

## 6. Kwaliteitszorg:

### 6.1: Inleiding:

Al in de inleiding is iets vermeld over de noodzaak om doelen scherper, concreter en beter meetbaar te stellen. Met ingang van de oprichting van ZAAM (zie inleiding Informatieboek) werken alle scholen met een nieuw format waarin zowel organisatie-brede als school-specifieke doelen worden uitgewerkt. Dit format past voor elke school of afdeling op een A-3 en wordt daarom de zgn. "A-3 systematiek" genoemd. De werkwijze m.b.t. het borgen van kwaliteitszorg zal onveranderd blijven.

In het A3 2020-2021 zijn doelen volgens een versnellings sessie (snelkookpanmodel) opgesteld op basis van alle relevante informatie verkregen uit:

- De evaluatie van het A3 2019-2020 (jaarverslag) en de daaruit volgende doelen waaraan nog verder gewerkt diende te worden.
- Brede informatie verkregen uit zelfevaluaties (enquêtes afgenomen onder leerlingen en ouders).
- Informatie verkregen uit de jaarlijkse personeelsenquête en het MTO ZAAM.
- Informatie aangeleverd door de afdelingen Onderwijs, P&O en financiën van ZAAM
- Kwaliteitsinformatie verkregen door externe stakeholders (bijvoorbeeld, jeugdzorg of DMO).

De doelen uit het A3 zijn met de Medezeggenschapsraad besproken en vastgesteld. In schooljaar 2020-2021 is de beleidsagenda zo ingevuld dat de medezeggenschap in alle belangrijke fases kan meedenken en meebeslissen (vastgesteld in de WMZ op basis van inspraak, advies en instemmingsrecht).

### 6.2: De PDCA-cyclus en het kwaliteitsdossier:

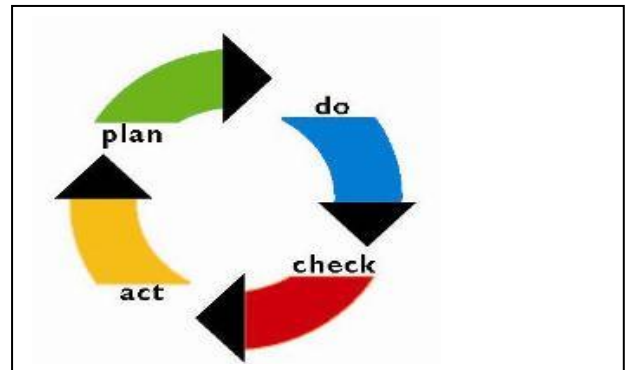
Een gezonde school streeft voortdurend naar verbeteringen, toetst regelmatig of de resultaten op diverse terreinen van voldoende niveau zijn en stelt concrete inhoudelijke doelen. Werken aan kwaliteit maakt dat bepaalde processen op de achtergrond van het primair proces zijn ingericht in de vorm van kwaliteitszorg.

Processen zijn ketens van activiteiten. Deze activiteiten zijn geordend en gericht op het bereiken van resultaten. Werken met processen is het sturen op resultaten. Het sturen op resultaten gebeurt op basis van regelkringen. De meest gebruikte regelkring is de PDCA-cyclus.

PDCA is een afkorting die staat voor de belangrijkste stappen in cyclus:

- Plan: maak een plan met de resultaten die je wilt bereiken.
- Do: voer het plan uit.
- Check: vergelijk de resultaten met de beoogde resultaten.
- Act: borg de resultaten of stuur bij om resultaten alsnog te bereiken.

De PDCA-cyclus omvat de meest essentiële stappen voor besturing (en voor procesbesturing in het bijzonder). Aangezien ontwikkeling van personeel en de verbetering van organisatie en onderwijs en onderwijsleerproces en gewenste opbrengsten als benaderen, en we de PDCA-cyclus als gemakkelijk te begrijpen en hanteerbare procesbesturingstechniek beoordelen, kiezen we ervoor deze cyclus te integreren in ons bedrijfsmodel.



de

we de  
beleid,  
proces

## 6.3: Het A-3 en het kwaliteitsdossier

### 6.3.1: UITGANGSPUNTEN A-3

- Het A-3 heeft de duur van een schooljaar.
- Het A-3 heeft een aantal domeinen waarin doelen worden gesteld.
- Het A-3 gaat uit van een aantal resultaatgebieden, waarin de te bereiken resultaten zo concreet mogelijk worden geformuleerd.
- Het A-3 stuurt grotendeels op processen waarin onvoldoende resultaat wordt geboekt. Het gaat dan vooral om die zaken waarvan de inspectie eerder aangaf dat onvoldoende kwaliteit werd bereikt of waar door de overheid "harde" doelen worden gesteld (bijvoorbeeld de urennorm).
- Het A-3 bevat een aantal elementen uit het vorige Informatieboek die nog verder aandacht behoeven (leerlingzorg, competenties, taalbeleid, begeleidingslessen).
- Het A-3 stuurt vooral op kaders, verdere uitwerking van de doelen zal plaatsvinden in kleinere eenheden (teams, vakgroepen). Een explicatie van het A-3 kan in de vorm van onderwijskundige beleidsdocumenten.
- Alle resultaatgebieden van het A-3 zijn terug te vinden in het **kwaliteitsdossier** van College De Meer. Per resultaatgebied zal de schoolleiding regelmatig via de MR de tussenstand van de geboekte resultaten terugkoppelen naar de teams;
- Het A-3 is een onderdeel (Plan) van de PDCA-cyclus van Demming.

