

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Doel en de functie van het Schoolplan	4
1.2 Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen.....	5
1.3 Ambities	5
1.4 Procedure opstellen en vaststellen van een Schoolplan.....	5
1.4 Aanvullende informatie.....	6
2. De school	7
2.1 Een eerste kennismaking school.....	7
2.2 Gegevens van de school	7
2.3 Gegevens van het bestuur.....	7
2.4 Leerling-populatie	8
2.5. Gegevens van leraren en directie	8
2.6. Situering van de school in de wijk	8
2.7. Toekomstige ontwikkelingen	9
3. Onderwijskundig beleid	11
3.1. Missie en visie	13
3.2. De maatschappij van nu, kinderen en leren	13
3.3. Levensbeschouwelijke identiteit.....	14
3.4. Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes	15
3.5. Onderwijstijd	17
3.6. Onderwijsleerproces:.....	17
Pedagogisch klimaat	17
Didactisch handelen	18
3.7. De docent	18
3.8 Ondersteuning en begeleiding	19
Eerstelijnszorg: basiszorg, de interne ondersteuning in de klas.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Tweedelijnszorg: extra zorgaanbod.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Derdelijnszorg: specialistische zorg	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.9 Loopbaangericht onderwijs (LOB), ondersteuning en begeleiding in relatie tot het vervolgonderwijs.....	20
3.10 Taal- en rekenbeleid	20
3.11 Onderwijs en ICT	21
3.12 Ambities	21
3.13 Doelen	21
4. Personeelsbeleid.....	23
4.1. Personeelsbeleidsplan	23
4.2. Integraal personeelsbeleid	24
4.3. Professionalisering	24

4.4 Ambitie.....	26
5. Organisatie en beleid	28
5.1. Formele organisatie met zeggenschap	28
5.2. De werkorganisatie met werkafspraken	28
5.3 Van beleid naar uitvoering.....	29
5.4. Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid.....	31
5.5. Communicatie:	31
5.6. Inzet van middelen	32
5.7. Bedrijfsvoering van de school.....	32
5.8 Ambities	33
6. Kwaliteit.....	34
6.1 Kwaliteitsbeleid op het Zuiderlicht College	34
6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom	36
6.3 Ambities	36
7. Financieel beleid.....	37
7.1 Begrotingen.....	37
7.2 Financieel gezond blijven.	38
7.3 Scholing	38
7.4 Ambities	38
8 Vaststellingsparagraaf.....	39
9 Bijlagen	40
Bijlage 1. SWOT.....	41
Bijlage 2. Confrontatiematrix.....	44
Bijlage 3. A3 2020/2021.....	45
Bijlage 4. Kerndoelen van ZAAM.....	47
Bijlage 5. Whole Child Dimensies	49
Bijlage 6. Zorgkaart.....	51
Bijlage 7. Onderwijsresultatenmodel	52
Bijlage 8. Lessentabel.....	54
Bijlage 9. Schoolgezondheidsprofiel.....	56
Bijlage 10. Onderlegger A3, NPO en schoolplan	57
Bijlage 11. Taakverdeling MT Breed	61
Bijlage 12. Overzicht subsidies	63

1. Inleiding

Voor u ligt het Schoolplan van het Zuiderlicht College zoals is opgesteld door het team van het Zuiderlicht College. De medezeggenschapsraad van de school heeft op **xx** ingestemd met het Schoolplan.

1.1 Doel en de functie van het Schoolplan

Het Zuiderlicht 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.

Er zijn ambities benoemd voor de komende twee jaar en verschillende werkgroepen gaan de komende jaren aan de slag met het formuleren van concrete 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.

De school is een samenwerking aangegaan met het Sweelinck College en het Gerrit van der Veen College, beide scholen van ZAAM en allebei gesitueerd in Amsterdam Zuid. Het doel van deze samenwerking is de ontwikkeling van een brede school voor vmbo-bb tot en met VWO, waarin brede ontwikkeling, doorlopende leerlijnen en onderwijs op maat vorm gegeven worden. Deze samenwerking is in het schooljaar 2020 – 2021 voorbereid door een Transformatieteam. Dit Transformatieteam bestaat uit een groep medewerkers van de drie scholen en medewerkers vanuit ZAAM-diensten die informatie verzameld heeft en de contouren van de nieuwe school geschetst heeft. Schooljaar 2021 -2022 wordt dit plan verder uitgewerkt.

1.2 Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen

Voor het opstellen van ons beleidsplan voor de komende 4 jaren maakten we gebruik van een analyse van onze sterke en zwakte punten en de kansen en de bedreigingen voor de school. Hierin zijn tevens de laatste rapporten van de inspectie meegenomen. Ook hebben we de resultaten van de leerling tevredenheid geanalyseerd. De SWOT is in samenspraak met de teams geformuleerd is en de uitkomsten met hen gedeeld en geconcretiseerd.

Opbrengsten SWOT

Sterkte	Kansen
Teamspirit, saamhorigheid Innovatief Expertise in huis Creativiteit	Meer maatwerk, keuzes Borgen afspraken in schoolplan Versterken schoolcultuur Scholen op het gebied van feedback geven Samenwerking CCA geeft oa aanzet tot onderwijsverbetering en vernieuwing
Zwakte	Bedreigingen
Eigenaarschap (docent en leerling) ICT-vaardigheden Professionele cultuur Eilandjes Verschillen in leer- en pedagogisch klimaat	Straatcultuur dringt de school binnen Social media Familiaire sfeer

1.3 Ambities

- **Eigenaarschap** vergroten bij iedereen, dus zowel het personeel als de leerlingen (door meer **keuzes** aan te bieden).
- **ICT** in het onderwijs komt **maatwerk** en **innovatie** ten goede en moet zodoende meer en beter ingezet worden.
- Het zwakte punt van het team dient versterkt te worden zodat er sprake is van een **professionele cultuur**. We moeten ons daarom scholen in **feedback** geven en elkaar **aanspreken**.
- Onze **passie** voor de leerling kan ervoor zorgen dat we de **straatcultuur** buiten houden en samen werken aan een professionele cultuur zodat we een sterke **schoolcultuur** en een gedeeld **pedagogisch klimaat** neerzetten.

Zie: Bijlage 1. SWOT

1.4 Procedure opstellen en vaststellen van een Schoolplan

De directie evalueert samen met haar managementteam het huidige schoolplan: is de missie en visie nog steeds de actuele, wat is er veranderd de afgelopen jaren, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van school voor het onderwijs in de komende vier jaar. Er wordt een opzet gemaakt voor het nieuwe plan, er worden gesprekken/overleggen georganiseerd met het team over de inhoud. Dit proces wordt afgerond als het team kennis heeft genomen van de inhoud en een

reactie hierop kon geven. Vervolgens wordt het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (ouders/leerlingen en personeel van de school) 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)

Het aflopen van het vorige schoolplan in 2020 is aangegrepen om tot een herijking te komen van onze ambities. In het proces om te komen tot een nieuw schoolplan heeft de schoolleiding drie fases aangebracht. De verkenningsfase, de fase van het gezamenlijk opstellen van de ambities en de fase waarin speerpunten en doelen geformuleerd zijn op basis van de ambities. In dit proces was het de bedoeling dat alle geledingen (medewerkers, leerlingen en ouders) binnen de school de ruimte zouden krijgen om mee te denken en input te leveren voor het nieuwe schoolplan. Vanwege het corona jaar zijn helaas vele bijeenkomsten niet doorgegaan. Hierdoor is een eerste ruwe versie van het schoolplan ontstaan waar komend jaar de doelen en ambities nog verder aangescherpt zullen worden met input vanuit de verschillende bijeenkomsten met het team.

Wij willen dit jaar de essentie van het schoolplan verwerken op een poster en deze ophangen in het gebouw. Hiermee worden de ambities van de school zichtbaar en herkenbaar voor leerlingen, ouders en medewerkers. De verschillende werkgroepen die werken aan de vier ambities zorgen ervoor dat het schoolplan en de ambities “levend” blijven in de organisatie gedurende de looptijd van het schoolplan.

1.4 Aanvullende informatie

Om de kwaliteit van ons onderwijs en organisatie te borgen maakt het Zuiderlicht College sinds een aantal jaren gebruik van de werkwijze A3: een voortdurende reflectie op, en beoordeling van de uitvoering van het beleid van de school: doen we de goede dingen, doen we dat goed en hoe weten we dat we het goed doen? Dit resulteert elk jaar in een jaarplan A3. Hierin beschrijven we onze resultaten die we als team binnen 1 jaar willen bereiken, binnen de kaders van onze missie en visie voor de school en de strategische kaders van ZAAM-onderwijsgroep.

Dit Jaarplan A3 wordt jaarlijks voorgelegd aan onze deelraad en gevraagd om instemming op de inhoud.

Nieuw is de samenwerking met het Gerrit van der Veen college en het Sweelinck college. Vanwege de toestanden rondom Corona heeft die samenwerking enige vertraging opgelopen. Echter, volgend jaar zullen de contouren daarvan helemaal gezet worden door het transformatieteam. Het doel is een eerste samenwerking vanaf schooljaar 2022/2023. Hierdoor heeft dit schoolplan ook slechts een beperkte houdbaarheid. Omdat op dit moment nog niet overzien kan worden in welke mate de samenwerking de eigen identiteit van de school zal veranderen hebben we het schoolplan zoveel mogelijk in het licht van de toekomstige samenwerking geschreven, maar zal het plan ook een levend document worden waar we jaarlijks veranderingen in aan kunnen brengen.

Zie: Bijlage 3. A3 2020/2021

2. De school

2.1 Een eerste kennismaking school

Van oudsher biedt het Zuiderlicht College onderwijs aan op vmbo-basis, kader, gl- en tl-niveau, binnen het profiel zorg en welzijn en met diverse manieren tot maatwerk. Wij geloven in het bieden van kansen. Daarom staat bij ons kansengelijkheid, talentontwikkeling, loopbaanontwikkeling en burgerschap centraal. Het uitgangspunt is dat we aandacht hebben voor het hele kind in al zijn dimensies. We besteden dus naast tijd en aandacht aan de cognitieve ontwikkeling, ook aandacht aan de ontwikkeling van onze leerlingen op sociaal-emotioneel vlak, hun mentale en fysieke gezondheid, creatieve ontwikkeling en het morele vlak. Het verbreden van kennis over de wereld, elkaar en over zichzelf is een tool om leerlingen zich te laten ontwikkelen tot maatschappelijk bewuste jongvolwassenen.

Naast de gebruikelijke vakken en vaardigheden, die men op een vmbo-school mag verwachten, wordt op het Zuiderlicht College veel aandacht aan creatieve vakken en talentontwikkeling besteed. Dat komt mede tot uitdrukking in onze intensieve samenwerking met het instituut LMIPA (Lucia Marthas Institute for Performing Arts), in het participeren aan kunstprojecten en de Master Kunst Klas. Vanaf het schooljaar 2019-2020 werkt het Zuiderlicht College ook samen met de Nationale Balletacademie (NBA).

2.2 Gegevens van de school

Naam school: Zuiderlicht College
Directie: mw. O. Onrust

Soort onderwijs: vmbo basis, kader en (gemengd)- theoretisch

Post adres: Karel du Jardinstraat 54
1073 TC Amsterdam
020-6620011

Bezoekadres: Rustenburgerstraat 438
1072HK Amsterdam
020-6624883

E-mail administratie en informatie : info@zuiderlicht.org
Internetpagina www.zuiderlicht.org

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

2.3 Gegevens van het bestuur

Het Zuiderlicht College maakt deel uit van stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. ZAAM is een organisatie voor voortgezet onderwijs en verzorgt het onderwijs voor ruim 11.000 leerlingen in Amsterdam, Zaanstad en Monnickendam. De organisatie bestaat uit 23 scholen voor

praktijkonderwijs, vmbo, havo en vwo. De missie van ZAAM luidt als volgt: 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. Het voordeel van een grote scholengroep is, naast organisatorische en financiële voordelen, de mogelijkheid om aan elke leerling onderwijs te kunnen geven dat bij hem of haar past. Als een leerling een overstap wil of moet maken naar een andere schoolsoort, dan zorgen we, door korte lijnen en goed contact, voor een soepele overgang naar een andere (ZAAM-) school.

College van Bestuur	Barbara Dijkgraaf (voorzitter)
	David Asscher (lid)

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

2.4. Leerling-populatie

Het Zuiderlicht College biedt onderwijs aan de Amsterdamse vmbo-leerling op basis, kader en theoretisch niveau. In onze toekomstige samenwerking worden wij een breed college, dat onderwijs biedt aan alle leerlingen van alle niveaus. De school huist ongeveer 80% meisjes, 20% jongens. De samenwerking met LMIPA en het profiel Z&W zorgt voor een grotere interesse van meiden.

Onze leerlingen komen uit heel Amsterdam en wij zijn als school net zo divers als de stad. Zo'n 30% van onze leerlingen is van Nederlandse komaf, 30% heeft een Surinaams/ Antilliaanse achtergrond en de rest van de leerlingen heeft voornamelijk een andere, niet westerse, migratieachtergrond. Zo'n 70% van onze leerlingen valt volgens de gemeente in de categorie waar kansengelijkheid een rol zou moeten spelen. Op basis van deze gegevens richten wij ons onderwijs in. Zie Bijlage 9.
Schoolgezondheidsprofiel

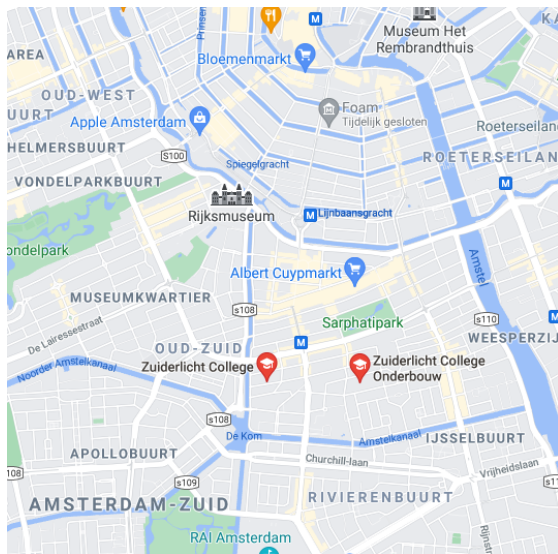
2.5. Gegevens van leraren en directie

Op het Zuiderlicht College werken ongeveer 65 personen verdeeld over onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Het personeelsbestand bestaat uit ongeveer 30% mannen en 70% vrouwen. Wij maken deel uit van opleidingsschool de Dam, waardoor elk jaar rond de 15 studenten bij ons leren en werken. De directie bestaat uit een directeur, een teamleider onderbouw en een teamleider bovenbouw. Daarnaast werkt de school met leerjaar coördinatoren en is de zorg erg belangrijk. Het team is divers qua culturele achtergrond, leeftijd en expertise, de gemiddelde leeftijd ligt rond de 45 jaar. Mensen werken over het algemeen lange tijd bij ons, tenzij door externe factoren zoals krimp of studie een vaste aanstelling achterwege moet blijven.

