

SCHOOLPLAN 2019-2023

FOCUS

Samen. vooruit!

FOCUS OP
DE ONTWIKKELING
VAN ONS
ONDERWIJS



sovon
FOCUS IS
ONDERDEEL VAN
SOVON

Voorwoord 3

1 INLEIDING 4

- 1.1 Functies van het schoolplan 4
- 1.2 Gevolgde procedure 4
- 1.3 Leeswijzer 5

2 DE SCHOOL 6

- 2.1 Inleiding 6
- 2.2 Leerlingenpopulatie 7
- 2.3 Organisatie 8
- 2.4 Communicatiestructuur 9

3 MISSIE EN VISIE 12

4 HET ONDERWIJS 14

- 4.1 Inleiding 14
- 4.2 Uitstroomperspectief 14
- 4.3 De structuur 15
- 4.4 Ondersteuning 17
- 4.5 Pedagogisch klimaat 17
- 4.6 Veiligheid 18
- 4.7 Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg 18
- 4.8 Terugblik 19
- 4.9 Beloftes richting 2023 22

5 PERSONEELSBELEID 24

- 5.1 Inleiding 24
- 5.2 Kengetallen 24
- 5.3 Personeelsbeleid: aansluiting bij wettelijke eisen 24
- 5.4 Terugblik 25
- 5.5 Beloftes richting 2023 26

6 HUISVESTING, FACILITAIRE ZAKEN EN ICT 29

- 6.1 Inleiding 29
- 6.2 Huisvesting 29
- 6.3 Facilitaire zaken 29
- 6.4 ICT 29
- 6.5 Beloftes richting 2023 30

7 FINANCIËN 31

- 7.1 Inleiding 31
- 7.2 Beloftes richting 2023 31

8 VERBINDING MET HET STRATEGISCH BELEIDSPLAN VAN SOVON 33

- 8.1 Inleiding 33
- 8.2 Onderwijsontwikkeling 33
- 8.3 Interne en regionale samenwerking 33
- 8.4 Professionalisering op alle niveaus 33
- 8.5 'Basis op orde, investeren in ontwikkeling en vernieuwing' 33

Bijlage Activiteitenoverzicht en planning 34

Samen vooruit!

Focus op de ontwikkeling van ons onderwijs

Voor u ligt het schoolplan van Focus, school voor praktijkonderwijs, voor de periode 2019-2022. In dit schoolplan beschrijven wij onze school. Tevens geven we inzicht in de richting die wij op willen en in onze doelen en ambities op diverse beleidsterreinen.

Het plan is de uitkomst van gesprekken met collega's, leerlingen en ouders. Ook de wensen van onze (keten)partners zijn als input meegenomen.

Het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland Noord vormt één van de kaders van ons schoolplan. Ook ontwikkelingen vanuit de overheid spelen een rol, zoals bijvoorbeeld de financiering en de wet Passend Onderwijs. Daarnaast hebben maatschappelijke, sociale en economische ontwikkelingen invloed op de vormgeving van ons onderwijs. Zo zijn de discussie over gelijke kansen in het onderwijs en de roep om een inclusieve samenleving mede van invloed op onze doelen en ambities en ook de mogelijke afname van het aantal leerlingen in onze regio.

In dit schoolplan doen wij een aantal beloftes. De komende vier jaar gaan we gemotiveerd aan de slag om onze beloftes waar te maken. Wij doen dit aan de hand van ons schoolplan. Wij werken daarvoor samen met personeel, ouders, leerlingen en samenwerkingspartners binnen en buiten ons bestuur. Ons uiteindelijke doel is nog beter onderwijs en een mooie toekomst voor onze leerlingen!

Maud Croes,
Directeur

INLEIDING

1.1 | FUNCTIES VAN HET SCHOOLPLAN

Het schoolplan is voor het team een planningsdocument voor de periode 01-08-2019 tot 01-08-2022. Hierin wordt aangegeven hoe het onderwijs aan onze school er over 4 jaar uit zal zien en welke stappen er nodig zijn om onze doelen te bereiken en onze beloftes waar te maken. Het is tevens richting gevend: daar gaan we naar toe met ons onderwijs.

Een andere functie van het schoolplan is het op gang brengen en houden van een voortdurende dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en het onderwijsbeleid op school. Het schoolplan lukt deze dialoog uit tussen teamleden en mogelijk met partners van onze school.

Daarnaast is het schoolplan een document ter verantwoording. Bestuur, inspectie en ouders kunnen nagaan of hetgeen wij opschrijven in overeenstemming is met:

- Hetgeen wij doen in de praktijk;
- De wettelijke eisen;
- Het bestuursbeleid;
- Het overheidsbeleid.

1.2 | GEVOLGDE PROCEDURE

Dit schoolplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met het personeel. Er is tevens input gegeven door ouders, leerlingen en samenwerkingspartners. Om te beginnen heeft de directie het schoolplan van de periode 2014-2018 geëvalueerd en de uitkomst besproken met het team, de MR en het bestuur. Vervolgens hebben we in gezamenlijkheid onze missie en visie geherformuleerd en deze voorgelegd aan een



vertegenwoordiging van ouders en leerlingen. De uitwerkingen van alle beleidsterreinen inclusief onze doelen en beloftes zijn vervolgens gekoppeld aan de missie/visie.

De medezeggenschapsraad van Focus heeft met het plan ingestemd en het bevoegd gezag heeft het plan goedgekeurd en vastgesteld.

1.3 | LEESWIJZER

Na deze inleiding vindt u in hoofdstuk 2 een algemene beschrijving van onze school met het accent op de organisatie en de profilering.

In de hoofdstukken 3 tot 7 vindt u onze doelen en beloftes (ambities) op het gebied van het beschreven beleidsterrein.

In hoofdstuk 3 beschrijven we onze missie en visie, de basis van waaruit het plan richting de toekomst wordt opgebouwd.

Hoofdstuk 4 biedt een beschrijving van ons onderwijs, inclusief het programma, het pedagogisch klimaat, de veiligheid en de kwaliteitszorg.

In hoofdstuk 5 zetten wij het personeelsbeleid uitéén.

Hoofdstuk 6 gaat over huisvesting, facilitaire zaken en ict.

Hoofdstuk 7 behandelt het beleidsterrein financiën.

In hoofdstuk 8 wordt expliciet de verbinding met het strategisch beleidsplan van SOVON gemaakt.



DE SCHOOL

2.1 | INLEIDING

Focus is een openbare school voor praktijkonderwijs en maakt onderdeel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Noord-Holland-Noord (SOVON).

Onze school is, samen met de beroepsgerichte vmbo-afdelingen van het Huygens College, gehuisvest in een eigentijds gebouw aan de Umbriëllaan 1 in Heerhugowaard.

Focus biedt onderwijs aan jongeren tussen de 12 en 18 jaar met leerachterstanden. Zij hebben o.a. moeite met leren op een traditionele manier. In het praktijkonderwijs leren de leerlingen niet alleen uit boeken en online, maar vooral door te doen. Het onderwijs richt zich met name op de praktische en sociale vaardigheden. In kleine groepen worden de leerlingen voorbereid op een goede toekomst. Zij krijgen les in rekenen, taal en Engels en verwerven kennis en vaardigheden gericht op de domeinen Wonen, Werken, Vrije tijd en Burgerschap. Het leren gebeurt zoveel mogelijk in de praktijk door training op school en door stages bij bedrijven en instellingen.

De wettelijke opdracht van het praktijkonderwijs is toeleiding naar arbeid. In de praktijk is de groep leerlingen zo heterogeen dat ook het uitstroomperspectief divers is. Als leerlingen het praktijkonderwijs conform hun eigen mogelijkheden hebben doorlopen, ontvangen zij na het vierde of vijfde leerjaar een diploma praktijkonderwijs of een getuigschrift. De leerlingen stromen uit naar een (beschutte) arbeidsplaats of dagbesteding. Een deel van de leerlingen volgt na het vierde of vijfde jaar binnen onze school of op het middelbaar beroepsonderwijs (ROC) de Entrée-opleiding (mbo-niveau 1) in combinatie met stage of werk.

Wij leiden onze leerlingen op richting een zo zelfstandig mogelijke plaats in de maatschappij. De vier kernwaarden van onze school zijn (zie hoofdstuk 3):

- **SAMEN**
- **ONTWIKKELINGSGERICHT**
- **MAATWERK**
- **GELUK**

Om onze doelen te verwezenlijken werken wij samen met diverse partners zoals:

- Het primair onderwijs
- Andere scholen voor voortgezet onderwijs, zowel binnen als buiten ons bestuur
- Het Samenwerkingsverband VO SVO Noord-Kennemerland
- Het middelbaar beroepsonderwijs de omliggende gemeentes
- Het regionale bedrijfsleven.

2.2 | LEERLING POPULATIE

De school heeft een regionale functie. De meeste leerlingen komen van (speciale) basisscholen in Heerhugowaard en omgeving. De leerlingen worden toegelaten op basis van onderstaande landelijke criteria:

Het IQ van de leerling ligt tussen 55 en 80;

De leerling heeft een leerachterstand van drie jaar of meer op twee van de volgende domeinen:

- Inzichtelijk rekenen;
- Begrijpend lezen;
- Technisch lezen;
- Spellen;

Waarvan één van de domeinen inzichtelijk rekenen of begrijpend lezen moet zijn.