Voor het schooljaar 2019-2020 zijn de volgende ontwikkelingsprioriteiten vastgesteld.



interconfessioneel  
voortgezet onderwijs

# A3 JAARPLAN

2019-2020

**College De Meer**

ZAAM

interconfessioneel  
voortgezet onderwijs

“voort bouwen op stevig fundament”

## Inleiding

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

Door te focussen op de 8 speerpunten wil College De Meer haar missie en visie volbrengen:

### Speerpunten:

1. **Professioneel handelen medewerkers bevorderen:** Leefstijl
2. **Eigenaarschap, eigen initiatief en gezamenlijke verantwoordelijkheid vergroten:** Leefstijl
3. **Communicatieve vaardigheden medewerkers vergroten o.a. in interculturele communicatie**
4. **Veilig pedagogisch klimaat**
5. **Onderwijskwaliteit verbeteren door verder te investeren in ontwikkeling profiel D&P**
6. **Examenstructuur en PTA's verder verbeteren; lering trekken uit recent landelijke gebeurtenissen.**
7. **Rekenen inhoud, vorm en plek geven in het programma**
8. **Een sluitende begroting realiseren zonder over- of onderschrijding.**
9. **Olv de gemeente en in samenwerking met het bedrijfsleven en het MBO stagestructuren opzetten voor het VMBO Amsterdam.**

## 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 vertaald op vier resultaatgebieden: prestaties voor 'medewerkers', 'klanten en samenwerkingspartners', 'maatschappij' en 'bestuur'.

### 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: 'leiderschap', 'strategie en beleid', 'management van medewerkers', 'management van middelen' en 'management van processen'.

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

De kleuren staan voor:

<b>Blauw:</b>	Medewerkers
<b>Groen:</b>	Klanten en partners
<b>Oranje:</b>	Maatschappij
<b>Rood:</b>	Bestuur en financiers

Namens College De Meer:

**J. Elzendoorn**  
**A. Mahamed**  
**M. Marzguioui**

**Missie/visie verhaal:**

College De Meer wil een school zijn die jongeren de beste toekomstmogelijkheden in de huidige samenleving biedt. De school wil leerlingen helpen hun persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen. De school streeft daarom voortdurend naar verbeteringen en begeleidt de leerlingen naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. De school is niet alleen resultaatgericht naar schoolprestaties, maar ook wat betreft sociaal functioneren van leerlingen.

**Missie/ Visie concreet vertaald:**

- Het leren omgaan met anderen, waarbij respect voor elkaars mening en geloof voorop staat.
- Het geven van eigentijds onderwijs waarbij de leerlingen duidelijke verbanden zien met en in de maatschappij om heen.
- Goede samenwerking & verstandshouding tussen ouders, leerlingen en personeel.
- Medewerkers gaan op een respectvolle wijze met elkaar om, werken goed samen en leren van elkaars kwaliteiten.
- De school werkt op harmonieuze wijze samen met de directe omgeving en betreft maatschappelijke partners bij het onderwijs.
- School werkt samen met de gemeente, bedrijfsleven en MBO om goede scholing/ stageleerervaringen te realiseren

**1. Leiderschap**

(kwaliteitsdomein S&amp;B)

- Taakverdeling tussen de 3 directie leden onder de loep nemen en waar nodig herzien en aanpassen.
- Onderbouwen wat een goede taakverdeling is tussen directie en leerjaar-coördinatoren irt begeleiding/ coaching mentoren.
- De schoolleiding is onderwijskundige leider en zet heldere koers in
- Directie voert helder financieel beleid en zorgt voor een goede verdeling van middelen
- Directie legt de verbinding met de omgeving door goede contacten met het bedrijfsleven, gemeente, MBO en het PO uit te bouwen

**3. Management van medewerkers**

(kwaliteitsdomein HRM)

- Eigenaarschap, eigen initiatief en gezamenlijke verantwoordelijkheid vergroten
- Professioneel handelen medewerkers bevorderen
- Teamscholing LEEFSTIJL
- Medewerkers verder bekwalen in interculturele communicatie om onze doelgroep beter te bedienen

**2. Strategie en beleid**

(kwaliteitsdomein S&amp;B)

- Onderwijskwaliteit verbeteren door verder te investeren in ontwikkeling profiel D&P
- Een goede samenwerking opzetten met het bedrijfsleven en MBO olv de gemeente Amsterdam
- Verder investeren in de relatie met het primair onderwijs als hofleveranciers.
- Herkenbaar en zichtbaar onderwijs in sterke verbinding met de omgeving
- Examenstructuur en PTA's vervolmaken

**4. Management van middelen**

(kwaliteitsdomein middelen)

- Reserves inzetten om een verbouwing ten behoeve van D&P te realiseren
- Een sluitende begroting realiseren zonder overschrijding.

**4. Management van processen**

(kwaliteitsdomein onderwijs)

- Het vak Rekenen vorm, inhoud en plek geven binnen het schoolprogramma.
- Het vak Rekenen onderbrengen bij de sectie Wiskunde zodat medewerkers een duidelijke aansturing hebben
- Ontwikkelingen D&P vastleggen en verder uitbouwen; daarbij NU de verantwoordelijkheid meer neerleggen bij het D&P- team en minder bij de adjunct BB
- Dossiers LOB en CKV vorm en inhoud geven.
- Bij LOB gebruikmaken van structuren ism MBO en bedrijfsleven
- Cyclisch evalueren van processen om continuïteit en borging te realiseren u

**Succesbepalende factoren (SBF)**

1. Professionele en betrokken medewerkers met eigen initiatief.
2. Erkenning en waardering van en door medewerkers
3. PTA's en examenstructuren (meer dan!) op orde
4. Effectieve en efficiënte bedrijfsvoering
5. Veilig pedagogisch klimaat voor leerlingen en personeel met erkenning en waardering
6. Goed onderwijs dat waardeert wordt door leerlingen, ouders en partners
7. (D&P-) programma is aantrekkelijk, boeiend en uitdagend voor leerlingen en (D&P)- team
8. Goed imago en waardering door Partners, m.n. PO- scholen
9. Onderwijs in sterke verbinding met de omgeving, bedrijfsleven en MBO