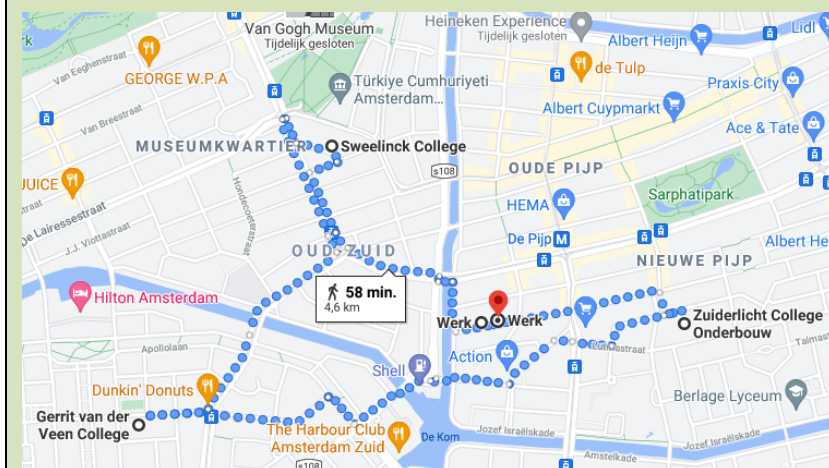
2.6. Situering van de school in de wijk

Het Zuiderlicht College is een kleine vmbo-school midden in de Pijp. Noodgedwongen hebben wij de leerjaren verdeeld over twee locaties; de onderbouwlocatie aan de Karel du Jardinstraat 54 en de bovenbouwlocatie aan de Rustenburgerstraat 436/ 438. Het pand aan de Rustenburgerstraat wordt

gedeeld met LMIPA, met beiden een eigen entree en een eigen gedeelte. De Pijp geeft veel mogelijkheden tot samenwerking met bedrijven in de buurt en is goed bereikbaar met het openbaar vervoer.



De toekomstige samenwerking is met twee andere scholen in Zuid. Binnen de driehoek van onze ligging is de afstand maximaal uit te drukken in 10 minuutjes fietsen.



2.7. Toekomstige ontwikkelingen

Vanaf schooljaar 2022/2023 krijgt de samenwerking aan met het Gerrit van der Veen college en het Sweelinck College vorm. We geloven in optimale inclusie en het bieden van kansen op élk vlak voor álle 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 5. Whole Child Dimensies*)

Een leerling ontwikkelt zich namelijk niet op zichzelfstaand, 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, creatief/artistiek vlak, fysiek vlak en moreel/spiritueel vlak (WCD).

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 (en dus iedere leerling) 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 (en dus iedere leerling) 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 (en dus iedere leerling) 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 ondersteuning van de leerlingen wordt gegeven door de onderwijsassistent tijdens de lessen Nederlands en rekenen. Verder worden er steunlessen gegeven.

In het onderwijs wordt er in elke les aandacht gegeven aan de verschillende niveaus van de leerlingen (basis-, kader-, en theoretisch niveau), aan taalgericht vakonderwijs, zelfstandig werken en samenwerken, sociale vaardigheden, doorlopende leerlijnen en werken met ICT.

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)

Whole Child Development

Wij willen daarom niet alleen aandacht besteden 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/artistisch vlak, fysiek vlak en moreel/spiritueel 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)

Om onze leerlingen zoveel mogelijk kansen te bieden maken we het leren waar mogelijk zichtbaar (Hattie, 2014). Naast leerlingvolgsystemen, Cito en summatief toetsen zijn formatief evalueren en feedback geven daarvoor belangrijke tools. Eventuele achterstanden in de verschillende dimensies worden tegemoetgekomen door extra ondersteuning van peers, docenten en onderwijsassistenten en de zorg. De zorg neemt binnen de school een belangrijke plaats in. Leerlingen kunnen via de zorg coördinator terecht bij een verscheidenheid aan ondersteuning. *Zie Bijlage 6. Zorgkaart.*

Kansengelijkheid

Oog hebben voor elkaar betekent voor ons: elkaar zien, de ander welkom heten en elkaar ruimte geven om te mogen worden wie we zijn, waarbij onze talenten tot bloei komen. Fouten maken mag en kwetsbaarheid tonen is goed en kan door het veilige klimaat dat wij binnen onze organisatie en scholen bieden. Als we oog hebben voor elkaar en er mogen zijn zoals we zijn, betekent dit ook dat we onze kinderen leren omgaan met diversiteit. Diversiteit is echter een gegeven, hoe je daarmee omgaat drukt zich uit in inclusie. Inclusie gaat over meedoen. Over het aangaan van wezenlijke relaties met vreemden. Over diversiteit. Over co-creatie. Dat hebben we nodig, want we wonen en werken samen met mensen uit allerlei culturen en met allerlei achtergronden. Het maakt inclusie, goed omgaan met macht en verschil, een van de grootste uitdagingen van deze tijd (Kramer, 2019).

Op school komen we tegemoet aan verschillen door iedereen kansen te geven, waarbij niet iedereen dezelfde kansen krijgt, omdat niet iedereen die nodig heeft. Het personeel van het Zuiderlicht College is hiervoor van wezenlijk belang. Een goed contact en de leerling echt ontmoeten en zien voor wie hij of zij is, de juiste vragen stellen en pedagogisch tact zijn nodig om recht te doen aan de verschillen tussen onze leerlingen.

De onderwijsfilosofie van het CCA (werktitel) sluit naadloos aan bij die van het Zuiderlicht College. De toekomstige samenwerking nodigt uit om onze sterke punten te versterken en nog scherper neer te zetten. Het biedt de mogelijkheid om met nieuwe blikken naar bestaande principes te kijken en ze te verbeteren.

3.1. Missie en visie

Missie

Het Zuiderlicht College biedt kwalitatief goed onderwijs dat aansluit bij het niveau, de interesses en talenten van individuele leerlingen. De school is een plek waar iedereen met plezier naar toe gaat en waar zoveel meer gebeurt dan alleen leren in het klaslokaal. Bij ons staat het bieden van kansen centraal; de kans om invloed uit te oefenen op de eigen leerreis, de kans om talenten te ontdekken en te ontwikkelen, de kans om te ontdekken wie je bent en wie je wilt zijn. Wij begeleiden de leerlingen bij het vinden van hun plek in de maatschappij. Het uitgangspunt hierbij is dat we naast aandacht voor de cognitieve ontwikkeling ook aandacht besteden aan de ontwikkeling van onze leerlingen op sociaal-emotioneel vlak, hun mentale en fysieke gezondheid, creatieve ontwikkeling en het morele vlak. Zodoende willen wij de horizon van leerlingen verbreden en met kennis en vaardigheden verrijken.

Visie

Wij geloven in **kansen** en **inclusie**. De **leerreis** van de leerling is hierop aangepast en dat wil zeggen: wij doen zoveel als mogelijk **recht aan verschillen** en hebben oog voor de **leerling in zijn geheel**. Met ons onderwijs komen we tegemoet aan de kwalificatie, socialisatie en de persoonsvorming van de leerling, waarmee we anticiperen op **de toekomst**. We passen daar de inhoud van onze lessen en onze lesmethodes op aan en zijn daarmee constant in ontwikkeling. Wij werken vanuit **co-creatie** en met een **positieve, oplossingsgerichte** instelling en benadering. Leerlingen halen het optimale uit zichzelf en wij zien de **ontwikkeling van de leerling** in al zijn **dimensies** als wezenlijk onderdeel hiervan.

3.2. De maatschappij van nu, kinderen en leren

Het onderwijs van nu wordt aangeboden door docenten van toen. Dit blijft een bijzonder spanningsveld wat van docenten vraagt om zich continu te blijven scholen en ontwikkelen. De eisen die gesteld worden aan ons onderwijs en de te leren vaardigheden zijn steeds aan verandering onderhevig (van den Berg, 2018). (Kanselaar, Erkens, & Franken, 2004) (Bruijn, Buijs-Glaudemans, Dupuis, & ea., 2012). Deze samenleving waarin wendbaarheid en veerkracht steeds belangrijker wordt vraagt om meer gepersonaliseerd, adaptief en innovatief onderwijs. Leraren spelen hierbij de sleutelrol. De onderwijsverandering die nodig is om te komen tot een slimme en veerkrachtige samenleving, overstijgt het niveau van lespakketten, excursies en gastlessen (Smit, 2018).

Daarnaast is Amsterdam een veelkleurige stad die meer dan 180 nationaliteiten telt. De stadsdelen verschillen aanzienlijk in samenstelling van de bevolking, zo ook onze school. Binnen deze grootstedelijke context is het bestrijden van kansenongelijkheid een belangrijk aandachtspunt (Ministerie van OCW, sd). Deelname van kinderen aan, en doorstroom naar bepaalde typen onderwijs blijkt voor een deel af te hangen van de sociaal-economische status van de ouders. Juist in situaties waarin thuis ondersteuning voor de brede ontwikkeling van leerlingen ontbreekt, lopen kinderen risico dat hun achterstandsituatie bevestigd en versterkt wordt (van den Bergh, Denessen, & Volman, 2020). Dit heeft onder andere te maken met het feit dat ondersteuning en randvoorwaarden voor een goede thuisleeromgeving bij sommige achterstandsgroepen ontbreken. Daarbij speelt mee dat er grote verschillen zijn in de mate waarin leerlingen niet alleen

ondersteuning ervaren ten aanzien van cognitieve leerprocessen, maar ook de mate waarin thuis aandacht en ruimte is voor leerprocessen op andere vlakken zoals sociaal-emotionele ontwikkeling, creatieve ontwikkeling of morele ontwikkeling verschillen sterk tussen maatschappelijke lagen.

Wij zien daarom als school mogelijkheden om door middel van deze aanpak de verschillen tussen onze leerlingen beter tegemoet te komen. Wij bieden daarom het recht op maatwerk; de mogelijkheid voor leerlingen om zelf invloed uit te oefenen op hun leerreis door keuzes te (kunnen) maken op het gebied van verbreden, versnellen, verdiepen of de keuze om iets niet te doen. We 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) (Stichting Nivoz, 2018). Binnen WCD is er aandacht voor de ontwikkeling van kinderen op *cognitief vlak, sociaal-emotioneel vlak, creatief/artistiek vlak, fysiek vlak en moreel/spiritueel vlak*¹. Deze vijf dimensies van ontwikkeling zijn niet alleen afzonderlijk van belang, maar hangen ook met elkaar samen en versterken elkaar. Een meer holistische en integrale benadering is daarom van belang (MacKenzie, O'Keeffe, & Thurston, 2017).

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).

De maatschappij verandert door technologie en digitalisering van een industriële naar een kennis- en netwerksamenleving (Voogt & Roblin, 2010). Gevolg is bijvoorbeeld dat meer mensenwerk wordt gedaan door machines. Bij steeds meer werk worden computers en ICT gebruikt. Werk verandert en functies veranderen. Jongeren hebben 21e eeuwse vaardigheden nodig om hierop voorbereid te zijn.

3.3. Levensbeschouwelijke identiteit

Het Zuiderlicht College is een interconfessionele school, wat betekent dat wij respect hebben voor ieders geloofs- en levensbeschouwelijke overtuiging en dat ook verwachten van eenieder binnen onze school. Hiermee sluiten we aan bij de visie van Zaam. Voor meer informatie, zie ook de statuten van Zaam. *Zie Bijlage 4. Kerndoelen van ZAAM*

¹ In publicaties rond whole child development worden deze dimensies van ontwikkeling op verschillende manieren onderscheiden. Wij hebben in het kader van de ontwikkeling van de nieuwe opleidingsroute gekozen voor deze vijf dimensies.

3.4. Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes

Aanbod

Vanaf schooljaar 2019/2020 is het Zuiderlicht College gestart met het herzien van het curriculum met als doel bij alle vakken te werken vanuit kerndoelen en eindtermen waarbij de methode niet langer leidend is. Zodoende wordt er ruimte gecreëerd om te kunnen differentiëren, projectmatig onderwijs en maatwerk aan te kunnen bieden. Dit vraagt aandacht voor het professionaliseren en veranderen van het denken van het team. ICT is hierbij een noodzakelijk hulpmiddel, niet een doel op zich.

In de onderbouw (tweejarig) werken we met een Planning van Toetsing Onderbouw (PTO). In de bovenbouw (tweejarig) werken sommige vakken in jaar drie nog met een Planning van Toetsing en Doorstroming (PTD) en in leerjaar vier met een Planning van Toetsing en Afsluiting (PTA). Andere vakken werken met een tweejarig PTA in de bovenbouw. Een aantal vakken wordt afgesloten in leerjaar drie, zoals kunstvakken (KV) en maatschappijleer. Het werken met een eenjarig PTA in leerjaar 4 bevordert de mogelijkheden van maatwerk en latere selectie; leerlingen kunnen in jaar 4 eventueel nog ingeschreven worden op een hoger (ander) niveau. Bij het schrijven de PTO's, PTD's en PTA's zijn de kerndoelen en de eindtermen uiteraard 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.

Kernvakken en keuzevakken

Zie voor de opsomming van het kerncurriculum, de keuzevakken en de extracurriculaire vakken Bijlage 13. Kernvakken en keuzevakken en Bijlage 8. Lessentabel

LMIPA

In elk leerjaar volgt één klas ook het voortraject van de dansacademie Lucia Marthas (LMIPA). Deze leerlingen volgen bij ons een uitgekleed programma waardoor ze ongeveer 15 uur per week kunnen dansen. LMIPA verzorgt tijdens haar lessen het curriculum en kerndoelen rondom lichamelijke opvoeding, beeldende vakken en muziek.

Nieuwe Leerweg

Momenteel volgen de leerlingen op GL of TL (met zorg en welzijn keuze) gedurende twee jaar 2 profiëldelen en 2 keuzedelen binnen het vak zorg en welzijn. Dit is min of meer een verkort, verzaamd en verdiept programma t.o.v. basis kader niveau. Het huidige onderwijsaanbod voor de GL/TL leerlingen zou echter veel uitdagender, breder, contextgericht, buiten de school en reflectief kunnen worden gemaakt, daarom nemen wij deel aan de Pilot Nieuwe Leerweg.

Maatwerk: Zicht op Talent

Het Zuiderlicht College wil aansluiten op de behoeften van de leerlingen, recht te doen aan verschillen en de kansengelijkheid vergroten. Door maatwerk (Zicht op Talent) geeft het Zuiderlicht College ruimte om af te wijken van het standaard programma en kunnen leerlingen zo hun talenten en persoonlijke kwaliteiten verder ontwikkelen in hun eigen tempo. Voorbeelden van maatwerk zijn:

Versnellen:

De mogelijkheid om voor één vak of meerdere vakken versneld examen te doen. Hierdoor worden ze meer uitgedaagd en blijft er bijvoorbeeld tijd over om meer aandacht te besteden aan de vakken die zij als lastig ervaren. Ook kan het verspreiden van examens meer rust bieden.

Vak op een hoger niveau:

Het is mogelijk om één of meerdere vakken op een hoger niveau examen te volgen en examen op dit niveau te doen. Dit gaat in overleg met de school en ouders. Op het diploma wordt vermeld dat het betreffende vak op een hoger niveau is afgerond.

Stapelen:

Als een leerling aan het eind van leerjaar 4 geslaagd is voor zijn basisdiploma, kan hij/zij ervoor kiezen om nog een jaar op het Zuiderlicht te blijven, om dan in 1 jaar een kaderdiploma te halen. Dit kan gunstig zijn bij het kiezen van een vervolgopleiding.

Verdiepende opdrachten:

Binnen de les kunnen leerlingen verdiepende opdrachten krijgen van een docent. Bijvoorbeeld wanneer een leerling snel klaar is met zijn taak, meer wil weten van het onderwerp of bij bepaalde onderwerpen voorloopt op de andere leerlingen.

Extra vak(ken):

Het is mogelijk om een extra vak te volgen en eventueel hier examen in te doen. Het vak kan eventueel ook op een hoger niveau gevolgd worden. Dit komt als toevoeging op zijn/haar diploma.

Vrijstelling van lessen ivm extra curriculaire activiteit:

Het is mogelijk dat een leerling tijdens de lessen vrijstelling krijgt voor (buitenschoolse) activiteiten. Deze lessen zijn alleen vrijgesteld als ze betrekking hebben op de groei van de leerling.