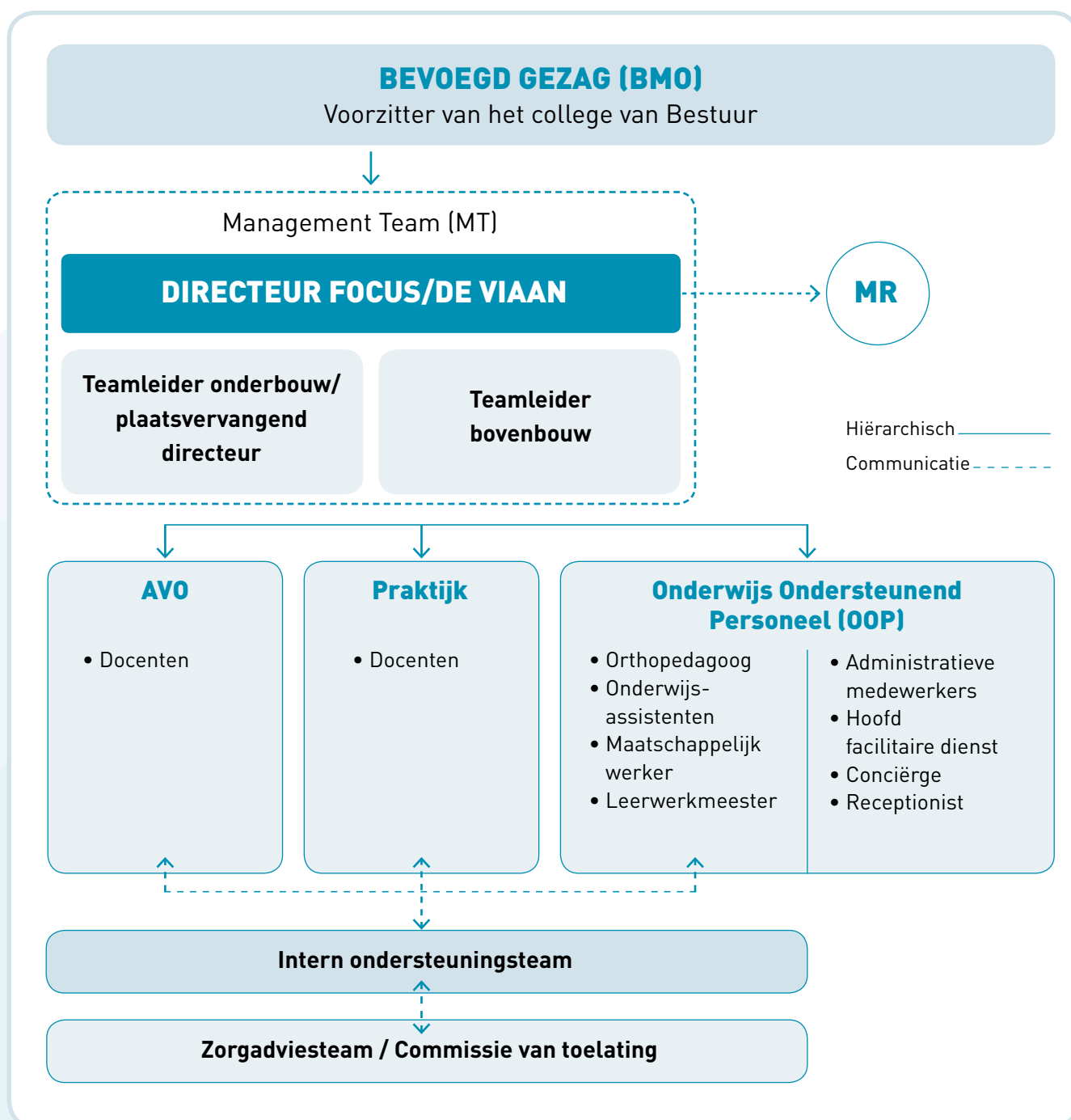
Na de toelating wordt een Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP) opgesteld met ouders en leerling. Dat plan vormt de basis voor de verdere begeleiding tijdens de schoolloopbaan van de leerling.

Het gehele traject staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel van onze school.



2.3 | ORGANISATIE

De school kent de volgende organisatiestructuur



Managementteam

Het managementteam wordt geleid door een meerschoolse directeur, die leidinggeeft aan beide praktijkscholen binnen de SOVON. Zij is algeheel eindverantwoordelijk voor alle beleidsterreinen. Zij is tevens de verbindende factor in een nadere samenwerking tussen de beide scholen, o.a. met het oog op kennisdeling en de teruglopende leerlingenaantallen en het docententekort in de regio. Naast de meerschoolse directeur bestaat het managementteam uit een afdelingsleider onderbouw/plaatsvervangend directeur en een afdelingsleider bovenbouw.

Het MT heeft de leidinggevende taken onderling verdeeld en alle belanghebbende daarvan op de hoogte gesteld. De MT-taakverdeling is vastgelegd in een apart document.

Ondersteuningsteam

Iedere leerling krijgt de ondersteuning die hij nodig heeft. Wanneer tijdens de leerling-bespreking blijkt dat een leerling dusdanige problemen heeft dat het belangrijk is dat er extra deskundigheid ingezet moet worden, wordt de leerling ingebracht in het intern ondersteuning team (IOT). Indien het noodzakelijk is dat een leerling in een breder team wordt besproken, wordt hij ingebracht in het extern ondersteuningsteam (EOT).

Het intern ondersteuningsteam bestaat uit de:

- Ondersteuningscoördinator
- Trajectbegeleider(s)
- Maatschappelijk werker
- De mentor(en)

Het extern ondersteuningsteam bestaat uit het IOT aangevuld met de:

- Afdelingsleider/plaatsvervangend directeur
- Schoolarts
- Leerplichtambtenaar
- Jeugdcoördinator van politie (op afroep)

2.4 | COMMUNICATIESTRUCTUUR

Een goede communicatie is van essentieel belang om de begeleiding van onze leerlingen optimaal vorm te kunnen geven en om als team op professionele wijze samen te kunnen werken.

Daarom kent de school verschillende overlegmomenten en communicatiemiddelen.

Overleg managementteam

Het managementteam(MT) heeft wekelijks overleg. Tijdens dit overleg wordt afgesproken welke informatie met het team gecommuniceerd moet worden om de collega's op de hoogte te houden van beleidszaken en zaken die noodzakelijk zijn voor de dagelijkse werkzaamheden.



Weekbericht

De informatie vanuit het MT wordt wekelijks bekend gemaakt via het digitale weekbericht. Ook de verschillende teamleden en de MR maken gebruik van het weekbericht om belangrijke informatie te delen.

Jaaragenda

In de jaaragenda staan alle belangrijke gebeurtenissen en overleggen gepland. De jaaragenda staat op de personeelsschijf. Tevens wordt de agenda op de website voor de leerlingen en ouders/verzorgers bijgehouden.

Team onderbouw en team bovenbouw

De school kent een team onderbouw (fase 1) en een team bovenbouw (fase 2 t/m 4). De beide afdelingsleiders hebben iedere veertien dagen overleg met hun team. Op de agenda staan onderwerpen die zijn aangedragen door het MT of onderwerpen vanuit het team. De notulen van het overleg worden gedeeld met het MT en de collega's van het eigen team.

Besprekingen met en over leerlingen

In het team onderbouw en het team bovenbouw wordt vier keer per jaar een leerlingbespreking gehouden over de voortgang van de schoolloopbaan van individuele leerlingen. Daarnaast worden er twee keer per jaar gesprekken met de leerling en zijn ouders/verzorgers gevoerd met de mentor over het Individueel Ontwikkel Plan (IOP). Jaarlijks wordt het Ontwikkel Perspectief Plan (OPP) met de leerling en zijn ouders/verzorgers bijgesteld.

Vakgroepoverleg

Collega's die extra deskundigheid en affiniteit hebben m.b.t. een bepaald vak, vormen een vakgroep. Zij zijn verantwoordelijk voor het formuleren van de leerlijn en zorgen ervoor dat de inhoud van het vak op peil blijft.



Studiedagen

Ieder schooljaar worden er diverse studiedagen georganiseerd. Tijdens de studiedagen wordt scholing aangeboden die voor alle teamleden van belang is of gaan de diverse werkgroepen aan de slag met de uitwerking van het voor dat schooljaar gekozen onderwerp. Tijdens de studiedagen gaan de teamleden met elkaar in gesprek over de inhoud van het werk en de betekenis daarvan.

Leerlingenraad

Vier keer per jaar heeft de plaatsvervangend directeur overleg met de leerlingenraad. Op de agenda staan onderwerpen die zijn aangedragen door het MT, het team of de leerlingen. Het doel van het overleg is de leerlingen inspraak te geven op de gang van zaken in hun school.