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

- Het D&P programma verder ontwikkelen gebruikmakend van een nieuwe methode en nieuwe (personeels)impulsen
- Stagestructuur opzetten om leerlingen praktischer onderwijs te bieden en dichter bij het beroepenveld te brengen

**7. Medewerkers** (kwaliteitsdomein HRM)

- Professionalisering team, iig:
  - LEEFSTIJL
  - Interculturele communicatie
- Imago en positie Deelraad verbeteren door betrokkenheid van team bij de Deelraad te vergroten

**8. Maatschappij**  
(kwaliteitsdomein S&B)

- Contextrijk opleiden van 20 aankomende docenten in de (opleidings)school
- Contact met de buurtbewoners aanhalen, waar mogelijk ism Stadsdeel overlast beperken.

**9. Bestuur en financiers**  
(kwaliteitsdomein S&B)

- Het punctuele voldoen aan de wet en de eisen van de Inspectie onderwijs omtrent examenprotocollen en PTA-eisen
- Sluitende begroting CDM zonder over- en onderschrijding
- Samenwerken met het Noorderlicht om ZAAM-partners te zijn van de gemeente-bedrijfsleven-MBO in het opzetten van een stagestructuur voor VMBO Amsterdam
- Het 100% voldoen aan de wet BIO (gesprekkencyclus)

### **6.3.2: TERUGBLIK SCHOOLJAAR EN EVALUATIE A3 2019-2020**

Schooljaar 2019-2020 is voor College De Meer in verschillende opzichten een boeiend schooljaar geweest. Het schooljaar werd gekenmerkt door 2 grote gebeurtenissen:

In het eerste gedeelte van het schooljaar hebben 2 bijzondere inhoudelijke en teambuildende activiteiten plaatsgevonden die het team hebben versterkt en nader tot elkaar gebracht (zie 1 t/m 3 hieronder). Het resultaat is dat de samenwerking binnen het team een impuls heeft gekregen en er is een goede basis gelegd waar wij de komende jaren op voort gaan bouwen om die samenwerking verder te verbeteren en het pedagogisch klimaat te verfijnen.

Het tweede gedeelte van het schooljaar werd gekenmerkt door de uitbraak van Corona en de sluiting van de scholen. Hoewel er oorspronkelijk een behoorlijke mate van onrust is ontstaan omdat wij geconfronteerd werden met een ongekende situatie, zijn wij achteraf trots op de mate van flexibiliteit en wendbaarheid waar onze medewerkers over bleken te beschikken. De snelheid waarmee het team "onderwijs op afstand" bleek te kunnen opzetten en uit te voeren getuigt van verantwoordelijkheidsgevoel, een hoge arbeidsethos en veel betrokkenheid bij de leerlingen. Achteraf kunnen we stellen dat door de inzet van het hele team alle examenkandidaten zijn geslaagd en de leerachterstanden bij de "zittende" leerlingen beperkt zijn gebleven.

