



Praktijkschool De Faam Schoolplan 2022 - 2026





Inhoud

Inleiding	5
1.1 Doel en de functie van het Schoolplan	6
1.2 Kracht, verbeterpunten en externe ontwikkelingen	7
1.3 Ambities	11
1.4 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan	13
2. De school	14
2.1 Een eerste kennismaking met De Faam	14
2.2 Gegevens van de school	15
2.3 Gegevens van het bestuur	15
2.4 Medezeggenschap	16
2.5 Leerlingpopulatie	17
2.6 Situering van de school	18
2.7 Gegevens van personeel	20
2.8 Toekomstige ontwikkelingen	22
2.8.1 Landelijke ontwikkelingen	22
2.8.2 Ontwikkelingen in de Zaanstreek	24
2.8.3 Ontwikkelingen in de wijk	24
2.8.4 Ontwikkelingen op De Faam	25
3. Onderwijskundig beleid	26
3.1 Missie en visie	26
3.1.1 Kenmerken visie	27
3.2 De maatschappij van nu, jongeren en leren	28
3.3 Levensbeschouwelijke identiteit	29
3.3.1 ZAAM werkt in een breed onderwijsperspectief: leerzaam	29
3.3.2 ZAAM investeert in de toekomst: duurzaam	29
3.3.3 ZAAM ontplooit en verbindt: groeizaam	30
3.3.4 ZAAM is zichtbaar en herkenbaar: werkzaam	30
3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes	31
3.4.1 Onderwijs op De Faam	31
3.4.2 Onderbouw en bovenbouw	36
3.4.3 Aanbod in de onderbouw (leerjaren 1 en 2)	36
3.4.4 Aanbod in de bovenbouw (leerjaren 3, 4, 5 en 6)	39
3.5 De docent op De Faam	44
3.6 Ondersteuning en begeleiding	47
3.6.1 Passend onderwijs	47
3.6.2 Het Schoolondersteuningsplan & Schoolondersteuningsprofiel	47
3.6.3 Ondersteuning De Faam	48
3.6.4 Primaire ondersteuning: coachlessen en omgangskunde	48
3.6.5 Externe ondersteuning	48
3.6.6 Het Ontwikkelperspectief plan (OPP)	49
3.6.7 Trajectgroep eXtra	49
3.6.8 Nazorg en speciale trajecten	50
3.6.9 Andere specialisten	50

3.6.10 Dyslexiebeleid	50
3.6.11 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	51
3.6.12 Basisvaardigheden: taal, rekenen en burgerschap	51
3.6.13 Taalbeleid	52
3.6.14 Rekenbeleid	53
3.6.15 Burgerschap	54
3.7 Basisvaardigheden: volgen, meten en (bij)sturen	55
3.8. Onderwijs en ict	59
4. Personeelsbeleid	60
4.1 Integraal personeelsbeleid ZAAM – De Faam	60
4.2 Het (strategisch) personeelsbeleidsplan	60
4.2.1 Het aannamebeleid/de formatie	61
4.2.2 De gesprekkencyclus	62
4.2.3 De functiemix	63
4.2.4 Het taakbeleid	63
4.2.5 Scholing en professionalisering	64
4.2.6 Het professioneel statuut	64
4.2.7 De begeleiding van nieuwe docenten	65
4.2.8 De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel)	65
4.2.9 De gezondheids- en verzuimbegeleiding	66
4.3 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding	66
5. Organisatie en beleid	67
5.1 Formele organisatie met zeggenschap	67
5.2 De werkorganisatie met werkafspraken	69
5.3 Van beleid naar uitvoering	70
5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid	71
5.5 Communicatie	72
5.6 Inzet van middelen	73
5.7 Bedrijfsvoering van de school	74
6. Kwaliteitsbeleid	75
6.1 Kwaliteitsagenda	76
6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom	78
7. Financieel beleid	79
7.1 Bekostiging vanuit het Rijk	79
7.2 Begrotingen	79
8. Vaststellingsparagraaf	80
Bijlage 1: Planning ontwikkelen schoolplan De Faam 2022-2026	82
Bijlage 2: Overzicht beleidsvoornemens, ambities en doelen De Faam 2021-2025	83
Bijlage 3: NPO: Plan De Faam	85

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2022–2025 van Praktijkschool De Faam. In dit plan zijn de ambities, doelen en strategische keuzes van de school voor de komende jaren beschreven.

De opzet en inhoud van het schoolplan zijn gebaseerd op artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Het informeert betrokkenen, het bevoegd gezag en de onderwijsinspectie over de ambities van De Faam voor de komende jaren.

We kijken met trots terug op de realisatie van de ambities uit het vorige schoolplan. Zo is er veel gerealiseerd op het gebied van personeelsbeleid, wordt er steeds meer onderwijs op maat geleverd, is op het gebied van sociale integratie PBS geïmplementeerd in de school, is er beleid gemaakt om de maatwerkuren (KWT-uren) adequaat invulling te geven en heeft de school een positief imago ontwikkeld.

Ook heeft de samenwerking met vmbo Pascal Zuid en de gezamenlijke investering in de Pro-vmbo-route geresulteerd in een mooie nieuwe leerlijn waar we trots op zijn.

De inspanningen in de afgelopen jaren hebben ertoe geleid dat de school financieel gezond is, de tevredenheid van ouders en leerlingen hoog ligt en het aantal leerlingen dat voor onze school kiest na jaren van daling de afgelopen 3 jaar weer stijgt.

In dit plan is voor 2022 t/m 2025 vastgelegd wat de visie en missie van De Faam betekenen voor de verschillende beleidsterreinen in onze organisatie. Het is in nauwe samenwerking met alle betrokkenen en geledingen van de school tot stand gekomen.

De vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in een jaarplan (A3) worden verwerkt. De schoolleiding monitort, faciliteert en stimuleert de voortgang en de uitvoering van het jaarplan.

Dit schoolplan is in een bijzondere tijd tot stand gekomen. Ondanks de Coronamaatregelen hebben medewerkers o.a. op studiedagen, teamoverleggen en taakgroep-/vakgroep-overleggen mondeling, per mail en middels andere digitale hulpmiddelen hun input geleverd. Leerlingen hebben met name via de klassenvertegenwoordigers, hun coaches en/of via de MR hun bijdrage aan het plan geleverd. Dit heeft van de betrokkenen een extra inspanning gevraagd. De gesprekken met de leerlingen en de medewerkers en de enorme betrokkenheid hebben we als zeer inspirerend ervaren.

Graag willen wij iedereen bedanken die, direct of indirect, input heeft geleverd voor dit schoolplan.

Namens J. Spek-Cinqualbre, adjunct-directeur Praktijkschool De Faam,

M. el Jaouhari, directeur Praktijkschool De Faam en vmbo Pascal Zuid

1.1 Doel en de functie van het Schoolplan

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, schoolveiligheidsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

Op de verschillende beleidsdomeinen wordt in dit plan aangegeven waar de school voor staat en welke keuzes er gemaakt worden. Deze ambities worden jaarlijks vertaald in concrete activiteiten en gevisualiseerd in een jaarplan (A3).

Ten slotte wordt in het schoolplan aangegeven op welke wijze invulling wordt gegeven aan de doelen van stichting ZAAM, zoals beschreven in het Koersplan.

Indien onderwijs en/of maatschappelijke ontwikkelingen vragen om bijstelling van het beleid worden er aanpassingen gedaan. Deze aanpassingen worden voorgelegd aan de medezeggenschap van de school, bestaande uit een personeelsraad, een leerlingenraad en een ouderraad, en na goedkeuring als addendum aan het plan toegevoegd.

1.2 Kracht, verbeterpunten en externe ontwikkelingen

Voor het opstellen van het beleidsplan voor de komende vier jaren maakt De Faam gebruik van de zelfevaluatie en een analyse van de kracht en verbeterpunten van de school. De volgende zaken gaan op De Faam goed:

- *Er is sprake van grote betrokkenheid (ouders, leerlingen, personeel) wat ten goede komt van het pedagogisch klimaat en de sfeer binnen de school.*
- *Binnen het team is in hoge mate sprake van flexibiliteit van medewerkers: lessen worden indien nodig van elkaar overgenomen, taken worden gezamenlijk opgepakt, enz.).*
- *Er is weinig tot geen sprake van uitval van leerlingen. Leerlingen worden zorgvuldig begeleid naar uitstroom naar arbeid of naar vervolgopleidingen (met name mbo-1).*
- *De school heeft een sterk ondersteuningsteam. Er is sprake van goed zicht op de ontwikkeling en behoefte van ieder kind en daar voldoende op geanticipeerd.*
- *De school heeft een groot stagenetwerk en het stageteam werkt nauw met de bedrijven samen om de leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden.*
- *Het imago van de school is in de afgelopen jaren verbeterd.*
- *Er is een goede samenwerking opgezet met Pascal Zuid, basisscholen, het mbo (zie ook het Zaans Verbond) en partijen in de omgeving.*
- *Op De Faam is het Pro-vmbo-traject ingevoerd en wordt intensief samengewerkt met het Pascal zuid om doorstroom van PRO naar vmbo te bevorderen.*
- *Er is een doorstart gemaakt met gepersonaliseerde roosters d.m.v. keuzemomenten in het reguliere rooster (KWTs).*
- *De coaching van leerlingen is van hoge kwaliteit. Er wordt gewerkt met kleine groepen en heldere OPPs, waarbij goed samengewerkt wordt met alle betrokkenen (ouders/verzorgers, leerling, docenten, coaches, stagebedrijven, enz.).*
- *Voor leerlingen waarbij sprake is van doorstroom naar het mbo, is binnen het Pro-ROC-programma een sterke samenwerking opgezet tussen Praktijkschool De faam en het ROC van Amsterdam.*
- *Op school zijn allerlei vernieuwingen ingezet om het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de behoeften van de leerlingen en de veranderende maatschappij. Hierbij wordt steeds meer de verbinding met de omgeving opgezocht.*

De volgende zaken zijn op De Faam ingezet en kunnen nog beter:

- *Aanpassingen aan het gebouw*

De veranderingen in het onderwijs vragen aanpassingen aan het gebouw. Door de stijging in leerlingenaantallen en het verkleinen van de groepen zijn bijvoorbeeld meer lokalen nodig en lijkt de leerlingenkantine te klein. Dit heeft consequenties voor roostering (tussenuren i.v.m. gebrek aan geschikte lokalen) en het geluidsniveau op school.

Verder worden in bepaalde delen op school problemen ervaren met het de temperatuur (te warm, te koud). Dit speelt al sinds de oplevering van het gebouw, maar is nog steeds niet helemaal verholpen.

Samen met het Dienstenbureau van ZAAM wordt onderzocht welke aanpassingen nodig/mogelijk zijn. Tevens wordt gebruik gemaakt van lesruimtes van buurschool Pascal Zuid.

- *Begeleiden van (nieuwe medewerkers) en verlagen van de werkdruk*

Ondanks het doorvoeren van bepaalde maatregelen (lessendruk omlaag, invoering ontwikkeltijd, verkleinen groepen naar ongeveer 10 leerlingen per klas), wordt nog steeds een hoge werkdruk ervaren. Wellicht is dit ook een gevolg van het grote aantal nieuwe medewerkers op school (als gevolg van groei én kleinere klassen). Het gebrek aan ervaring maakt dat er veel van hen én van de collega's wordt verwacht.

De school is bezig met het door-ontwikkelen van het begeleidingsprogramma voor nieuwe medewerkers, zet in op extra scholing voor alle medewerkers en onderzoekt samen met de MR wat nodig is om de ervaren werkdruk te verlagen.

- *Het differentiëren in de les, rekening houdend met (individuele) verschillen vs het toewerken naar algemene doelen*

In de afgelopen jaren is hard gewerkt om het aanbod in de les beter aan te laten sluiten bij het niveau van de leerlingen. Alle leerlingen werken bij verschillende vakken op hun eigen niveau, aansluitend bij de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de leerlingen. Hierdoor is de gezamenlijke uitleg en de gezamenlijke start van lessen en algemene/leerjaarbrede/schoolbrede doelen vervaagd.

Door het werken met lesplannen volgens thema's/onderwerpen kan hier weer meer balans in komen. Op deze manier ontstaat er een leerlijn die door de verschillende vakdocenten kan worden gevolgd. De school zal dit de komende jaren door-ontwikkelen.

- *Er is veel aandacht voor duurzaamheid en de wereld om ons heen. Dit wordt echter nog te weinig expliciet gemaakt voor leerlingen, ouders, medewerkers en andere stakeholders.*

- Het anders organiseren van het onderwijs, waarbij leerlingen meer worden uitgedaagd en geprikkeld (context, relevantie, niveau, enz.)*

De wereld om ons heen verandert en dat maakt dat ook het onderwijs mee moet veranderen. Om ervoor te zorgen dat de leerlingen klaar zijn voor de toekomst, is het van belang vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven aan leerlingen, hen te betrekken bij het beleid en het onderwijs op school, keuzevrijheid te bieden en ervoor te zorgen dat de regie bij hen ligt. Het hebben van op zichzelf staande vakken, vaste roosters, en rigide onderwijssoorten/niveaugroepen, methodes en programma's, zal meer en meer worden losgelaten.
- Lesaanbod NT2 leerlingen uitbreiden en professionalisering van het team hierin.*

De laatste jaren wordt de groep NT2 leerlingen steeds groter. De taal is een belemmering voor deze leerlingen, daarom is het belangrijk dat hierin wordt geïnvesteerd door het aanbieden van (extra) lessen voor deze leerlingen en een gezamenlijke aanpak om deze leerlingen zo snel mogelijk taalvaardiger te maken. Hierbij is het belangrijk dat docenten geschoold worden om hier invulling aan te geven.
- Het verder vormgeven van loopbaanoriëntatie, ICT-lessen en omgangskunde tijdens de coachingslessen.*

LOB en ICT zijn onderdelen die nog niet in het onderwijs van De Faam verweven zitten. Dit zijn onderdelen die in de komende jaren een belangrijk onderdeel vormen voor het ontwikkelen van de 21 -eeuwse vaardigheden. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen goed voorbereid zijn op wat ze kunnen, wie ze zijn en wat ze willen en dat ze daarin meegenomen worden in een doorlopend proces. Deze onderdelen zijn tevens opgenomen in het examenportfolio.
- Het vastleggen van programma's, taken, verantwoordelijkheden, procedures en processen.*

Op De Faam werken ervaren docenten met veel expertise op hun vak/taak. De zaken waar zij verantwoordelijk voor zijn, wat zij doen, hoe zij dat doen, welke programma's/instrumenten zij daarvoor gebruiken, e.d. zijn vaak bekend bij hen (al dan niet vastgelegd op papier), maar niet altijd bij anderen. Dit maakt de organisatie kwetsbaar bij vertrek/wegvallen van de medewerker. Tevens wordt daardoor te weinig de verbinding gelegd binnen vakgroepen/taakgroepen/functiegroepen/teams en over de groepen heen. Op De Faam wordt gewerkt aan betere communicatie, verbinding, vastlegging en archivering.
- Het omgaan met leerlingen met meer gedragsproblematiek.*

De ondersteuning en begeleiding van De Faam staat als een huis, maar de laatste jaren constateren we dat het aantal leerlingen met andere gedragsproblematiek toeneemt. Belangrijk is dat docenten worden geschoold in hoe om te gaan met deze leerlingen. Daarnaast dient het ondersteuningsteam hier de nodige bagage voor in huis te krijgen, om docenten en leerlingen hierin te kunnen begeleiden.

Met de volgende externe ontwikkelingen moet de school rekening houden:

- *Het lerarentekort maakt het werven van kwalitatief goede medewerkers steeds moeilijker.*
De krapte op de arbeidsmarkt wordt op de Faam steeds meer voelbaar. Vacatures worden steeds moeilijker vervuld en de school moet vaak op zoek naar creatieve oplossingen om de school goed draaiende te houden.

De Faam heeft de ambitie om samen met Pascal Zuid opleidingsschool te worden, om studenten goed te kunnen begeleiden en te behouden voor het onderwijs. Dit maakt ook dat het mogelijk wordt om studenten te binden aan de school.

Daarnaast wordt het begeleidingsprogramma voor nieuwe docenten verder uitgewerkt en bijgesteld.

- *Er is sprake van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs.*
In het Actieplan Poelenburg/Peldersveld hebben meerdere partijen, waaronder de gemeente, woningcorporaties, politie en onderwijsinstellingen, de handen ineengeslagen om er o.a. samen voor te zorgen dat de kansen voor kinderen in deze buurten net zo groot zijn als in de rest van Zaanstad. Daarbij is extra aandacht nodig voor taal- en leerachterstanden, ouderbetrokkenheid, talentontwikkeling, sport en gezondheid, veiligheid, enz.

Daarnaast is op De Faam het Pro-vmbo-traject ingevoerd en wordt intensief samengewerkt met het Pascal zuid om doorstroom van PRO naar vmbo te bevorderen. Door de selectie uit te stellen, wordt een zorgvuldigere beslissing genomen over de toekomst van de leerling. De Pro-vmbo-route draagt bij aan gelijke kansen, maar zijn ook bij uitstek geschikt om persoonsvorming, socialisatie, creativiteit, focus en respect te beïnvloeden.

- *Er is bij een bepaalde groep ingestroomde leerlingen sprake van steeds grotere leerachterstanden.*
In de wijken Poelenburg en Peldersveld is sprake van hoge werkloosheid, kansenongelijkheid en veel kinderen met een taalachterstand en/of leerachterstand. Op school zijn verschillende acties ingezet om deze leerlingen de begeleiding te bieden die zij nodig hebben om hun schoolcarrière succesvol te doorlopen. Zo worden in het rooster keuzeuken/maatwerkuren gepland en is de brede brugklas pro-vmbo ingevoerd om niveaubepaling uit te stellen. Deze en andere acties zullen de komende tijd verder worden uitgewerkt/geïntensiveerd/uitgebreid.

1.3 Ambities

Op Praktijkschool De Faam werken we samen aan de kwaliteit van ons onderwijs (zowel leerlingentevredenheid als de vakinhoudelijke opbrengsten/resultaten), de ontplooiing en ontwikkeling van onze leerlingen, de profilering van de school, de aansluiting bij de wensen en behoeften van leerlingen (en waar van toepassing: hun ouders/verzorgers) en aan het vormgeven aan goed personeelsbeleid.

Uiteraard geldt: we voldoen aan wettelijke-, ZAAM-specifieke en school-specifieke eisen en om goed vorm te kunnen blijven geven aan toekomstgericht onderwijs. De volgende algemene doelstellingen zijn voor de komende 4 jaar op De Faam geformuleerd:

We werken samen aan **de kwaliteit van het onderwijs** en doen dat door:

- De vakinhoud, en doelstellingen per vakgroep jaarlijks te evalueren en bij te stellen.
- Leerlijnen, Leerroutes en maatwerktrajecten (door) te ontwikkelen en te implementeren.
- Het inzetten op meer regie bij de leerling op het onderwijs en het schoolbeleid (o.a. d.m.v. het ontwikkelen van studiewijzers en planners, het inzetten op reflectiegesprekken, het betrekken bij aannamebeleid, enz.).
- Het verbeteren van het pedagogisch didactisch beleid op school.
- De opbouw en kenmerken van een Faam—les vast te leggen en daarnaar te handelen.
- De tevredenheid van leerlingen (en ouders/verzorgers) (twee)jaarlijks te meten en daarop te acteren.
- De wensen en behoeften van leerlingen systematisch en regelmatig te inventariseren en daarop te acteren.
- De groei en ontwikkeling per leerling wordt systematisch en regelmatig te volgen en daarop te acteren.
- Het vorm geven aan het beleid en aanbod m.b.t. de basisvaardigheden Nederlands, Rekenen en Burgerschap.
- Het vorm geven aan beleid en aanbod m.b.t. ict, LOB en coaching.
- De geboden ondersteuning en begeleiding (via docenten) aan leerlingen te verbeteren.

We werken samen aan de **strategie, missie en profilering van de school** en doen dat door:

- Het vormen van een krachtige, gezonde school met een duidelijk profiel, kwalitatief goed onderwijs en kansen voor leerlingen.
- De samenwerking in de Windstreek met de scholen Pascal Zuid en het Blaise Pascal College verder vorm te geven.
- De samenwerking met de Partners (basisscholen, mbo, Gemeente, Stagebedrijven, Pact Poelenburg) verder vorm te geven.
- Het karakter en de uitstraling van de praktijkschool verder vorm te geven.
- Het tegengaan van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs.