Ouders/verzorgers

Ouders/verzorgers hebben regelmatig gesprekken op school met de mentor over de voortgang van de ontwikkeling van hun kind/pupil. Het Individueel Ontwikkel Perspectief Plan (OPP) en het Individueel Ontwikkel Plan (IOP) wordt samen met hen en de leerling opgesteld.

Op de website publiceren wij de documenten die belangrijke informatie over onze school bevatten zoals de schoolgids, het schoolondersteuningsprofiel, het veiligheidsplan en de documenten over examinering. Ouders/verzorgers (en leerlingen) worden daarnaast regelmatig geïnformeerd over de zaken die voor hen van belang zijn via een digitaal nieuwsbericht (Social Schools).

Ouders hebben aangegeven dat zij graag meer actuele informatie van de school willen krijgen over de zaken die spelen voor de school als geheel. Ze kunnen zich dan een completer beeld vormen van het onderwijs. De komende periode zal de school de website verbeteren en meer actuele informatie plaatsen over de activiteiten die plaats vinden.

Tevens raden ouders onze school aan om docenten en ouders van het basisonderwijs goed voor te lichten over het praktijkonderwijs. In samenwerking met praktijkschool De Viaan zal dit punt uitdrukkelijk aandacht krijgen vanaf het schooljaar 2019-2020.



MISSIE/VISIE

Focus maakt onderdeel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Noord-Holland-Noord (SOVON). In het Strategisch beleidsplan 'Samen Vooruit' staat de missie/visie van SOVON omschreven. Deze missie/visie is gebaseerd op een dialoog tussen bestuur, personeel, ouders en leerlingen en vormt het kader voor alle scholen die onder de stichting vallen.

De missie/visie van SOVON wordt uitgewerkt in beloftes op vier verschillende terreinen. Deze beloftes worden in het laatste hoofdstuk van ons schoolplan gekoppeld aan de beleidslijnen die Focus uitzet tot 2022.

De missie/visie van de Stichting Openbaar Onderwijs Noord-Holland-Noord.

Samen vooruit!

In het onderwijs van de SOVON-scholen staan algemene toegankelijkheid, kwaliteit, eigenheid en diversiteit, respect en het stimuleren van ontwikkelkansen voor leerlingen en medewerkers centraal. In de komende periode zetten we (nog) meer in op onderlinge samenwerking en samenwerking met externe partijen om deze kernwaarden te realiseren en om de kwaliteit van het onderwijs en de keuzevrijheid voor ouders en leerlingen op peil te houden. Daarmee willen we onze maatschappelijke opdracht als openbaar voortgezet onderwijs nog beter waarmaken: het bieden van maximale kansen op ont-plooiing en vooruitgang van ieder kind.



De kernwaarden en missie/visie van Focus

Onze vier kernwaarden vormen de pijlers voor de vormgeving van onze leer-, werk en leefgemeenschap.

Maatwerk: we stemmen het onderwijs af op de leerbehoeften van de leerling.

Ontwikkelingsgericht: ontwikkeling van een persoon is geen vaststaand gegeven, maar een proces. Iedereen is in staat een volgende stap in zijn ontwikkeling te zetten.

Samen: We moeten het in onze samenleving samen doen! Samenwerking levert veel op als het gaat om het leren en ontwikkelen van leerlingen en collega's. Daarom wij werken samen met elkaar, met ouders, met andere scholen en ketenpartners.

Geluk: we willen eraan bijdragen dat een leerling weet waar hij gelukkig van wordt en bewuste keuzes leert te maken om zo een zo gelukkig en betekenisvol leven te kunnen leiden.

Missie: Door Focus groei je!

Op Focus begeleiden we de leerlingen richting een passende toekomst en bieden handvatten voor een gelukkig, zelfstandig leven als volwaardig deelnemer aan onze maatschappij.

Visie:

Op onze praktijkschool is elke toelaatbare leerling welkom. Wij bieden een veilige en ontwikkelingsgerichte leer- en werkomgeving en een hecht, enthousiast team. Met de leerling en zijn ouders/verzorgers en partners in de samenleving werken wij aan haalbare doelen en helpen wij de leerling op weg om zijn toekomstdroom waar te maken. De leerling krijgt inzicht in eigen kunnen en talenten door individuele coaching, het bieden van maatwerk, keuzes, praktijkgericht onderwijs en succesbelevingen. In levensechte situaties leren zij sociale vaardigheden en beroepscompetenties. Dit alles draagt bij aan persoonlijke groei.

Focus investeert blijvend in de ontwikkeling van het team, de individuele medewerker en het onderwijs.

Om onze missie te kunnen realiseren benut het team de vrijheid die kenmerkend is voor het praktijkonderwijs.

HET ONDERWIJS

4.1 | INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt het onderwijs op onze school in hoofdlijnen beschreven. Daarna volgt een terugblik op de periode van het vorige schoolplan en een omschrijving van de beloftes richting 2022.

Een uitgebreide en actuele omschrijving van ons onderwijs is jaarlijks te vinden in de schoolgids. De ondersteuning is beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel. Beide documenten staan op de website.

4.2 | UITSTROOMPERSPECTIEF

In het Onderwijs Perspectiefplan dat na toelating wordt gemaakt, wordt een (voorlopig) uitstroomperspectief aangegeven. Dit uitstroomperspectief verwijst naar de meest waarschijnlijke vorm van uitstroom;

A-stroom: dagbesteding

B-stroom: werk (onder begeleiding of beschut) eventueel in combinatie met de Entrée-opleiding

C-stroom: leren, eventueel in combinatie met werk

Op basis van deze perspectieven worden de onderwijsdoelen met de leerlingen en diens ouders vastgesteld. Deze doelen worden, per periode, met de leerling uitgewerkt in een Individueel Ontwikkel Plan.



4.3 | DE STRUCTUUR

De opbouw van het onderwijs op onze school heeft een duidelijke structuur. Er zijn vier fasen inclusief een nazorgperiode:

FASE 1

Aangepaste basisvorming

De leerling krijgt een breed aanbod van basisvaardigheden en praktijkvakken gericht op de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.

De leerling overlegt op basis van het Ontwikkel Perspectief Plan met zijn mentor/coach wat hij gaat leren en hoe. Dit wordt vastgelegd in zijn Individueel Ontwikkel Plan (IOP). Er worden doelen geformuleerd m.b.t. de streefdoelen basisvorming en de referentieniveaus rekenen en taal. De leerling verzamelt bewijzen om te laten zien in hoeverre hij zijn doelen heeft behaald. Deze bewijzen bewaart hij in zijn portfolio.

Voor taal volgt de leerling lessen in niveaugroepen. Bij het vak rekenen wordt er binnen de eigen klas op verschillende niveaus gewerkt. Een deel van de theorie is geïntegreerd in de praktijk(vakken). Tijdens de praktijkvakken maakt de leerling kennis met de verschillende sectoren. Contextrijke leersituaties zijn nadrukkelijk zichtbaar.

Door middel van interne stage, het werk op het arbeidstrainingscentrum en maatschappelijke stage worden leerlingen voorbereid op de volgende fase.

Aan het einde van fase 1 verzilvert de leerling alle behaalde certificaten. Hij krijgt een bewijs dat hij de streefdoelen basisvorming op zijn eigen niveau heeft behaald.

Tevens wordt het (voorlopig) uitstroomperspectief geformuleerd.



FASE 2

Beroepsoriënterende fase

Het (voorlopig) uitstroomperspectief is aan het einde van fase 1 geformuleerd en dit wordt begin fase 2 met de leerling en de ouders vertaald in de te behalen doelen in het IOP. De leerling werkt net als in de eerste fase aan taal, rekenen en Engels en aan kennis en vaardigheden binnen de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.

Een belangrijk onderdeel van het bovenbouwprogramma in fase 2, vanaf leerjaar 3, is de individuele externe stage. Een oriënterende stage duurt gemiddeld drie maanden, waardoor er maximaal drie van dergelijke stages kunnen worden uitgevoerd in één schooljaar. De praktijkmodule op school wordt afgestemd op de actuele stage. De leerling oefent in de stage vaardigheden die van belang zijn voor de gekozen werkrichting. Deze stages kunnen zowel op een beschermde werkplek als in het vrije bedrijfsleven plaatsvinden. Er wordt een koppeling gemaakt tussen de vaardigheden van de leerling en de vraag naar werknemers op de arbeidsmarkt.

FASE 3

Toeleiding naar passende arbeid en/of vervolgopleiding

Een leerling volgt de vakken taal, rekenen, Engels en kiest een pakket dat past bij zijn sector, stage, uitstroomprofiel en ontwikkelingsbehoefte. De leerling werkt tevens aan kennis en vaardigheden met betrekking tot wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Het definitieve uitstroomprofiel wordt geformuleerd in de loop van fase 3.

Voor diverse onderdelen in het bovenbouwprogramma kunnen de leerlingen branchererkende certificaten behalen. Hierdoor worden de leerlingen nog beter voorbereid op de arbeidsmarkt.

