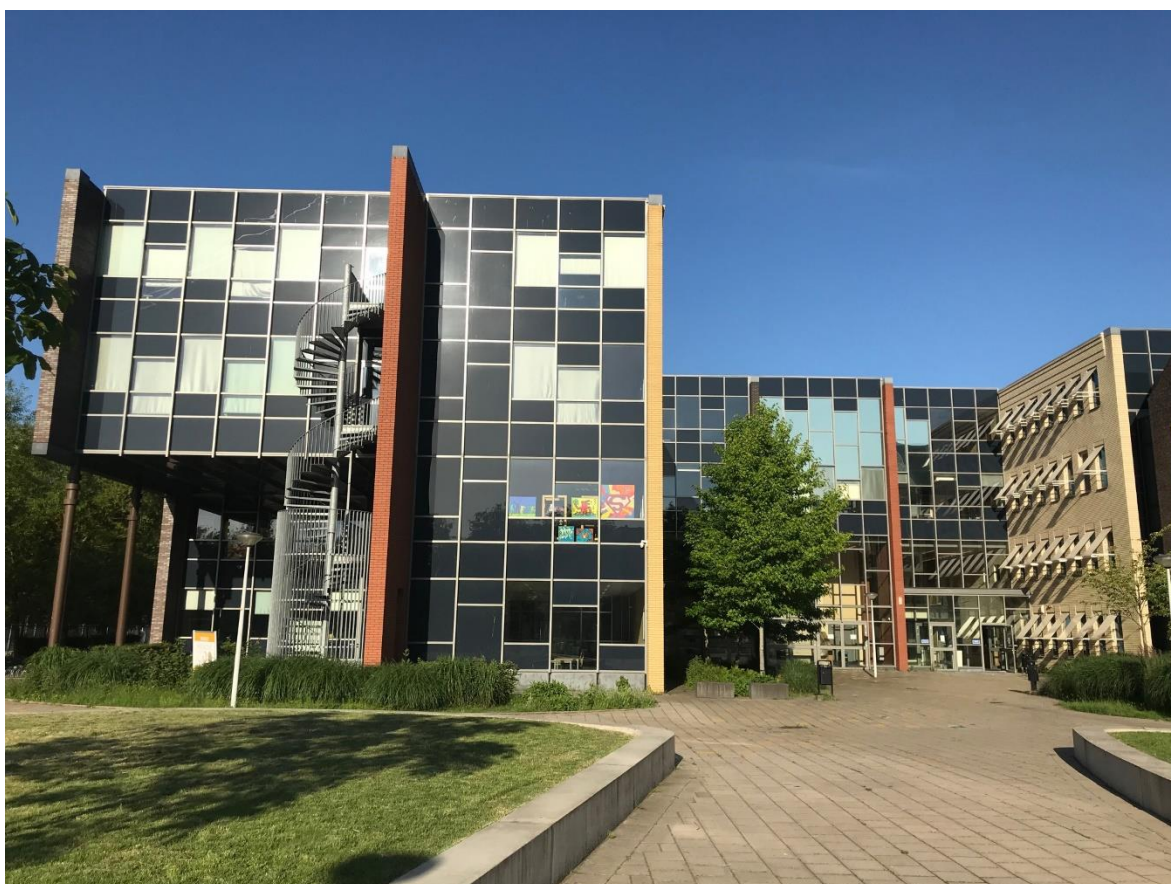


Schoolplan Pascal Zuid 2026-2029



Versie januari 2026

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
1.1 Doel en de functie van het Schoolplan	6
1.2 Kracht en verbeterpunten	7
1.3 Relevante ontwikkelingen en adviezen m.b.t. het onderwijs	9
1.3.1 Werken aan kansengelijkheid	9
1.3.2 Aandacht voor thuistalen	10
1.3.3 Vernieuwing curriculum vmbo	11
1.3.4 Imago vmbo en doorlopende leerlijn vmbo-mbo-arbeidsmarkt	12
1.3.5 Het lerarentekort	12
1.4 Ambities en doelen	13
1.4.1 Onderwijskwaliteit en basisvaardigheden	14
1.4.2 Passend en inclusief, met aandacht voor kansengelijkheid	15
1.4.3 Professionaliteit, vitaliteit, werkdruk en werkplezier	16
1.4.4 Pedagogisch klimaat en veiligheid	17
1.4.5 Aansluiting op vervolgopleidingen en arbeidsmarkt	18
1.5 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan	19
2. De school	20
2.1 Een eerste kennismaking met Pascal Zuid	20
2.2 Gegevens van de school	21
2.3 Gegevens van het bestuur	21
2.4 Leerlingpopulatie	22
2.5 Situering van de school	23
2.6 Gegevens van personeel	24
3. Onderwijskundig beleid	26
3.1 Missie en visie	26
3.1.1 Kenmerken visie	27
3.1.2 Kernwaarden en kenmerken	28
3.2 De maatschappij van nu, jongeren en leren	29
3.3 Identiteit en ambities ZAAM	30
3.3.1 Identiteit ZAAM	30
3.3.2 Ambities ZAAM	31
3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes	32
3.4.1 Onderbouw Pascal Zuid	32
3.4.1.1 De brede brugklas	32
3.4.1.2 De havo-kansklas	33
3.4.1.3 Kerndoelen en karakteristieke onderbouw	33
3.4.1.4 Onderbouw: vakken en domeinen	34
3.4.2 Bovenbouw Pascal Zuid	35
3.5 Onderwijsvormen	36
3.5.1 Keuzewerktijd (KWT)	37
3.5.2 Themaweken	38
3.6 Onderwijsleerproces	39
3.6.1 Educatief Partnerschap	39
3.6.2 De leerling aan het stuur	39
3.6.3 Formatieve cultuur	40
3.6.4 Leren van en met elkaar en inspraak/zeggenschap leerlingen	40

3.7 De docent op Pascal Zuid	41
3.8 Ondersteuning en begeleiding	44
3.8.1 Niveaus ondersteuning en begeleiding	44
3.8.2 De trajectvoorziening	46
3.8.3 Dyslexiebeleid	46
3.9 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	47
3.10 Taalbeleid, rekenbeleid en burgerschap	48
3.10.1 Taalbeleid	48
3.10.2 Rekenbeleid	49
3.10.3 Burgerschap	50
3.11 Onderwijs en ict	51
4. Personeelsbeleid	52
4.1 Integraal personeelsbeleid ZAAM – Pascal Zuid	52
4.2 Het (strategisch) personeelsbeleidsplan	52
4.2.1 Het aannamebeleid/de formatie	53
4.2.2 De gesprekkencyclus	54
4.2.3 De functiemix	54
4.2.4 Het taakbeleid	55
4.2.5 Scholing en professionalisering	55
4.2.6 Het professioneel statuut	56
4.2.7 De begeleiding van nieuwe docenten	56
4.2.8 De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel)	56
4.2.9 De gezondheids- en verzuimbegeleiding	57
4.3 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding	57
5. Organisatie en beleid	58
5.1 Formele organisatie met zeggenschap	58
5.2 De werkorganisatie met werkafspraken	60
5.3 Van beleid naar uitvoering	61
5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid	61
5.5 Communicatie	62
5.6 Inzet van middelen	63
5.7 Bedrijfsvoering van de school	64
6. Kwaliteitsbeleid	65
6.1 Kwaliteitsagenda	67
6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom	69
7. Financieel beleid	70
7.1 Bekostiging vanuit het Rijk	70
7.2 Begrotingen	70
8. Vaststellingsparagraaf	71
Bijlagen:	72
Bijlage 1: Planning ontwikkelen schoolplan Pascal Zuid 2025-2029	73

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2026–2029 van Pascal Zuid. 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 Pascal Zuid voor de komende jaren.

We kijken met trots terug op de realisatie van de ambities uit het vorige schoolplan. Zo liggen de examenresultaten op alle niveaus de afgelopen jaren hoog, wordt onze school door ouders, leerlingen en personeel goed gewaardeerd en is de kwaliteitscyclus (PDCA) binnen de gehele organisatie steeds meer zichtbaar.

We zijn trots op de ingezette koers, met de pro-vmbo-route, het Leerwerktraject (LWT) en de havo-kansklas als bijzondere trajecten, de brede brugklas als mooie ontwikkeling om leerlingen op het juiste niveau uit te dagen/kansen te bieden en de Keuzewerktijdlessen (KWTs), waarin aandacht is voor extra ondersteuning én talentontwikkeling van leerlingen.

De school heeft beleid ontwikkeld m.b.t. het tegengaan van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs. Ook zijn stappen gezet in de richting van meer inclusief onderwijs.

Docenten/medewerkers is extra ruimte geboden t.b.v. het stimuleren van eigenheid, creativiteit en persoonlijke ontwikkeling. Daarbij is extra aandacht geweest voor de professionalisering (o.a. binnen taak-ontwikkel-functiegroepen) en zijn taken, verantwoordelijkheden, procedures en processen beter vastgelegd.

In dit plan is voor 2026 t/m 2029 vastgelegd wat de visie en missie van Pascal Zuid 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 gesprekken met de leerlingen en de medewerkers en de enorme betrokkenheid hebben we als zeer inspirerend ervaren.

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.

Graag willen wij iedereen bedanken die, direct of indirect, input heeft geleverd voor dit schoolplan en/of dagelijks bijdraagt aan het verbeteren van het onderwijs en het realiseren van onze doelen.

Mohamed el Jaouhari
Directeur 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 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 Deelraad (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 en verbeterpunten

Voor het opstellen van het beleidsplan voor de komende vier jaren maakt Pascal Zuid gebruik van de zelfevaluatie en een analyse van de kracht en verbeterpunten van de school.

De volgende zaken gaan op Pascal Zuid goed:

- *De examenresultaten liggen op/boven het landelijk gemiddelde,*
- *Het proces rondom examinering is verbeterd en het aantal toetsen is teruggebracht,*
- *Er is sprake van een stabiel, ervaren en betrokken docententeam.*
Docenten/medewerkers is extra ruimte geboden t.b.v. het stimuleren van eigenheid, creativiteit en persoonlijke ontwikkeling. Daarbij is extra aandacht geweest voor de professionalisering (o.a. binnen taak-ontwikkel-functiegroepen) en zijn interventies gedaan om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen,
- *Taken, verantwoordelijkheden, procedures en processen beter vastgelegd,*
- *Het beeld dast verschillende samenwerkingspartijen en stakeholders van onze school hebben, is in de afgelopen jaren verbeterd,*
- *Er is een goede samenwerking opgezet met Praktijkschool De Faam, het Blaise Pascal College (havo-vwo), basisscholen, het mbo (zie ook het Zaans Verbond) en partijen in de omgeving,*
- *De nieuwe leerlijnen (de pro-vmbo-route, het leerwerktraject (LWT) en de havo-kansklas) zijn geborgd en worden constant verbeterd,*
- *De keuzemomenten in het reguliere rooster (KWTs) vormen een vast onderdeel van het onderwijs en dragen bij aan het aansluiten op de wensen en behoeften van leerlingen (gepersonaliseerde roosters),*
- *Het duo-mentoraat draagt bij aan meer aandacht voor de leerling, beter zicht op zijn/haar ontwikkeling en werkdrukverlichting bij docenten/mentoren,*
- *De school heeft beleid ontwikkeld m.b.t. het tegengaan van segregatie in de samenleving, armoede in de wijk en kansenongelijkheid in het onderwijs,*
- *De financiële positie van de school is gunstig.*

De volgende zaken zijn op Pascal Zuid ingezet en kunnen nog beter:

- *Het verbeteren van de kwaliteit van de Ontwikkelperspectiefplannen (OPPs) en leerlinggroeidossiers,*
- *Het verbeteren van de analyses van bepaalde rapportages op groepsniveau (AMN, veiligheid, enz.),*
- *Het verbeteren van de afronding van de lessen (evaluatie),*
- *Het meten van het effect van de KWTs en het anticiperen op de resultaten,*
- *Het verder uitrollen van de systematiek m.b.t. de incidentenregistratie,*
- *Het creëren van meer verbinding tussen de verschillende dingen die de school doet op het gebied van Burgerschap,*
- *Het verbeteren van het differentiëren in de lessen (georganiseerde afstemming en gebruik maken van de BIT en studiewijzers),*
- *Het verbeteren van het pedagogisch klimaat en de veiligheid op school,*
- *Het verbeteren van het beleid op het gebied van ict,*
- *Het verder uitwerken en borgen van het vmbo-Allroundprogramma en het praktijkgerichte vak in het vmbo (mavo),*
- *Het anders organiseren van het onderwijs, waarbij leerlingen meer worden uitgedaagd en geprikkeld (context, relevantie, niveau, enz.),*
- *Het verhogen van de betrokkenheid/zeggenschap van leerlingen en ouders/verzorgers.*

1.3 Relevante ontwikkelingen en adviezen m.b.t. het onderwijs

Met de volgende externe ontwikkelingen moet de school rekening houden:

1.3.1 Werken aan kansengelijkheid

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.

De onderwijsraad zegt hierover het volgende:

In het Nederlandse onderwijsstelsel worden leerlingen al op jonge leeftijd geselecteerd voor een schoolsoort van het voortgezet onderwijs. Deze vroege selectie leidt tot ongelijke onderwijskansen. Leerlingen met dezelfde cognitieve capaciteiten, maar met verschillende achtergronden, komen niet op hetzelfde onderwijsniveau terecht. Hierdoor volgen veel leerlingen voortgezet onderwijs dat niet past bij wat zij in hun mars hebben.

