwijs evident. Daarom worden verschillende instrumenten ingezet om de onderwijskwaliteit in beeld te krijgen. Het belangrijkste instrument is de zelfevaluatie. De opbouw van de zelfevaluatie komt overeen met de kernstandaarden van het onderzoekkader vanuit de inspectie, maar er is ook ruimte voor de eigen aspecten van kwaliteit, geldend voor de school.

De zelfevaluatie helpt om antwoorden te krijgen op vragen als: leren de leerlingen voldoende? Krijgen ze goed les en is er een veilige omgeving? Via de zelfevaluatie kan de schoolleiding jaarlijks evalueren hoe de school ervoor staat ten opzichte van de wettelijk eisen van onderwijskwaliteit, wat er te verbeteren valt en hoe dat kan worden aangepakt.

De opbrengsten van de zelfevaluaties zijn van belang voor de gesprekken tussen bestuur en directie in o.a. de managementgesprekken en over wat nodig is om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

De zelfevaluatie is een bron voor het jaarplan A3 en daarmee de rode draad voor permanent kwaliteitsontwikkeling op de scholen. De zelfevaluatie is ingepast in de planning & control cyclus van ZAAM.

- **De A3 methodiek**

De A3-systematiek is een benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het jaarplan in een planning & control-proces. Volgens de methodiek stelt de directeur in overleg met het team jaarlijks een A3-jaarplan op, met als kader het A3-jaarplan van ZAAM.

- **Managementgesprekken**

Aan de hand van het A3-jaarplan van de school voert het College van Bestuur jaarlijks twee managementgesprekken met de directeuren. In deze gesprekken bepaalt de directeur de agenda, waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan het A3-jaarplan: wat gaat goed, wat kan beter en waar heb ik ondersteuning bij nodig? De agenda kan worden aangevuld met punten vanuit het College van Bestuur.

- **De audits**

De zelfevaluatie is ook het vertrekpunt voor de interne audits. Hierin verifiëren geschoolde auditoren de zelfevaluatie van de school. Uit de audit komt een beeld naar voren of de school goed zicht heeft op de eigen kwaliteit en doet wat ze heeft beloofd en beschreven heeft in het schoolplan en jaarplan. Met de uitkomst van de audit kan de school het kwaliteitsbeleid aanscherpen en bijsturen of verbeteren.

- **Enquêtes onder medewerkers, leerlingen en ouders**

Met tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en hun ouders krijgt de school een indruk van hoe goed de school het doet.

Resultaten van de tevredenheidsonderzoeken worden via de vo-spiegel afgenomen en op www.scholenopdekaart.nl gepubliceerd. De monitoring sociale veiligheid wordt doorgestuurd naar de inspectie. Daarmee voldoet de school aan de jaarlijkse monitoringsplicht.

Het medewerkersonderzoek wordt tweejaarlijks vanuit stichting ZAAM uitgezet d.m.v. een DUO-enquête.

De resultaten van de onderzoeken worden geanalyseerd en verbeterdoelen worden verwerkt in het jaarplan (A3).

- **Functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers**

Bij docenten wordt vanuit lesbezoek(en), leerlingenenquêtes/ouderenenquêtes en managementrapportages (opbrengsten lessen e.d.) input geleverd voor de gesprekken. De medewerker maakt ieder jaar een POP waarin hij/zij op basis van de feedback van leerlingen, ouders, collega's en leidinggevende (360 graden feedback) zijn ontwikkeldoelen (en activiteiten) uiteenzet.

Pascal Zuid heeft de ambitie om de komende jaren een eigen kwaliteitskalender te ontwikkelen waarin is vastgelegd in de tijd (schooljaar) wanneer welke activiteiten moeten worden gemonitord om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.

Daarnaast wordt op Pascal Zuid gewerkt aan enquêtes op klassenniveau en vakniveau, waardoor leerlingen docenten van feedback kunnen voorzien.

6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

De kwaliteitszorg van Pascal Zuid is gebaseerd het (continue) verbeteren c.q. op peil houden van de resultaten van de school en op het (blijvend) voldoen aan wet- en regelgeving.

Pascal Zuid heeft van de Inspectie een basisarrangement gekregen. Echter, de school wil zich niet alleen verantwoorden naar ons bestuur en de inspectie, maar ook naar onze ouders/verzorgers, leerlingen en andere belanghebbenden. Op Pascal Zuid wordt gewerkt met “scholen op de kaart” van de VO-raad om de onderwijsresultaten en doorstroomresultaten te publiceren.

Zie daarvoor: <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/zaandam/4433/vmbo-pascal-zuid/resultaten/>.

7. Financieel beleid

7.1 Bekostiging vanuit het Rijk

ZAAM heeft een toedelingssystematiek voor de verdeling van de rijksbekostiging over de scholen en de bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten uitgewerkt.

Kernpunten hierin zijn:

- Alle middelen volgen de Rijks systematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.
- Toerekening van indirecte kosten meestal verdeeld naar leerlingaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling naar werkelijk gebruik uitgangspunt worden.
- Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld wachtgeld en groot onderhoud).
- Kosten voor het College van Bestuur en ZAAM Diensten zijn gemaximeerd.