Aan het einde van fase 3 stroomt de leerling door naar een voor hem passende plek: beschut werk, werk, een vervolgopleiding in combinatie werk of stage.

Afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte volgt een deel van de leerlingen de Entrée-opleiding binnen Focus of op het middelbaar beroepsonderwijs.



FASE 4

Nazorg

Onze school volgt de leerlingen na vertrek nog twee jaar en biedt in die periode ondersteuning indien nodig. Doel van de nazorg is ervoor te zorgen dat de leerling duurzaam op een arbeidsplek of vervolgopleiding terecht komt.

4.4 | ONDERSTEUNING

Elke leerling op onze school heeft extra didactische en/of pedagogische ondersteuning nodig. We kiezen voor een inclusieve, handelingsgerichte aanpak. De mentor vormt daarbij de spil. Door een handelingsgerichte werkwijze bij het opstellen van het IOP, stemmen wij het onderwijsaanbod systematisch af op de ondersteuningsbehoefte van de leerling binnen de groep. We formuleren samen met de leerling en zijn ouders/verzorgers doelen, bepalen het onderwijsaanbod, evalueren samen met de leerling en zijn ouders in hoeverre de doelen zijn behaald en stellen de plannen bij.

Het leerlingvolgsysteem dat op Focus wordt gebruikt, is onderdeel van het programma Magister. Hierin worden o.a. de NAW-gegevens, de presentie, het te laat komen, incidenten en contacten met ouders bijgehouden. Daarnaast wordt de ontwikkeling van de leerling gevolgd en zichtbaar gemaakt door middel van het programma Profijt. Dit is tevens een digitaal portfolio.

Trajectvoorziening

Voor een kleine groep leerlingen wordt intensieve ondersteuning geboden.

Binnen het Samenwerkingsverband VO SVO Noord-Kennemerland is afgesproken dat iedere school een trajectvoorziening inricht om de leerlingen die dit nodig hebben intensieve begeleiding te bieden. Op Focus wordt deze intensieve ondersteuning zoveel mogelijk binnen de reguliere lessen gegeven. De hoofddoelen van deze trajectbegeleiding zijn:

- Gewenste onderwijsbehoefte/aanpak voor deze leerlingen in kaart brengen
- Het bieden van pedagogische ondersteuning
- Handelingsbekwaamheid van het team vergroten
- Ouders/verzorgers betrekken bij de ondersteuning van de leerling

De trajectbegeleider heeft expertise m.b.t. de intensieve ondersteuning van leerlingen en is samen met de mentor verantwoordelijk voor de begeleiding van leerling. Tevens levert hij een belangrijke bijdrage aan de vergroting van de handelingsbekwaamheid van het team.

4.5 | PEDAGOGISCH KLIMAAT

Wij maken werk van een veilig leer- en werkklimaat waarin men elkaar respecteert en vertrouwt. Waarin voor iedereen duidelijk en zichtbaar is wat er wordt verwacht, met plezier wordt gewerkt en waarbinnen al onze leerlingen en medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Samen met het Huygens College zetten wij de methodiek Positive Behavior Support (PBS) in. Onderzoek toont aan dat PBS een positief effect heeft op het

schoolklimaat. Het draagt bij aan rust op school. De effectieve leertijd neemt toe. Collega's ervaren meer werkplezier.

4.6 | VEILIGHEID

Focus is een veilige school. In het Sociaal Veiligheidsplan staat beschreven hoe Focus zorgt dat de leerlingen en het team in een veilig klimaat kunnen leren en werken.

Jaarlijks neemt de school de PROZO-enquêtes af bij de leerlingen en tweejaarlijks bij de ouders. Tijdens de bespreking van de resultaten gaven de leerlingen en de ouders aan zeer tevreden te zijn over de veiligheid op school. Met name de leerlingen in de onderbouw hebben expliciet verteld dat zij dit heel belangrijk vinden en dat ze zich gezien en gekend voelen.

4.7 | KWALITEITSBELEID EN KWALITEITSZORG

Om de kwaliteit die de school wil bieden te realiseren, wordt de Plan Do Check Act-cyclus gevolgd. Hierdoor is het mogelijk de kwaliteit van het onderwijs in brede zin structureel en cyclisch bij te stellen. We volgen deze cyclus dus op ieder gebied en in alle lagen van de school. Van de formulering van het OPP tot de lesvoorbereiding, van het volgen van het verzuim tot de formulering van het Schoolondersteuningsprofiel, van de mening van ouders, leerlingen en ketenpartners tot de formulering van het schoolplan en het daarvan afgeleide jaarplan.

Focus streeft ernaar minimaal aan de wettelijke eisen m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs en ondersteuning te voldoen. Focus heeft tot op heden altijd een basisarrangement gekregen van de Inspectie.

Jaarlijks wordt de wettelijk verplichte enquête over de veiligheid afgenomen bij leerlingen. Iedere twee jaar bevragen wij ouders, leerlingen, personeel en bedrijfsleven met behulp van de speciaal voor het praktijkonderwijs ontwikkelde tevredenheidsenquêtes. (PROZO) De resultaten worden gepubliceerd op de site Scholen op de kaart.



4.8 | TERUGBLIK

Door de evaluatie van ons vorige schoolplan, de tevredenheidsenquêtes en de gesprekken met ouders, leerlingen en medewerkers, is duidelijk geworden wat de school goed doet en waar nog aan gewerkt kan worden. Tevens hebben we de resultaten van de enquêtes van 18 stagebedrijven bij onze analyse betrokken. Er zijn ontwikkelingen die we moeten borgen en onderwerpen die we moeten oppakken of verbeteren.

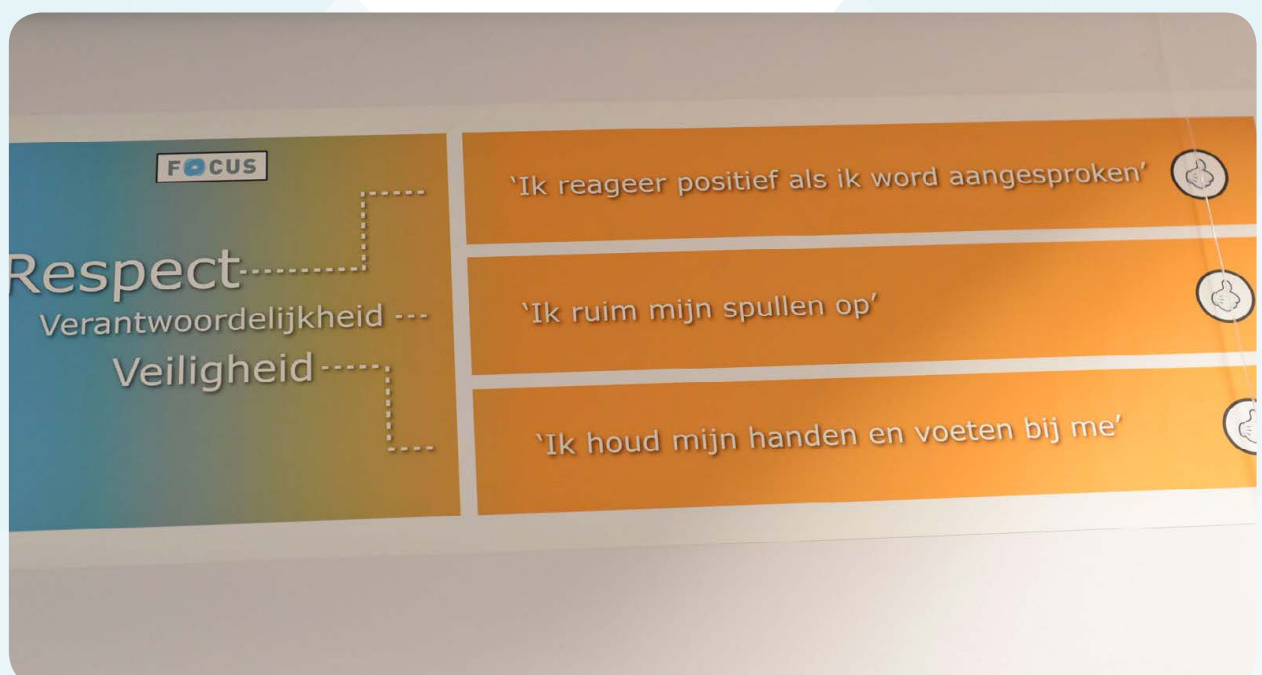
Wat doen we goed en moeten we borgen?

Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat is een sterk punt. Focus is een veilige school waarin de mentoren en vakdocenten het verschil maken. Docenten werken er met plezier en dat is merkbaar. Zij geven onze leerlingen aandacht en waardering. Leerlingen en ouders zijn heel tevreden over de sfeer op school. Leerlingen voelen zich gezien en begrepen en groeien door de positieve benadering van het personeel.

