



SCHOOLPLAN ATLAS COLLEGE

2016-2020



COLLEGE

Het Atlas College leert je schitteren

toegankelijkheid, diversiteit en duurzaamheid,

Inhoudsopgave

1. Inleiding
 - 1.1) Nieuwe opzet van de strategische beleidsplanning pag. 3
 - 1.2) De schittering van het Atlas College pag. 3
 - 1.3) Zonder wrijving geen schittering pag. 3

2. Ambities
 - 2.1) Een schitterend Atlas in 2020 pag. 4
 - 2.2) Krachtige collega's pag. 4
 - 2.3) Waardevol onderwijs pag. 5
 - 2.4) Gewaardeerde prestaties pag. 5

3. Schittering Atlas College 2020: van A naar B(eter)
 - 3.1) Waar staat het Atlas College anno 2016 pag. 6
 - 3.2) Wanneer schittert het Atlas College in 2020? pag. 7

4. Contouren voor het strategisch Atlas traject 2016-2020
 - 4.1) Uitgangspunten voor het strategisch traject van het Atlas College pag. 7
 - 4.2) Bouwstenen voor het strategisch traject van het Atlas College pag. 7

1. Inleiding

1.1 Nieuwe opzet van de strategische beleidsplanning

Voor het Schoolplan 2016-2020 is een nieuwe opzet gekozen die zich laat duiden als: minder papier en meer richting en betrokkenheid. Hoewel er de afgelopen beleidsperiode veel is bereikt van de gestelde doelen, is er aanleiding om te kiezen voor een andere opzet. Enerzijds omdat de koers (ambities) voor 2013-2016 bij nader inzien te veel interpretatieruimte gaf en daarmee onvoldoende richtinggevend was en (naar aanleiding van de Beteorscan) de conclusie is getrokken dat er onvoldoende aansluiting is tussen strategie en operatie (lees: de onderwijspraktijk). Anderzijds komt de dialoog tussen belanghebbenden en 'beleid' onvoldoende systematisch van de grond. In de praktijk stukt de PDCA-cyclus te vaak na de 'D' en is onvoldoende sprake van systematische reflectie op de mate waarin vooraf, door belanghebbenden mede, bepaalde (kwaliteits-)doelen zijn behaald. Het Schoolplan 2016-2020 is dus kwantitatief beperkt maar dermate richtinggevend dat met actieve betrokkenheid van alle bij het Atlas College betrokkenen cyclisch kan worden gewerkt aan de realisatie van onze ambities.

1.2 De schittering van het Atlas College

Binnen welke context streeft het Atlas College de komende jaren naar verwerkelijking van haar motto? Wat leren onze leerlingen in 2020? Welk onderwijs bieden wij aan? Welke maatschappelijke veranderingen stellen andere eisen aan het Atlas College in 2020? Hoe leren we onze collega's schitteren, door de verdere ontwikkeling naar een professionele en lerende organisatie zoals verwoord in de ambitie van het sectorakkoord VO2020?

Ons onderwijs van vandaag vormt hierbij het fundament voor een Atlas College dat belanghebbenden leert te schitteren. Belangrijke stappen zijn in de achter ons liggende beleidsperiode gezet, met als resultaat dat alle opleidingen het basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs hebben gekregen en de tevredenheid van leerlingen, ouders en collega's op voldoende niveau is. Deze resultaten, hoe positief ook, voldoen nog niet aan onze ambities. Het goede behouden (borgen) en verder verbeteren is het motto.

Om onze toekomstige en huidige leerlingen te laten schitteren in hun leven dagen we hen uit te leren in betekenisvolle leertrajecten op maat, waarmee hij of zij haar persoonlijkheid ontwikkelt. We leren onze leerlingen om te gaan met vrijheid en verantwoordelijkheid. We leren hen over grenzen heen te kijken. We helpen hen vanuit hun nieuwsgierigheid kennis en vaardigheden te ontwikkelen. En we leren ze de mogelijkheden van de digitale wereld te benutten. We bereiden hen voor op een leven en loopbaan waarin veel onzeker is.