De samenwerkende school heeft als doel om leerlingen op cognitief niveau in te delen en het juiste onderwijsaanbod te bieden. We willen leerlingen op het sociale vlak bij elkaar te brengen in allerlei creatieve uitingen die vanuit het grote netwerk in Amsterdam aangeboden gaat worden. Het Zuiderlicht College werkt intensief samen met onder andere Lucia Marthas Amsterdam, het Gerrit van der Veen College onder andere met de Breitner Academie en de Nationale Ballet Academie. Het Sweelinck College heeft goede contacten met het Concertgebouw Orkest, het Stedelijk Museum en de Amsterdamse Jeugdtheaterschool. Het netwerk gaat uitgebreid en gebruikt worden om realistische probleemoplossende creatieve opdrachten aan leerlingen aan te bieden. De periode waarin Nederland te maken had met de corona-pandemie heeft laten zien dat bedrijven die een creatieve, probleemoplossende aanpak hebben gevonden, de periode hebben overleefd. En dat is waarin we jongeren willen laten ontwikkelen: op een sociale manier, in een netwerk creatief, inventief en probleem-oplossend leren denken en handelen. We stimuleren dat leerlingen met een verschillende achtergrond en een verschillende cognitie elkaar ontmoeten en met elkaar samenwerken.

3.5. Onderwijstijd

Jaarplanning en onderwijstijd

Het Zuiderlicht College werkt met een jaarplanning waarin het aantal lesmomenten en vrije dagen in overleg met de deelraad jaarlijks worden vastgesteld. Aan het einde van het jaar worden er inhaaldagen georganiseerd waar leerlingen, eventueel met extra taken, onder begeleiding door kunnen werken. Met het aantal uren op de lessentabel, de online lessen, stages en projecten voldoen we aan de norm van 3700 uren onderwijstijd in 4 jaar vmbo.

Lessentabel

Op de lessentabel vind je naast de algemeen vormende vakken (Nederlands, Engels, Frans, Biologie, aardrijkskunde, geschiedenis, wiskunde/ rekenen en maatschappijkunde) ook de vakken beeldende vorming, muziek, verzorging, zorg en welzijn en de talent carroussel. Het enige profiel dat het Zuiderlicht College aanbiedt is het profiel zorg en welzijn. Voor de leerlingen op tl-niveau hebben we de keuzevakken dusdanig ingericht dat een doorstroom naar de havo met het profiel Cultuur en Maatschappij mogelijk maakt. Zie Bijlage 8. Lessentabel

Lestijden

Het Zuiderlicht College heeft het volgende rooster:

- Lestijden tussen 8.30 uur en 16.00 uur (enkele lessen gaan door tot 17.00 uur)
- Lesuren van 50 minuten
- Kleine pauze van 20 minuten en grote pauze van 30 minuten

3.6. Onderwijsleerproces:

Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat op het Zuiderlicht 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. Het schoolklimaat en daarmee het pedagogisch klimaat is toch één van de speerpunten van de school de komende jaren. Eenduidigheid in afspraken zorgen er namelijk voor dat leerlingen weten wat ze kunnen verwachten en komen zo makkelijker in de leerstand.

Op het Zuiderlicht bestaan duidelijke afspraken over klassenmanagement en de structuur van de lessen;

- Iedere docent ontvangt de klas bij de deur.
- Iedere docent werkt met een spoorboekje op het bord, hier staat precies opschreven wat de leerling kan verwachten die les.
- Instructie wordt maximaal 20 minuten gegeven, eventueel vervolgd door verlengde instructie voor een groep die dit nodig heeft.
- Leerlingen worden bij waarschuwen met de naam op het bord geschreven, tweede waarschuwing is een streepje erachter, de derde keer wordt een leerling uit de les gestuurd.

Contact gaat voor contract en hier wordt veel aandacht aan besteed. In het verleden is er met PBS gewerkt en ook al wordt dit niet meer actief uitgevoerd, de principes van het positief benaderen van leerlingen wordt nog steeds aangehangen, negatief gedrag wordt waar mogelijk genegeerd. Hoge verwachtingen en kansen bieden staan centraal. Vanwege de doelgroep werken wij met kleine klassen, veel aandacht voor het welzijn van de leerlingen, tijd in de lessentabel voor mentorlessen, studievvaardigheden en sociale vaardigheden.

Om goed zicht te houden op alle leerlingen worden er naast rapportbesprekingen ook leerlingbesprekingen gehouden, beide drie keer per jaar. Hier wordt naar het hele kind gekeken en handelingsgericht een gezamenlijke aanpak afgesproken.

Didactisch handelen

Op het Zuiderlicht College wordt in de onderbouw nog vrij traditioneel lesgegeven. In de bovenbouw werken leerlingen veel meer samen binnen het beroepsgerichte gedeelte, maar ook bij de AVO vakken worden meer samenwerkingsopdrachten aangeboden. Vanuit de pilot Nieuwe Leerweg en het opzetten van nieuwe vakken zoals aardrijkskunde en geschiedenis in de onderbouw wordt ook het onderwijs vernieuwd.

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 Cito-vas. Drie keer per jaar voeren wij leerlingbesprekingen en ook drie keer per jaar rapportbesprekingen. Hiervoor zijn in Magister templates gemaakt die wij handelingsgericht invullen. De mentor zorgt ervoor dat acties uitgevoerd worden en dat de informatie up to date blijft.

3.7. De docent

Een Zuiderlicht docent is een betrokken en bevlogen docent die compassie en begrip heeft voor onze leerlingen. Contact en relatie zijn kernbegrippen bij ons op school. Het team is hecht en staat voor elkaar en voor de leerling klaar. Wij zijn een interconfessionele school en verwachten van alle medewerkers dat zij respect voor eenieder, ongeacht welke levensovertuiging of achtergrond hebben en deze houding actief uitdragen. Wees jezelf, maar pas je aan is ons motto.

Onze doelgroep bestaat veelal uit leerlingen met meervoudige problematieken. Als medewerker bij ons op school kun je er niet vanuit gaan dat een leerling vanuit zijn thuissituatie direct een omschakeling kan maken naar een schoolsituatie. Aandacht hebben voor hoe de leerlingen binnenkomen en daar ruimte aan geven is een voorwaarde om in de leerstand te komen. Nauw overleg op school met het team onderling, de leerlingbegeleiding en het zorgteam zijn daarom essentieel. Wij hebben daarom ook veel contact met het thuisfront en zijn benaderbaar voor de leerlingen.

3.8 Ondersteuning en begeleiding

LWOO

Ongeveer 70% van onze leerlingen heeft een LWOO-beschikking. Op school werken een orthopedagoog en een zorg coördinator. Het zorgteam bestaat verder uit een Begeleider Passend Onderwijs (BPO'er), jongerenwerkers en een dyslexiecoach. Daarnaast worden de LWOO-gelden ingezet om kleinere klassen te vormen.

Maximale groepsgrootte

Het uitgangspunt in de maximale groepsgrootte is 22 leerlingen. In het kader van de NPO en de corona-achterstanden zijn er voor schooljaar 2021/23 kleinere klassen geformeerd in leerjaar 1 en 3.

Voornemen klassengrootte

Studie	Jaar	Vak	Max AantalLeerl
Vmbo-basis	1 en 2	-	16
Vmbo- B en K	1 t/m 4	-	20
Vmbo- GL/ TL	1 t/m 4	-	22
Vmbo- GL/ TL	3 en 4	Keuzevakken Fa, Gs, Wi	26
Vmbo- B en K	3 en 4	Beroepsgerichte keuzevakken	18

Uiteraard heeft elke leerling die wordt aangemeld recht op de juiste ondersteuning en begeleiding bij het onderwijs dat hij/zij nodig heeft om het examen met goed gevolg af te sluiten. Het Zuiderlicht College kent de volgende soorten ondersteuning; de ondersteuning die voor iedereen geldt (1^e lijn). Daarnaast zijn er leerlingen die een extra interne ondersteuningsbehoefte hebben (2^e lijn) en leerlingen die daarbij nog externe ondersteuning nodig hebben (3^e lijn). *Zie Bijlage 6. Zorgkaart*

Eerstelijnszorg: basiszorg, de interne ondersteuning in de klas	Tweedelijnszorg: extra zorgaanbod	Derdelijnszorg: specialistische zorg
Mentorraat	De zorgcoördinator	Leerplichtambtenaar
Kleine klassen	Leerjaarcoördinator	Ouderkindadviseur(OKA)
Steunlessen	Interne zorgcommissie	Schoolarts
Sova lessen	Decaan/doorstroomcoördinator	Schoolverpleegkundige
Studievaardigheden	Interne vertrouwenspersoon	Begeleider Passend onderwijs (BPO)
Studiecentrum	Orthopedagoog	Buurtregisseur
	Klachtencommissie	Zorg- en adviesteam
	Veiligheidscoördinator	Samenwerkingsverband
	Dyslexie coach	GGZ-instellingen

	Traject klas	Jeugdzorginstellingen
	Jongerenwerk	Boven schoolse voorzieningen

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 streven we ernaar om alle extra ondersteuningsbehoeftes in kaart te brengen voor de leerlingen in jaar één. De overige OPP's worden via een 'warme overdracht' overgegeven aan de nieuwe mentor. Om onze leerlingen zo optimaal mogelijk te kunnen begeleiden als mentor gaat de mentor altijd mee van leerjaar een naar twee en van drie naar vier.

3.9 Loopbaangericht onderwijs (LOB), ondersteuning en begeleiding in relatie tot het vervolgonderwijs

LOB op het Zuiderlicht is bedoeld om leerlingen een loopbaanpad te laten uitstippelen in de school, naar vervolgonderwijs en uiteindelijk op de arbeidsmarkt. LOB is erop gericht dat leerlingen zichzelf leren kennen om vervolgens keuzes te maken over datgene dat bij hun past. Bij LOB leren leerlingen bijvoorbeeld loopbaancompetenties ontwikkelen, reflecteren, kennis opbouwen over vervolgonderwijs en beroepsbeelden opbouwen. 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.

3.10 Taal- en rekenbeleid

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 Zuiderlicht College* heeft dan ook veel aandacht voor taal en rekenen. Het taal- en rekenonderwijs worden in het onderwijs nog belangrijker, vooral door de achterstanden die op dit gebied zijn opgelopen tijdens de lockdown.

Het taalbeleid richt zich vooral op woordenschatuitbreiding en een eenduidige aanpak in begrijpend lezen. Dat gebeurt niet alleen bij lessen Nederlands, maar bij alle lessen. Eenduidige afspraken en een gezamenlijke aanpak zijn voor de gewenste ontwikkelingen onontbeerlijk.

Het rekenbeleid richt zich in de onderbouw op het bereiken van niveau 1F en in de bovenbouw op het bereiken van niveau 2F via een eenduidige aanpak en gezamenlijke afspraken. Echter werken we met passende perspectieven voor onze leerlingen. Wanneer een leerling instroomt wordt het startpunt bepaald en kunnen we het einddoel steeds bijstellen. Er wordt daarom gewerkt met een adaptieve methode.

Voor in leerjaar 1 tot en met 3 is er zicht op hiaten in kennis en worden deze systematisch en op maat aangepakt via een leerlingvolgsysteem. Het taal- en rekenaanbod kan remediërend als ook (voor bovenpresteerders) verrijkend zijn. Leerlingen worden tussentijds weer aan de hand van de CITO getest. Daarmee is er zicht op vorderingen en is het resultaat van de inspanningen meetbaar.

3.11 Onderwijs en ICT

De basisfunctionaliteit ICT is/moet op orde zijn op de school voor een groot deel van ons onderwijsaanbod. Het Zuiderlicht College wil meegaan in de vooruitgang van digitaal lesmateriaal, om kwalitatief goed en uitdagend onderwijs te blijven geven. De afgelopen periode van afstandsonderwijs heeft een enorme boost gegeven aan het online-lesgeven en het gebruik van ICT tijdens lessen. De noodzaak van een visie op ICT op het Zuiderlicht is voelbaar.

3.12 Ambities

1. Het onderwijs is toekomstgericht; Het Zuiderlicht College wil daarom de leerling graag eigenaar maken van zijn eigen leerproces. Hiervoor is een goede, uitdagende studieomgeving enorm belangrijk. We willen dat de leerling enthousiast raakt, efficiënt aan het werk gaat en het onderwijs aantrekkelijk gaat vinden. Blended learning, het off- en online leren, zal hieraan bijdragen.
2. Leerlingen leren levensecht; ze leren van mensen in de samenleving, ze oriënteren zich op hun eigen ontwikkeling en de bijdrage die zij aan de samenleving kunnen leveren. Ze ontwikkelen hiermee een nieuwsgierige houding. Dit gebeurt in een krachtige leeromgeving; leren vindt niet alleen plaats in de klas en ook in de klas worden echte situaties nagebootst. We ondernemen uiteenlopende activiteiten vanaf het bezoeken van zorg en welzijn instellingen tot het organiseren van activiteiten in de school voor mensen van buiten.
3. Leerlingen werken aan hun toekomst; ze bepalen hun eigen doelen en denken mee over de route waarlangs ze leren. In het programma maken wij flexibele leerroutes mogelijk waar wat te kiezen valt. LOB is hierbij een belangrijk instrument. De ambitie rondom LOB en burgerschap is dat deze onderwerpen in de verschillende vakken is geborgd en dat mentoren hier de verantwoordelijkheid voor nemen.
4. Binnen het onderwijs is aandacht voor de ontwikkeling van kinderen op *cognitief vlak, sociaal-emotioneel vlak, creatief/artistiek vlak, fysiek vlak en moreel/spiritueel vlak*. Deze vijf dimensies van ontwikkeling zijn niet alleen afzonderlijk van belang, maar hangen ook met elkaar samen en versterken elkaar.
5. Samenwerken: leerlingen en docenten werken samen aan hun onderwijs als een community of practice, waar ze samen eigenaar zijn van het onderwijs en kennisuitwisseling op organische wijze plaatsvindt. Medewerkers werken professioneel met elkaar samen en met stakeholders in de stad, ze dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen.

3.13 Doelen

T.a.v. 1:

- Het Zuiderlicht College formuleert het komend jaar de kernmerken van toekomstgericht onderwijs en past daar het curriculum op aan.
- Een eigen device is hiervoor onontbeerlijk, we onderzoeken een huur/ koopconstructie
- De randvoorwaarden moeten hiervoor wel optimaal zijn, de wifi op school is vaak nog slecht. Hierover zijn we in gesprek met onze ICT leverancier. Het vraagt ook om een investering in een ICT-medewerker die vaker op school is.

- In schooljaar 2021/22 wordt het Zuiderlicht College begeleidt door een externe partij bij het inzichtelijk maken van de huidige situatie rondom ICT, de visie en het beleid. Voor het creëren van een gezamenlijke visie die breed gedragen wordt zal er komend jaar een denktank ICT gevormd worden.

T.a.v. 2:

Binnen de toekomstige samenwerking zullen we het principe van Design thinking ('ontwerpgericht denken') gaan toepassen in de verschillende lessen. Design thinking is een ontwerpstrategie met een kort-cyclisch karakter: men redeneert van problemen naar oplossingen en weer terug en biedt logica voor het ontwerpen van onderbouwde oplossingen voor complexe problemen (Smit, 2018). Het Zuiderlicht College wil dit principe het komende jaar gaan toepassen in enkele lessen.

T.a.v 3:

- LOB en burgerschap moeten in alle lesvakken terugkomen, zowel in het beroepsgerichte onderwijs als tijdens lessen algemeen vormend onderwijs.
- Aan het eind van het VMBO zal de leerlingen moeten kunnen aantonen dat hij of zij aan de benodigde competenties heeft gewerkt, daarvoor wordt in schooljaar 2021/22 een portfolio ontwikkeld. Het vak LO gaat in 2021/22 een pilot draaien met een sportfolio, wanneer dit naar tevredenheid werkt wordt dit in schooljaar 2022/23 in alle klassen geïmplementeerd.