Het leren, de didactiek

De afgelopen jaren is er een duidelijke slag gemaakt op het gebied van het leerklimaat en de didactiek. Het examen en diploma praktijkonderwijs zijn ingevoerd en de docenten hebben leerlijnen ontwikkeld voor Nederlands, rekenen en de praktijkvakken. Dat geeft zowel de leerling als de docent duidelijke handvatten voor het onderwijs. De komende jaren zal deze ontwikkeling voortgezet worden. Daarnaast wordt er regelmatig getoetst, zodat duidelijk is waar de leerling in zijn ontwikkeling staat. Leerlingen vinden het fijn dat ze veel mogen leren in de praktijk, leren door te doen. Er is waardering voor het feit dat het onderwijs aansluit bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen en voor de combinatie van praktijk en theorie.



De ontwikkeling van de leerling wordt zichtbaar gemaakt middels het programma Profijt. Docenten zetten daar onderwijsarrangementen in klaar voor de leerling en de leerling slaat zijn verslagen, reflecties en andere resultaten erin op. Het team wordt al werkend met het programma geschoold in de toepassing ervan.

Er is overeenstemming over de noodzaak om maatwerk te leveren voor onze leerlingen. Dit moet één van de belangrijke uitgangspunten voor de vormgeving van ons onderwijs blijven.

De branchegerichte certificaten en de mogelijkheid om op Focus de Entree-opleiding te volgen, vormen een duidelijke meerwaarde voor onze leerlingen.

De stage is een belangrijk onderdeel van het leren in de bovenbouw. Door middel van de stage leren de leerlingen welke mogelijkheden er voor hen zijn op de arbeidsmarkt. Tevens ontwikkelen zij de algemene competenties die op de arbeidsmarkt volgens de stagebedrijven van belang zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om op tijd komen, initiatief nemen en omgaan met anderen. Over het algemeen wordt de voorbereiding op de stage en de stagebegeleiding door ouders en stagebedrijven als goed tot zeer goed beoordeeld.

De ondersteuning

Door de implementatie van het handelingsgericht werken, het Ontwikkelings Perspectief Plan en het Individueel Ontwikkelings Plan neemt het planmatig handelen van de docenten en mentoren toe. Deze instrumenten en de bijbehorende gesprekken geven zowel de docent als de leerling meer inzicht en richting m.b.t. ontwikkelpunten van de leerling. Door de invoering van het OPP in Topdossier, wordt het handelingsgericht werken en de samenwerking met ouders ondersteund. Dit is een positieve ontwikkeling. Daarnaast waarderen de ouders, de leerlingen de stagebedrijven de korte lijnen met de betrokken medewerkers van de school.

De kwaliteitszorg

Bij de zelfevaluatie is gebleken dat de het merendeel van de doelen die Focus heeft geformuleerd in het vorige schoolplan, zijn gerealiseerd. Ook is helder in beeld m.b.t. welke punten de kwaliteitszorg verbeterd kan worden.

Wat kunnen we verbeteren en/of oppakken?

Pedagogisch klimaat

Er zou nog meer ingezet kunnen worden op de manier van omgaan met elkaar. Er is tijdens alle gesprekken aangegeven dat leerlingen duidelijker begrensd moeten worden en dat ze (preventief) meer inzicht zouden moeten krijgen in de gevolgen van hun gedrag en taalgebruik.

Het leren, de didactiek

Het Focus lesmodel werkt goed, maar de activerende didactiek en de differentiatie zal de komende jaren zichtbaar moeten worden tijdens de lessen.

Ouders en leerlingen geven aan dat zij niet altijd duidelijk weten wat een leerling op onze school leert. Zij hebben als referentiekader het gewone voortgezet onderwijs, waar leerlingen met vaste roosters, boeken, cijferrapporten en landelijke examens worden

voorbereid op het vervolgonderwijs. Er is behoefte aan meer inzicht in onze werkwijze en een duidelijke, beknopte terugkoppeling van resultaten. Tevens bestaat bij hen de wens om voor de leerlingen die daarbij gebaat zijn, meer theorie en een breder lesaanbod aan te bieden. Zij willen meer stimulans, uitdaging, keuzemogelijkheden, afwisseling in lesaanbod en werkvormen. Naast de sociaal-emotionele ontwikkeling, mag het leren meer aandacht krijgen tijdens de gesprekken met de docent/mentor.

De combinatie van theorie en praktijk wordt gewaardeerd. Er blijft echter ook behoefte bestaan aan aparte theorielessen. Leerlingen en ouders vinden het belangrijk dat een klassikaal aangeboden onderwerp op het eigen niveau en in het eigen tempo kan worden geoefend en geleerd.

De verbinding school-stage verdient nadere aandacht. Ouders, leerlingen en een enkel stagebedrijf geven in de enquêtes aan dat de leerlingen geen opdrachten doen op het stagebedrijf. In het komende schooljaar zal onderzocht worden of en zo ja m.b.t. welke punten de stage nog verbeterd kan worden.

Ondersteuning

Het handelingsgericht werken in de klas, zowel m.b.t. leren als op sociaal emotioneel gebied, kan in de basis nog versterkt worden. De volledige implementatie van Topdosier staat de komende jaren op het programma.

Kwaliteitszorg

Er is veel ontwikkeling in gang zijn gezet, maar een structurele evaluatie en bijstelling vond bij een aantal projecten niet plaats. Daardoor zijn bepaalde goede ontwikkelingen in de waan van de dag weggezaakt of verloren gegaan. Het enthousiasme om te ontwikkelen moet geborgd worden door in te zetten op een afgebakend aantal thema's per jaar en ervoor te zorgen dat de kwaliteitscyclus (plan, do, check, act) volledig wordt doorlopen.



4.9 | **BELOFTES RICHTING 2022:**

Op basis van bovenstaande punten, komen wij tot de volgende beloftes. Daarbij volgt een korte beschrijving van de doelen en de route die we volgen om de doelen te bereiken.

Het traject bij belofte 1 en 2 is het traject waar wij met voorrang aan zullen werken. Het richt zich zowel op de versterking van de basis van een professionele, ontwikkelingsgerichte cultuur (zie 5.5.) als op de versterking van het pedagogisch klimaat en het handelingsrepertoire richting maatwerk.

BELOFTE 1:

docenten versterken hun handelingsrepertoire

Doel: de didactische kwaliteit van de lessen actualiseren en ontwikkelen

- Meer kennis over en toepassing van effectieve interventies gericht op de begeleiding en ontwikkeling van onze moeilijk lerende leerlingen
- Meer variatie tijdens de lessen
- Maatwerk voor leerlingen: onderwijs passend bij hun mogelijkheden
- Betekenisvol onderwijs: koppeling theorie-praktijk
- Een breder lesaanbod realiseren

Route: dit schooljaar zijn we begonnen met scholing over de groei mindset. Hierbij ga je ervanuit dat het leren van een persoon is geen vaststaand gegeven maar een proces. Iedereen is in staat een volgende stap in zijn ontwikkeling te zetten. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 starten we met een meerjarig op groei mindset gericht professionaliseringstraject. Medewerkers en directie volgen workshops om leerlingen en elkaar op een veilige manier feedback, feedup en feedforward te geven.

Daarnaast zal de opbouw van de les volgens het Actieve Directie Instructie Model nieuw leven ingeblazen worden. Het lesbezoek door de afdelingsleider zal hier nadrukkelijk aan gekoppeld worden. Gewenste scholing op het gebied van didactiek wordt gefaciliteerd.

De diverse vakgroepen krijgen de komende jaren de opdracht om met elkaar te overleggen en gezamenlijk lessen te ontwerpen waarbij de theorie samenhangt met de praktijk. Gewenste scholing wordt gefaciliteerd.

BELOFTE 2:

de terugkoppeling van de voortgang van de ontwikkeling van de leerling is duidelijk voor ouders en leerling.

Doel: een kort, eenvoudig overzicht verstrekken waarin de ouders in één oogopslag zien waar de leerling staat m.b.t. rekenen, Nederlands en de domeinen Wonen, werken, Vrije tijd en Burgerschap.

Route: een kleine werkgroep maakt een opzet en legt dit voor aan een klankbordgroep met ouders en leerlingen. Hierbij onderzoekt de werkgroep hoe dit nieuwe document zich verhoudt tot de bestaande verslaglegging en wat dit betekent voor de administratieve verwerking voor docenten. Zij bedenken tevens hoe ze de leerroute (de fases in het onderwijs) binnen de school zichtbaar kunnen maken op bijvoorbeeld een poster.

BELOFTE 3:

de kwaliteitszorg is op orde

Doelen:

- Prioriteren m.b.t. het aantal projecten dat wordt opgepakt
- Planmatig handelen versterken en borgen

Route:

Trajecten goed voorbereiden op basis van een aantal vaste vragen. Alleen de trajecten waarvoor draagvlak bestaat, worden uitgezet.

Bijvoorbeeld:

- Waarom dit project? (Wat willen we oplossen?)
- Wat is het doel?(Wat willen we bereiken?)
- Hoe gaan we dit doel bereiken?
- Wanneer zijn we tevreden met het resultaat?
- Hoe weten we dat?

We gaan het eigenaarschap verbreden, de ontwikkeling faciliteren en zichtbaar maken (bijv. m.b.v. Scrum). De projecten komen structureel op de agenda MT i.v.m. monitoring.