7.2 Begrotingen

De financiën worden twee maal per jaar (in het voor- en najaar) door de directeur met de manager financiën, de financieel controller en eventueel in aanwezigheid van de concern-controller besproken. Rapportage (en vaststelling) vindt plaats in het College van Bestuur. In het najaarsgesprek gaat het om de halfjaarrapportage, de eindejaar prognose en de begroting voor het jaar erop.

In het voorjaarsgesprek wordt het financiële resultaat van het jaar daarvoor besproken en de rapportage van de loonkosten van het eerste kwartaal. Tevens wordt de leerlingprognose van het komende schooljaar herijkt en wordt een advies gegeven over de in te zetten fte's per nieuw schooljaar in samenhang met de vastgestelde begroting van het kalenderjaar.

Bij (dreigende) overschrijdingen komen scholen onder verscherpt financieel toezicht en leggen rechtstreeks verantwoording af aan het College van Bestuur. De directeur wordt door het College van Bestuur gevraagd een plan van aanpak op te stellen. In dat plan wordt een beschrijving opgenomen van de huidige situatie, een analyse van de overschrijding en een opsomming van maatregelen (uitgedrukt in geld) met daarbij een tijdpad om het tekort weg te werken.

Daarnaast wordt een extra controle ingebouwd, doordat directeuren vooraf toestemming nodig hebben van het College van Bestuur bij personeelsmutaties en investeringen.

8. Vaststellingsparagraaf

Tekst overeengekomen door team:

Datum:

Instemming verleend door de deelraad:

Datum:

Vastgesteld door directie : d.d.

Datum:

Bijlagen:

Bijlage 1: Planning ontwikkelen schoolplan Pascal Zuid 2021-2025

Om te komen tot een schoolplan, is de volgende planning gemaakt:

datum	wat	wie	opmerking
2 november t/m 13 november 2020	Verzamelen input uit verschillende documenten en vaststellen proces	MT Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	Documenten: -Samenvatting studiedagen Pascal Zuid 2020 -Schoolplan 2016-2020 -Koersplan ZAAM -Aanvulling Koersplan: 5K's -A3 Pascal Zuid 2020-2021 -Zelfevaluatie Pascal Zuid 2018 -Input klassenvertegenwoordigers 2019 -Actieplan Poelenburg/ Peldersveld
13 november 2020	Informereren personeel m.b.t. planning en proces	MT	i.v.m. coronamaatregelen is de wijze van ophalen anders dan gebruikelijk. Geen grote plenaire bijeenkomsten, maar ophalen in subgroepen en via online sessies
18 november 2020	Gespreksrondes	Medewerkers kunnen intekenen. MT-lid en Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit aanwezig	Gesprekken in kleine groepen en/of digitaal/via Teams
19 november 2020	Gespreksrondes	Medewerkers kunnen intekenen. MT-lid en Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit aanwezig	Gesprekken in kleine groepen en/of digitaal/via Teams
24 november 2020	Studiedag: onderdeel Schoolplan	Medewerkers kunnen intekenen. Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit aanwezig	Facultatief onderdeel op de studiedag
25 november t/m 3 december 2020	Iedere medewerker kan een afspraak inplannen op basis van een thema dat hij/zij zelf wil inbrengen/ uitdiepen	Medewerkers kunnen een afspraak inplannen. MT-lid en notulist/ Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit aanwezig	Gesprekken in kleine groepen en/of digitaal/via Teams
25 november t/m 3 december 2020	Medewerkers worden uitgenodigd of per mail bevraagd wanneer nog input nodig is	Verschillende medewerkers/ taakgroepen/functionarissen/ docenten. MT-lid en notulist/ beleidsondersteuner aanwezig	Gesprekken in kleine groepen en/of digitaal/via Teams
4 december t/m 8 december 2020	Input gespreksrondes, studiedag en afspraken wordt uitgewerkt	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	i.v.m. vertraging en Coronamaatregelen planning aangepast. Deadline is verplaatst naar 2 maart 2021

datum	wat	wie	opmerking
1 maart 2021	Delen conceptversie met alle medewerkers	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	
1 maart t/m 5 maart 2021	Reactie medewerkers op conceptversie	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	Reacties per mail aangeleverd en verwerkt
5 maart t/m 8 maart 2021	Verwerken opmerkingen medewerkers	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	
9 maart 2021	Versturen schoolplan naar alle medewerkers (incl. MT en DR)	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	
18 maart 2021	Bespreken schoolplan met personeelsraad en verwerken opmerkingen	Personeelsraad en directeur	Reacties per mail en op papier aangeleverd en verwerkt
19 maart 2021	Delen schoolplan met ouderraad	personeelsraad	
23 maart 2021	Vaststellen in Deelraad	Deelraad	
26 maart 2021	Vaststellen in MT	MT	
26 maart 2021	Publiceren schoolplan	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	

Bijlage 2: Overzicht beleidsvoornemens, ambities en doelen Pascal Zuid 2021-2025

De globale beleidsvoornemens, ambities en doelen van Pascal Zuid op het gebied van onderwijsontwikkeling/kwaliteit en personeelsbeleid voor de periode 2021-2025 uit dit schoolplan zijn opgenomen in onderstaand overzicht. Het overzicht is niet uitputtend, maar geeft een beeld van de ontwikkelrichting op school. De beleidsvoornemens worden ieder jaar vertaald naar concrete doelen in een A3-jaarplan.