Resultaatgebied & doelstelling	Opbrengsten schooljaar 2019-2020
<p><i>P&amp;O:</i></p> <p>1. Professioneel handelen medewerkers bevorderen: Leefstijl</p>    <p><i>P&amp;O:</i></p> <p>2. Eigenaarschap, eigen initiatief en gezamenlijke verantwoordelijkheid vergroten: Leefstijl</p>	<p>Het schooljaar is gestart met een 2-daagse training op een mooie locatie in Nunspeet. Het team is getraind in de methode LEEFSTIJL, een methode ter bevordering van een gezond en veilig schoolklimaat en positieve betrokkenheid. Het hoofddoel van Leefstijl is het stimuleren van opbouwend sociaalgedrag. Daarbij worden 4 kenmerken benadrukt: verantwoordelijkheid, zelfdiscipline, beoordelingsvermogen en het vermogen op een goede manier met anderen om te gaan.</p> <p>De training kon rekenen op een hoge waardering door het team, niet alleen omdat het een goede basis biedt voor een goede omgang met elkaar maar ook omdat de wijze van invulling van de 2- daagse heeft bijgedragen aan een goede start van het schooljaar met een gezamenlijke visie op hoe wij zouden omgaan met elkaar en de leerlingen. Het programma bood ook vele momenten voor teambuilding en "gezelligheid".</p> <p>Om de methode op CDM vorm te geven, zijn direct na de training 2 coördinatoren aangesteld om draagvlak te creëren voor de invoering van de methode op de werkvloer. De 2 coördinatoren hebben een werkgroep gevormd en gezamenlijk acties op touw gezet om bovenstaand doel te realiseren.</p> <p>Het doel voor het schooljaar 2019-2020 is om het team bekend te laten worden met de beginselen van de methode en het leren werken hiermee. Dit doel is gehaald waarbij opgemerkt mag worden dat de methode in de onderbouw meer gehanteerd is dan in de bovenbouw. De redenen hiervoor zijn in kaart gebracht en bekend bij de leiding. In het komende schooljaar, hebben wij meer randvoorwaarden gecreëerd om de methode ook in de bovenbouw te laten inburgeren. Het doel voor komend schooljaar is om de beginselen van de methode als team uit te dragen en meer toe te passen in het dagelijks werk met leerlingen. Om dit te concretiseren, komt er een plan van aanpak.</p>
<p><i>P&amp;O:</i></p> <p>3. Communicatieve vaardigheden medewerkers vergroten o.a. in interculturele communicatie</p>	<p>In het voorjaarsvakantie 2020 zijn we met ongeveer 40 medewerkers van CDM op studiereis in het buitenland geweest. De reis stond inhoudelijk in het teken van het verbeteren van de communicatieve vaardigheden van de medewerkers in de omgang met leerlingen met een Islamitische culturele achtergrond (de absolute meerderheid van onze leerlingenpopulatie) en het bijspijkeren van vaardigheden om de betrokkenheid van ouders bij school en de schoolloopbaan van hun kinderen te verbeteren. Het intensieve programma duurde 10 dagen en bestond uit 2 onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De eerste 5- 6 dagen lag de nadruk op internationale uitwisseling door middel van het bezoeken van onderwijsinstellingen, gesprekken voeren met onderwijzers, leerlingen en ouders om kennis op te doen over onderwijs- en maatschappelijke thema's om de context waar onze leerlingen in opgroeien beter te leren begrijpen</li> <li>2. Het tweede deel van het programma was gericht op culturele en teambouwende activiteiten en natuurlijk ontspanning aangezien de medewerkers hun voorjaarsvakantie hiervoor hebben ingezet.</li> </ol> <p>Het programma en de reis werden door een grote meerderheid van de deelnemers zeer hoog gewaardeerd. Hoewel het programma zeer intensief was en het "ten koste" ging van de voorjaarsvakantie, zijn de deelnemers met name over de volgende verworvenheden erg enthousiast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>beter inzicht in de achtergronden van onze leerlingen</i></li> <li>- <i>beter kunnen begrijpen waar het handelen en de houding van onze leerlingen vandaan komt en welke betekenis dat heeft in die context; vaak interpreteren wij zaken anders (voorbeeld is in dit geval dat mensen uit deze cultuur wat heftiger/dwingender/vuriger met elkaar praten en discussiëren om hun punt te maken. Dat kan, ten onrechte, als brutaal of zelfs agressief overkomen).</i></li> <li>- <i>door meer kennis van de omgeving en achtergrond van leerlingen beter met ze kunnen omgaan</i></li> <li>- <i>meer begrip voor de context waarom ouders vaak hoge verwachtingen hebben van de kinderen ongeacht hun capaciteiten</i></li> <li>- <i>omgangvormen in het algemeen om ouders beter te bereiken in een gesprek de veelheid aan mogelijkheden die wij in Nederland hebben; die we soms onbenut laten!</i></li> <li>- <i>Geweldige teambuilding: doordat wij 2 gebouwen hebben en je vaak bezig bent met het vak en de leerlingen, is er weinig ruimte voor diepgaande gesprekken met je collega's over missie en visie en waar je voor staat in het leven.; ook in termen van waarden en normen.</i></li> </ul>



	<p>- <i>De collega's veel beter leren kennen en meer leren waarderen.</i></p> <p><i>Het totale programma werd vaak met het cijfer 9 als compleet gewaardeerd.</i></p>
<p><i>Leerlingen en partners:</i></p> <p><b>4. Veilig pedagogisch klimaat</b></p>	<p>College De Meer wil zich graag profileren als een kleinschalige en veilige school met 2 gebouwen (de onder- en bovenbouw apart). Hiermee kunnen we een brede doelgroep bedienen van leerlingen met uiteenlopende zorgbehoeftes waarbij basisveiligheid, extra aandacht, positieve betrokkenheid en consequente aanpak bevorderlijk zijn voor een goede ontwikkeling van de leerlingen. Wij kiezen ervoor om bij de aanname van onderbouw en zij-instromers ruimdenkend én ruimhartig te zijn in het organiseren van de basisondersteuning die wij kunnen bieden om leerlingen maximaal ontwikkelingsmogelijkheden te bieden en ze zo goed mogelijk te begeleiden naar vervolgonderwijs (of de arbeidsmarkt). Het spreekt voor zich dat er doelgroepen zijn die wij niet kunnen bedienen (bijvoorbeeld: leerlingen met ernstige gedragsproblemen zoals acting-out of antisociaal gedrag maar ook internaliserend gedrag waarbij wij de expertise niet hebben om tot de leerling door te dringen). In soortgelijke gevallen geven wij advies over wat volgens ons een goede setting zou kunnen zijn.</p> <p>Om de randvoorwaarden en de context te realiseren voor bovenstaande aanpak en sfeer zijn wij als team continu in ontwikkeling d.m.v. deskundigheidsbevordering (intern en extern) om het juiste pedagogische klimaat te scheppen. Het introduceren van Leefstijl begin dit schooljaar is daar een onderdeel van maar natuurlijk bijv. ook het surveilleren in de pauzes en de samenwerking met de omgeving.</p> <p>Helaas is het dit jaar niet gelukt om de samenwerking met jongerenwerk Dynamo van de grond te krijgen. De afspraken om een jongerenwerker voor, in de eerste instantie, 2 dagdelen per week te detacheren bij CDM hebben na de Corona uitbraak geen vervolg gekregen. Gelukkig heeft de gemeente het initiatief opgepikt en we gaan komende schooljaar deze draad oppakken en mogelijk zelfs uitbreiden. CDM heeft zich al aangesloten bij het initiatief van de gemeente en zich opgegeven voor deelname aan het detacheren van jongerenwerkers op scholen om de straat en school met elkaar te verbinden en de kloof tussen beiden te trachten te dichten.</p>
<p><i>Leerlingen en partners:</i></p> <p><b>5. Onderwijskwaliteit verbeteren door verder te investeren in ontwikkeling profiel D&amp;P</b></p>	<p>In schooljaar 2018-2019 hebben wij de inhoud van D&amp;P volledig onder de loep genomen en het een flinke impuls gegeven. Zo hebben we de systematiek van 10 keuzevakken in leerjaar 3 zonder al te veel diepgang vervangen door 6 keuzevakken in de leerjaren 3&amp;4 zodat de leerlingen meer tijd hebben om zich te verdiepen in de keuzevakken met als doel een betrouwbaarder beeld te krijgen van een bepaald beroep. Bij de keuze van de 6 vakken hebben we uitgebreid stilgestaan bij de onderdelen/ beroepen waarvan wij denken dat de leerlingen die én boeiend genoeg zouden vinden én die ook voldoende perspectief bieden in het MBO en op de arbeidsmarkt. Verder is ook het onderwijzen van de inhoud van de profieldelen geïntensiveerd. De PTA's zijn aangepast en aangevuld zodat de leerlingen bij de toetsing een betrouwbaarder resultaat kunnen neerzetten. De toetsen bestaan uit een theorie- en een praktijkdeel die samen tot één resultaat/ cijfer leiden.</p> <p>Passend bij deze visie hebben we afgelopen zomer een ingrijpende verbouwing laten uitvoeren aan het gebouw bovenbouw zodat bovenstaande visie beter tot uitvoering kan worden gebracht in een omgeving waarin leerlingen minder prikkels hebben voor afleiding en meer ruimte om zich op het werk te concentreren (het creëren van 4 eigentijdse ruime lokalen in plaats van 1 grote leerplein voor een 60- 80 tal leerlingen).</p> <p>Ook het personeelsbestand van de D&amp;P- groep heeft de nodige versterking gekregen: er zijn in totaal 5 nieuwe collega's aangenomen van wie 2 gedetacheerd vanuit een uitzendorganisatie. Het doel is om de organisatie en inhoud van D&amp;P te versterken en verder uit te bouwen.</p>
<p><i>Leerlingen en partners:</i></p> <p><b>6. Examenstructuur en PTA's verder verbeteren; lering trekken uit recent landelijke gebeurtenissen.</b></p>	<p>Begin schooljaar 2019- 2020 hebben wij de sectievoorzitters gevraagd nogmaals kritisch te kijken naar alle PTA's in het licht van de herstelopdracht en de aanwijzingen van de Onderwijsinspectie naar aanleiding van de ervaringen op het Calvijn College. Het College van Bestuur heeft alle ZAAM- scholen opgedragen de PTA's tegen het licht te houden en alle onvolkomenheden te herstellen. De PTA's op College De Meer bleken op vrijwel alle details te voldoen aan de eisen van de inspectie. Op de marginale onderdelen waar dat niet het geval was, hebben we dat vóór 01 oktober 2019 hersteld. Om de relatie tussen de papieren PTA's en de digitale vastlegging van de cijfers en vorderingen in Magister met elkaar overeen te laten komen, hebben wij externe hulp (Schoolmaster) ingeschakeld om onze cijferstructuur in Magister op te schonen en in overeenstemming te brengen met de afspraken vastgelegd in het Schoolexamenreglement CDM en de PTA's.</p>