PERSONEELSBELEID

5.1 | INLEIDING

Binnen Focus wordt het personeelsbeleid gevolgd dat ontwikkeld is door SOVON. Dit beleid voldoet aan alle geldende wet- en regelgeving. Daarnaast heeft SOVON in het strategisch beleidsplan een aantal ambities geformuleerd voor de periode tot 2022. Ook aan deze ambities zal op Focus invulling gegeven worden. (Zie hoofdstuk 8)

5.2 | KENGETALLEN

De personele inzet op Focus bedraagt ruim 30 fte. Hiervan wordt 2,3 fte vervuld door de directie, 8,6 fte door het onderwijsondersteunend personeel en 19 fte door het onderwijzend personeel.

Het onderwijzend personeel bestaat uit docenten LB en docenten LC, volgens een verhouding die in zgn. streefgetallen voor de functiemix is bepaald. (32% LC, 68% LB)

Het ziekteverzuim is vergeleken bij de landelijke cijfers hoog (gegevens invoegen). Het grootste gedeelte van het verzuim wordt verklaard door het langdurig ziekteverzuim.

De leeftijdsopbouw op Focus is niet evenwichtig. Met name de groep medewerkers tussen de 20 en 30 jaar is ondervertegenwoordigd.

5.3 | PERSONEELSBELEID: AANSLUITING BIJ DE WETTELIJKE EISEN

Bevoegdheid en bekwaamheid

Het merendeel van medewerkers voldoen aan de door de wet gestelde opleidingseisen. Medewerkers die niet aan deze eisen voldoen, volgen een opleiding.

Gewenste pedagogisch-didactische competenties

Het personeel beschikt over de benodigde diploma's, maar m.b.t. de kennis over actuele didactische ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs is een investering gewenst. De pedagogische basishouding van alle medewerkers is goed tot zeer goed. Er zal de komende jaren met name geïnvesteerd worden in de ontwikkelingsrichte professionele cultuur en de actualisering van de didactiek. (Zie 4.8)

Invloed van leerlingen en ouders op het personeelsbeleid

Ouders hebben zitting in de Medezeggenschapsraad. Op het niveau van de stichting zijn de ouders en leerlingen vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad. Alle nieuwe beleidsstukken worden voor advies of instemming conform de wet op de medezeggenschap aan hen voorgelegd.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 zal er ingezet worden op de herleving van de Leerlingenraad en de werving van leerlingen voor de MR. Daarnaast vullen de leerlingen sinds het schooljaar 2018-2019 conform het Integraal Personeelsbeleid van SOVON een enquête in over het functioneren van nieuw en zittend personeel. De uitslagen worden meegenomen bij de beoordeling.

5.4 | TERUGBLIK

Wat doen we goed en moeten we borgen?

Tot op heden is Focus erin geslaagd om gekwalificeerd personeel te vinden, ook bij vervanging wegens ziekte.

Daarnaast hebben de plaatsvervangend directeur van Focus en van De Viaan regelmatig contact om elkaar te helpen als er vacatures vervuld moeten worden op één van de praktijkscholen.

Op Focus hebben de leerlingen les van 8.30 tot 14.40 uur. De docenten zijn van 8.15 tot 16.45 uur op school en voeren binnen die tijd hun werkzaamheden uit. Ook de noodzakelijke overleggen vinden binnen deze tijden plaats. Dit werkt prettig.

De mogelijkheid om verschillende soorten werkzaamheden te verrichten wordt gewaardeerd en moet waar mogelijk geborgd worden. (Denk bijvoorbeeld aan theorie, praktijk, mentoraat, stage) Met betrekking tot het geven van de lessen ervaren de docenten vrijheid en dat vinden zij positief.

Het afgelopen schooljaar heeft SOVON het taakbeleid geëvalueerd. De beide praktijkscholen binnen de stichting hebben m.b.t. de lesopslag en het maximale aantal lessen een afwijkende regeling ten opzichte van de andere SOVON-scholen. Tevens is er verschil tussen de beide praktijkscholen onderling. Een collega van praktijkschool Focus heeft beide scholen vertegenwoordigd in de werkgroep taakbeleid van SOVON. Daarnaast is er onder voorzitterschap van de meerschoolse directeur praktijkonderwijs een werkgroep taakbeleid samengesteld voor Focus en De Viaan. Door gesprekken met de beide volledige teams, is in kaart gebracht waar verschillen, overeenkomsten, knelpunten en kansen bestaan om zo te kunnen komen tot éénduidig, gedragen taakbeleid dat past bij de missie/visie van beide scholen. Tevens is gestart met de uitwisseling van kennis tussen beide MT's en tussen de docententeams.



Focus is gestart met een pilot om het ziekte verzuim terug te dringen. De afdelingsleiders continueren de frequent verzuimgesprekken en vragen preventief om handelingsadviezen bij de arbeidsdeskundige.

Wat kunnen we verbeteren en/of oppakken?

Mede gezien de wisseling binnen de directie, is het personeelsbeleid de afgelopen jaren niet helemaal conform het personeelsbeleid van SOVON uitgevoerd. Het taakbeleid werd door meerdere docenten als onduidelijk en, mede daardoor, soms als oneerlijk ervaren. Daarnaast vraagt het hoge ziekteverzuim veel van de collega's omdat zij veel in moeten vallen. Medewerkers willen meer ingezet worden op hun kwaliteiten. Momenteel geeft een docent soms veel verschillende vakken en moet dan dus ook veel verschillende vakken voorbereiden. Hier moet een efficiënte oplossing voor uitgewerkt worden.

De doelstellingengesprekken zijn gevoerd. Deze werden niet voorbereid in Kwaliteitsscholen, maar er is wel een vast format gehanteerd. De afdelingsleiders hebben lesbezoek gedaan bij nieuw te benoemen personeelsleden. Bij het zittende personeel vond geen lesbezoek plaats. Hierdoor is er minder gericht op de individuele ontwikkeling en het uitvoeren afspraken gestuurd. De directie is in begin 2018-2019 zelf tot de conclusie gekomen dat er regelmatig lesbezoek plaats moet vinden bij alle docenten. Bij het periodiek bezoek kwam de Inspectie tot hetzelfde oordeel. De directie heeft in dit kader een herstelopdracht gekregen.

Gezien het feit dat de werkzaamheden van bepaalde collega's niet overeenstemmen met de functie waarin zij zijn benoemd, zal de komende periode het functiebouwwerk van Focus geanalyseerd en indien nodig aangepast worden.

5.5 | BELOFTES RICHTING 2022

Het personeelsbeleid is erop gericht om goed opgeleid, enthousiast personeel te behouden en te verkrijgen. Mede gezien de krapte op de arbeidsmarkt, vraagt dit om visie, duidelijkheid, zorgvuldigheid en ook om creativiteit.

BELOFTE 1:

op onze school is sprake van een ontwikkelingsgerichte, professionele cultuur (zie ook 4.9)

Doelen:

- De kwaliteit van de medewerker neemt toe
- De samenwerking tussen medewerkers leidt tot resultaten
- Medewerkers voelen en krijgen verantwoordelijkheid om te (zich) ontwikkelen
- Medewerkers gaan met elkaar in gesprek over het werk, o.a. door intervisie
- De missie/visie wordt gerealiseerd

Route:

Deskundigheidsbevordering m.b.t. de groei mindset (4.8) en de formulering van een scholingsbeleidsplan.

BELOFTE 2:

Integraal Personeel Beleid van SOVON wordt uitgevoerd vanuit het waarderend perspectief

Doelen:

- Ondersteuning van de ontwikkeling van de professionele cultuur
- De medewerker werkt planmatig aan ontwikkeling
- De medewerker wordt gezien en gewaardeerd vanuit meerdere perspectieven (leerling, collega, leidinggevende)
- Leidinggevend doen lesbezoek en hebben beter zicht op de kwaliteiten van de medewerkers en de lessen in de school
- De medewerker wordt meer op basis van zijn kwaliteiten ingezet

Route

De directie doet jaarlijks lesbezoeken en voert de gesprekscyclus conform de regeling uit.

BELOFTE 3:

er is gedragen, haalbaar, helder en éénduidig taakbeleid voor Focus en De Viaan dat aansluit bij de missie/visie van de school.

Doelen:

- Energieke medewerkers met voldoening in het werk
- Voldoende en duurzame inzet van bevoegde, bekwame medewerkers
- Zicht op werkzaamheden buiten de lestaak die door anders opgeleid personeel uitgevoerd kunnen worden en hier gebruik van maken

Route:

Meerschoolse directeur formuleert i.o.m. de werkgroep taakbeleid van de praktijk-scholen een voorstel en legt dit ter instemming voor aan de MR.



BELOFTE 4:

Focus en De Viaan werken samen bij de toedeling van uren, de werving, selectie en professionalisering van personeel op basis van een strategisch personeelsbeleidsplan.