We werken samen aan **goed personeelsbeleid** en doen dat door:

- Het door-ontwikkelen van het plan voor de begeleiding van nieuwe docenten en het uitvoeren ervan.
- Het bieden van voldoende scholing en ontwikkelperspectief aan personeel en het vormen van een professionele leergemeenschap.
- Het werken aan voldoende diversiteit in het team.
- Het verlagen van werkdruk voor medewerkers.

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

Plan:

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

Do:

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

Check:

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

Act:

Het bijstellen van de plannen.

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

De doelstellingen zijn opgenomen in bijlage 2 van dit document. De vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in een jaarplan (A3) worden verwerkt. De schoolleiding monitort, faciliteert en stimuleert de voortgang en de uitvoering van het jaarplan.

1.4 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan

Het samen ontwikkelen van een nieuw schoolplan biedt iedereen de kans om mee te denken, mee te praten en mee te beslissen. Het schoolplan wordt op De Faam dus met elkaar gemaakt.

Bij het opstellen van dit schoolplan is gebruik gemaakt van de input van medewerkers (opgehaald op studiedagen, vanuit de taakgroepen/ontwikkelgroepen/vakgroepen en uit verschillende gespreksrondes), van de input van ouders (vanuit de ouderraad), leerlingen (vanuit de leerlingenraad) en van input van andere belanghebbenden (ZAAM (o.a. vanuit het Koersplan), gemeente, samenwerkingspartners Pact Poelenburg/Peldersveld, enz.).

Het proces is afgerond nadat het team kennis heeft genomen van de inhoud van het schoolplan en een reactie hierop heeft kunnen geven, is voorgelegd aan het bestuur voor vaststelling en ter instemming is voorgelegd aan de MR (bestaande uit de personeelsraad, de ouderraad en de leerlingenraad).

Na instemming stelt de directeur (gemandateerd namens het bestuur) het schoolplan vast en zendt het plan aan de onderwijsinspectie. Het plan wordt gepubliceerd op Scholen op de kaart (zie www.scholenopdekaart.nl) en op de website van de school www.defaam.org.

2. De school

2.1 Een eerste kennismaking met De Faam

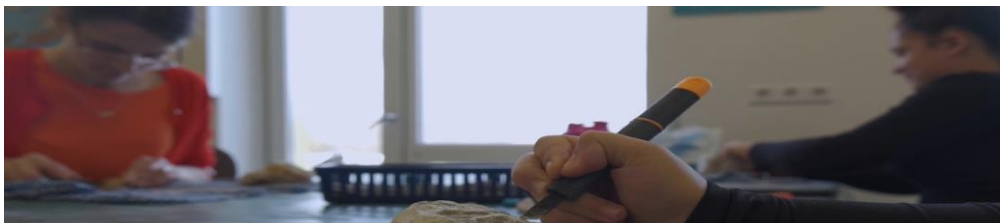
De Faam is een school voor Praktijkonderwijs. Leerlingen met een praktijkschooladvies werken Op De Faam toe naar uitstroom richting arbeid of doorstroom naar het MBO. In ons onderwijs richten wij ons op de volgende 4 domeinen: wonen, werken, burgerschap en vrije tijd.

Leerlingen en medewerkers gaan op basis van vertrouwen met elkaar om. We doen dit vanuit de overtuiging dat vertrouwen bijdraagt aan optimale groei en ontwikkeling van ieder mens. In ons onderwijs houden wij rekening met individuele wensen en behoeften van leerlingen; voor iedere leerling werken wij met een persoonlijke leer- en ontwikkelroute.

Alle medewerkers zijn betrokken bij de ontwikkeling en/of uitvoering hiervan. Die betrokkenheid vinden we ook terug bij ouders en bij andere samenwerkingspartners/belanghebbenden. We zoeken daarbij actief de samenwerking op; De Faam heeft bijvoorbeeld intensief contact met ouders en externe ondersteuners en heeft een groot netwerk van bedrijven waar leerlingen stage kunnen lopen en andere activiteiten/schoolopdrachten kunnen uitvoeren.

Met elkaar zorgen we voor veiligheid op school. We kennen elkaar en we zorgen er samen voor dat De Faam een fijne plek is om te zijn en te leren. De school heeft een unieke uitstraling en is tegen Pascal Zuid (school voor vmbo en Havo-kans) aangebouwd. Van het schoolplein en een aantal lokalen wordt gezamenlijk gebruik gemaakt. Ook wordt onderling tussen de scholen expertise gedeeld, waardoor we nog beter kunnen anticiperen op de behoeften van onze leerlingen. Zo is er ook een Pro-vmbo-programma ontwikkeld, waarin leerlingen van De Faam uitgedaagd worden en kunnen toewerken naar een vmbo-diploma.

Leerlingen leren op De Faam wat hun kwaliteiten zijn en doen veel praktische ervaring op. Ze verzamelen allerlei bewijzen voor afgeronde taken. Deze bewijzen vormen de basis voor certificaten in het examenportfolio. Wanneer leerlingen hebben voldaan aan de gestelde eisen, kunnen ze een praktijkschooldiploma behalen en stromen zij door naar het MBO of richting arbeid.



2.2 Gegevens van de school

Naam school: De Faam
Post-/bezoek adres: Blooksven 21, 1504 AN te Zaandam
Telefoon: 075 6312676
Email: info@defaam.org
Website: www.defaam.org
Soort onderwijs: Praktijkonderwijs
Directeur: De heer M. el Jaouhari
Adjunct-directeur: Mevrouw J. Spek-Cinquabre

2.3 Gegevens van het bestuur

De Faam is een van de scholen behorend bij het bestuur van de Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs.

College van Bestuur ZAAM: Mevrouw B. Dijkgraaf (voorzitter)
De heer D. Asscher (lid)

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL te Amsterdam
Postadres: Postbus 1100 AK te Amsterdam
Telefoon: 020 7059600
Email: info@zaam.nl
Website: www.zaam.nl



2.4 Medezeggenschap

Schoolbesturen in het vo zijn verplicht om medezeggenschap te organiseren binnen hun school/scholen in de vorm van een medezeggenschapsraad ((G)MR). Deze medezeggenschap is voor scholen cruciaal om tot goed, gedragen onderwijs- en schoolbeleid te kunnen komen.

Alle wettelijke rechten en plichten voor scholen rondom medezeggenschap zijn vastgelegd in de [‘wet medezeggenschap op scholen’ \(WMS\)](#), die geldt sinds 2007. Hierin staan ook de rechten en bevoegdheden van de (G)MR-leden (personeelsleden, ouders en leerlingen). Zo heeft de (G)MR informatierecht op een aantal omschreven stukken van het bevoegd gezag en kan de raad hierover meepraten. Ook kent de (G)MR op een aantal terreinen instemmingsrecht (o.a. onderwijskundige doelen, plannen voor fusie) en adviesrecht (o.a. hoofdlijnen begroting, aanstellen of ontslag schoolleiding, nieuwbouw/belangrijke verbouwing).

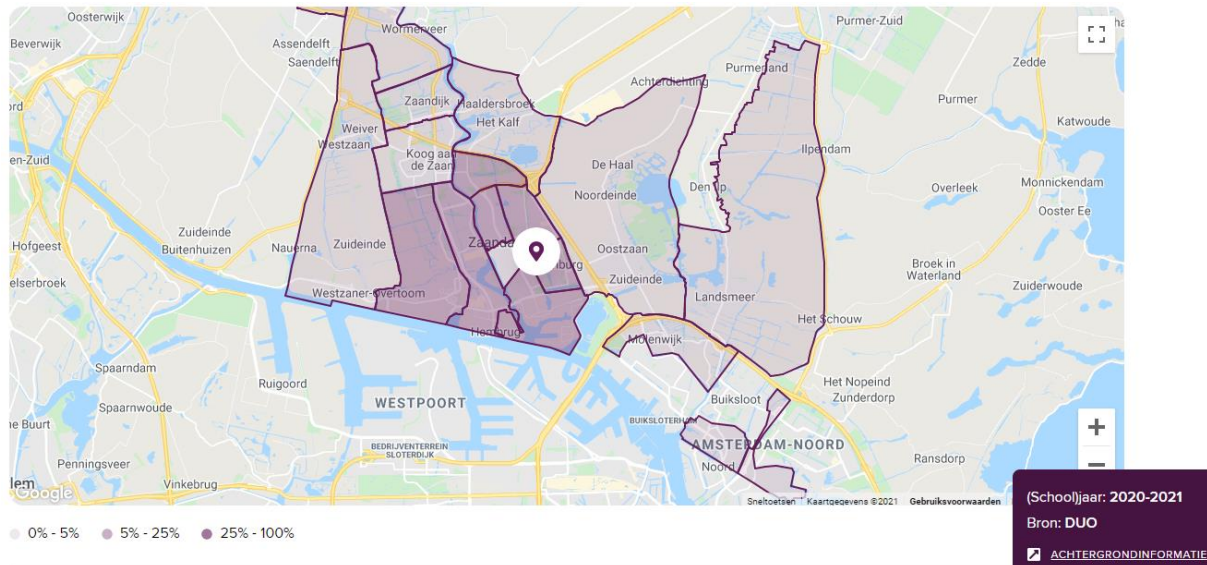
GMR ZAAM en MR De Faam

Stichting ZAAM is een organisatie die belang hecht aan de medezeggenschap. Voor de 23 scholen is er een gemeenschappelijke MR (GMR) samengesteld. Praktijkschool De Faam heeft een Medezeggenschapsraad (MR) die bestaat uit ouders, leerlingen en medewerkers van de school. De MR heeft overleg met de GMR.

2.5 Leerlingpopulatie

In schooljaar 2021-2022 heeft De Faam 210 leerlingen.

Onderstaande kaart en tabel geven aan uit welke postcodegebieden de leerlingen van De Faam komen:



Overzicht leerlingen per postcodegebied

Postcode(s)	Aantal ll	% ll	Plaats
1022 - 1067	9	4,3	Amsterdam
1121	3	1,4	Landsmeer
1442	1	0,5	Purmerend
1501 - 1509	171	81,4	Zaandam
1511	6	2,9	Oostzaan
1521	4	1,9	Wormerveer
1531	1	0,5	Wormer
1541	7	3,3	Koog a/d Zaan
1544	4	1,9	Zaandijk
1551	2	1,0	Westzaan
1561	1	0,5	Krommenie
1967	1	0,5	Heemskerk
	210	100,0	

46 leerlingen komen uit de wijk Poelenburg. Dit is 21,9% van het totaal aantal leerlingen en 26,9% van de Zaanse leerlingen.

2.6 Situering van de school

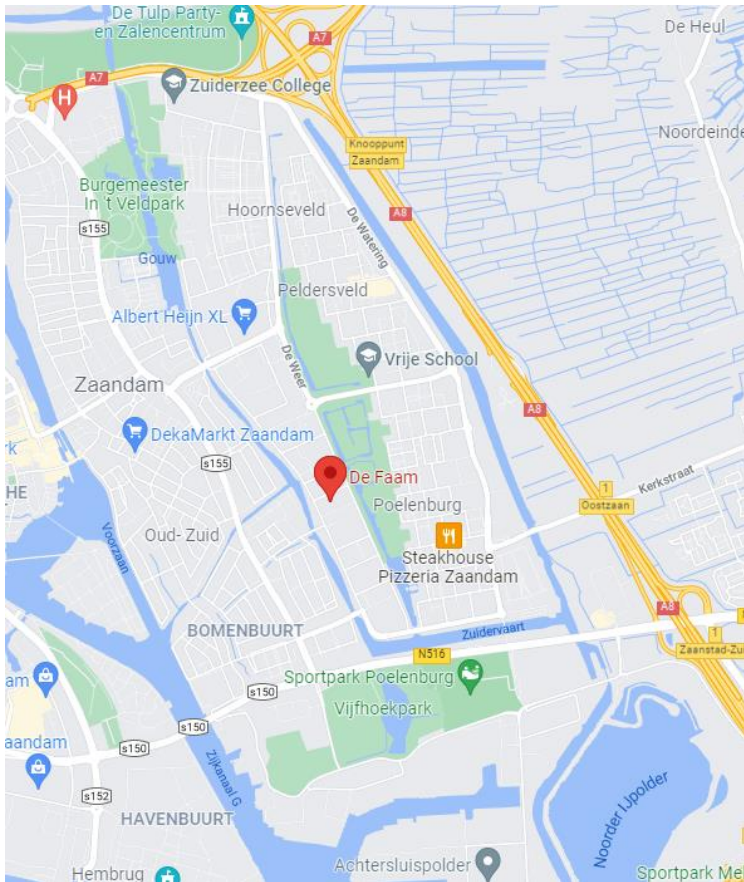
De Faam is gevestigd in de gemeente Zaanstad in de stad Zaandam. De school is gelegen in de wijk Poelenburg, grenzend aan Peldersveld.

Poelenburg (wijk 12) is een wijk in de gemeente Zaanstad. Deze wijk telt in totaal 8.760 inwoners in 2021, waarvan er 48,4% man en 51,6% vrouw zijn. De leeftijden zijn als volgt verdeeld:

- 21% is tussen 0 en 14 jaar,
- 13% is tussen 15 en 24 jaar,
- 29% is tussen 25 en 44 jaar,
- 23% is tussen 45 en 64 jaar en
- 13% is 65 jaar of ouder.

Met een duidelijke opdracht is een aantal jaren geleden gestart met het Actieplan Poelenburg/Peldersveld. In dit plan hebben meerdere partijen, waaronder gemeenten, woningcorporaties, politie en onderwijsinstellingen, de handen ineen geslagen om er o.a. samen voor te zorgen dat de kansen voor kinderen in deze buurten net zo groot worden als in de rest van Zaanstad.

Stichting ZAAM is één van de partners in dit pact en de stichting wordt door een schooldirecteur in het bestuurlijk overleg vertegenwoordigd. De medewerkers op de Zaanse scholen (Praktijkschool De Faam, Pascal Zuid en het Blaise Pascal College) geven samen met de andere partners invulling aan de plannen.

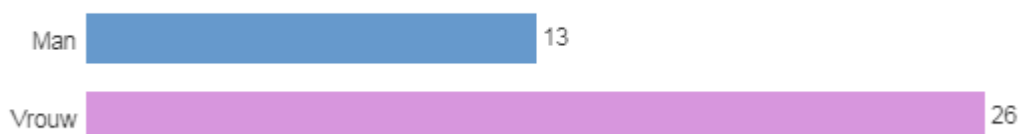


In de Zaanstreek is ook het trainingscomplex van voetbalclub AZ gevestigd. De Zaanse VO scholen, waaronder De Faam, hebben een convenant afgesloten met AZ met betrekking tot het faciliteren in het volgen van regulier onderwijs voor leerlingen die deel uit maken van de jeugdopleiding van AZ. Door het bieden van maatwerk aan de AZ-leerlingen, binnen de bestaande wet- en regelgeving, wordt een optimale balans gecreëerd tussen enerzijds hun topsportopleiding en anderzijds hun schoolopleiding.

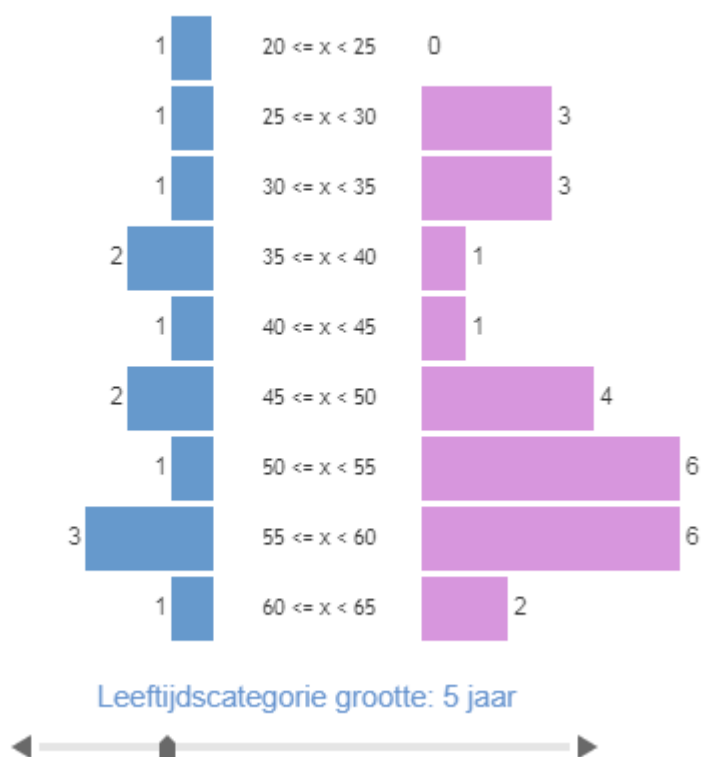
2.7 Gegevens van personeel

Per 1 december 2021 werken op De Faam 39 medewerkers (totaal 28,2 fte). De gemiddelde leeftijd is 46 jaar.

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?



de verdeling per leeftijdscategorie?



Wat is de gemiddelde leeftijd per geslacht?



De directie van De Faam bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur (totaal 1,4 fte).

Het volgende valt op:

- De verhouding man-vrouw ligt scheef (66,6% vrouw en 33,3% man). Deze komen echter wel redelijk overeen met de landelijke cijfers.
- Het percentage directie ligt op De Faam lager dan op andere vergelijkbare ZAAM-scholen.
- De verhouding OP – OOP op De Faam is vergelijkbaar met de verhouding op andere vmbo ZAAM-scholen.

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers is aandacht voor het bovenstaande.

De Faam streeft ernaar voldoende diversiteit in het team te realiseren (man-vrouw, leeftijd, afkomst, enz.). De veelheid aan culturen, achtergronden, ervaringen, levenswijsheden, kwaliteiten en interesses van de medewerkers ziet de school als verrijking voor de leergemeenschap op school.

Het personeelsbeleid is in hoofdstuk 4 van dit schoolplan beschreven. Hier vanuit worden doelen geformuleerd die in de A3 worden opgenomen.

2.8 Toekomstige ontwikkelingen

2.8.1 Landelijke ontwikkelingen

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de kansengelijkheid toeneemt in het Nederlandse onderwijs. Op dit moment speelt de achtergrond van leerlingen een te grote rol in schooladviezen, in de verwachtingen van leraren en in het onderwijsaanbod dat kinderen en jongeren krijgen. Op De Faam realiseert men zich dat kansengelijkheid in het onderwijs wordt beïnvloed door heel veel factoren, op het niveau van het onderwijsstelsel, de school en de klas. De leraren hebben een belangrijke rol bij het bieden van gelijke kansen: hun vaardigheden en verwachtingen hebben een grote invloed. Ook moet in het curriculum bijzondere aandacht zijn voor kennis en vaardigheden die niet alle leerlingen van huis uit meekrijgen.

Verder ziet De Faam in de ambities en doelstellingen uit het sectorakkoord VO dat de beweging die is ingezet, onverminderd zal worden voortgezet. Zie daarvoor het document *geactualiseerd sectorakkoord vo 2018-2020*: https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/612/original/Info_Sectorakkoord_.pdf?1528297040.

7 AMBITIES - 15 DOELSTELLINGEN



Verder volgt De Faam de ambities en doelstellingen uit de onderwijsadviesraad voor het Praktijkonderwijs. Zie daarvoor de placemat 'Praktijkonderwijs op weg naar 2025'.

Deze placemat is een hulpmiddel om te kijken naar het onderwijs op de praktijkschool. De inhoud van deze placemat is gestoeld op:

- het nieuwe onderzoekskader van de inspectie;
- onze ondersteuningstrajecten op scholen voor praktijkonderwijs en
- belangrijke ontwikkelingen, die de inhoud van ons onderwijs raken.

We spreken over onderwerpen die de basiskwaliteit van het onderwijs aangaan én over thema's die mogelijke ambities zijn voor de ontwikkelagenda van de school.



