

Sweelinck College

Schoolplan 2022-2024



Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Doel en de functie van het Schoolplan	4
1.2	Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Opbrengsten SWOT	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Confrontatiematrix, speerpunten	5

[illegible]

Bijlage **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

Bijlage **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

1. Inleiding

Voor u ligt het Schoolplan van het Sweelinck College zoals is opgesteld door het team. De medezeggenschapraad van de school heeft op 5 juli 2022 ingestemd met het Schoolplan.

Het College van Bestuur heeft ingestemd met het Schoolplan in juli 2022.

1.1 Doel en de functie van het Schoolplan

Het Sweelinck College stelt minimaal 1 maal per 4 jaar haar Schoolplan vast, waarin zij haar school-, onderwijs-, zorg-, personeel- kwaliteit- en financieel beleid beschrijft en toekomstplannen voor het onderwijs van de school. De inhoud van dit document gebruiken we bij het bepalen van de koers. Indien onderwijs of maatschappelijke ontwikkelingen vragen om bijstelling van het beleid worden er aanpassingen gedaan en een gewijzigd plan opgesteld. Doordat we samen gaan met het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen College, wordt dit schoolplan voor 2 jaar geschreven.

Bij het schoolplan hoort ook het jaarplan. Dit Jaarplan en het schoolplan vormen gezamenlijk het strategisch beleidsplan van de school en geven aan waar de school in 2024 wil zijn. Er zijn vier grote ambities benoemd voor de komende twee jaar en deze ambities zijn uitgewerkt in concrete doelen. Verschillende werkgroepen gaan de komende jaren aan de slag met de geformuleerde doelen. Op deze manier biedt het schoolplan houvast bij het maken van keuzes voor toekomstige schooljaar- en teamplannen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Zaam.

1.2 Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen

Voor het opstellen van ons beleidsplan voor de komende 2 jaren maakten we gebruik van een analyse van onze sterke en zwakke punten en de kansen en de bedreigingen voor de school en tevens de laatste rapporten van de inspectie.

Opbrengsten SWOT

Sterkte - Kleinschalig, korte lijnen met collega's, informeel overleg - Kern van medewerkers die cultuurdragers zijn - Goed bereikbaar, centraal gelegen - Directie bereikbaar - Ondersteuningsbehoefte is sterk en cyclisch opgebouwd - Kansen bieden, ook aan leerlingen die elders niet verder kunnen - Passie op relatie met leerlingen - Opstroom met dubbeladvies naar havo	Kansen - Organisatielijnen versterken - Ontwikkelen van een profiel - Gebruik maken van de omgeving van de school - Gebruik de digitale ontwikkeling die we hebben doorgemaakt tijdens de Covid periode - Groep 1^e graad bevoegden groeit - Betrokkenheid ouders
Zwakte - Reflecteren op en communiceren met elkaar - SC heeft geen helder profiel - ICT vaardigheden van leerlingen zijn laag - Nog steeds te veel ad-hoc besluiten - Expertise in havo is nog in ontwikkeling - Gebouw is niet ingericht voor 21ste eeuw - verzuim leerlingen, met name in de bovenbouw	Bedreigingen - Kleine school die krimpt - We zijn geen eerste keus school - Groot worden door de samenwerking met de andere scholen - Kennis en kwaliteiten kunnen met de samenwerking verloren gaan

Confrontatiematrix, speerpunten

- o **Kwaliteit van het onderwijs vergroten** door beter te differentiëren in de les en leerlingen te motiveren het beste uit zichzelf te halen
- o **Expertise** in havo **versterken** en de opgedane kennis overdragen naar mavo
- o **Verzuimbeleid** versterken
- o **ICT** in het onderwijs komt **maatwerk** en **innovatie** ten goede en moet zodoende meer en beter ingezet worden.
- o **Samenwerken** met Zuiderlicht College en Gerrit van der Veen College en het vormgeven van een nieuwe school.

1.3 Procedure opstellen en vaststellen van een Schoolplan

Het huidige schoolplan is niet meer actueel. De ontwikkelingen in de samenleving en de samenwerking met het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen, zorgen voor een nieuwe dynamiek op het Sweelinck College. Er is in de samenvoeging een nieuw onderwijsconcept geformuleerd op basis van vijf bouwstenen. Komende jaren wordt dat verder uitgewerkt.

Het team reageert op de inhoud van dit schoolplan. Vervolgens wordt het Schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad ter instemming. Na instemming stelt de directie (gemandateerd namens het bestuur) het Schoolplan vast en zendt het plan aan de onderwijsinspectie. Het plan wordt gepubliceerd op SchoolVensters (zie www.scholenopdekaart.nl), op de website en ISD.

Het afgelopen schooljaar heeft het Sweelinck College vooral gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs en zijn er verschillende processen vastgelegd. Er is een cyclische leerlingbespreking ontwikkeld, reken- en taalbeleid zijn vastgesteld, data worden gebruikt om te evalueren op resultaten en het onderwijs in de havo bovenbouw is verbeterd.

1.4 Aanvullende informatie

Om de kwaliteit van ons onderwijs en organisatie te borgen heeft het Sweelinck College een jaarplan samengesteld. Hierin zijn doelen geformuleerd en deze worden tussentijd door de schoolleiding geëvalueerd. Aan het eind van het schooljaar worden deze doelen met het team geëvalueerd en worden nieuwe doelen geformuleerd.

In oktober 2021 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek gedaan voor de havo van het Sweelinck College en deze beoordeeld met een *voldoende*.

In de samenwerking met het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen College is een Transformatieteam samengesteld die onderzoek heeft gedaan naar kenmerken van onderwijskwaliteit en de mogelijkheden om ons onderwijs te verbinden met de stad. Daar zijn vijf bouwstenen uit voort gekomen die schooljaar 2022 – 2023 verder uitgewerkt worden. Het doel is te starten met leerjaar 1 van de nieuwe school in augustus 2023.

2. De school

2.1 Een eerste kennismaking

Het Sweelinck College is Dé school voor mavo en havo in Zuid. Zo presenteren wij ons aan leerlingen en ouders. We zijn de school waar leerlingen kansen krijgen om zich te ontwikkelen. We zijn de school waar leerlingen met een vmbo-t/havo advies de ruimte krijgen worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen en door te stromen naar de passende leerweg. Aan het eind van de tweede klas krijgen leerlingen een advies voor mavo of havo. Vanzelfsprekend zijn we ook de school met een vmbo-t of havo advies en bieden we deze leerlingen dezelfde ontwikkelingskansen aan.

De sfeer op school is iets wat buitenstaanders ook opmerken. We werken met elkaar vanuit een rustige en positieve sfeer, waar leerlingen en medewerkers zich gezien en gehoord voelen. We vormen met elkaar een gemeenschap waar leerlingen en medewerkers zich veilig voelen. Leerlingen komen vanuit alle stadsdelen en ook buiten Amsterdam naar ons toe. Er is dan ook een mooie doorsnede van Amsterdamse bewoners op school, zowel onder leerlingen als onder collega's. Op het Sweelinck College werken gemotiveerde en betrokken docenten.

Kleinschaligheid, betrokken medewerkers, goede bereikbaarheid en korte lijnen zijn kwaliteiten van de school die we van ouders terug horen.

2.2 Gegevens van de school

Sweelinck College
Soort onderwijs: vmbo-tl en havo
Directie: Joost Pols Paardekooper (directeur),
Annalien Jonkman (teamleider)

Moreelsestraat 21
1071 BJ Amsterdam
Telefoon: 020 - 5721150
E-mail informatie: info@sweelinckcollege.nl
Internetpagina: www.sweelinckcollege.nl

Onderdeel van ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs, www.zaam.nl

2.3 Gegevens van het bestuur

Het Sweelinck College is een van de scholen behorend bij het bestuur van de Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs.

College van Bestuur Barbara Dijkgraaf (voorzitter)

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam
Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam
Telefoon: (020) 7059600
E-mail: info@zaam.nl

2.4 Leerlingpopulatie

Leerlingen met een vmbo-t-advies, een havo of een dubbeladvies vmbo-t/havo melden zich bij ons op school aan. We hebben brugklassen met het mavo- of het havoniveau. Leerlingen komen uit heel Amsterdam naar ons toe vanwege het goede onderwijs en de goede sfeer.

De school heeft ruimte voor de zogenaamde zij-instromers. Dat zijn leerlingen die op een andere school gestart zijn en door verschillende redenen niet het succes behalen dat nodig is voor de onderwijsloopbaan op die school. Deze leerlingen ervaren dat ze op onze school en in onze leeromgeving wel succesvol kunnen zijn en met een diploma de school kunnen verlaten.

Onderwijspositie

De onderwijspositie van het Sweelinck College is bijzonder hoog. Het driejaars gemiddelde van de school is 37,79% en zeer hoog ten opzichte van de norm van -7,6%. Dit betekent dat er relatief veel leerlingen onderwijs volgen op een hoger niveau dan het basisschooladvies. Het Sweelinck College is een school die leerlingen kansen biedt en leerlingen stimuleert om zich te ontwikkelen en te ontplooiën.

Onderbouwsnelheid

De onderbouwsnelheid, dat aangeeft hoeveel leerlingen er blijven zitten in de eerste twee leerjaren, is de afgelopen twee schooljaren boven de norm en dat is ten opzichte van voorgaande schooljaren positief. Schooljaar 2019-2020 zijn de overgangsnormen aangepast in verband met de toenmalige lockdown. Het driejaarsgemiddelde is onder de norm, vanwege schooljaar 2018-2019. De school verwacht per 2021-2022 boven de norm van 92,95% uit te komen.

Bovenbouwsucces

Het bovenbouwsucces van vmbo-T is stabiel boven de norm. De havo op het Sweelinck College is in ontwikkeling. Het bovenbouwsucces is 6,5% onder de norm en de school verwacht pas in 2022 op of boven de norm voor het driejaars gemiddelde te komen. Schooljaar 2020-2021 zijn de overgangsnormen voor havo-4 aangepast, de andere normen zijn terug gebracht naar de eerder geldende normen. Medewerkers zijn zich bewust van deze cijfers en ook voor de havo is het Sweelinck College een plan van aanpak gestart.

Examencijfers

Examencijfers mavo zijn stabiel, het driejaarsgemiddelde van 6,26 mbt de examencijfers ligt boven de norm van 6,02. Schooljaar 2020 -2021 zijn de percentielscores over alle vakken veel lager dan afgelopen jaren. We verklaren dat door de Covid maatregelen. We hebben plannen gemaakt om de examenresultaten te verbeteren.

Schooljaar 2020 -2021 zijn er voor de eerste keer centrale examens havo afgenomen en is het slagingspercentage van 60% te laag. De resultaten zijn met het docententeam besproken en verbeterplannen zijn opgesteld.

2.5 Kwaliteitsbeleid

Het Sweelinck College heeft een jaarplan opgesteld. Het jaarplan 2021 – 2022 is geëvalueerd en mede op basis daarvan is een jaarplan 2022 – 2023 opgesteld (bijlage 2)

2.6 Gegevens van medewerkers

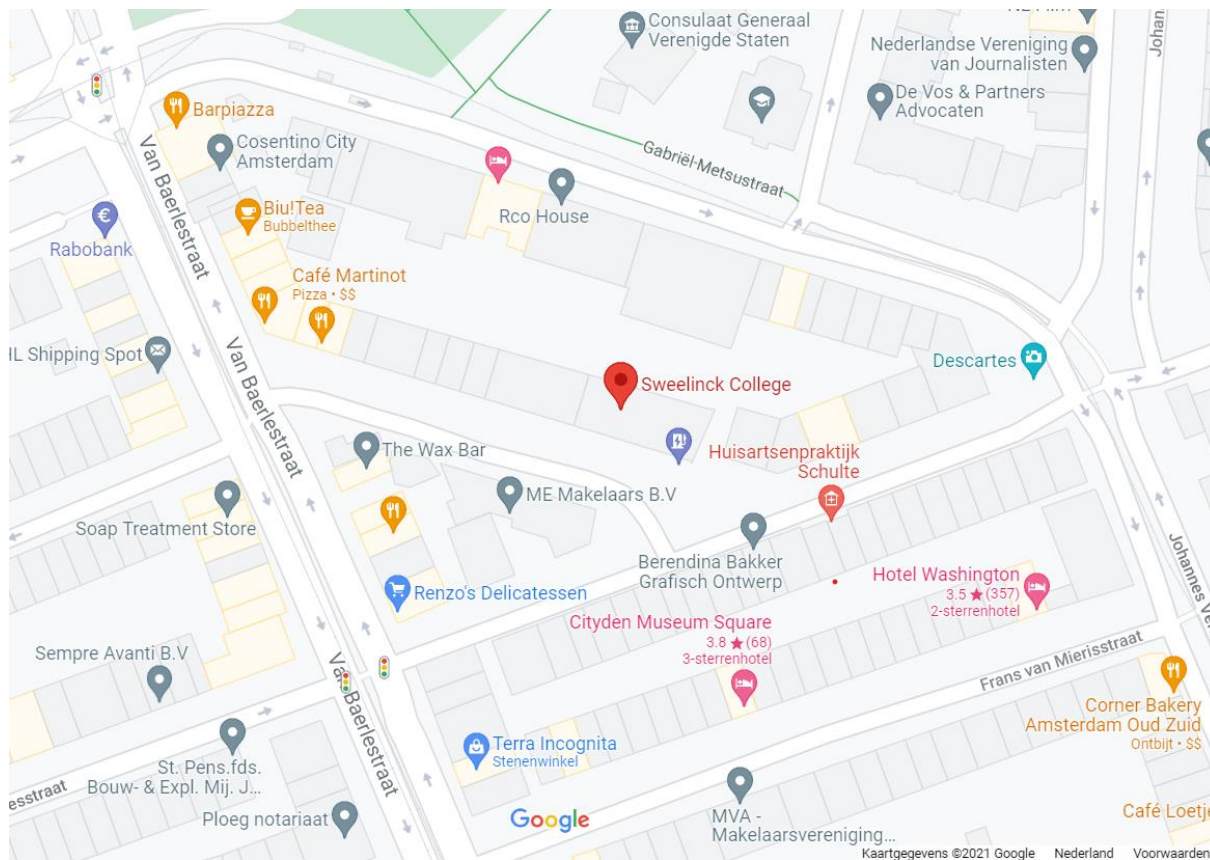
Het Sweelinck College heeft medewerkers in dienst die een afspiegeling vormen van de maatschappij en Amsterdam, met een diversiteit aan etniciteit, leeftijd en seksuele oriëntatie. Medewerkers hebben het naar hun zin op school en ook bezoekers van de school ervaren de prettige sfeer waarin we werken. De sfeer is open en ondersteunend. Per augustus 2022 bestaat de schoolleiding uit de directeur en een teamleider.

Door krapte op de arbeidsmarkt is het van belang om goede medewerkers in dienst te nemen en te behouden. Collega's die overstappen naar een andere werkkring doen dat op basis van praktische en persoonlijke motieven, zoals dichterbij huis kunnen werken. ZAAM heeft een contract afgesloten met Randstad om tijdelijke of moeilijk in te vullen vacatures snel te kunnen vervullen.

Jaarlijks wordt het percentage benoemingen in LB – LC en LD getoetst door ZAAM. Het Sweelinck College krijgt additieve middelen vanuit de overheid om in schooljaar 2021 – 2022 en 2022 – 2023 aan medewerkers een extra toelage van 8% toe te kennen.

2.7 Situering van de school in Amsterdam Zuid

Het Sweelinck College is gesitueerd in Amsterdam Zuid en staat via de uitgang aan de Gabriël Metsustraat in directe verbinding met het Museumplein en de culturele instellingen van Amsterdam, zoals het Concertgebouw en musea.



De school is goed bereikbaar met openbaar vervoer.

Leerlingen op het Sweelinck College komen uit alle stadsdelen en ook van buiten Amsterdam. Daardoor is er een goede mix van de afspiegeling van de samenleving onder leerlingen.