T.a.v. 4:

- De komende jaren wordt er ingezet op het expliciteren en versterken van het gewenste schoolklimaat.
- De rol van de docent verandert de komende jaren, van onderwijzen naar samen leren. Van begeleiden naar coachen. Van leren uit het boek naar leren in het echte leven. De leerling zien in zijn geheel is een voorwaarde voor het komen tot leren. Vanaf komend jaar onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van een meer integrale benadering van het hele kind en hoe we dat in ons onderwijs kunnen borgen.
- In het licht van de visie van de school, waarin maatwerk en autonomie van de leerling centraal staan, wordt van alle docenten gevraagd om vanaf komend jaar meerdere en activerendere vormen van didactiek in te zetten. Hiervoor gaan docenten elkaar inspireren via Ted-talks waar collega's elkaar maandelijks op de hoogte gaan houden van hun good practices. Een denktank gaat zich komend jaar bezighouden met het didactisch klimaat om deze creatiever en inspirerender vorm te geven.
- Op dit moment is het team op dit vlak onbewust bekwaam en wil de school dit handelen expliciet maken door het invoeren van Whole Child Development. Vanaf komend jaar wordt er door middel van scholing ingezet op de coachingsvaardigheden van alle docenten. Goed feedback kunnen geven is hiervoor essentieel, hier wordt ook iedereen in geschoold.

4. Personeelsbeleid

De kracht van het Zuiderlicht College zit in het team; zij zijn betrokken, flexibel, creatief en innovatief. De kracht zit bij ons op school in de saamhorigheid en de teamspirit. Wij leren van en met elkaar. Wij hebben vele verschillende expertises in huis en kunnen daardoor goed tegemoetkomen aan de verschillen bij de leerlingen onderling. De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers. Hiervoor hebben wij een professionaliseringsagenda gemaakt en organiseren wij middagen waarop iedereen elkaar kan informeren en enthousiasmeren met zijn of haar opgedane kennis of vaardigheden dat jaar.

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.

Binnen de toekomstige samenwerking zal allereerst gestuurd worden op kennismaking en leren van elkaar. Waar zijn de scholen goed in, welke expertise hebben ze in huis en op welk vlak kunnen ze elkaar vinden om zodoende het onderwijs op elkaar af te stemmen. Veranderen doen we vanuit de basis, met kleine stapjes. Maar er staat wel wat te gebeuren. Voor iedereen die mee wil in de verandering is er plek, voor diegene die de samenwerking of het nieuwe concept uiteindelijk niet zien zitten zal een plek binnen één van de andere scholen binnen het bestuur gezocht worden.

4.1. Personeelsbeleidsplan

Het personeelsbeleid is erop gericht een klimaat te scheppen waarin het personeel zich gewaardeerd voelt en wordt gestimuleerd zich persoonlijk te ontwikkelen. Daarnaast verwacht de school dat haar medewerkers functioneren overeenkomstig de identiteit (missie en visie) van de school. In personeelsbeleid wordt zichtbaar dat de school zorgvuldig omgaat met zowel leerlingen als personeel. Het personeelsbeleid van het Zuiderlicht College krijgt vorm binnen de kaders van Zaam. Dat is integraal personeelsbeleid waarbij de persoonlijke ontwikkelingsmotieven van het personeel in relatie wordt gebracht met de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van het Zuiderlicht College. Optimale personele condities, door:

- verder professionaliseren van het management en het team;
- competentieontwikkeling en competentie management als basis voor personeelsbeleid;
- structureel blijven voeren van FOG/BOG gesprekken;
- realiseren van strategische personeelsplanning.
- Professionele begeleiding van nieuwe en zittende docenten

Het Zuiderlicht College streeft naar een competent en vitaal schoolteam. Een competent team is een team waar organisatiedoelen individuele wensen en capaciteiten optimaal zijn gekoppeld. De basis is een strategisch (meerjaren) formatieplan. Het beleid is erop gericht de samenstelling van het team in overeenstemming te brengen met de beschikbare formatie, functionerings- en ontwikkelingsgesprekken met alle medewerkers te houden en aandacht te hebben voor teambuilding. Het coachen van nieuwe teamleden gebeurt door de coach van het Zuiderlicht College. Nieuwe docenten krijgen ook een coach. Bij studerende werknemers wordt er een concreet opleidings-/scholingsplan opgesteld, in overeenstemming met de gewenste

competentieontwikkeling. Medewerkers hebben daar zelf een verantwoordelijkheid in: zij tonen eigenaarschap met betrekking tot hun inzetbaarheid. Ondersteund door begeleiding van teamleiders en collega's en door te werken in een veilig klein team waarin we met een open houding leren van elkaar.

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 zij aandacht voor emancipatie, diversiteit en dialoog tussen mensen met verschillende achtergronden.

Medewerkers

Er worden in de komende jaren vernieuwende zaken op onderwijsgebied opgepakt. Dat biedt kansen voor medewerkers om zich persoonlijk te ontplooien en te profileren. Er worden daarom FOG/BOG gehouden. De ontwikkeling van competentiegericht denken en doen van medewerkers is gekoppeld aan de gewenste ontwikkeling van het Zuiderlicht College. Onder meer dit schoolplan biedt daarvoor de kaders. Het Zuiderlicht College gaat uit van het taakbeleid van Zaam.

Taaktoedeling

Het taakbeleid van het Zuiderlicht College is er op gericht de taken zo evenwichtig mogelijk over het personeel te verdelen. Uitgangspunt is de wettelijke werktijdfactor. Taken worden gedifferentieerd toebedeeld. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de persoonlijke mogelijkheden (competentie) en wensen van het personeel. De taken worden verdeeld door middel van taaktoedeling -gesprekken en geëvalueerd in de FOG/BOG.

4.3. Professionalisering

Het personeelsbeleid is gericht op de professionaliteit van de medewerkers. Zij worden geacht:

- zowel op didactisch als op sociaal emotioneel gebied, om te kunnen gaan met verschillen;
- bij te dragen aan een goed pedagogisch klimaat, naar de visie van de school;
- binnen de functie breed inzetbaar te zijn;
- iedere docent moet mentor kunnen zijn;
- hun vakkennis zelf systematisch te actualiseren;
- het vermogen te hebben om te komen met nieuwe ideeën;
- te reflecteren op eigen ervaringen en veranderingen in onderwijsbehoeften en op basis hiervan tot nieuwe ideeën te komen.

Leeftijdbewust personeelsbeleid

De leeftijd van het personeel speelt op een aantal punten een rol. Zuiderlicht College kent zoals elke school 'generatiediversiteit'. Als onderwijsgevende heb je aandacht voor de jongerencultuur. Je bent daarin minimaal geïnteresseerd. Dat betekent echter niet voor alle generaties hetzelfde. Het Zuiderlicht College probeert daarmee rekening te houden. Bij werving en selectie wordt rekening

gehouden met het waarborgen van het huidige personeelsbestand. Voor medewerkers met jonge kinderen wordt, hoewel dat niet altijd mogelijk is, geprobeerd in roostering en taaktoedeling daarmee rekening te houden. Voor de wat oudere collega's wordt gedacht aan taakverlichting en mogelijkheden voor keuze uit taken die aansluiten bij kennis en ervaring van deze generatie docenten. Deze mogelijkheden worden actief onder de aandacht van het personeel gebracht, evenals FPU/BAPO regeling.

Loopbaanbeleid

De school hanteert actief loopbaanbeleid. Daaronder wordt verstaan, het begeleiden van de ontwikkeling van het individuele personeelslid. Dit beleid start bij de aanstelling en stopt bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Persoonlijke ontwikkeling en beoordeling maken deel uit van dit beleid. Dit gebeurt via de vastgestelde gesprekkencyclus waarin POP, taaktoedeling functioneren en beoordeling aan de orde komen. Bij het vormgeven van loopbaanbeleid wil het Zuiderlicht College samenhang brengen in de professionaliteit en ontwikkelen van talenten.

Cultuur

Het Zuiderlicht College wordt gekenmerkt door een complexe doelgroep. De onderwijskundige en pedagogische vraagstukken waarmee de school te maken heeft, liggen hieraan ten grondslag. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn taken, maar de kwaliteit van de werkprocessen en in het bijzonder van het onderwijs wordt zodoende door het management in algemene zin gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid: *samen verantwoordelijk voor het onderwijs*. Op de school heerst een familiale sfeer. Dit is mooi, het team staat voor elkaar klaar. De keerzijde kan zijn dat men het lastig vindt om elkaar aan te spreken. Het gezamenlijk dragen van regels en afspraken is bij onze doelgroep onontbeerlijk. Om deze reden zal er komend jaar gestuurd worden op en gewerkt worden aan een professionele cultuur. Een professionele cultuur houdt in dat eenieder zorgdraagt voor het bijdragen aan de gezamenlijke visie van de school. Dat men als collega's elkaar op een professionele wijze op verantwoordelijkheden aanspreekt, dat wederzijdse verwachtingen en resultaten vaker met elkaar worden besproken, dat huisregels (en de handhaving ervan) door alle personeelsleden worden opgevolgd, etc. Het betekent dat ieder zich mede verantwoordelijk *voelt/is* voor de prestaties van anderen. Dat borgt de gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Opleidingsschool de Dam

Het onderwijs is constant in ontwikkeling en wij vinden het derhalve belangrijk om in contact te blijven met de 'nieuwe' docenten. Wij zijn daarom een partner binnen de gezamenlijke opleidingsschool ZAAM, HVA, INholland en ROC TOP. Op het Zuiderlicht College word je niet alleen opgeleid als leraar, maar ook opgenomen door het team. De grote meerwaarde van het partnerschap binnen de gezamenlijke opleidingsschool ligt in de uitwisseling van kennis en vaardigheden tussen werkplekbegeleiders en studenten, waardoor er ruimte ontstaat voor innovatie en onderzoek binnen de school. Hiernaast bestaat de mogelijkheid om jonge docenten te behouden binnen de school en zorgt dit voor een natuurlijke aanwas van het personeelsbestand. Het Zuiderlicht College staat niet alleen, maar werkt samen met andere opleidingsscholen binnen ZAAM. Studenten worden uitgewisseld tussen de verschillende locaties en krijgen zo een breder beeld van het onderwijs in Amsterdam en de competenties die docenten nodig hebben.

Accreditatie

Om de kwaliteit van het Zuiderlicht College als partner binnen de gezamenlijke opleidingsschool en de opleidingstrajecten te beoordelen, vindt er elke 6 jaar toetsing en accreditatie plaats door het NVAO (Nederlands-Vlaamse Accrediteringsorganisatie). Deze organisatie heeft daartoe een toetskader ontwikkeld met het accreditatiekader voor HBO-opleidingen als basis.

Samenwerkingsovereenkomst

Een substantieel onderdeel van de lerarenopleiding van de student zal op het Zuiderlicht College plaatsvinden. Volgens de wettelijke richtlijnen is dit ongeveer 40% van het gehele curriculum. Een goede samenwerking is noodzakelijk gezien de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de studenten op het gewenste niveau te krijgen. Ten behoeve van deze samenwerking wordt een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. In deze overeenkomst wordt de gedeelde verantwoordelijkheid tussen de opleidingsschool en de HBO – opleiding, de invulling van het programma, het personeelsbeleid, de voorzieningen en de kwaliteitszorg, vastgelegd.

Coördinator opleidingsschool en werkplekbegeleiders

Om de kwaliteit van het gezamenlijk opleiden op niveau te houden staat scholing en ontwikkeling en borging centraal. De huidige werkplekbegeleiders hebben de basistraining en de gevorderde training succesvol afgerond. Jaarlijks worden de vorderingen en ontwikkelpunten en taakomschrijvingen geëvalueerd met de stuurgroep van ZAAM en de taak van werkplekbegeleider is een gespreksonderwerp tijdens het FOG en BOG.

4.4 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

Op het Zuiderlicht College werken gemiddeld meer vrouwen dan mannen. Deze verdeling zie je ook terug in de schoolleiding. Het MT bestaat uit alleen vrouwen, in het MT-breed is één mannelijke leerjaar coördinator. Bij gelijke geschiktheid gaat daarom de voorkeur voor toekomstige vacatures uit naar een man.

4.5 Leerling participatie

Wanneer er sollicitatieprocedures lopen is het in de regel zo dat geschikt bevonden kandidaten een proefles geven in de school. Op dat moment worden de leerlingen betrokken en speelt hun mening een grote rol. Leerlingen worden ook jaarlijks gevraagd om over de verschillende collega's een enquête in te vullen, deze uitslagen worden meegenomen in de functioneringsgesprekken van collega's.

4.6 Ambitie

Investeren in de rol en het professionaliseren van de docent heeft de grootste prioriteit de komende jaren. Met elkaar gaan we in gesprek over hoe het profiel van een Zuiderlicht-medewerker eruitziet. Zo weet iedereen wat er van hem/haar verwacht wordt en welke professionaliseringsslag er gemaakt moet worden. We zetten niet alleen in op talentontwikkeling bij leerlingen, maar ook bij medewerkers. Een meerjaren strategisch scholingsplan is hiervoor in ontwikkeling, op basis van de FOG/BOG. Begrenzing voor het plan wordt gevormd door de beschikbare middelen. In het strategisch plan wordt scholing opgenomen die aansluit bij de behoefte van het team en in het verlengde van

de beleidsontwikkelingen van het Zuiderlicht College.

Binnen de kaders aangegeven door Zaam, geeft het Zuiderlicht College invulling aan het Arbo-beleid. Dit beleid is echter niet up to date. De komende jaren wil de school het Arbo-beleid als een integraal onderdeel van het personeelsbeleid gaan invoeren en in een duidelijk beleidsstuk borgen. Binnen het totale beleid van de school wordt er gestreefd naar een samenwerking met de Arbodienst en het Sociaal Medisch Overleg voor alle medewerkers in de organisatie, naar ziektepreventie, herintreding en een veilige en gezonde werkplek. In samenwerking met de ARBO dienst moet een risico-inventarisatie en evaluatie worden uitgevoerd.

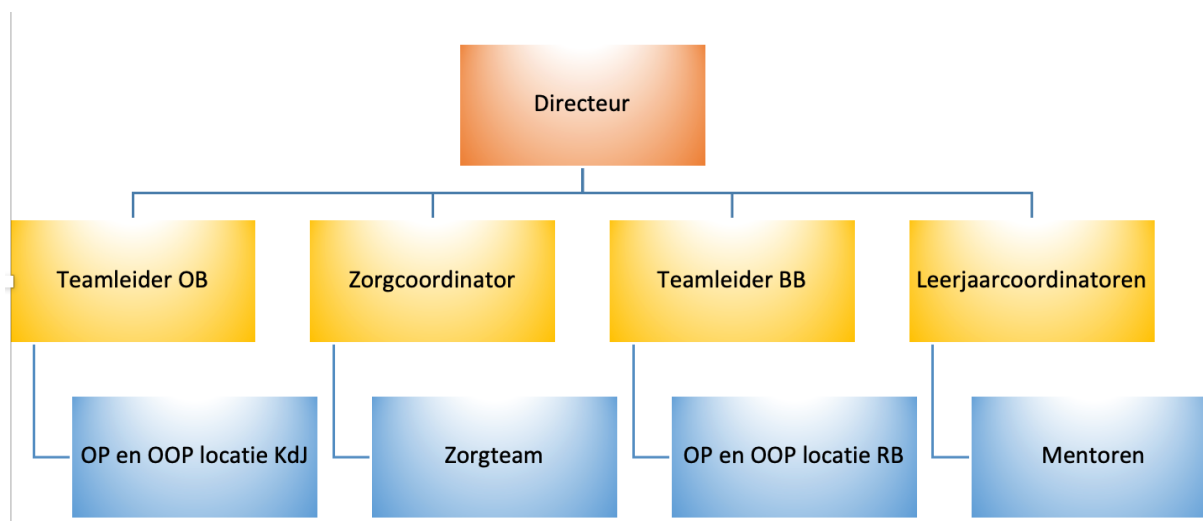
5. Organisatie en beleid

5.1. Formele organisatie met zeggenschap

Teamindeling

Vanaf 01 Oktober 2020 werken we op het Zuiderlicht College met een driehoofdige schoolleiding bestaande uit een directeur en twee teamleiders, het zogenaamde MT-smal. Er zijn daarnaast nog drie leerjaarcoördinatoren en een zorgcoördinator. Samen vormen zij het MT-breed.