De raad adviseert daarom het moment van selectie uit te stellen tot na een brede (driejarige) brugperiode. Zodat alle leerlingen de kans, tijd en de gelegenheid hebben zich te ontwikkelen en te ontdekken welk soort onderwijs zij het beste kunnen volgen na de brugperiode. Dat geldt voor zowel de meer begaafde, vroegrijpe en snel lerende kinderen, als de minder vlot of goed lerende jongeren en de laatbloeiers.

Aan het einde van de brugperiode vindt selectie plaats naar een van de onderwijsvormen in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Dit betekent dat het huidige schooladvies en de eindtoets in groep 8 van het basisonderwijs komen te vervallen. De raad adviseert om landelijk en gelijktijdig op alle scholen het moment van selectie uit te stellen. Dat vergt een aanpassing van de structuur van het voortgezet onderwijs.

Maar alleen later selecteren is niet voldoende. De raad adviseert ook om, veel meer dan nu, in het basis- en voortgezet onderwijs flexibel onderwijs op maat te geven, dat recht doet aan verschillen tussen leerlingen. Dat betekent dat leerlingen onderwijs kunnen volgen op verschillende niveaus in wisselende groepen, met de verrijking, verdieping en extra begeleiding die zij nodig hebben. De raad vraagt daarbij ook aandacht voor de cognitief sterke leerlingen, die nu vaak te weinig uitdaging krijgen.

Zie ook: <https://www.onderwijsraad.nl/documenten/2021/04/15/later-selecteren-beter-differentieren>.

Op Pascal Zuid 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.

Pascal Zuid ligt in een van de twintig gebieden in Nederland die vallen onder het 'Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid'. Met Pact Zaanam-Oost 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. Pascal Zuid is aangesloten bij het Pact en draagt op de verschillende thema's een steentje bij.

Zie ook: <https://www.pactzaandamoost.nl/>

Op 1 april 2025 hebben Stichting ZAAM Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs, Agora Stichting voor Bijzonder Primair Onderwijs en Tinteltuyn (Kinderdagverblijf, peuteropvang, buitenschoolse opvang en integraal Kindcentrum), tevens de ambitie om met elkaar de oprichting van een 0-18 school in Poelenburg te onderzoeken, vastgelegd in een intentieverklaring.

Het doel van deze samenwerking is om samen middels een gezamenlijk(e) school/ontwikkelcentrum de kansen van kinderen/leerlingen in deze wijken te vergroten. Deze samenwerking heeft met name betrekking op het terugdringen van leer- en onderwijsachterstanden en schoolverzuim/schooluitval enerzijds, en het versterken van doorlopende leerlijnen tussen het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs mede ten behoeve van kansrijke schooladvisering anderzijds.

1.3.2 Aandacht voor thuistalen

Al langer wordt onderzocht welke zaken nou een rol spelen als het gaat om de ontwikkeling van taalvaardigheid van jongeren. We weten bijvoorbeeld inmiddels dat meer ruimte voor andere thuistalen in het onderwijs niet ten koste gaat van de Nederlandse taalvaardigheid, maar leerlingen juist helpt bij het leren van de Nederlandse taal, en bij andere vakken. De onderwijsraad heeft hierover een artikel uitgebracht en beveelt scholen aan keuzes te maken in hoe zij thuistalen benutten. Zij doet een beroep op schoolleiders en overheid om te investeren in de ondersteuning, opleiding en verdere professionalisering van leraren.

Zie daarvoor ook: <https://www.onderwijsraad.nl/actueel/nieuws/2025/09/04/persbericht-talige-diversiteit>

Dit thema is juist in deze wijken en met onze populatie relevant en popt regelmatig weer op. We onderzoeken met elkaar hoe we dit op onze scholen een plekje zouden kunnen geven.

1.3.3 Vernieuwing curriculum vmbo

Het vernieuwde curriculum voor het vmbo is in ontwikkeling en zal geleidelijk worden ingevoerd, met als doel het onderwijs eigentijds, concreter en beter afgestemd op de behoeften van leerlingen. Nieuwe kerndoelen en examenprogramma's worden ontwikkeld voor alle leergebieden, inclusief sectoren zoals Mens en Natuur. Scholen worden aangemoedigd zich hierop voor te bereiden door in gesprek te gaan over de concepten en alvast te oefenen met basisvaardigheden en elementen uit de nieuwe programma's.

Belangrijke aspecten hierin zijn:

- Vernieuwde kerndoelen en examenprogramma's: SLO werkt aan het actualiseren van de kerndoelen en examenprogramma's voor alle leergebieden. Het doel is een concretere opdracht voor scholen, wat meer houvast biedt voor docenten om doelgericht te werken.
- Fasering en implementatie: De invoering van het nieuwe curriculum gebeurt gefaseerd. Vanaf najaar 2025 wordt er een onderhoudskalender gepubliceerd om de veranderingen per leergebied te tonen.
- Focus op basisvaardigheden: Het "Masterplan basisvaardigheden" van het kabinet ondersteunt scholen financieel om de basisvaardigheden van leerlingen te versterken, parallel aan de curriculumherziening.
- Samenwerking: Bij de ontwikkeling zijn docenten, schoolleiders, leerlingen en andere onderwijspartijen betrokken. SLO coördineert deze processen.

Op Pascal Zuid worden leerkrachten en ondersteuners aangemoedigd om (o.a. in vakgroepen en taakgroepen) nu al in gesprek gaan over de conceptkerndoelen en de conceptexamenprogramma's om zich voor te bereiden op de veranderingen. Daarbij is aandacht voor het ontwikkelen van een visie op het vak en wordt onderzocht hoe de nieuwe inhoud nu al kunnen worden opgenomen in het onderwijs en het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA).

Daarnaast wordt hard gewerkt aan het versterken van de basisvaardigheden en worden op basis van de ontwikkelde leerlijnen actuele kerndoelen naar het eigen schoolcurriculum vertaald.

1.3.4 Imago vmbo en doorlopende leerlijn vmbo-mbo-arbeidsmarkt

Het vmbo heeft te kampen met afnemende leerlingenaantallen in de basis- en beroepsgerichte leerwegen, een onoverzichtelijk aanbod en een negatief imago.

De onderwijsraad zegt hierover het volgende:

De positie van het vmbo in het Nederlandse onderwijsstelsel dreigt te worden ondermijnd. Het afnemende aantal leerlingen zet de organiseerbaarheid van goed onderwijs onder druk en er zijn zorgen over de aantrekkelijkheid van het vmbo. De aantrekkelijkheid wordt negatief beïnvloed door de complexe structuur en het negatieve imago.

Zie ook: <https://www.onderwijsraad.nl/documenten/2015/06/19/herkenbaar-vmbo-met-sterk-vakmanschap>.

Door de besturen van de vmbo-scholen en mbo-scholen in de regio (Stichting OVO, Stichting ZAAM en het Regio College) zijn in het Zaans Verbond afspraken gemaakt om vmbo-leerlingen in de Zaanstreek beter voor te bereiden op het vervolgonderwijs in het mbo en succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Daarbij 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).

1.3.5 Het lerarentekort

Het grote tekort aan leraren en schoolleiders is een risico voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Het werven van kwalitatief goede medewerkers wordt steeds moeilijker en het tekort leidt tot een hogere werkdruk.

Pascal Zuid is inmiddels een geaccrediteerde opleidingsschool en draagt op die manier bij aan de begeleiding van studenten om hen te behouden voor het onderwijs. Dit maakt ook het binden van studenten aan de school gemakkelijker.

Ook worden verschillende samenwerkingen aangegaan en trajecten opgezet om zij-instroom in het onderwijs te bevorderen en om leerkrachten in het onderwijs te houden.

Zie voor de aanpak ook:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>

1.4 Ambities en doelen

Uit de themasessies met de medewerkers van Pascal Zuid, de sessies met leerlingen (klassenvertegenwoordigers) en de analyse van de sterke punten, aandachtspunten en relevante onderwijskundige ontwikkelingen zijn de volgende vijf ambities geformuleerd:

1. We werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van de basisvaardigheden van onze leerlingen.
2. We werken aan onderwijs dat beter aansluit op de behoefte, de identiteit, de culturen, de talenten en het ontwikkelperspectief van onze leerlingen en dragen bij aan meer kansengelijkheid en inclusie.
3. We werken aan de deskundigheid en professionaliteit van onze medewerkers, ontwikkelen een professionele schoolcultuur en hebben aandacht voor het verlagen van de werkdruk, het verbeteren van de vitaliteit en het verhogen van de tevredenheid en het werkplezier.
4. We werken samen aan het verbeteren van het pedagogisch klimaat en veiligheid op school en doen dit niet alleen met leerlingen en medewerkers, maar ook met ouders/verzorgers en externe partijen.
5. We zorgen ervoor dat ons (praktisch) onderwijs beter aansluit op vervolgopleidingen en de (veranderende) arbeidsmarkt.

Deze ambities zijn in de volgende paragrafen verder uitgewerkt.

1.4.1 Onderwijskwaliteit en basisvaardigheden

We werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van de basisvaardigheden van onze leerlingen

De kern van ons werk is het bieden van goed onderwijs. Goed onderwijs bereidt leerlingen voor op een kansrijke toekomst. Dat doen wij door de leerlingen **kennis en vaardigheden bij te brengen, kritisch te leren denken, leren om te gaan met maatschappelijke veranderingen/actief deel te nemen aan de maatschappij.**

We werken daarbij **evidence informed** en maken gebruik verschillende **(objectieve) instrumenten/voortgangstoetsen/methodes** om de groei van leerlingen en groepen zichtbaar te maken. De groei en ontwikkeling van onze leerlingen wordt systematisch bijgehouden in de **leerlinggroeidossiers en OPPs** en leerlingen hebben **invloed op hun eigen leerdoelen**. We werken volgens een **duidelijke kwaliteitscyclus (PDCA)** omdat we constant bezig zijn met verbeteren.

We leggen onze ambities en doelen vast in plannen (**vakgroepplannen, taakgroepplannen, ontwikkelgroepplannen en plannen van de verschillende functiegroepen**) en in een **jaarplan (A3)**. De uitvoering wordt regelmatig gemonitord en op vastgestelde momenten vinden evaluaties en eventuele bijstellingen plaats (PDCA).

We hebben extra aandacht voor de **basisvaardigheden** van onze leerlingen. Dat gebeurt **tijdens de reguliere lessen** op basis van vastgesteld/bijgesteld beleid (**taalbeleid, rekenbeleid en de leerlijn burgerschap**), tijdens de **vaklessen Nederlands, Wiskunde, Rekenen en M&M/Maatschappijleer** en tijdens **ondersteuningsuren/KWT-uren** (o.a. ict en burgerschapsthema's). Daarbij onderzoeken we op welke wijze het hebben van **aandacht voor de thuistaal** van het kind, **het effectiever inzetten van onze bibliotheek** én het **doorontwikkelen van het ict-beleid** bij kan dragen aan het verbeteren van de basisvaardigheden.

We zorgen voor meer **regie bij de leerling** en maken daarbij gebruik van de ontwikkelde **studiewijzers**. Ook de **klassenvertegenwoordigers** worden meer betrokken bij de ontwikkelingen op school. We stimuleren het leren van fouten door **gemaakte toetsen/opdrachten met de leerlingen na te bespreken**.

We stellen **concrete doelen** om de **onderwijsresultaten per vak, leerjaar en afdeling** te blijven verbeteren.

We monitoren de kwaliteit van de lessen d.m.v. **enquêtes die uitgezet worden onder leerlingen** (m.b.t. de vaklessen, het mentoraat, enz.), **lesobservaties door teamleiders** het **delen en analyseren van (groeps)resultaten**, en het **stimuleren van het leren van en met elkaar** (zie ambitie: deskundigheid en professionaliteit van onze medewerkers).

Op basis van deze en andere ambities worden jaarlijks doelen geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen (A3).

1.4.2 Passend en inclusief, met aandacht voor kansengelijkheid

We werken aan onderwijs dat beter aansluit op de behoefte, de identiteit, de culturen, de talenten en het ontwikkelperspectief van onze leerlingen en dragen bij aan meer kansengelijkheid en inclusie.

We gaan uit van verschillen tussen leerlingen en passen ons onderwijs daarop aan. Dat doen we door te **differentiëren in de lessen** (met name in de **brede brugklassen**) en door de **KWT-lessen te optimaliseren** (o.a. uitbreiden op basis van behoeften en meten effecten). We hebben **hoge verwachtingen** van onze leerlingen, **bieden kansen** en **stellen niveaubepaling uit**.

We organiseren het onderwijs zo dat leerlingen meer worden **uitgedaagd en geprikkeld** en waarbij sprake is van **toewerken naar meer zelfstandigheid/afnemende sturing**. In het onderwijsaanbod wordt rekening gehouden met **context en relevantie** en is aandacht voor verschillende **(praktische) werkvormen**.

We zetten stappen richting **meer inclusief onderwijs** door het **verbeteren van onze ondersteuningsstructuur en aanbod** en door het **professionaliseren van onze medewerkers** op dit thema.