2.8 Toekomstige ontwikkelingen

Vanaf schooljaar 2022/2023 krijgt de samenwerking met het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen College steeds meer vorm. We geloven in optimale inclusie en het bieden van kansen op elk vlak voor alle leerlingen door middel van een breed college waar de leerreis van de leerling, talentontwikkeling en het creatief denken centraal staat. Wij worden een school waar niet alleen toptalenten, maar iedere leerling zijn talent kan ontwikkelen. Wij geloven in de kracht van ontmoetingen tussen leerlingen onderling, docenten en leerlingen in co-creatie en de school met de stad en zijn culturele instellingen.

Op dit moment zijn we het onderwijskundig principe aan het vormgeven. De uitgangspunten zijn de volgende 9 onderwijsfilosofieën:

1. De nieuwe samenwerking richt zich op de drie hoofddoelen van onderwijs (Biesta)
2. Het vertrekpunt bij het maken van keuzes is de leerling en zijn leerreis
3. Wij bieden optimale kansen voor alle leerlingen
4. De ontwikkeling van creatief denken en handelen staat centraal in de hele school
5. Toptalenten werken in een optimale omgeving aan de ontwikkeling van hun talent en het behalen van een diploma
6. Ontwerpend en samenwerkend leren en leren in co-creatie is onderdeel van het leerplan
7. Technologie levert een structurele bijdrage aan het leren, de monitoring en de organisatie ervan
8. Het docententeam ondersteunt de leerling bij zijn leerreis met aandacht voor het hele kind (Whole Child Development)
9. Wij vormen samen met partners in de regio een educatief ecosysteem

Het doel van deze samenwerking is om een breed en creatief college neer te zetten waar we het beste en het leukste onderwijs mogelijk maken voor alle leerlingen in Amsterdam. Om dit te bereiken gaan de scholen afzonderlijk hun curriculum onder de loep nemen om ze zodoende uit te kleden waardoor we meer ruimte hebben om vakoverstijgend te werken en ruimte te geven aan de diverse talenten van leerlingen. Door de samenwerking vergroten we de kansen voor leerlingen waardoor ze alle mogelijkheden krijgen om zichzelf op alle vlakken te ontwikkelen. Het creatieve uit zich niet alleen in het curriculum maar komt terug bij alle vakken. Wij leiden onze leerlingen op tot kritische, creatieve en meelevende burgers die een waardevolle bijdrage aan de maatschappij zullen leveren.

In het licht van de toekomstige samenwerking zetten wij onze lijn met maatwerk en een aangepast curriculum door. Wij starten een traject Whole Child Development waarin we als school onderzoek gaan doen en leren hoe we ons onderwijs beter kunnen aanpassen en aanbieden aan de verschillende dimensies van een leerling. (zie *Bijlage 3 Whole Child Dimensies*) Een leerling ontwikkelt zich namelijk niet opzichzelfstaand, maar juist continu wederkerig waarbij een nieuw geheel wordt gevormd met de omgeving. Op het Zuiderlicht College vinden wij het daarom belangrijk om de ontwikkeling van de leerling richting zijn latere professionele leven, maar ook de ontwikkeling van de leerling in zijn rol als deelnemer van de maatschappij, te laten plaatsvinden in een krachtige leefomgeving waar zoveel mogelijk participatie, betekenisgericht leren, levensechte contexten en zelfsturing mogelijk gemaakt wordt. Leren vindt niet alleen in het klaslokaal of uit een boek plaats, maar zoveel mogelijk in de maatschappij en samen met anderen.

3. Onderwijskundig beleid

Onze onderwijskundige visie vindt zijn basis in de basisbehoeften van ieder mens, namelijk de behoefte aan 'autonomie, relatie en competentie', komt tegemoet aan de elementen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta) en is er aandacht voor de ontwikkeling van kinderen op cognitief vlak, sociaal-emotioneel vlak.

Goed onderwijs gaat namelijk niet over 'leren', maar over 'onderwijzen'. (Biesta, 2015)
Wij zien het als onze taak om onze leerlingen in al zijn dimensies de kans te geven zich te ontwikkelen, hierbij staat de existentie van de leerling – een bestaan in en met de wereld – centraal. Ons onderwijs is dus wereldgericht. Waarbij we wereld hier zo ruim mogelijk opvatten, als alles wat ten opzichte van de leerling 'anders' is.

Om tot leren te komen heeft iedereen behoefte aan de vervulling van de basisbehoeften van de leerlingen namelijk de relatie, de competentie en de autonomie (Deci & Ryan, 1985) (Stevens & Bors, 2013).

Relatie

Ieder mens heeft er behoefte aan te voelen, dat anderen met hem willen omgaan. Leerlingen gaan met plezier naar school, voelen zich gewaardeerd, voelen zich veilig, weten en merken dat zij erbij horen en ertoe doen.

Autonomie

Ieder mens heeft er behoefte aan zijn leven in te richten zoals hij dat wil, zelf beslissingen te nemen, verantwoordelijkheid te dragen en zichzelf te kunnen zijn.

Competentie

Ieder mens heeft er behoefte aan grip te krijgen op de wereld om zich heen. De leerling wil het gevoel hebben de wereld aan te kunnen en voor zijn taak berekend te zijn.

De behoefte aan relatie en aan de andere twee basisbehoeften competentie en autonomie bepalen gezamenlijk het pedagogisch klimaat dat aan het onderwijs van onze school ten grondslag ligt.

Voor de docent betekent dit dat hij zijn gedrag op de basisbehoeften afstemt. Dat geldt zowel voor het didactisch en organisatorisch handelen van de docent als voor diens pedagogisch optreden.

De zin en de richting van het onderwijs worden bepaald door drie domeinen:

- *Kwalificatie*, ofwel het je eigen maken van kennis en vaardigheden (specifiek of breed);
- *Socialisatie*, ofwel je voorbereiden op een leven als lid van een gemeenschap en kennismaken met tradities en praktijken (bijv. sociaal-politiek, cultureel, professioneel);
- *Subjectivering*, ofwel vorming van de persoon (bijv. autonomie, verantwoordelijkheid).
(Biesta G. , 2021)

Wij besteden daarom niet alleen aandacht aan de cognitieve ontwikkeling van kinderen maar ondersteunen ook bij de ontwikkeling op andere vlakken. Die aandacht voor de ontwikkeling van kinderen op verschillende vlakken wordt ook wel aangeduid als Whole Child Development (WCD). Binnen WCD is er aandacht voor de ontwikkeling van kinderen op cognitief vlak, sociaal-emotioneel vlak, creatief vlak, fysiek vlak en moreel vlak. Deze vijf dimensies van ontwikkeling zijn niet alleen afzonderlijk van belang, maar hangen ook met elkaar samen en versterken elkaar. Wij streven daarom naar een holistische benadering van deze verschillende dimensies binnen elk vak. (Stichting Nivoz, 2018)

3.1. Missie en visie

Het Sweelinck College biedt kwalitatief goed onderwijs waar mee we leerlingen kansen willen bieden om zich te ontwikkelen in een veilige en gestructureerde omgeving waarbinnen ruimte is voor diversiteit. We dagen leerlingen uit om het beste uit zichzelf te halen.

Onze visie in vijf pijlers is als volgt geformuleerd:

- We bieden uitdagend en kwalitatief goed onderwijs.
- We stellen de vraag wat leerlingen nodig hebben om te kunnen leren.

- We zijn een gemeenschap waar leerlingen zichzelf mogen zijn en het beste uit zichzelf kunnen halen.
- We vormen een groep gemotiveerde medewerkers die het beste van zichzelf geeft en elkaar stimuleert.
- We hebben een gedeelde visie en werken op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid.

In de samenwerking van de drie scholen zijn er ambitieuze plannen om een school te maken die uniek is in Amsterdam.

Dit is de school waar je jezelf kunt zijn, al jouw talenten kunt ontwikkelen en leeftijdsgenoten uit de samenleving ontmoet. In alles wat we doen staat kansengelijkheid en de ontwikkeling van wendbaarheid en creatief denken en handelen, persoonlijke ontwikkeling en verbinding centraal. CCA bereidt leerlingen voor op hun persoonlijke toekomst en speelt in op behoeftes in de samenleving. We geloven in cognitieve verschillen en creatieve verbinding.

We bieden:

- *een brede school die kansen biedt en inclusief is (vmbo bk – vwo, socialiserende functie),*
- *creatief denken en handelen in alles (probleemoplossend denken en handelen),*
- *de focus op hele kind en eigen leerreis (identiteit, sociaal-emotioneel),*
- *een creatief-cultureel (en economisch) ecosysteem in en met de stad,*
- *een kern- en plus-aanbod,*
- *een professioneel en betrokken team in een leergemeenschap.*

3.2. De maatschappij van nu, kinderen en leren

De maatschappij is in ontwikkeling en we merken dat we als school onvoldoende aansluiten bij de beleving van de jongeren. Waar de stad een dynamische omgeving is met telkens nieuwe prikkels en verleidingen, is de school een "ouderwets instituut". We moeten leerlingen veel meer uitdagen om het beste uit zichzelf te halen en te prikkelen om te presteren. We merken tijdens stage en bij projecten dat leerlingen energiek en enthousiast zijn. Daar ligt ook een belangrijke opdracht voor de nieuw te ontwikkelen school.

Voor jongeren is de sociale omgeving niet altijd een veilige omgeving. Het Sweelinck College is sterk in het bieden van een, voor leerlingen én medewerkers, veilige en vertrouwde omgeving waarin we met respect, humor en een open houding een omgeving creëren waar je graag bent en jezelf kan zijn. We hebben een de-escalerende attitude. (zie ook veiligheid)

We bieden een korte stage in de derde klassen, we gaan op excursie en laten leerlingen kennismaken met culturele en sportieve evenementen. We halen organisaties de school binnen die zorgen voor een culturele en maatschappelijke kennismaking in de stad. We werken samen met Het Concertgebouw, Bekijk 't, Jeugdtheaterschool Amsterdam, Top-Score en voorlichtingscampagnes vanuit Politie en Justitie.

De directeurs van de scholen van ZAAM onderhouden zelf directe contacten met een raad van advies. Hierin zitten vertegenwoordigers vanuit het maatschappelijke veld binnen de omgeving van de school.

In de stad is veel (politieke) aandacht voor brede scholengemeenschappen in het kader van kansengelijkheid. Vanuit de wens om aan te sluiten bij het bieden van zoveel mogelijk kansen en ontmoetingen is de samenwerking met de andere scholen in Zuid ontstaan. Binnen de nieuwe samenwerking omarmen wij bovenstaande principes. Daarnaast gaan wij de nadruk leggen op creativiteit en dan niet alleen als kunstminnende scholen, maar creativiteit binnen alle vakken. Dit vraagt om een nieuwe vorm van onderwijs. De rol van de docent bij het ontwerpen van deze nieuwe onderwijsvormen is erg belangrijk. De onderwijsopvatting van een docent bepaalt voor een groot gedeelte zijn aanpak in de les en tijdens het ontwerpen van onderwijs (Plomp & Nieveen, 2013). Binnen de hogescholen is er al een beweging actief die erop gericht is om onderwijsontwerpprocessen te begeleiden in relatie tot toekomstbestendig onderwijs door middel van Design thinking (Goedhals, 2017).

- Maatwerk
- Inclusie
- Whole Child Development
- Creatief denken
- Design thinking

3.3. Levensbeschouwelijke identiteit

Het Sweelinck College is een interconfessionele school, wij hebben respect voor ieders geloofs- en levensbeschouwelijke overtuiging en verwachten dat ook van een ieder binnen onze school. Hiermee sluiten we aan bij het Koersplan van Zaam (bijlage)

In het Koersplan zijn onder andere de volgende punten opgenomen:

Kansenongelijkheid, segregatie

Het Sweelinck College heeft een afspiegeling van bewoners van de stad in school. Medewerkers met een verschillende achtergrond en leerlingen vanuit alle stadsdelen. We zijn ons bewust van onze maatschappelijke opdracht en willen de kwaliteit van onderwijs verbeteren om leerlingen voor te bereiden op hun positie in de maatschappij.

Kwalitatief goed onderwijs

Komende schooljaren is kwalitatief goed onderwijs een speerpunt op het Sweelinck College en is dit opgenomen in het Jaarplan. Lesbezoek, reflectie op lessen, toets beleid, formatief handelen en toetsen en reflecteren met de DOT en BOOT zijn zaken waaraan gestructureerd en cyclisch gewerkt wordt. (bijlage jaarplan)

3.4 Leerstofaanbod: overzicht vakken en methodes

Het Sweelinck College heeft de keuze gemaakt om didactische variatie aan te bieden en leerlingen persoonlijk te kunnen begeleiden. We hebben een kijkwijzer opgesteld voor docenten om een gezamenlijke kwaliteit van onderwijs te garanderen.

Het Sweelinck College maakt gebruik van methodes als basis voor leerstofinhoud en docenten ontwikkelen eigen opdrachten die aansluiten bij actualiteit en onderwijsbehoeftes.

In de brugklassen bieden we extra Nederlands en rekenonderwijs met als doel dat alle leerlingen in de derde klassen op niveau zijn qua rekenen en Nederlands. Via het programma AMN worden

leerlingen drie maal per jaar getoetst om voreringen te meten en het aanbod van taal en rekenen aan te passen naar ontwikkelingsbehoefte.

Leerlingen in de onderbouw krijgen één lesuur studievoordigheid Mentoren geven deze lessen. We zijn ervan overtuigd dat we, door aandacht te geven aan deze executieve vaardigheden, de resultaten kunnen verbeteren en dat de motivatie van leerlingen stijgt wanneer zij ervaren dat ze succesvol zijn.

Leren gebeurt vanuit relatie. Docenten zorgen voor een goede sfeer in de klas als voorwaarde om te kunnen leren. We spreken hoge verwachtingen uit en stimuleren reflectie op het leren. Het Sweelinck College zet formatieve toetsing in waarbij leerlingen in oefensituaties toetsingen maken om goed voorbereid de daadwerkelijke toets te maken.

Op het rooster staan steunlessen. Dat zijn twee momenten in de week waarop we de mogelijkheid bieden om een extra lesuur een vak te volgen, om extra uitleg te vragen, of juist samen met leerjaargenoten te studeren. Tijdens deze steunlessen koppelen we ook leerlingen van een hoger leerjaar aan leerlingen van een lager leerjaar om uitleg te geven.

3.5 Onderwijsvormen

We hebben in het rooster een aantal extra lessen opgenomen. Alle leerlingen in de onderbouw hebben een lesuur extra Nederlands en rekenen in het rooster staan. Ze krijgen beide lessen een aanbod dat past bij de ontwikkelingsbehoefte van de leerling. Doe van zowel rekenen als taal is het behalen van functionele niveaus dat past bij de leerweg (2F of 3F).

Alle leerlingen hebben twee steunles in het rooster gestaan.

Onderbouw leerlingen krijgen van hun mentor studielessen. Dat programma wordt ontwikkeld executieve vaardigheden te stimuleren en om eenduidige studievoordigheden in de lessen te kunnen hanteren.

Het Sweelinck College heeft een studieruimte waar leerlingen, ook met begeleiding, aan taken, opdrachten en huiswerk kunnen werken.

De lessentabel voldoet aan de verplichte onderwijstijd.

Buiten het rooster bieden we sportlessen aan en heeft de Jeugdtheaterschool een programma voor leerlingen ontwikkeld.

Gedurende het schooljaar zijn er voor verschillende leerjaren excursies, meerdaagse activiteiten, trainingen en projecten. Het Sweelinck College werkt samen met JINC waarmee in de samenwerking onder ander een interessante sollicitatietraining met externe personen uit het bedrijfsleven wordt gehouden.