Het organogram voor 2021-22



5.2. De werkorganisatie met werkafspraken

De leden van de directie van het Zuiderlicht College hebben allemaal hun eigen portefeuille. Deze portefeuilles worden jaarlijks geëvalueerd tijdens een heidag, waar ook het jaarplan wordt geëvalueerd en bijgesteld. Tijdens het schooljaar wordt er wekelijks een MT-vergadering belegd op een vast moment waar de lopende zaken worden besproken.

Het MT-breed komt maandelijks bij elkaar om de lopende zaken te bespreken en inhoudelijk vorm te geven aan de punten uit het school- en jaarplan.

De teamleiders sturen, samen met de leerjaar coördinator(en), hun eigen team (onder- en bovenbouw) aan door onder andere teamvergaderingen en bijeenkomsten te organiseren. Elk team maakt ook een teamplan voor elk schooljaar, op basis van de A3 en het schoolplan.

Daarnaast sturen de teamleiders de verschillende secties aan. Hierin is een onderverdeling gemaakt tussen de vakken. Sectiehoofden worden een aantal keer per jaar bij elkaar gebracht door de teamleiders om te vergaderen over diverse onderwijskundige onderwerpen die verder doorgevoerd worden in de sectie. De secties hebben vaste overlegmomenten die in de jaarplanning zijn opgenomen. Op de inhoud van de agenda's wordt door de teamleiders gestuurd. Jaarlijks wordt het

vakwerkplan bijgesteld. Naast het team en de secties sturen de teamleiders ook verscheidene functionarissen aan en zijn daarmee verantwoordelijk voor het lob-beleid, ICT-beleid, taal- en rekenbeleid, het decanenbeleid en het maatwerkbeleid.

Leerjaar coördinatoren

De leerjaar coördinatoren werken als tandem samen met de teamleider en richten zich voornamelijk op het pedagogisch klimaat en het aansturen van de mentoren. Een bijzondere rol is weggelegd voor de M Traject en NBA coördinator. Deze richt zich in samenwerking met LMIPA en NBA voornamelijk op de onderwijskundige en pedagogische ondersteuning van de dans talent leerlingen.

De zorg coördinator

De zorg coördinator stuurt het zorgteam aan door middel van vergaderingen en bijeenkomsten. De zorg coördinator is vast onderdeel van het MT-breed en sluit regelmatig aan bij het MT-smal. De zorg coördinator is ook de veiligheidscoördinator en roept verschillende functionarissen binnen dit thema bij elkaar. De zorg coördinator is verantwoordelijk voor het schoolondersteuningsplan, het veiligheidsbeleid en het verzuimbeleid.

Medezeggenschap

Deze wordt vormgegeven op het Zuiderlicht College d.m.v. de deelraad. De deelraad bestaat uit 2 personeelsleden (voorzitter en secretaris), een ouder en een leerling.

Verder kent het Zuiderlicht College ook een ouderraad en een leerlingenraad onderbouw en bovenbouw.

5.3 Van beleid naar uitvoering

In het handboek van het Zuiderlicht College staan alle taken, functies en procedures helder omschreven voor nieuwe collega's. Voor de zittende docenten zijn de verschillende documenten beschikbaar via Sharepoint. Daarnaast worden de verantwoordelijkheden, functies en taken samen met de processen regelmatig besproken via bijeenkomsten.

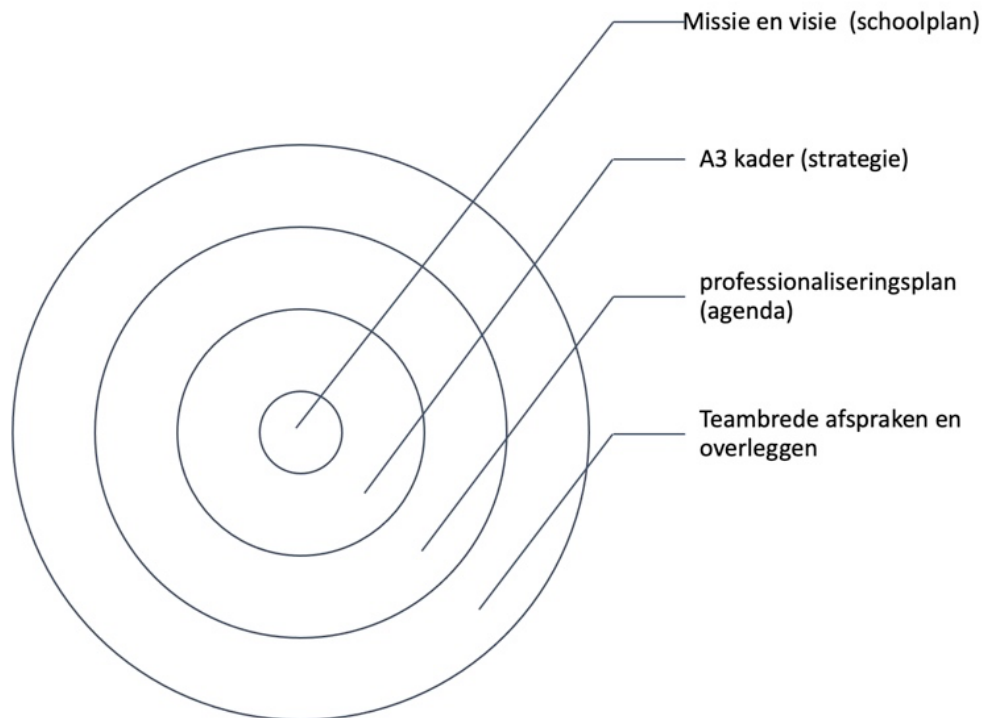
Het schoolplan is de basis voor de uitvoering van het beleid. Eens in de vier jaar wordt het schoolplan herzien en herschreven. De directeur is de eindverantwoordelijke hiervoor, maar geeft hieraan vorm samen met het team. Hiervoor worden bijeenkomsten geplant, enquêtes uitgezet en constant terugkoppeling gegeven op het proces. Vanuit het schoolplan wordt het professionaliseringsplan gevormd.

Vanuit het schoolplan wordt ieder jaar een jaarplan opgesteld, de zogenaamde A3. Ook dit gebeurt eerst in samenwerking met het MT-breed en de Deelraad, daarna met het team door middel van interactieve bijeenkomsten. Bij de A3 hoort een onderlegger. Voor het komende jaar is er een onderlegger gemaakt die de A3 en het NPO plan combineert. **Zie bijlage**

Vanuit het jaarplan wordt eventueel het scholingsplan bijgewerkt. Samen met het formatieplan vormt dit de basis voor het nieuwe schooljaar. Taken worden geëvalueerd en bijgesteld naar aanleiding van de koers van de school. Het Zuiderlicht College werkt actief met de volgende plannen die jaarlijks worden geëvalueerd en bijgesteld:

- Schoolplan
- A3 jaarplan

- Formatieplan
- Schoolondersteuningsplan
- Veiligheidsplan
- Examenreglement
- PTA's/ PTO's
- Vakwerkplannen
- Tevredenheidsonderzoeken



5.4. Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid

Het Zuiderlicht College werkt vanuit de waarden verbondenheid, veiligheid, respect voor elkaar, openheid in communicatie en waardering voor verschillen. Het thema welbevinden heeft in alle onderdelen van het curriculum een plek, zoals tijdens de reken- taal, biologie- en gymlessen. Het gaat hierbij niet alleen om programma's die in een bepaalde periode worden uitgevoerd, maar om het onderwijs dat het hele jaar gericht is op het welbevinden van de leerlingen en deze actief te ondersteunen.

Het Zuiderlicht College werkt aan het versterken van sociaal-emotionele vaardigheden door middel van sova-trainingen aan elke klas in de onderbouw. Goede sociaal emotionele vaardigheden zorgen ervoor dat leerlinge beter in hun vel zitten, beter opgewassen zijn tegen problemen en verleidingen in het leven, zich meer verbonden voelen met school en betere schoolprestaties leveren. Daarnaast is aandacht voor het welbevinden van leerkrachten en docenten van even groot belang. Docenten die goed in hun vel zitten presteren beter, hebben minder stress en zijn beter in staat les te geven en leerlingen op een goede manier te begeleiden. Net als leerlingen kunnen docenten op het Zuiderlicht College door middel van trainingen vaardigheden aangeleerd krijgen om beter om te gaan met stress en werkdruk, en kan ze worden gestimuleerd om vroegtijdig hulp te zoeken bij (beginnende) psychische problemen.

Het Zuiderlicht College steekt veel energie in ouderbetrokkenheid. Ouders horen zich gehoord en verbonden te voelen met de school. Het uitgangspunt hierbij is dat alle ouders betrokken ouders zijn. Ouders komen meerdere keren per jaar naar school voor informatieavonden, ouderavonden, thema-avonden over bijvoorbeeld pesten en sociale media en MOL gesprekken.

5.5. Communicatie:

Het Zuiderlicht College hecht grote waarde aan een heldere interne en externe communicatie. Hiervoor hebben wij gezamenlijke afspraken en richtlijnen opgesteld. Zo hebben wij een eigen logo, een motto: Zicht op Talent en een eigen huisstijl. Naast de gebruikelijke manier van communiceren besteedt het Zuiderlicht College veel aandacht aan de eigen website en Instagram pagina. Hieronder een kort overzicht van de communicatiemiddelen en de frequentie daarvan.

	Dagelijks	Wekelijks	Maandelijks
Personeel	Magister Email	Lichtflits MT-agenda I	Besluiten deelraad Besluiten examencommissie
Leerlingen	Magister (email)	Magister (email)	Website Instagram Ouderbulletin
Ouders	Magister (email)	Magister (email)	Website Instagram Ouderbulletin
Externen	-	-	Folders Website Instagram

5.6. Inzet van middelen

Het Zuiderlicht College is gevestigd in 2 duurzame, goed onderhouden gebouwen. Gebouw en omgeving vormen een stimulans tot leren te komen. Ook voor medewerkers moeten ze een veilige en gezonde werkomgeving zijn. Door te werken met meerjareninvesteringsplannen wordt beleidsmatig gewerkt om te kunnen werken met goede materialen in en om de school, nu en in de toekomst. Deze toekomst is leidend, omdat het huidige onderwijs snel verandert: de gebouwen moeten steeds meer geschikt worden gemaakt, of nieuw worden gebouwd, waarbij innovatieve concepten (zoals maatwerk, praktijkgerichte programma's en het talent carrousel) kunnen worden ontwikkeld. Dit vraagt gebouwen die flexibel zijn, met goede voorzieningen voor ICT. Hierbij staat ict in dienst van het onderwijs. Deze is om onderwijs te ondersteunen, te verbeteren, welbevinden te vergroten en docententekorten op te vangen.

Vrijwillige ouderbijdrage

Het Zuiderlicht College vraagt jaarlijks een vrijwillige bijdrage van een bedrag van per leerling. Van de inkomsten worden diverse activiteiten georganiseerd. Leerlingen waarvan de ouders niet instaat zijn om de vrijwillige ouderbijdrage te betalen, worden niet buitengesloten van activiteiten. Jaarlijks wordt de besteding van de ouderbijdragen gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur.

Sponsoring

Het Zuiderlicht College is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk convenant "[Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring](#)" (2015-2018) gevolgd.

Subsidie

Toekomstgericht onderwijs en innovatie wordt grotendeels mogelijk gemaakt door ontwikkeltijd, professionalisering, ondersteuning en de juiste middelen. Hiervoor is extra budget van belang. Het Zuiderlicht College kan de ambities mogelijk maken door de toekenning van een aantal belangrijke subsidies. Het MT coördineert, borgt en stemt de subsidies af met de deelraad. Zie Bijlage 12. Overzicht subsidies

5.7. Bedrijfsvoering van de school

De bedrijfsvoering staat in dienst van het primaire proces; het onderwijs. Het Zuiderlicht College werkt daarvoor met verschillende beleidsdocumenten waarin afspraken, maar ook verwachtingen zijn vastgelegd. Er wordt gewerkt met een school- en een jaarplan, hiervoor worden jaarlijks managementrapportages gemaakt waar niet alleen naar de cijfers en begroting gekeken wordt, maar ook naar het personeelsbeleid, toekomstverwachtingen en onderwijskwaliteit. Hiervoor biedt Zaam richtlijnen.

De school werkt data-gestuurd, er wordt bijvoorbeeld een koppeling gemaakt tussen de financiën en de inzet van formatie. Er wordt hiervoor gewerkt met verschillende systemen zoals MMP aan de ene kant en het formatieplan, leerling gegevens en beleidsplannen aan de andere kant.

Personeel

Het Zuiderlicht College heeft twee locaties en daarmee veel OOP. Op beide locaties is een telefoniste en een congieerge aanwezig. Zodoende is de school altijd bereikbaar en zijn er altijd 'handjes'. Er zijn twee medewerkers van de administratie waarbij een van beide directiesecretaresse is. Er wordt geprobeerd zoveel mogelijk ondersteuning te bieden aan het primaire proces door de inzet van een verzuimcoördinator op beide locaties, leerjaarcoördinatoren en onderwijsassistenten. Deze medewerkers hebben alle verschillende taken om onderwijzend personeel te ondersteunen.

5.8 Ambities

- Het opzetten van een teamjaarplan waarin de doelen per team worden opgesteld.
- Het ontwikkelen van een Arbo-beleid.
- Het herzien van het RI&E.
- Vanaf schooljaar 2021/22 wordt er ingezet op extra ICT-ondersteuning.
- De koppeling tussen beleid en middelen, mede door het verbeteren van een meerjaren begrotingsplan/ formatieplan wordt versterkt door scholing bij de verantwoordelijken hiervoor. Verantwoordelijkheden worden ook meer gedeeld zodat we kunnen werken met het vier-ogen principe en zodoende verdwijnt de kennis niet bij ziekte of verloop.
- De borging van ICT (informatiebeveiliging, changemanagement, privacybewaking en zorgen voor continuïteit) staat op de agenda voor het komend jaar.
- Vanaf schooljaar 2021/22 wordt het kwaliteitsbeleid vastgelegd en wordt er een kwaliteitsagenda geschreven. Alle onderliggende documenten worden de komende jaren naast elkaar gelegd zodat er cohesie ontstaat.

6. Kwaliteit

Kwaliteitsbeleid ZAAM

Goed onderwijs wordt bereikt door te werken met een doelgericht, integraal, cyclisch en systematisch systeem van kwaliteitszorg, vaak benoemd als een PDCA3-cyclus. Het gaat daarbij steeds om de volgende 3 vragen: doen we de goede dingen, doen we ze goed en vinden anderen dat we het goed doen? De directeur is integraal verantwoordelijk voor de eigen school.

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

De kwaliteitszorg van school is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het houden aan de resultaat-afspraken die ZAAM zich als organisatie stelt. Dit levert een set indicatoren op waaraan school minimaal wil voldoen. Het is onze **going concern**: vanzelfsprekend voldoen de zaken aan de norm die de inspectie of ZAAM heeft gesteld. (overzicht met indicatoren en norm als bijlage). Over deze indicatoren vindt jaarlijks de verantwoording plaats.

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

De A3 methodiek is een benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het jaarplan in een planning & control-proces. Volgens de methodiek stelt de directeur in overleg met het team jaarlijks een A3-jaarplan op, met als kader het A-3 jaarplan van ZAAM.

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

In juni wordt het functionering- of beoordelingsgesprek met de directeur gevoerd door het College van Bestuur. Hier komt het functioneren van de directeur ter sprake. Het gaat dan niet direct om opbrengsten van de school, maar vooral om de rol van de directeur in deze. Hoe stuurt de directeur? Ook is mobiliteit onderwerp van gesprek. Voor een beoordelingsgesprek wordt input gevraagd aan het personeel van de school van de betreffende directeur, door middel van een enquête.