	<p>In februari/maart 2020 heeft de directie een enquête uitgezet bij de sectievoorzitters om de mate van tevredenheid over en werkbaarheid van de PTA's te onderzoeken. Naast bovengenoemde redenen, was het interessant om te achterhalen in hoeverre het geluid dat sommige collega's hadden laten horen (dat we misschien wel teveel toetsen) leefde.</p> <p>De uitkomst van dit onderzoek is dat 5 toetsen per periode (4 periode- en 1 toetsweektoets) per vak toch wel aan de ruime kant is en dat er wel ruimte is om het aantal toetsen per periode bij te stellen naar beneden, uiteraard zonder dat dat ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs en de wettelijke eisen. In het licht hiervan is de secties gevraagd voor komend schooljaar het aantal toetsen per periode per vak te onderbouwen</p> <p>Op 25 juni is er een bijeenkomst geweest met de sectievoorzitters. Deze zijn gevraagd de PTA's voor het komende schooljaar te herzien rekening houdend met de volgende 2 ontwikkelingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het aantal toetsen is aan de ruime kant waardoor docenten en leerlingen in een "keurslijf" van toetsing en voortgang zitten</li> <li>2. De Coronaperiode heeft ons geleerd dat onderwijs op afstand bij veel leerlingen aanslaat en dat docenten over veel meer (digitale) vaardigheden bleken te beschikken die onvoldoende werden benut door het dagelijks contactonderwijs. Die ervaring en kennis dienen we te benutten en uit te bouwen en niet verloren te laten gaan. Dit biedt nu de kans om ons onderwijs enigszins te moderniseren: Iedere sectie verwerkt in het eigen PTA een praktische opdracht waar maximale ruimte is voor leerlingen om eigen verantwoordelijkheid en regie te nemen over het eigen leerproces. De opdracht dient praktisch, attractief en levensrecht zijn om de leerlingen te stimuleren de opdracht met veel autonomie en verantwoordelijkheidsgevoel invulling te geven. De opdracht mag afgesloten worden met een cijfer maar dat is niet noodzakelijk; een beoordeling met m-v-g is ook mogelijk.</li> </ol>
<p><i>Leerlingen en partners:</i></p> <p><b>7. Rekenen inhoud, vorm en plek geven in het programma</b></p>	<p>Schooljaar 2019-2020 is gebruikt om de visie op invulling en organisatie van het vak rekenen vorm te geven. De uitkomst is dat het vak rekenen vanaf schooljaar 2020-2021 wordt geïntegreerd in het vak wiskunde. De intentie is om zo snel mogelijk het vak te gaan afsluiten in de 3<sup>de</sup> klas met een schoolexamen. Er wordt aan gedacht om de leerlingen die in de 4<sup>de</sup> klas geen wiskunde hebben gekozen één lesuur te geven in klas 4 om de rekenvaardigheden te onderhouden.</p> <p>Vanaf komend schooljaar 2020-2021 is een PTA van rekenen beschikbaar onder verantwoordelijkheid van de vakgroep wiskunde.</p>
<p><i>Bestuur &amp; financiën</i></p> <p><b>8. Een sluitende begroting realiseren zonder over- of onderschrijding</b></p>	<p>College De Meer is een financieel gezonde organisatie met een sluitende begroting. De jaarafrekening 2019 laat een behoorlijk positief saldo zien. Er was weliswaar een overschot begroot van 91K maar dat is opgelopen tot bijna 500K. Belangrijkste redenen voor het overschot zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. extra niet-begrootte overheidsinkomsten van ruim 100K,</li> <li>2. inkomsten ter compensatie langdurige zieke medewerkers 83K en</li> <li>3. lagere loonkosten 126K. Ook hebben we iets minder uitgegeven aan administratieve lasten 17K.</li> </ol> <p>Naast bovenstaand resultaat heeft College De Meer nog een bedrag beschikbaar in de reserves in de rekening-courant. Opgemerkt dient te worden dat de systematiek van de rekening courant op dit moment wordt geëvalueerd. De eerste uitkomsten laten zien dat het niet opgebracht heeft wat ZAAM daarmee beoogde te bereiken. De systematiek staat dus ter discussie en het is mogelijk dat het afgeschaft wordt.</p> <p>Vanuit alle beschikbare middelen (overschot en rekening-courant) heeft de directie dit schooljaar extra investeringen gedaan. Het gaat voornamelijk om extra uitgaven voor deskundigheidsbevordering, leermiddelen en ICT- middelen.</p> <p>Voor het kalenderjaar 2020 is voor College De Meer een sluitende begroting opgesteld. Een tussenstand op 01 juni 2020 laat zien dat de uitgaven helemaal op koers liggen.</p> <p>Opgemerkt dient te worden dat de verwachting is dat het jaar 2021 een behoorlijke uitdaging met zich mee gaat brengen. Door het dalende aantal leerlingen (van 467 tot 440) heeft CDM minder inkomsten van het Rijk terwijl de uitgaven, met name personele uitgaven, niet zijn afgenomen. Een ziekteverzuim van bijna 10% is daar vooral debet aan. Er wordt hard aan gewerkt om dat cijfer omlaag te krijgen.</p> <p>Verder speelt een rol dat de school in schooljaar 2019-2020 ruim 102K minder inkomsten heeft aan Leerplus omdat de leerlingen van de onderbouw voor het eerst zijn</p>