We hebben **aandacht voor de achtergronden, (religieuze) overtuigingen, culturen en waarden** van onze leerlingen en **bieden hiervoor ruimte op onze school/geven deze een plek in ons onderwijs**.

We blijven zoeken naar manieren om de leerling en **ouders/verzorgers te ondersteunen** zodat er **geen/minder factoren zijn die de kansen van het kind beperken**. We maken daarbij o.a. gebruik van het Programma Schoolmaaltijden en programma's om sport en kunst/cultuur toegankelijker te maken voor onze leerlingen en **de goede gesprekken/het goede contact die/dat we hebben met leerlingen en hun ouders/verzorgers/externe ondersteuners**.

We versterken de samenwerking met het primair onderwijs, VVE, KDV en andere vo-scholen en **onderzoeken de meerwaarde van een 0-18 school**, met als doel samen de kansen van kinderen/leerlingen te vergroten. Deze samenwerking heeft met name betrekking op het **terugdringen van leer- en onderwijsachterstanden en schoolverzuim/schooluitval** enerzijds, en het **versterken van doorlopende leerlijnen tussen het basisonderwijs en het voorgezet onderwijs** mede ten behoeve van kansrijke schooladvisering anderzijds.

Ten slotte versterken we de **samenwerking tussen de Zaanse ZAAM-scholen in de regio** (St. ZAAM Zaandam: praktijkschool de Faam, vmbo Pascal Zuid en het Blaise Pascal College (havo/vwo)). Wij **delen expertise en stemmen trajecten en onderwijsinhoud op elkaar af**, om ervoor te zorgen dat iedere leerling het onderwijs krijgt dat bij hem/haar past. Daarbij blijven we werken aan het verbeteren van de **pro-vmbo-route** en het **havo-kans-traject**.

Op basis van deze en andere ambities worden jaarlijks doelen geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen (A3).

1.4.3 Professionaliteit, vitaliteit, werkdruk en werkplezier

We werken aan de deskundigheid en professionaliteit van onze medewerkers, ontwikkelen een professionele schoolcultuur en hebben aandacht voor het verlagen van de werkdruk, het verbeteren van de vitaliteit en het verhogen van de tevredenheid en het werkplezier.

Het bieden van goed onderwijs kan niet zonder een **deskundige, professionele, bevoegde en bekwame** medewerker. Door **ruimte te bieden aan de vakgroepen, taakgroepen, ontwikkelgroepen en functiegroepen**, zorgen wij voor meer **invloed en betrokkenheid van medewerkers**.

We maken gebruik van **DOT om de kwaliteit van de lessen te meten** en van de **BOOT om ruimte te bieden aan de professionele ontwikkeling van de docent** (onderdelen van eloo). De **docent heeft hierbij de regie**.

We bieden (o.a. vanuit de werkdrukmiddelen) ruimte voor **extra individuele scholing** en bieden daarnaast **collectieve scholing** aan op schoolbrede relevante thema's, zoals de basisvaardigheden, werken aan inclusief onderwijs en het pedagogisch klimaat en veiligheid. Daarnaast stimuleren wij **intervisie** en **intercollegiale consultatie**.

We hebben aandacht voor **goede begeleiding voor studenten en (startende) docenten**. De **opleidingsschool** speelt hierbij een belangrijke rol.

We creëren met elkaar een **prettig en veilig leer- en werkklimaat**. Er zijn **voldoende faciliteiten en voorzieningen voor medewerkers** om hun werk zo goed mogelijk te kunnen doen.

We hebben aandacht voor de **vitaliteit** en het **welzijn** van onze medewerkers door afspraken te maken rondom het **vitaliteitsbudget, de PB-uren en de werkkostenregeling**. Door het plannen van **teamactiviteiten en schoolactiviteiten** en door in gesprek te blijven met medewerkers en de Deelraad m.b.t. **werkdrukverlagende interventies**. We anticiperen op resultaten van **medewerkersonderzoeken** en **schoolbrede rapportages m.b.t. professionaliteit, vitaliteit, tevredenheid en werkdruk**.

Op basis van deze en andere ambities worden jaarlijks doelen geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen (A3).

1.4.4 Pedagogisch klimaat en veiligheid

We werken samen aan het verbeteren van het pedagogisch klimaat en veiligheid op school en doen dit niet alleen met leerlingen en medewerkers, maar ook met ouders/verzorgers en externe partijen.

We investeren in de relatie met elkaar en met de leerlingen en gaan daarbij uit van gelijkwaardigheid. We gaan respectvol met elkaar om en zorgen ervoor dat ieder kind zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

We blijven investeren in goed (duo-)mentoraat en in de ondersteuning/begeleiding voor leerlingen (o.a. vanuit het O&B-team).

We blijven bouwen aan het versterken van de **pedagogische driehoek** (ouders/verzorgers – leerling – school) en werken aan het **verbeteren van de ouderbetrokkenheid**. We zien deze samenwerking namelijk als belangrijk middel om invloed te hebben op het gedrag van leerlingen en daarmee ook het pedagogisch klimaat op school.

We werken samen met externen als jongerenwerk, jeugdzorg, het samenwerkingsverband, politie, gemeente en andere partijen om samen het leerklimaat op school en het leefklimaat in de wijk en voor de leerling thuis te verbeteren. Zo doen we samen aan **community building**.

Door beter te monitoren of het pedagogisch beleid/presentiebeleid/ondersteuningsbeleid door alle betrokkenen goed wordt uitgevoerd en door daarop te anticiperen, werken we samen aan het **optimaliseren van het leerklimaat**. Dit vraagt om **consequent en daadkrachtig handelen**.

We onderzoeken daarbij de meerwaarde van de **Transformatieve school** en werken het beleid rondom incidenten verder uit (o.a. de **incidentenregistratie**).

Op basis van deze en andere ambities worden jaarlijks doelen geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen (A3).

1.4.5 Aansluiting op vervolgopleidingen en arbeidsmarkt

We zorgen ervoor dat ons (praktisch) onderwijs beter aansluit op vervolgopleidingen en de (veranderende) arbeidsmarkt.

We hebben aandacht voor het **verbeteren/optimaliseren van het beroepsgerichte programma** (vmbo-bb en vmbo-kb), **de stages** en het **praktijkgerichte programma in het vmbo** (vmbo-tl) en zorgen voor **meer verbinding met de andere vakken**.

We anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en werken de plannen m.b.t. **Sterk Techniek Onderwijs (STO)**, **Techkwadraat** en **Gaan voor een Baan/Aan de Bakgarantie** verder uit. Dit doen we in nauwe **samenwerking met het mbo** (met name met het Talland College) **en met het bedrijfsleven**. Daarbij is **extra aandacht voor de zogenaamde Kansrijke Sectoren** (Zorg, Onderwijs, Kinderopvang, Techniek, Ict en regionaal: Transport/mobiliteit).

We **ontwikkelen het Leerwerktraject (LWT) verder door** en maken daarbij gebruik van het convenant LWT ZAAM-OVO-Talland College.

We werken aan een **doorlopende leerlijn vmbo-mbo** en zorgen er vanuit ons **LOB-beleid** voor dat de leerlingen beter begeleid worden bij hun keuzes voor een vervolgopleiding en dat er daardoor sprake is van minder uitval in het eerste jaar van het mbo.

We zoeken op verschillende thema's de samenwerking met het mbo en organiseren met elkaar om het jaar de **Zaanse onderwijsdag voor alle medewerkers**.

Op basis van deze en andere ambities worden jaarlijks doelen geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen (A3).

1.5 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 Pascal Zuid 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 klassenvertegenwoordigers) en van input van andere belanghebbenden (ZAAM (o.a. vanuit het Koersplan), gemeente, samenwerkingspartners Pact Zaandam-Oost, enz.).

Het proces is afgerond nadat het team kennis heeft genomen van de inhoud en een reactie hierop heeft kunnen geven en het schoolplan ter instemming is voorgelegd aan de deelraad (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.pascalzuid.nl.

2. De school

2.1 Een eerste kennismaking met Pascal Zuid

Pascal Zuid 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.

Pascal Zuid is een bijzondere school in de Zaanstreek. Het verzorgt samen met de andere twee Zaanse ZAAM-scholen (De Faam (praktijkonderwijs) en het Blaise Pascal College (havo-vwo)) eigentijds onderwijs aan leerlingen op alle niveaus in het voortgezet onderwijs. De scholen vormen samen de regio ZAAM Zaandam.

Leerlingen met een vmbo-bb, vmbo-kb of vmbo-tl advies kunnen zich op Pascal Zuid aanmelden. Dat geldt ook voor leerlingen met een dubbeladvies (vmbo-bb/kb, vmbo-kb/tl en vmbo-tl/havo).

Met De Faam bestaat een samenwerking om leerlingen met een praktijkadvies voldoende uit te dagen en waar mogelijk te begeleiden naar een vmbo-diploma. Met het Blaise Pascal College worden trajecten ingericht voor leerlingen waarbij mogelijkheden worden gezien om op havo-niveau uit te stromen.

Pascal Zuid is een school met een eigen gezicht. In de eerste twee jaar is in de brede brugklas veel aandacht voor persoonsontwikkeling, creativiteit, gezondheid en groepsvorming en wordt in gemengde niveaugroepen onderwijs op maat geboden. Niveaubepaling wordt uitgesteld naar het einde van leerjaar twee en er wordt gewerkt aan een goede basis op het gebied van algemene- en vakspecifieke kennis.

Eventuele leerachterstanden worden geïnventariseerd en in de ontwikkelperspectiefplannen (OPPs) en leerlinggroeidossiers worden samen met vakdocenten, leerlingen en ouders/verzorgers doelen gesteld en wordt vastgelegd hoe deze achterstanden worden weggewerkt.

In het onderwijsaanbod wordt rekening gehouden met verschillende ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Er is veel aandacht voor het vormen van een fijne leeromgeving, waarin iedereen zich veilig voelt, zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. We helpen de leerling te ontdekken wie hij is en wat hij wil. Daarbij is aandacht voor de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?

Voor leerlingen met een vmbo-tl advies (mavo) met een (havo-)aanbeveling of tl/havo advies vanuit het basisonderwijs, wordt in leerjaar 1 een havo-kansklas programma geboden. In dit leerjaar wordt gewerkt naar doorstroom naar het tweede jaar van de havo. Er wordt samengewerkt met Blaise Pascal College.

De school heeft bij de beroepsgerichte leerwegen (vmbo-bb en vmbo-kb) in de bovenbouw gekozen voor het profiel Dienstverlening en Producten, om leerlingen een breed aanbod te kunnen bieden en keuze-bekwaam te maken. Pascal Zuid gebruikt daarvoor de naam *vmbo Allround*. Ook heeft de school een Leerwerktraject (LWT).

De theoretische leerweg onderscheidt zich door een interessant aanbod van keuzevakken en keuzemodules met doorlopende leerlijnen naar mbo-4 en havo. Het praktijkgerichte programma is op moment van schrijven nog in ontwikkeling.

2.2 Gegevens van de school

Naam school:	Pascal Zuid
Post-/bezoek adres:	Middelven 2, 1504 BZ te Zaandam
Telefoon:	075 6167900
Email:	info@pascalzuid.nl
Website:	www.pascalzuid.nl
Soort onderwijs:	VMBO
Directeur:	De heer M. el Jaouhari

2.3 Gegevens van het bestuur

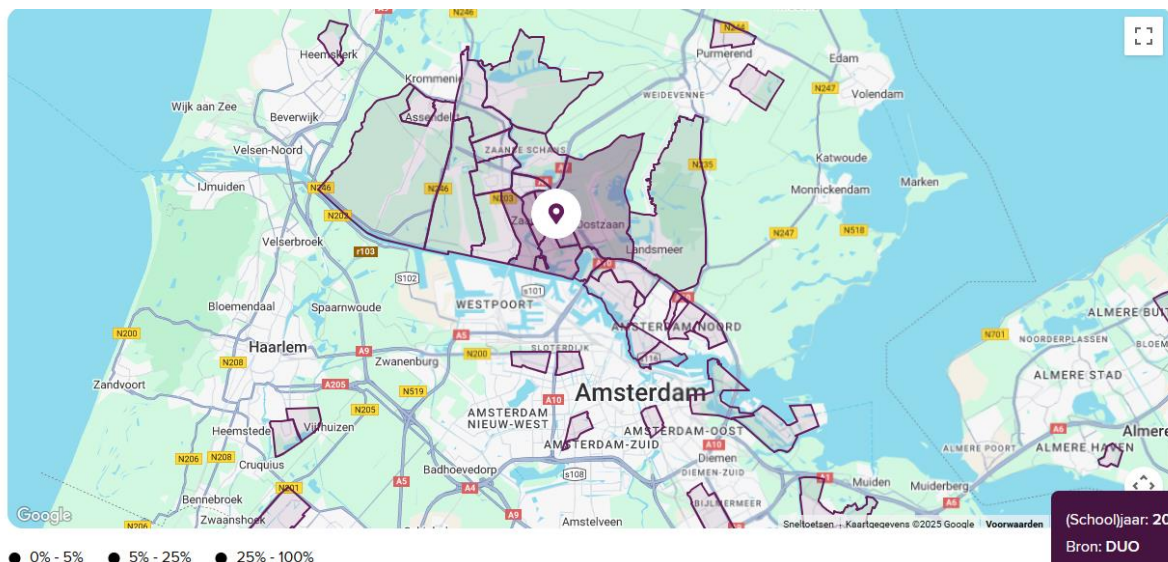
Pascal Zuid is een van de scholen behorend bij het bestuur van de Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs.