Doelen:

- Proactief personeelsbeleid als antwoord op de krapte op de arbeidsmarkt
- Gebruik maken van elkaars deskundigheid
- Deskundigheidsbevorderende trajecten voordelig inkopen
- Samen ontwikkelen in plaats van twee keer hetzelfde ontwikkelen

BELOFTE 5:

het percentage ziekteverzuim ligt op of onder het landelijk gemiddelde

Doel:

- Continuïteit en rust voor medewerkers en het onderwijsleerproces van de leerling.

Route:

- Continueren preventief verzuimbeleid en deelname aan de pilot ziekteverzuim van SOVON



HUISVESTING, FACILITAIRE ZAKEN EN ICT

6.1 | INLEIDING

Op het ondersteunend bureau van SOVON zijn stafmedewerkers werkzaam die de scholen ondersteunen op het gebied van huisvesting, facilitair en ICT. Door veel zaken boven-scholen te regelen en gezamenlijk contracten af te sluiten, hebben de SOVON-scholen financieel voordeel.

Met betrekking huisvesting, facilitaire zaken en ICT vormt de missie/visie de basis voor besluitvorming binnen onze school. Indien besluitvorming op het niveau van de stichting plaatsvindt, behartigt de plaatsvervangend directeur de belangen van onze school in het plaatsvervangend rectoren overleg. De genoemde portefeuilles behoren tot zijn takenpakket.

6.2 | HUISVESTING

Het onderhoud van de school is vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan en de kosten worden opgenomen in de meerjarenbegroting en vertaald naar de jaarbegroting. De verduurzaming van het gebouw staat voor de komende jaren op de agenda. De school verkeert verder in een goede staat en voldoet aan de eisen om eigentijds onderwijs vorm te kunnen geven.

Aangezien de vmbo-afdeling van het Huygens College de afgelopen is gegroeid en een groter beroep op de keukens doet, dreigt er ruimtegebrek te ontstaan. Samen met het Huygens College gaan we op zoek naar mogelijkheden om ons gebouw optimaal te benutten en indien nodig aan te passen.

6.3 | FACILITAIRE ZAKEN

De facilitaire zaken zijn grotendeels belegd bij een stafmedewerker van SOVON. De stichting maakt gebruik van haar grootte en kan zo voordelige contracten afsluiten voor bijvoorbeeld de schoonmaak of het gebruik van multifunctionals.

6.4 | ICT

De afdeling ICT van het ondersteunend bureau houdt de systemen up to date en regelt de inkoop. Op Focus is het van belang dat de ICT wordt afgestemd op het onderwijs en op de organisatie. De school heeft nog geen ICT-beleidsplan. Dit zal in het schooljaar 2019-2020 geschreven worden. Tevens moet het gebruik van Magister, Profijt, Topdosier en Social School op elkaar afgestemd worden.

6.5 | BELOFTES RICHTING 2020

Huisvesting en facilitaire zaken: het huidige onderhoudsniveau van het gebouw, het niveau van voorzieningen en dienstverlening zijn geborgd.

Er zijn zowel m.b.t. de huisvesting als m.b.t. de facilitaire zaken maatregelen getroffen in het kader van de duurzaamheid. (Zonnepanelen, afvalscheiding, minder papierverbruik enz.) Het onderwerp duurzaamheid zal de komende jaren expliciet geagendeerd worden, door o.a. projecten op dit gebied op te zetten.

Indien nodig, wordt er in samenwerking met het Huygens College een plan ontwikkeld om ervoor te zorgen dat het mogelijk is om de leerlingen van beide scholen, mogelijk met elkaar, optimaal van de praktijkruimtes gebruik te laten maken.

ICT: er wordt gewerkt conform een ICT-beleidsplan dat is gebaseerd op de missie/visie van Focus. In dit plan is tevens aandacht voor de totstandkoming van een overzichtelijke mappenstructuur voor werknemers, de afstemming van Magister, Topdossier, Profijt en Social School, de digitale communicatie met partners en de scholingsbehoeftes van personeel.



FINANCIËN

7.1 | INLEIDING

Het financiële beleid wordt in nauwe samenwerking met SOVON gevoerd en is op onderdelen schooloverstijgend. Jaarlijks stelt de directie binnen gegeven kaders een jaarbegroting en een meerjarenbegroting op. De directie legt verantwoording af aan het bestuur en stelt indien nodig de uitgaven in overleg met het bestuur bij.

De voorgaande jaren hebben bestuur, directie en medewerkers van Focus ervoor gezorgd dat de financiële positie van de school gezond is. De begroting is tot op heden sluitend.

7.2 | BELOFTES RICHTING 2022

BELOFTE 1:

de gezonde financiële positie van Focus is geborgd.

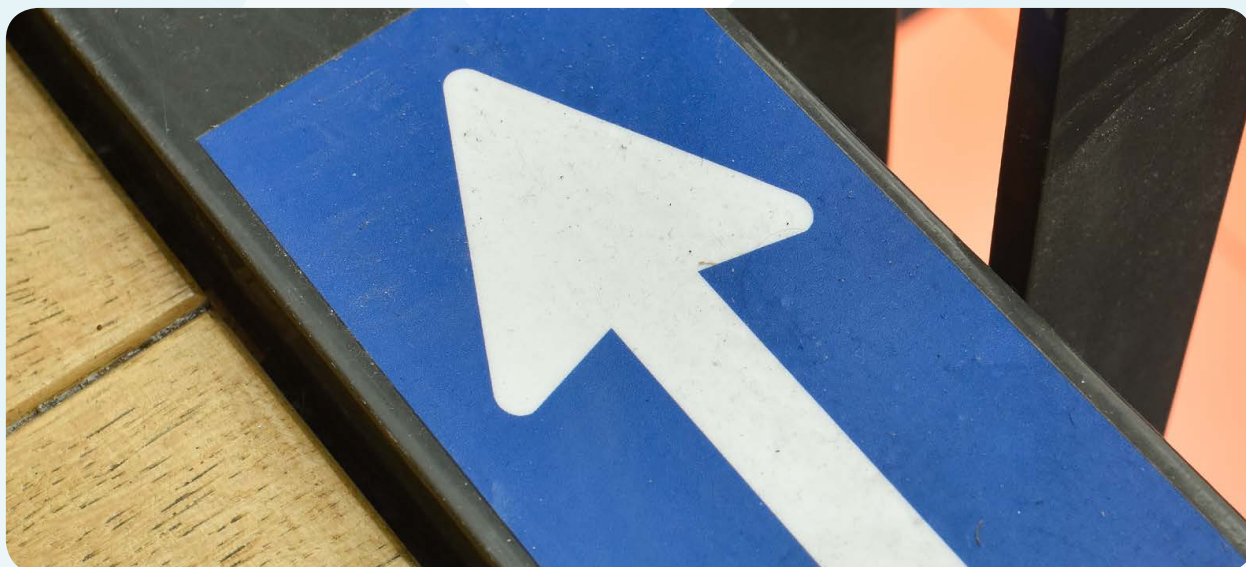
BELOFTE 2:

de leerlingenstroom blijft tijdens de krimp verhoudingsgewijs stabiel.

Mede als gevolg van een betere positionering van het praktijkonderwijs.

Uit de meerjarenbegroting valt af te lezen dat de school gezien de leerlingenprognoses vanaf 2020 bij ongewijzigd beleid een gering financieel tekort zal krijgen, in 2022 oplopend tot een behoorlijk tekort. Aangezien de begroting voor ongeveer 80% wordt bepaald door de personele lasten, is het van belang om proactief personeelsbeleid te voeren. Zoals in hoofdstuk 6 al is aangegeven, zal de directie een strategisch personeelsbeleidsplan opstellen voor Focus en De Viaan om ervoor te zorgen dat de financiële positie van beide scholen gezond blijft. Efficiënte en creatieve samenwerking tussen de twee praktijkscholen wordt in het kader van de krimp enerzijds en krapte op de arbeidsmarkt anderzijds, in toenemende mate belangrijk.

De positionering van het praktijkonderwijs in de regio zal gezamenlijk opgepakt worden.



Uit reacties van ouders en andere partners is gebleken dat de beeldvorming van het praktijkonderwijs bij o.a. de basisscholen onvoldoende en achterhaald is. De mogelijkheden van onze leerlingen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheid van het behalen van een Entrée diploma zijn over het algemeen onbekend. Leerlingen komen mede hierdoor niet direct op de goede plek terecht in het voortgezet onderwijs.

In 2019 zal in samenwerking met de gemeente Alkmaar en ketenpartners een ambitie-tafel georganiseerd worden om een beweging op gang te brengen om het praktijkleren en het praktkonderwijs duidelijk op de kaart te zetten.

In samenwerking met het Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland, het Horizon College en het Clusius College wordt een regionale visie op praktijkleren geformuleerd om basisscholen en ouders te stimuleren om de leerling direct op de goede vorm van onderwijs aan te melden. Samen met het Huygens College, zal Focus een aanbod realiseren dat vooral geschikt is voor leerlingen die moeite hebben om het vmbodiploma volgens de bestaande route te behalen, maar zich wel richting een startkwalificatie (mbo-niveau 2) kunnen ontwikkelen.