6.1 Kwaliteitsbeleid op het Zuiderlicht College

Het kwaliteitsbeleid van het Zuiderlicht College is gericht op een zo hoog mogelijke kwaliteit van het onderwijs en zorg en op het inrichten van een schoolorganisatie die dat maximaal ondersteunt. Het management hanteert als risicoanalyse dezelfde indicatoren als de onderwijsinspectie. De uitkomsten (resultatenkaart) vormt de basis voor eventueel nader onderzoek en verbeteracties. Dat betekent dat er op alle niveaus voldoende aandacht is voor de kwaliteit van de werkprocessen en voor mogelijke verbetering.

Het Zuiderlicht College werkt met een jaarlijks activiteitenplan (A3 jaarplan) waarin de doelen uit het schoolplan vertaald worden naar concrete stappen voor dat specifieke schooljaar. Het A3 jaarplan wordt door de teams samengesteld en door het MT (breed), met instemming van de MR vastgesteld. De plannen worden elk jaar geëvalueerd en met de nieuwe input wordt dan ook het nieuwe jaarplan voor de zomer vastgesteld.

We zijn een ambitieuze school en zijn constant op zoek naar hoe we onderwijs nog beter kunnen maken voor onze leerlingen. We monitoren dit regelmatig door het afnemen van leerling tevredenheidsenquêtes, ouder(en)quêtes en evaluaties van lessen door leerlingen. We hebben een actieve leerlingenraad en de input van leerlingen nemen we mee in hoe we ons onderwijs vormgeven.

We werken steeds meer data gestuurd om goed te kunnen analyseren en te sturen op interventies die bewezen effectief zijn. We gebruiken hiervoor CITO uitslagen, maar ook kijken we naar data uit wolf voor het SE en bijvoorbeeld MMP voor het hele beeld.

In diezelfde zoektocht naar verbetering en borging zijn we ook op zoek naar hoe we een prettige en uitdagende school kunnen zijn voor onze medewerkers. We zijn constant bezig om de kwaliteit van het onderwijs en de processen eromheen te verbeteren, te borgen en bij te sturen. We sturen enorm op een lerende omgeving en hebben hoge verwachtingen van onze collega's.

Het Zuiderlicht College werkt met de PCDA-cyclus. Goed onderwijs wordt bereikt door te werken met een doelgericht, integraal, cyclisch en systematisch systeem van kwaliteitszorg. Het gaat daarbij steeds om de volgende 3 vragen: doen we de goede dingen, doen we ze goed en vinden anderen dat we het goed doen? De directeur is integraal verantwoordelijk voor de eigen school.

Plan:

Het plan van het Zuiderlicht College voorziet in goed onderwijs en goede zorg te bieden aan onze leerlingen. De school doet dit binnen de wettelijke kaders en de beleidskaders van Zaam. De kaders zijn verwoord in dit plan. Elk teamlid heeft in meerdere of mindere mate een rol te vervullen om kwaliteit te leveren bij het onderwijsleerproces.

Do:

Het meerjarenplan en de A3 kadernota is de basis voor het onderwijsleerproces, de zorg, de ondersteunende processen en de bedrijfsvoering. In praktische zin wordt met het team vooral gefocust op onderwijs en zorg.

In de jaarplanning worden de processen opgenomen.

Check:

In de kwaliteitscyclus is een controle ingebouwd. Dat betreft evaluaties, audits, tevredenheid enquêtes etc.

De instrumenten die het Zuiderlicht College hanteert zijn:

- Kwaliteitsscan (Vensters ter verantwoording)
- Tevredenheidsonderzoek: leerlingen, ouders, personeel en andere betrokkenen
- Veiligheidsmonitor
- VO-spiegel
- Eigen evaluatie
- Data uit MMP

Act:

Het bijstellen van de plannen.

Deze informatie zal verwerkt worden op de plekken waar dat nodig is en eventueel opgenomen worden in de jaarplanning.

Gesprekkencyclus personeel

We voeren regelmatig gesprekken met onze medewerkers. We hebben oog voor onze mensen en hun ontwikkeling. Het jaar begint met een startgesprek en we volgen het systeem van functioneren en beoordelen opgesteld vanuit ZAAM. We willen als school meer eigentijds werken en zijn daarom wel bezig om naar deze gesprekkencyclus te kijken. We zouden meer kort cyclisch willen werken en willen hier vorm aan geven de komende jaren. Ook willen we LOB dat groots is neergezet onder de leerlingen ook vast onderdeel maken van de gesprekken met collega's. Data vanuit het MTO geeft richting voor ons intern personeelsbeleid en deze staat op de planning voor schooljaar 21-22.

Om de gesprekken echt over het onderwijs en de rol van de docent te laten gaan, zijn we bezig met het onderzoeken van een digitale lesobservatietool en willen we meer vragenlijsten gaan inzetten om echt een 360 graden beoordeling te kunnen geven.

6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

De kwaliteitszorg van het Zuiderlicht College is gebaseerd het verbeteren van resultaten van de school en op het voldoen aan wet- en regelgeving. Het Zuiderlicht College heeft van de Inspectie een basisarrangement gekregen. Wij willen ons echter niet alleen verantwoorden naar ons bestuur en de inspectie maar ook naar onze ouders, leerlingen en andere belanghebbenden.

Daarom wordt er gewerkt met Scholen op de Kaart van de VO-raad om onze onderwijsresultaten en doorstroom-resultaten te publiceren voor de horizontale verantwoording.

Zie www.scholenopdekaart.nl of de website van de school www.websitevandeschool.nl

CITO-vas

We werken met Cito toetsen om het leren inzichtelijk te maken en om het leren te kunnen volgen. Hierbij vinden we het belangrijk om niet alleen achterstanden inzichtelijk te maken, maar ook de talenten van de leerlingen. De toets resultaten bieden aanzet tot gesprekken over maatwerk. Het docententeam gebruikt de resultaten ook om zijn mening te staven of discrepanties te onderzoeken. Extra ondersteuning op het gebied van taal en rekenen wordt geboden door middel van het adaptieve digitale programma Numo.

6.3 Ambities

- Afname MTO en analyse
- Kort-cyclisch werken vormgeven
- LOB als vast onderdeel van de gesprekkencyclus implementeren
- Digitale lesobservatietool inzetten om de lessen mee te beoordelen en het gesprek over te kunnen voeren

7 Financieel beleid

Bekostiging vanuit het Rijk

ZAAM heeft een toedelingssystematiek voor de verdeling van de rijks bekostiging over de scholen en de bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten uitgewerkt. **Kernpunten** hierin zijn:

1. Alle middelen volgen de rijkssystematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.
2. Toerekening van indirecte kosten meestal verdeeld naar leerlingaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling naar werkelijk gebruik uitgangspunt worden (ICT)
3. Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld wachtgeld en groot onderhoud).
4. Kosten voor CvB en ondersteuningsbureau bedragen zijn gemaximeerd.

Groei : In de begroting van de scholen worden de kosten meegenomen van de geprognosticeerde groei bij aanvang van het schooljaar dat start in augustus van het begrotingsjaar. Daarbij zijn de baten van de groei voor 75% vertaald in personeelslasten. De werkelijke aantallen bepalen (aan het eind van het kalenderjaar) de definitieve begrotingsruimte.

7.1 Begrotingen

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

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

Na vaststelling van de begroting door het College van Bestuur begin december wordt deze vastgelegd in een budgetbrief. Bij aanpassing van de leerlingenprognose voor het komende schooljaar kan de begroting worden aangepast.

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

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

7.2 Financieel gezond blijven.

Op het Zuiderlicht College worden leerlingen bekostigd op twee manieren: op basis van reguliere bekostiging of op basis van reguliere bekostiging + LWOO/populatiebekostiging.

Het Zuiderlicht College heeft twee locaties waar de leerlingen het onderwijs op vmbo-niveau volgen in de afdeling Zorg en Welzijn. Het aantal aanmeldingen in Nederland voor het reguliere vmbo is de laatste jaren dalend geweest. Daarnaast hebben de basisscholen in het schooljaar 2020/21 'kansrijk' geadviseerd, waardoor er minder aanmeldingen waren in het vmbo. In 2021 heeft zich op het Zuiderlicht College een daling in de aanmelding voorgedaan. Door de toekenning van de zogenaamde NPO gelden heeft het Zuiderlicht College slechts een klas minder hoeven formeren.

7.3 Scholing

Het vmbo-onderwijs is sterk in ontwikkeling. De beroepsgerichte vakken zijn vernieuwd en blijven zich aanpassen aan de maatschappelijke vraag. Dit heeft ook direct effect op het aanbod van de algemeen vormende vakken. Dit biedt uitdagingen voor ons personeel. Voor scholing wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de Zaam-Academie. De academie wordt bekostigd uit de middelen voor scholing van de verschillende Zaam-scholen. Een deel van de gereserveerde scholingsgelden blijft echter los hiervan beschikbaar voor het personeel. Deze gelden zullen grotendeels worden besteed aan scholing en training om bovenstaande uitdagingen het hoofd te kunnen bieden.

7.4 Ambities

Het aantal leerlingen op het Zuiderlicht College is het afgelopen jaar ongeveer gelijk gebleven. Schooljaar 2021/22 zal starten met ongeveer 415 leerlingen. Ondanks de daling van het aantal aanmeldingen, is de school financieel gezond gebleven. De komende jaren zal de werving van nieuwe leerlingen een belangrijk aandachtspunt blijven in combinatie met het continueren van een gezond personeelsbeleid waarin belonen volgens de normen van de functiemix uitgangspunt blijft. In het verleden zijn er te veel LD functies uitgegeven, de komende jaren zal door een natuurlijk verloop gestreefd worden naar een betere verhouding.

Het onderwijs aan vmbo-leerlingen moet modern, eigentijds en toekomstgericht zijn. Om leerlingen in het VMBO een zeker toekomstperspectief te geven moet de school de komende jaren het onderwijs laten meegroeien met de nieuwe technieken en de ontwikkelingen in de beroepswereld. De uitdaging zal zijn om flexibel te kunnen inspelen op veranderingen in het vervolgonderwijs en de vraag vanuit de maatschappij. Om iedere leerling ongeacht het niveau waarop de leerling presteert en het aandeel van beroepsgerichte vakken optimaal te laten ontwikkelen, zal het Zuiderlicht College zijn financiële middelen maximaal inzetten voor onderwijs, de onderwijsbegeleiding en de persoonlijke begeleiding. Hiervoor worden elk jaar verschillende subsidies aangevraagd om zodoende het personeel zo goed mogelijk te kunnen faciliteren. Zie Bijlage 12. Overzicht subsidies

8 Vaststellingsparagraaf

Tekst overeengekomen door team: dd.

Door de tussenkomst van Corona is helaas het hele team nog niet meegenomen bij de totstandkoming van dit schoolplan. Wel is het onderwijsbeleid en de onderwijsvisie zoals beschreven in hoofdstuk 3 in samenspraak met het team tot stand gekomen. In het schooljaar 2021/22 zal de rest van het schoolplan besproken en eventueel aangepast worden. Het wordt hiermee ook een levend document.

Instemming verleend door MR: dd. 01-10-2021



Vastgesteld door directie : dd. 01-11-2021

Vastgesteld door CvB: 14-12-2021



mw. drs. Barbara Dijkgraaf
voorzitter CvB, december 2021

9 Bijlagen

1. Swot
2. Confrontatiematrix
3. A3 2020/ 2021
4. Statuten ZAAM
5. Whole Child Dimensies
6. Zorgkaart
7. Onderwijsresultatenmodel
8. Lessentabel
9. Schoolgezondheidsprofiel
10. Onderlegger A3, NPO en Schoolplan
11. Taakverdeling MT Breed
12. Overzicht Subsidies

Bijlage 1. SWOT

	Interpersoonlijk en samenwerken	Pedagogisch	Didactisch/ resultaatgericht	Organisatorisch en communicatie
Krachten	- Makkelijk en eenvoudig communiceren - Wij delen met elkaar - Eenheid binnen het team - Behulpzaam - Warm bad - Flexibel - Hart voor de leerling - Direct team	- Betrokken team, naar elkaar en naar leerlingen - Duidelijk en concreet - Positieve benadering	- Innovatief - Goede examenresultaten - Maatwerk - Sterke secties - Creatief - PTA's zijn in orde	Goede voorzieningen zorg en welzijn
Ontwikkelpunten	- Eilandjes binnen het team - Teambuilding - Elkaar feedback geven - ouderbetrokkenheid	- Grenzen naar leerlingen stellen. - Zelfredzaamheid leerlingen bevorderen	- Leerlingen uitdagen op hoger niveau. - Inspelen op maatschappelijke kwesties. - Gebruik maken van de buitenwereld. - Frontaal lesgeven - Te weinig vakoverstijgend	- Begeleiding nieuwe docenten - Processen inzichtelijk maken (transparantie). - Ontwikkel en vergademomenten uitbreiden. - Weinig docenten werkplekken
kansen	- Collegiale consultatie of intervisie (bij elkaar kijken in de les om van elkaar te leren). - Teambuilding - Docentenkamer aanpakken met werkplek en gezelligheid.	- Heldere en eenduidige afspraken voor leerlingen. - Kantine gezelliger maken.	- Verder ontwikkelen ICT (21 e skills). - Door ontwikkelen maatwerk. - Samenwerken MBO en bedrijfsleven - Vakoverstijgend werken. - Stages - Differentiatie - LOB	- Talenten onder docenten. - Bereikbaarheid (tel) school vergroten. - Scholing op maatwerk verder oppakken. - Stapelen - Professionalisering maatwerk
Bedreigingen	- Wantrouwen binnen het team en naar leerlingen. - Te veel overlap in werkzaamheden, niet weten van elkaar wij doen. - Wisselend team	- Onduidelijke regels. - Social media - Generatie kloof	- Weinig keuzen voor leerlingen. - Te weinig toetsen is lastig te monitoren.	- Kleinschaligheid zorgt voor minder kennis. - Doorgroeimogelijkheden beperkt. - Lesuitval - Corona en communicatie - Twee gebouwen - Continuïteit van initiatieven. - Werkdruk - Borgen van processen

SWOT analyse Zuiderlicht College

Sterke punten van de school

Algemeen

- Goed pedagogisch klimaat
- Bieden van rust, structuur en veiligheid
- Korte afstand tussen docent en leerling
- Toekomstgericht en aandacht voor ontplooiing talenten van leerlingen
- Aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- Laten opdoen van succeservaringen en zelfvertrouwen
- Kleinschaligheid, ondersteunt het pedagogische klimaat
- Goed imago en naamsbekendheid
- Steeds meer contacten met de basisscholen
- Verbonden met LMIPA

Onderwijs

- Doordat de leerlingen zich veilig voelen, kunnen ze beter gaan presteren
- Onderwijsprogramma's zijn vastgelegd voor alle vakken en alle leerjaren
- Inzet van extra ondersteuning in de klas door de inzet van een onderwijsassistent en leraren in opleiding (de opleidingsschool)
- Opstroom binnen het VMBO is mogelijk
- Naast de zaakvakken is er ook veel aandacht voor de expressieve vakken
- Goede examenresultaten
- Pilot nieuwe leerweg
- Goede beoordeling van de onderwijsinspectie

Personeel

- We zijn op weg naar een professioneel team
- Over het algemeen tonen teamleden initiatief, nemen verantwoordelijkheid
- Trots, samenwerken en flexibiliteit
- Hoog percentage bevoegde docenten.
- Beleid op begeleiding van startende en nieuwe docenten. Zittende docenten worden gecoacht.
- Gevarieerd docententeam door de inzet van de opleidingsschool. Jong talent wordt in de school gehouden

Zorg

- Naast rapportbesprekingen, ook leerling besprekingen
- Uitgebreid zorgteam
- Inzet van diverse workshops en activiteiten ter verbetering van het pedagogisch klimaat, zoals de pestworkshops, HALT, PBS

Gebouw

- Twee mooie gebouwen, een gebouw is gerenoveerd en het andere gebouw is nieuw.
- Mooie uitstraling
- Z en W praktijklokalen zijn goed geoutilleerd