College van Bestuur ZAAM: Mevrouw J. van Meulenbrouck
De heer B. de Baedts

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 Leerlingpopulatie

In schooljaar 2025-2026 heeft Pascal Zuid 669 leerlingen. Dit is inclusief 6 leerlingen die via de school bekostigd worden maar hun lessen elders volgen. Onderstaande kaart en tabel geven aan uit welke postcodegebieden de leerlingen van Pascal Zuid komen:



Overzicht leerlingen Pascal Zuid op postcodegebied

Postcode	aantal leerlingen	% leerlingen	Plaats
1019 - 1104	30		Amsterdam
1111	2		Diemen
1121	2		Landsmeer
1141 - 1448	2		Purmerend
1501 - 1509	499		Zaandam
1511	84		Oostzaan
1521	8		Wormerveer
1531	2		Wormer
1541	7		Koog aan de Zaan
1544	10		Zaandijk
1551	4		Westzaan
1562	1		Krommenie
1566 - 1567	7		Assendelft
2036	4		Haarlem
diverse	7		Overige
	669		

Datum overzicht: november 2025.

Pascal Zuid heeft een diverse leerlingpopulatie. De postcodegebieden liggen ver uit elkaar, maar het overgrote deel van de leerlingen woont in Zaandam en Oostzaan. 125 leerlingen komen uit de wijk Poelenburg. Dit is 18,7% van het totaal aantal leerlingen en 25% van de Zaanse leerlingen.

2.5 Situering van de school

Pascal Zuid 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 8.610 inwoners. De leeftijden zijn als volgt verdeeld:

- 20% is tussen 0 en 14 jaar,
- 13% is tussen 15 en 24 jaar,
- 30% is tussen 25 en 44 jaar,
- 25% is tussen 45 en 64 jaar en
- 12% is 65 jaar of ouder.

Met een duidelijke opdracht is een aantal jaren geleden gestart met het Actieplan Poelenburg/Peldersveld. Dit is in 2024 uitgebreid naar Pact Zaandam-Oost (zie: <https://www.pactzaandamoost.nl/>). In dit pact 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 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 Pascal Zuid, 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.

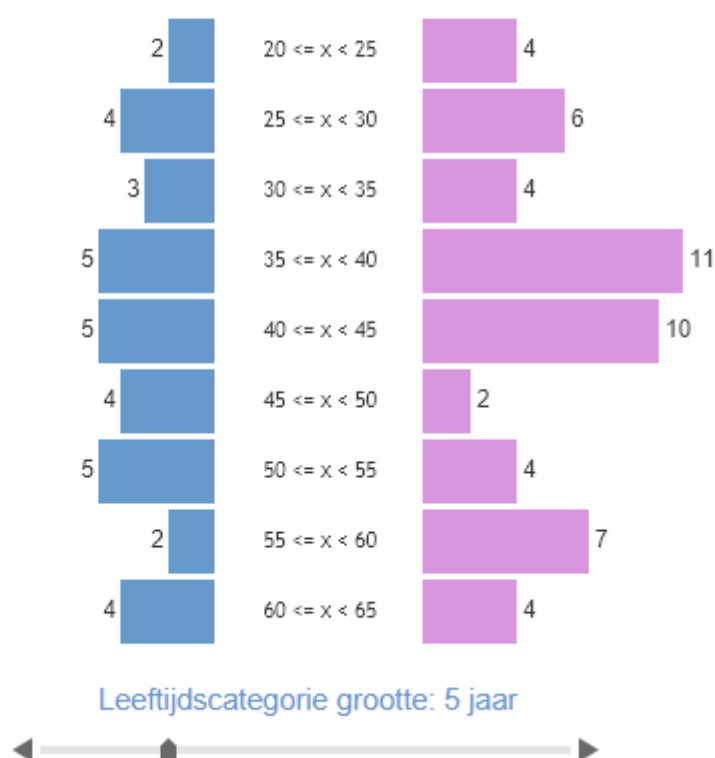
2.6 Gegevens van personeel

Per 1 december 2025 werken op Pascal Zuid 86 medewerkers (totaal 69 fte). De gemiddelde leeftijd is 42 jaar. In onderstaande overzichten is dit verder uitgewerkt

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?



En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



Wat is de gemiddelde leeftijd per geslacht?

42



De directie van Pascal Zuid bestaat in schooljaar 2025-2026 uit vier teamleiders (3,3 fte) en één bovenscholse directeur (0,6 fte). Dat is in totaal 3,9 fte. Hiervan zijn 3 vrouw en 2 man.

In percentages: 35% van het MT is man en 65% is vrouw.

De verhouding Onderwijzend personeel (OP) – Onderwijsondersteunend personeel (OOP) – Directie/management is als volgt:

- 46,2 fte OP
- 18,5 fte OOP met en zonder lesgevende taak
- 3,9 fte Directie/management

Het volgende valt op:

- De verhouding man-vrouw ligt scheef (60,5% vrouw, 39,5% man). Deze komen echter wel redelijk overeen met de landelijke cijfers.
- De gemiddelde leeftijd is afgelopen 4 jaar gedaald van 46 naar 42 jaar.
- Het percentage directie is vergelijkbaar met die van andere vmbo ZAAM-scholen.
- De verhouding OP – OOP op Pascal Zuid is vergelijkbaar met de verhouding op andere vmbo ZAAM-scholen.
- Met docenten zonder onderwijsbevoegdheid zijn/worden duidelijke afspraken gemaakt m.b.t. het behalen ervan. Deze afspraken worden vastgelegd in studieplannen.

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

Pascal Zuid 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 elders in dit schoolplan beschreven. Hiervan uit worden doelen geformuleerd die in de A3 worden opgenomen.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Missie en visie

Op Pascal Zuid wordt **kwalitatief goed onderwijs** geboden en staan de medewerkers met elkaar voor **de ontplooiing en ontwikkeling van jonge mensen**. Dit gebeurt vanuit de overtuiging dat het hebben van **hoge verwachtingen, het bieden van kansen en het werken vanuit vertrouwen** hier op een positieve manier aan bijdraagt.

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

Pascal Zuid 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 De Faam (praktijkonderwijs) en het Blaise Pascal College (havo-vwo)**.

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)**. De school **gaat uit van verschillen** en heeft **extra aandacht voor de achtergronden, (religieuze) overtuigingen, culturen en waarden van de leerlingen**.

In het onderwijs 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 en ondersteuningsbehoeften**. De interventies die worden gedaan zijn **evidence informed**.

De leerlingen maken op school kennis met verschillende **beroepsbeelden en tijdens de lessen en op stage wordt gewerkt aan algemene beroepsvaardigheden**. Met de vervolgopleidingen (mbo en havo) wordt gewerkt aan mooie **doorlopende leerlijnen**.

De school is op vergelijkbare wijze ingericht als onze **democratie: iedereen is vertegenwoordigd en wordt uitgenodigd mee te denken/mee te praten**. Zo wordt samen beleid gemaakt en uitgevoerd. Pascal Zuid is daarbij een **mini-leergemeenschap (community)**, waarin met en van elkaar geleerd wordt en waar de leerling op basis van **afnemende sturing begeleid wordt naar volwaardig burgerschap**.

3.1.1 Kenmerken visie

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

- We gaan uit van het positieve, hebben hoge verwachtingen en bieden kansen. Aan de basis van alles wat we doen ligt vertrouwen: in elkaar, in de leerlingen, in de ouders en samenwerkingspartners.
- Wij voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor het creëren van een veilige, uitdagende en prikkelende omgeving waarin met plezier gewerkt en geleerd wordt.
- We geloven dat leren op verschillende manieren plaatsvindt: in het klaslokaal en met verschillende werkvormen, door zelf ervaringen op te doen, door excursies, activiteiten, evenementen, maatschappelijke stages, beroepsgerichte stages, enz.
- We gaan uit van verschillen, hebben extra aandacht voor de achtergronden, (religieuze) overtuigingen, culturen en waarden van de leerlingen en passen ons aanbod en onze organisatie/ons beleid daarop aan.
- We zoeken de verbinding met elkaar en met de buitenwereld en zien onszelf als onderdeel van onze (directe) omgeving, waar we een positieve bijdrage aan proberen te leveren.
- We werken resultaatgericht, evidence informed en volgens de kwaliteitscyclus (PDCA). We blijven op zoek naar verbetering.
- We zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie binnen en buiten de school, gedragen ons als ambassadeur van de school en de stichting en investeren in onze eigen professionalisering d.m.v. scholing en het leren van en met elkaar.
- We zien de dialoog als sterkste middel om zaken op te lossen en spreken met elkaar i.p.v. over elkaar.
- We voelen ons verantwoordelijk voor onze eigen taken en voor het geheel. Immers, eigenaarschap en verantwoordelijkheid is een voorwaarde voor een succesvolle organisatie.
- We houden ons aan het schoolbeleid/de schoolbrede afspraken en herinneren elkaar aan dit beleid/de afspraken waar en wanneer dat nodig is.
- Bij het nemen van besluiten en het maken van keuzes, doen we er alles aan recht te doen aan alle betrokkenen.
- We zijn proactief, oplossingsgericht, werken met plezier en ondersteunen elkaar waar en wanneer dat nodig is.

3.1.2 Kernwaarden en kenmerken

Kenwaarden en kenmerken van Pascal Zuid zijn vervat in onderstaande afbeelding:



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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid zullen deze vaardigheden een steeds belangrijkere plek krijgen in het onderwijs.

3.3 Identiteit en ambities ZAAM

3.3.1 Identiteit ZAAM

Pascal Zuid maakt deel uit van Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. In de statuten van ZAAM is de volgende doelstelling opgenomen:

‘Het geven en verzorgen van kwalitatief hoogwaardig voortgezet onderwijs en ander onderwijs op interconfessionele grondslag (rk/pc) en het daartoe in stand houden en oprichten van scholen voor voortgezet onderwijs en ander onderwijs op interconfessionele grondslag (rk/pc), in – in ieder geval – de regio Amsterdam, Zaandam en omstreken.’

Missie

Het is ons streven om met kwalitatief goed onderwijs bij te dragen aan de toekomst van jonge mensen in onze samenleving. Wij willen hen, in een veilig leer- en leefklimaat, begeleiden en inspireren in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers.

Visie

Kwalitatief goed onderwijs doet, in een snel veranderende wereld, recht aan verschillen tussen leerlingen, verschillen in achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren. Leerlingen leren actief en op hun eigen manier, individueel én in samenwerking met anderen. Het onderwijs omvat zoveel mogelijk maatwerk, zodat de leerlingen hun identiteit kunnen ontwikkelen en zich optimaal kunnen ontplooiën.

Een leer- en werkomgeving heeft aandacht voor talenten, prestaties en onderlinge relaties en verhoudingen. De leer- en werkomgeving stopt niet bij de muren van de school, maar bestaat uit de hele samenleving, de maatschappij. Leerlingen ontwikkelen er belangrijke sociale vaardigheden en leren samen te leven en te werken met mensen met verschillende culturele, religieuze en levensbeschouwelijke achtergronden. Zij leren zo verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de samenleving.

Kernwaarden

Waarden, voortvloeiend uit onze christelijke traditie en interconfessionele identiteit, vormen ons moreel kompas en helpen ons in een snel veranderende samenleving onze bijdrage te leveren aan de toekomst van onze wereld. Vier waarden zijn daarbij leidend: solidariteit, vertrouwen, lef en samen leren.

Solidariteit [so-li-da-ri-teit: gevoel van een-zijn met anderen; saamhorigheid]

Binnen ZAAM voelen we verbondenheid met de medemens, of het nu gaat om leerlingen, ouders, collega's of de maatschappij in bredere zin. Wij zetten ons vol in voor eerlijke kansen voor elk kind; zijn of haar achtergrond mag geen invloed hebben op de schoolprestaties of ambities.

Binnen ZAAM werken we samen aan de kracht van het geheel. We maken gebruik van elkaars sterke eigenschappen en drijven gezamenlijk de ontwikkeling van ZAAM naar een hoger niveau.

Vertrouwen [ver-trou-wen: geloof in iemands goede trouw en eerlijkheid]

Binnen ZAAM handelen we vanuit vertrouwen. Vertrouwen in de talenten, potentie en eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen, hun ouders en collega's. We krijgen vertrouwen door respectvol met de ander om te gaan, te luisteren, ons oordeel uit te stellen, ons te verplaatsen in andermans perspectief en empathie te tonen.

Lef [lef: ontleend aan het Jiddisch (lew): moed, durf, hart]

Binnen ZAAM tonen we lef en belonen we lef. We creëren een cultuur waar innoveren kan en fouten maken mag. Waar ruimte is voor humor en ruimte voor kwetsbaarheid. Een cultuur die gevoeld én uitgedragen wordt door de hele gemeenschap van ZAAM.