Praktijkonderwijs op weg naar 2025

BASISKWALITEIT:

- 1. Visie en missie**
 - Uitgangspunten en ambities
- 2. LOB**
 - Loopbaancompetenties
 - LOB activiteiten
 - Organisatie LOB: les – thema – project – geïntegreerd
- 3. Aanbod**
 - Wonen, werken, vrije tijdsbesteding, burgerschap
 - AVO en praktijkvakken
 - Digitale geletterdheid
- 4. Doel- en opbrengstgericht werken**
 - OPP en uitstrooprofielen
 - Leerlijnen en opbrengsten
 - Analyseren van de (ononderbroken) ontwikkeling
- 5. De goede les**
 - Doelgericht onderwijs: instructie, differentiatie, feedback, lesevaluatie
 - Competentie, autonomie, relatie.
 - Vastgesteld schoolbeleid, zichtbaar in de les
- 6. Onderwijsresultaten**
 - Ambitieuze
 - Resultaten en sociaal maatschappelijke competenties
 - Kwaliteitsbeleid
- 7. Schoolklimaat**
 - Oefenplaats voor sociaal maatschappelijke competenties
 - Actief burgerschap en sociale cohesie
 - Aansluiten op leerlingenpopulatie en leefwereld
- 8. Kwaliteitszorg**
 - School- en jaarplan met ambitieuze doelen
 - Planmatig en doelgericht handelen
 - Eigenaarschap team
 - Professionele cultuur

AMBITIE:

- 1. Executieve functies**
 - Leren leren
 - Zelfregie & zelfsturing
 - Plannen, uitvoeren, evalueren en reflecteren
- 2. Gepersonaliseerd leren**
 - Persoonlijke doelen
 - Persoonlijke onderwijsarrangementen
 - Leerling aan zet: levend IOP
- 3. Leren & werken in de echte wereld**
 - PSO->stage->arbeid
 - Leren in en met bedrijven
 - Leren en werken in de samenleving
 - 100% buiten de school
- 4. Eigenaarschap team**
 - Samenwerkende teams
 - Zelfverantwoordelijke teams
 - Onderwijsontwikkeling en/of uitvoering

ONDERWIJSADVIES

Ten slotte zien wij dat de Coronamaatregelen effect hebben op de ontwikkeling van leerlingen. In de NPO-plannen van De Faam is beschreven op welke wijze de school hierop anticipeert.

2.8.2 Ontwikkelingen in de Zaanstreek

Zowel in de gemeente Zaanstad als in de gemeente Waterland speelt de vergrijzing van de bevolking een rol en verwachten de scholen de komende jaren te maken te hebben met een daling van het aantal leerlingen. In Zaanstad geeft het primair onderwijs relatief lage basisschooladviezen ten opzichte van andere regio's. In verhouding worden veel leerlingen naar het vmbo verwezen, waarbij de verwachting is dat een deel hiervan een hoger niveau aan zou kunnen. Doel in de regio is dan ook om meer leerlingen op een hoger niveau te krijgen.

We voorzien echter ook dat het kansrijk adviseren in Coronatijd er in sommige gevallen toe zal leiden dat een deel van deze leerlingen op later moment toch op de Praktijkschool zal instromen en wellicht door deze negatieve ervaring extra begeleiding nodig zal hebben. Met deze groep leerlingen is in het NPO-plan van De Faam rekening gehouden.

Door de besturen van de vo-scholen en mbo-scholen in de regio (Stichting OVO, Stichting ZAAM en het Regio College) zijn in het Zaans Verbond tevens afspraken gemaakt om pro/vmbo-leerlingen in de Zaanstreek beter voor te bereiden op het vervolgonderwijs in het mbo en succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Daarbij worden met name de doorlopende leerroutes verder uitgewerkt, moet uitval van studenten in de eerste jaren van het mbo worden teruggebracht en worden leerlingen/studenten enthousiast gemaakt voor een carrière in de beroepen waar in de regio of landelijk een tekort aan is (zorg, techniek en onderwijs).

2.8.3 Ontwikkelingen in de wijk

In de wijken Poelenburg en Peldersveld is sprake van hoge werkeloosheid, kansengelijkheid en veel kinderen met een taalachterstand. In het Actieplan Poelenburg/Peldersveld hebben meerdere partijen, waaronder gemeenten, woningcorporaties, politie en onderwijsinstellingen, de handen ineengeslagen om er o.a. samen voor te zorgen dat de kansen voor kinderen in deze buurten net zo groot zijn als in de rest van Zaanstad. Daarbij is extra aandacht nodig voor taal- en leerachterstanden, ouderbetrokkenheid, talentontwikkeling, sport en gezondheid, veiligheid, enz.

De publieksversie van het pact is te vinden op:

<https://www.zaanstad.nl/mozard/document/docnr/7794373/bijlage%20-%20de%20publieksversie%20van%20het%20Pact%20Poelenburg%20Peldersveld>.

2.8.4 Ontwikkelingen op De Faam

De Faam ontwikkelt zich op pedagogisch en didactisch gebied tot een formatieve cultuur. De medewerkers professionaliseren zich in ontwikkelteams en ontwikkelen op verschillende domeinen instrumentaria die worden gebruikt om eenieder te stimuleren en een gezamenlijke taal te creëren.

Uitgangspunt van onze school is om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de maatschappij. Alle leerlingen volgen een eigen persoonlijke leer- en ontwikkelroute. Leerlingen krijgen op De Faam de kans om hun mogelijkheden, gericht op arbeid, te ontwikkelen. Wonen, werken, vrije tijd en burgerschap zijn daarbij belangrijke domeinen.

Leerlingen behalen naast het praktijkschooldiploma en een getuigschrift ook diploma's van branche-opleidingen. Na het praktijkonderwijs gaat een groot deel van de leerlingen aan het werk, een ander deel stroomt door naar het MBO.

Zowel docenten als ook leerlingen ontwikkelen een 'growth mindset' en zijn zich bewust van wat ze willen, wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn en hoe ze een volgende stap kunnen zetten in de ontwikkeling en het leerproces.

In zogenaamde ontwikkelgroepen (en taakgroepen) wordt op De Faam o.a. gewerkt aan:

- De samenwerking Pascal Zuid, Blaise Pascal College
- De Pro-vmbo-route
- Het NT2 programma
- PBS (positive Behavior support)
- Tutorschap
- Praktische lessen en uitstraling praktijkschool
- Taal- en rekenbeleid
- Stage (interne en externe)
- Begeleiding startende leraren
- Ondersteuning en begeleiding (school ondersteuningsplan)
- Keuzewerktijd lessen
- Individuele coaching
- Mogelijkheden persoonlijke leerroute
- Digitale ontwikkeling lesaanbod
- Kansengelijkheid

Jaarlijks worden (tussen)doelen geformuleerd die in het jaarplan (A3) worden opgenomen.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Missie en visie

Praktijkschool De Faam is onderdeel van Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. De stichting is het bevoegd gezag van 23 scholen in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. Deze scholen verzorgen voor ruim 11.000 leerlingen het onderwijs, variërend van praktijkonderwijs tot en met gymnasium.

Op Praktijkschool De Faam wordt kwalitatief goed onderwijs geboden en staan de medewerkers met elkaar voor de ontplooiing en ontwikkeling van jonge mensen. Het uitgangspunt daarbij is dat het leren betekenisvol is en aansluit bij de leerbehoefte en ontwikkeling van de individuele leerling. De leerling wordt daarbij eigenaar gemaakt van zijn/haar eigen leerproces.

Op De Faam werken we met elkaar op basis van vertrouwen en zorgen we samen voor betrokkenheid en veiligheid. Een positief klimaat en het hebben van hoge verwachtingen, maakt dat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen.

Leerlingen ontdekken op De Faam waar hun kwaliteiten liggen door zelf allerlei ervaringen op te doen. Niet alleen binnen het schoolgebouw, maar ook daarbuiten; door excursies, activiteiten, evenementen en beroepsgerichte stages.

De Faam biedt kansen aan leerlingen en zorgt ervoor dat ieder van hen op de plek komt die bij hem/haar past. Daarbij wordt nauw samengewerkt met andere partijen en scholen in Zaanstad, en in het bijzonder met de ZAAM-scholen Pascal Zuid (vmbo) en op strategisch niveau met het Blaise Pascal College (havo-vwo). Niet alleen worden voor leerlingen daardoor mooie trajecten ingericht, maar ook medewerkers leren van en met elkaar en werken toe naar de ontwikkeling van een Zaanse leer- en werkgemeenschap in de windstreek Zaandam.

Op school wordt er samen voor gezorgd dat iedereen zich veilig voelt, zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. De leerling leert ontdekken wie hij/zij is, wat hij/zij kan/nog niet kan en wat hij/zij wil (leren). Daarbij is aandacht voor persoonsontwikkeling, creativiteit, gezondheid en groepsvorming en wordt gewerkt aan een goede basis op het gebied van algemene- en vakspecifieke kennis. Er wordt een gedifferentieerd onderwijsaanbod gehanteerd waarbij rekening gehouden wordt met verschillende wensen, kwaliteiten, leerstijlen en ondersteuningsbehoeften.

Het onderwijsaanbod op De Faam is gericht op het individuele uitstroomprofiel. Daarbij wordt toegewerkt naar:

- Een goede voorbereiding van de leerling op een zelfstandige plaats binnen de maatschappij (burgerschap).
- Een blijvende werkplek op de arbeidsmarkt (indien mogelijk).
- Eventueel de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een certificaat of een diploma via een PrO-ROC-traject, waarin praktijkscholen en Regionale Opleiding Centra (ROC) samenwerken.

Ouders/verzorgers zijn een belangrijke partner in de pedagogische driehoek. Daarnaast zijn ook stagebieders onze partner in het realiseren van onze opdracht. Leerlingen ontwikkelen zich tot zelfstandige personen in de huidige en toekomstige maatschappij. De Faam investeert in een goede relatie met de buurt en participeert in een netwerk ten behoeve van onderwijs, welzijn en stagevoorzieningen voor de leerlingen.

Ons motto hierbij is: DE FAAM WERKT!

3.1.1 Kenmerken visie

De volgende (gedrags)kenmerken behoren bij de visie van de school:

- We gaan uit van het positieve en hebben hoge verwachtingen. Aan de basis van alles wat we doen ligt vertrouwen: in elkaar, in de leerlingen, in de ouders en samenwerkingspartners.
- Leerlingen voelen zich eigenaar van hun leerproces; het eigenaarschap van het leren ligt bij de leerling
- Medewerkers weten leerlingen te motiveren en te coachen. Zij voelen zich eigenaar van organisatiedoelen en doelen van de stichting en creëren met elkaar een veilige omgeving waarin constant met elkaar op zoek wordt gegaan naar verbetering
- Ouders/verzorgers zijn een belangrijke partner in de pedagogische driehoek
- Stagebieders zijn onze partners in het realiseren van onze doelstelling
- De Faam werkt met coachende docenten die het uitstroomperspectief van leerlingen duidelijk in beeld hebben
- De Faam investeert in een goede relatie met de omgeving

3.2 De maatschappij van nu, jongeren en leren

Om de aansluiting met de samenleving te blijven houden is het essentieel dat het onderwijs midden in de samenleving staat, gestalte krijgt in die samenleving en gebruik maakt van de omgeving (maatschappelijke instellingen, bedrijven, cultuur- en sportorganisaties en het vervolgonderwijs).

Op De Faam gaat men ervan uit dat het leren zich steeds minder binnen de muren van de school zal gaan voltrekken en ook niet exclusief gebonden aan schooltijden is. Leren vindt overal en altijd plaats. Het is van groot belang dat leerlingen hun leerervaringen in die brede samenleving opdoen en de samenleving bij de school betrekken.

Om leerlingen de kennis en de vaardigheden mee te geven die ze nodig hebben wanneer ze aan hun volwassen en werkende leven beginnen, zal een grotere nadruk liggen op persoonsvorming (naast kennisontwikkeling en maatschappelijke vorming het derde hoofddoel van het onderwijs). Een beter evenwicht tussen deze doelen maakt dat het onderwijs leerlingen kan begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn, voor zichzelf en voor hun omgeving.

Het SLO beschrijft de volgende 21ste -eeuwse vaardigheden:



Bron: <https://www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/>.

Op De Faam zullen deze vaardigheden een steeds belangrijkere plek krijgen in het onderwijs.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De Faam maakt deel uit van Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. In de volgende paragrafen beschrijft de stichting haar kenmerken.

3.3.1 ZAAM werkt in een breed onderwijsperspectief: leerzaam

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

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

3.3.2 ZAAM investeert in de toekomst: duurzaam

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

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

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

3.3.3 ZAAM ontplooit en verbindt: groeizaam

De diversiteit van onze scholen weerspiegelt die van onze leerlingen en medewerkers. We respecteren én waarderen de onderlinge verschillen, ook in achtergrond, cultuur en geloof. Het is verrijkend hierover met elkaar in gesprek te gaan. We zijn betrokken en voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid in ons streven naar ontplooiing en groei.

Door de kleinschaligheid van onze ZAAM-scholen worden leerlingen gezien en gekend, hetgeen helpt om relatie en prestatie in goede balans te houden. Dit draagt bij aan een warm en veilig pedagogisch klimaat en een optimale leer- en werkomgeving. Bij de pluriformiteit hoort verbinding. Wij zoeken verbinding, willen bruggen bouwen. Onze scholen bieden kansrijk onderwijs. We stellen eisen en we vinden ook dat er van fouten geleerd kan worden. Leerlingen die dat nodig hebben, bieden we een nieuwe kans.

3.3.4 ZAAM is zichtbaar en herkenbaar: werkzaam

Wij zijn een grote scholengroep in Amsterdam en omgeving en we zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie. Wij willen participeren en een betekenisvolle rol spelen in onze omgeving en onze stad. We hebben veel maatschappelijk partners, waarmee wij intensief samenwerken in het belang van onze leerlingen en de samenleving waarin zij opgroeien.

Duidelijkheid en voorspelbaarheid bieden naar onze overtuiging leerlingen, medewerkers en partners van ZAAM een goede basis voor de gewenste ontwikkeling en samenwerking. Daarom willen we een transparante organisatie zijn met een duidelijke structuur en open communicatie.

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

Op De Faam worden de waarden van ZAAM als universele waarden gezien, waar de medewerkers zich, ongeacht religie, cultuur of nationaliteit in kunnen vinden. De Faam wil staan voor goed onderwijs dat gericht is op kwalificatie en op de persoonlijkheidsvorming van leerlingen in een omgeving waar ieder kind zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

Op De Faam wordt gewerkt aan het historisch besef en burgerschapsontwikkeling van de leerlingen. Er wordt aandacht besteed aan een gezonde leefstijl, aan sociaal-emotionele ontwikkeling en leerlingen leren uitgaan van verschillen in de samenleving. Leerlingen en hun ouders delen in woord en daad het eigenaarschap voor de democratische beginselen en een veilige maatschappelijke omgeving: kritisch, onderzoekend, weerbaar, verbindend en waardierend.

3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes

3.4.1 Onderwijs op De Faam

Het onderwijsaanbod op De Faam is gericht op het individuele uitstroomprofiel van de leerling. Daarbij zijn een aantal zaken kenmerkend voor het onderwijs. Zo wordt gewerkt met individuele plannen, hebben coaches een belangrijke rol in de begeleiding van de leerlingen en wordt een bijzondere pedagogische aanpak in onze lessen en op school gehanteerd.

OPP en IOP

Er is gekozen voor een onderwijsvorm die afgestemd is op de individuele leerwensen. Er wordt gewerkt met een eigen Individueel Ontwikkelingsplan (IOP). Dit IOP wordt doorlopend aangevuld met nieuwe leerdoelen, passend bij de uitdagingen die de leerling kan, wil of soms ook moet aangaan.

De Coach

De coach weet precies hoe de leerling functioneert: wat de sterke punten zijn en aan welke punten nog gewerkt moet worden. Met de coach worden de leerdoelen opgesteld en het portfolio en/of examendossier bijgehouden. De leerling wordt zo medeverantwoordelijk voor het slagen van de eigen leerdoelen.

Tijdens de coachingslessen krijgen de leerlingen naast de persoonlijke gesprekken, die ze voeren met hun coach, les in omgangskunde, gaan ze aan de slag met ict-vaardigheden en met loopbaanoriëntatie (LOB; wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik).

Positive Behaviour Support: PBS

PBS is een schoolbrede totaalaanpak benadering van ongewenst gedragen en het verhogen van de effectieve onderwijstijd op scholen. Leerlingen vertonen soms ongewenst gedrag doordat zij niet precies weten wat er van hen verwacht wordt. Het doet ertoe hoe zij zich gedragen. De benadering vanuit de PBS-gedachte is positief. We willen de leerlingen goed gedrag aanleren zodat sancties minder nodig zijn.

PBS maakt gebruik van een aantal bewezen effectieve inzetten: ga in gesprek over waarden, maak heldere afspraken, leer het gewenste gedrag actief aan, bekrachtig gewenst gedrag, betrek iedereen. Handel alleen waar het nodig is, en doe dat op basis van data, niet op basis van onderbuikgevoel.

Portfolio

Een portfolio is een bewaarmap waarin de leerling laat zien aan welke projecten, doelen en onderwerpen zijn gewerkt en welke bewijzen (certificaten) zijn verzameld. De leerling laat vooral zien waarover hij/zij tevreden is en maakt hierdoor groei zichtbaar. Alle ouders/verzorgers worden twee keer per jaar uitgenodigd om het portfolio te bespreken.



Praktijkschooldiploma

Op De Faam verzamelen leerlingen bij alle vakken bewijzen voor in hun portfolio. In leerjaar 1, 2 en 3 werken de leerlingen aan het behalen van het certificaat basisvorming, lichamelijke opvoeding, EHBO, interne stage en de voorbereidende stage.

Vanaf het 4e leerjaar vormen meerdere bewijzen uit de voorgaande jaren een certificaat. In het examenjaar wordt een examenportfolio opgesteld. Het examenportfolio is opgebouwd uit alle behaalde certificaten en laat de groei van de leerling zien.

Wanneer de leerling voldoet aan de exameneisen, waaronder 80% aanwezigheid op stage en school, volgt er een examengesprek. In het examengesprek met een assessor van een andere praktijkschool bespreekt de leerling zijn/haar ontwikkeling op de verschillende gebieden. Wanneer de leerling voldoet aan alle eisen en het examengesprek positief afrondt, behaalt de leerling het praktijkschooldiploma.

De Pro-vmbo-route

De Faam en Pascal Zuid werken samen in de Pro-vmbo-klassen. Leerlingen die op De Faam instromen met een basisschooladvies Pro-vmbo kunnen hiervoor in aanmerking komen. De leerlingen uit deze klassen hebben een coach van De Faam en volgen een aantal reguliere onderbouwvakken/lessen op deze school. Echter de vakken Nederlands, rekenen/wiskunde, biologie en Engels en in het 2e leerjaar ook economie volgen ze op Pascal Zuid.

Leerlingen die in aanmerking komen voor de overstap naar regulier vmbo-Basis of vmbo-LWT zullen, na het 2e leerjaar, deze overstap maken. Als praktijkonderwijs beter bij de leerling past dan vervolgen ze hun schoolcarrière op De Faam.



Keuzewerktijd: KWT

Onze KWT geeft ruimte om af te wijken van het standaard schoolprogramma. Tijdens de KWT-lessen kunnen onze leerlingen hun kennis, competenties en attitude verder ontwikkelen. Tijdens de KWT-lessen worden verschillende onderdelen aangeboden.

Voorbeelden van onderdelen die worden aangeboden zijn:

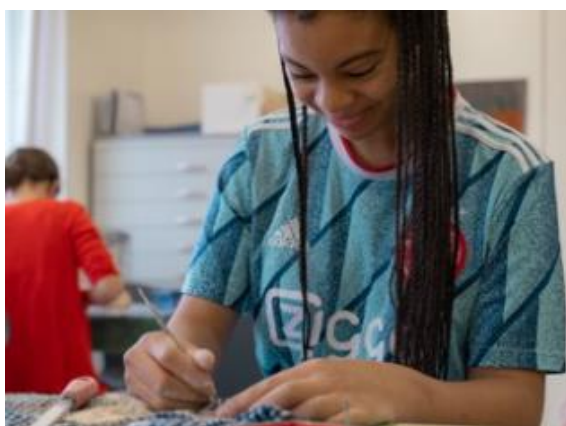
- Vak-ondersteuning; hierbij worden vaardigheden getraind zoals begrijpend lezen, grammatica en rekenen,
- Persoonlijke ondersteuning; deze KWTs zijn bedoeld om leerlingen extra ondersteuning te bieden op het gebied van o.a. sociale vaardigheden, weerbaarheid en faalangstreductie,
- Sportactiviteiten, Kunst- en Cultuuractiviteiten en activiteiten in het kader van talentontwikkeling, verbreding en verrijking.

Formatieve cultuur

De Faam ontwikkelt zich op pedagogisch en didactisch gebied tot een formatieve cultuur. De medewerkers professionaliseren zich in ontwikkelteams en ontwikkelen op verschillende domeinen instrumentaria die worden gebruikt om eenieder te stimuleren en een gezamenlijke taal te creëren.