3.6 Onderwijsleerproces

Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat op het Sweelinck College is gebaseerd op vertrouwen en wederzijds respect. De sfeer op school is vriendelijk, gemoedelijk en leerlingen ervaren dat er een grote bereidheid is om met hen en voor hen te werken. Vanzelfsprekend hebben we ook spelregels opgesteld en houden we ons daar aan. Maar ook het omgaan met de regels gebeurt op een gemoedelijke manier.

De mentor heeft een cruciale rol op het Sweelinck College. Dat is de medewerker die de schakel is tussen de leerling en de ouders of verzorgers, maar ook tussen medewerkers onderling in de optimalisering van de vorming van jonge mensen. De mentor heeft goed contact met de leerling, kent het dossier en toetst of de afspraken die gemaakt zijn in de leerlingbespreking ook nagekomen worden. De mentor staat daar niet alleen in. De teamleider heeft wekelijks contact met mentoren en schaaft situaties met leerlingen op naar de ondersteuningscoördinator en/of leerlingebegeleider.

De mentor houdt minimaal twee maal per jaar driehoeksgesprekken waarbij de leerling gespreksleider is in dit gesprek met ouder en mentor. De leerling reflecteert op de afgelopen periode en stelt doelen voor de periode die voor hem ligt.

Cyclisch worden elke acht weken klassen besproken en worden er afspraken gemaakt over situatie – oplossing – afspraak – eigenaar van de afspraak, met als doel het welzijn en de resultaten van leerlingen te verbeteren. Op verzoek van de mentor en de teamleider kunnen leerlingen begeleid worden door de leerlingebegeleider.

Leerlingen met onderliggende problematieken worden door het interne ondersteuningsoverleg besproken en indien nodig ingebracht in het externe zorg-overleg. Ook daarover is contact met ouders en het Sweelinck College gaat zorgvuldig om met privacy van leerlingen.

Alle interventies en contacten worden in Magister vastgelegd.

Mentoren hebben een goede relatie met ouders of verzorgers en hebben minimaal drie maal per jaar contact. In de rapportperiode bereiden leerlingen samen met de mentor het driehoeksgesprek voor. De leerling presenteert de resultaten aan ouders of verzorgers en stelt doelen op voor de komende periode.

Tijdens cijfervergaderingen maken we gebruik van Magister Management Platform (MMP/TIG) om resultaten te beoordelen.

Didactisch handelen

Docenten van het Sweelinck College werken vanuit relatie. Lessen zijn voorbereid en er worden verschillende werkvormen te gebruikt. Docenten werken aan de hand van een planning die zij delen met leerlingen.

We verwachten dat elke les voor de leerling duidelijke doelen heeft. De les heeft een start, didactische variatie, differentiatie waar dat nodig is en reflectie op de les en het geleerde. In evaluaties waarderen leerlingen een duidelijke structuur en duidelijke eisen die vooraf gesteld worden. Leerlingen vragen in de evaluaties om samenhang van de aangeboden stof en aansluiting op actualiteiten.

Een aantal collega's zijn voorlopers in de school m.b.t. didactiek, dat zijn zowel eerstegraad bevoegde docenten die actualiteiten en onderzoeksvaardigheden in de les aanbieden, als ook jonge docenten die digitale middelen inzetten ten behoeve van differentiatie. Er vindt uitwisseling plaats in school, vooral in secties, maar ook tussen verschillende docenten die aan één klas onderwijs geven.

Vanaf schooljaar 2022 – 2023 stimuleren we deze uitwisseling door didactiek op de agenda van klassenbespreking en sectieoverleg te plaatsen.

Een aantal collega's zijn goed in het aanbieden van opdrachten in het kader van samenwerkend leren, maar nog niet alle docenten beheersen dat. Observaties aan de hand van de DOT wordt individueel met de docent besproken. Alle observaties samen geven een beeld van de kwaliteit van lessen. De schoolleiding maakt een analyse van deze observaties en formuleert doelen voor het didactisch handelen en biedt passende scholing aan.

Docenten zijn zeer bereid om ook tijdens pauzes of na lestijd leerlingen nog te ondersteunen of extra uitleg te geven. Dat is echt een kwaliteit van de docenten van het Sweelinck College.

Er is een ontwikkeling in de school gaande dat docenten ervaring opdoen met het aanbieden van formatief toetsen. Door deze leersituatie aan te bieden en gezamenlijk of individueel te laten reflecteren op de resultaten van deze formatieve toetsing, kunnen leerlingen hoge verwachtingen waar maken. In een gecontroleerde situatie gaan leerlingen kennis en vaardigheden oefenen en leren zijn van successen en fouten, om zo optimaal te kunnen presteren. We bieden scholing aan op formatief handelen en leren in.

Leerlijnen

Het aanbod bovenbouw havo op het SC heeft ervoor gezorgd dat er een impuls is gekomen in het opnieuw uitwerken van leerlijnen t.b.v. de ontwikkeling van leerlingen. De ervaring die bovenbouwdocenten hebben opgedaan en hiaten in kennen maar veelal in vaardigheden, zijn in secties opgepakt en uitwerkt in PTD en PTA's. Het kunnen formuleren van een betoog is gezamenlijk binnen een aantal secties opgepakt in de leerlijnen van havo 5 tot havo 1 uitgeschreven. Ook bij de studielessen wordt onder andere aandacht besteed aan formulering en betoog.

Door de havo ontwikkeling, zijn ook de mavo leerlijnen aangepast, omdat docenten zowel binnen havo als mavo klassen onderwijs geven.

Komende schooljaren wordt het verbeteren van de leerlijnen verder uitgewerkt.

PTO/ PTA

Op school werken we in secties waarin de docenten vanuit elk leerjaar en beide leerwegen plaatsnemen. Zodoende wordt een doorlopende leerlijn geborgd en vindt er een uitwisseling tussen de leerwegen plaats. In de onderbouw (tweejarig) werken we met een Planning van Toetsing Onderbouw (PTO). In de bovenbouw (tweejarig) werken met een Planning van Toetsing en Afsluiting (PTA).

Kerdoelen/ eindtermen

Bij het schrijven de PTO's, PTD's en PTA's zijn de kerndoelen en de eindtermen leidend. Op deze manier zorgen we voor minder toetsen en een overzichtelijk geheel waarin we voldoen aan de wettelijke eisen. Het uitkleden van de doorlopende leerlijn biedt ons de mogelijkheid om meer projectmatig en buiten de klas te werken.

We werken met AMN toetsen om het taal en rekenniveau inzichtelijk te maken en om zicht te hebben op het welbevinden van leerlingen te kunnen.

De mentor is het scharnierpunt in de begeleiding van de leerling. De mentor heeft goed contact met de leerling, kent het dossier en toetst of de afspraken die gemaakt zijn in de leerlingbespreking ook nagekomen worden. De mentor staat daar niet alleen in. De teamleider heeft wekelijks contact met mentoren en schaaft situaties met leerlingen op naar de ondersteuningscoördinator en/of leerlingebegeleider.

Alle mentoren maken een klassenhandelingsplan. Leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte wordt er een OPP opgesteld. Om de zes weken wordt tijdens de leerlingbespreking de situatie van de klas en de individuen in de klas besproken. Er wordt getoetst of afspraken nagekomen zijn, of er nieuwe doelen geformuleerd moeten worden en of er een aanpassing gemaakt moet worden in het klassenhandelingsplan of het OPP. Mentoren onderhouden het contact met ouders of verzorgers en zorgen voor vastlegging van communicatie in Magister.

De ondersteuningscoördinator heeft tweewekelijks overleg met teamleiders en leerlingbegeleiding en schaaft situaties op naar het externe Zorg Advies Team.

Het SC participeert in het Samenwerkingsverband Amsterdam. Het SC voor de uitdaging om, binnen het Samenwerkingsverband van de regio, ervoor te zorgen dat een leerling die wordt aangemeld, de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt bij het onderwijs dat hij/zij nodig heeft om het examen met goed gevolg af te sluiten. Indien een leerling zich aanmeldt bij *school* en het

ondersteuningsprofiel ¹ zorgt niet voor passend onderwijs voor de leerling, dan heeft *SCHOOL* de zorgplicht om de leerling te begeleiden naar een andere school binnen het samenwerkingsverband waar een passende ondersteuning kan worden geboden.

Mentoren hebben een goede relatie met ouders of verzorgers en hebben minimaal drie maal per jaar contact. In de rapportperiode bereiden leerlingen samen met de mentor het driehoeksgesprek voor. De leerling presenteert de resultaten aan ouders of verzorgers en stelt doelen op voor de komende periode.

Tijdens cijfervergaderingen maken we gebruik van Magister Management Platform (MMP/TIG) om resultaten te beoordelen.

LOB en burgerschap

Ten aanzien van LOB is er een programma ontwikkeld dat deels door mentoren uitgevoerd wordt. Voor het programma wordt gebruik gemaakt van AMN waarin leerlingen een portfolio opbouwen gedurende hun schoolloopbaan.

Het SC werkt samen met JINC en in de voorexamen en examenklassen is er een interessant programma voor leerlingen ontwikkeld waarbij ze, naast zich te oriënteren op het vervolgonderwijs, leren solliciteren met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en kennis maken met het netwerk van deze beroepsbeoefenaars. Burgerschapsonderwijs houdt in dat de leerling nadenkt over wie hij is in de maatschappij en wat zijn rol is en kan zijn in de samenleving.

In leerjaar 3 gaan leerlingen een deel van de week stage lopen. School biedt de ondersteuning en begeleiding van haar leerlingen door haar onderwijs loopbaangericht, persoonlijk en op maat te organiseren. Dit draagt bij aan een weloverwogen keuze van een leerling voor het vervolgonderwijs.

LOB en burgerschap zijn geen schoolvakken

Op het Sweelinck College worden tal van activiteiten georganiseerd die de leerling in staat stelt om te werken aan belangrijke loopbaancompetenties en de bewustwording van zijn eigen persoonsvorming in relatie tot de samenleving. Bij deze activiteiten kan er gedacht worden aan: stages, werkveldbezoeken, maatschappelijke opdrachten en driehoeksgesprekken. LOB en burgerschap komt in alle lesvakken terug. De school is immers een gemeenschap op zichzelf en daardoor een oefenplek voor de samenleving.. De LOB-coördinatoren in de onder- en bovenbouw zorgen voor een doorlopende leerlijn.

Leerlingvolgsysteem

Als leerlingvolgsysteem gebruiken we Magister. Hierin vind je niet alleen de cijfers terug, maar maken wij ook lesnotities, geven wij het huiswerk op en maken wij de koppeling met de resultaten van onder andere AMN. Cyclisch houden wij leerlingbesprekingen en ook drie keer per jaar rapportbesprekingen.

LWOO

Ongeveer 30% van onze leerlingen heeft een LWOO-beschikking. Op school werken een orthopedagoog en een zorg coördinator.

Extra ondersteuning

Mocht een leerling extra ondersteuning nodig hebben dan schrijft de mentor in overleg met het zorgteam een Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP). Voor de herfstvakantie hebben we alle extra ondersteuningsbehoeftes in kaart gebracht. De overige OPP's worden via een 'warme overdracht' overgegeven aan de nieuwe mentor.

Via de ondersteuningscoördinator kan ook doorverwezen worden naar het Ouder Kind Team van de gemeente Amsterdam.. Eén dag per week is een begeleider Passend Onderwijs op locatie aan het werk.

Om de acht weken wordt tijdens de leerlingbespreking de situatie van de klas en de individuen in de klas besproken. Er wordt getoetst of afspraken nagekomen zijn, of er nieuwe doelen geformuleerd moeten worden en of er een aanpassing gemaakt moet worden in het klassenhandelingsplan of het OPP. Mentoren onderhouden het contact met ouders of verzorgers en zorgen voor vastlegging van communicatie in Magister.

De ondersteuningscoördinator heeft tweewekelijks overleg met teamleiders en leerlingbegeleiding en schaaft situaties op naar het externe Zorg Advies Team.

Het SC participeert in het Samenwerkingsverband Amsterdam. Het SC voor de uitdaging om, binnen het Samenwerkingsverband van de regio, ervoor te zorgen dat een leerling die wordt aangemeld, de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt bij het onderwijs dat hij/zij nodig heeft

om het examen met goed gevolg af te sluiten. Indien een leerling zich aanmeldt bij SC en het ondersteuningsprofiel ² zorgt niet voor passend onderwijs voor de leerling, dan heeft SC de zorgplicht om de leerling te begeleiden naar een andere school binnen het samenwerkingsverband waar een passende ondersteuning kan worden geboden.

3.8 Ondersteuning en begeleiding

Het Sweelinck College heeft met de komst van een nieuwe ondersteuningscoördinator in 2019 een goed en systematische ondersteuning van leerlingen opgezet. Om de acht weken worden er cyclische leerlingbesprekingen gehouden waarbij doelen worden geformuleerd en deze na acht weken worden getoetst. Mentoren bespreken leerlingen met opvallend gedrag met de teamleider en deze kan een leerling aanmelden voor het intern zorgoverleg. Zo nodig wordt interne ondersteuning geboden door de leerlingbegeleider of de externe begeleider die een dag per week aanwezig is.

Wanneer de hulpbehoefte van de leerling de interne ondersteuning overstijgt, brengt de ondersteuningscoördinator de leerling in bij het externe zorgoverleg. Daar wordt besproken welke ondersteuning nodig is. Het Sweelinck College heeft een goed netwerk opgebouwd.

Zoals al beschreven is de mentor de eerste persoon in ondersteuning en begeleiding van leerlingen

Minimaal twee maal per jaar worden er driehoeksgesprekken gehouden tussen leerling, ouder of verzorger en de mentor, waarbij de leerling zich presenteert en doelen formuleert

3.11 Taal- en rekenbeleid

Taal en rekenbeleid

Het SC heeft een rekenbeleidsplan ontwikkeld en uitgevoerd. Het taalbeleid is vormgegeven in schooljaar 2021 – 2022 en in fase uitgevoerd.

Leerlingen worden drie maal per jaar getoetst via AMN om op de hoogte te zijn van vorderingen op het gebied van taal en rekenen. Naar aanleiding van de resultaten wordt een (adaptief) programma aangeboden.

Voor rekenen is het doel dat leerlingen het 2F niveau voor vmbo-t en 3F niveau voor havo behalen. Wanneer leerlingen dat niveau behaald hebben, is er een programma om het niveau te behouden. Leerlingen die nog niet het juiste niveau behaald hebben, krijgen een rakenaanbod om op niveau te komen.

Taal richt zich met name op begrijpend lessen en woordenschat. Tijdens alle lessen wordt door middel van actualiteiten de woordenschat actief vergroot. Door een gezamenlijke taalaanpak brengen we leerlingen op niveau. In alle lessen wordt aandacht besteed aan taal en taalontwikkeling.

Een goed fundament van basiskennis en vaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen zijn belangrijk voor de (onderwijs-) ontwikkeling van een kind. Het onderwijs van *het SC* heeft dan ook veel aandacht voor taal en rekenen.

3.12 Onderwijs en ICT

Tijdens de lockdown tijdens de Covid pandemie hebben we een razendsnelle ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van het gebruik van digitale middelen en het geven van online lessen. Daarin hebben collega's zich goed ontwikkeld en ook elkaar geschoold in toepassingen binnen teams. Op dit moment maken we minder gebruik van digitale middelen dan tijdens de lockdown.

Maar of we en hoe we ICT gebruiken in het onderwijs blijft een zaak die constant in ontwikkeling is en daarom als beleid sneller achterhaald. Voor de ontwikkeling in de samenwerking met het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen College is

technologie één van de pijlers van deze nieuwe school. Op het ZC wordt tijdens bepaalde lessen een VR bril gebruikt. Die kennis hebben wij niet op school en de komende jaren zullen we de kennis van anderen gebruiken voor onze gezamenlijke ontwikkeling en een gezamenlijk beleid.

Als team moeten we steeds de balans vinden in het gebruik van digitale lesmethodes en het werken met papieren leerboeken.