1.3 Zonder wrijving geen schittering

Ontwikkeling van onderwijs is niet vrijblijvend. Experimenteren moet, maar nooit ten koste van onze leerlingen. Dit betekent dat we rekening moeten houden met de ontwikkelingen in onze context, die mede bepalend zijn voor de ruimte waarin wij kunnen en willen bewegen. Onderwijsontwikkeling schuurt of in onze beeldspraak wrijft.

Wij verwachten wrijving, omdat:

- ouders en leerlingen steeds mondiger worden en ons uitdagen om vanuit gedeelde waarden individuele antwoorden te geven. Een gelijkwaardige dialoog met hen aan te gaan, zonder onze eigen pedagogische en didactische expertise daarbij ondergeschikt te laten zijn;

- de arbeidsmarkt onder druk staat. We in de komende jaren een relatief grote uitstroom binnen ons docentencorps verwachten. We daarmee onderwijservaring kwijt raken. En we in een krappe markt veel nieuwe docenten aan ons moeten verbinden;
- op middellange termijn de demografische krimp onze leerlingenaantallen zal beïnvloeden. We daartoe goed af moeten stemmen welk aanbod wij bieden om daarmee onze leerlingen optimaal en op maat te kunnen blijven bedienen.
- De digitalisering veel ongekende mogelijkheden biedt maar noch wezenlijke vragen beantwoordt noch 'het antwoord' geeft op alle bestaande problemen
- De medewerkers nog onvoldoende over ICT vaardigheden beschikken om gepersonaliseerd leren voor leerlingen daadwerkelijk vorm te geven.

2. Ambities

2.1 Een schitterend Atlas in 2020

Een schitterend Atlas College vraagt dus om lef. Lef om focus aan te brengen, keuzes te maken en stelling te nemen. Het lef om onze ambities te formuleren. Concreet, helder en navolgbaar. Ambities die ons in staat stellen de juiste keuzes te maken in komende jaren. Ambities die onze leerlingen voorbereiden op hun toekomst en het Atlas College op de hare.

Recent is de strategische koers voor het Atlas College in 2016-2020 vertaald in een drietal ambities. Per ambitie is een aantal zogenaamde 'versnellers' benoemd. Versnellers geven richting aan de (soort van) activiteiten die de komende beleidsperiode worden uitgevoerd en die helpen de ambities te realiseren.

De ambities zijn:

1. Krachtige Collega's
2. Waardevol Onderwijs voor iedere leerling
3. Gewaardeerde Prestaties

Ambitie 1 betreft 'het menselijk kapitaal', voorwaardelijk voor het behalen van de ambities.

Ambitie 2 betreft de maatschappelijke kernopdracht aan het Atlas College

Ambitie 3 heeft betrekking op de kwaliteit van en de verantwoording over de beoogde cq behaalde prestaties.

We lichten deze ambities hieronder nader toe.

2.2 Krachtige Collega's

Krachtige collega's zijn nodig om de ambities te kunnen verwezenlijken; collega's die de regie kunnen en willen nemen over hun eigen taken en ontwikkeling én daarover in overleg blijven met hun leidinggevende en andere collega's. En zich er bewust van zijn dat zij deel uitmaken van een professionele leergemeenschap.

Wij zetten daarom in op:

- Leiderschap
- Professionaliseringsbeleid
- Taakbeleid
- Effectief overleggen
- Duurzame inzetbaarheid

2.3 Waardevol onderwijs

Het Atlas College staat voor waardevol onderwijs, waarbinnen de leerling centraal staat.

Met 'waardevol onderwijs' bedoelen wij onderwijs:

- dat de leerlingen waarderen, doordat wij er alles aan doen om te zorgen dat zij op school actief, leergierig en zinvol aan het werk zijn en zoveel als mogelijk aansluitend op de individuele talenten en vaardigheden.
- waarin leerlingen zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen en tevreden zijn over wat zij leren.
- dat de kernwaarden van het Atlas College - toegankelijkheid, diversiteit en duurzaamheid - uitdraagt en in zich draagt en zo onze leerlingen ondersteunt in hun proces om vanuit kracht een verschil te kunnen maken in de maatschappij waarin zij leven.

