

# Pieter Zeeman – 2018-22

## Missie

Pieter Zeeman ontwikkelt het talent van leerlingen en medewerkers en streeft als organisatie naar het realiseren van maatschappelijke meerwaarde voor Schouwen-Duiveland en de omliggende gebieden. De kernwaarden waardoor de school zich laat leiden zijn: in gezamenlijkheid, klantgericht en ambitieus werkend naar excellent onderwijs.

### 1. Leiderschap

- 1.1. De visie van de school op leiderschap en aansturing wordt onderzocht en beschreven.
- 1.2. Leidinggevenden professionaliseren zich om de eenmaal geformuleerde visie te realiseren.
- 1.3. Leidinggevenden vertonen voorbeeldgedrag. Zij zijn bij uitstek de dragers van de schoolcultuur.
- 1.4. Leidinggevenden zijn in staat de missie en visie van Pieter Zeeman in beleid te vertalen en te operationaliseren.
- 1.5. Leidinggevenden zijn proactief in het betrekken van medewerkers op velerlei gebied en zorgen voor goede communicatie en afstemming.
- 1.6. Leidinggevenden honoreren de autonomie van de medewerkers en bieden hen professionele ruimte om hun werk binnen de gestelde kaders naar eigen inzicht goed uit te voeren.
- 1.7. Leidinggevenden streven naar goed werkgeverschap en dragen zorg voor medewerkers.

### 2. Strategie en beleid

- 2.1. We zoeken actief naar samenwerking met andere scholen en onderwijsinstellingen, ondernemers en overheid om kwaliteit en aantrekkelijkheid te realiseren en aanbod in stand te houden.
- 2.2. We transformeren van een school met een leerstofjaarklassensysteem naar een school met een vorm van gepersonaliseerd onderwijs.
- 2.3. We transformeren van taakgericht naar (be-)doel(-ling) gericht onderwijs.
- 2.4. We investeren in het begeleidend coachen van leerlingen.
- 2.5. Gedurende het schooljaar 2018-19 stellen we vast op welke wijze Burgerschap en Sociale Integratie, met aandacht voor levensbeschouwing, ethiek en filosofie, een leerlijn in het curriculum wordt.
- 2.6. We onderzoeken de mogelijkheid van de samenvoeging van de vmbo-BK met de mavo-afdeling
- 2.7. We verbeteren de interne en externe communicatie via het Pontje en nieuwsbrieven. Na de herfstvakantie van 2018 start een nieuwe PR werkgroep.
- 2.8. Samen met het PO van Schouwen-Duiveland wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van een juniorcollege als een verbindend onderwijsaanbod tussen PO en VO. Als voorloper hiervan bieden wij vanaf september 2018 het Pieter Zeeman Experience programma voor leerlingen van groep 8 op Schouwen-Duiveland.
- 2.9. De samenwerking met de HZ wordt concreet in het LivingLab op Pieter Zeeman.
- 2.10. We doen mee aan een pilot SmartMobility van de provincie Zeeland.
- 2.11. We bouwen een nieuw schoolgebouw dat past bij de onderwijskundige visie van de school.
- 2.12. We investeren in ouderparticipatie door het opzetten van klankbordgroepen. .

### 3. Management van medewerkers

- 3.1. De begeleidingsinstrumenten voor medewerkers worden geactualiseerd en ingezet (te denken is aan tevredenheidsmetingen, 360° feedbackscan, POP, lesbezoek, intervisie, coaching, etc). De gegevens die voortkomen uit deze inzet zijn input voor zelfreflectie en onderdeel van de gesprekkencyclus.
- 3.2. Elke docenten maakt afzonderlijk of samen met collega-docenten een SMART-geformuleerd plan van aanpak om de kwaliteit en opbrengst van het onderwijs te verbeteren en/of te borgen. Dit plan van aanpak is een aandachtspunt in de gesprekkencyclus.
- 3.3. Docenten professionaliseren zich op het gebied van didactisch coachen en coachend mentoraat via het interne scholingsaanbod.
- 3.4. Sectieleiders professionaliseren zich op het gebied van leiderschap in de sectie als primus inter pares via het interne scholingsaanbod.
- 3.5. Het team werkt mee aan cultuurverandering door het programma Steward op School te ondersteunen. OOP-ers worden opgeleid tot steward-coach, de locatiebeheerder tot steward-coördinator.
- 3.6. Er komt een scholingsaanbod voor het geven van feedback en het uitvoeren van intervisie.
- 3.7. Conciërges professionaliseren zich op het gebied van de pedagogische relatie met leerlingen.