Samen leren [le-ren: zich kennis of vaardigheid proberen eigen te maken]

Binnen ZAAM zijn we voortdurend gericht op leren en ontwikkelen, individueel én als gemeenschap. We houden een scherpe blik op wat er in de wereld om ons heen gebeurt, denk aan maatschappelijke thema's als duurzaamheid, sociale economie en diversiteit. Onze missie – om zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers op te leiden – vraagt van ons dat we daar in onze scholen en in ons onderwijs actief op reageren.

Meer hierover is te vinden op de website van stichting ZAAM: www.zaam.nl.

3.3.2 Ambities ZAAM

In het ambitieplan van ZAAM (op moment van schrijven nog niet vastgesteld), zijn de volgende ambities geformuleerd:

Ambitie 1: Wij inspireren door eigentijds onderwijs te bieden, gedreven door onderzoek, innovatie en bewezen effectieve praktijken.

Ambitie 2:

Wij helpen elke leerling de beste versie van zichzelf te worden: Wij begeleiden elke leerling in hun persoonlijke ontwikkeling, met oog voor de belangrijke maatschappelijke uitdagingen van deze tijd en toekomstige ontwikkelingen.

Ambitie 3:

Wij lopen voorop als onderwijswerkgever van Amsterdam en Zaandam en het bieden van een inspirerende leer- en werkomgeving, waarin medewerkers het verschil maken, zien wij als ons tweede primaire proces.

Ambitie 4:

Professionele organisatie: één betrokken en ontwikkelingsgerichte gemeenschap in verscheidenheid

Verdere uitwerking van deze ambities is te vinden in het document: *Ambitieplan ZAAM: samen het verschil maken.*

3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes

3.4.1 Onderbouw Pascal Zuid

Op Pascal Zuid duurt de onderbouw twee jaar. In de eerste twee jaar is op school veel aandacht voor persoonsontwikkeling, creativiteit, gezondheid en groepsvorming en wordt gewerkt aan een goede basis op het gebied van algemene en vakspecifieke kennis. Dit gebeurt door samen een fijne leeromgeving te vormen, waarin iedereen zich veilig voelt, zichzelf mag zijn en gezien en gewaardeerd wordt. De leerling wordt geholpen te ontdekken wie hij is en wat hij wil. Daarbij is aandacht voor de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?

De leraren hebben een belangrijke rol bij het bieden van gelijke kansen voor alle leerlingen. Daarbij realiseren zij zich dat om gelijke kansen te krijgen, je ongelijke gevallen juist ongelijk moet behandelen.

Om dit te realiseren, is in het curriculum bijzondere aandacht voor kennis en vaardigheden die niet alle leerlingen van huis uit meekrijgen en wordt het onderwijs zo georganiseerd dat er rekening gehouden wordt met verschillende leerbehoeften, wensen, achterstanden, talenten, enz.

3.4.1.1 De brede brugklas

Leerlingen moeten in Nederland al jong een school kiezen voor het voortgezet onderwijs. Onderzoek toont aan dat die keuze op jonge leeftijd kansenongelijkheid in de hand werkt.

Op Pascal Zuid zitten leerlingen met uiteenlopende basisschooladviezen – van vmbo-basis tot vmbo-tl – bij elkaar in één klas. Daarnaast heeft de school een havo-kansklas (zie voor toelichting de volgende paragraaf).

In de brede brugklassen leren leerlingen met verschillende schoolniveaus, culturen, talenten en karakters van elkaar, ook door met elkaar samen te werken. Ze zien en horen elkaar, ervaren dat er geen ‘hoger’ of ‘lager’ is. Door de selectie uit te stellen, wordt een zorgvuldigere beslissing genomen over de toekomst van de leerling.

De brede brugklassen dragen, o.a. door de focus op het individuele leerproces, bij aan gelijke kansen, maar zijn ook bij uitstek geschikt om persoonsvorming, socialisatie, creativiteit, focus en respect te beïnvloeden.

Van leraren wordt verwacht dat zij op alle niveaus lesgeven en dus ook goed kunnen differentiëren en iedere leerling op zijn eigen niveau kan uitdagen.

3.4.1.2 De havo-kansklas

De havo-kansklas is een klas voor leerlingen met een vmbo-tl/havo advies om een jaar te ontdekken of havo of mavo het beste bij hen past. In dit eerste jaar volgen leerlingen een havo-programma met extra begeleiding om zich voor te bereiden op de doorstroom naar de tweede klas havo of vmbo-tl. Leerlingen uit de havo-kansklas worden zowel op havo als op vmbo-tl-niveau beoordeeld/getoetst. Aan het einde van het eerste jaar wordt, op basis van de leerresultaten, de definitieve keuze gemaakt voor het vervolg.

Er wordt intensief samengewerkt met het Blaise Pascal College om doorstroom vanuit de havo-kansklas naar de havo te vergemakkelijken. Daarbij worden programm inhoud en vak aanbod op elkaar afgestemd.

3.4.1.3 Kerndoelen en karakteristieken onderbouw

In de onderbouw wordt toegewerkt naar de kerndoelen onderbouw vmbo. In opdracht van het ministerie van OCW zijn de kerndoelen geactualiseerd. Kerndoelen vormen samen met de examenprogramma's de basis van het Nederlandse curriculum. Een kerndoel is een wettelijk doel dat beschrijft waar leerlingen in po en in de onderbouw vo mee in aanraking moeten komen, welke inspanning van hen wordt verwacht met het oog op ervaringen, of wat ze uiteindelijk moeten beheersen. Daarmee geven kerndoelen richting aan het onderwijs en leggen ze de basis vast waar iedere leerling recht op heeft.

De kerndoelen zijn op moment van schrijven nog niet in de wet opgenomen, maar zijn al te vinden op <https://www.slo.nl/thema/meer/actualisatie-kerndoelen-examenprogramma/actualisatie-kerndoelen/@25214/kerndoelen-voortgezet-onderwijs/> (zie document kerndoelen-voortgezet-onderwijs-slo-2025.pdf).

3.4.1.4 Onderbouw: vakken en domeinen

De kerndoelen zijn ondergebracht in de volgende domeinen:

- Kerndoelen Nederlands.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: Nederlands.
- Kerndoelen rekenen en wiskunde.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: rekenen en wiskunde.
- Kerndoelen burgerschap.
Deze kerndoelen zijn vakoverstijgend en krijgen bij verschillende vakken een plek, alsmede tijdens de Keuzeuren (KWT), themaweken en andere projecten. Zie daarvoor ook het document *Burgerschapsbeleid Pascal Zuid*.
- Kerndoelen digitale geletterdheid.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: ict (al dan niet aangeboden tijdens de Keuzeuren (KWT)).
- Kerndoelen mens en maatschappij.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: Mens en Maatschappij, Economie.
- Kerndoelen mens en natuur.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: Biologie, NaSk (Natuurkunde en Scheikunde) en Techniek.
- Kerndoelen moderne vreemde talen.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: Engels, Duits, Frans (bepaalde groepen).
- Kerndoelen kunst en cultuur.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: Beeldende Vorming, Muziek en Drama.
- Kerndoelen bewegen en sport.
Vakken die behoren tot dit domein zijn: Lichamelijke opvoeding (LO).

De kerndoelen per vak/domein zijn op moment van schrijven nog niet in de wet opgenomen, maar zijn al te vinden op <https://www.slo.nl/thema/meer/actualisatie-kerndoelen-examenprogramma/actualisatie-kerndoelen/@25214/kerndoelen-voortgezet-onderwijs/> (zie document kerndoelen-voortgezet-onderwijs-slo-2025.pdf). Ten slotte heeft iedere leerling in de onderbouw mentorlessen (MEN) en Keuze-uren (KWT) in het rooster.

3.4.2 Bovenbouw Pascal Zuid

Op Pascal Zuid stromen leerlingen na leerjaar 2 door naar de bovenbouw beroepsgerichte leerweg (vmbo-bb of vmbo-kb) of naar de theoretische leerweg (vmbo-tl).

In de basis- en de kaderberoepsgerichte leerweg wordt het profiel Dienstverlening en Producten (D&P) aangeboden. Het profiel bestaat uit een combinatie van avo-vakken en een beroepsgericht programma. Het beroepsgerichte programma kent een profielvak (vier profielmodulen) en beroepsgerichte keuzevakken. Vanwege het brede karakter van het D&P-profiel wordt dit op school het Allround-programma genoemd. Tijdens de lessen en op stage wordt gewerkt aan algemene beroepsvaardigheden.

In de theoretische leerweg (vmbo-theoretische leerweg = mavo) wordt toegewerkt naar doorstroom naar de havo of naar mbo-4.

Voor alle niveaugroepen geldt:

De vakken Nederlands en Engels zijn voor alle leerlingen verplicht. Ook Maatschappijleer en Lichamelijke Opvoeding (LO) moeten door alle leerlingen (m.u.v. de leerlingen in het LWT-traject) zijn afgerond om deel te kunnen nemen aan het Centrale Examen. Het onderdeel CKV (Culturele en Kunstzinnige Vorming) wordt middels projecten en opdrachten afgerond.

De volgende vakken worden aangeboden (aanbod verschilt per profiel en niveaugroep):

- Duits
- Wiskunde
- Rekenen
- NaSk1 (Natuurkunde)
- NaSk2 (Scheikunde)
- Biologie
- Aardrijkskunde
- Geschiedenis
- Economie
- Profieldelen en Keuzedelen beroepsvak D&P (Dienstverlening en Producten)
- LO2
- Praktijkgericht vak vmbo-tl (in ontwikkeling)

Ten slotte heeft iedere leerling in de bovenbouw mentorlessen (MEN) en Keuze-uren (KWT) in het rooster.

Op Pascal Zuid wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van digitale methodes. In sommige gevallen zijn deze methodes adaptief. Het gebruikte leermiddel is afhankelijk van het onderwerp, het vak, het thema, en de situatie. Naast fysieke methodes (boeken) en opdrachtenbundels/syllabi worden daarom bij verschillende vakken ook digitale methodes en hulpmiddelen gebruikt.

In de bovenbouw wordt toegewerkt naar kerndoelen en eindtermen zoals beschreven op www.examenblad.nl en www.slo.nl.

3.5 Onderwijsvormen

Op Pascal Zuid gaat men ervan uit dat ieder kind uniek is en dat de leerstijlen en leervoorkeuren per kind kunnen verschillen. Daar wordt op school rekening mee gehouden door verschillende onderwijsvormen een plek te geven.

De volgende werkvormen worden onderscheiden:

- Klassikaal onderwijs (directe instructie).
- Groepsopdrachten/samenwerkend leren.
- (Vakoverstijgende) projecten.
- Practica en praktische werkvormen.
- Actief en zelfstandig werken/leren.
- Onderzoekend leren.

Omdat leren niet altijd gebonden is aan een rooster en aan lessen in een klaslokaal, wordt daarnaast ook gebruik gemaakt van:

- Maatschappelijke- en beroepsstages.
- Maatwerkuren (in het leerlingenrooster: Keuzewerktijd (KWT)).
- Projectweken/themaweken.
- Excursies.
- Reflectieweken/talentproeven (einde periode).

Deze vormen van onderwijstijd ontstaan in overleg met docenten en ouders en met instemming van de Deelraad.

De kwaliteit van de verschillende onderwijsvormen wordt geborgd door regelmatige evaluatie en bijstelling (PDCA). Dat gebeurt op individueel leerlingniveau (vragenlijsten aan leerlingen en analyseren van resultaten/opbrengsten), lesniveau (idem), vakgroepniveau (analyseren van resultaten en opbrengsten per leerjaar/niveaugroep in vakgroepwerkplannen), en op team/schoolniveau (uitgewerkt in A3).

Daarnaast wordt door ontwikkelteams en taakgroepen regelmatig de kwaliteit van het onderwijs (op activiteitsniveau) besproken en waar nodig bijgesteld. De overleggen hebben een vaste plek in de vergadercyclus en op studiedagen.

3.5.1 Keuzewerktijd (KWT)

Op Pascal Zuid wordt kwalitatief goed en uitdagend onderwijs geboden waarbij rekening wordt gehouden met verschillen tussen leerlingen. Daarbij is aandacht voor zowel de talenten van iedere leerling, als voor zaken waar hij/zij wat meer ondersteuning bij nodig heeft.

Per schooljaar 2019-2020 is op Pascal Zuid Keuzewerktijd (KWT) ingevoerd. Dit zijn lesmomenten in het rooster die niet in klassenverband worden aangeboden, maar waar een leerling zich vooraf voor inschrijft op basis van interesse of behoefte.

Invoering van Keuzewerktijd heeft de volgende voordelen:

- Het is een stapje in de richting van meer individuele roosters van leerlingen, omdat op bepaalde momenten niet in klassenverband lessen worden aangeboden, maar op basis van leerlingenbehoeften.
- Er wordt ruimte in de lessentabel gecreëerd voor andere vakken en activiteiten dan hetgeen dat docenten en leerlingen gewend zijn.
- In het onderwijsaanbod kan beter geanticipeerd worden op wensen/behoeften van leerlingen.
- Het is makkelijker tijdelijke thema's/projecten een plekje te geven in het onderwijs.
- Er wordt gebruik gemaakt van de talenten en vaardigheden van medewerkers en zij krijgen de mogelijkheid om die te delen met leerlingen. Zo kan een medewerker ook een KWT-uur aanbieden buiten het vak/gebied waarin hij/zij bevoegd is.
- Leerlingen zijn gemotiveerder; zij kunnen immers zelf kiezen wat ze op die momenten doen en er is geen sprake van 'ophokken'.
- Op deze momenten is het makkelijker externe partijen te betrekken bij het onderwijs op Pascal Zuid, onder begeleiding van een medewerker van de school.