4. Personeelsbeleid

4.1 Personeelsbeleidsplan

Bij alles wat we doen is 'kwaliteit' het sleutelbegrip. Kwaliteit van onderwijs staat daarbij voorop, want leerlingen die op onze school onderwijs volgen, hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving. Goed onderwijs vraagt om een positieve basishouding van alle medewerkers. Iedereen is uniek en de moeite waard, heeft kwaliteiten en kan zich ontwikkelen door samen te werken en van elkaar te leren. Ook voor onze medewerkers zorgen we voor kwaliteit: de mensen die op onze school werken zijn immers cruciaal voor het niveau van ons onderwijs! Medewerkers hebben recht op goed werk, in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zich zelf boven te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan. Juist omdat mensen de belangrijkste schakel vormen om tot onderwijskwaliteit te komen, hechten we groot belang aan goed P&O-beleid. 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 we hieraan recht doen.

In de huidige samenleving met de grote tekorten in het onderwijs is het niet alleen van belang om nieuwe medewerkers te kunnen werven, maar ligt er ook een taak om de medewerkers te binden aan de school. In het behouden van een goede sfeer, teamvorming, aandacht voor elkaar en de menselijke maat ligt de kracht van het SC. Bezoekers ervaren als ze binnen komen een positieve en prettige sfeer, medewerkers voelen zich gezien en gehoord en waarderen de positieve sfeer.

4.2 Integraal personeelsbeleid

Voor de invulling en uitvoering van ons personeelsbeleid krijgen we ondersteuning van de afdeling P&O van ZAAM. Zij vormen het team met brede expertise op het gebied van P&O beleidsontwikkeling en -uitvoering. Binnen ZAAM ondersteunen zij de scholen opdat zij het personeelsbeleid voor de medewerkers op een goede manier gestalte kunnen geven. Daarbij hebben wij aandacht voor emancipatie, diversiteit en dialoog tussen mensen met verschillende achtergronden.

Op het SC is er een mooie mix tussen vrouwen en mannen, is er een diversiteit aan seksuele oriëntatie en hebben we medewerkers in dienst vanuit een diverse etnische achtergrond. We zijn er trots op dat we een afspiegeling zijn van de Amsterdamse samenleving en dat leerlingen in onze medewerkers rolmodellen kunnen vinden.

4.3 Professionalisering

Docenten die onbevoegd zijn worden gestimuleerd om hun bevoegdheid te maken. Daartoe wordt er een scholingsplan opgesteld en zijn er minimaal drie maal per jaar gesprekken over de studievoortgang. Het Sweelinck College is bereid om een deel van de kosten te dragen om docenten te stimuleren om tijdig een bevoegdheid te halen en te binnen aan de school en ZAAM.

Er zijn in september 2022 vier docenten die de studie voor een eerste graad bevoegdheid volgen. Het is de school gelukt om afgelopen jaar twee docenten die een eerste graad bevoegdheid hebben te binden aan onze school.

De komende jaren staat formatief handelen en toetsen centraal in de scholing die het Sweelinck College inzet voor docenten. Daarmee willen we de kwaliteit van toetsingen verbeteren en docenten een beter zicht laten krijgen op de ontwikkeling van leerlingen.

De samenwerking met het Zuiderlicht en het Gerrit van der Veen College is een ontwikkeling waarin alle medewerkers participeren. In deze samenwerking maakt de ontwikkeling van het SC deel uit van de doelen in de samenvoeging. In deze samenwerking zijn bouwstenen ontwikkeld en is de eerste schets van de visie ontwikkeld.

Het Sweelinck College schoolt medewerkers schooljaar 2022 – 2023 in formatief toetsen en handelen in samenwerking met bureau ICE. Collega's van het Zuiderlicht zijn daarin al geschoold, collega's van het Gerrit van der Veen College hebben de eerste stappen van deze scholing gezet in 2021.

Voor de kwaliteit van lessen gebruiken we de DOT, een digitale systematiek voor lesobservaties en reflectie daarop door medewerkers en leerlingen. Op het Zuiderlicht College wordt deze manier

van lesobservatie en reflectie gebruikt, het Gerrit van der Veen College heeft deze stap nog niet gezet. Docenten worden geschoold in het gebruik van deze DOT.

Het SC stimuleert docenten om altijd te blijven leren of studeren.. Iedere docent heeft een eigen scholingsbudget en betaalde tijd voor eigen scholing en door school georganiseerde scholing (totaal 10% van de normjaartaak en een budget van €600,-).

Voor OOP medewerkers wordt scholing op maat gezocht. Omgaan met crisissituaties was de belangrijke scholing tijdens schooljaar 2021 – 2022.

Voor nieuwe collega's is er een coach beschikbaar die diegene gedurende de eerste twee jaren op school begeleid. Wij hebben een handboek voor startende docenten.

4.4 Lesobservaties ten behoeve van onderwijskwaliteit

Het Sweelinck College heeft in schooljaar 2019 – 2020 een observatielijst opgesteld onder de titel *De Sweelinckles* dat wordt gebruikt voor lesobservaties ten behoeve van kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Structuur in de les, voor leerlingen heldere lesdoelen, differentiatie en reflectie zijn onder andere opgenomen in deze observatielijst. Tijdens de Covid situatie, de lockdown met het digitale onderwijs, zijn de doelen om lessen te observeren naar de achtergrond verschoven. Per schooljaar 2022 – 2023 gaat het SC werken met de DOT gebruiken ten behoeve van onderwijskwaliteitsverbetering. In deze Digitale Observatie Tool worden lesobservaties digitaal vastgelegd. Een observator geeft op een gevalideerde lijst van items aan in hoeverre het handelen van een docent aan de standaarden/verwachtingen voldoet. Vervolgens kan de docent zelf maar kunnen ook de leerlingen via de applicatie worden gevraagd om dezelfde les te evalueren.

Er is een teamleider aangesteld die kwaliteitsverbetering in haar portefeuille heeft.

4.5 Schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit twee personen. Er is een evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen in de schoolleiding en ook seksuele oriëntatie is binnen de schoolleiding evenredig verdeeld.

5. Organisatie en beleid

5.1. Formele organisatie met zeggenschap

Het Sweelinck College heeft een schoolleiding die bestaat uit een directeur en een teamleider. De schoolleiding werkt samen met de schoolcoördinator, de persoon die de dagelijkse leiding heeft en operationele taken uitvoert.

De schoolleiding participeert in een netwerk met de schoolleiders van het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen College in het kader van de ontwikkeling van de nieuwe school.

Het SC kent een jaarlagenstructuur met mentoren en vakdocenten, een structuur met secties en een onderbouw- en bovenbouwstructuur. Doordat we een kleine school zijn is er veel uitwisseling tussen jaarlagen, leerwegen en verschillende secties. Vanaf augustus 2022 is er een uitwisseling tussen secties van de drie scholen.

Elk van de drie scholen heeft een medezeggenschaps raad met gekozen vertegenwoordigers, leerlingen en ouders. Het SC zal opnieuw ouders en leerlingen gaan werven voor deze MR, de afgelopen twee jaren is daar door Covid niet actief op geworven.

5.2 Leerlingenraad

Ook het Sweelinck College kent een leerlingenraad die ongeveer vijf maal per jaar bij elkaar komt. Vooraf wordt een agenda gemaakt met punten vanuit de leerlingenraad en vanuit de schoolleiding. Van de bijeenkomst wordt een verslag gemaakt en de schoolleiding geeft een reactie op het verslag. De leerlingenraad heeft een adviserende taak.

5.3 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid

Het Sweelinck College is een veilige school. Leerlingen van de TL waarderen de sfeer met een 7,3 en de veiligheid met 8,4. De bevroegde leerlingen havo waarderen de sfeer met een 6,6 en de veiligheid met 9,0.

We analyseren de cijfers en stellen een plan van aanpak op.

Veiligheid is niet vanzelfsprekend geweest op het Sweelinck College. Een aantal jaren geleden was de veiligheid voor leerlingen én voor medewerkers erg laag en durfden medewerkers dit gevoel van onveiligheid niet uit te spreken. Sinds de komst van een nieuwe directeur in augustus 2018 is er stap voor stap gewerkt aan een positief klimaat en een positief gevoel van veiligheid onder leerlingen en medewerkers.

Voor leerlingen wordt de veiligheid gecreëerd door heldere regels en afspraken, een positieve en vriendelijke "toon" in het aanspreken van leerlingen, goed contact tussen medewerkers en leerlingen én interventies van mentoren op het groepsklimaat. We hebben de Amsterdamse Jeugdtheater School gevraagd om lessen te ontwikkelen waarbij groepsdynamica en een positief zelfbeeld ontwikkeld wordt. Dat is succesvol.

Naast bovengenoemde positieve benadering en inzet op ontwikkeling, worden regels en afspraken duidelijk gehanteerd en wordt er ingegrepen bij grensoverschrijdend gedrag. We gaan in gesprek met leerlingen en ouders of verzorgers bij ongewenste situaties en schromen niet om bijvoorbeeld leerlingen voor korte tijd te schorsen of politie in te schakelen bij (het vermoeden van) strafbare feiten.

Ook bezoekers van de school ervaren de positieve en prettige sfeer.

Het veiligheidsplan is in 2022 geactualiseerd.

5.4 Middelen, waaronder ouderbijdrage

De overheidsmiddelen worden ingezet voor onderwijsdoeleinden. Het Sweelinck College ontvangt LWOO middelen via het Samenwerkingsverband en legt daar sinds januari 2022 verantwoording voor af.

Sinds de Covid situatie ontvangt de school NPO gelden die ingezet worden om leerachterstanden te verkleinen en ook sociale activiteiten te houden. Het SC heeft onder andere een overeenkomst met de Amsterdams Jeugdtheaterschool om programma sociale vorming wekelijks aan te bieden.

Naast NPO gelden ontvangt de school ook achterstandsgelden die voornamelijk ingezet worden voor taal en rekenlessen.

Het SC evalueert behaalde resultaten en legt verantwoording af aan subsidiegevers en het College van Bestuur.

De vrijwillige ouderbijdrage is bewust beperkt tot 50 euro per schooljaar. In de schoolgids en op de website staat aangegeven dat deze bijdrage vrijwillig is en ingezet wordt voor activiteiten. Alle activiteiten zijn bedoeld voor alle leerlingen, ongeacht betaling vrijwillige ouderbijdrage.

6. Kwaliteit

Het Sweelinck College hecht aan een goed onderwijskwaliteit en gebruikt dan ook data om resultaten te bespreken in het team en plannen van aanpak op te stellen.

- Examenresultaten worden in de secties besproken,
- Drie maal per jaar worden resultaten die in het schooljaar behaald zijn in secties besproken,
- Bij leerlingbesprekingen worden resultaten per leerling en per klas besproken.

Elk overleg kent een verslag met actiepunten die cyclisch geëvalueerd worden.

6.1 Jaarplan

In samenwerking met Leren Verbeteren is een jaarplan opgesteld voor schooljaar 2021 – 2022. Dit jaarplan is geëvalueerd en op grond van bevindingen is een nieuw, actueel jaarplan opgesteld voor schooljaar 2022 – 2023 (bijlage 2)

6.2 Onderwijsresultaten

We maken gebruik van de overzichten uit Wolf, Vensters en TIG (Magister Management Rapportage) om zicht te houden op resultaten en plannen bij te stellen. Secties en individuele docenten worden verantwoordelijk gemaakt voor het behalen van goede resultaten, tijdens gesprekken, coaching en indien nodig persoonlijke begeleiding.

7. Financiën

Het Sweelinck College heeft na een aantal jaren van tekorten op de begroting, deze nu op orde gekregen en legt verantwoording af aan de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur.

ZAAM heeft controllers in dienst die minimaal twee maal per jaar met de schoolleiding in gesprek gaat over de uitputting. In oktober wordt de begroting voor het komend kalenderjaar opgesteld. Besteding van subsidiegelden worden zorgvuldig bijgehouden om verantwoording over deze gelden te kunnen geven.

Vaststellingsparagraaf

Tekst overeengekomen door team: juli 2022

Instemming verleend door MR: 5 juli 2022

Vastgesteld door directie : 15 juli 2022

9 Bijlagen

1. Koersplan ZAAM
2. Jaarplan Sweelinck College 2022 – 2023
3. Whole Child Dimensies



Koers 2022 – 2026

Vanuit de kracht van het geheel

20 mei 2022

1 van 17

Inhoud

Voorwoord.....	3
Terugblik	4
Wat hebben we bereikt?.....	4
Waar staan we nu?	5
De context, vraagstukken en ontwikkelingen	6
Kansen(on)gelijkheid, segregatie	6
Technologie en digitalisering	6
Concurrentiepositie	7
Identiteit	7
Lerarentekort	7
Missie, visie, waarden	9
Missie.....	9
Visie.....	9
Kernwaarden	10
Onze ambities komende koersperiode	11
Kwalitatief goed onderwijs	12
De onderwijsportefeuille van ZAAM	13
Betrokken en vitale medewerkers.....	14
Werken in ZAAM verband	15
Een gezonde en sterke organisatie	16
De kracht van het geheel.....	16
Leiding geven vanuit de kracht van het geheel.....	17
Aan de slag met het Koersplan	17

Voorwoord

ZAAM is in 2021 gestart met het ontwikkelen van het Koersplan 2022-2026. Vanaf de zomer hebben leerlingen, ouders en collega's kunnen aangeven wat in hun ogen de belangrijkste thema's zijn waar we als scholengroep aan moeten werken en hoe we dat kunnen doen. Allerlei maatschappelijke ontwikkelingen kwamen voorbij: diversiteit, tweedeling, de invloed van technologie, digitalisering, globalisering, kansen(on)gelijkheid. Ook onze eigen organisatie kwam aan bod: goede leraren(tekort), welbevinden van leerlingen en medewerkers, sterke en minder sterke scholen, concurrentie en onderwijskwaliteit.

En als het dan ging om onze aanpak daarbij, dan werden met bevelogenheid genoemd: een – letterlijke en figuurlijke – fijne, veilige plek bieden waar iedere jongere zich maximaal kan ontwikkelen; eerlijke kansen en daarom extra ondersteuning geven als dat nodig is; leerlingen voorbereiden op de weerbarstigheid van de maatschappij; niet alleen leren in de klas of de eigen school maar ook bij een zuster-school of buitenschools in de stad; maatwerk, leren op eigen niveau, keuzemogelijkheden en flexibele roosters; samenwerken als scholen om doorlopende leerwegen te creëren; scherpe profilering, als school of als cluster van scholen; inspelen op veranderingen (duurzaamheid, technologie); en medewerkers die dat allemaal kunnen bieden!

In 2017 legde de nog jonge onderwijsorganisatie ZAAM haar missie, visie en ambities vast in het Koersplan 2017-2021. We mogen trots zijn op wat we met elkaar in die vier jaar hebben bereikt. Denk aan de strategische onderwijsportefeuille, waarvan de contouren zijn geschetst en de eerste stappen, met de succesvolle samenvoeging van Comenius en het Reinaert, zijn gezet; maar zie ook de vernieuwde kwaliteitscyclus en de financiële stabiliteit.

Het is nu tijd voor een nieuw Koersplan. Natuurlijk zullen wij anno 2022 met het nieuwe Koersplan geen totaal andere weg inslaan. Onze opdracht of missie is uit de aard der zaak niet veranderd en dat geldt in grote lijnen ook voor onze visie op onderwijs. Maar op de weg die werd gekozen om de opdracht te laten slagen, doen zich wel nieuwe ontwikkelingen voor, treffen we hindernissen die we vier jaar geleden nog niet kenden. Soms is een koerswijziging nodig om hetzelfde doel te bereiken.

In dit Koersplan 2022-2026 beschrijven we met welke ontwikkelingen we op onze weg rekening moeten houden en hoe we daarop willen anticiperen. We noemen drie herkenbare, brede doelen die we willen bereiken. Op twee punten wijzigen we van koers. We ontwikkelen de strategische onderwijsportefeuille door, waarbij we moeilijke keuzes niet uit de weg gaan. En meer dan voorheen willen we de kracht van de grootte en de breedte van ZAAM, van het geheel, positief benoemen en benutten.