Het uitgangspunt is dat onderwijs op maat geboden wordt, waarbij de leerlingen vanuit leerdoelen, succescriteria en rijk aan feedback inzicht krijgen en actief betrokken zijn in/bij hun leerproces.

Zowel docenten als ook leerlingen ontwikkelen een 'growth mindset' en zijn zich bewust van wat ze willen, wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn en hoe ze een volgende stap kunnen zetten in de ontwikkeling en het leerproces.



Klassenvertegenwoordigers en tutoren

Op school willen we graag met leerlingen in gesprek over hun ervaringen, wensen en adviezen. Deze worden meegenomen bij het ontwikkelen van het beleid op school. Daarmee creëren we ook bij hen betrokkenheid en een gevoel van verantwoordelijkheid.

Dit doen we uiteraard in de lessen, maar ook met klassenvertegenwoordigers. Iedere klas heeft een leerling die de klas vertegenwoordigt. Deze klassenvertegenwoordigers komen regelmatig bij elkaar en vormen een klankbord voor de leerlingen, docenten en de directie. Uit alle klassenvertegenwoordigers worden twee leerlingen gekozen die de vertegenwoordiging van de leerlingen in de MR op zich nemen.

Met ingang van schooljaar 2021-2022 wordt gewerkt met tutoren. Een tutor is een derde- of vierdejaars leerling die de leerlingen uit de klassen in leerjaar 1 ondersteunt bij het zich eigen maken van de schoolse vaardigheden die zij nodig hebben in het voortgezet onderwijs.

De tutoren komen regelmatig bij elkaar om te reflecteren en sluiten het jaar dat zij tutor zijn af met een bewijs voor in het portfolio.

Voor de leerlingen van De Faam is er een leerlingenstatuut waarin de rechten en plichten van onze leerlingen staan.



3.4.2 Onderbouw en bovenbouw

De school is opgedeeld in een onderbouw en een bovenbouw. De leerjaren 1 en 2 worden gerekend tot de onderbouw. Het onderwijsaanbod is hier gericht op het ontwikkelen van de basiscompetenties en het kennismaken met alle sectoren.

De leerjaren 3, 4, 5 en 6 worden gerekend tot de bovenbouw. Het onderwijsaanbod is hier gericht op de sectoren en de individuele uitstroomprofielen van de leerling.

Voor zowel onderbouw als bovenbouw geldt: er is veel aandacht voor sectorkeuze en we gaan uit van een doorlopende leer- en ontwikkellijn. De leerlingen werken met verschillende lesmethodes die goed op elkaar aansluiten. Daarbij wordt gebruik gemaakt van zowel digitaal lesmateriaal als huurboeken. Op school gebruiken de leerlingen een leen iPad.



3.4.3 Aanbod in de onderbouw (leerjaren 1 en 2)

Naast de verplichte algemene vakken zijn er in de onderbouw vakken die specifiek gericht zijn op de ontwikkeling van basiscompetenties en vaardigheden.

De volgende vakken worden in de onderbouw van De Faam aangeboden:

- Nederlands
- Engels
- Rekenen/wiskunde
- Cuma/Burgerschap
- Project
- Detail (incl. Kaarsenmakerij)
- Techniek (incl. Groen)
- Dienstverlening &Zorg (incl. EHBO)
- Horeca (incl. Koken)
- Atelier (incl. Textiel)
- Lichamelijke opvoeding (LO)
- Coaching (incl. omgangskunde)

Nederlands, Engels, Rekenen

Voor de vakken Nederlands, Engels en Rekenen geldt: leerlingen leren basisvaardigheden aan en het aanbod sluit aan bij het niveau van de individuele leerling.

CUMA – burgerschapsvorming

De leerling leert om actief mee te doen in zijn/ haar leefomgeving en in de samenleving. Thema's als Democratie, Vriendschap en Sociale media komen aan bod.

Project

In leerjaar 1 en 2 krijgen de leerlingen via Project verschillende onderwerpen aangeboden die betrekking hebben op aardrijkskunde en geschiedenis.

Detailhandel

De leerling krijgt onder andere les in etaleren en inpakken. Bij Detailhandel is een eerste kennismaking met wat er nodig is om in de detailhandel te kunnen werken.

Kaarsenmakerij

Bij de Kaarsenmakerij werken de leerlingen aan stage-competenties. Tijdens de lessen worden de basistechnieken voor het maken van een kaars aangeleerd. De leerling leert zich te concentreren op zijn eigen taak. Kaarsen maken vraagt om geduld en doorzettingsvermogen. Ook kleurgebruik, meetvaardigheden en creativiteit komen aan bod.

Techniek basisvaardigheden

Technische zelfredzaamheid, gericht op het leren plannen en uitvoeren van klussen in en om het huis. De leerlingen starten met het aanleren van eerste technische basisvaardigheden. Deze vaardigheden kunnen ze, als ze op zichzelf gaan wonen, gebruiken voor de klussen in en rondom hun eigen huis. Daarnaast komen er aspecten als samenwerken, veiligheid, materiaalkennis en gereedschapsleer aan bod.

Groenvoorziening

Bij het onderdeel Groenvoorziening werken de leerlingen aan stagecompetenties. Het aanbod verschilt per blok omdat het vak Groen afhankelijk van het seizoen is. Het doel is om de leerlingen kennis te laten maken met dit vak. Hierbij zullen leerlingen in gepaste kleding dragen en leren omgaan met bijpassend hand- en elektrisch gereedschap.

Lichamelijke opvoeding (gymnastiek)

Het doel van de lessen lichamelijke opvoeding is een basis leggen voor levenslang bewegen. Dit willen wij bereiken door de leerlingen met plezier te laten sporten. Tijdens deze lessen leren leerlingen omgaan met gedrag, samenwerken, inzet tonen en eigen grenzen verleggen.

Ook laten wij de leerlingen verschillende rollen aannemen binnen de sportlessen waardoor ze meer verantwoordelijkheid leren nemen, hun zelfvertrouwen vergroten en betrokken zijn in hun eigen leerproces.

Dienstverlening

In de onderbouw wordt onderscheid gemaakt in verzorging (1) en uiterlijke verzorging (2).

Voor verzorging geldt: de leerling krijgt les in basisvaardigheden voor EHBO, babyverzorging, strijken van de was, ramen zemen, thee zetten en uitserveren. Bij verzorging komt persoonlijke verzorging en huishoudelijke verzorging aan bod. De leerlingen gaan koken en leren werken met recepten en omgaan met hoeveelheden.

Voor uiterlijke verzorging geldt: de leerling leert op verantwoorde wijze te zorgen voor het uiterlijk. De leerling krijgt les op het gebied van persoonlijke verzorging (schoonhouden en verzorgen van lichaam en gebit), gezichtsverzorging (zoals aanbrengen make-up), haarverzorging (wassen, föhnen en stijlen) en verzorgen van handen en nagels (zoals lakken en kunstnagels).

Hulpverlening/ EHBO

Bij het onderdeel Hulpverlening gaan de leerlingen aan de slag met EHBO-vaardigheden. Alle leerlingen krijgen in leerjaar 1 en 2 een blok hulpverlening aangeboden.

Atelier

In het atelier wordt kennis gemaakt met allerlei kunstvormen. Leerlingen ontwikkelen hun motorische vaardigheden, leren werken met verschillende materialen en krijgen kennis over (het werken met) gereedschappen. Ze beleven een succeservaring en ontdekken dat elk mens creatief is.

Textiel

De leerlingen maken kennis met de herkomst en verwerkingstechnieken van Textiel. Zij leren werken met stof en wol, naald en draad en de naaimachine. Daarmee ontwikkelen zij hun motorische en creatieve vaardigheden. Zij leren een stappenplan te volgen en nauwkeurig te werken. Alle leerlingen krijgen in leerjaar 1 en 2 een blok Textiel aangeboden.

Coachingslessen

Voor het ontwikkelen van de sociale vaardigheden is er het onderdeel omgangskunde, oftewel: hoe ga je nou met elkaar en met jezelf om? Hier horen ook o.a. lessen 'meidenvenijn', anti-pestlessen en 'hoe overleef ik de brugklas' bij. Deze lessen krijgen de leerlingen tijdens de coachingslessen. ICT - en LOB lessen (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik) worden ook tijdens deze lessen aangeboden.

Certificaten onderbouw

In de onderbouw zijn de volgende certificaten te behalen:

- Certificaat Interne stage (leerjaar 1)
- Certificaat Voorbereidende Stage (leerjaar 2)
- Certificaat Basisvorming leerjaar 1
- Certificaat Basisvorming leerjaar 2

3.4.4 Aanbod in de bovenbouw (leerjaren 3, 4, 5 en 6)

De volgende vakken worden in de bovenbouw van De Faam aangeboden:

- Nederlands
- Rekenen/wiskunde
- Cuma/Burgerschap
- Detail (afhankelijk van sectorkeuze)
- Techniek (afhankelijk van sectorkeuze)
- Dienstverlening & Zorg (afhankelijk van sectorkeuze)
- Horeca (afhankelijk van sectorkeuze)
- Atelier (alleen leerjaar 3)
- Lichamelijke Opvoeding (LO) (alleen leerjaar 3 en 4)
- Coaching

In leerjaar 3 zijn de volgende certificaten te behalen:

- Schoolcertificaat EHBO
- Certificaat Basisvorming leerjaar 3

In leerjaar 4 zijn de volgende certificaten te behalen:

- VCA-certificaat (landelijk erkend)
- Heftruck certificaat (landelijk erkend)
- Schoonmaak in de Groothuishouding (SVS erkend certificaat)
- Werken in de Keuken (KPC erkend certificaat)
- Schoolcertificaat Verkoop en Logistiek
- Schoolcertificaat Zorg en Welzijn



Het onderwijsaanbod in leerjaar 4 is gericht op de volgende 4 sectoren;

Techniek

Techniek leerlingen in leerjaar 4 richten zich op hun technische stage en technische vervolgopleidingen binnen en buiten de Faam. Zo is er een nauwe samenwerking met opleidingsscholen richting bouw, installatie en metaal (las)techniek. Aan het einde van dit traject zijn er verschillende vervolgopleidingen binnen het Pro-ROC mogelijk. Leerlingen kunnen het landelijk erkende VCA-certificaat halen waarmee ze veilig kunnen werken. Ook kunnen leerlingen hun lascertificaat en/of vorkheftruckcertificaat halen.

Horeca

Leerlingen die kiezen voor Horeca richten zich dit vierde jaar op het behalen van het KPC-certificaat "Werken in de keuken". Dit certificaat is opgebouwd rond thema's als algemene snijtechnieken, algemene arbeidshouding, ergonomie, veilig en hygiënisch verantwoord werken. Het horecateam verzorgt de catering voor de school en voor enkele van haar externe partners. Daarnaast helpen leerlingen in de schoolkantine.

Op de Faam werken we met de gezonde schoolkantine. Hier werken de leerlingen binnen een praktijkgerichte leeromgeving. De leerlingen leren om met een kleine groep samen te werken, op tijd gerechtjes af te hebben. Deze gerechtjes verkopen ze aan de medeleerlingen en docenten tijdens de pauze momenten. Dit proces helpt de leerling om zich binnen hun eigen tempo klaar te stomen voor de externe arbeidsstage.

Wij werken samen met het landelijk Voedingscentrum. Door deze samenwerking heeft de Faam sinds 2019 het Gezonde School vignet behaald en zijn wij voor het derde jaar op rij de trotse bezitter van de Gouden Kantineschaal.

Detail (Verkoop/Logistiek)

In deze sector worden basisvaardigheden aangeleerd, met name begrippen en handelingen die gangbaar zijn in economische beroepen. Bij de theorielessen wordt aandacht besteed aan het beroep van detailmedewerker en het rekenen met geld. Tijdens de praktijklessen krijgen de leerlingen onder meer les in etaleren en inpakken.

Daarnaast leren ze reclameborden, prijskaartjes en displays maken. Ook wordt de praktijk geoefend door middel van een rollenspel (klant en winkelier). De leerlingen sluiten het schooljaar af met een examen. Als zij slagen, ontvangen zij het schoolcertificaat Verkoop/Logistiek.

Dienstverlening & Zorg

Naast de aangeboden theorie leert de leerling, organiseren, plannen, presenteren en beroepsmatig hygiënisch te werken. De leerling leert, via praktijksimulatie van de verschillende werkvelden competentiegerichte opdrachten uit te voeren. Dit gebeurt in tweetallen.

De werkvelden bestaan uit huishoudkunde, babyverzorging, zelfzorg/zorg voor je omgeving, uiterlijke verzorging en verschillende kapperstechnieken. De leerling leert om verantwoordelijk te zijn voor eigen handelen en werkzaamheden.

Verplichte sectorvakken in het 4e leerjaar zijn:

Clean

Clean (Schoonmaak in de groothuishouding voor horeca, zorg/welzijn en detail). is een officiële, erkende, inleidende cursus professionele schoonmaak. Motivatie, zelfstandigheid en werken aan een professionele houding en vaardigheden staan op de voorgrond. De leerling kan hiermee een branche erkend certificaat behalen, waarmee hij/zij aan het werk kan in de schoonmaak.

VCA voor techniek

De cursus 'basisveiligheid VCA' voor de techniegroep leidt op tot het behalen van een certificaat dat 10 jaar geldig is. Op het werk krijgt men te maken met allerlei regels. De meeste zijn bedoeld om veilig te werken en de persoonlijke gezondheid te beschermen. De werkgever is wettelijk verplicht te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. De werknemer moet zich aan de regels houden en is verplicht de veiligheidsregels op te volgen en waar nodig persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals gehoorbescherming of veiligheidsschoeisel, te gebruiken. In Leerjaar 5 en 6 onderscheiden we 2 profielen:

Profiel werken/begeleid werken/anders

Het accent ligt in dit profiel op stage en het verkrijgen van een baan, eventueel gecombineerd met een beroepsopleiding. Het aantal lesuren en stage-uren is afhankelijk van het uitstroomprofiel en wordt door de coach bepaald.

Mogelijkheden tot het behalen van een certificaat/diploma in leerjaar 5/6:

- "Boris" Praktijkverklaring (Landelijk erkende Praktijkverklaringen "ROC-Light")
- VCA-certificaat (landelijk erkend)
- NIL 1 en 2 Lassen Praktijkverklaring
- Certificaat "Assistent monteur Banden en Wielen" (SVOB erkend)
- Heftruck certificaat (landelijk erkend)
- Trekker rijbewijs

Profiel leren/werken (PrO-ROC-traject)

In dit profiel ligt het accent op stage en het behalen van een Entree diploma bij een ROC.

Het ROC Entree diploma is te behalen in de volgende richtingen:

- Assistent dienstverlening en zorg
- Assistent verkoop/Retail
- Assistent bouwen, wonen en onderhoud
- Assistent dienstverlening en sport
- Assistent installatie- en constructie medewerker
- Assistent Horeca
- Assistent brood en banket
- Assistent AMB; autotechniek, autoschadeherstel, en fietstechniek
- Assistent logistiek
- Assistent luchthaven
- Assistent Food
- Assistent Groen
- Voortraject kapper (geen entree diploma)

Examinering

Het bevoegd gezag van ZAAM stelt het algemene deel van het examenreglement vast. Het schoolspecifieke examenreglement wordt vastgesteld door de directie van de school.

Het examenreglement bevat regels over de wijze waarop het examen wordt afgenomen, regels over het verzuim bij examens, onregelmatigheden bij examens (examenfraude), herexamens en over de mogelijkheden om tegen beslissingen betreffende het examen bezwaar te maken.

De Faam leidt op voor het Praktijkschoolexamen en volgt het examenreglement volgens het model "Regio 8A". Deze wordt jaarlijks aan alle leerlingen uitgereikt en is te vinden op onze schoolwebsite.



Stage

De Faam heeft een eigen stagebureau. Het stagebureau wordt gevormd door medewerkers van de school die stages organiseren binnen en buiten de school (interne en externe stages). De eigen coaches bezoeken de leerling en helpen hem/haar bij het behalen van zijn/haar stagedoelen.

Het oefenen met praktijkonderdelen wordt vanaf leerjaar 1 opgebouwd. Dat begint met praktische lessen onder begeleiding van een vakdocent of instructeur (kaarsenmakerij, groen, enz.), vervolgens zijn er interne stages en ten slotte externe stages.

Voor de interne stages geldt: binnen de muren van de school bieden wij leerlingen mogelijkheden aan om stagevaardig te worden. Iedere leerling heeft zijn eigen traject, naar gelang van de behoeftes van de leerling.

Ook worden leerlingen die om wat voor reden dan ook zijn uitgevallen op hun externe stage, bij de interne stage opgevangen. Via de interne stage krijgen deze leerlingen opdrachten en wordt er naar een nieuwe stageplek gezocht.

Voorbeelden van werkzaamheden die bij de interne stage worden uitgevoerd zijn; het inpakken van chocoladerepen, labelen van tasje, het vouwen van dozen voor bedrijven uit de Zaanstreek, de hulpdienst, meelopen met de conciërge, assisteren bij de receptie, koken of verkopen van producten bij De Faam Kookt, etc.

Voor de externe stages geldt: bij externe bedrijven doen onze leerlingen beroepsvaardigheden op en leren zij hoe het is om te werken. Het uiteindelijke doel van onderwijs is het vinden van een baan.

Voor externe stages gelden de volgende regels en afspraken:

- De stagiair is minstens 14 jaar.
- Het Certificaat Voorbereidende Stage is behaald.
- De stagiair beschikt over een geldig identiteitsbewijs.
- De ouders/verzorgers hebben een WA- en een ziektekostenverzekering afgesloten en het "toestemmingsformulier stage" is door hen ondertekend.
- Werkkleding en reiskosten zijn voor rekening van de leerling en diens ouders/verzorgers.
- Eventuele kosten voor een Verklaring Omtrent Gedrag (V.O.G.) komen voor rekening van de stagebieder of de school.
- Stage is leren. De stagiair ontvangt geen stagevergoeding.

3.5 De docent op De Faam

Leerlingen op De Faam hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving. Dat vraagt om goede medewerkers die werken in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zichzelf te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan.

Daarnaast mag van docenten worden verwacht dat zij beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude en dat zij zich continu blijven ontwikkelen. Zij beschikken niet alleen over een juiste bevoegdheid, maar zijn vakbekwaam en zijn in staat om leerlingen in deze tijd de coaching, begeleiding en ondersteuning te bieden die de leerlingen nodig hebben. Daarbij gaan we uit van transparantie in de manier van werken, wordt de identiteit van de school uitgedragen, en is voldoende kennis van de achtergrond van de leerlingen, de omgeving en de ontwikkelingen in deze tijd (passend/inclusief onderwijs, problemen waar kinderen in deze tijd mee zitten, enz.).

Het profiel van de docent/medewerker op De Faam is gebaseerd op de visie op onderwijs en leren op de school, de eisen die in het moderne onderwijs aan de docent worden gesteld en de behoefte van de leerlingen op De Faam. Daarnaast wordt verwacht dat medewerkers zich verbonden voelen met de school, de school op een positieve manier vertegenwoordigen en gezamenlijk invulling geven aan de schooldoelen.

Bij het vaststellen van het docentenprofiel, maken wij gebruik van de zogenaamde SBL-competenties. Deze zeven competenties zijn landelijk door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) vastgesteld en brengen de wezenlijke aspecten van lerarenbekwaamheid in kaart. De functieprofielen van stichting ZAAM zijn gebaseerd op deze SBL-competenties. Deze zijn als volgt:

Competentie 1: Interpersoonlijk competent

De leraar zorgt voor een prettig leef- en werkklimaat in de groepen waarmee hij werkt. De docent geeft op een goede manier leiding, schept een vriendelijke en coöperatieve sfeer en brengt een open communicatie tot stand. Hij bevordert de zelfstandigheid van de leerlingen en zoekt in zijn interactie met leerlingen een goede balans tussen:

- leiden en begeleiden.
- sturen en volgen.
- confronteren en verzoenen.
- corrigeren en stimuleren.

Hij zorgt ervoor dat:

- hij contact maakt met de leerlingen en dat zij contact kunnen maken met hem en zich op hun gemak voelen.
- hij een kader biedt waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven en hij helpt de leerlingen daarbij.
- hij een goed klimaat schept voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

Competentie 2: Pedagogisch competent

De leraar helpt de leerlingen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden die onder andere een goed beeld heeft van zijn ambities en mogelijkheden. Hij biedt de leerlingen in een veilige leer- en werkomgeving houvast en structuur bij de keuzes die zij moeten maken en hij bevordert dat zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Hij zorgt ervoor dat:

- de leerlingen weten dat ze erbij horen, welkom zijn en gewaardeerd worden.
- leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan en uitgedaagd worden om verantwoordelijkheid voor elkaar te nemen.
- leerlingen initiatieven kunnen nemen en zelfstandig kunnen werken.
- leerlingen hun affiniteiten en ambities leren ontdekken en op basis hiervan keuzes kunnen maken met betrekking tot hun studie en loopbaan.