### 4. Management van middelen

- 4.1. We zetten onze middelen kostenbewust in. De evaluatie van de realisatie is het uitgangspunt voor de begroting van het volgende kalenderjaar.
- 4.2. We maken een overzicht van budgetten en budgethouders. Elke budgethouder draagt de verantwoordelijkheid om bij uitgaven binnen het gestelde budget te blijven.
- 4.3. We maken gebruik van maandrapportages (MARAP) bij het beheer van de budgetten.
- 4.4. Omdat het huidige schoolgebouw over 2 jaar afgeschreven wordt, zorgen we er voor dat onze accommodaties voldoen aan de minimale eisen voor goed onderwijs.
- 4.5. De inventaris wordt geïnventariseerd met het oog op de inrichting van de nieuwbouw.
- 4.6. De aanbevelingen in het RIE-rapport worden op hoofdlijnen uitgevoerd, in overleg met de controleur.

## Visie Met jouw talent vooruit!

De leerling en zijn ontwikkeling staan centraal. Doel van deze ontwikkeling is kwalificatie, subjectivering en socialisatie. Het onderwijs is (be-)doel(-ling) gericht, toegesneden op de maat van de leerling. Autonomie is een belangrijke waarde in het leerproces, een leerling wordt begeleid naar eigenaarschap van zijn leren. Leren is een co-creatie van leerling(-en), docenten en onderwijsassistenten. Een docent is vakspecialist en is deskundig en vaardig op het gebied van didactiek, pedagogiek en coaching. Het onderwijs vindt plaats binnen en buiten de muren van de school, waar mogelijk in samenwerking met externe partners.

### 5. Management van processen; Ondersteuning

- 5.1. We maken een verzameling van beschreven processen en protocollen binnen de school, met bijpassende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van medewerkers.
- 5.2. We borgen de realisatie van de geplande onderwijstijd.
- 5.3. We organiseren de uitvoering van de ondersteuning effectief.
- 5.4. We hanteren de richtlijnen van de cao-VO voor de beoordeling van roosterwensen van medewerkers.
- 5.5. We stemmen digitale applicaties op elkaar af.
- 5.6. We beschrijven de kaders voor de klankbordgroepen.
- 5.7. Het rooster van de schoonmakers wordt aangepast zodat de school op elke doordeweekse dag schoongemaakt wordt.
- 5.8. We realiseren een toetsbeleid waardoor cumulatieve onderwijsresultaten een steeds duidelijker voorspellende waarde hebben t.a.v. de bevordering van de leerlingen.
- 5.9. Tijdens de leerlingbespreking (in november, februari en mei) wordt voor elke leerling de verwachting t.a.v. de bevordering in percentages vastgelegd. In de mei-bespreking kan alleen nog met percentages van 90% en 10% gewerkt worden (zie punt 5.8).
- 5.10. De formatie en het basisrooster zijn voor de aanvang van de zomervakantie klaar.
- 5.11. De jaartaken t/m het schooljaar 2017-18 worden in orde gemaakt. Het (cumulatieve) saldo op de jaartaak 2017-18 wordt verrekend. De jaartaken van het schooljaar 2018-19 worden voor de herfstvakantie op orde gemaakt binnen de afgesproken marge van 2%.
- 5.12. Met ingang van 2019-20 zij de jaartaken voor 1 oktober helemaal in orde. Het taakbeleid wordt daarna geëvalueerd.

### Onderwijs

- 5.13. We beschrijven de processen voor het onderwijs (werving, inschrijving, begeleiding, toetsing en examinering, diplomering) en evalueren die met regelmaat.
- 5.14. We onderzoeken de mogelijkheden van toetsing en beoordeling passend bij de onderwijskundige koers 'Met jouw talent vooruit!' en maken daarin een keuze.
- 5.15. We onderzoeken de mogelijkheden van een nieuwe groepsindeling en een nieuw dagrooster voor leerlingen passend bij de onderwijskundige koers 'Met jouw talent vooruit!' en maken daarin een keuze.
- 5.16. We onderzoeken de mogelijkheden van digitale ondersteuning passend bij de onderwijskundige koers 'Met jouw talent vooruit!' en maken daarin een keuze.
- 5.17. Sectieleiders geven als primus inter pares leiding aan de onderwijsontwikkeling binnen de sectie en aan de borging en verbetering van de rendementen.
- 5.18. Op basis van de analyses van opbrengsten, de tevredenheidsmetingen en de feedback van klankbordgroepen stellen we verbeterplannen op.
- 5.19. We maken beleid op de inzet en planning van dagexcursies e meerdaagse reizen.
- 5.20. We beschrijven het reken- en taalbeleid en zien toe op de uitvoering daarvan.
- 5.21. Het programma Steward op School wordt ingezet om een schoon en veilig schoolklimaat te realiseren.