Barbara Dijkgraaf
David Asser

Terugblik

Het Koersplan 2022-2026 bouwt voort op het Koersplan uit 2017. Daarin werd door het bestuur van ZAAM de strategie vastgelegd voor de jaren 2017-2021. Dat plan bevatte drie overkoepelende doelen:

- Passend en geschikt onderwijs voor alle leerlingen
- Een goede werkgever
- ZAAM in verbinding met de omgeving

Met trots constateren we dat we binnen die doelen mooie resultaten hebben bereikt.

Wat hebben we bereikt?

Passend en geschikt onderwijs voor alle leerlingen

- Om de kwaliteit van onderwijs structureel te blijven verbeteren, hebben we een kwaliteitscyclus ingevoerd. We hebben zicht op wat goed gaat en wat aandacht nodig heeft. Met onze eigen auditteams en zelfevaluaties houden we elkaar scherp. We kunnen hierdoor met verschillende eigen instrumenten tijdig interventies plegen. We hebben het vertrouwen van de Onderwijsinspectie dat verbeterplannen op worden gevolgd.
- De digitalisering van het onderwijs hebben we tijdig ingezet. Mede daardoor konden we relatief snel schakelen toen scholen geheel of gedeeltelijk over moesten op online onderwijs.
- Een aantal scholen is al heel ver in de flexibilisering van en differentiatie in het onderwijsaanbod.
- De contouren van een strategische onderwijsportefeuille zijn geschetst, met als eerste stappen in west de samenvoeging van Comenius en het Reinaert, wat een mooie brede school met een scherp profiel heeft opgeleverd, het project Creatief College Amsterdam in zuid en de contouren van een brede school in Noord.

Een goede werkgever

- De ontwikkeling van de ZAAM academie bevindt zich nog in de beginfase, maar er ligt een mooie basis. Door goede gesprekken met de teams op de scholen moet het aanbod van de academie stapsgewijs worden verrijkt met opleidingsmogelijkheden waar vraag naar is.
- Voor (aspirant) nieuwe medewerkers zijn er opleidingsmogelijkheden opgezet of uitgebouwd. Zo is ZAAM een belangrijke deelnemer aan opleidingsschool De Dam en is een groot aantal van onze scholen hierbij aangesloten. Voor de functiemix, als middel voor een gebalanceerd carrièreperspectief binnen ZAAM, is een duidelijke aanpak gekomen en we hebben inmiddels een nieuw taakbeleid.
- Op het gebied van governance zijn stappen gezet. Rollen binnen de organisatie zijn verduidelijkt, de P&C cyclus is verbeterd waardoor minder nadruk op de kwantiteit, en meer op de kwaliteit van cijfers, wordt gelegd.

ZAAM in verbinding met de omgeving

- Met 19 scholen in Amsterdam speelt ZAAM een belangrijke rol in de netwerken in de stad, zoals het OSVO en het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen. Ook in Zaanstad en Waterland weet men ZAAM te vinden dankzij de belangrijke rol die onze scholen in die regio's spelen.
- ZAAM is zeer actief betrokken bij de VO-raad, in verschillende geledingen. Tijdens de coronacrisis hebben we ook gemerkt hoe waardevol deze contacten zijn; ook in 'gewone' tijden kunnen we dit goed benutten.
- Steeds meer scholen verbinden hun onderwijsactiviteiten met de wijk en de stad, wat het onderwijs context-rijker maakt.
- ZAAM scholen werken samen met het vervolgonderwijs, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van geïntegreerde vakmanschapsroutes.

Waar staan we nu?

Na evaluatie is gebleken dat niet alle doelen volledig zijn behaald of geïmplementeerd. ZAAM is dus nog niet klaar met de richting die is ingeslagen met Koers 2017 – 2021. Deze Koers vormt het vertrekpunt van de nieuwe Koersplan. We slaan daarom een nieuwe richting in, maar wel op basis van bekende thema's. Het uitgangspunt is de kwaliteit van ons onderwijs en onze leerlingen.

Als extra aandachtspunten voor de nieuwe koers werden genoemd de behoefte aan een meer richtinggevende koers, waarbij de meerwaarde van ZAAM met haar diversiteit aan onderwijsprofielen en –concepten verder ontwikkeld wordt; meer aandacht voor werkgeverschap zoals de ontwikkeling van strategisch personeelsbeleid, structurele monitoring van tevredenheid en aantrekkelijk werkgeverschap. Ook zijn genoemd het tonen van eigenaarschap, betrokkenheid en lef, en meer actief verantwoording afleggen en nemen (waaronder “de blik meer naar buiten”).

Het nieuwe Koersplan 2022–2026 bevat daarom ‘oude’, bekende doelen waar we verder aan werken, zoals goed werkgeverschap en verbinding met de omgeving. Maar tegelijk hebben we ook nieuwe doelen, omdat interne en externe ontwikkelingen van ons vragen de koers te verleggen zodat we onze missie kunnen blijven waarmaken. We gaan daarbij niet voorbij aan de veranderende vraag en de maatschappelijke vraagstukken die verder reiken dan het onderwijs alleen.

De context, vraagstukken en ontwikkelingen

De externe context waarbinnen ZAAM opereert is flink in beweging. Globalisering, klimaat, diversiteit, inclusiviteit, kansen(on)gelijkheid, segregatie, overvloed en tegelijk tekort aan informatie, digitalisering, technologische ontwikkelingen, fysiek en mentaal welbevinden staan in toenemende mate in de maatschappelijke belangstelling. Er zijn tekorten aan docenten, de rol en status van de docent verandert, nieuwe wet- en regelgeving leidt tot nieuwe concurrentie. Nederland behoort inmiddels niet meer tot de koplopers op het gebied van onderwijskwaliteit. Ook binnen onze organisatie liggen grote uitdagingen op het gebied van bijvoorbeeld kwaliteit, onderwijsaanbod en bedrijfsvoering.

De komende jaren wil ZAAM met name antwoord geven op onderstaande vraagstukken.

Kansen(on)gelijkheid, segregatie

Al enkele jaren is sprake van een groeiende kansenongelijkheid in het (voortgezet) onderwijs. Steeds vaker wordt daarbij gewezen op de negatieve effecten van de vroege selectie in Nederland, de sterke differentiatie in veel verschillende schoolsoorten, het afgenomen aanbod van brede brugklassen en minder mogelijkheden om te 'switchen' of te 'stapelen'. Teveel leerlingen kunnen daardoor niet het onderwijs volgen dat het beste aansluit bij hun behoefte en dat hun de meeste toekomstkansen biedt.

Maar niet alleen deze structuurproblemen spelen een rol bij kansen(on)gelijkheid. Ook de kwaliteit van het onderwijs, van het dagelijkse werk in de klas, is van belang. Een tekort aan kwaliteit en stimulans is voor leerlingen met weinig bagage een extra last, ook daarmee doen we hen dus tekort. Dit geeft de noodzaak aan tot de ontwikkelingen van een professionele cultuur. Binnen ZAAM voldoen nog niet alle scholen aan de vereiste kwaliteit.

We hebben een maatschappelijke opdracht om kansengelijkheid te borgen in ons onderwijs.

Technologie en digitalisering

Technologische ontwikkelingen dwingen ons na te denken over nieuwe vaardigheden en kennis die onze leerlingen nodig zullen hebben en wat dat betekent voor bijvoorbeeld het curriculum.

Digitalisering van het onderwijs is al langere tijd gaande, maar Covid-19 heeft dit in een stroomversnelling gebracht. We hebben ervaren dat technologie ook een verrijking kan betekenen, terug naar 100% traditioneel 'live' onderwijs is niet goed denkbaar. We zien dat de digitalisering van het onderwijs kan helpen bij een meer persoonlijke benadering van het onderwijs en dat uitgeverijen en andere aanbieders van leermiddelen zeer actief zijn in de ondersteuning van digitaal onderwijs.

Van andere aard maar evenzeer ingrijpend is de invloed die technologie, en met name social media, heeft op de relaties tussen leerlingen, op de sfeer in de groep.

Voor goede onderwijskwaliteit en een duurzame organisatie is het noodzakelijk mee te gaan met de digitale- en onderwijsinnovatie.

Concurrentiepositie

Het leerlingaantal van ZAAM loopt uit de pas met de groei van het leerlingaantal in Amsterdam. Veel ZAAM scholen zijn voor het op peil houden van hun leerlingaantal afhankelijk van de loting & matching in de stad.

Er is sprake van een duidelijke disbalans in vraag en aanbod in de stad: een beperkt aantal scholen is zeer populair en heeft te maken met overaanmelding. Er is grote druk op deze scholen om meer instroomcapaciteit te creëren. Binnen de stad ontstaan veel nieuwe initiatieven, mede door de wet “Meer ruimte voor nieuwe scholen”. Dat alles zet de leerlingaantallen bij een aantal ZAAM-scholen nog sterker onder druk.

Binnen ZAAM zijn er scholen die het goed doen, die aansluiten bij een behoefte en daarbij kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden. Helaas zijn er ook scholen die er al langere tijd niet in slagen om voldoende leerlingen aan te trekken, soms door een onduidelijk profiel, soms door onvoldoende onderwijskwaliteit en soms door een combinatie van beide. Daarmee zijn deze scholen te klein en te smal geworden om op termijn hun positie overeind te houden. Van buitenaf is de druk groot om scholen die gedurende meerdere jaren kwaliteit ontberen, te sluiten.

We hebben de opdracht om een duidelijker en breed onderwijsaanbod te ontwikkelen dat past bij de vraag van leerlingen binnen de regio en/of de windstreek.

Identiteit

In de praktijk merken we in onze scholen en klaslokalen dat het makkelijker is gezegd dan gedaan om recht te doen aan verschillen tussen leerlingen en de verschillende levensbeschouwelijke opvattingen in de samenleving te omarmen. Hoe we ons verhouden tot de wijze waarop Amsterdam/de regio zich ontwikkelt als het gaat om levensbeschouwelijke opvattingen en hoe we daarop inspelen met ons onderwijs, is een vraagstuk waar we nog niet altijd een passend antwoord hebben gevonden. ZAAM kent een lange geschiedenis van interconfessioneel onderwijs, onderwijs dat gebaseerd is op verschillende geloofsovertuigingen.

In onze grootstedelijke samenleving is inmiddels sprake van een veel groter palet aan geloofsovertuigingen. Wij beschouwen het als maatschappelijke opdracht deze diversiteit te omarmen en alle leerlingen, ongeacht de levensbeschouwing, het onderwijs te bieden dat bij hen past.

Lerarentekort

Ondanks vele landelijke en Amsterdamse initiatieven om het lerarentekort terug te dringen, blijven de prognoses zorgelijk. Enerzijds komen er niet genoeg nieuwe leraren bij

en blijft de in- en uitstroom in de lerarenopleidingen gestaag dalen; anderzijds gaan veel oudere leraren gaan met pensioen. Dit alles gepaard gaande met een algemene krapte op de arbeidsmarkt. Om dit tij te keren zijn ontwikkelingen nodig op vier fronten: (1) samenwerking binnen ZAAM tussen de scholen onderling in samenhang met ZAAM diensten (bijvoorbeeld opleiden via de ZAAM academie), maar ook in de regio; (2) inzetten op het verhogen van het aanbod van leraren, door ons beter toe te rusten op zij-instromers en dubbele bevoegdheden (3) inzetten op het behoud van bestaande medewerkers – door goede opleidingsmogelijkheden en goede begeleiding van startende leraren, maar ook het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden –, en (4) op een andere manier kijken naar de inzet van medewerkers door onderwijsinnovatie, aandacht voor professioneel kapitaal en samen leren middels leergemeenschappen.

We hebben de opdracht ZAAM te profileren als aantrekkelijke werkgever, het imago te verbeteren waarbij arbeidsvoorwaarden en carrièreperspectief van de medewerker een belangrijk middel is. Kortom, samen leren in brede zin.

Missie, visie, waarden

ZAAM kent een unieke positie: de meer dan 20 scholen hebben samen een bereik van heel Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. Alle leerlingen in deze omgeving hebben de mogelijkheid om hun voortgezet onderwijs te volgen bij een van de ZAAM-scholen. Van praktijkonderwijs tot gymnasium.

Missie

Het is ons streven om met kwalitatief goed onderwijs bij te dragen aan de toekomst van jonge mensen in onze samenleving. Wij willen hen, in een veilig leer- en leefklimaat, begeleiden en inspireren in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers.

Visie

Kwalitatief goed onderwijs doet, in een snel veranderende wereld, recht aan verschillen tussen leerlingen, verschillen in achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren. Leerlingen leren actief en op hun eigen manier, individueel én in samenwerking met anderen. Het onderwijs omvat zoveel mogelijk maatwerk, zodat de leerlingen hun identiteit kunnen ontwikkelen en zich optimaal kunnen ontplooien.

Een leer- en werkomgeving heeft aandacht voor talenten, prestaties en onderlinge relaties en verhoudingen. De leer- en werkomgeving stopt niet bij de muren van de school, maar bestaat uit de hele samenleving, de maatschappij. Leerlingen ontwikkelen er belangrijke sociale vaardigheden en leren samen te leven en te werken met mensen met verschillende culturele, religieuze en levensbeschouwelijke achtergronden. Zij leren zo verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de samenleving.

Kernwaarden

Waarden, voortvloeiend uit onze christelijke traditie en interconfessionele identiteit, vormen ons moreel kompas en helpen ons in een snel veranderende samenleving onze bijdrage te leveren aan de toekomst van onze wereld. Vier waarden zijn daarbij leidend: solidariteit, vertrouwen, lef en samen leren.

Solidariteit

[so-li-da-ri-teit: gevoel van een-zijn met anderen; saamhorigheid]

Binnen ZAAM voelen we verbondenheid met de medemens, of het nu gaat om leerlingen, ouders, collega's of de maatschappij in bredere zin. Wij zetten ons vol in voor eerlijke kansen voor elk kind, zijn of haar achtergrond mag geen invloed hebben op de schoolprestaties of ambities.

Binnen ZAAM werken we samen aan de kracht van het geheel. We maken gebruik van elkaars sterke eigenschappen en drijven gezamenlijk de ontwikkeling van ZAAM naar een hoger niveau.

Vertrouwen

[ver-trou-wen: geloof in iemands goede trouw en eerlijkheid]

Binnen ZAAM handelen we vanuit vertrouwen. Vertrouwen in de talenten, potentie en eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen, hun ouders en collega's. We krijgen vertrouwen door respectvol met de ander om te gaan, te luisteren, ons oordeel uit te stellen, ons te verplaatsen in andermans perspectief en empathie te tonen.

Lef

[lef: ontleent aan het Jiddisch (lew): moed, durf, hart]

Binnen ZAAM tonen we lef en belonen we lef. We creëren een cultuur waar innoveren kan en fouten maken mag. Waar ruimte is voor humor en ruimte voor kwetsbaarheid. Een cultuur die gevoeld én uitgedragen wordt door de hele gemeenschap van ZAAM.

Samen leren

[le-ren: zich kennis of vaardigheid proberen eigen te maken]

Binnen ZAAM zijn we voortdurend gericht op leren en ontwikkelen, individueel én als gemeenschap. We houden een scherpe blik op wat er in de wereld om ons heen gebeurt, denk aan maatschappelijke thema's als duurzaamheid, sociale economie en diversiteit. Onze missie - om zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers op te leiden - vraagt van ons dat we daar in onze scholen en in ons onderwijs actief op reageren.

Onze ambities komende koersperiode

We voelen de verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan onze maatschappij en deze mooier te maken. Dit gaat verder dan het bieden van heel goed onderwijs en stopt niet bij het schoolgebouw, want de stad is ons werkterrein. Daar bruist, verrast en beweegt het. De school heeft een plek in de maatschappij en de maatschappij heeft een plek binnen de school. We bereiden onze leerlingen voor om een rol van betekenis te spelen in die maatschappij.