Competentie 3: Vakinhoudelijk & didactisch competent

De leraar helpt de leerlingen zich de leerinhouden van een bepaald vak of beroep eigen te maken en vertrouwd te raken met de manier waarop die in het dagelijkse leven en in het werk gebruikt worden. Ook helpt hij de leerlingen zicht te krijgen op wat zij in de samenleving en in de wereld van het werken kunnen verwachten. Hij creëert een krachtige leeromgeving, onder andere door het leren in verband te brengen met realistische en voor de leerlingen relevante toepassingen van kennis in beroep en maatschappij.

Hij zorgt ervoor dat:

- de leerinhouden en zijn doen en laten afgestemd zijn op de leerlingen en houdt rekening met individuele verschillen.
- hij met de leerling diens (individuele) leertraject bepaalt, met bijvoorbeeld mogelijkheden voor leren in en buiten school en leren in de context van de beroepsuitoefening.
- hij de leerlingen motiveert voor hun leer- en werktaken en daagt hen uit om er het beste van te maken en helpt hen om ze met succes af te ronden.
- de leerlingen leren zelfstandig, van en met elkaar en bevordert daarmee onder andere hun zelfstandigheid.

Competentie 4: Organisatorisch competent

De leraar draagt zorg voor organisatorische zaken die samenhangen met zijn onderwijs en het leerproces van de leerlingen in de school en op de leerwerkplek. Hij zorgt ervoor dat de leerlingen een ordelijke en taakgerichte omgeving treffen waar het leren zich op verschillende plaatsen afspeelt (bijvoorbeeld op verschillende plaatsen in de school, stages, leerbedrijf, buitenschoolse projecten). Hij zorgt (eventueel in samenspraak met andere begeleiders) voor afstemming tussen die verschillende plaatsen. Hij zorgt ervoor dat:

- leerlingen weten waar ze aan toe zijn en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief.
- leerlingen weten wat ze moeten (of kunnen) doen, hoe en met welk doel ze dat moeten (of kunnen) doen.

Competentie 5: Competent in het samenwerken met collega's

De leraar zorgt ervoor dat zijn werk en dat van zijn collega's in de school goed op elkaar is afgestemd. Hij draagt bij aan het goed functioneren van de schoolorganisatie. Hij levert zijn bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op school, aan goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie. Hij zorgt ervoor dat:

- hij goed met collega's communiceert en samenwerkt.
- hij een constructieve bijdrage levert aan vergaderingen en andere vormen van schooloverleg en aan de werkzaamheden die moeten worden uitgevoerd om de school goed te laten functioneren.
- hij een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van zijn school.

Competentie 6: Competent in het samenwerken met de omgeving

De leraar onderhoudt contacten met de ouders/verzorgers van de leerlingen en met collega's van (leer)bedrijven en instellingen waar zijn school voor het onderwijs en de leerlingenzorg mee samenwerkt. Hij zorgt ervoor dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school goed op elkaar afgestemd zijn en dat de samenwerking goed verloopt. Hij zorgt ervoor dat:

- er sprake is van een goede communicatie en afstemming met ouders of verzorgers van de leerlingen.
- er (in overleg met de leerling) sprake is van een goede communicatie en afstemming tussen school, leerling en bedrijven of instellingen waar de leerling (in het kader van zijn opleiding) mee te maken heeft.
- hij doeltreffend gebruik maakt van het professionele netwerk van de school als het gaat om de opleiding van de leerling of de zorg voor de leerling.
- hij zorgvuldig en verantwoordelijk omgaat met de contacten die hij namens de school onderhoudt met de omgeving van de school.

Competentie 7: Competent in reflectie en ontwikkeling

De leraar ontwikkelt en professionaliseert zich voortdurend. Dat is zijn verantwoordelijkheid en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken, moet hij competent zijn in reflectie en ontwikkeling. Hij denkt regelmatig na over zijn beroepsopvattingen en zijn professionele bekwaamheid en streeft ernaar zijn beroepsuitoefening bij de tijd te houden en te verbeteren.

Hij zorgt ervoor dat:

- hij goed weet wat hij belangrijk vindt in zijn leraarschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen hij uitgaat.
- hij een goed beeld heeft van zijn eigen competenties, zijn sterke en zwakke kanten.
- hij op een planmatige manier werkt aan zijn verdere ontwikkeling.
- hij zijn eigen ontwikkeling afstemt op het beleid van zijn school en benut de kansen die de school biedt om zich verder te ontwikkelen.

3.6 Ondersteuning en begeleiding

Het onderwijs van de toekomst sluit aan bij de interesses en capaciteiten van leerlingen en daagt ze uit die ten volle te ontwikkelen. Het houdt uitdrukkelijk rekening met de individuele mogelijkheden en beperkingen van alle leerlingen. Leerlingen voelen zich betrokken bij het onderwijs en weten zich als individu gezien.

De portefeuillehouder ondersteuning en begeleiding is lid van het managementteam. Hij/zij maakt met de Coördinator ondersteuning en Begeleiding (COB) het beleid op school. De COB staat aan het hoofd van het team Ondersteuning en Begeleiding (TOB). Dit team biedt naast ondersteuning aan leerlingen, ook coaching en ondersteuning aan docenten. Docenten doen daardoor kennis op en passen vaardigheden direct toe in onderwijssituaties.

Voor leerlingen waarbij behoefte is aan extra ondersteuning en begeleiding, zijn zowel op Zaanstreekniveau als op schoolniveau afspraken gemaakt.

3.6.1 Passend onderwijs

Het doel van passend onderwijs is te zorgen dat leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past, dat ze ondersteuning krijgen als dat nodig is, en dat er geen leerlingen thuiszitten.

In de Zaanstreek wordt Passend onderwijs samen met de andere scholen vormgegeven.

3.6.2 Het Schoolondersteuningsplan & Schoolondersteuningsprofiel

In het Schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke ondersteuning aan leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte kan worden geboden op De Faam. U vindt het profiel op onze website.

In het schoolondersteuningsplan is beschreven op welke wijze aan de ondersteuning vorm wordt gegeven en welke medewerkers daarbij zijn betrokken. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor interne medewerkers, zoals vakdocenten, coaches, het team Ondersteuning en Begeleiding (onder regie van de Coördinator Ondersteuning en Begeleiding: de COB), maar ook externe experts, zoals de begeleider Passend Onderwijs (BPO), de Schoolmaatschappelijk Werker (smw) en de schoolarts. Ook beschikt de school over een trajectvoorziening (eXtra) Meer hierover is te vinden in het schoolondersteuningsplan en schoolondersteuningsprofiel van de school. Deze zijn te vinden op de website.

3.6.3 Ondersteuning De Faam

Op De Faam bieden wij, mede in het kader van passend onderwijs, alle mogelijke zorg om leerlingen zo goed en deskundig mogelijk te begeleiden. Naast de basiszorg die coaches en docenten bieden, is er een ondersteuningsteam. De Coördinator Ondersteuning & Begeleiding (COB) coördineert alle zorgtaken en maakt deze bespreekbaar.

Bij specifieke vragen over cognitieve, sociaal emotionele of persoonlijke ontwikkeling wordt de coach ondersteunt door de COB, de medewerker Ondersteuning & Begeleiding en/of de schoolmaatschappelijk werker (SMW). Als het nodig is, zet de school een GGD-arts, het jeugdteam of een andere externe professional in. Het ondersteuningsteam van De Faam streeft naar optimale kansen met een goede schoolcarrière voor iedere individuele leerling.

Bij het uitvoeren van extra begeleiding- en ondersteuningsvragen voor de leerling betrekken wij ouder(s)/verzorger(s). Zij zijn voor ons belangrijke partners in de samenwerking.

3.6.4 Primaire ondersteuning: coachlessen en omgangskunde

Tijdens de coaching en lessen als omgangskunde wordt er aandacht besteed aan sociale vaardigheden. Er komen onderwerpen aan bod als 'meidenvenijn', Positive Behavior Support, 'jezelf de baas' en dergelijken. Deze hebben allen als doel het versterken van gewenst gedrag.

3.6.5 Externe ondersteuning

Als de basiszorg die de coach biedt niet toereikend is, volgt er een overleg met de COB. Er wordt besproken welke extra ondersteuning nodig is en wat het interne team (de coach, de maatschappelijk werker, de bouwcoördinatoren, de COB en medewerker Ondersteuning & Begeleiding) kan bieden.

Als er zorgen rond een leerling blijven, wordt de leerling met toestemming van ouder(s)/verzorger(s) besproken in een 'Extern-Advies-Team' (EAT). Bij deze vergadering zijn vanuit De Faam de coördinator Ondersteuning & Begeleiding, schoolmaatschappelijk werker, trajectgroepcoördinator en Adjunct-directeur van de school aanwezig. Daarnaast sluiten ook de jeugdarts van de GGD, leerplichtambtenaar, jeugdpsycholoog en een afgevaardigde van het jeugdteam aan. Toestemming wordt ook gevraagd aan leerlingen vanaf 16 jaar. In overleg kunnen ook betrokken hulpverleners die al actief zijn in het gezin uitgenodigd worden. Vanaf aankomend schooljaar kunnen ouder(s)/verzorger(s) ook uitgenodigd worden om aan te sluiten bij het EAT.

3.6.6 Het Ontwikkelperspectief plan (OPP)

Voor alle leerlingen op De Faam wordt bij de start van het schooljaar een Ontwikkelperspectief Plan (OPP) gemaakt met de op dat moment relevante informatie. In het OPP omschrijven we de uitstroomverwachting van de leerling en de route van begeleiding die we daarvoor inzetten. In het handelingsdeel wordt omschreven welk plan wij willen uitvoeren tijdens het komende schooljaar. In dit OPP wordt de eventuele extra ondersteuningsbehoefte beschreven en de manier waarop deze ingezet wordt. Ieder schooljaar wordt het OPP opnieuw bijgesteld, tot het jaar dat de leerling de school verlaat. De ouder(s)/verzorger(s) worden minimaal twee keer per schooljaar uitgenodigd om dit OPP met de coach te bespreken. Hierbij vragen wij of de ouder(s)/verzorger(s) met dit plan instemmen en wordt het plan bij akkoord ondertekend.

3.6.7 Trajectgroep eXtra

De Faam biedt, in het kader van passend onderwijs, ondersteuning door het inzetten van een trajectgroep in de school. Het doel van deze inzet is om leerlingen binnen de school de juiste ondersteuning te bieden zodat zij binnen het reguliere onderwijs hun lessen kunnen volgen, om voortijdig schoolverlaten en/of doorverwijzing te voorkomen.

In deze Trajectgroep eXtra werken de trajectgroepcoördinator en de medewerker Ondersteuning & Begeleiding. Leerlingen komen voor een eXtra traject in aanmerking via bespreking in het ondersteuningsteam. Elke leerling die lid wordt van de trajectgroep krijgt een individueel begeleidingsplan. Dit plan wordt in samenwerking met de leerling, de ouders/verzorgers en de coach opgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de stimulerende en belemmerende factoren van de leerling en de daarbij passende interventies.

Leerlingen volgen begeleidingsuren en gesprekken in eXtra en worden geholpen met hun leervragen. De duur van een traject is afhankelijk van wat de leerling nodig heeft. Elke leerling wordt regelmatig besproken en waarna het individueel ontwikkelingsplan wordt bijgesteld. Ouders blijven bij dit proces betrokken en worden regelmatig geïnformeerd.

De trajectgroep (eXtra) wordt ook ingezet als expertisecentrum in de school voor coaches en docenten.

3.6.8 Nazorg en speciale trajecten

Alle leerlingen die de school verlaten worden twee jaar lang gevolgd. Indien nodig, kan de school ondersteuning bieden om de leerling naar de juiste plek te verwijzen voor begeleiding, naar een baan of een vervolgopleiding.

3.6.9 Andere specialisten

Mocht er specialistische hulp of ondersteuning nodig zijn voor een leerling dan zal De Faam zich inspannen om hiervoor de juiste personen of instanties te betrekken. Hierbij houden we rekening met de grenzen en mogelijkheden die De Faam kan bieden binnen het kader van het passend onderwijs (dialogooschool).

De Faam heeft een samenwerking met Qpido (Spirit) voor specialistische ondersteuning op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling. Qpido geeft gastlessen binnen de school over veiligheid op internet en verzorgt een structureel spreekuur waarin leerlingen alle vragen kunnen stellen over relaties, vriendschap, seksualiteit en het aangeven van grenzen. Indien nodig kan er in samenwerking met school en ouders een individueel traject voor de leerling ingezet worden.

3.6.10 Dyslexiebeleid

Binnen de Zaanstreek is afgesproken dat leerlingen die leesproblemen hebben of van wie vermoed wordt dat er sprake is van dyslexie, er door de basisschool wordt aangetoond welke vorm van extra begeleiding de leerling heeft gehad.

Uitgangspunt blijft dat eventuele dyslexie zoveel mogelijk op de basisschool wordt gediagnosticeerd. Voor leerlingen die in het bezit zijn van een dyslexieverklaring wordt zowel de verklaring als het onderzoeksverslag overgedragen aan het de middelbare school. De Faam werkt op het gebied van dyslexie volgens het "convenant dyslexie PoVo Zaanstad".

3.6.11 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

De Faam biedt de ondersteuning en begeleiding van haar leerlingen door haar onderwijs loopbaangericht, persoonlijk en op maat te organiseren. Goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) kan helpen bij het maken van betere keuzes door leerlingen te begeleiden bij het ontdekken van hun mogelijkheden, talenten en passies en het ontwikkelen van een realistisch beeld van het vervolgonderwijs en het beroepsperspectief.

Daarbij is aandacht voor:

- een doorlopende leerlijn LOB leerjaar 1 t/m 4/5 of 6
- de samenwerking met het regionale bedrijfsleven en partners
- ondersteuning bij keuzes voor vervolgopleidingen
- ondersteuning bij profiel- en sectorkeuzes
- regelmatige reflectiemomenten om antwoord te krijgen op de vragen: wie ben ik? wat kan ik? en wat wil ik?

Een goed LOB-programma staat niet op zichzelf. Het vraagt afstemming met vaklessen, het beroepsvak, stage en de coaching. Het LOB heeft een prominente plek binnen De Faam. Daarmee wordt beoogd dat leerlingen meer keuzebegeleiding krijgen, een bredere oriëntatie op het vervolgonderwijs en meer inzicht in hun loopbaancompetenties. Leerlingen krijgen daardoor een goed beeld van hun individuele mogelijkheden en komen naar verwachting tot een beter passende opleidingskeuze of werk.

De Faam laat leerlingen een brede ervaring opdoen in de les, tijdens excursies en bij stages. De leerlingen krijgen de goede voorlichting over studievervolgmogelijkheden of werk. Oriënterende stages en beroepsgerichte stages zijn ook belangrijk voor het maken van een keuze.

Tijdens coachgesprekken staat de loopbaan van de leerling centraal. In de gesprekken wordt gereflecteerd op de ontwikkeling van de leerling en worden doelen gesteld voor de komende periode.

Het evalueren en bijstellen van het LOB-beleid en het LOB-programma zijn speerpunten voor de komende periode. In LOB-plan zijn de ambities, doelen en activiteiten verder toegelicht en uitgewerkt.

3.6.12 Basisvaardigheden: taal, rekenen en burgerschap

Een goed fundament van basiskennis en vaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen zijn belangrijk voor de (onderwijs-)ontwikkeling van een kind. Ook is op De Faam aandacht voor burgerschap.

3.6.13 Taalbeleid

Op De Faam streven wij ernaar onze leerlingen voor te bereiden op de maatschappij, opdat zij als mens, burger en professional midden in die maatschappij kunnen staan en werken. De huidige maatschappij is doordrenkt van taal. Een goede taalvaardigheid is wezenlijk om je in de huidige maatschappij te kunnen redden, je te kunnen presenteren en je werk te kunnen doen. Dat gegeven maakt dat de school investeert in de taalvaardigheid van haar leerlingen.

Voor onze leerlingen werken wij toe naar de volgende doelen op het gebied van taal:

- Onze leerlingen zijn dusdanig taalvaardig, dat zij het onderwijs op school kunnen volgen en hun taalvaardigheid geen struikelblok vormt voor het realiseren van hun leerdoelen en het behalen van het praktijkdiploma.
- Onze leerlingen zijn toegerust om als mens, burger en professional talig te kunnen functioneren in de maatschappij.
- Onze leerlingen beschikken bij het voltooien van hun opleiding over een taalvaardigheid zoals omschreven in het Hoofdrapport van de expertgroep doorlopende leerlijnen van taal en rekenen van het ministerie van OC&W.
- Onze leerlingen vergroten hun positief zelfbeeld, mede door het stimulerende competitieve element van talige opdrachten.

Specifieke taaldoelen zijn:

- Leesvaardigheid, met daarbinnen met name tekstbegrip: het verbeteren van het begrip van teksten, het hanteren van leesstrategieën, en het omgaan met vragen en antwoorden
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid: jezelf in schrift en in woord durven en kunnen presenteren en passend uitdrukken
- Woordenschat: het vergroten van de woordenschat in het algemeen, specifiek school- en vaktaalwoorden, evenals het strategisch omgaan met onbekende woorden

Het betreft de domeinen:

- begrijpend lezen,
- spelling,
- woordkennis,
- stijl en
- luisteren.

Ieder jaar wordt aan het begin van het schooljaar getoetst op welk niveau een leerling zit, op basis van dit niveau wordt er onderwijs op het gebied van taal aangeboden.

3.6.14 Rekenbeleid

Ook voor het rekenbeleid geldt dat het erop gericht is om de onderwijspraktijk structureel en strategisch aan te passen aan de leerbehoeften van de leerlingen, met het oog op het bevorderen van hun algemene ontwikkeling en het verbeteren van hun onderwijsresultaten.

Binnen de verschillende niveaus bij rekenen richten wij ons onderwijs op basale kennis en inzichten en zijn gericht op een meer toepassingsgerichte benadering van rekenen.

Binnen het gebied van rekenen zijn er vier domeinen, die samen de relevante inhoudsdekken:

- Getallen.
- Verhoudingen.
- Meten en Meetkunde.
- Verbanden.

Ieder jaar wordt aan het begin van het schooljaar getoetst op welk niveau een leerling zit, op basis van dit niveau wordt er onderwijs op het gebied van rekenen aangeboden.

3.6.15 Burgerschap

De school is een gemeenschap op zichzelf, waarin mensen het samenleven oefenen. Ze leren omgaan met diversiteit en de ingewikkelde verhoudingen in de samenleving en met de noodzaak tot overleg.

Vanaf 2018 is gewerkt aan een wetsvoorstel dat scholen meer richting geeft en de burgerschapsopdracht minder vrijblijvend maakt. De burgerschapsopdracht voor het funderend onderwijs luidt nu als volgt:

1. Het onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:
 - het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;
 - het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving en;
 - het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.
2. Het bevoegd gezag draagt zorg voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de waarden, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, en creëert een omgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar deze waarden en draagt voorts zorg voor een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht de in het derde lid, onder c, genoemde verschillen.

Op De Faam wordt op verschillende niveaus, d.m.v. verschillende programma's en instrumenten en onder toezicht van verschillende taakgroepen en functionarissen gewerkt aan burgerschap.

De basis hiervoor wordt gelegd in iedere les. Daarin wordt gewerkt aan kennis, vaardigheden en houding die leerlingen nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving. Leerlingen maken op school kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Daarbij wordt het goede voorbeeld gegeven en wordt laten zien dat niemand wordt uitgesloten (o.a. d.m.v. projecten op Paarse Vrijdag en bij Omgangskunde en burgerschap).

Door te investeren in de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van leerlingen, zorgt de school ervoor dat zij zich verantwoordelijk voelen voor een veilige, fijne en schone school (en buurt) voor iedereen en dat zij vanuit goed burgerschap hun bijdrage leveren aan de maatschappij.

3.7 Basisvaardigheden: volgen, meten en (bij)sturen

Voor de vakken Nederlands en Rekenen maken we op school gebruik van Studiemeter. In Studiemeter vinden leerlingen extra oefeningen, toetsen, methodeonafhankelijke niveautesten en educatieve games. Daarnaast biedt het programma aanvullend digitaal lesmateriaal.