3.5.2 Themaweken

Op Pascal Zuid sluiten we iedere periode af met een themawEEK. In deze week worden reguliere lessen vervangen door activiteiten en projecten rond een bepaald overkoepelend thema. Het doel is om leerlingen op een betekenisvolle manier kennis te laten opdoen, samenhang te laten zien tussen verschillende vakken en 21e-eeuwse vaardigheden te oefenen. Deze weken bevorderen de motivatie en zorgen voor diepere kennis omdat leerlingen leren in een context die aansluit bij hun leefwereld.

De themawEEK:

- **is vakoverstijgend:** Verschillende vakken worden gekoppeld aan één thema.
- **bevat betekenisvolle context:** De lesstof wordt relevant gemaakt voor de leerling, wat de betrokkenheid en motivatie vergroot.
- **versterkt diepgaande kennis:** Door langer tijd aan een thema te besteden, kunnen leerlingen en docenten dieper ingaan op de materie en verbanden leggen.
- **stimuleert de ontwikkeling van vaardigheden:** Themaweken bieden een uitstekende gelegenheid om vaardigheden zoals kritisch denken, probleemoplossend vermogen, samenwerken en ICT-vaardigheden te oefenen.
- **bevordert rust en samenhang:** Het integreert verschillende leergebieden, wat zorgt voor meer samenhang en minder losse lessen en daardoor als rustiger kan worden ervaren.
- **biedt ruimte voor het aanbod van leerjaarbrede/schoolbrede thema's:** Thema's rondom ict, kunst, diversiteit, veiligheid, e.d. kunnen zo gezamenlijk worden opgepakt.

Het beleidsplan themaweken is op Pascal Zuid nog in ontwikkeling.

3.6 Onderwijsleerproces

Om optimaal te kunnen leren, moet sprake zijn van een veilig leerklimaat. En dat klimaat creëren alle betrokkenen samen: leerlingen en medewerkers, in samenwerking met ouders/verzorgers en andere partijen.

3.6.1 Educatief Partnerschap

Op Pascal Zuid wordt uitgegaan van Educatief Partnerschap tussen de ouders/verzorgers van het kind en de school. Bij educatief partnerschap is sprake van een gedeeltelijke verantwoordelijkheid van scholen en ouders voor de educatie van kinderen. Echter, het woord 'partner' in partnerschap houdt ook in dat beide partners elkaar om raad vragen en elkaar steunen in de ontwikkeling van leerlingen.

Het pedagogische deel van het educatieve partnerschap houdt in dat scholen en ouders/verzorgers samenwerken op het gebied van opvoeding. De verantwoordelijkheid van ouders/verzorgers voor de opvoeding stopt niet bij de schooldeuren en de school deelt die verantwoordelijkheid tot op zekere hoogte. Het didactische partnerschap is erop gericht om ouders/verzorgers goed te informeren over de voortgang van hun kinderen én om ouders/verzorgers zo effectief mogelijk bij het leerproces van hun kinderen te betrekken. Met een goede samenwerking kunnen ouders/verzorgers thuis specifieke hulp bieden bij bijvoorbeeld het ontwikkelen van academische vaardigheden.

In een partnerschap is het logisch dat partners gelijkwaardig zijn. Er kunnen echter verschillende verwachtingen zijn over de verantwoordelijkheden. Wederzijds vertrouwen is daarom essentieel. Als scholen en ouders/verzorgers erin slagen om op een gelijkwaardige manier hun visie te delen, de verwachtingen en de vervolgstappen die daarbij horen, dan is dit uitermate gunstig voor de ontwikkeling van het kind.

3.6.2 De leerling aan het stuur

We leven in een maatschappij die voortdurend verandert. Dit vraagt om mensen die zich snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden en die snel de kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn om in de nieuwe omstandigheden te kunnen functioneren. De huidige samenleving heeft mensen nodig die levenslang leren. Daarvoor is het van belang dat kinderen op school al zelfsturend leren competenties opdoen, zodat zij weten hoe zij moeten leren.

Op Pascal Zuid worden leerlingen gestimuleerd tot actief leren. Dit vraagt iets anders van de leerling, van de les en van de docent (samen met de leerling leerdoelen formuleren (coachgesprekken), studieplanners ontwikkelen, reflectiemomenten inbouwen, enz.).

Daarbij werken leerlingen aan de volgende competenties:

- Het regie nemen voor het eigen leerproces.
- Zelfreflectie en reflectie op leerproces en resultaat.
- Het toepassen van leerstrategieën.
- Het samenwerkend leren.

3.6.3 Formatieve cultuur

Pascal Zuid 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 een ieder 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.

3.6.4 Leren van en met elkaar en inspraak/zeggenschap leerlingen

Op Pascal Zuid willen medewerkers graag met leerlingen in gesprek over hun ervaringen, wensen en adviezen. Deze worden meegenomen bij het ontwikkelen van het beleid op school. Daarmee wordt ook bij hen betrokkenheid en een gevoel van verantwoordelijkheid gecreëerd. Dit gebeurt in de lessen, maar ook in gesprek met de klassenvertegenwoordigers (één leerling per klas).

De 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 Deelraad op zich nemen (leerlingenraad).

3.7 De docent op Pascal Zuid

Leerlingen op Pascal Zuid 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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid. 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 of 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.

3.8 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.

De ondersteuning en begeleiding van leerlingen op Pascal Zuid maakt integraal deel uit van het onderwijsproces, de teamagenda en het managementberaad.

3.8.1 Niveaus ondersteuning en begeleiding

Op Pascal Zuid worden verschillende niveaus onderscheiden als het gaat om het bieden van ondersteuning en begeleiding aan de leerling:

Niveau 1: Algemene ondersteuning door de vakdocent en mentor(en)

Docenten en mentoren houden rekening met verschillende behoeften van leerlingen. Er wordt gekeken naar leerachterstanden, leerstijlen en talenten, maar er wordt ook lichte ondersteuning geboden op het gebied van dyslexie, dyscalculie en gedrag.

De mentor volgt de leerlingen op het gebied van studievoortgang, loopbaanoriëntatie (pakketkeuze, loopbaangesprekken, enz.) en in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. De mentor heeft de regie als het gaat om het maken van afspraken met verschillende vakdocenten, leerlingen en ouders/verzorgers over de ondersteuning/begeleiding van de leerling. Deze afspraken worden vastgelegd in het ontwikkelperspectiefplan (OPP) of leerlinggroeidossier en de mentor monitort of deze afspraken door de verschillende betrokkenen worden nagekomen. De plannen worden regelmatig bijgesteld.

Niveau 2: Extra ondersteuning/begeleiding op schoolniveau door interne deskundigen

Als een leerling meer ondersteuning/begeleiding nodig heeft dan de vakdocenten en mentoren kunnen bieden, meldt de mentor de leerling aan bij het team ondersteuning en begeleiding (TOB). In het intern begeleidingsteam wordt besproken wat de onderwijsdoelen voor de leerling zijn en welke maatregelen er moeten worden genomen/ondersteuning moet worden ingezet om deze doelen te bereiken.

Hierbij kan een klassenobservatie worden ingezet, gebruik gemaakt worden van de trajectgroep, een training worden aangevraagd (Jezelf De Baas, Meidenvenijn, enz.) en advies gevraagd worden aan specialisten op een ontwikkelingsvlak. Te denken valt aan:

- de dyslexiecoördinator,
- de loopbaancoördinator (decaan), en
- de vertrouwenspersoon/anti-pestcoördinator

Extra trainingen kunnen worden ingekocht op basis van de behoefte (sociale vaardigheden, faalangstreductie, agressiereductie, enz.). Uiteraard gaat dit in nauw overleg met de ouders/verzorgers van de leerling.

Niveau 3: Het raadplegen van externe deskundigen

Soms is het nodig externe deskundigen te raadplegen. Hiervoor heeft de school verschillende contacten.

Te denken valt aan:

- schoolmaatschappelijk werk,
- de leerplichtambtenaar,
- het jeugdteam,
- het Jeugd Preventie Programma,
- HALT,
- het sociaal wijkteam,
- Saenstroom TOP, en
- de schoolarts en schoolverpleegkundige van de GGD.

Eventueel kan gebruik gemaakt worden van het Extern Advies Team (EAT). Samen wordt besproken welke aanpak nodig is om de leerling zo goed mogelijk te kunnen begeleiden om het schoolproces succesvol te doorlopen.

Als het voor het welzijn van de leerling beter is om zijn/haar studie voort te zetten op een andere locatie/in een andere setting en/of wanneer een veilig ontwikkelklimaat voor de groep onder druk komt te staan, kan plaatsing op een andere voorziening/school ingezet worden. Hierbij speelt het samenwerkingsverband een grote rol. Uiteraard is ook hierover altijd overleg met de ouders/verzorgers.

3.8.2 De trajectvoorziening

Pascal Zuid heeft een interne trajectvoorziening waar leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, begeleid kunnen worden. In de trajectvoorziening is aandacht voor leerstrategieën, plannen en organiseren en wordt huiswerkondersteuning geboden. Daarnaast is aandacht voor sociale vaardigheden en hebben de begeleiders een coachende rol in het aanleren van specifieke vaardigheden. Hierbij kan gedacht worden aan emotieregulatie, gedragsmodificatie, enz.

De leerling maakt deel uit van een klas en volgt alle lessen volgens rooster. De extra ondersteuning vanuit de trajectvoorziening vindt zo veel mogelijk buiten lestijd plaats. De school heeft criteria vastgesteld waaraan leerlingen moeten voldoen om daarvoor in aanmerking te komen. Betrokken partijen (docenten, mentoren, ouders/verzorgers) komen regelmatig bij elkaar om kennis te delen en een gezamenlijke aanpak te creëren. De leerling wordt actief bij de doelen en plannen betrokken.

De trajectvoorziening staat onder regie van het team ondersteuning en begeleiding van Pascal Zuid.

3.8.3 Dyslexiebeleid

Op Pascal Zuid is extra aandacht voor leerlingen met taalachterstanden of taalbeperkingen. Aan het begin van het schooljaar vindt daarom bij alle eerstejaars leerlingen een screening dyslexie plaats. Deze screening bestaat uit het afnemen van signaleringstoetsen spelling en technisch lezen en biedt de mogelijkheid om leerachterstanden op deze gebieden te signaleren.

De resultaten van de toetsen worden geanalyseerd door de dyslexiecoördinator. Leerlingen waarbij, op basis van analyse van toetsen en basisschoolgegevens, een vermoeden van dyslexie bestaat, worden uitgenodigd voor aanvullend onderzoek en intensieve remediëring.

Remediëring vindt plaats op Pascal Zuid tijdens het KWT-uur dyslexie. Hierbij krijgt de leerling intensieve begeleiding op het gebied van lezen en/of spelling.

In de lessen wordt rekening gehouden met de ondersteuningsbehoefte van de leerling en wordt hij/zij in een bepaalde mate ook door de vakdocenten ondersteund.

Meer hierover is te vinden in het dyslexiebeleid van de school (zie het schoolondersteuningsplan (SOP) van de school en m.b.t. examinering op <https://www.examenblad.nl/onderwerp/kandidaten-met-een-beperking/2019>).

3.9 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Pascal Zuid 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.
- 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 (profieldelen en keuzedelen) en het mentoraat. Het LOB heeft een prominente plek binnen het examenprogramma. 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.

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

Tijdens talentgesprekken 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.

Ouders/verzorgers spelen een belangrijke rol in het keuzeproces van de leerling. Zij worden actief betrokken en hebben een rol bij het maken van gezamenlijke LOB-opdrachten in leerjaar 1 t/m 4, bij het netwerken en bij stages.

3.10 Taalbeleid, rekenbeleid 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 Pascal Zuid aandacht voor burgerschap.

3.10.1 Taalbeleid

Het taalbeleid op Pascal Zuid is erop gericht de onderwijspraktijk structureel en strategisch aan te passen aan de taalleerbehoeften van de leerlingen, met het oog op het bevorderen van hun algemene ontwikkeling en het verbeteren van de taalvaardigheid en de onderwijsresultaten.

Pascal Zuid richt zich daarbij niet alleen op taalzwakke leerlingen of leerlingen met een niet-Nederlandse afkomst, maar op alle leerlingen. Daarbij wordt een positieve bijdrage aan de onderwijskansen van leerlingen en aan kansengelijkheid geleverd.

Om dit te realiseren, is inzet op verschillende niveaus noodzakelijk. Zo wordt gewerkt aan taalbewust lesgeven door alle vakdocenten, zijn er schoolbrede afspraken m.b.t. het stimuleren van mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven en taalverzorging en wordt gewerkt met een taalhandboek voor docenten met richtlijnen voor het beoordelen/behandelen van werk van leerlingen. Daarnaast is aandacht voor het ontwikkelen van leesplezier bij leerlingen.