	<p>ingeschreven op de locatie waar ze les krijgen (Radioweg). Dit zal vooral in schooljaar 2020-2021 doorwerken.</p>
<p><i>Maatschappij &amp; samenwerking</i></p> <p>9. Olv de gemeente en in samenwerking met het bedrijfsleven en het MBO stagestructuren opzetten voor het VMBO Amsterdam</p>	<p>Als lid van de stedelijke kerngroep LOB van het samenwerkingsverband heeft de directeur deelgenomen aan verschillende overleggen voor het opzetten van een structuur voor LOB en stage in het VMBO Amsterdam in het algemeen en op College De Meer in het bijzonder. In samenwerking met het MBO en de kenniscentra was het de bedoeling om structuren op te zetten waar VMBO – leerlingen specifiek baat bij hebben. De “werkgroep bedrijfsleven” heeft getracht werkbare stagevormen te vinden in de tekortsectoren Techniek, ICT en zorg &amp; welzijn. Helaas hebben deze pogingen voor het VMBO onvoldoende opgeleverd met name omdat bedrijven in de tekortsectoren juist te weinig personeel hebben om VMBO- stagiaires op een goede manier te begeleiden. Afgesproken is dat de VMBO- scholen dienen aan te sluiten bij de initiatieven die er al zijn en de structuren die al bestaan voor andere onderwijstypes waaronder het MBO. Aparte structuren voor VMBO- leerlingen zijn op dit moment (nog) niet haalbaar.</p> <p>Afgesproken is dat College De Meer en ROCvA, MBO College Zuidoost, de handen ineen zullen slaan om te proberen een samenwerking tussen het VMBO en MBO op te zetten op het gebied van stage en arbeidstoeleiding. De gedachte is dat een kleinschaliger initiatief meer kans van slagen heeft om een werkbare vorm neer te zetten wat eventueel overdraagbaar is op andere VMBO- scholen.</p>
<p><i>Aanvullende opbrengsten niet uit de A3</i></p> <p>Onderwijs op afstand</p>	<p>In de eerste 2 weken van maart 2020 stonden we ineens voor de ongekende situatie dat fysiek onderwijs op school niet meer zo vanzelfsprekend is. Snel daarna gebeurde op 17 maart wat we voor onmogelijk hielden: de scholen moesten dicht.</p> <p>Op College De Meer hadden we snel door dat deze situatie wel enkele maanden zou gaan duren en misschien wel tot de zomer 2020. Collega’s schakelden snel over in het zoeken naar mogelijkheden om leerlingen te bereiken en op afstand onderwijs te bieden. Even snel hadden we door dat onze leerlingen niet gebaat zijn de versnippering van een 12- tal docenten die allemaal wekelijks of zelfs 2 a 3 keer per week iets van je willen. De geachte ontstond om de leerlingen meer structuur en rust te bieden door ze in blokken te laten werken aan één grote opdracht uit enkele vakken. We hebben het schooljaar verdeeld in 4 blokken van 2 weken en leerlingen hadden per blok 2 kernvakken en 1 keuzevak waar zij aan konden werken en waar ze zich op konden concentreren. De eindtermen van de hele periode april- zomer zijn verwerkt in één overzichtelijke opdracht waarna de leerlingen zich in het volgende blok konden richten op andere vakken. Deze manier van werken leidde tot meer rust en meer overzichtelijkheid voor de leerlingen.</p> <p>Opgemerkt dient te worden dat het docententeam een grote mate van wendbaarheid aan de dag legden zowel in de manier waarop men medewerking heeft verleend aan de invulling en uitvoering van de nieuwe inzichten als ook in het snel onder de knie krijgen en het hanteren van nieuwe communicatiemiddelen om met de leerlingen in contact te blijven (Teams, YouTube, WhatsApp ed). Complimenten!</p> <p>Op 02 juni 2020 ging de school weer open. Hoofddoel was nog steeds het werken aan de opdrachten maar nu ontstond er meer ruimte om niet alleen “achterstallig” onderhoud te plegen zoals het inhalen en herkansen maar ook het in kaart brengen van evt. achterstanden en een start maken met wegwerken.</p> <p>Nu de school komend schooljaar weer volledig open lijkt te gaan, willen de opgedane ervaringen benutten om het onderwijs attractiever te maken. Daarin moet meer zelfstandigheid en eigen regie van de leerlingen komen op het leerproces.</p>
<p><i>Aanvullende opbrengsten niet uit de A3</i></p> <p>Vernieuwing website</p>	<p>Het kiezen van een school voor voortgezet onderwijs is een belangrijk moment zowel voor ouders als voor leerlingen. Veel ouders gebruiken hierbij de website van de school voor een eerste indruk. In de zoektocht naar een geschikte school letten ouders op een goede kwaliteit van het onderwijs, een positieve uitstraling en vertrouwen. Ze willen er namelijk zeker van zijn dat hun kind op een goede school terecht komt die de zorg en aandacht biedt die het kind verdient. Het is dus van groot belang om deze aspecten op de schoolwebsite eerlijk te presenteren en tot uiting te laten komen zodat ouders weten waar ze voor kiezen.</p> <p>De schoolwebsite van College De Meer was tot voor kort weinig aantrekkelijk omdat het vooral veel schriftelijke informatie bevatte over inhoudelijke zaken zoals hoe wij het onderwijs en de zorg hebben georganiseerd. Hoewel dit natuurlijk cruciale informatie is, is dat niet voldoende om de juiste indruk aan ouders en leerlingen te geven omdat die bij de informatieverzameling ook meer willen weten over het schoolgebouw, klaslokalen, het schoolplein en de omgeving van de school maar vooral ook wat</p>