De niveautesten van Studiemeter worden jaarlijks afgenomen. Zo volgen we de groei en ontwikkeling op leerling-niveau, maar ook op klassenniveau, op leerjaarniveau en op studieniveau (Pro-ROC-traject of traject Arbeidstoeleiding).

In de volgende overzichten zijn de resultaten van de afgelopen jaren terug te zien. Het volgende is in de resultaten zichtbaar:

- In leerjaar 5 (Pro-ROC) zien we de afgelopen jaren bij het vak Nederlands (TNT) en Rekenen (RNT) een stijgende trend van het uitstroomniveau van de leerlingen.
- In leerjaar 6 (arbeidstoeleiding) zien we geen duidelijke trend, maar grote verschillen. Dit kan o.a. een gevolg zijn van de relatief kleine groepen. Wel zien we dat er sprake is van een daling van de resultaten op het gebied van taal (TNT) en zijn de resultaten op het gebied van rekenen in 2021, na een daling in 2020, weer op hetzelfde niveau als in 2019.

De resultaten zijn/worden in het taalbeleidsplan/rekenbeleidsplan verder uitgesplitst, geanalyseerd en aan de hand daarvan worden verbeterdoelen en acties geformuleerd.

De doelstellingen voor de pro-ROC groep en de groep arbeidstoeleiding zijn verschillend en zijn in eerdergenoemde plannen opgenomen.

TNT LEERJAAR 2019-2020-2021

2021 Nederlands	Aantal leerlingen lager dan 1F	% leerlingen Lager dan 1F	Aantal leerlingen 1F	% leerlingen 1F	Aantal leerlingen 2F	% leerlingen 2F
Leerjaar 1 50 leerlingen	45	90%	5	10%	0	0%
Leerjaar 2 57 leerlingen	50	88%	6	10,5%	1	1,5%
Leerjaar 3 31 leerlingen	26	84%	4	13%	1	3%
Leerjaar 4 34 leerlingen	26	76%	7	20,5%	1	3,5%
Leerjaar 5 37 leerlingen	15	40,5%	15	40,5%	6	16%
Leerjaar 6 6 leerlingen	6	100%	0	0%	0	0%

2020 Nederlands	Aantal leerlingen lager dan 1F	% leerlingen Lager dan 1F	Aantal leerlingen 1F	% leerlingen 1F	Aantal leerlingen 2F	% leerlingen 2F
Leerjaar 1	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 2 57 leerlingen	52	91%	5	9%	0	0%
Leerjaar 3	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 4 34 leerlingen	32	94%	1	3%	0	0%
Leerjaar 5 37 leerlingen	34	92%	2	5%	1	3%
Leerjaar 6 6 leerlingen	6	100%	0	0%	0	0%

2019 Nederlands	Aantal leerlingen lager dan 1F	% leerlingen Lager dan 1F	Aantal leerlingen 1F	% leerlingen 1F	Aantal leerlingen 2F	% leerlingen 2F
Leerjaar 1	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 2	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 3 31 leerlingen	31	100%	0	0%	0	0%
Leerjaar 4 34 leerlingen	33	97%	1	3%	0	0%
Leerjaar 5 37 leerlingen	29	78%	7	19%	1	3%
Leerjaar 6 6 leerlingen	4	67%	2	33%	0	0%

RNT LEERJAAR 2019-2020-2021

2021 rekenen	Aantal leerlingen lager dan 1F	% leerlingen Lager dan 1F	Aantal leerlingen 1F	% leerlingen 1F	Aantal leerlingen 2F	% leerlingen 2F
Leerjaar 1 50 leerlingen	47	94%	3	6%	0	0%
Leerjaar 2 57 leerlingen	49	86%	8	14%	0	0%
Leerjaar 3 31 leerlingen	27	87%	4	13%	0	0%
Leerjaar 4 34 leerlingen	30	88%	4	12%	0	0%
Leerjaar 5 37 leerlingen	22	59%	11	30%	4	11%
Leerjaar 6 6 leerlingen	4	66%	1	17%	1	17%

2020 rekenen	Aantal leerlingen lager dan 1F	% leerlingen Lager dan 1F	Aantal leerlingen 1F	% leerlingen 1F	Aantal leerlingen 2F	% leerlingen 2F
Leerjaar 1	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 2 57 leerlingen	57	100%	0	0%	0	0%
Leerjaar 3	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 4 34 leerlingen	32	94%	2	6%	0	0%
Leerjaar 5 37 leerlingen	33	89%	2	5,5%	2	5,5%
Leerjaar 6 6 leerlingen	6	100%	0	0%	0	0%

2019 rekenen	Aantal leerlingen lager dan 1F	% leerlingen Lager dan 1F	Aantal leerlingen 1F	% leerlingen 1F	Aantal leerlingen 2F	% leerlingen 2F
Leerjaar 1	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 2	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens	Geen gegevens
Leerjaar 3 31 leerlingen	29	93,5%	2	6,5%	0	0%
Leerjaar 4 34 leerlingen	32	94%	2	6%	0	0%
Leerjaar 5 37 leerlingen	28	76%	7	19%	2	5%
Leerjaar 6 6 leerlingen	5	83%	1	17%	0	0%

Burgerschap (domein) is verweven in ons onderwijsprogramma over alle leerjaren, immers wij geven onze leerlingen een goede voorbereiding op een zelfstandige plaats binnen de maatschappij. De leerling leert om actief mee te doen in zijn/haar leefomgeving en in de samenleving. Thema's als Democratie, Vriendschap en Sociale media komen o.a. aan bod.

De burgerschapsbasisvaardigheden worden gemeten tijdens het lesprogramma door een toets. Indien er aantoonbaar voldoende groei/ontwikkeling van de leerling te zien is, krijgt hij/zij een certificaat voor in hun examenportfolio.

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

We zijn een ambitieuze school en zijn constant op zoek naar hoe we onderwijs nog beter kunnen maken voor onze leerlingen. We monitoren dit regelmatig door het afnemen van leerling tevredenheidsenquêtes, ouderenuêtes en evaluaties van lessen door leerlingen.

We werken steeds meer data gestuurd om goed te kunnen analyseren en te sturen op interventies die bewezen effectief zijn. We gebruiken hiervoor De uitslagen vanuit Studiemeter, maar ook kijken we naar data m.b.t. de tevredenheid van leerlingen en ouders.

3.8. Onderwijs en ict

De basisfunctionaliteit ict is/moet op orde zijn op de school voor een groot deel van het onderwijsaanbod. Het ict-beleid op De Faam is geënt op 3 richtingen:

- Ict als bedrijfskritisch proces,
- Ict ter ondersteuning aan het leren, en
- Ict als vaardigheid van leerlingen en medewerkers.

Ict als bedrijfskritisch proces

Het ict-systeem is zo ingericht dat alle activiteiten door de medewerkers goed en zonder verstoringen uitgevoerd kunnen worden. Binnen school is ict noodzakelijk voor het uitvoeren van vele werkzaamheden. Daarvoor is via ZAAM een externe partij (op dit moment Switch IT) aangetrokken die het netwerk, de werkstations en het beheer levert en uitvoert.

Binnen school is de systeembeheerder verantwoordelijk voor de installatie, onderhoud en instructie en hij is de contactpersoon naar de externe partij (Switch). Omdat ict een bedrijfskritisch systeem is, zijn er afspraken gemaakt in de SLA over beschikbaarheid en oplostijden bij verstoringen.

Ict ter ondersteuning bij het leren

De Faam is een school waar bijdetijdse ict-middelen moeten worden ingezet ter ondersteuning van het onderwijs, leerlingen kunnen experimenteren met nieuwe middelen en hun ict-vaardigheden worden ontwikkeld. Daarbij is de onderwijskundige visie het uitgangspunt.

De afgelopen jaren heeft school geïnvesteerd in een goed werkende WIFI omgeving en iPads voor in de klas.

Er is een aantal uitgangspunten geformuleerd m.b.t. het inzetten van ict in de les:

- ict kan ondersteunend en als doel worden ingezet.
- bij veel vakken worden ict hulpprogramma's gebruikt naast fysieke leermiddelen.
- ict-middelen worden beschikbaar gesteld daar waar dit de effectiviteit van het leren versterkt.

Ict als vaardigheid van leerlingen en medewerkers

Alle leerlingen gaan in de toekomst in de lessituatie kennismaken met de ict-vaardigheden die zij in de dagelijkse leef- en werksituatie nodig hebben. Daarnaast worden alle medewerkers, die dat nodig hebben geschoold, zodat iedereen in staat is om daar over instructie te geven.

De komende jaren wordt de ict-vaardigheid van de leerlingen vergroot door enerzijds trainingen te geven aan docenten, het vaststellen van een ict-curriculum en anderzijds het benoemen van een taakgroep ict.

4. Personeelsbeleid

4.1 Integraal personeelsbeleid ZAAM – De Faam

Het personeelsbeleid van De Faam komt voort uit het kadergevend beleid van Stichting ZAAM, uit de CAO-VO en uit de (onderwijskundige) doelen. Het betreft integraal personeelsbeleid waarbij de persoonlijke ontwikkelingsmotieven van het personeel in relatie wordt gebracht met de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van De Faam (en van ZAAM).

Uitgangspunt is het realiseren van een competent en vitaal schoolteam. De competenties en daarbij behorende gedragscriteria van docenten (competentieprofielen) zijn vastgesteld conform de competenties in de Wet BIO. De leidende principes zijn onder andere: vrijheid vanuit gelijkwaardigheid, ruimte voor diversiteit, verantwoordelijkheid voor elkaar en de samenleving en dienstbaarheid naar elkaar en naar de organisatie. De school is de plek waar hieraan recht wordt gedaan.

Het personeelsbeleid op De Faam is erop gericht een klimaat te scheppen waarin het personeel zich gewaardeerd voelt en wordt gestimuleerd zich zowel persoonlijk als in teamverband te ontwikkelen. Daarnaast wordt verwacht dat medewerkers functioneren overeenkomstig de missie en visie van de school en gezamenlijk invulling geven aan de schooldoelen. Voor de invulling en uitvoering van het personeelsbeleid krijgt de school ondersteuning van de afdeling P&O van ZAAM. Daarbij is tevens aandacht voor emancipatie, diversiteit en de dialoog.

4.2 Het (strategisch) personeelsbeleidsplan

Leerlingen op De Faam hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving. Dat vraagt om goede medewerkers die werken in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zichzelf te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan.

Daarnaast mag van hen worden verwacht dat zij beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude en dat zij zich continu blijven ontwikkelen. Zij beschikken niet alleen over een juiste bevoegdheid, maar zijn vakbekwaam en zijn in staat om leerlingen in deze tijd de coaching, begeleiding en ondersteuning te bieden die de leerlingen nodig hebben.

Het profiel van de docent/medewerker op De Faam is gebaseerd op de visie op onderwijs en leren op de school, de eisen die in het moderne onderwijs aan de docent worden gesteld en de behoefte van de leerlingen op De Faam. Daarnaast wordt verwacht dat medewerkers zich verbonden voelen met de school, de school op een positieve manier vertegenwoordigen en gezamenlijk invulling geven aan de schooldoelen.

Bij het ontwikkelen van het docentenprofiel en een kijkwijzer voor de ideale les op De Faam, maakt De Faam gebruik van input van medewerkers en leerlingen (in de les, vanuit de klassenvertegenwoordigers én vanuit de leerlingenraad).

Het personeelsbeleid is uitgewerkt in het document Strategisch Personeelsbeleid De Faam 2021-2025. De volgende thema's komt in dit document aan bod en worden in dit schoolplan kort toegelicht:

- Het aannamebeleid/de formatie.
- De gesprekkencyclus.
- De functiemix.
- Het taakbeleid.
- Scholing en professionalisering.
- Het professioneel Statuut.
- De begeleiding van nieuwe docenten.
- De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel).
- De Gezondheids- en verzuimbegeleiding.

4.2.1 Het aannamebeleid/de formatie

Het leerlingenaantal op de school bepaalt het aantal fte's dat de school kan inzetten voor personeel. Als er vacatures zijn, controleert de directeur bij de afdeling P&O van ZAAM of er extern geworven mag worden. Er wordt gekeken of er iemand op een andere ZAAM-locatie 'boventallig' is en of er geen overschrijding is van het aantal fte op de schoolbegroting.

Als er geworven mag worden, dan gebeurt dit via Meesterbaan en ook wordt de vacature binnen ZAAM bekendgemaakt, zodat interne kandidaten kunnen solliciteren. Interne kandidaten zullen altijd 'voorrang' krijgen boven externe kandidaten bij gelijke geschiktheid. Dat hoort bij goed werkgeverschap, is de opvatting van ZAAM.

Bij het aannameproces wordt de geschiktheid van de kandidaat onderzocht, rekening houdend met de schooldoelen, de behoeften vanuit de vakgroep/het team en de behoefte vanuit de doelgroep op De Faam. Daarbij wordt uitgegaan van voor het vmbo bevoegde docenten. Daar waar docenten nog onbevoegd zijn, worden zij ondersteund in het proces naar bevoegdheid door coaching en facilitering/scholing.

Afhankelijk van de inhoud van de vacature worden verschillende functionarissen en expertises in de sollicitatieprocedure betrokken: vakgroepleden, coördinatoren, medewerkers team ondersteuning & begeleiding, de deelraad, medewerkers coaching en/of medewerkers team administratief/facilitair OOP.

De commissie heeft de professionele ruimte om te bepalen of de competenties, ervaring en bevoegdheid aansluiten bij de behoefte van de school. Indien nodig vindt een tweede gesprek plaats of wordt er een proefles gegeven. De directeur neemt na advies van de commissie het besluit en neemt contact op met de kandidaat en P&O-adviseur. Zaken als lesreductie, inzet PB-uren, roosterwensen, kennismaking met de vakgroep, inleesdocumenten e.d. en andere afspraken worden vastgelegd/uitgezet.

Met interne (ZAAM-)kandidaten vindt, ook bij geen geschiktheid, altijd een gesprek plaats. Dit in het kader van aandacht voor de medewerker en zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

De leerlingen van De Faam hebben invloed op het aannamebeleid op De Faam. Zo worden zij betrokken bij het maken van een profiel voor een docent op De Faam. Dit gebeurt via de leerlingenraad en samen met de overige MR-leden.

Ook is het verzorgen van een gastles, vaan onderdeel van de sollicitatieprocedure op De Faam. De leerlingen kennen aan de hand van een vragenlijst aangeven hoe zij de les hebben ervaren en welke feedback zij hebben. Dit wordt meegenomen in het definitieve besluit van de sollicitatiecommissie

4.2.2 De gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is een opeenvolging van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, die gericht zijn op de ontwikkeling en beoordeling van de medewerker. Het bevat in ieder geval drie verschillende gesprekken die binnen één schooljaar gevoerd worden: het startgesprek, het functionerings- & ontwikkelingsgesprek (FOG) en het evaluatiegesprek/eindgesprek. Om het jaar wordt een beoordelingsgesprek (BOG) gevoerd.

Bij docenten wordt vanuit lesbezoek(en), leerlingenenquêtes/ouderenenquêtes en managementrapportages (opbrengsten lessen e.d.) input geleverd voor de gesprekken. De medewerker maakt ieder jaar een persoonlijk ontwikkelplan (POP) waarin hij/zij op basis van de feedback van leerlingen, ouders, collega's en leidinggevende (360 graden feedback) zijn ontwikkeldoelen (en activiteiten) uiteenzet. Deze werkwijze is al ingezet en zal de komende jaren worden doorontwikkeld.

4.2.3 De functiemix

Op De Faam wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van onze docenten en wordt gewerkt aan meer carrièreperspectief. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich door te ontwikkelen, kan meer/andere taken en verantwoordelijkheden op zich nemen en wordt ingeschaald in de functie die passend is bij die attitude, die competenties en dat takenpakket. De functiemix biedt hierin extra financiële mogelijkheden.

Voor sollicitatie gelden (ZAAM-breed) de volgende basisvoorwaarden:

De functies zijn alleen beschikbaar voor docenten in dienst van ZAAM met een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Docenten dienen minimaal te beschikken over een tweedegraads lesbevoegdheid, uiteraard voor het vak waarin de medewerker lesgeeft.

Bij de beoordeling van de geschiktheid van de docent wordt uitgegaan van de taken, competenties en attitude zoals beschreven in het functieprofiel en wordt gedaan door de benoemingsadviescommissie BAC). Deze bestaat in ieder geval uit een MR-lid, een teamleider en een docent LC/LD.

Op bestuursniveau en met instemming van de GMR is er een stappenplan opgesteld dat leidt tot het voldoen aan de functiemix-eisen vanuit de overheid per 2020. De streefwaarden voor het vmbo binnen ZAAM zijn: 18% LB, 70% LC en 12% LD. Op De Faam wordt voldaan aan de functiemix. De schoolleiding en de deelraad van De Faam monitoren de verhouding van de functiemix jaarlijks en stellen benodigde acties gezamenlijk vast.

4.2.4 Het taakbeleid

Het taakbeleid is ZAAM-breed bepaald. Het taakbeleid, dat door een rechtsvoorganger van ZAAM (ISA) is opgesteld, wringt en is niet meer passend bij de huidige regelgeving en de sinds 2003 (hieruit stamt het taakbeleid) vernieuwingen in de CAO. In 2020 en 2021 wordt in opdracht van het ZAAM-bestuur bijeenkomsten georganiseerd voor het personeel van alle scholen om mee te denken over een nieuw taakbeleid.

Het taakbeleid van De Faam is erop gericht de taken zo evenwichtig mogelijk over het personeel te verdelen. Taken worden gedifferentieerd toebedeeld waarbij waar mogelijk wordt aangesloten bij de persoonlijke mogelijkheden (competentie) en wensen van het personeel, affiniteit, kwaliteit, evenredige verdeling van lessen en taken en werkbelasting.

De taken worden verdeeld door middel van taaktoedelingsgesprekken en geëvalueerd in de FOG's en BOG's. De taaktoedeling wordt vastgelegd in Foleta en voor akkoord getekend.

4.2.5 Scholing en professionalisering

In het taakbeleid (en de CAO) ligt de facilitering van het professionaliseringsbeleid verankerd. ZAAM heeft een notitie met beleidskaders over professionalisering en vanuit de ZAAM-academie worden cursussen en opleidingen verstrekt voor alle medewerkers. Het aanbod is gebaseerd op de vraag vanuit de scholen, speelt in op de behoefte van medewerkers en bundelt en verbindt kennis, vaardigheden en ervaring om zo de kwaliteit van het onderwijs een impuls te geven.

Docenten en medewerkers op De Faam vormen een professionele leergemeenschap en professionaliseren zich om goed vorm te kunnen blijven geven aan toekomstgericht onderwijs. Op De Faam wordt gebruik gemaakt van de uren die in de formatiekaart van de docent zijn gereserveerd voor deskundigheidsbevordering (50% van de 170 uur, naar rato van de aanstelling van de docent). De school reserveert hiervoor budget in de begroting.

De scholing en professionalisering op De Faam is opgedeeld in 3 niveaus:

- Professionalisering op schoolniveau (en bovenschools).
- Professionalisering op groepsniveau.
- Professionalisering op individueel niveau.

Professionalisering op schoolniveau en groepsniveau gebeurt naast op de studiedagen (o.a. de Zaanse Onderwijsdagen) ook op de vaste overlegmiddagen (dinsdagmiddagen). In deze cyclus is ruimte ingeroosterd voor intervisiebijeenkomsten, vakgroepoverleggen, teamoverleggen, scholingsbijeenkomsten (ict-onderwijs, ondersteuning en begeleiding (OPPs), enz.), taakgroepoverleggen en ontwikkelteams. Zo wordt in verschillende samenstellingen en op wisselende manieren expertise uitgewisseld, kennis gedeeld en van en met elkaar geleerd.

Naast de scholingsactiviteiten op schoolniveau en op groepsniveau, is ook aandacht voor scholing op individueel niveau. Deze komen in de gesprekkencyclus aan bod.

4.2.6 Het professioneel statuut

In het professioneel statuut is bij wijze van invulling aan de ‘Wet beroep leraren en lerarenregister’ aangegeven hoe de professionele autonomie aangaande de invulling van het werk is geregeld binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school. Het professioneel Statuut van De Faam is in januari 2020, na instemming van de deelraad, vastgesteld.