Om het 'waardevol onderwijs' in de praktijk vorm te geven zetten wij tenminste in op:

- de flexibilisering van het onderwijs zodat maatwerk geboden kan worden; onderwijs op maat dat aansluit bij het niveau, interesses en talenten van de leerling
- het verdelen van het curriculum in kern en keuzes, in kennis én (21^{ste} eeuw) vaardigheden (inhoud)
- de begeleiding en ondersteuning van de (school)loopbaan van iedere leerling.

2.4 Gewaardeerde Prestaties

Wij willen prestaties realiseren die worden gewaardeerd door de leerlingen, de ouders, de medewerkers, de onderwijsinspectie, het toeleverend en vervolgonderwijs en bedrijven en organisaties waarmee wij samenwerken. Wij willen systematisch verantwoording (kunnen) afleggen over de bereikte resultaten.

Om deze ambitie te realiseren doen wij tenminste het volgende.

- Hiertoe ontwikkelen wij een kwaliteitscultuur waarin wordt gewerkt aan het borgen van gerealiseerde verbeteringen en waarin we streven naar continue verbetering.
Om dit te bereiken:
 - beschrijven de locaties in de jaarplannen welke volgende stappen ze gaan zetten waar het gaat om de waardering door de omgeving;
 - wordt een instrumentarium ontwikkeld en geïmplementeerd dat ons in staat stelt te sturen op vijf kwaliteitsgebieden: onderwijsresultaten, onderwijsproces, schoolklimaat, kwaliteitszorg en ambitie, en financieel beheer. Met sturen beogen we twee dingen: ten eerste bewaken we het basisniveau dat we realiseren in de vijf kwaliteitsgebieden, en ten tweede benutten we continu mogelijkheden om resultaten te verbeteren;
- We zorgen ervoor dat het 'Huis op Orde is'. Dit is het geval als we voldoen aan wet- en regelgeving en als ondersteunende systemen, processen en diensten effectief en efficiënt bijdragen aan de realisatie van doelstellingen die voortkomen uit de ambities 'waardevol onderwijs' en 'krachtige collega's';
- Systematische verantwoording aan in- en externe belanghebbenden.
Hiertoe ontwikkelen we een rapportagemodel dat ons in staat stelt horizontaal en verticaal verantwoording af te leggen over ons beleid in de kwaliteitsgebieden onderwijsresultaten, onderwijsproces, schoolklimaat, kwaliteitszorg en ambitie, en financieel beheer.

3. Schittering Atlas College 2020: van A naar B(eter)

3.1 Waar staat het Atlas College anno 2016?

Begin schooljaar 2016/2017 zal het Schoolplan 2013-2016- worden geëvalueerd. Voornaamste doel hiervan is het benoemen en borgen van behaalde resultaten.

Op de te onderscheiden beleidsterreinen is op hoofdlijnen het volgende gerealiseerd:

Bestuurlijk

Per 1-1-2015 is overgegaan op een eenhoofdig CvB. Een van de voorwaarden voor een succesvolle conversie is de herinrichting en –positionering van het voormalige Centraal Bureau richting het huidige Atlas Service Centrum. Er is ingezet op een traject naar integrale advisering op tactisch en strategisch niveau.

Onderwijs

Op alle locaties is Passend Onderwijs geïmplementeerd door het ontwikkelen van een visie en het aanpassen van de noodzakelijke ondersteuningsstructuur. Alle opleidingen vallen onder het basistoezicht van de onderwijsinspectie. De verbetermaatregelen zijn effectief gebleken. Het gebruik van digitale leermiddelen binnen het onderwijs is zorgvuldig ter hand genomen en neemt gestaag toe.

Personeel

Het streven een Professionele Leergemeenschap te zijn in 2016 is als zodanig niet geëffectueerd. Wel zijn belangrijke stappen gezet voor een goed HR-beleid, zoals de herijking van de gesprekcyclus en de uitvoering van GALOP (leiderschapsontwikkelingsprogramma). De jaarlijkse Atlas Dag is in drie jaar een begrip geworden en een mooi voorbeeld van met en van elkaar leren.

Veel aandacht is besteed aan het inductiebeleid op het niveau van het college en binnen de te onderscheiden locaties.

Een werkgroep heeft het eerste Strategisch Personeels Plan ontwikkeld wat handvatten biedt tijdig via selectie en werving, professionalisering en mobiliteit te sturen op de gewenste personele formatie.