	<p>leerlingen, leraren en ouders van de school vinden en met welke passie zij erover praten.</p> <p>Om de ouders en leerlingen een completer beeld van de school te geven, hebben we hulp ingeschakeld van een filmmaker om de onderwijsinhoudelijke informatie aan te vullen met video- en beeldmateriaal. Het resultaat is een mooie mix van schriftelijke informatie en levendige video's waarin leerlingen en leraren vertellen wat CDM kenmerkt en wat het bijzonder maakt. Hierdoor hebben zoekende ouders en leerlingen nu een scherper beeld van hoe het er op school aan toe gaat. De eerste positieve reacties zijn al binnen.</p> <p>De komende maanden en jaren zullen we erop toezien dat deze goede mix van informatie steeds aangevuld en verversd zal blijven worden. Dat zullen we doen door ook de samenwerking met de externe deskundige voort te zetten.</p>
--	--

#### **6.4. A-3 voor schooljaar 2020-2021**



interconfessioneel  
voortgezet onderwijs

# A3 JAARPLAN

2020-2021

**College De Meer**

ZAAM

interconfessioneel  
voortgezet onderwijs

“ Van goed naar nog veel beter.....”

## Inleiding

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

Door te focussen op de 8 speerpunten wil College

De Meer haar missie en visie volbrengen:

### Speerpunten:

10. Schrijven en vaststellen strategisch beleidsplan 2021-2025 CDM, inclusief een personeelsplan.
11. Professioneel handelen medewerkers bevorderen door eigenaarschap, consequent teamaanpak en gezamenlijke verantwoordelijkheid te vergroten d.m.v. Leefstijl
12. CDM- visie nader invulling geven door gezamenlijke kernwaarden van het team vast te stellen
13. Kanselijkheid leerlingen vergroten door extra te investeren in het vergroten van taal- en rekenvaardigheden
14. Onderwijskwaliteit verbeteren door:
  - verder investeren in ontwikkeling profiel D&P
  - opgedane ervaringen "onderwijs op afstand" benutten om het onderwijs te vernieuwen
15. Rekenen integreren in het vak wiskunde en wijze van toetsing en afsluiting vaststellen
16. Samenwerking gemeenschap scholen ZAAM O/Z verdere invulling geven en intensiveren
17. CDM is dé school om afstromers van het Havo/ VWO op te vangen
18. LOB CDM- leerlingen verbeteren door samenwerking het MBO College ZO, op gang te brengen.

## 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 vertaald op vier resultaatgebieden: prestaties voor 'medewerkers', 'klanten en samenwerkingspartners', 'maatschappij' en 'bestuur'.

### 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: 'leiderschap', 'strategie en beleid', 'management van medewerkers', 'management van middelen' en 'management van processen'.

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

De kleuren staan voor:

<b>Paars:</b>	Strategisch
<b>Blauw:</b>	Medewerkers
<b>Groen:</b>	Klanten en partners
<b>Oranje:</b>	Maatschappij
<b>Rood:</b>	Bestuur en financiers

Namens College De Meer:

**J. Elzendoorn**  
**A. Mahamed**  
**M. Marzguioui**

## Missie/visie verhaal:

College De Meer wil een school zijn die jongeren de beste toekomstmogelijkheden in de huidige samenleving biedt. De school wil leerlingen helpen hun persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen. De school streeft daarom voortdurend naar verbeteringen en begeleidt de leerlingen naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. De school is niet alleen resultaatgericht naar schoolprestaties, maar ook wat betreft sociaal functioneren van leerlingen.