## Succesbepalende factoren (SBF)

1. Wij bieden onze leerlingen kwalitatief goed onderwijs.
2. Wij hebben (be-)doel(-ling) gerichte aandacht voor de ontwikkeling op het gebied van kennis en vaardigheden (kwalificatie), persoonlijke identiteit (subjectivering) en de omgang met anderen (socialisatie).
3. Burgerschap en sociale integratie zijn als doorlopende leerlijn aanwezig in het curriculum. Levensbeschouwing, ethiek en filosofie zijn onderdelen van die leerlijn.
4. Wij hebben een (be-)doel(-ling) gerichte samenwerking met partners in de omgeving.
5. We streven naar absolute en relatieve excellente opbrengsten van leerlingen en medewerkers.
6. Wij hebben betrokken medewerkers die zich verbonden voelen met de missie en visie van de school.
7. Wij hebben een schoolcultuur waarin we respect tonen voor elkaar en de omgeving. We zijn betrouwbaar en creëren zodoende veiligheid voor leerlingen en collega's.
8. We zijn een lerende organisatie met deskundige medewerkers die zich individueel en gezamenlijk blijvend ontwikkelen en streven naar hoge kwaliteit. Fouten zijn waardevolle leermomenten.
9. Wij zijn een innovatieve organisatie door open te staan voor en actief te zoeken naar nieuwe ideeën en mogelijkheden.
10. Wij zijn een professionele organisatie die stuurt op processen en opbrengsten.
11. Schoolleiders tonen goed werkgeverschap.
12. Het marktaandeel van de school van de populatie van Schouwen-Duiveland is gegroeid in de loop van 4 jaar naar 80% in het schooljaar 2021-22.

### 6. Leerlingen, ouders en stakeholders

- 6.1. Leerlingtevredenheid scoort in het hoogste kwartiel van de benchmark.
- 6.2. Oudertevredenheid scoort in het hoogste kwartiel van de benchmark.
- 6.3. De beoordeling van stakeholders met betrekking tot samenwerking (PO, MBO, HBO, WO, overheid en ondernemers) scoort minimaal een 7,5 (enquêtes Kwaliteitscholen).
- 6.4. Het percentage terugkerende stageplaatsen bedraagt minimaal 95%.
- 6.5. Elke afdeling heeft zijn eigen klankbordgroep voor ouders, die met een vaste regelmaat bijeen komt.
- 6.6. Leerlingen zijn vertegenwoordigd in de leerlingenraad en de MR.
- 6.7. Leerlingen gedragen zich passend bij de waarden van de schoolcultuur.

### 7. Medewerkers

- 7.1. Medewerkertevredenheid scoort in het hoogste kwartiel van de benchmark.
- 7.2. Alle medewerkers hebben voor hun competentieniveau een score in het hoogste kwartiel van de benchmark.
- 7.3. Het ziekteverzuim is lager dan de gemiddelde score van de benchmark (sector Onderwijs).
- 7.4. Alle medewerkers werken aantoonbaar criteriumgericht aan de verbetering van kwaliteit en opbrengsten.
- 7.5. Alle medewerkers volgen het professionaliseringprogramma dat is opgesteld op basis van de missie en visie van de school.
- 7.6. Medewerkers praten met elkaar, niet over elkaar. Zij geven elkaar feedback op het professionele handelen.
- 7.7. Alle medewerkers gedragen zich als ambassadeurs van de school in contact met belanghebbenden en buitenstaanders.

### 8. Maatschappij

- 8.1. De school realiseert onderwijsactiviteiten in samenwerking met ondernemers en overheid van Schouwen-Duiveland.
- 8.2. Elke leerling heeft een maatschappelijke stage gedaan.
- 8.3. Jaarlijks is er een speciale maatschappelijke activiteiten dag.
- 8.4. Het terugdringen van de vroegtijdige schoolverlaters (VSV) verloopt conform convenantafspraken.
- 8.5. Preventie en terugdringen van middelengebruik gebeurt in samenwerking met politie, SMWO en Indigo.

### 9. CvB / Inspectie / resultaten

- 9.1. We hebben een schone en veilige school.
- 9.2. De audits van Technasium en Kunst en Cultuur zijn voldoende en leiden tot certificering.
- 9.3. De prognose van de leerlingaantallen wordt lopende het schooljaar steeds betrouwbaarder. De laatste prognose in mei is voor 95% betrouwbaar.
- 9.4. De formatie en het basisrooster zijn steeds voor de aanvang van de zomervakantie klaar.
- 9.5. De formatie heeft een flexibele schil.
- 9.6. De jaartaken zijn vastgesteld steeds voor 1 oktober van het betreffende schooljaar.
- 9.7. De opbrengsten behalen het oordeel "goed" van de Inspectie van het onderwijs.
- 9.8. Er worden jaarverslagen gemaakt waarin verantwoording over de resultaten wordt afgelegd.
- 9.9. Het taakstellend exploitatiesaldo is gerealiseerd.
- 9.10. In de ranking van de benchmark staat Pieter Zeeman in het hoogste kwartiel.
- 9.11. Pieter Zeeman krijgt uiterlijk in het schooljaar 2021-22 de beoordeling "Excellent" van de Inspectie van het onderwijs.

acties

resultaten