Zwakke punten van de school

Algemeen

- Concurrerende scholen
- Minder vmbo-leerlingen in Amsterdam
- Leerling populatie, zowel didactisch als sociaal-emotioneel
- Hoog verzuim onder de leerlingen
- Leerling- en ouderparticipatie
- We veroorzaken overlast voor de buurtbewoners
- Straatcultuur dringt school binnen

Onderwijs

- Ons kwaliteit voor het onderwijs is niet geborgd, we zijn onbewust bekwaam
- Grote verschillen in kwaliteit per les
- Organisatie en facilitering steunlessen
- Te weinig vakoverstijgend werken
- Te weinig praktische didactische werkvormen, zoals excursies
- Reken- en taalbeleid moet beter nageleefd worden

- Summiere huiswerkbegeleiding
- Toetsbeleid moet nog verder ontwikkeld worden
- Geen duidelijke afspraken over schoolcultuur

Personeel

- Eigenaarschap mbt lesstof
- Aanspreken van collegae gebeurt weinig, professionele cultuur
- Niet altijd naleven van gemaakte afspraken
- Beter communiceren
- ICT vaardigheid ontbreekt bij veel docenten

Zorg*

- Verschil Pedagogisch klimaat onderbouw-bovenbouw
- Meer ondersteuning in de klas

Gebouw

- Twee (drie) gebouwen
- Bovenbouwlocatie onoverzichtelijk
- Te weinig ruimte voor kantoren
- Te weinig ruimte qua rooster lokaal K

Financiën

- Er is minder financiële ruimte door de hoge personeelslasten
- Hierdoor kunnen we minder lessen betalen en voldoen we niet aan de onderwijskwaliteit
- Hierdoor bouwen we geen reserves op om personeel te kunnen vervangen

*Onderwijs en zorg zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Bijlage 2. Confrontatiematrix

Confrontatiematrix

		Kansen			Bedreigingen		
		Eigenaarschap vergroten	ICT in onderwijs	Professionele cultuur	Straatcultuur in de school	Eilandjes binnen teams	Social media/ telefoons op school
Sterkten	Teamspirit, eenheid		3	1		5	
	Maatwerk, innovatief, creatief	3	5				
	Hart voor leerlingen				5	1	1
Zwakten	Elkaar aanspreken	1		5	1	3	3
	Regels niet eenduidig hanteren		1	3	3		5
	Weinig keuzes voor de leerlingen	5					

Hoogste scores in de kwadranten:

Sterkte/ kans maatwerk (innovatief/ creatief) vs ICT
 Sterkte/ bedreigingen Teamspirit vs eilandjes



Inleiding

Een goede kwaliteit van onderwijs voor leerlingen, bekwaame en betrokken medewerkers en een sterke borging van onze kwaliteitscyclus staat voorop binnen het VOAZ. Binnen de instellingsbrede kaders en afspraken, bepaalt elke school zelf op welke manier goed onderwijs wordt bereikt.

Door te focussen op 9 speerpunten wil het Voortgezet Onderwijs in 2019 en 2020 haar missie en visie volbrengen:

Speerpunten

1. Onderwijskwaliteit voldoet aan de normen
2. Effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en organisatie (op basis van transparantie)
3. Getrainde en betrokken medewerkers
4. Onderwijs en zorg afgestemd op de leerling
5. Veilig pedagogisch klimaat
6. Waardering onderwijs door leerlingen/ouders
7. Onderwijs is gericht op loopbaan en toekomst leerling
8. Erkenning en waardering van en door medewerkers
9. Herkenbaar en zichtbaar onderwijs in sterke verbinding met de omgeving

Leeswijzer

Bovenin

In de bovenste drie blokken leest u van links naar rechts de missie, visie en succesbepalende factoren (speerpunten).

Rechter blokken 6 t/m 9 ("wat willen we bereiken en voor wie")

Onder de speerpunten zijn de doelen verdeeld op vier resultaatgebieden: prestaties voor 'bestuur', 'maatschappij' en 'kanten en samenwerkingspartners'.

Linker blokken 1 t/m 5 ("wat gaan we doen om onze doelen te bereiken en met wie")

Om deze doelen te realiseren zijn acties gedefinieerd op 5 organisatiegebieden: 'management van processen', 'management van middelen', 'management van medewerkers', 'strategie en beleid' en 'leiderschap'.

Achter elke prestatie indicator en elke actie staat een nummer, dat geen de relatie weergeeft met de succesbepalende factoren. Achter elke prestatie indicator staat een ambitie genoemd, dit is de werkelijke prestatie die de organisatie ambieert.

De kleuren staan voor:

- Blauw:** Leden van het schoolteam
- Groen:** Samenwerking (buiten het team)
- Oranje:** Maatschappelijke bijdrage buiten de opdracht
- Rood:** Prestaties en verantwoording

Veel leesplezier!

A3 Jaarplan

2020-2021

Zuiderlicht College

Sleutelwoorden:

- kwaliteit
- effectiviteit
- betrokkenheid
- veiligheid
- waardering
- focus
- erkenning
- zichtbaar
- borging

Missie

Het Zuiderlicht College wil jonge mensen begeleiden bij het vinden van hun plaats in de maatschappij. Daarbij geven we ruimte aan aanwezige talenten, ambities en passie van onze leerlingen en medewerkers. We hebben aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en waarderen diversiteit. Dit alles in een sfeer van vriendelijkheid en samenhang, waarbij we elkaar ondersteunen.

Visie

De leerling staat centraal; we doen recht aan verschillen en hebben oog voor groeiprocessen. De school is een oefenplaats voor de samenleving. We bieden een aantrekkelijk werkklimaat voor medewerkers. We nemen de leerlingen en medewerkers serieus en werken vanuit een positieve oplossingsgerichte instelling en benadering. We proberen de leerlingen het optimale uit zichzelf te laten halen, en zien creatieve onbetrefting als wezenlijk onderdeel hiervan.

Succesbepalende Factoren (SBF-en)

1. Onderwijskwaliteit voldoet aan de normen
2. Effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en organisatie (op basis van transparantie)
3. Onderwijs en zorg afgestemd op de leerling
4. Gekwalificeerd en betrokken medewerkers
5. Veilig pedagogisch klimaat
6. Waardering onderwijs door en betrokkenheid van stakeholders
7. Erkenning en waardering van en door werknemers
8. Herkenbaar en zichtbaar onderwijs in sterke verbinding met de omgeving
9. Borging van nieuwe ontwikkelingen.

1. Leiderschap
(kwaliteitsdomein S&B)

- MT stuurt aan op actieve en betrokken houding van personeel t.o.v. school (5)
- Scholingsactiviteiten worden afgestemd op de behoefte van de medewerker en/of team (4)
- Invzetten op verbetering van het klassenmanagement (4)
- MT stuurt aan op gebruik en uitbreiding van digitalisering (6)
- MT stuurt aan op waarde bewust leidinggeven vanuit de visie van de school met nadruk op goede omgangsvormen en positiviteit (5)
- MT stuurt aan op talentontwikkelingsmaatwerk (3)

3. Management van medewerkers
(kwaliteitsdomein HRM)

- Uitvoeren functie(s) (4)
- Scholing van medewerkers (4)
- Controle en waarborgen TVO (1)
- Extra scholing van docenten t.b.v. maatwerk (4)
- Scholing van docenten t.b.v. digitalisering (4)
- Aanpassen gespreksdynamiek (4)
- Controle op de wet privacy (5)

2. Strategie en beleid
(kwaliteitsdomein S&B)

- Taalbeleid is gericht op kwaliteit medewerkers en organisatiebeelden (3,3,7)
- Activeren betrokkenheid stakeholders (3)
- Ontwikkelen scholingsbeleid (4,8)
- Ontwikkelen kwaliteitsagenda
- Aanpak schoolplan
- Ontwikkelen van het docentenbeleid (3)
- Aanpassen van PR plan (8)
- Profielcertificaat Zuiderlicht docentmentor (4)
- Afspraken vastleggen met L&MRA (6)

4. Management van middelen
(kwaliteitsdomein Middelen)

- Opstellen van meestersbegroting en meesters formatieplannen (2)
- ICT is aangepast op toegerust voor gebruik Magister, ELO, AMN en tablets (2)
- Randvoorwaarden moeten op orde zijn (2)

6. Management van processen
(kwaliteitsdomein Onderwijs)

- Monitoren van de uit-, af- en zijstroom (3)
- Kwaliteitscyclus wordt uitgevoerd (2)
- Verdere implementatie van de digitalisering
- Voorrang TVO en rekenen t.b.v. de kwaliteitsverbetering van rekenen en taal (3)
- Actieve rol van leerlingen vergroten (6)
- Maatwerk wordt op grotere schaal ingevoerd (3)
- Implementatie van het taalbeleid (1)
- Implementeren van burgerschap (5)
- Implementatie en evaluatie carroussel (3)
- AMN, OPP's en LOS op elkaar afstemmen (3)
- Doorlopende leerlijnen ICT-vaardigheden (2)

7. Medewerkers
(kwaliteitsdomein HRM)

- Vergroten van veiligheid van de medewerkers (5)
- Professionalisering van personeel (4)
- Permanente aandacht voor werkdruk voor de medewerkers (4)

5. Partners, leerlingen en ouders
(kwaliteitsdomein S&B)

- Ouderbetrokkenheid vergroten
- Samenwerking met de scholen van ZAAM Zuid
- Alle leerlingen bereiken passende perspectieven op het gebied van taal en rekenen
- Uitbreiding van de contacten met het beroepsveld (3)
- Vergroten van veiligheid en betrokkenheid onder de leerlingen ouders en medewerkers (3,6)
- Alle docenten hebben aandacht voor LOS (3,4,6)
- Versterken van de relatie tussen opzet, L&MRA en NSA (6)
- Alle docenten werken volgens de afspraken met maatwerk (4)

8. Maatschappij
(kwaliteitsdomein S&B)

- Burgerschap
- PR optimaliseren (6)
- Ouderbetrokkenheid vergroten (3)
- Maatwerk is zichtbaar voor externen (3)

5. Bestuur en financiën
(kwaliteitsdomein S&B)

- Voldoet aan de kwaliteitsbeoordeling van de inspectie (1)
- Sluitende begroting (2)
- Striven naar minimale uitstroom en afstroom van de leerlingen (3)
- Afname (zijde)verzuim van leerlingen met 25% (3)
- Monitoren M-traject en NSA (1)



Bijlage 4. Kerndoelen van ZAAM

I ZAAM WERKT IN EEN BREED ONDERWIJSPERSPECTIEF

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

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

LEERZAAM...

II ZAAM INVESTEERT IN DE TOEKOMST

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

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

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

DUURZAAM...

III ZAAM ONTPLOOIT EN VERBINDT

De diversiteit van onze scholen weerspiegelt die van onze leerlingen en medewerkers. We respecteren én waarderen de onderlinge verschillen, ook in achtergrond, cultuur en geloof. Het is verrijkend hierover met elkaar in gesprek te gaan. We zijn betrokken en voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid in ons streven naar ontplooiing en groei. Door de kleinschaligheid van onze ZAAM scholen worden leerlingen gezien en gekend, hetgeen helpt om relatie en prestatie in goed balans te houden. Dit draagt bij aan een warm en veilig pedagogisch klimaat en een optimale leer- en werkomgeving.

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

GROEIZAAM...

IV ZAAM IS ZICHTBAAR EN HERKENBAAR

Wij zijn een grote scholengroep in Amsterdam en omgeving en we zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie. Wij willen participeren en een betekenisvolle rol spelen in onze omgeving en onze

stad. We hebben veel maatschappelijk partners, waarmee wij intensief samenwerken in het belang van onze leerlingen en de samenleving waarin zij opgroeien.

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

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

WERKZAAM...

Bijlage 5. 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 draagt 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.

Bijlage 6. Zorgkaart





Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Onderwijsresultaten 2020

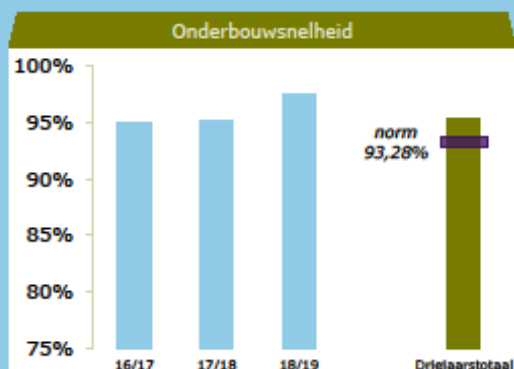
Zuiderlicht College

1072 HK Amsterdam

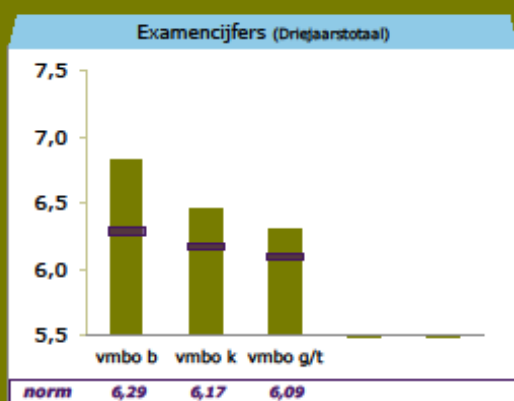
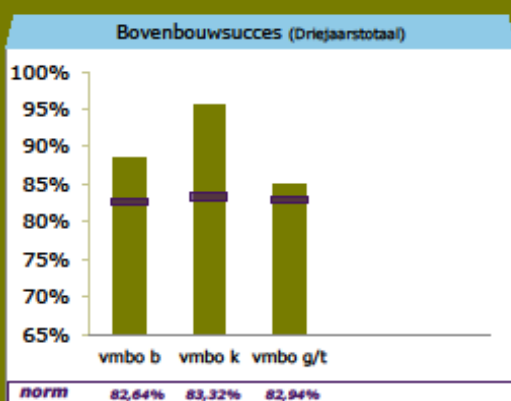
21ET-7

Stichting ZAAM, Interconfessioneel Voortgezet
Onderwijs

ONDERBOUW



BOVENBOUW



Dit resultatenoverzicht is een berekening op basis van de gegevens in het Basisregister Onderwijs van DUO. De inspectie geeft pas een definitief oordeel over de resultaten na een onderzoek op de school.