“Je leert altijd en overal, de hele wereld is je leerplek, in het schoolgebouw wordt je leren alleen extra gefaciliteerd en ondersteund.”- (Xplore)

Bij ons is er voor elke leerling een passende route. Een route die zich telkens aanpast aan wat de leerling nodig heeft. Elke leerling en docent krijgt de kans het beste uit zichzelf te halen. Hierbij leren we over grenzen heen. We zoeken elkaar op over de grenzen van scholen, buurten, culturen en opleidingsniveaus heen. De diversiteit aan scholen binnen ZAAM en de diversiteit in de stad is hierbij onze kracht.

Met kwalitatief goed onderwijs dragen wij bij aan de toekomst van jonge mensen in onze samenleving. Hen in een veilig leer- en leefklimaat begeleiden en inspireren in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers. Dát is de missie, de opdracht van ZAAM.

“Ik wil onderwijs inrichten waardoor leerlingen kwijlend voor het raam staan ‘mag ik hier naar binnen?’ – (Comenius Lyceum)

Om deze opdracht uit te voeren en tegelijkertijd antwoord te kunnen geven op de hiervoor beschreven urgente vraagstukken, stelt ZAAM zich voor de periode 2022-2026 een beperkt aantal herkenbare doelen. Namelijk:

- ZAAM biedt kwalitatief goed onderwijs voor elke leerling
- ZAAM staat voor betrokken en vitale medewerkers
- ZAAM werkt aan een sterke en gezonde organisatie

Deze ambities zijn het fundament van onze strategie voor de komende jaren. Dit vraagt om leiderschap in alle lagen van de organisatie: onderwijskundig leiderschap, verbindend leiderschap en divers leiderschap. Hier zetten we de komende jaren vol op in.

“Ook als je je misschien niet zo lekker voelt moet je naar school willen gaan, met het gevoel: misschien knap ik er van op.” – (Vinse school)

Kwalitatief goed onderwijs

*“Eén keer in de twee weken moeten we de school uit, omdat ziend
leren beter werkt dan horend leren.” – leerling*

In de visie van ZAAM zeggen we dat kwalitatief goed onderwijs in een snel veranderende wereld recht doet aan verschillen tussen leerlingen, verschillen in achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren. Kwalitatief goed onderwijs betekent voor ZAAM daarom onderwijs dat:

- jongeren eerlijke kansen en perspectief biedt door nadrukkelijk rekening te houden met en in te spelen op de behoeften, potentie en talenten, verschillende achtergronden en (on)mogelijkheden van leerlingen;
- zorgt voor ontmoeting met elkaar en respect voor elkaar;
- jongeren activeert en uitdaagt om te leren en samen te werken;
- toekomstgericht is en flexibel reageert op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de opdrachten aan het onderwijs die daaruit voortvloeien;
- jongeren leert hun identiteit en die van anderen te accepteren en te omarmen; en
- jongeren voorbereidt op een succesvolle overstap naar het vervolgonderwijs en het innemen van hun plek in de samenleving (schakelfunctie).

ZAAM biedt kansrijke schoolloopbanen die zich kenmerken door geloof en vertrouwen in de leerling, maatwerk, keuzemogelijkheden, verbeelding, uitdaging, een stimulerend en veilig leerklimaat, ontmoetingen, partnerschap, eigen regie van de leerlingen en een gegarandeerde plek voor elke uit- en doorstromer binnen ZAAM. Iedere school maakt van deze visie op goed onderwijs een eigen vertaling die past bij de populatie, de locatie en het team. Aan het einde van deze Koers-periode kent ZAAM geen scholen meer die onvoldoende scores volgens de normen van de Onderwijsinspectie en heeft ZAAM eigen kwaliteitseisen ontwikkeld, waar de visie van ZAAM op onderwijs is uitgewerkt.

De onderwijsportefeuille van ZAAM

Om te komen tot een aantrekkelijk, levensvatbaar scholenpalet met een gezonde bedrijfsvoering voor de komende periode is besloten vol in te zetten op twee ontwikkelingen:

1. Vorming van brede scholengemeenschappen per windstreek bijdragen aan kansengelijkheid in de stad en daarmee invulling geven aan de maatschappelijke opdracht. Het uitstellen van vroege selectie biedt leerlingen de tijd om te ontdekken waar hun potentie en talent ligt. Brede scholengemeenschappen zijn bovendien beter in staat om fluctuaties in de leerlingstromen op te vangen. Daarnaast blijft er ruimte voor kleinere scholen die een specifieke doelgroep bedienen.
2. De sterke 'merken' meer te benutten door het concept op meerdere plaatsen in de stad toe te passen of scholen af te bouwen en zo ruimte te creëren voor meer succesvolle concepten. Onderzocht wordt of en hoe de scholen die te kwetsbaar zijn geworden kunnen samengaan binnen of buiten ZAAM.

Daarom wil ZAAM in de komende vier jaar de volgende portefeuille realiseren:

- ZAAM heeft per windstreek een brede scholengemeenschap¹ met een kwalitatief goed en breed onderwijsaanbod dat voldoet aan de volgende uitgangspunten:
 - een duidelijk en herkenbaar profiel dat zichtbaar en herkenbaar is in de stad en voor leerlingen een aantrekkelijk alternatief biedt;
 - een onderscheidend onderwijsconcept en een krachtig en aantrekkelijk profiel voor alle leerlingen, met extra aandacht voor de aantrekkelijkheid voor vwo leerlingen;
 - de scholengemeenschap biedt kansrijke doorstroom aan waardoor iedere leerling op de juiste plek terecht kan komen;
 - de scholengemeenschap betreft de directe omgeving bij het uitvoeren van het onderwijs waardoor zij verankerd raakt in haar regio.
- ZAAM kent naast de vijf brede scholengemeenschappen ook een aantal onderscheidende scholen met een scherpe profilering en een stedelijke uitstraling. Het gaat hier om de scholen met een duidelijke aantrekkingskracht voor een geheel eigen doelgroep en niet gebonden zijn aan een bepaalde regio.

"Bij de aanpak van kansenongelijkheid is het van cruciaal belang dat docenten de leerlingen die kansen geven en er ook daadwerkelijk in geloven dat de leerlingen kansrijk zijn." – (Zuiderlicht College)

Tevens heeft elke school van ZAAM een op de onderwijsbehoefte van de stad/regio gericht aanbod, een enthousiast en ontwikkelingsgericht team, goede onderwijskwaliteit, inspirerende leiders en een gezonde bedrijfsvoering. Elke school heeft een helder en scherp profiel zonder dat dit een zuster-school beconcurrereert. De gekozen profielen versterken elkaar. En niet onbelangrijk, die profielen worden ook professioneel over het voetlicht wordt gebracht. We ontwikkelen voortdurend nieuwe concepten en passen beproefde vernieuwingsconcepten toe. We zorgen dat ons aanbod in lijn blijft met de vraag in de regio.

We hebben het lef om scherpe keuzes te maken wanneer een school niet aan onze eisen kan voldoen.

Betrokken en vitale medewerkers

De kwaliteit van het onderwijs is onlosmakelijk verbonden aan de kwaliteit en het werkplezier van de docent en het docententeam. We zorgen daarom dat de ZAAM scholen een plek zijn waar alle docenten willen werken, willen leren en gemeenschappelijk voor het beste onderwijs voor de leerling gaan.

De sterke leer- en werkgemeenschap maakt dat onze medewerkers vernieuwers zijn als het gaat om onderwijsontwikkelingen. Werken bij ZAAM biedt voor iedereen mooie perspectieven, omdat:

- we werken aan ieders professionaliteit en gaan uit van ieders professionaliteit: medewerkers krijgen ruimte om binnen kaders eigen afwegingen te maken maar leggen ook verantwoording af over de gemaakte keuzes en resultaten;
- we met elkaar een stimulerende leer- en werkgemeenschap vormen, een gemeenschap met aandacht voor ontwikkelen en leren, binnen en buiten de school;
- we samen werken en samenwerken binnen verschillende verbanden, we goede voorbeelden delen, we met en van elkaar leren: de ZAAM academie is hét platform waar deze kennis kan worden gedeeld;
- binnen ZAAM altijd ruimte is voor eigen initiatief en innovatieve projecten;
- er oog is voor het welzijn van de medewerkers, er net als bij leerlingen rekening wordt gehouden met individuele talenten, behoeften en persoonlijke omstandigheden;
- we medewerkers duurzaam inzetten;
- goede arbeidsvoorwaarden, loopbaanperspectief en een vitale werkdag en een veilig werkklimaat bij ZAAM vanzelfsprekend zijn.

Aan het eind van deze Koers-periode voelen medewerkers zich aantoonbaar betrokken bij de ontwikkeling van ZAAM en haar scholen en nemen zij actief deel aan netwerken en projecten binnen ZAAM.

“De veranderingen in de wereld gaan steeds sneller, wat wij vooral te doen hebben is leerlingen voor te bereiden op die veranderende wereld en transities” - Barbara Dijkgraaf (CvB)

Werken in ZAAM verband

De afgelopen tijd heeft het personeelsbeleid van ZAAM niet altijd op nummer 1 gestaan. Hiervoor zijn diverse oorzaken aan te dragen, zoals onder meer de corona-periode, maar belangrijker is dat we het gaat veranderen.

ZAAM als aantrekkelijk werkgever

In 2023 beginnen we met een medewerkersonderzoek, waarmee we als het ware een nul-meting doen onder de medewerkers. Ook gaan we zo snel mogelijk aan de slag met het uitwerken van het strategisch personeelsbeleid, het pakket aan arbeidsvoorwaarden dat daarbij hoort en de doorgroeimogelijkheden. Werken bij ZAAM is leuk en maatschappelijk heel belangrijk. Dit mag je als medewerker nog best voelen!

Aandacht voor vitale en duurzame inzetbaarheid.

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers bewust zijn van eigen vitaliteit in het werk op de langere termijn en hier ook regie in nemen. Dit vraagt een herziening van het arbo- en verzuimbeleid naar een meer eigentijdse vorm van vitaliteit met betrekking tot de balans in werk en privé, het blijvend leren in de functie en het zorgdagen voor passende voorwaarden. Medewerkers pakken hierin de regie op wat nodig is en voeren hier actief het gesprek over.

Grotere instroom van leraren

Onderzoek wijst uit dat het lerarentekort voorlopig niet verbetert, en eerder verslechtert. Naast de ambities voor onze bestaande medewerkers, zorgen we er daarom voor dat we beter bereikbaar worden voor zij-instromers en dat we dubbele bevoegdheden van medewerkers bijvoorbeeld beter benutten. Door bovenschools goede afspraken te maken kunnen we medewerkers 'grotere' contracten aanbieden, ook als er op de huidige school te weinig ruimte is.

Onderwijsinnovatie en professionalisering

Onze medewerkers spelen een belangrijke rol als het gaat om de onderwijsinnovatie. Via de ZAAM academie kunnen medewerkers kennis delen, projecten opzetten of opleidingen volgen. Ook kunnen medewerkers via een innovatiefonds aan de gang met (door)ontwikkelen van nieuwe ideeën.

Een gezonde en sterke organisatie

Binnen ZAAM zijn we gezamenlijk verantwoordelijk voor een organisatie:

- die financieel gezond, stabiel en toekomstbestendig is, die voldoet aan de financiële normen zoals we die in ons financieel beleid hebben verankerd, waarbij we meer structurele ruimte inbouwen voor innovatie;
- waarvan het bestuur zorg draagt voor de inrichting, zodanig:
 - dat de scholen hun professionele ruimte kunnen nemen om goed onderwijs te bieden;
 - sprake is van integraal leiderschap.
- waarin we elkaar uitdagen onze gezamenlijke ambities waar te maken en hoge verwachtingen naar elkaar uitspreken om de onderwijskwaliteit te verbeteren;
- die durft te experimenteren en eigenzinnige keuzes durft te maken.
- die bewust is van de noodzaak te verduurzamen.

Aan het eind van deze Koers-periode werken we samen aan innovatie van het onderwijs, waarbij we ook de kennis en ervaring van onze leerlingen en onze omgeving inzetten.

De kracht van het geheel

Niet voor niets is ZAAM een collectief van scholen met een gezamenlijke doelstelling. En niet voor niets is solidariteit een van onze kernwaarden. Meer dan voorheen willen we de kracht van de grootte en de breedte van ZAAM, van het geheel, benutten om de uitdagingen waar ons onderwijs voor staat op een positieve manier aan te gaan. Dat betekent dat wij:

- een zelfonderzoek doen naar de identiteit van ZAAM en het collectief van scholen;
- in het belang van onze leerlingen samenwerken aan een hoge kwaliteit van ons onderwijs;
- samen zorgen voor de juiste structuur en afspraken om onze leerlingen doorstroommogelijkheden te bieden en de kans om altijd een passende plek binnen ZAAM te vinden.
- samen meer denk- en daadkracht hebben om beter en sneller te reageren op ontwikkelingen in de samenleving die ons voor een uitdaging stellen;
- samen een visie ontwikkelen op leiderschap binnen ZAAM, gebaseerd op de waarden van ZAAM, die bijdraagt aan de ambities van ZAAM en dit vervolgens uitdragen;
- onze krachten bundelen om een aanpak tegen het lerarentekort te ontwikkelen;
- vanuit solidariteit keuzes maken, elkaar helpen en zoeken we naar oplossingen als het ergens niet goed gaat, of het nu gaat om onderwijs, personeel of bedrijfsvoering;
- we de scholen en de organisatie doorontwikkelen vanuit gemeenschappelijk bepaalde kaders.
- in verbinding is met haar omgeving; ouders en leerlingen zijn onze partners; we werken nauw samen met allerlei maatschappelijke partners in het belang van het onderwijs en alle leerlingen in de regio.

Leiding geven vanuit de kracht van het geheel

Een belangrijke voorwaarde om de ambities vorm te geven is het leiderschap van alle collega's binnen ZAAM. Het leiding kunnen geven vanuit de kernwaarden en een gedeelde visie en missie draagt direct bij aan het leren van leerlingen en medewerkers, kortom: aan de kracht van het geheel.

De leidinggevendenden van ZAAM werken samen, leren samen en ontwikkelen samen om richting te geven aan de koers. In het leiderschap van ZAAM is expliciet aandacht voor de gezamenlijke visieontwikkeling, de ontwikkeling van medewerkers, onderwijsontwikkeling, schoolontwikkeling en dit in verbinding met de omgeving van de school en ZAAM. Het leiderschap boogt tevens op de beroepsstandaard binnen de sector. Om dit vorm gegeven zal er een leiderschapsprogramma en kweekvijver worden vormgegeven in het 1e jaar van de Koers, gebaseerd op de ambities, ontwikkelingen en kernwaarden uit deze Koers.

Aan de slag met het Koersplan

Het Koersplan 2022-2026 geeft de richting aan waarin ZAAM zich de komende vier jaar beweegt. Het plan beschrijft onze missie (waarom doen we wat we doen), onze doelen (wat gaan we – in grote lijnen – doen) en waarden (hoe doen we dat).

Het Koersplan bevat geen dichtgetimmerd beleid. Dat willen we ook niet. Enerzijds omdat we als onderwijs midden in een dynamische samenleving staan die inventiviteit en wendbaarheid van ons vraagt. Anderzijds omdat ZAAM aan haar scholen en medewerkers ruimte geeft om eigen afwegingen te maken, in het belang van hun specifieke leerlingen en hun specifieke school.

Het Koersplan biedt de kaders waarbinnen keuzes kunnen worden gemaakt en nieuw beleid kan worden ontwikkeld. En we vragen aan elkaar hoe de gemaakte keuzes helpen om de doelen uit het Koersplan waar te maken.