## Missie/ Visie concreet vertaald:

- Het leren omgaan met anderen, waarbij respect voor elkaars mening en geloof voorop staat.
- Het geven van eigentijds onderwijs waarbij de leerlingen duidelijke verbanden zien met en in de maatschappij om hen heen.
- Goede samenwerking & verstandhouding tussen ouders, leerlingen en personeel.
- Medewerkers gaan op een respectvolle wijze met elkaar om, werken goed samen en leren van elkaars kwaliteiten.
- De school werkt op harmonieuze wijze samen met de directe omgeving en betreft maatschappelijke partners bij het onderwijs.
- School werkt samen met de gemeente, bedrijfsleven en MBO om goede scholing/ stageleerervaringen te realiseren

### 1. Leiderschap

(kwaliteitsdomein S&B)

- Onderbouwen wat een goede taakverdeling is tussen directie en leerjaar-coördinatoren irt begeleiding/ coaching mentoren.
- De schoolleiding is onderwijskundige leider en zet heldere koers in
- Directie voert helder financieel beleid en zorgt voor een goede verdeling van middelen
- Directie legt de verbinding met de omgeving door goede contacten met het bedrijfsleven, gemeente, MBO en het PO uit te bouwen

### 2. Management van medewerkers

(kwaliteitsdomein HRM)

- Kernwaarden gezamenlijk geformuleerd en gedragen
- Eigenaarschap, eigen initiatief en gezamenlijke verantwoordelijkheid vergroten
- Consequent handelen medewerkers verder bevorderen door LEEFSTIJL- principes uit te rollen

### 3. Strategie en beleid

(kwaliteitsdomein S&B)

- Investeren in goede docenten dmv scholing, coaching en begeleiding on the job
- Betere aansluiting onder & bovenbouw en doorlopende lijnen in competenties en leerinhoud
- Opgedane ervaringen "onderwijs op afstand" benutten om onderwijs te vernieuwen.
- Intensiveren relatie met het primair onderwijs door inzet IIn als ambassadeurs op de oude basisschool
- Examenstructuur en PTA's op orde houden

### 4. Management van middelen

(kwaliteitsdomein middelen)

- Een sluitende begroting realiseren zonder over- of onderschrijding.
- Investeren in gebouw en (ICT-) middelen tbv vergroten veiligheid en onderwijs op afstand/ op maat

### 5. Management van processen

(kwaliteitsdomein onderwijs)

- Protocol opstellen voor structurele begeleiding nieuwe medewerkers
- Het vak Rekenen onderbrengen bij de sectie Wiskunde en nieuwe methode gefaseerd invoeren
- Ontwikkelingen D&P voortzetten: een duidelijke structuur voor invulling PSO in leerjaar 2 en omgang met keuzevakken.
- Dossiers LOB en CKV vorm en inhoud geven.
- Bij LOB gebruikmaken van structuren ism MBO en bedrijfsleven
- Cyclisch evalueren van processen om continuïteit en borging te realiseren (iig 2 keer per jaar terugblikken en successen vieren)

## Succes bepalende factoren (SBF)

1. Gedragen strategisch beleidsplan 21-25 met heldere visie op de toekomst
2. Heldere visie vertaald in kernwaarden gedragen door het hele team
3. Professionele en betrokken medewerkers met eigen initiatief.
4. Effectieve en efficiënte bedrijfsvoering
5. Veilig pedagogisch klimaat voor leerlingen en personeel met erkenning en waardering
6. Goed, eigentijds onderwijs met goede aansluiting
7. (D&P-) programma is praktisch, boeiend en uitdagend voor leerlingen en biedt perspectief
8. Goed imago en waardering door Partners, m.n. PO- scholen
9. Onderwijs in sterke verbinding met de omgeving, bedrijfsleven en MBO

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

- Ontwikkeling leerling-vaardigheden om beter voorbereid te zijn op het onderwijs in de bovenbouw.
- het beroepsgericht programma praktischer en competentiegerichter inrichten: theorie is ondersteunend aan de praktijk.
- Een programma voor praktische sectororiëntatie (PSO) in leerjaar 2 realiseren.
- In samenwerking met het MBO stagestructuur trachten te verbeteren zodat leerlingen praktischer onderwijs, dichterbij het beroepenveld, krijgen

### 8. Medewerkers (kwaliteitsdomein HRM)

- Professionalisering team, iig:
  - LEEFSTIJL
  - Gezamenlijk gedragen kernwaarden
- Imago en positie Deelraad verbeteren door betrokkenheid van team bij de Deelraad te vergroten

### 6. Maatschappij (kwaliteitsdomein S&B)

- leefbaarheid buurt verbeteren door het veiligheidsoverleg in stand te houden
- Contact met de buurtbewoners verbeteren door initiatieven te ontwikkelen samen met de bewoners & inzet jongerenwerk en straatcoaches
- Contextrijk opleiden van 15-20 aankomende docenten in de (opleidings)school CDM

### 9. Bestuur en financiers (kwaliteitsdomein S&B)

- Het voldoen aan de wet en de eisen van de Inspectie onderwijs omtrent examenprotocollen en PTA- eisen
- Sluitende begroting CDM zonder over- of onderschrijding
- Samenwerken met ZAAM- scholen Oost om vorm te geven aan "Gemeenschap van scholen ZAAM O/Z"
- Achterstanden in gesprekkencyclus opgelopen door Corona wegwerken