4.2.7 De begeleiding van nieuwe docenten

Bij aanneming wordt bij startende docenten bij hun inzet rekening gehouden met 20% of 10% lesreductie. De medewerker heeft dan iets minder lesgebonden taken en heeft daarmee ruimte om zich voor te bereiden en zijn/haar weg te vinden op de school.

Nieuwe docenten starten met een tijdelijk contract van een jaar en komen alleen in aanmerking voor een vaste aanstelling indien zij beschikken over de juiste onderwijsbevoegdheid. Wanneer zij nog studerende zijn, voeren zij regelmatig een studievoortgangsgesprek met hun leidinggevende.

Docentbegeleiding wordt ingezet om de nieuwe docenten wegwijs te maken op de school. Deze docenten kunnen terecht met al hun praktische, didactische en pedagogische vragen, maar ook voor intervisie.

De Faam heeft de ambitie om opleidingschool te worden. Daarvoor is inmiddels al een aanvraag gedaan. Tevens wordt het begeleidingsprogramma voor nieuwe docenten op korte termijn geëvalueerd en bijgesteld (doel A3 2021-2022).

4.2.8 De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel)

Binnen ZAAM bestaat de kadernotitie formatie en mobiliteit en de regeling overplaatsing bij frictieformatie. Er is een werkgroep mobiliteit bij ZAAM die zich voornamelijk bezighoudt met frictieformatie en vrije mobiliteit.

Als iemand een (vaste) aanstelling heeft en werkzaam is op een school, dan is de stichting de werkgever. Als er boventaligheid ontstaat, zal eerst gekeken worden of er op een andere ZAAM-school een vacature is. Een medewerker met een vaste aanstelling heeft voorrang boven medewerkers met een tijdelijke aanstelling of nieuwe kandidaten. Wel wordt er ook gekeken of er een klik is met de behoefte van de ontvangende school. Hier is een procedure voor. Uiteindelijk beslist het College van Bestuur.

Bij vrije mobiliteit heeft de medewerker recht op persoonlijk contact m.b.t. tot de vacature waarop de kandidaat solliciteert. Er is echter geen aannameverplichting door de ontvangende school.

Bij situationele mobiliteit kan het zijn dat iemand moet re-integreren of (tijdelijk) op een andere school wordt geplaatst.

4.2.9 De gezondheids- en verzuimbegeleiding

De verzuimbegeleiding is beschreven in het gezondheidsbeleid van ZAAM. Daarbij hanteert ZAAM het eigen regiemodel. Dat betekent grofweg dat de medewerker en de leidinggevende samen de re-integratie vormgeven en dat er bij de Arbo-arts gevraagd wordt of het plan medisch verantwoord is. De Arbo-arts bepaalt of er sprake is van arbeidsongeschiktheid/ziekte.

De school neemt conform het Arbo-beleid van ZAAM vierjaarlijks een RI&E af (risico-inventarisatie) en laat deze extern toetsen. De risico's die worden ondervangen in een RI&E zijn zeer breed: van fysieke tot sociale veiligheid.

Om het jaar wordt er een medewerkersonderzoek afgenomen waarin medewerkers bevraagd worden naar ervaren tevredenheid op het werk (zie ook Kadernotitie Medewerkersonderzoek ZAAM). In managementgesprekken tussen de directeur en het College van Bestuur is dit onderwerp van gesprek.

Op De Faam is de direct-leidinggevende van de zieke medewerker zowel bij kort- als langdurig verzuim de casemanager. De leidinggevende houdt zich aan de 'Wet verbetering Poortwachter', maar hecht waarde aan regelmatig persoonlijk contact over het herstel. Dat gebeurt telefonisch en op school. Hij/zij maakt de afweging of de bedrijfsarts ingeschakeld moet worden en stuurt de bedrijfsarts een bericht met de begeleidingsvraag. De ervaring leert dat de persoonlijke contacten leiden tot een soepel re-integratietraject.

De directeur heeft wekelijks overleg met de P&O adviseur, onder andere over de gezondheids- en verzuimbegeleiding. Over complexe zaken is er ook overleg met de adviseur van het College van Bestuur en directeuren.

4.3 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

De Faam streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Doordat de schoolleiding van De Faam uit 2 personen bestaat en dit een man en vrouw is, is dit in evenwicht.

In schooljaar 2020-2021 beslaat de schoolleiding van De Faam uit twee personen (in totaal 1,4 fte). Daarvan is 1 fte vrouw.

5. Organisatie en beleid

5.1 Formele organisatie met zeggenschap

De organisatie is ingericht op basis van de volgende uitgangspunten:

Er wordt gewerkt met herkenbare eenheden (twee docententeams en ondersteuningsteams) binnen de school, waarin concrete doelen worden gesteld, eigenaarschap is belegd, van en met elkaar geleerd wordt en opbrengstgericht gewerkt wordt. Dit alles met als doel het creëren van een optimale werk- en leeromgeving voor medewerker en leerling.

Er is sprake van duidelijke verbindingen tussen de verschillende eenheden (teams) om expertise te delen, de samenwerking te optimaliseren en zaken op elkaar af te stemmen.

Op school worden de volgende subgroepen onderscheiden (in teams én over teams heen):

- Vakgroepen (Nederlands, Engels, rekenen etc.).
- Taakgroepen (examencommissie, taalcoördinatoren, coaching, enz.).
- Ontwikkelgroepen (praktijkvorming op De Faam, PBS, tutorschap, enz.).
- Functiegroepen (facilitair medewerkers, administratief medewerkers, team ondersteuning en begeleiding, enz.).

De docent is lid van een vakgroep. In de vakgroep worden afspraken gemaakt m.b.t. lesprogramma's, studiewijzers, examenportfolio-beleid, normering, activiteiten, opbrengsten, enz. De regie ligt bij de vakgroepcoördinator en hij/zij stemt regelmatig af met de bouwcoördinator/adjunct-directeur. De ambities en doelen worden vastgelegd in het vakgroepwerkplan.

Iedere docent is naast lid van een vakgroep ook onderdeel van een taakgroep. De taakgroep is gezamenlijk en onder regie van de adjunct directeur verantwoordelijk voor een bepaald thema op school (schoolactiviteiten, sociale kwaliteit, topsportbeleid, enz.). De ambities en doelen worden vastgelegd in het taakgroepenplan.

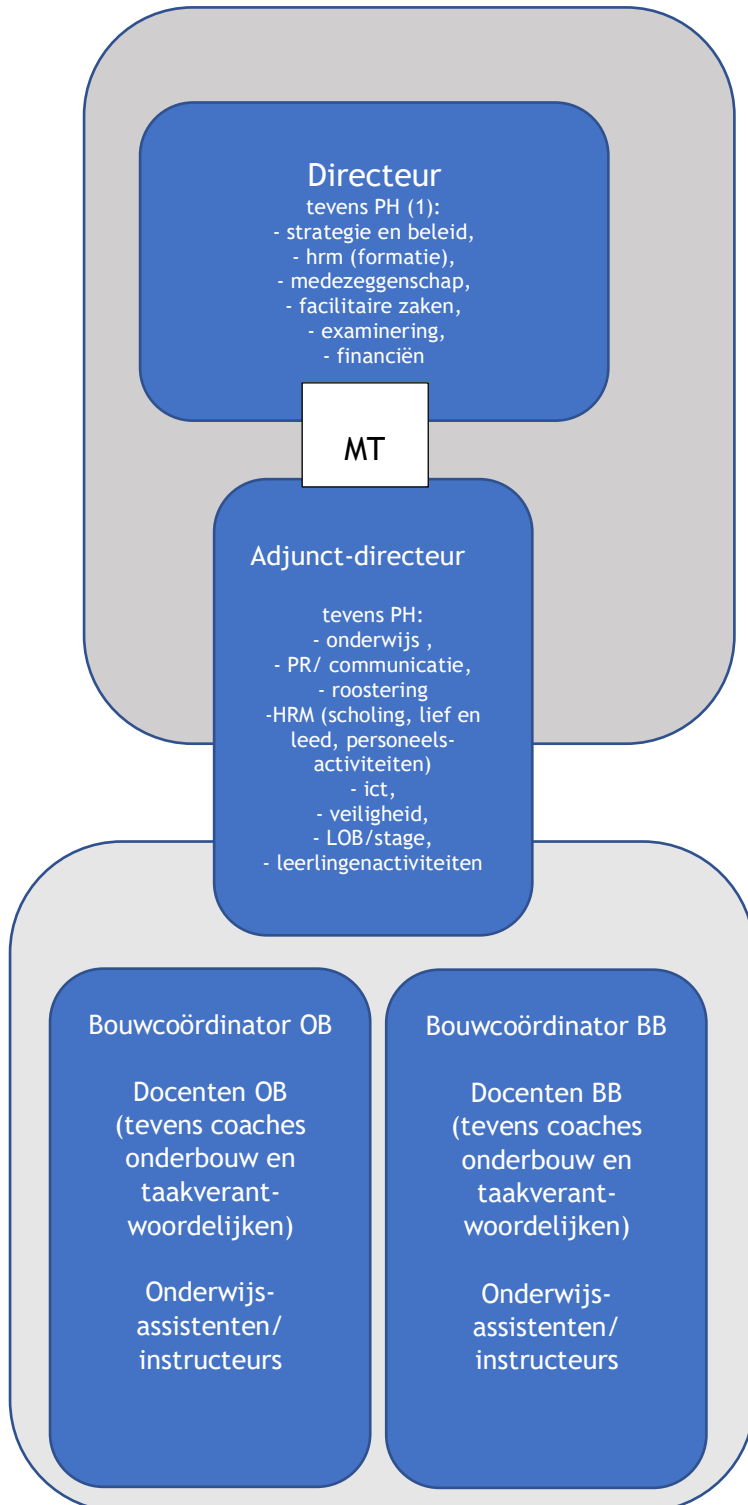
Voor het taakgroepenoverleg en vakgroepenoverleg is ruimte gereserveerd in de overlegstructuur. De overleggen staan eens per 2 of 3 weken in de jaarplanning en eventuele overleggen/bijeenkomsten tussendoor organiseren de leden zelf. Taakgroepleden kunnen ook voorstellen doen voor de agenda van de teambijeenkomsten. Dat kan zijn om het team te informeren, maar ook om input bij de docenten op te halen en op basis daarvan samen met de portefeuillehouder beleid te ontwikkelen. Op deze wijze wordt zeggenschap gecreëerd en wordt invulling gegeven aan het professioneel statuut.

Voor alle portefeuilles geldt: gewijzigd beleid wordt altijd in het MT besproken en na besluit in het MT al dan niet uitgerold.

In onderstaand overzicht is beknopt weergegeven welke thema's horen bij welke portefeuille en welke functionarissen/taakgroepen betrokkenen zijn.

Dit ziet er schematisch als volgt uit:

Bestuur Stichting ZAAM Interconfessioneel vo



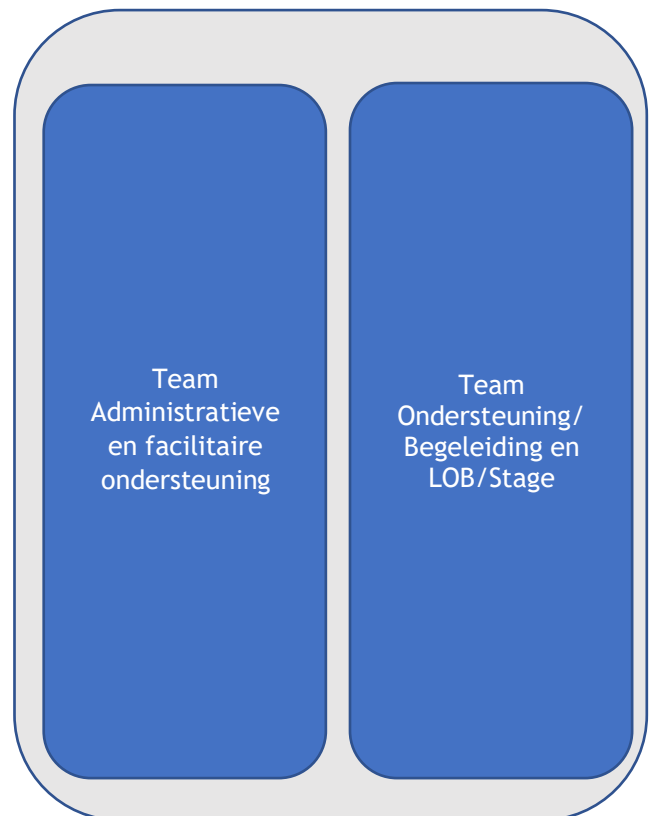
PH = portefeuillehouder (ontwikkelt met taakgroep beleid voor de gehele school)

Taakverantwoordelijke(n) Onderbouw (OB) +
Taakverantwoordelijke(n) Bovenbouw (BB) = taakgroep

Onderwijs A = AVO vakken en onderwijsontwikkeling/
kwaliteit/ opbrengsten OB

Onderwijs B = praktijkvakken,
omgangskunde/burgerschap, LO en
onderwijsontwikkeling/ kwaliteit/ opbrengsten BB

De vakgroepen en taakgroepen worden gevormd door
docenten uit de onderbouw/bovenbouw



5.2 De werkorganisatie met werkafspraken

De dinsdagmiddag is binnen ZAAM de vaste overlegmiddag op de scholen. In principe wordt iedere medewerker geacht op deze middag aanwezig te zijn. Op deze middagen is aandacht voor verschillende thema's die van belang zijn voor het creëren van een professionele, gezonde en prettige leer- en werkgemeenschap.

Zo is in verschillende samenstellingen aandacht voor:

- deskundigheidsbevordering en scholing van de medewerkers (vakinhoud, pedagogisch/didactisch handelen en het leren van en met elkaar),
- het monitoren van de studievoortgang van leerlingen en het anticiperen waar nodig,
- het ontwikkelen en afstemmen van beleid op school,
- het ontwikkelen en afstemmen van onderwijsinhoud en onderwijsprogramma's,
- het formuleren van teamdoelen en het werken aan teamresultaten,
- het werken aan teambuilding en teamontwikkeling.

De Faam onderscheidt de volgende overleggen op de dinsdagmiddagen:

- Vakgroepoverleg (eens per 3 weken).
- Taakgroepoverleg (eens per 3 weken).
- Teambijeenkomsten (eens per 3 weken).
- Scholingsbijeenkomsten/intervisiebijeenkomsten (eens per 3 weken: afgewisseld).
- Flexibele bijeenkomsten (eens per 3 weken). Denk hierbij aan teambuildingsactiviteiten, ingelaste leerlingoverleggen/klasbesprekingen, bijeenkomsten ontwikkeltijd/ontwikkelgroepen, personeelsbijeenkomsten, enz.

De leerlingbesprekingen/rapportvergaderingen worden in ieder geval aan het begin van iedere periode gepland (5 maal per jaar: eens per 8 weken). De school werkt dan met een verkort rooster. Wanneer nodig, kan gedurende de periode gebruik worden gemaakt van het flexibel overleg op de dinsdagmiddag.

De overlegstructuur van de scholen Pascal Zuid en De Faam is op elkaar afgestemd, om bovenschoolse activiteiten (intervisie, leergangen, vakgroepen, pro-vmbo-overleg, LWT, enz.) mogelijk te maken. De inhoud van de overleggen is over het algemeen echter schoolspecifiek.

De overlegstructuur is ruimte ingericht voor alle typen overleggen die op school nodig zijn en is rekening gehouden met de verschillende groepssamenstellingen die er zijn (vakgroep, kernteam, taakgroep, schoolbreed, enz.).

Daarnaast worden ook overleggen georganiseerd voor de verschillende functionarissen op school. Het betreft bijvoorbeeld het intern adviesteam en het extern adviesteam m.b.t. de leerlingbegeleiding, het administratief/facilitair overleg, het schoolveiligheidsteam, enz.

5.3 Van beleid naar uitvoering

De verschillende taakgroepen, ontwikkelgroepen, vakgroepen en functiegroepen stellen jaarlijks doelen en leggen deze vast in plannen (vakgroepwerkplannen, taakgroepplannen, plan team ondersteuning en begeleiding, enz.).

Deze plannen worden aangevuld door de portefeuillehouders (vanuit de zelfevaluatie, het schoolplan, het Koersplan van ZAAM en eventueel andere plannen) en gebundeld in een jaarplan (A3). Het jaarplan wordt aan de deelraad en het personeel voorgelegd.

De verschillende doelen komen tijdens verschillende overleggen en in verschillende werkgroepen terug: tijdens teamoverleggen, vakgroepoverleggen, taakgroepoverleggen, studiedagen, functioneringsgespreken, enz. Waar nodig wordt door de (deel-)eigenaar van de plannen bijgestuurd. De portefeuillehouder (MT-lid) monitort de voortgang en anticipeert waar nodig.

5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid

De Faam is actief in het scheppen van een veilig, pedagogisch klimaat. Het ervaren van veiligheid wordt als een voorwaarde gezien om optimaal te kunnen leren en ontwikkelen. De docenten zijn verantwoordelijk voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school. Zij werken nauw samen om goede resultaten te behalen. Zij delen informatie met elkaar waardoor leerlingen -ook individueel- goed worden begeleid. Docenten spreken een eenduidige didactiek en pedagogiek met elkaar af om leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen.

In het veiligheidsplan is beschreven wat er op De Faam allemaal gedaan wordt om de veiligheid te bevorderen en wordt tevens voldaan aan de wettelijke verplichtingen. Daarin is het beleid, de verschillende instrumenten, programma's en de betrokken functionarissen benoemd en toegelicht.

Zo heeft de school naast een betrokken docententeam, pedagogisch sterke coaches en een ervaren team Ondersteuning & Begeleiding ook een coördinator veilig leefklimaat, twee vertrouwensdocenten en een anti-pestcoördinator.

In de lessen wordt gebruik gemaakt van verschillende programma's, variërend van positieve groepsvorming, anti-pestprogramma's en programma's waarin aandacht is voor diversiteit, respect en betrokkenheid.

Om de sociale veiligheid te monitoren, wordt elk jaar een leerlingtevredenheidsonderzoek afgenomen waarin extra aandacht is voor het gevoel van veiligheid en welzijn. Daarnaast wordt om het jaar een oudertevredenheidsonderzoek uitgezet. De uitkomsten worden gebruikt om een plan van aanpak te maken (o.a. onderdeel A3-jaarplan).

De school werkt tevens aan een nieuw incidentenregistratiesystematiek, waarmee het mogelijk is om incidenten op type te registreren. Dit maakt dat de school een nog beter beeld krijgt op het type incidenten en hierop beleid gemaakt/geanticipeerd kan worden.

5.5 Communicatie

Goed onderwijs valt of staat met heldere communicatie. Tussen leerlingen en medewerkers, leerlingen onderling, medewerkers onderling, de school en de ouders/verzorgers en de school en alle externe betrokkenen (gemeente, wijk, basisscholen, leerbedrijven, enz.). Hoewel complex, wordt dagelijks gewerkt aan het verbeteren van de communicatie.

De school is opgedeeld in 3 eenheden/teams (onderbouw, bovenbouw en OOP). Er zijn 2 bouwcoördinatoren, een voor de bovenbouw en een voor de onderbouw. Deze bouwcoördinatoren hebben wekelijks overleg met de Adjunct directeur. Alle medewerkers met een bepaalde taak hebben bilateraal overleg volgens een cyclus met de adjunct directeur. Iedere medewerker valt in één van de eerdergenoemde eenheden en heeft dus één leidinggevende. Hierdoor zijn de lijnen kort. De teams komen regelmatig in de vergadercyclus bij elkaar en medewerkers hebben een duidelijk aanspreekpunt.

Door heldere taakgroepen en vakgroepen is voor medewerkers meer duidelijk bij wie ze op welk thema (naast de portefeuillehouder/teamleider) terecht kunnen. De organisatie gaat daarbij uit van een proactieve houding van een medewerker: als iets niet helder is, zoek de ander hierover dan op (communicatie in meerdere richtingen). Ook kunnen agendapunten op een teamvergadering worden ingebracht door taakgroepen en functionarissen.

Voor een goede communicatie zijn openheid, veiligheid en vertrouwen essentieel. Een positief klimaat, waar iedereen zichzelf en betrokken kan zijn, met een open blik naar zichzelf en de ander. Tijdens overleggen is aandacht voor communicatie en feedback geven.

De leerlingen en ouders/verzorgers hebben als eerste aanspreekpunt de coach. De coach zorgt ervoor dat de juiste medewerker geïnformeerd/in stelling gebracht wordt wanneer nodig (BoCo, medewerker ondersteuning en begeleiding, adjunct directeur, enz.). Op deze manier ontstaan er geen eilanden binnen de school, maar weten de betrokkenen van elkaar wat ze doen.