D.m.v. formatieve toetsen op verschillende momenten in de schoolloopbaan van de leerlingen wordt het niveau en de groei van de individuele leerling (o.a. op het gebied van begrijpend lezen en woordenschat) gemeten en wordt het aanbod daarop aangepast (o.a. d.m.v. keuzewerktijd Nederlands: ondersteuning of juist extra uitdaging/plezier: poëzie).

Pascal Zuid onderscheidt taalbeleid op twee niveaus:

- **Smal taalbeleid**
Bij smal taalbeleid richt de school zich op het wegwerken van achterstanden en het oefenen en toetsen van schoolse taalkennis. Dit gebeurt tijdens de vaklessen Nederlands, maar ook tijdens extra steunlessen en keuzelessen (spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en woordenschat).
- **Breed taalbeleid**
Bij breed taalbeleid richt de school zich op de taalontwikkeling van alle leerlingen; elke leerling moet aan het eind van de opleiding een bepaald taalniveau hebben bereikt. De inhoud van de taalondersteuning sluit aan bij de rest van het curriculum.

Taaldocenten en leraren van andere vakken werken hiertoe samen. Dit doen zij door afspraken te maken over het gewenste taalniveau, bijvoorbeeld in verslagen en werkstukken. Taalgericht vakonderwijs is een eis aan alle docenten, die hierin worden begeleid en geschoold. De ontwikkeling van (vak)taal krijgt aandacht in elke les van elk schoolvak.

Het referentiekader taal is richtinggevend voor taalbeleid. De school werkt daarbij toe naar het referentieniveau 2F. De taalcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het systematisch ontwikkelen en implementeren van taalbeleid op Pascal Zuid.

In de lessen is regelmatig aandacht voor het stimuleren van lezen en het vergroten van leesplezier. Ook is in het schoolgebouw een bibliotheek ingericht, die gerund wordt door vrijwilligers. Om expertise te delen, het leesaanbod voor leerlingen te verruimen en het aantal vrijwilligers in de bibliotheek te vergroten, is een samenwerking aangegaan met de openbare bibliotheek en de Gemeente (zie ook Actieplan Zaandam-oost).

3.10.2 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.

Op Pascal Zuid is een aparte leerlijn rekenen ontwikkeld. Voor leerlingen in de bovenbouw zonder wiskunde in het vakkenpakket, wordt het vak rekenen apart ingeroosterd. Daarbij wordt gebruik gemaakt van adaptieve programma's en krijgt de leerling ondersteuning op basis van zijn/haar behoefte. In alle gevallen wordt toegewerkt naar referentieniveau 2F en is het programma in een rekencurriculum uitgewerkt.

In de lessen rekenen worden achterstanden weggewerkt en wordt schoolse kennis geoefend en getoetst. Dit gebeurt ook tijdens extra steunlessen en keuzelessen.

Op school wordt nog gewerkt aan rekenbeleid waarbij docenten van vakken waarin gecijferd wordt (Wiskunde, Rekenen, NaSk (Natuurkunde/scheikunde), Economie) op een op elkaar afgestemde wijze met rekenen omgaan.

3.10.3 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 Pascal Zuid 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.

Op school wordt gewerkt met klassenvertegenwoordigers en een leerlingenraad. Leerlingen doen maatschappelijke stages, bezoeken de Tweede Kamer, voeren debatten, worden actief betrokken bij schoolactiviteiten, enz. Dit alles maakt dat leerlingen in een veilige omgeving met burgerschapsthema's aan de slag gaan.

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.

3.11 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 Pascal Zuid 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 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

Pascal Zuid is een school waar bijdetijdse ict-middelen 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, iPads/laptops voor in de klas en een aantal computerruimten in de school. Ook zijn er moderne leermiddelen aangeschaft voor bij het vak techniek en participeert de school in de leermiddelenpool in het kader van het project Robotica in de Zaanstreek. Alle docenten zijn voorzien van een laptop.

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 maken in de lessituatie kennis met de ict-vaardigheden die zij in de dagelijkse leef- en werksituatie nodig hebben. Daarnaast zijn alle medewerkers in staat 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 – Pascal Zuid

Het personeelsbeleid van Pascal Zuid 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 Pascal Zuid (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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid. 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 Pascal Zuid, maakt Pascal Zuid 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 Pascal Zuid. De volgende thema's komt in dit document aan bod en worden in dit schoolplan kort toegelicht:

1. Het aannamebeleid/de formatie.
2. De gesprekkencyclus.
3. De functiemix.
4. Het taakbeleid.
5. Scholing en professionalisering.
6. Het professioneel Statuut.
7. De begeleiding van nieuwe docenten.
8. De mobiliteit (gedwongen en vrijwillig, situationeel).
9. 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 Pascal Zuid. 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 mentoraat 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.

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 Pascal Zuid 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 functiemixeisen vanuit de overheid per 2020. De streefwaarden voor het vmbo binnen ZAAM zijn: 18% LB, 70% LC en 12% LD. De schoolleiding en de deelraad van Pascal Zuid 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 van Pascal Zuid 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/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 Pascal Zuid vormen een professionele leergemeenschap en professionaliseren zich om goed vorm te kunnen blijven geven aan toekomstgericht onderwijs. Op Pascal Zuid 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 Pascal Zuid 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 wordt vanaf schooljaar 2025-2026 toegevoegd aan het document functies en taken Pascal Zuid en wordt jaarlijks ter instemming aan de Deelraad voorgelegd.

4.2.7 De begeleiding van nieuwe docenten

Bij aanname 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.

Pascal Zuid is per 2025 erkend opleidingsschool. De school heeft een vastgesteld programma voor de begeleiding van studenten en (nieuwe) medewerkers. Meer hierover is te vinden in het document: Samen Opleiden.

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 boventalligheid 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 reïntegreren 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 Pascal Zuid 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 reïntegratietraject.

De directeur heeft regelmatig 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 directeurs.

4.3 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

Pascal Zuid streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

De directie van Pascal Zuid bestaat in schooljaar 2025-2026 uit vier teamleiders (3,3 fte) en één bovenscholse directeur (0,6 fte). Dat is in totaal 3,9 fte. Hiervan zijn 3 vrouw en 2 man.

In percentages:

35% van het MT is man en 65% is 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 (docententeams en functiegroepen ter ondersteuning) 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 de teams én over de teams heen):

- Vakgroepen (Nederlands, Engels, Duits, Wiskunde, enz.).
- Taakgroepen (examencommissie, activiteitencommissie, taalbeleidscoördinatoren, mentoraat, enz.).
- Ontwikkelgroepen (de nieuwe leerweg, differentiëren, enz.).
- Functiegroepen (facilitair medewerkers, administratief medewerkers, functiegroep ondersteuning en begeleiding, enz.).

De docent is lid van een vakgroep. In de vakgroep worden afspraken gemaakt m.b.t. lesprogramma's, studiewijzers, toetsbeleid, normering, activiteiten, opbrengsten, enz. De regie ligt bij de vakgroepcoördinator en hij/zij stemt regelmatig af met de aan de vakgroep gekoppelde teamleider. 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 portefeuillehouder (teamleider) verantwoordelijk voor een bepaald thema op school (schoolactiviteiten, sociale kwaliteit, topsportbeleid, enz.). De ambities en doelen worden vastgelegd in het taakgroeplan (DIM).

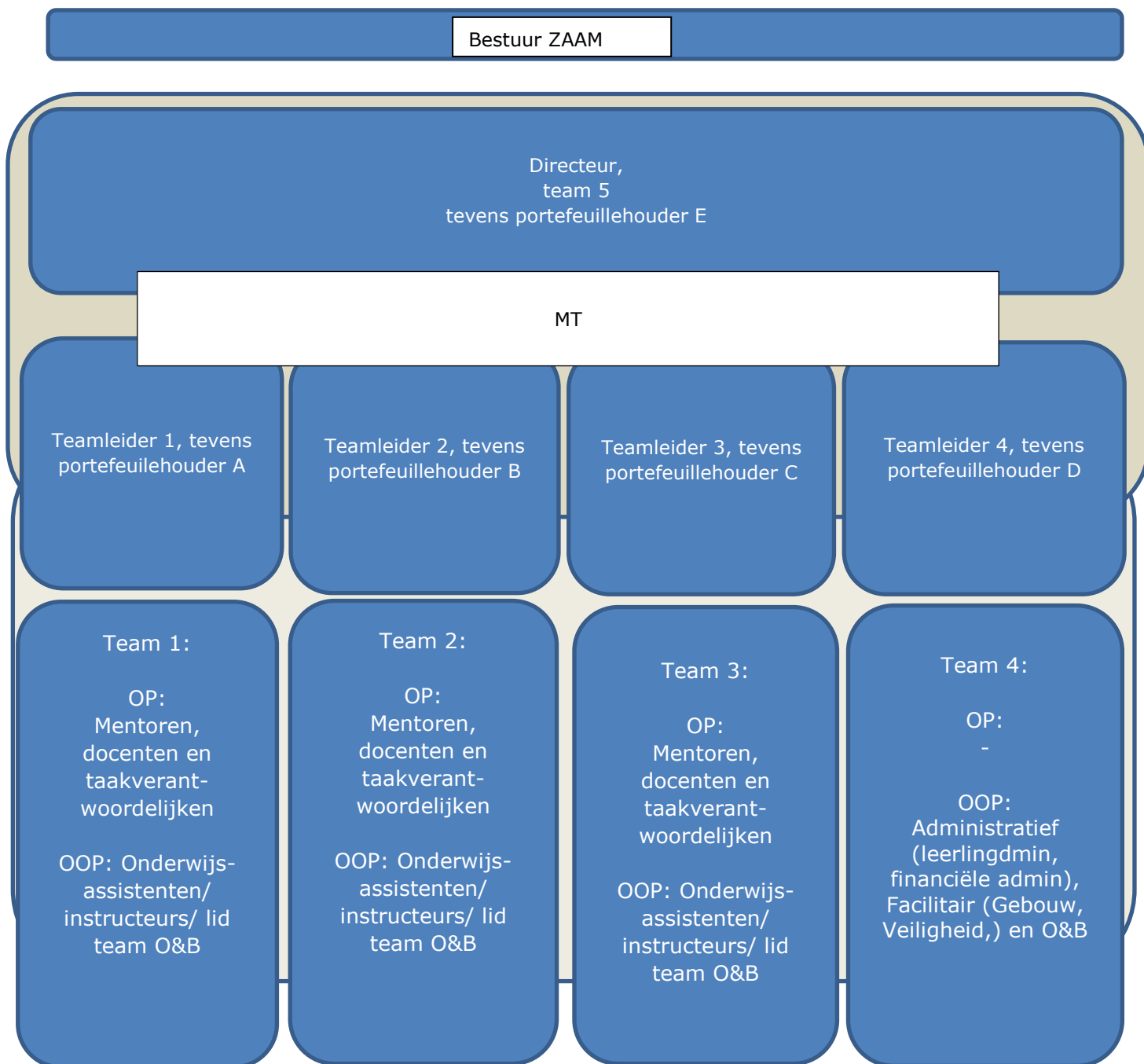
Voor het taakgroepenoverleg en vakgroepenoverleg is ruimte gereserveerd in de overlegstructuur. De overleggen komen regelmatig in de jaarplanning terug en eventuele extra overleggen/bijeenkomsten organiseren de leden zelf.

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:



- MT = managementteam, gevormd door directeur en teamleiders (OOP).
- PH = portefeuillehouder (MT-lid). Ontwikkelt op een bepaald thema (portefeuille) beleid voor de gehele school. De portefeuillehouder doet dit samen met taak-verantwoordelijke(n) (OP & OOP) uit de verschillende teams (taakgroep).
- TL = teamleider (MT-lid). Geeft leiding aan medewerkers uit eigen team. Voert schoolbeleid (beleid portefeuillehouders) uit in het eigen team en monitort de afspraken. Hij/zij wordt daarbij ondersteund door taakverantwoordelijke(n) uit eigen team.
- Team = groep medewerkers (OP & OOP) die onder leiding van de teamleider werkt aan gezamenlijke doelen. Ieder onderwijsteam verzorgt lessen en biedt ondersteuning/begeleiding aan leerlingen in bepaalde klassen.

De kern van ieder onderwijsteam (team 1 t/m 3) wordt gevormd door de mentoren van de klassen in dat team. De vakdocenten in ieder team geven zo veel mogelijk lessen aan de klassen binnen het eigen team.

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.

Op school onderscheiden we de volgende overleggen op de dinsdagmiddagen:

- Vakgroepoverleg (Hier gaat een vakgroepvoorzittersoverleg aan vooraf),
- Taakgroepoverleg,
- Teambijeenkomsten,
- Scholingsbijeenkomsten/intervisiebijeenkomsten ,
- Ontwikkelgroepenoverleg,
- Bijeenkomsten anders/teamactiviteiten.

Verder worden de volgende onderdelen waar mogelijk op dinsdag(middag)en gepland:

- Studiedagen/roostervrije dagen,
- rapportuitreikingen/driehoekgesprekken,
- ouderavonden/thema-avonden.

De leerlingbesprekingen/rapportvergaderingen worden in ieder geval aan het begin van iedere periode gepland (5 maal per jaar: eens per 8-10 weken). De school werkt in die week met een verkort of aangepast rooster. Op de dinsdagmiddagen in zo'n week worden naast de leerlingbesprekingen/ rapportvergaderingen geen andere overleggen gepland.