Kortom

Het Koersplan wil inspireren. We verwachten de beschreven koers terug te zien in de jaarplannen van het bestuur, in het schoolplan en het jaarplan van onze scholen en ZAAM diensten of in een innovatief projectvoorstel van willekeurig welke collega. En bovenal hopen we dat het plan ons allen inspireert om steeds weer met elkaar – binnen en buiten de scholen – het gesprek te voeren over wat goed is voor onze leerlingen.

Jaarplan Sweelinck College 2022 - 2023

Inleiding

Voor je ligt het jaarplan voor het jaar 2022 -2023. In dit document beschrijven we wat speciaal onze aandacht heeft in dit schooljaar en wat de reden is dat we juist hieraan willen werken. Aanleiding voor dit document is de evaluatie van het jaarplan 2021 – 2022.

Dit jaarplan is ook als bijlage van het schoolplan 2022 – 2024 en heeft relatie tot de inzet van de NPO gelden. Het jaarplan richt zich op de basiskwaliteit van het onderwijs en dat heeft als reden dat de onderwijskwaliteit nog niet voldoende is en de school zich inzet om deze op orde te krijgen. Het Sweelinck College (SC) gaat intensief samenwerken met het Zuiderlicht College en het Gerrit van der Veen College en wil vanuit kwaliteit deze samenwerking aan te gaan. Het Sweelinck College heeft er voor gekozen om de kernindicatoren van het inspectiekader, als uitgangspunt te nemen en daarnaast een beperkt aantal eigen indicatoren toe te voegen.

Onze speerpunten voor dit schooljaar zijn daaraan gelieerd:

- 1. Vanuit PROFESSIONALITEIT*
- 2. GOED onderwijs*
- 3. Met goede RESULTATEN*

Door dagelijks te sturen op gedrag, verzuim en resultaat.

Joost Pols Paardekooper, juni 2022
Directeur

1. OP2 Zicht op ontwikkeling

Basiskwaliteit

De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen. De school vergelijkt deze informatie met de verwachte ontwikkeling. Deze informatie en vergelijking maken het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren van het onderwijs, analyseert de school waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Vervolgens bepaalt zij wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen. De leerlingen krijgen daarmee de begeleiding die zij nodig hebben om beter het onderwijsprogramma te kunnen doorlopen. (Dat kan door speciale hulpprogramma's zoals remediale ondersteuning taal of rekenen, Sweelinck lessen of individuele begeleiding, waarbij leerlingen buiten de les aanvullende begeleiding krijgen.) Voor leerlingen die achterstanden hebben is het onderwijs zo ingericht dat op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van die achterstanden.

TL = teamleider, SCO = schoolcoördinator, ME= mentor, OC= ondersteuningscoördinator, TC = taalcoördinator, RC = rekencoördinator, LB = leerlingbegeleider, MT = management (directeur en teamleiders), DI = directeur, VC = verzuimcoördinator

Doel/Eindresultaat	Eigenaar: MT	Acties (Do)	Tijdpad (Check)	Evaluatie (Act)
SC verzamelt en beheert informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen systematisch in Magister.	TL	-Leerlingbesprekingen in jaaragenda zetten. -Er zijn vijf leerling besprekingen per jaar. - Er zijn plannen voor wegwerken leerachterstanden - OPP wordt opgesteld en cyclisch bijgesteld	-Week 1 gebruikt mentor en docenten om klassen te bespreken -1 oktober zijn startgesprekken afgerond en zichtbaar in Magister - OPP is opgesteld, klassenhandelingsplan is opgesteld	- mentoroverleg TL en M - controle op verslaglegging in Magister
september	OC	Leerachterstanden taal en rekenen van de leerlingen (klas 1 en 2) zijn voor 1 oktober in beeld en voor betreffende leerlingen is een programma.	-Alle leerlingen lj 1 en 2 krijgen structureel 1 uur extra taal en 1 uur extra rekenen aangeboden. -Hiaten taal in leerjaar 3 t/m 5 zijn bekend bij vakdocenten	Toetsing vordering in AMN. Indelen leerlingen over parallel geroosterde groepen nav analyse uit AMN. Drie maal per jaar wordt er een toetsing taal, rekenen en welbevinden in AMN

				afgenomen. (september, januari, juni)
september	TL	In alle klassen zijn er kennismakingsgesprekken met leerling(en), ouders en mentor(en) geweest. -SCO heeft overleg met M	SCO heeft maandelijks overleg met OC over welzijn van leerlingen	Er staat een notitie over aanwezigheid ouderavond in Magister.
Vanaf oktober	TL	Tweewekelijkse controle op invoer behaalde resultaten en aanvullingen op logboek in Magister	-Tweewekelijks worden opvallende resultaten van de klas besproken in het overleg met M.	-Resultaten toetsingen staan 10 werkdagen na afname in Magister -Docenten die opvallend negatieve resultaten behalen worden aangesproken door TL - Bij leerlingbespreking worden resultaten uit Magister gehaald en besproken bij analyse klas en individuele leerlingen -OPP en Klassenplan bijstellen
November, februari, juni	TL	-Bij resultaatbespreking 3x per jaar worden resultaten AMN en overzichten uit Magister gebruikt -TL onderbouw haalt info uit MMP op	-Mentor heeft leerling laten evalueren op resultaten en doelen laten formuleren -Resultaatbespreking a.h.v. MMP <i>Leerling overzicht t.o.v. groep</i>	-Driehoeksgesprekken leerling – ouder – mentor nav voorbereiding leerling en info uit resultaatbespreking -Notitie aanwezigheid in Magister
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>

Leerlingen leerjaar 1 en 2 krijgen een programma taal en rekenen	TC en RC	-Analyse Onderwijs Kundig Rapport leerjaar 1 gericht op begrijpend lezen, woordenschat en rekenen, analyse AMN 21-22 voor leerjaar 2	Aan het begin van het schooljaar zijn de gegevens taal en rekenen van lj1 en 2 geanalyseerd. (Nulmeting)	Drie maal per jaar is er opnieuw een meting taal en rekenen in AMN. (september, januari, juni)
oktober - mei	TC en MT	Observatie lessen	Lesobservatie mbv DOT	-Lesobservaties, waarin taalbeleid opgenomen is in scoreformulier -Lesobservaties bespreken -Alle docenten worden minimaal twee maal per jaar bezocht ivm toepassen taalbeleid
augustus	RC en MT	Plan van aanpak rekenlessen presenteren aan groep rekendocenten	-Controle op programma 21-22, controle op uitvoering docenten door RC -selectie op prestatie en niveau -gerichte aanpak voor leerlingen die niveau niet beheersten	-mavo leerlingen toe leiden naar 2F, havo leerlingen naar 3F - per periode meten rekenresultaat in AMN
	RC en MT	Bespreken resultaten rekenlessen	Drie maal per jaar voortgang rekenen bespreken MT en RC	Programma 21-22 wordt uitgevoerd, geëvalueerd en aangepast
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>- Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>
Leerlingen onderbouw krijgen studielessen aangeboden door de mentor, 1 uur per week	MT	Studiecoördinator stelt met de mentoren onderbouw een programma samen vanuit een gekozen methode.	Studiecoördinator en legt contact met secties en TC en RC om samenhangend geheel aan te bieden	-resultaten uit MMP vergelijken met cohort 21-22 -evaluatie leerlingen -evaluatie mentoren -controle op

Vanaf augustus	MT	Studielessen plannen	Vanaf augustus geven mentoren studielessen aan klas.	Toetsen of doel van studielessen behaald wordt. Resultaten 21-22 met 22-23 vergelijken. (per rapportperiode) -Enquêtes uitzetten onder mentoren en leerlingen.
Leerlingbesprekingen /rapportvergaderingen vinden plaats op basis van behaalde resultaten van leerlingen en AMN toetsen	TL	-Tijdens cyclische leerlingbespreking wordt OPP besproken en aangepast.	Om de 6 á 8 weken is er een leerlingbespreking ingepland. Persoonlijk welbevinden, resultaten uit MMP en AMN worden besproken. OPP aangepast	-Elke periode is er, indien van toepassing, een actueel OPP opgesteld
	OC en SCO	- Nav leerlingbespreking of actuele situatie wordt de LB ingeschakeld	- OC, SCO en M bespreken situatie van leerling, nav actuele situatie of nav leerlingbespreking. -LB wordt gekoppeld aan leerling voor extra persoonlijke begeleiding -LB stelt samen met leerling doel op	-LB maakt notities in Magister -Tijdens cyclische leerlingbespreking worden vorderingen besproken. Gezamenlijk besluit over continuering begeleiding door LB
<i>Stand van zaken</i>	MT	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>- Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>
Kohnstamm instituut doet onderzoek naar effect van bovengenoemde interventies	MT	<i>-Vanuit Gemeente Amsterdam voert het Kohnstamm instituut onderzoek uit op het SC.</i>	<i>- Doelen formuleren - tijdspad uitzetten - onderzoek uitvoeren -</i>	<i>- Verkregen informatie wordt gedeeld met team - Plannen aanpassen, doelen formuleren nav onderzoek</i>

2. OP3 Didactisch handelen

Basiskwaliteit

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. Zij zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. De leraren creëren een leerklimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn. Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de leraar het onderwijsaanbod zodanig dat de leerling zich het totale leerstofaanbod eigen kan maken.

De leraren stemmen de instructies, begeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en/of individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.

Doel/eindresultaat (Plan)	Eigenaar: MT	Acties (Do)	Tijdpad (Check)	Evaluatie (Act)
Alle docenten hanteren de afgesproken lesopbouw	MT	-bespreken aan het begin van het schooljaar (gehele team). Wat is een goede/ideale les? Naar aanleiding van de observatielijst: de Sweelinck Les - gebruik DOT - Flitsbezoeken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken hierop terugkomen.	Lesbezoek en flitsbezoek door MT	Verslagen van lesobservaties
Vanaf oktober	MT	Lesbezoeken worden door de schoolleiding afgenomen ahv DOT. Voorafgaand aan functionerings- of beoordelingsgesprek is er minimaal 1 lesbezoek	Oktober - april	Alle docenten zijn minimaal twee maal per jaar bezocht door MT en geobserveerd ahv DOT

<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>-Hebben docenten extra scholing of ondersteuning nodig?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>
Taalbeleid is opgenomen in lesobservaties en gesprekken met docenten	TC	Taalbeleid is ontwikkeld op het SC.	TC heeft vier keer per jaar een voortgangsgesprek over taalbeleid. Taalbeleid wordt ontwikkeld in schooljaar 2021 – 2022	-In juni 2022 is er een taalbeleidsplan ontwikkeld -docenten zijn geschoold in taalbeleid
augustus	TC en MT	Studiemiddag taalbeleid voor alle docenten	Informatie voor docenten over taalbeleid op SC. Doelstellingen en handvatten besproken	-Lesobservaties, waarin taalbeleid opgenomen is in scoreformulier
Oktober - april	TC	-Observaties in lessen -Gesprek met sectieleden	-TC gaat lessen observeren i.k.v. taalbeleid. TC concentreert zich op secties, start met docenten sectie Nederlands en breidt uit naar andere secties	- Taalbeleid is opgenomen in leerlijnen per sectie. - Sectie hebben gezamenlijke afspraken geformuleerd
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>Hebben docenten extra scholing of ondersteuning nodig?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>
De lessen beginnen op tijd en onderwijstijd in de les wordt optimaal benut.	MT	Onderdeel van lesobservaties. - Schoolleiding loopt actief door de school en spreekt docenten aan die lessen niet op tijd starten en/of te vroeg eindigen. -Elke maand een van de actiepunten ten aanzien van onderwijstijd extra aandacht geven.	1 september in werking. Gehele jaar doorlopend actief aanspreken van docenten en leerlingen.	Bijhouden van lestijd en maken van een overzicht. Heldere afspraken maken over te laat komen. Schoolregels.

Er is een verzuim coördinator aangesteld die actief het verzuimbeleid uitvoert	SCO en VC	- Het verzuimbeleid van het SC wordt actief uitgevoerd. - Ouders/verzorgers worden direct dagelijks geïnformeerd over verzuim - Er is lik-op-stuk beleid voor leerlingen	Per augustus 2022 is er een verzuimcoördinator aangesteld die dagelijks verzuim controleert, monitort, ouders en leerlingen aanspreekt en meldingen doet bij Leerplicht	Het verzuim 2022 – 2023 is aantoonbaar verminderd tav 2021-2022
	SOC, VC, M	- Leerlingen die verzuimen zijn in kaart gebracht en worden actief aangesproken door VC en M	Lik-op-stuk aanpak te laat komen, verzuim en frequent verzuim	Het verzuim 2022 – 2023 is aantoonbaar verminderd tav 2021-2022
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>Hebben docenten extra scholing of ondersteuning nodig?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>

3. OP8 Toetsing en afsluiting

Basiskwaliteit

De school heeft een Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) en examenreglement die voldoen aan de eisen van de wetgeving. In deze documenten maakt de school tijdig duidelijk hoe de organisatie van het examen verloopt en welke maatregelen de school hanteert bij leerlingen die zich niet aan de regels hebben gehouden. Ook moet beschreven staan welke examens leerlingen op welke manier kunnen herkansen. Verder moet duidelijk zijn welke stof wanneer wordt geëxamineerd, hoe het examen meeweegt en welke vrijstellingen gelden. De examinering verloopt volgens PTA en examenreglement.

	Eigenaar: MT	Acties (Do)	Tijdpad (Check)	Evaluatie (Act)
Het PTA voldoet aan de wettelijke eisen wbt vorm en inhoud. (format ZAAM)	DI	-Het PTA is ingevuld volgens het format van ZAAM. Secties krijgen de opdracht om toetsingen te beperken en toetsdruk in alle leerjaren te verminderen	Aan het eind van schooljaar 2022-2023 stellen secties het PTA op. Dit PTA wordt door de sectiehoofden met de DI besproken. Zo nodig wordt het PTA aangepast	Secties hebben een aangepast PTA voor schooljaar 2022 – 2023 voor 6 september ingeleverd en voor 16 september vastgesteld. De PTA's zijn voor 1 oktober vastgesteld en uitgereikt aan leerlingen en ouders.
	MT	Vier maal per jaar komen secties bijeen om resultaten te bespreken (data uit MMP) Toetsdruk is vast agendapunt	- Secties bespreken data uit MMP en passen eventueel programma in de onderbouw aan. - Secties kijken terug én kijken vooruit naar aantal toetsingen in onderbouw	-Verslag van secties wordt besproken in MT - Cyclische vastleggen doelen en behalen resultaten in verslag secties
	MT	Secties hebben overleg met de ZL en GvdV coelga's om tot een gezamenlijke PTO en PTA te komen	Er zijn drie bijeenkomsten waar sectieleden werken aan een gezamenlijk PTO voor leerjaar 1 en een PTA voor 4 havo per 01-08-23	-Er is een gezamenlijk PTO ontwikkeld voor leerjaar 1 - Er is een gezamenlijk PTA ontwikkeld voor 4 havo
	MT	Scholing formatief handelen en formatief toetsen	Vanaf augustus 2022 wordt de scholing formatief handelen en formatief toetsen aangeboden	-PTA 2022 – 2023 is vereenvoudigd tov 2021 – 2022

				- Docenten passen formatief handelen en formatief toetsen toe in de lessen - Lesobservaties tonen formatief handelen aan.
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	- Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan.</i> <i>Stand van zaken vastleggen</i>
Examencommissie komt wekelijks bijeen	DI	Sinds 2 jaar is er een examencommissie die onregelmatig bijeen komt. Nu een wekelijkse met een doorlopende besluitenlijst.	Vanaf september komt de examencommissie bijeen om PTA situaties (zoals verzuim en fraude) te bespreken en daarin advies te geven aan DI. De Examencommissie toets ook of beoordelingen in Magister zijn opgenomen conform PTA	-De Examencommissie doet verslag in een groeidocument om systematische en consequent uitspraken vast te leggen. - De Examencommissie toetst of de resultaten in Magister conform het PTA zijn ingevoerd.
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan.</i> <i>Stand van zaken vastleggen</i>

4. SK1 Veiligheid

Basiskwaliteit

De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school. De school monitort dit tenminste jaarlijks. De school heeft een veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document), gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren. De school heeft een persoon als aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor coördinatie van het beleid tegen pesten. Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtstaat.