Berekeningen 2020

Bevoegd gezag	Stichting ZAAM, Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs	Bevoegd gezag nr.	42621
Naam school	Zuiderlicht College		
Adres	Rustenburgerstraat 436-440		
Plaats	1072 HK Amsterdam	BRIN-Vestnr.	21ET-7

Onderwijspositie t.o.v. advies po	
Vergelijkingsgroep	O-breed en VMBO-breed/HAVO
2017-2018	23,46%
2018-2019	33,33%
2019-2020	
Gem 3 jaar	
Norm	-10,05%
Resultaat	

Onderbouwsnelheid	
2016-2017	95,00%
2017-2018	95,19%
2018-2019	97,44%
Gem 3 jaar	95,30%
Norm (na correctie)	93,28%
Resultaat	boven de norm

Bovenbouwsucces	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2016-2017	88,71%	93,16%	85,00%		
2017-2018	83,05%	97,96%	97,50%		
2018-2019	93,55%	96,30%	77,61%		
Gem 3 jaar	88,52%	95,61%	85,04%		
Norm (na correctie)	82,64%	83,32%	82,94%		
Resultaat	boven de norm	boven de norm	boven de norm		

Examencijfer	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2016-2017	6,84	6,60	6,51		
2017-2018	7,00	6,38	6,68		
2018-2019	6,64	6,43	6,13		
Gem 3 jaar	6,83	6,46	6,30		
Norm (na correctie)	6,29	6,17	6,09		
Resultaat	boven de norm	boven de norm	boven de norm		

Bijlage 8. Lessentabel

Lessentabel Zuiderlicht College schooljaar 2021-2022 versie 29 maart 21																
VAK	LEERJAAR 1				LEERJAAR 2				LEERJAAR 3				LEERJAAR 4			
	BASIS	KADER	TL	M KLAS	BASIS	KADER	TL	M KLAS	BB/KB	TL	M-BB/KB	M-TL	BB/KB	TL	M-BB/KB	M-TL
NE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
EN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
FR		2	2	2		2**	3	3		3**		3**		3**		3**
WI/RE	2	2	2	2	2	2	2	2								
WI														3**		3**
MM					3	3	3	3								
AK	2	2	2	2						3**		3**				
ECO																
RE									1	1	1	1	1***	1***	1***	1***
BIO	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
VZ	1	1	1	1	1	1	1	1								
GS	2	2	2	2						3**		3**		3**		3**
INF	1	1	1	1	1	1	1	1								
MU	1	1	1		1	1	1									
BEVO	2	2	2		2	2	2									
LO	3	3	3		2	2	2		2	2			2	2		
Dans	2**	2**		15	2**	2**		15	2**	2**	15	15	2**	2**	15	15
KV1									2	2						
SOVA	1	1	1	1	1	1	1	1								
ME	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Carrousel	2	2	2		2	2	2									
ZW									11		6		11	4**	6	
MA1									2	2	2	2				
Mask									1	1	1	1	3	3	3	3
NLW										4						
Plusuren	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**	2**
KDA												2				2
MKK													2*	2*		
TOTAAL	26	28	29	36	24	24	27	36	29	22	35	31	26	15	34	30

NB Rekenen jaar 4 vast op de lessentabel voor basis, kader en tl keuze

NB Geen 1M volgend jaar

NB Plusuren worden gedeeltelijk gegeven door de mentoren, zij krijgen een extra mentorles hiervoor

Groepsinformatie

In dit profiel staan de resultaten van de 93 leerlingen uit de tweede klas die de vragenlijst van Jij en je gezondheid hebben ingevuld. De leerlingen worden vergeleken met leerlingen van andere scholen in Amsterdam-Amstelland die de vragenlijst dit schooljaar hebben ingevuld. Hieronder staan kenmerken van de leerlingen weergegeven.

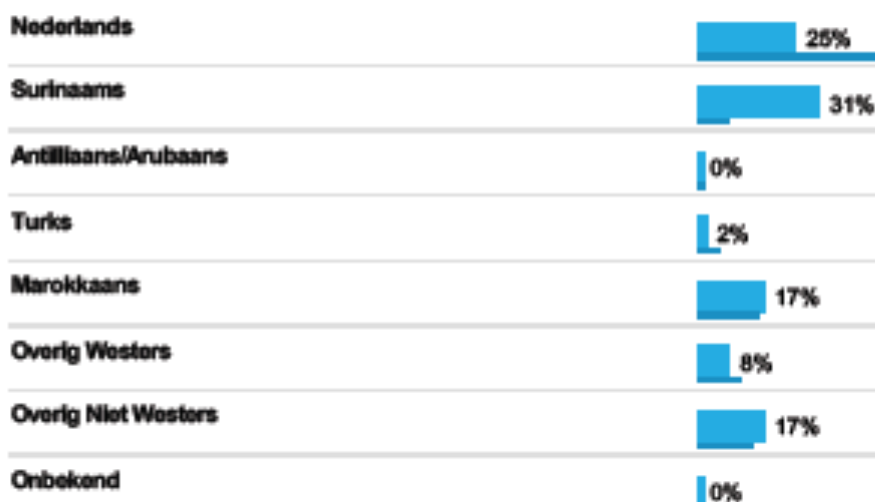


GESLACHT



HERKOMST

Leerlingen van niet-Nederlandse afkomst hebben tenminste 1 ouder die in het buitenland geboren is.



GEZINSSITUATIE

De deelnemende leerlingen zijn afkomstig uit de volgende gezinssituaties.



Bijlage 10. Onderlegger A3, NPO en schoolplan

De uitgewerkte versie van de gecombineerde plannen van het Zuiderlicht College in het kader van het eigen schoolplan 2021/2023, het A3 jaarplan en het Nationaal Plan Onderwijs. De verschillende doelen zijn uitgewerkt in de volgende Inspectiekaders:

OP2; zicht op ontwikkeling

De belangrijkste opdracht van de school, maar ook de opdracht uit het NPO plan, namelijk het wegwerken van de achterstanden op het gebied van de leer- en sociale-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. 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 steunlessen op het gebied van taal of rekenen, inzet van de onderwijsassistent 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.

De doelen die hierbij horen heeft het Zuiderlicht College als volgt geformuleerd:

- School verzamelt en beheert informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen systematisch in Magister.
- Leerlingen krijgen steunles op maat
- Leerlingen Ij 1 t/m Ij4 krijgen steunlessen aangeboden, minimaal 1 uur per week
- Leerlingen worden handelingsgericht gevolgd, geholpen en gestuurd.

OP3; didactisch handelen

Om tot leren te kunnen komen is een sterke schoolcultuur belangrijk. Het Zuiderlicht College is een school die veel aandacht besteed aan een positieve, gestructureerde benadering van de leerlingen. Klassenmanagement en persoonlijke aandacht zijn hierbij belangrijk. Toch is het belangrijk om juist in de huidige situatie met elkaar weer te kijken naar wat de afspraken rondom het schoolklimaat zijn en welke standaard we verwachten. Het welzijn van de leerlingen zal hierdoor bevorderd worden, net als hun motivatie. 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. Alle docenten kunnen als het goed is differentiëren, voor wie het nodig is wordt aanvullende scholing verzorgd. 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. Goed feedback kunnen geven en formatief evalueren vinden wij hiervoor belangrijk. Hier zal het gehele team komend jaar in geschoold worden.

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.

Het doel die hierbij horen heeft het Zuiderlicht College als volgt geformuleerd:

- Het Zuiderlicht College heeft aan het einde van het jaar zijn pedagogisch klimaat geëxpliciteerd en kan starten met implementeren.

- Iedere docent kan formatief evalueren en feedback geven

OP8; Toetsing en afsluiting

Het Zuiderlicht College heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan de doorlopende leerlijnen en een passend PTO en PTA. Het aantal toetsen is verminderd en er wordt gewerkt vanuit kerndoelen en eindtermen. 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. Beschreven staat welke examens leerlingen op welke manier kunnen herkansen en welke stof wanneer wordt geëxamineerd, hoe het examen meeweegt en welke vrijstellingen gelden. De examinering verloopt volgens PTA en examenreglement. De school is nu op het punt dat we inhoudelijk aan onze kwaliteit willen gaan werken.

Het doel die hierbij horen heeft het Zuiderlicht College als volgt geformuleerd:

- Formuleren van een visie op toetsbeleid en de toetskwaliteit verbeteren

SK1; veiligheid

Het Zuiderlicht College is een school die door de leerlingen wordt gewaardeerd als zeer veilig. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde voor welbevinden en heeft weer een positief effect op de motivatie en de leerresultaten. Door nog actiever te werken aan de veiligheid zullen we beter in staat zijn de corona-achterstanden weg te werken. Er bestaan reeds programma's binnen de school met betrekking tot pesten en er worden sova-lessen aangeboden aan alle onderbouwklassen. Het hele team is verantwoordelijk voor de veiligheid van leerlingen en personeel. Dit lukt en willen we zo houden, dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school. De school monitort dit jaarlijks, het veiligheidsbeleid, (beschreven in het schoolplan of een ander document), gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten heeft echter wel een update nodig. Wij hebben een veiligheidscoördinator en antipestcoördinator. 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.

De doelen die hierbij horen heeft het Zuiderlicht College als volgt geformuleerd:

- De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen
- Het Zuiderlicht College besteedt extra aandacht aan LHBTIQ+
- Het Zuiderlicht College besteedt extra aandacht aan burgerschap en respectvol omgaan met elkaar.

OR1; Resultaten

Het Zuiderlicht College is een school die in het bieden van kansen gelooft. Wij bieden onder de noemer maatwerk de mogelijkheid aan leerlingen om binnen het curriculum te versnellen, verbreden, vakken op een hoger niveau te volgen of activiteiten zelf te ondernemen. Hier wordt schoolbreed op gestuurd. Eigenaarschap bij de leerlingen en docenten is hiervoor belangrijk. Hier moet actief aandacht aan besteed worden tijdens de lessen. 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.

Het doel die hierbij horen heeft het Zuiderlicht College als volgt geformuleerd:

- Monitoren en sturen op leerresultaten mbt achterstanden algemeen en door Corona

KA1; kwaliteitszorg en ambitie

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. Het Zuiderlicht College heeft veel zaken op orde, maar een aantal beleidsstukken zijn verouderd. We hebben het afgelopen schooljaar ook een nieuw schoolplan opgesteld. Het is van belang dat we alle onderliggende documenten op één lijn brengen zodat er duidelijk gestuurd en geborgd kan worden. Op dit moment zijn we als school soms onbewust bekwaam, we hebben als doel om bewust bekwaam te worden door ons handelen komend jaar te expliciteren.

Het doel die hierbij horen heeft het Zuiderlicht College als volgt geformuleerd:

- De kwaliteitszorg is op orde en alle onderliggende documenten en plannen zijn in 1 lijn

Afkortingen

De gebruikte afkortingen in de plannen zijn als volgt:

Functies

TL = teamleider, ME= mentor, ZOCO= zorgcoördinator, TC = taalcoördinator, RC = rekencoördinator, SV = sectievoorzitter, LJ = leerjaarcoördinator, MT = management (directeur en teamleiders), DI = directeur, MT-breed wordt gevormd door het MT, de leerjaarcoördinatoren en de zorgcoördinator.

Andere termen

OPP = Ontwikkelperspectiefplan

SOVA = Sociale vaardigheid

MMP = Management Magister Platform

PTA = Programma van Toetsing en afsluiting

PTO = Programma van toetsing en Onderbouw

MTO = Medewerkerstevredenheidsonderzoek

WCD = Whole Child Development

Te gebruiken evaluatietools:

- Data uit MMP en magister
- Data uit AMN 20/21
- Data Cito-vas
- Data uit NUMO
- JEJG
- Leerlingentevredenheidsonderzoek 20/21
- 360 graden feedback personeel en leerlingen, online enquêtes uit VO-spiegel

Cyclus MT

Het MT-breed doorloopt het hele jaar daarbij de volgende cyclus:

Acties	Tijdpad	Evaluatie
Maandelijks dit plan evalueren	-Doen we de goede dingen? - Doen we de dingen goed? - Hoe weten we dat?	Aanpassingen kunnen gaandeweg gemaakt worden, afspraken worden vastgelegd

Bijlage 11. Taakverdeling MT Breed

Werkverdeling MT

Olga Onrust

- ICT
- Formatie
- Financiën
- Administratie
- Veiligheid
- Examens
- Samenwerking LMIPA
- Huisvesting
- Ouderraad
- Deelraad
- AVG
- Schoolplan
- College Zuid
- ARBO

Elvira Beers

team onderbouw

- Werving
- Aannebeleid 1^e jrs
- Aannebeleid zij-instroom Ij2
- Carrousel onderbouw
- NBA
- Jaaragenda
- Schoolboeken (organisatie)
- Aansturing denktank ICT
- Kwaliteitsmanagement
- Kwaliteitsagenda en analyse
- Beleid verzuim
- Aansturen sectievoorzitters overleg
- Gebouwbeheer
- Aansturen rekencoördinator
- Aansturen OOP locatie KdJ

Sharon Boughanem

team bovenbouw

- Aansturing denktank burgerschap
- PR en website
- Beleid zij-instroom Ij 3
- Nieuwe leerweg
- Aansturing examencommissie
- Aansturing decanaat
- Aansturing schoolopleider
- Aansturing magister
- LOB
- Aansturen taalcoördinator
- Aansturen OOP locatie RB
- Subsidie coördinator

LJC onderbouw
Marina Slijkerman

- Leerlingzaken
- IZO onderbouw
- Introductie 1e en 2^e jaars
- Kamp 1^e jaars
- Excursies
- Lesjesmiddagen
- Verzuimtaken
- Schoolreisje
- Rapportvergaderinge
- Leerlingenraad
- Ouderraad
- Aansturen mentoren

LJC bovenbouw
Kevin de Wit

- Leerlingzaken
- IZO bovenbouw
- Decanaat/lob
- Toetsweken
- Excursies
- Verzuimtaken
- Rapportvergaderinge
- Leerlingenraad
- Ouderraad
- Aansturen mentoren
- Contact met ex.cie

LJC dansklassen
Eline Slingerland

- Leerlingzaken
- IZO M klassen
- Contactpersoon met LMIPA
- Contactpersoon NBA
- Excursies
- Verzuimtaken
- Rapportvergaderingen
- Leerlingenraad
- Aansturen mentoren
- Contact met ex.cie

Nienke Bezemer

Zorg coördinator en
veiligheidscoördinator

- Aansturing zorg
- Aanspreekpunt SWV
- Beleid zorg
- Regie trajectvoorziening
- Beleid sociale veiligheid
- Aanspreekpunt OKT
- Aanspreekpunt jeugdarts
-

Bijlage 12. Overzicht subsidies

Verstrekker	Periode	Regeling	Toegekend bedrag	
Gemeente Amsterdam	19-21	Teambeurs	€	40.000
Woltjer Stichting	20-21	nvt	€	26.586
Gemeente Amsterdam	20-21	Kansenaanpak	€	49.985
Ministerie OCW	juli 20 - juli 21	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's eerste en tweede	€	75.600
Ministerie OCW	21-23	Pilot nieuwe leerweg	€	161.813
Woltjer Stichting	21-22	nvt	€	23.280
Ministerie OCW	20-21	Convenantsgelden	€	60.000
Ministerie OCW	jan-jul 21	Extra hulp voor de klas	€	27.321
Samenwerkingsverband Amsterdam - Diemen	aug 21 - aug 23	Maatwerk	€	160.000
Ministerie OCW	14 juni - 31 dec	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's vierde tijdvak	€	75.600
Ministerie OCW	21-23	NPO	€	925.000
Ministerie OCW	aug-dec 21	Extra hulp voor de klas #2	€	25.611
Gemeente Amsterdam	21-22	Kansenaanpak	€	49.526

Bijlage 13. Kernvakken en keuzevakken

	ONDERBOUW		BOVENBOUW			
	Jaar 1 en 2		JAAR 3		JAAR 4	
	Basis/ kader	Gemengd/ Theoretisch	Basis/ Kader	Gemengd/ Theoretisch	Basis/ Kader	Gemengd/ Theoretisch
Gemeenschappelijk deel	Nederlands Engels Biologie Wiskunde/rekenen Geschiedenis Aardrijkskunde Lichamelijke opvoeding Muziek Beeldende vorming Sova Studievaardigheden Frans (kader en TL) Verzorging		Nederlands Engels Maatschappijleer Rekenen Lichamelijke opvoeding Kunstvakken 1 Mentoruur/ Studievaardigheden		Nederlands Engels Maatschappijleer Rekenen Lichamelijke opvoeding Mentoruur/ Studievaardigheden	
Extra circulaire vakken	Kunstklas Jeugdtheater Wereldkeuken Sport extra Beautyklas Mode Dans, acteren en zang Biobende		Master Kunst Klas		Master Kunst Klas	
Profieldeel Bovenbouw			Biologie Maatschappijkunde	Biologie Maatschappijkunde PGP Zorg en Welzijn	Biologie Maatschappijkunde Profiel	Biologie Maatschappijkunde PGP Zorg en Welzijn
Keuzedeel Bovenbouw			Bijzondere keuren EHBO Huidverzorging Haarverzorging Recreatie Assisteren in de Gezondheidszorg Ondernemen Sport en Bewegen Dans, acteren & zang	Geschiedenis Aardrijkskunde Frans Zorg en welzijn	Bijzondere keuren EHBO Huidverzorging Haarverzorging Recreatie Assisteren in de Gezondheidszorg Ondernemen Sport en Bewegen Dans, acteren & zang	Geschiedenis Aardrijkskunde Frans Zorg en welzijn