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.

In 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

Pascal Zuid 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 Pascal Zuid 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 mentoren en een ervaren team Ondersteuning & Begeleiding ook een coördinator veilig leefklimaat en vertrouwensdocenten/anti-pestcoördinatoren.

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

Een goede organisatie 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 5 eenheden/teams (onderbouw, bovenbouw en OOP), waarbij iedere eenheid onder een MT-lid valt. Iedere medewerker valt in één van de eerdergenoemde eenheden en heeft dus één leidinggevende. 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 persoonlijke 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. Het is daarbij belangrijk dat er zowel formele als informele overlegmomenten zijn. Tijdens verschillende overleggen is aandacht voor communicatie en feedback geven (o.a. intervisie).

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

De mentor en leerling hebben iedere week contact tijdens de mentorlessen. Wanneer nodig, neemt de mentor contact op met ouders/verzorgers. Daarnaast heeft de mentor bij de rapportuitreikingen contact met ouders. Ook worden regelmatig informatieavonden georganiseerd voor ouders (m.b.t. sectorkeuze, het examenreglement, 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) en via de Pascal Zuid/Hoy-app.
- Relevante informatie voor ouders wordt geplaatst op de website.
- Activiteiten worden gedeeld op sociale media (Instagram, enz.).
- Relevante informatie voor ouders wordt jaarlijks gedeeld in de schoolgids.

Op school wordt gewerkt aan een communicatieplan, waarbij o.a. aandacht is voor het bereiken van ouders die de Nederlandse taal minder machtig zijn. De privacy van onze leerlingen en medewerkers wordt bij alle hierboven beschreven communicatiemiddelen gewaarborgd.

5.6 Inzet van middelen

Pascal Zuid 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. Pascal Zuid zorgt daarnaast ook voor zelfgemaakt onderwijsmateriaal. 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

Pascal Zuid 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 onderwijshoud 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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid verder te versterken en meer zichtbaar te maken.

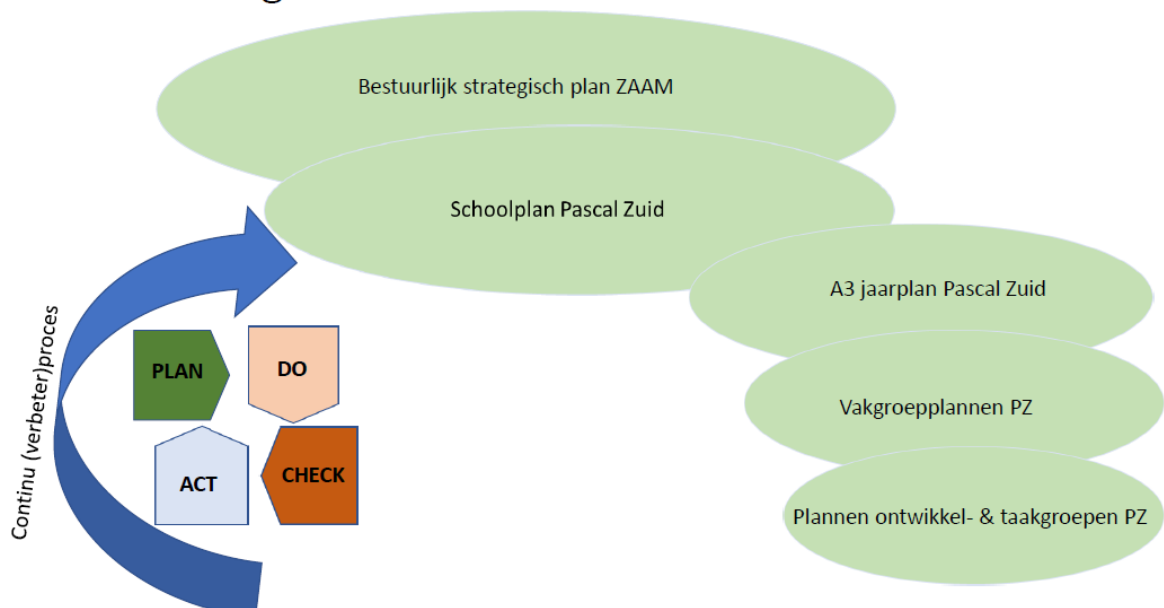
6. Kwaliteitsbeleid

Het beleid voor onderwijskwaliteit heeft tot doel dat de school naast het voldoen aan de deugdelijkheidseisen van de onderwijsinspectie ook eigen aspecten van kwaliteit benoemt en cyclisch realiseert en verbetert. Deze combinatie zorgt ervoor dat het onderwijs op Pascal Zuid 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.

Het kwaliteitsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers weten wat het doel is op het gebied van onderwijskwaliteit, dat in beeld is hoe de school ervoor staat ten opzichte van dit doel, betrokkenen weten wat er te verbeteren valt, dat aanpakken, monitoren en bijsturen. Zo kan de schoolleiding en het schoolbestuur daadwerkelijk sturen op de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs.

In het kwaliteitsbeleid wordt o.a. gebruik gemaakt van A3-jaarplannen, zelfevaluaties en de vanuit Stichting ZAAM georganiseerde audits.

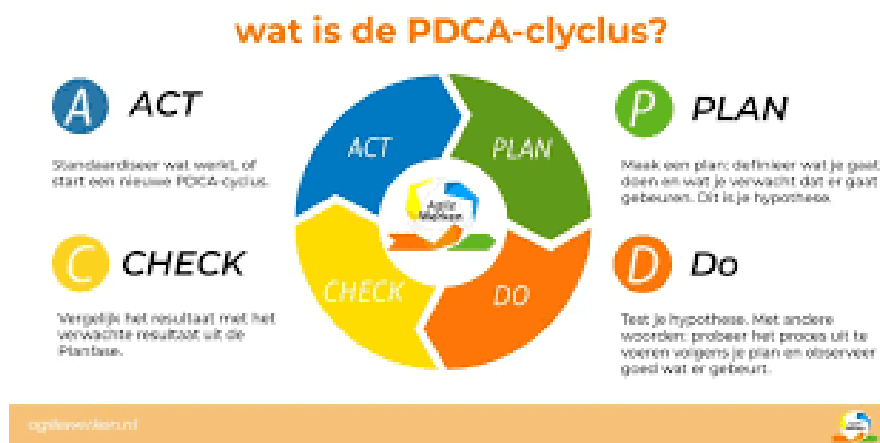
Samenhang in beleid



Op Pascal Zuid werken we volgens de PDCA-cyclus. PDCA staat voor de vier stappen Plan, Do, Check en Act, een model voor continue verbetering dat vaak de kwaliteitscirkel van Deming wordt genoemd. Het is een cyclische methode om processen, kwaliteit en prestaties te verbeteren door eerst een plan op te stellen, dat vervolgens uit te voeren, de resultaten te evalueren, en ten slotte aanpassingen door te voeren voordat de cyclus opnieuw begint.

De vier fasen van de PDCA-cyclus zijn de volgende:

1. **Plan:** Analyseer een probleem of identificeer een kans voor verbetering. Definieer vervolgens duidelijke doelen, maak een plan en bepaal de benodigde middelen en meetbare resultaten.
2. **Do:** Voer het plan uit. Dit is het moment om de geplande acties in de praktijk te brengen.
3. **Check:** Evalueer de resultaten van de uitvoering. Vergelijk de resultaten met de oorspronkelijke doelen. Controleer wat goed ging en wat beter kan.
4. **Act:** Neem beslissingen op basis van de evaluatie. Pas het proces aan, integreer de geleerde lessen en standaardiseer de verbeteringen, waarna de cyclus opnieuw start met een nieuw plan.



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 Pascal Zuid 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 Pascal Zuid 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.

Pascal Zuid 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*.

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

- **De zelfevaluatie**

Voor ZAAM en Pascal Zuid 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. De A3 wordt gevuld door verschillende partijen (MT, taakgroepen, ontwikkelgroepen, functiegroepen, vakgroepen, onderwijsteams, enz.) op basis van rapportages, evaluaties, ambities, enz. Jaarlijks wordt geëvalueerd of de doelen zijn gerealiseerd en op basis van de evaluatie worden nieuwe doelen gesteld.

- ***Managementgesprekken en managementrapportages***

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.

- ***Tevredenheidsonderzoeken 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 school maakt sinds 2024 gebruik van eloo (DOT en BOOT).

- **Enquêtes op klassenniveau, vakniveau en mentoraat**

Door middel van de enquêtes kunnen leerlingen docenten/mentoren van feedback voorzien. Dit met als doel om de kwaliteit van het onderwijs en het professioneel handelen van docenten te verbeteren.

- ***Lesobservaties en intercollegiale consultatie***

Het doel van lesobservaties en intercollegiale consultatie is om de kwaliteit van het onderwijs en het professioneel handelen van docenten te verbeteren, en niet om te beoordelen. Door te observeren en feedback te geven, krijgen docenten inzicht in hun didactische en pedagogische aanpak en kunnen ze zichzelf verder ontwikkelen. Het is essentieel dat dit gebeurt in een veilige omgeving met duidelijke afspraken over het doel, zoals de ontwikkeling van de docent.

6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

De kwaliteitszorg van Pascal Zuid 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.

Pascal Zuid heeft van de Inspectie een basisarrangement gekregen. Echter, de school wil zich niet alleen verantwoorden naar ons bestuur en de inspectie, maar ook naar onze ouders/verzorgers, leerlingen en andere belanghebbenden. Op Pascal Zuid wordt gewerkt met “scholen op de kaart” van de VO-raad om de onderwijsresultaten en doorstroomresultaten te publiceren.

Zie daarvoor: <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/zaandam/4433/vmbo-pascal-zuid/resultaten/>.

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 eindejaarsprognose en de begroting voor het jaar erop.

In het voorjaarsgesprek 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

Instemming verleend door de deelraad:

Datum: 15/12/2025 (zie mail)

Vastgesteld door directie:

Datum: 15/12/2025

Bijlagen:

Bijlage 1: Planning ontwikkelen schoolplan Pascal Zuid 2025-2029

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

datum	wat	wie	opmerking
1 september t/m 16 september 2025	Verzamelen input uit verschillende documenten en vaststellen proces	MT en Beleids-ondersteuner Onderwijs en Kwaliteit	Documenten: -Schoolplan 2021-2025 -Ambitieplan ZAAM -A3 Pascal Zuid 2025-2026 -Evaluatie A3 2024/2025 -Inspectierapport 2025 -Regiovisie ZAAM Zaandam -Rapportages tevredenheid -Rapportages resultaten
16 september 2025	Uitwerken tijdspad en werkvormen ophaalsessies	MT	
19 september 2025	Aankondiging planning en proces schoolplan in nieuwsbrief	MT	
23 september 2025	Informeren personeel m.b.t. planning en proces schoolplan in teams en ophalen input m.b.t het proces	MT	
30 september 2025	Studiedag: ophaalsessies in themagroepen	Alle medewerkers. Groepen o.l.v. portefeuillehouders	Medewerkers leveren aan het eind van de middag ook input aan andere themagroepen: ideaal onderwijs ideale medewerker ideaal pedagogisch klimaat ideale organisatie
13 oktober 2025	Korte terugkoppeling ophaalsessies en ophalen feedback bij het gehele team m.b.t. de vervolgsessie	MT	
14 oktober 2025 t/m 28 oktober 2025	Uitwerken ophaalsessies en verwerken feedback	MT	
28 oktober 2025 t/m 31 oktober 2025	Voorbereiden vervolgsessie schoolplan	MT en gespreksleiders themagroepen	
30 oktober 2025	Sessie schoolplan met klassenvertegenwoordigers	Klassenvertegenwoordigers o.l.v. Portefeuillehouder	
31 oktober 2025	informeren team m.b.t. inhoud vervolgsessie 4 november 2025	MT en gespreksleiders themagroepen	
4 november 2025	Vervolgsessie schoolplan	Alle medewerkers o.l.v. portefeuillehouders	n.a.v. ophaalsessie themagroepen en voorbereidingsdocumenten: welke ambities formuleren wij?
4 november 2025 t/m 18 november 2025	Verwerken input vervolgsessie en input klassenvertegenwoordigers	MT	

18 november 2025	Bespreksessie in MT: komen alle onderdelen aan bod in het schoolplan?	MT	
19 november t/m 21 november 2025	Uitwerken input in concept-schoolplan	MT	
24 november 2025	Delen concept-schoolplan met het personeel, DR en afdeling O&K	MT	
25 november	Bespreken concept-schoolplan in teams en ophalen feedback	Alle medewerkers. Groepen o.l.v. teamleiders	
25 november t/m 28 november 2025	Laatste aanpassingen aan concept-schoolplan op basis van feedback	MT	
2 december 2025	Voorlopig vaststellen schoolplan in MT	MT	
Tussen 2 december 2025 en 5 december 2025	Delen laatste versie concept-schoolplan met DR	MT	
8 december 2025 t/m 12 december 2025	Feedbacktermijn DR	DR	
15 december 2025 t/m 17 december 2025	Verwerken feedback DR	MT	
18 december 2025	Vaststellen schoolplan 2026-2029 en publiceren	MT	
Januari 2026	Delen definitief schoolplan met het team	MT	