Doel/eindresultaat (Plan)	Eigenaar: MT	Acties (Do)	Tijdpad (Check)	Evaluatie (Act)
De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag.	MT	-De beleving van de veiligheid wordt jaarlijks gemeten. -Direct actie bij ongewenst gedrag schorsing/verwijdering	-Maart 2022 -gehele jaar -Contact met wijkagent bij verboden situaties (wapens, drugs, kinderporno)	Veiligheidsmonitor afnemen bij alle leerlingen. Leerlingen waarderen welbevinden en ervaren sociale en fysieke veiligheid met minimaal 6.0. Leerlingen waarderen sociale en fysieke veiligheid met tenminste 8.0.
		Deelname veiligheidsoverleg Museumplein	Veiligheidscoördinator participeert in het veiligheidsoverleg Museumplein	Communicatie van veiligheidscoördinator nav dit overleg met MT
	TL	Voorlichting van HALT, Faber Stichting, Q-pido	TL organiseert voorlichting van HALT, Faber Stichting, Q-pido	Evaluatie met HALT, Faber Stichting, Q-pido nav voorlichting
	MT	Maandelijks overleg met perst coördinator	Stand van zaken: is er actie nodig? Zijn er opvallende situaties?	Terugblik op acties, hebben we de juiste stappen gezet? Wat leren we ervan voor volgende situaties?
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan.</i>

				<i>Stand van zaken vastleggen</i>
Het Sweelinck College besteedt extra aandacht aan LHBTIQ+				
	Secties	LHBTIQ+ onderwerpen terug laten komen in lessen, bijvoorbeeld bij schrijfp opdrachten, debat, seksualiteit	Secties overleggen om onderwerpen op te nemen in het programma	Secties hebben onderwerpen opgenomen in het programma die te maken hebben met LHBTIQ+
	MT	Deelname Paarse Vrijdag	Er is een werkgroep van leerlingen en één medewerker die de Paarse Vrijdag organiseert.	Evaluatie Paarse Vrijdag met leerlingen en medewerkers
Het Sweelinck College heeft actueel veiligheidsbeleid beschreven.	MT	Het beschreven veiligheidsbeleid wordt uitgevoerd	Koppeling veiligheidscoördinator aan medewerkers ZAAM, eventueel scholing	Evaluatie van het veiligheidsbeleidsplan per mei 2023
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Tweemaandelijks overleg met veiligheidscoördinator</i>	<i>-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Stand van zaken ontwikkeling veiligheidsplan. Stand van zaken vastleggen</i>

5. OR1 Resultaten

Basiskwaliteit

De leerresultaten liggen de afgelopen drie jaar op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht. Dit betekent dat de gemiddelde eindexamenresultaten en de doorstroom in de bovenbouw op of boven de normering liggen die daarvoor geldt. Bovendien behalen leerlingen in de onderbouw het opleidingsniveau dat overeenkomt met het basisschooladvies en lopen zij gedurende hun schoolloopbaan weinig vertraging op.

Doel/Eindresultaat (Plan)	Eigenaar: MT	Stand van zaken	Tijdpad (Check)	Actie (Act)
De normen voor het Sweelinck College worden niet behaald: de onderbouwsnelheid is onder de norm en het havo resultaat is onder de norm	DI	Plan van aanpak opgesteld goede resultaten te behouden	- Alle docenten gebruiken data om resultaten te verbeteren: zowel bij leerling besprekingen als bij sectieoverleg	- Resultaat onderbouwsnelheid 2022 – 2023 is boven de norm - Resultaat havo succes bovenbouw 2022 - 2023 valt minimaal binnen de norm
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>
Actuele informatie uit MMP bij leerlingbespreking	TL	Bij de leerlingbespreking en de resultaatbesprekingen is de actuele stand van zaken per leerling uit MMP onderwerp van gesprek	-Naar aanleiding van de resultaten worden afspraken per leerling / per klas / per docent vastgelegd	- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	<i>-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?</i>	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan.</i>

				<i>Stand van zaken vastleggen</i>
Sectieoverleg bespreek data	DI	Secties bespreken 4 maal per jaar stand van zaken uit MMP.	- Secties leggen afspraken vast - MT bespreekt afspraken secties - Secties hebben cyclisch resultaten verbeterd	- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten
September	DI	Secties bespreken resultaten uit Wolf	- Secties leggen afspraken vast - MT bespreekt afspraken secties - Secties hebben cyclisch resultaten verbeterd	- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten
februari	DI	Secties bespreken resultaten inspectie	- Secties leggen afspraken vast - MT bespreekt afspraken secties - Secties hebben cyclisch resultaten verbeterd	- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten
Intersectoraal overleg	DI	Secties bespreken resultaten met andere secties	Secties leren van elkaar en delen successen en good practise	- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten
<i>Stand van zaken</i>	<i>MT</i>	<i>-Voor elke schoolvakantie stand van zaken bepalen</i>	-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?	<i>Kunnen we het jaarplan ongewijzigd uitvoeren of passen we het plan aan. Stand van zaken vastleggen</i>
Taalbeleid	MT	Zie Taalbeleid bij OP3		-- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten
Studielessen	MT	Zie studielessen bij OP3		- Afspraken vastleggen en cyclisch bespreken heeft geleid tot betere resultaten

6. KA1 Kwaliteitszorg en ambitie

Basiskwaliteit

Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen. Dit stelsel staat uitgewerkt in het /de schoolplan(nen) van de scholen. Vanuit dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerresultaten. Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen worden gehaald. De oorzaken van eventueel tekortschietende onderwijskwaliteit zijn geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en scholen maakt een functionerend stelsel van kwaliteitszorg mogelijk.

<i>Doel/Eindresultaat (Plan)</i>	<i>Eigenaar: MT</i>	<i>Acties (Do)</i>	<i>Tijdpad (Act)</i>	<i>Actie? (Check)</i>
Het jaarplan is leidend voor schooljaar 2021-2022. Uitgezette acties worden op gezette tijden geëvalueerd.	DI	Het MT heeft een maandelijkse agenda met de acties, los van de wekelijkse agenda	Per maand vaste kwaliteitsagenda en actiepunten vanuit deze kwaliteitsagenda	Cyclisch bespreken van kwaliteitsagenda
Taken uit het takenboek worden geëvalueerd	DI	Elke beschreven taak wordt per periode geëvalueerd met betrokkenen	-Collega evalueert taak met betrokkenen en levert verslag daarvan in bij DI -MT bespreekt evaluatie	Cyclisch bespreken resultaten
Er is een jaarplanning met alle activiteiten in de school voor leerlingen, ouders, personeel en MT.	MT	De jaarplanner is de leidraad voor het schooljaar	MT heeft wekelijks de jaarplanner op de agenda staan	MT heeft actueel overzicht, werkt planmatig en is tijdig met het inzetten van acties tbv jaarplanner

Besproken met het team op 29 juni 2021
Positief advies van DMR op 6 juli 2021

Bijlage 3 Whole Child Dimensies

DE DIMENSIES	
DE FYSIEKE DIMENSIE	Zorg voor deze dimensie is onlosmakelijk verbonden met zorg voor het milieu waarin we leven. Deze 'zorgcultuur' omvat ook de mens. De school is een ideale plek om een gezonde en veilige levensstijl aan te moedigen, maar ook als een leefbare ruimte die het milieu respecteert. Het is een dimensie die niet alleen terugkomt bij het vak lichamelijke opvoeding, maar bij alles, zelfs in activiteiten die zo eenvoudig zijn als hoe leerlingen zitten, of zorgen voor goede voedingsgewoonten in de kantine op school. Zorg voor het ontwikkelen van een gezonde levensstijl. Er is ook behoefte aan voorlichting over onderwerpen als lichaamsbeeld en acceptatie, seksualiteit of voedingskeuzes.
DE SOCIALE DIMENSIE	Mensen zijn geprogrammeerd om met anderen om te gaan. Interpersoonlijke communicatie is niet slechts een toevoeging aan individualiteit. We zijn wie we zijn, afhankelijk van de kracht van onze ingebouwde relationele dimensie. Sociabiliteit is gestructureerd in een aantal dimensies. Sommige hiervan hebben te maken met hoe mensen met elkaar omgaan en de noodzaak om empathische deugden te ontwikkelen. Anderen hebben betrekking op hoe we met elkaar omgaan als leden van een rechtsstaat. Deze tweede dimensie staat bekend als burgerschap en is gerelateerd aan de eerste, namelijk het vermogen om met anderen om te gaan, sociabiliteit, wat fundamenteel is. Zonder die empathische deugden te ontwikkelen die MacIntyre deugden van afhankelijkheid, waarheid of vertrouwen noemt, is het onmogelijk om een burgergemeenschap te creëren. De school bevindt zich in een bevoorrechte positie om onderwijs te bieden voor een eerste contact met een bredere omgeving, dat wil zeggen een venster op de wereld van volwassenen, omdat het de eerste openbare ruimte is waar anderen niet alleen via emotionele familiebanden met een individu zijn verbonden. Groeien en rijpen door die natuurlijke ervaring van gezelligheid die inherent is aan een mens, en het volgen van een opleiding als burger om het leven in een gemeenschap te ervaren, zijn daarom aspecten die bijdragen aan de integrale ontwikkeling van leerlingen.
DE CREATIEVE DIMENSIE	De Engelse schrijver Herbert Read stelt dat esthetiek van fundamenteel belang is voor de geïntegreerde opvoeding van mensen. Het draag bij aan de manier waarop ze gevoelens en emoties kanaliseren. (Onderwijs door middel van kunst, 1948). Onze perceptie van wat echt is, is niet alleen gebaseerd op wat waar of wenselijk is, maar ook op wat we herkennen als mooi of harmonieus. Het vermogen om schoonheid te waarderen wordt aangeleerd, het is het resultaat van constante blootstelling aan een specifiek soort stimulus die verband houdt met het ervaren van activiteiten en educatieve praktijken met betrekking tot dans, muziek, theater en beeldende kunst in het algemeen. Het effect van het cultiveren van een esthetische gevoeligheid draagt bij aan de holistische vorming van een mens.
DE morele/ SPIRITUELE DIMENSIE	Ethiek was voor de Grieken de kunst om een goed leven te leiden, de kunst om de mechanismen te ontdekken die nodig zijn om hun leven waardig te leven, als vrije wezens. De manier waarop een individu zich gedraagt, wordt niet instinctief bepaald, het is een kwestie van keuze en daarom denken. Alle mensen moeten leren en groeien met betrekking tot reflectie op zichzelf en de aard en effecten van hun beslissingen die vrij en verantwoordelijk zijn genomen. Het is juist vanuit deze dimensie, dat al het andere wordt besloten; het is een persoonlijke en niet-overdraagbare dimensie. Ethiek is van invloed op alle dimensies van een persoon, zowel gerelateerd aan hun eigen persoonlijke verzorging en fysieke training, als aan andere dimensies van hun persoonlijkheid, zoals interpersoonlijke relaties, en intellectuele en emotionele aspecten.

DE EMOTIONELE DIMENSIE	Mensen hebben ook een dimensie die wordt erkend als vrijwillig en gerelateerd is aan verlangen. Waarom willen we wat we willen? Is het legitiem, goed of waardevol om te voelen wat we voelen? De werkelijkheid roept verschillende emoties op: het onbekende brengt angst, een feestelijk welkom brengt vreugde en ga zo maar door. Het hele veld van emoties is gewoon een manier om op de wereld te reageren, en net als de cognitieve dimensie is het ook het doel van het onderwijs. Net zoals het mogelijk is om goed te leren denken, kan ook worden aangeleerd hoe te voelen. Het is mogelijk om op te voeden zodat emotionele gevoelens kunnen worden ervaren en aangepast aan de realiteit die ze heeft veroorzaakt. Kan die dimensie worden aangeleerd door middel van onderwijs? Een van de eerste problemen die men tegenkomt in de emotionele dimensie is de andere controle die wordt uitgeoefend dan de cognitieve. Als me een wiskundig probleem wordt uitgelegd, kan ik mijn redenering snel aanpassen aan de verklaring, maar dat is niet het geval bij emoties. Het is bijvoorbeeld gemakkelijk om de arm naar believen op te tillen. Het is niet zo eenvoudig om woede over een onrecht of een belangrijk conflict te onderdrukken. Controle krijgen over menselijke emoties is het werk van je leven. Onderwijs in cognitief opzicht is ongetwijfeld van oudsher het domein van de school, hoewel deze cognitieve dimensie niet los kan worden gezien van de emotionele component. Het is niet mogelijk om goed te denken zonder een juiste opvoeding in gevoeligheid of emotie. Gevoeligheid is, in plaats van slechts een hefboom, een bestanddeel van kennis. Docenten zijn zich terdege bewust van de relatie tussen plezier, interesse en leren. Het is duidelijk dat onze samenleving onmiskenbaar emotioneel is, en correct opvoeden om het vereiste evenwicht te bereiken en het juiste oordeel over emoties te gebruiken, is ongetwijfeld ook essentieel om ervoor te zorgen dat verlangen niet het ultieme criterium wordt bij het maken van een oordeel.
DE COGNITIEVE DIMENSIE	De mens is bovendien, om de klassieke terminologie te gebruiken, een rationeel dier. Het denken moet gevormd en gevormd worden om zijn doel te bereiken, namelijk een adequate kennis van het echte leven. De vorming van gewoonten zoals discipline bij het studeren, zorgen voor goed uitgevoerd werk of actief luisteren naar de beste argumenten, dragen ongetwijfeld bij tot gedachtevorming. Docenten moeten daarom hoge verwachtingen bij elk van hun studenten wekken, academische ontwikkeling afstemmen op hun individuele behoeften en leermogelijkheden van de hoogste standaard te bieden. In deze formatie is culturele inhoud cruciaal, niet alleen omdat de school op die leefregels is gebaseerd, maar ook omdat deze inhoud essentiële componenten bevat die nodig zijn om de wereld te begrijpen. Begrip is geen vaardigheid die kan worden aangeleerd zonder rekening te houden met cultuur. Het simpelweg onthouden van informatie zorgt niet voor het begrip of de ontwikkeling van kritisch denken. Toch, door het leren van informatie is het mogelijk om de vereiste vaardigheden (communicatie, creativiteit, kritisch denken, persoonlijke autonomie) te ontwikkelen en te gebruiken die nodig zijn in onze toekomstige carrière en persoonlijk leven en om een actief lid van de samenleving te worden. WCD pleit voor een op vaardigheden gebaseerde benadering van het onderwijsleerproces, hoewel niet in de puur formele zin van het woord; dat wil zeggen, het is geen kwestie van het bevorderen van vaardigheden boven inhoud, maar eerder van een pedagogisch proces dat leerlingen in staat zal stellen de wereld te begrijpen en zichzelf beter te begrijpen, zodat ze de middelen verwerven om in die wereld te handelen. De focus op het verwerven van vaardigheden zal niet alleen helpen om de geleerde inhoud betekenis te geven, maar zal ook het integrale karakter van menselijke opvoeding versterken. In feite zullen de verworven vaardigheden studenten in staat stellen te overwegen hoe de geleerde inhoud hen in het leven zal helpen in plaats van alleen maar om een examen te halen. Geschiedenis onderwijzen is bijvoorbeeld niet alleen een kwestie van lesgeven om te slagen voor een toets, maar het moet de student lessen geven over hoe hij moet leven en de stad waarin hij leeft, moet begrijpen en ervan kan genieten, omdat er meer voldoening uit iets kan worden gehaald. dat wordt begrepen, vooral vanuit het perspectief van betrokken raken bij de politiek van hoe het wordt bestuurd en ontwikkeld.