De coach en leerling hebben iedere week contact tijdens de coachlessen. Wanneer nodig, neemt de coach contact op met ouders/verzorgers. Daarnaast heeft de coach bij de bespreking van het OPP contact met ouders. Ook worden regelmatig informatieavonden georganiseerd voor ouders (m.b.t. sectorkeuze, het examenportfolio, enz.).

Naast het persoonlijke contact kennen we een aantal vaste digitale communicatiemiddelen:

- Wekelijks wordt algemene informatie gedeeld in de nieuwsbrief voor medewerkers.
- Regelmatig wordt algemene informatie per mail met medewerkers gedeeld.
- Ouders en leerlingen ontvangen voorafgaand aan activiteiten of bij bijzonderheden tijdig informatie via Magister (mail/brief).
- Relevante informatie voor ouders wordt geplaatst op de website.
- Activiteiten worden gedeeld op sociale media (Facebook, Instagram, enz.).
- Relevante informatie voor ouders wordt jaarlijks gedeeld in de schoolgids.

5.6 Inzet van middelen

De Faam is een school met een gezond financieel fundament, als onderdeel van Stichting ZAAM. Vanuit de beleidskeuzes die gemaakt worden, wordt steeds de bijpassende financiële verantwoording gekozen. De ambitie is om realistisch en verantwoord te begroten en de financiële verantwoording voor bepaalde budgetten laag in de organisatie te leggen.

Leermiddelen

De school ontvangt van de overheid een bijdrage voor leermiddelen zoals boeken en digitale licenties. De Faam zorgt daarnaast ook voor zelfgemaakt onderwijsmateriaal. Aan het begin van het schooljaar nemen leerlingen het boekenpakket in ontvangst. De leerling is zelf verantwoordelijk voor het gebruik en de staat van de boeken. Bij schade of bij vermissing zijn de ouders verantwoordelijk voor de kosten van vervanging.

Vrijwillige ouderbijdrage

Daarnaast vraagt de school een vrijwillige bijdrage aan ouders. Deze bijdrage wordt gebruikt om extra leerlingenactiviteiten te organiseren, extra faciliteiten te bekostigen en om bijzondere leermiddelen aan te schaffen die aan alle leerlingen ten goede komen. De hoogte van deze vrijwillige bijdrage is afhankelijk van het leerjaar en de afdeling. Meer hierover is te vinden in de schoolgids en op de website.

Sponsoring

De Faam is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring).

In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" (2009) gevolgd. Dit houdt in dat sponsoring alleen gebeurt als het:

- verenigbaar is met de pedagogische- en onderwijskundige taak en doelstelling van de school;
- in overeenstemming is met de goede smaak en het fatsoen;
- geen schade berokkent aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen;
- de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengt;
- de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloedt;
- niet in strijd is met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt.

5.7 Bedrijfsvoering van de school

Voor De Faam is het belangrijk om een financieel gezonde school te zijn. Dit betekent dat de school de bedrijfsvoering op orde wil hebben en transparant wil werken. Door blijvend te anticiperen op de veranderende omgeving en financiële mogelijkheden die daarbij horen, wordt hieraan verder vormgegeven.

Alle activiteiten zijn gericht op het scheppen van voorwaarden om het primaire proces, onderwijs aan leerlingen, zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

Daarbij wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Onderwijs vindt plaats in een goed, veilig en duurzaam schoolgebouw.
- De faciliteiten op de school maken uitdagend, modern onderwijs mogelijk.
- De financiële middelen worden hoofdzakelijk ingezet voor het primaire proces.
- Er is voldoende aandacht voor ontwikkeling en scholing van medewerkers.
- Samenwerking met andere scholen die tot versterking kan leiden, wordt waar nodig en mogelijk nagestreefd.
- Er is voldoende aandacht voor PR om het onderwijsconcept van De Faam verder te versterken en meer zichtbaar te maken.

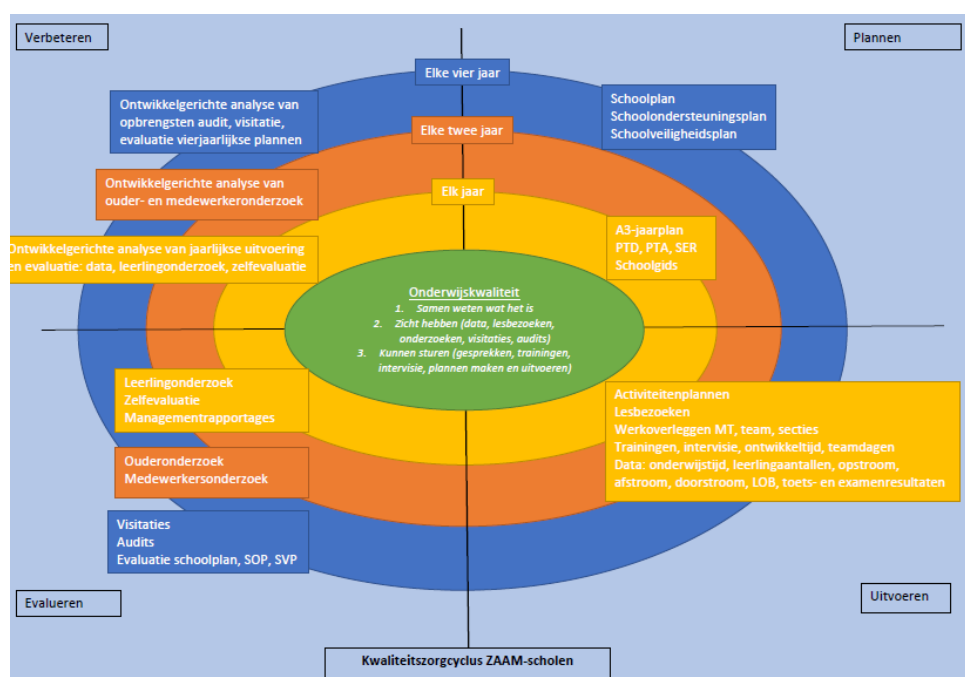
6. Kwaliteitsbeleid

Het beleid voor onderwijskwaliteit heeft tot doel dat de school naast het voldoen aan de eisen van de onderwijsinspectie ook eigen aspecten van kwaliteit benoemt en cyclisch realiseert en verbetert. Deze combinatie zorgt ervoor dat het onderwijs op Praktijkschool De Faam zo is ingericht dat de leerlingen een doorgaande ontwikkeling doormaken die past bij hun capaciteiten en behoeften, ze hun talenten ontwikkelen en ze voorbereid zijn op de diverse en veranderende samenleving.

In het kwaliteitsbeleid wordt o.a. gebruik gemaakt van A3-jaarplannen, zelfevaluaties en de vanuit Stichting ZAAM georganiseerde audits. De ontwikkelingen en activiteiten die op korte en langere termijn plaatsvinden én de gemaakte afspraken voor de komende jaren staan uitgebreid beschreven in het schoolplan 2017-2021. In schooljaar 2021-2022 wordt het schoolplan 2022-2025 opgesteld. De ZAAM- en school specifieke eisen van kwaliteit worden jaarlijks geëvalueerd door middel van een zelfevaluatie en/of managementgesprek.

Binnen de kaders en afspraken van ZAAM, bepaalt De Faam op welke manier goed onderwijs wordt bereikt. Door te focussen op de speerpunten wil praktijkschool De Faam haar missie en visie volbrengen. Ieder jaar worden er nieuwe speerpunten in het team geformuleerd, waar wij met elkaar mee aan de slag gaan.

De Inspectie van het Onderwijs onderzoekt ook de kwaliteit van scholen en publiceert daarvan de resultaten. Via Scholen op de Kaart en op www.owinsp.nl kunt u de kwaliteitskaart en opbrengstenkaart van onze school met die van andere scholen vergelijken en downloaden. In dit rapport wordt aangegeven hoe onze school scoort op onderdelen als leerstofaanbod, sfeer in de klas, kwaliteit van lesgeven, actieve rol van leerlingen, sfeer op school en begeleiding en zorg.



6.1 Kwaliteitsagenda

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

Omdat het College van Bestuur van ZAAM, waarvan De Faam onderdeel is, eindverantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de naleving van wet- en regelgeving, is het belangrijk een kader vast te stellen voor kwaliteitszorg. Dit kader maakt het gesprek over (de verbetering van) de onderwijskwaliteit concreet en stuurbaar. De kwaliteitszorg van school is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het houden aan de resultaatafspraken die ZAAM zich als organisatie stelt. Dit levert een set indicatoren op waaraan De Faam minimaal wil voldoen. Het is de *going concern*: vanzelfsprekend voldoen de zaken aan de norm die de inspectie of ZAAM heeft gesteld. Hierover vindt jaarlijks de verantwoording plaats.

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

De Faam maakt gebruik van verschillende systemen en instrumenten t.b.v. het meten en borgen van de kwaliteit:

De zelfevaluatie

Voor ZAAM en De Faam is het belang van kwalitatief goed onderwijs evident. Daarom worden verschillende instrumenten ingezet om de onderwijskwaliteit in beeld te krijgen. Het belangrijkste instrument is de zelfevaluatie. De opbouw van de zelfevaluatie komt overeen met de kernstandaarden van het onderzoekkader vanuit de inspectie, maar er is ook ruimte voor de eigen aspecten van kwaliteit, geldend voor de school.

De zelfevaluatie helpt om antwoorden te krijgen op vragen als: leren de leerlingen voldoende? Krijgen ze goed les en is er een veilige omgeving? Via de zelfevaluatie kan de schoolleiding jaarlijks evalueren hoe de school ervoor staat ten opzichte van de wettelijk eisen van onderwijskwaliteit, wat er te verbeteren valt en hoe dat kan worden aangepakt.

De opbrengsten van de zelfevaluaties zijn van belang voor de gesprekken tussen bestuur en directie in o.a. de managementgesprekken en over wat nodig is om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. De zelfevaluatie is een bron voor het jaarplan A3 en daarmee de rode draad voor permanent kwaliteitsontwikkeling op de scholen. De zelfevaluatie is ingepast in de planning & control cyclus van ZAAM.

De A3 methodiek

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

Managementgesprekken

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

De audits

De zelfevaluatie is ook het vertrekpunt voor de interne audits. Hierin verifiëren geschoolde auditoren de zelfevaluatie van de school. Uit de audit komt een beeld naar voren of de school goed zicht heeft op de eigen kwaliteit en doet wat ze heeft beloofd en beschreven heeft in het schoolplan en jaarplan. Met de uitkomst van de audit kan de school het kwaliteitsbeleid aanscherpen en bijsturen of verbeteren.

Enquêtes onder medewerkers, leerlingen en ouders

Met tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en hun ouders krijgt de school een indruk van hoe goed de school het doet.

Resultaten van de tevredenheidsonderzoeken worden via de vo-spiegel afgenomen en op www.scholenopdekaart.nl gepubliceerd. De monitoring sociale veiligheid wordt doorgestuurd naar de inspectie. Daarmee voldoet de school aan de jaarlijkse monitoringsplicht.

Het medewerkersonderzoek wordt tweejaarlijks vanuit stichting ZAAM uitgezet d.m.v. een DUO-enquête.

De resultaten van de onderzoeken worden geanalyseerd en verbeterdoelen worden verwerkt in het jaarplan (A3).

Functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers

Bij docenten wordt vanuit lesbezoek(en), leerlingenenquêtes/ouderenenquêtes en managementrapportages (opbrengsten lessen e.d.) input geleverd voor de gesprekken. De medewerker maakt ieder jaar een POP waarin hij/zij op basis van de feedback van leerlingen, ouders, collega's en leidinggevende (360 graden feedback) zijn ontwikkeldoelen (en activiteiten) uiteenzet.

De Faam heeft de ambitie om de komende jaren een eigen kwaliteitskalender te ontwikkelen waarin is vastgelegd in de tijd (schooljaar) wanneer welke activiteiten moeten worden gemonitord om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.

Daarnaast wordt op De Faam gewerkt aan enquêtes op klassenniveau en vakniveau, waardoor leerlingen docenten van feedback kunnen voorzien.

6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

De kwaliteitszorg van De Faam is gebaseerd het (continue) verbeteren c.q. op peil houden van de resultaten van de school en op het (blijvend) voldoen aan wet- en regelgeving.

De school wil zich niet alleen verantwoorden naar ons bestuur en de inspectie, maar ook naar onze ouders/verzorgers, leerlingen en andere belanghebbenden. Op De Faam wordt gewerkt met "scholen op de kaart" van de VO-raad om de onderwijsresultaten en doorstroomresultaten te publiceren.

7. Financieel beleid

7.1 Bekostiging vanuit het Rijk

ZAAM heeft een toedelingssystematiek voor de verdeling van de rijksbekostiging over de scholen en de bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten uitgewerkt.

Kernpunten hierin zijn:

Alle middelen volgen de Rijks systematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.

Toerekening van indirecte kosten meestal verdeeld naar leerlingaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling naar werkelijk gebruik uitgangspunt worden.

Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld wachtgeld en groot onderhoud).

Kosten voor het College van Bestuur en ZAAM Diensten zijn gemaximeerd.

7.2 Begrotingen

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

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

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

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



8. Vaststellingsparagraaf

Tekst overeengekomen door team:

Datum:

Instemming verleend door de deelraad:

Datum:

Vastgesteld door directie: d.d.

Datum:



Bijlagen:

Bijlage 1: Planning ontwikkelen schoolplan De Faam 2022-2026

Om te komen tot een schoolplan, is de volgende planning gemaakt:

datum	wat	wie	opmerking
10 november 2020 tot en met 6 juli 2021	Verzamelen input tijdens teamvergaderingen en studiedagen Door middel van het toepassen van verschillende werkvormen in subgroepen	Hele team onder begeleiding van Directeur/Adjunct-directeur	Documenten: -Samenvatting studiedagen De Faam -Schoolplan 2016-2020 -Koersplan ZAAM -Aanvulling Koersplan: 5K's -A3 De Faam 2020-2021 -Zelfevaluatie De Faam -Input klassenvertegenwoordigers -Actieplan Poelenburg/ Peldersveld
September/oktober 2021	Schrijven Schoolplan met input aangeleverd vanuit teamvergaderingen en studiedagen	Adjunct-directeur	Alle info van hierboven wordt verwerkt in het schoolplan
November	Eerste conceptversie schoolplan	Adjunct-directeur	Delen directeur
December 2021	Informereren personeel m.b.t. planning en proces/delen conceptversie	Adjunct-directeur	Vanuit al eerder aangeleverde input zal het schoolplan worden gepresenteerd en kunnen mensen nog aanvullingen of wijzigingen geven
December 2021	Voorleggen conceptversie aan ZAAM Diensten	Directeur	
	Reactie medewerkers conceptversie	Adjunct-directeur	Reacties per mail aangeleverd en verwerkt.
December 2021	Schoolplan naar MR/ouderraad en leerlingenraad en bespreken MR	Directeur Adjunct-directeur MR	
	Bespreken plan met CvB en afdeling O&K	Directeur	Vaststellen concept
December 2021	Vaststellen in MR	Directeur Adjunct-directeur MR	
December 2021	Vaststellen in MT	Directeur Adjunct-directeur	
januari 2022	Publiceren schoolplan	Beleidsondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	

Bijlage 2: Overzicht beleidsvoornemens, ambities en doelen De Faam 2021-2025

De globale beleidsvoornemens, ambities en doelen van De Faam op het gebied van onderwijsontwikkeling/kwaliteit en personeelsbeleid voor de periode 2021-2025 uit dit schoolplan zijn opgenomen in onderstaand overzicht. Het overzicht is niet uitputtend, maar geeft een beeld van de ontwikkelrichting op school. De beleidsvoornemens worden ieder jaar vertaald naar concrete doelen in een A3-jaarplan.

Portefeuille/ thema	ambitie	Subthema's/toelichting
Strategie en Beleid	Het vormen van een krachtige, gezonde school met een duidelijk profiel, kwalitatief goed onderwijs en kansen voor leerlingen	Samenwerking in de windstreek (De Faam, Pascal Zuid en Blaise Pascal College) Samenwerking in de omgeving (Pact PP) Samenwerking met Regio College en ROCvA Samenwerking met basisscholen en swz
HRM/ personeel	Het werven van goed personeel en begeleiden van nieuw en zittend personeel	Door-ontwikkelen plan begeleiding nieuwe docenten Scholing personeel Streven naar voldoende diversiteit in het team Kwaliteiten van mensen inzetten op taken
	Het verlagen van werkdruk voor medewerkers	Invoering ontwikkeltijd in jaartaakbrief en tijdens vergadermiddagen/studiedagen Gebruik convenantsgelden voor ondersteuning van docenten d.m.v. onderwijsassistenten Kleine groepen per klas Coachuren in het rooster en coachtijd apart erbovenop Zaken voor werkdrukverlaging realiseren Alle docenten voorzien van laptops Aandacht voor werkdruk in de gesprekkencyclus, op de MT-agenda, op de MR-agenda en in de teams Ontwikkelen van nieuw taakbeleid ZAAM Vastleggen van programma's, taken, verantwoordelijkheden, procedures en processen Bieden van ruimte aan docenten voor eigenheid, creativiteit en ontwikkeling
	Het inzetten op professionalisering van en deskundigheidsbevordering bij docenten	Aandacht voor SBL-competenties Aandacht voor lesgeven op alle niveaus en differentiëren in de klas Inzet op kennis van onderwijsontwikkeling (wonen, werken, vrije tijd en burgerschap) Gebruik maken van 360 graden feedback vanuit lesbezoek(en), leerlingenenquêtes/ouderenenquêtes en managementrapportages (opbrengsten lessen e.d.) Sturing op jaarlijkse POP van iedere medewerker (incl. 360 graden feedback: feedback van leerlingen, ouders, collega's, evt. samenwerkingspartners en leidinggevende) Begeleiden en positioneren van taakgroepen en ontwikkelgroepen Scholing personeel Gesprekkencyclus en vervolgcities Inzet intervisie

Kwaliteit	Het meten en opnemen in het beleid van andere opbrengsten/resultaten dan de leerresultaten (veiligheid, tevredenheid, competentieontwikkeling, enz.) en het op alle niveaus planmatig werken (PDCA)	Ontwikkelen van een eigen kwaliteitskalender Ontwikkelen van een nieuw incidentenregistratiesystematiek Verder ontwikkelen van enquêtes op klassenniveau en vakniveau Door-ontwikkelen van vakwerkplannen en studiewijzers Focus op kwaliteit in het aanbod op school (KWT uitbreiden, Groen, EHBO, Textiel, Clean)
	Het tegengaan van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs	Acties vanuit Pact Poelenburg/Peldersveld Aandacht voor persoonsvorming, socialisatie, creativiteit, focus en respect
	Het evalueren en verbeteren van bestaande plannen en programma's	Taalbeleid Rekenbeleid LOB en ICT in de coachlessen NT2 Tutorschap PBS Praktische lessen en uitstraling Praktijkschool Stage
	Het zorgen voor een betere afstemming tussen de verschillende plannen, programma's en activiteiten op school	Op het gebied van: Vakinhoud Team- en schoolactiviteiten LOB/ICT Coaching/begeleiding medewerkers Medewerkers/ondersteuning en begeleiding
Onderwijs-ontwikkeling/ Onderwijs-kwaliteit	Het ontwikkelen van verschillende onderwijstrajecten op school, waarbij rekening gehouden wordt met wensen, behoeften en doorstroom en kansen worden geboden	Maatwerkroosters Maatwerk certificaten/diploma's Doorlopende leerroutes pro-VMBO/Pro-ROC Maatwerk trajecten
	Het anders organiseren van het onderwijs in de les, waarbij leerlingen meer worden uitgedaagd en geprikkeld (context, relevantie, niveau, competentieontwikkeling, regie bij de leerling enz.)	Betekenisvolle, praktische, uitdagende en actieve onderwijsvormen Beoordelen op competenties Inzet op eigenaarschap van/regie bij de leerling Individuele coaching en begeleiding van leerlingen in het leerproces Inzet op gebruik van studiewijzers en planners Voeren van individuele coachgesprekken/reflectiegesprekken Gebruik van adaptieve programma's/methodes Aandacht voor LOB en ICT Aandacht voor burgerschap Uitstraling praktijkschool Gebruik van verschillende werkvormen in de les De buurt betrekken bij onderwijs



Bijlage 3: NPO: Plan De Faam