Tegelijkertijd wordt er voor de komende drie jaar een deel van de reserve ingezet om de kwaliteit van het onderwijs een impuls te geven. De docenten krijgen op basis van de nieuwe CAO 50 klokuren ontwikkeltijd en op de praktijkschool gaat de lestaak terug van 850 klokuren per jaar naar 720 klokuren per jaar. Aangezien de overheid geen middelen verstrekt om de ontwikkeltijd te bekostigen, worden de reserves aangesproken. In samenspraak met de teams van De Viaan en van Focus, wordt onderzocht hoe deze reserve bijvoorbeeld door jobcarving toekomstbestendig ingezet kan worden.

Focus zal vanuit de middelen voor onderwijsvernieuwing die SOVON beschikbaar stelt de scholing over de groei mindset bekostigen. (Zie hoofdstuk 5 en 6).



VERBINDING MET STRATEGISCH BELEIDSPLAN SOVON 2019-2022

8.1 | In dit hoofdstuk wordt beschreven aan welke beloftes en doelstellingen uit het Strategisch beleidsplan van SOVON, Focus de komende jaren zal bijdragen. De samenwerking met Focus zal worden geïntensiveerd, maar ook de samenwerking met de andere SOVON-scholen wordt versterkt. We wisselen informatie uit, organiseren samen scholingstrajecten en maken waar mogelijk gebruik van elkaars faciliteiten. De drie grote lijnen waar Focus tot 2022 aan werkt zijn de volgende:

- De basis op orde door het handelingsrepertoire van de docent uit te breiden richting pedagogisch en didactisch maatwerk.
- Werken aan een ontwikkelingsgerichte, professionele cultuur.
- Aanscherping van de kwaliteitscyclus.

8.2 | ONDERWIJSONTWIKKELING

Door een heldere positionering van het praktijkonderwijs richting het basisonderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs, verbetert de aansluiting met het aanleverend onderwijs en het vervolgonderwijs.

We zetten de komende jaren in op nog meer maatwerk en keuzemogelijkheden binnen ons onderwijs.

8.3 | INTERNE EN REGIONALE SAMENWERKING

Zoals blijkt uit de beloftes in hoofdstuk 7, werkt Focus de komende jaren samen met De Viaan, het Huygens College en tevens met het Samenwerkingsverband, Het Horizon College en het Clusius College om ervoor te zorgen dat leerlingen op basis van een regionale visie op praktijkleren, direct op een passende onderwijsplek geplaatst worden. We zorgen voor een aanbod van thuisnabij, goed praktijkonderwijs.

8.4 | PROFESSIONALISERING OP ALLE NIVEAUS

Met de scholing over de groei mindset richt Focus zich op beter onderwijs door met het hele team kennis te vergaren over wetenschappelijk onderbouwde interventies om deze vervolgens toe te leren passen. We werken bewust aan een ontwikkelingsgerichte professionele cultuur. Zonder ons in eerste instantie te richten op het predicaat excellent, willen wij gewoon het beste onderwijs voor onze leerlingen realiseren.

8.5. | 'BASIS OP ORDE, INVESTEREN IN ONTWIKKELING EN VERNIEUWING'

We werken de komende jaren aan de versterking van de basis door het handelingsrepertoire van de docenten uit te breiden. Ook het realiseren van een ontwikkelingsgerichte professionele cultuur en het aanscherpen van de kwaliteitszorg is hierop gericht.

BIJLAGE: Activiteitenoverzicht en –planning

Onderwerp	Doel	Activiteit	Wie	Deadline	Stand van zaken
Onderwijs	Versterking handelings-repertoire docenten	Traject groemindset	Directie en team	2019 –2020	
		Docenten oefenen met de principes van feedback, feedup en feed-forward richting leerlingen en richting elkaar			
		Verdieping: onder begeleiding Mindset Instituut of d.m.v. intervisie en lesbezoeken collega's onderling		2020-2021	
		Actieve Directe Instructie Methode		2019-2020 Borging 2020-2023 jaarlijks	
		Scholingen gericht op maatwerk in de klas, verdieping	Initiatief individuele docent	2019-2020	
		Didactisch verdiepings- traject	Directie bereidt keuze(s) voor met werkgroep	2020-2023	
		Trajectvoorziening positioneren, docenten versterken door scholing en gerichte adviezen	Ondersteunings-coördinator en docent trajectvoorziening	2019-2020 2020-2021 Vervolgens borgen	

	Lesaanbod verbreden	Meer keuze in het lesaanbod creëren in het rooster Inhoudelijke verbreding/her-haling/verdieping	Plaatsvervangend directeur/ roostermaker Docenten	2019-2020: eerste stap (klas 1 ongewijzigd, klas 2,3 1x workshops en 1x keuzeblok), klas 4/5 1x keuzeblok) 2020-2021: tweede stap 2021-2022: Elke dag keuzewerk-tijd en 1x workshops ingevoerd	
	Verbetering terugkoppe-ling studie-voortgang en helderheid fases in het onderwijs	Ontwikkelen helder over-zicht en poster o.i.d	Plaatsvervangend directeur/ werk-groep i.o.m. ouders en leerlingen	2019-2020	
	Kwaliteits-zorg op orde	Jaarplan formuleren op basis van schoolplan, uitvoeren, evalueren en bijstellen	Directeur, af-delingsleiders, ondersteunings-coördinator	2019-2020 2020-2021 2021-2022 2022-2023	
		Jaarlijks een beperkt aan-tal projecten planmatig opzetten en uitvoeren (zoals leerlijnen, Entrée, keuzewerk-tijd, ontwik-keling gedifferentieerd lesaanbod, integratie theorie en praktijk, stage duurzaamheid)	Wergroepen, samengesteld op basis van kwali-teiten en affiniteit met het thema	2019-2020 2020-2021 2021-2022 2022-2023	
Personeel	Ontwikke-lings-gerich-te professio-nele cultuur	Traject groei-mindset Verdieping en borging (o.a. door intervisie en wederzijds lesbezoek docenten)	Directie en team	2019-2020 2020-2023	
		Uitvoering IPB SOVON en lesbezoeken op basis van waarderend perspectief	Directeur en afde-lingsleiders	2019-2020 2020-2021 2021-2022 2022-2023	

	Gedragen, éénduidig personeelsbeleid op beide scholen	Ontwikkelen gedragen en éénduidig taakbeleid	Directeur en werkgroep Fase 1 Fase 2	2019-2020 2020-2021	
		Strategisch personeelsbeleidsplan schrijven	Directeur i.s.m. afdelingsleiders en hoofd PZ	2019-2020	
		Plan uitvoeren, evalueren en bijstellen	Directie	2020-2023	
Financiën	Borging gezonde financiële positie	Meerjarenbegroting opstellen en proactief maatregelen nemen indien nodig (zoals samenwerking op gebied personeel en investeringen beide praktijkscholen)	Directeur, afdelingsleiders	2020-2023 jaarlijks	
	Stabiele instroom ondanks krimp	Praktijkonderwijs positioneren: promotie van praktijkleren bij ouders, leerlingen, onderwijs en bedrijfsleven, onderzoek is reeds uitgezet Ambitietafel praktijkleren	Directeur, bestuur, SWV en bestuurders van het mbo (Clusius en Horizon College)		
		Beleidsplan praktijkleren schrijven	Directeur i.s.m. secretaris van het bestuur en gemeente Alkmaar	November 2019	
		Implementeren beleidsplan praktijkleren	Directeur i.s.m. SWV en betrokkenen vmbo/mbo		
		Goede voorlichting op basisscholen	idem	2019-2020	
			Afdelingsleider onderbouw/dc pro	2020 -2023	
				Jaarlijks	
Huisvesting, ict en facilitair	Borging huidig niveau onderhoud, voorzieningen en dienstverlening	Meerjaren- onderhoudsplan gebouw en facilitair bijhouden en uitvoeren	Directeur, plaatsvervangend directeur	Jaarlijks 2020-2023	

	Gerichte inzet op duurzaamheid	Ontwikkelen en uitvoeren projecten gericht op bewustwording en m.b.t. praktische zaken zoals afvalscheiding, zonnepanelen	Directeur/ plaatsvervangend directeur	Opbouwen van klein naar groot vanaf 2019-2020 Tot en met 2022-2023	
	Professionalisering ICT op basis van beleidsplan dat in lijn is met missie/visie	ICT-beleidsplan schrijven Implementatie ICT-beleidsplan Uitbreiding toepassing mogelijkheden Magister Professionalisering m.b.t. Magister	Directeur, werkgroep ICT Directeur /plaatsvervangend directeur en werkgroep ICT Plaatsvervangend directeur/ werkgroep ICT medewerker administratie Plaatsvervangend directeur/ werkgroep ICT	2019-2020 2020-2021 2021-2022 2022-2023 2019-2020 2020-2021 2021-2022 2022-2023	





FOCUS

School voor praktijkonderwijs

Umbriëllaan 1

1702 AJ Heerhugowaard

Tel: 072 5400205

Web: www.focus-heerhugowaard.nl

Email: info@focus-hhw.nl

Bank: NL 39 RABO 0396 4751 16