Portefeuille/ thema	ambitie	Subthema's/toelichting
HRM/ personeel	Het werven van goed personeel en begeleiden van nieuw en zittend personeel	• Aanvraag opleidingsschool • Doorontwikkelen plan begeleiding nieuwe docenten • Scholing personeel • Gesprekkencyclus en vervolgacties • Streven naar voldoende diversiteit in het team
	Het verlagen van werkdruk voor medewerkers	• Invoering ontwikkeltijd • Gebruik convenantsgelden voor ondersteuning van docenten d.m.v. onderwijsassistenten • Invaluren rekenen als lesuur i.p.v. als taakuur in het taakbeleid • Flexibeler ingezet mentoruren • Ruimte in de lessentabel door verlagen lessendruk • Verdelen klassenmentoraat over twee personen • Ruimte voor ontspanning inrichten • Docenten voorzien van laptops • Toewerken naar kleinere groepen per klas • Aandacht voor werkdruk in de gesprekkencyclus, op de MT-agenda, op de Deelraad-agenda en in de teams • Ontwikkelen van nieuw taakbeleid ZAAM • Vastleggen van programma's, taken, verantwoordelijkheden, procedures en processen • Bieden van ruimte aan docenten voor eigenheid, creativiteit en ontwikkeling
	Het inzetten op professionalisering van en deskundigheidsbevordering bij docenten	• Aandacht voor SBL-competenties • Aandacht voor lesgeven op alle niveaus en differentiëren in de klas • Inzet op kennis van onderwijsontwikkeling, kerndoelen en eindtermen • Gebruik maken van 360 graden feedback vanuit lesbezoek(en), leerlingenenquêtes/ouderenenquêtes en managementrapportages (opbrengsten lessen e.d.) • Sturing op jaarlijkse POP van iedere medewerker (incl. 360 graden feedback: feedback van leerlingen, ouders, collega's, evt. samenwerkingspartners en leidinggevende) • Begeleiden en positioneren van taakgroepen en ontwikkelgroepen • Scholing personeel • Gesprekkencyclus en vervolgacties

Kwaliteit	Het meten en opnemen in het beleid van andere opbrengsten/resultaten dan de leerresultaten (veiligheid, tevredenheid, competentieontwikkeling, enz.) en het op alle niveaus planmatig werken (PDCA)	• Ontwikkelen van een eigen kwaliteitskalender • Ontwikkelen van een nieuw incidentenregistratiesysteem • Ontwikkelen van enquêtes op klassenniveau en vakniveau • Doorontwikkelen van toetsvisie en toetsbeleid • Doorontwikkelen van vakgroepplannen en taakgroepplannen • Focus op kwaliteit in het aanbod op school (keuzevakken, keuzedelen, enz.)
	Het tegengaan van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs	• Acties vanuit Pact Poelenburg/Peldersveld • Aandacht voor persoonsvorming, socialisatie, creativiteit, focus en respect
	Het evalueren en verbeteren van bestaande plannen en programma's	• Taalbeleid • Rekenbeleid • LOB/profielkeuze/vakkenpakketkeuze • Ict-beleid • Examinering • Toetsvisie en toetsbeleid (incl. PTD en PTA) • Doorstroomcriteria • SOP en trajectgroep • Veiligheidsbeleid
	Het zorgen voor een betere afstemming tussen de verschillende plannen, programma's en activiteiten op school	Op het gebied van: • Vakinhoud • Team- en schoolactiviteiten • LOB/examinering • Mentoraat/coaching/begeleiding nieuwe medewerkers/ondersteuning en begeleiding
Onderwijs-ontwikkeling/ Onderwijs-kwaliteit	Het ontwikkelen van verschillende onderwijstrajecten op school, waarbij rekening gehouden wordt met wensen, behoeften en doorstroom en kansen worden geboden	• Pro-vmbo • LWT • Havo-kans • Brede brugklas • Maatwerkroosters • Maatwerkdiploma's • Doorlopende leerroutes vmbo-mbo • Doorlopende leerroutes vmbo-havo • De nieuwe leerweg (praktische theoretische leerweg)
	Het anders organiseren van het onderwijs in de les, waarbij leerlingen meer worden uitgedaagd en geprikkeld (context, relevantie, niveau, competentieontwikkeling, regie bij de leerling enz.)	• Betekenisvolle, praktische, uitdagende en actieve onderwijsvormen • Formatief handelen en toetsen • Inzet op eigenaarschap van/regie bij de leerling • Individuele coaching en begeleiding van leerlingen in het leerproces • Inzet op gebruik van studiewijzers en planners • Voeren van individuele coachgesprekken/reflectiegesprekken • Gebruik van adaptieve programma's/methodes • Aandacht voor studievvaardigheden • Gebruik van verschillende werkvormen in de les • Inzet op projectmatig samenwerken