Financien en middelen

Het Atlas College is financieel gezond. De afgelopen periode is met succes geïnvesteerd in meerjarig begroten en in de totstandkoming van een afgewogen afschrijvings- en investeringsbeleid. Conform de planning is de huisvesting van de CSG vernieuwd en is die van de OSG in voorbereiding.

De stap is gemaakt van een ICT naar een informatisering beleid . Belangrijk besluit is dat per locatie bepaald kan worden hoe en met welke devices gewerkt wordt. Het is een centrale taak zorg te dragen voor de ondersteunende infrastructuur.

Kwaliteit

Met de notitie kwaliteitsbeleid is de basis gelegd voor een proactief werken aan kwaliteitsdoelen. Het besef begint door te dringen, dat verschillende ‘actoren’ het kwaliteitsniveau bepalen dat het Atlas College wil leveren.

De focus is nadrukkelijker gelegd bij de sturing op onderwijsopbrengsten. De in 2015 geïnstalleerde regiegroep komt voort uit het besef, dat nadrukkelijker focus nodig is en instrumentaria moeten worden aangereikt om tot goede analyses en diagnoses te komen op basis waarvan wordt verbeterd.

Marktpositie

Het Atlas College werkt actief samen met lokale en regionale partners (onderwijs, bedrijfsleven, overheden, zorginstellingen) en participeert in het Samenwerkingsverband West-Friesland en Waterland. De aanmeldingen zijn per 2016 op het gewenste peil. M.n. bij Triade is de weg omhoog gevonden.

3.2 Wanneer schittert het Atlas College in 2020?

Door nadrukkelijk te werken aan realisatie van de in hoofdstuk 2 genoemde ambities zal uiterlijk 2020 de tevredenheid van leerlingen, ouders, inspectie en collega's moeten zijn toegenomen in algemene zin en specifiek op die aspecten waar de focus komende periode op is gericht. De resultaten, die in de nog lopende beleidsperiode zijn behaald, zullen moeten worden geborgd om vanuit daar een volgende stap te zetten.

Voor wat betreft de onderwijsresultaten en het onderwijsproces gaan wij voor minimaal "voldoende", maar streven wij naar "goed". Dat zal per locatie of onderdeel verschillen. In de locatiejaarplannen zullen de accenten bepaald worden en resultaatdoelstellingen concreet benoemd worden.

De tevredenheid van de ouders en leerlingen met betrekking tot onderwijsaanbod en didactiek is tussen 3 en 5 op de 5-puntenschaal en zal gemeten worden via tevredenheidsonderzoeken en leerlingpanels

De tevredenheid van medewerkers met betrekking tot o.a. taakbeleid, ontwikkelingsmogelijkheden en werkbelasting zit tussen 3 en 5 op de 5-puntenschaal.

4. Contouren voor het strategische Atlatraject 2016-2020

"Systematisch werken aan verbetering met alle belanghebbenden"

4.1 Uitgangspunten voor het strategisch traject van het Atlas College

Om daadwerkelijk de door belanghebbenden gewenste kwaliteit te kunnen leveren is van belang dat een juiste vorm wordt gevonden voor betrokkenheid bij het (smart) bepalen van doelen en resultaten en het houden van toezicht op de voortgang. In de opvolgende Jaarplannen zal het traject nader worden uitgewerkt. Om de hiervoor geformuleerde ambities te realiseren:

- werken we binnen het Atlas College intensief en bewust samen als één onderwijsorganisatie en continu (systematisch/cyclisch) aan verbeteren, leren en veranderen. Een kwaliteitscultuur, waarbinnen het vanzelfsprekend is dat continue wordt gewerkt aan verbetering, gaat uit van de intrinsieke motivatie en deskundigheid van alle collega's.
- Het besef is binnen de organisatie aanwezig, dat "meten" in absolute zin geen "weten" is, maar dat meetbaar geformuleerde doelen behulpzaam zijn bij in- en externe verantwoording over en waardering van geleverde prestaties.
- Het vertrouwen, dat de door belanghebbenden gewaardeerde prestaties het gevolg zullen zijn van 'de dingen goed doen' vormt een belangrijke basis voor het strategisch traject.
- we zetten in op de ontwikkeling, mobiliteit en flexibiliteit van collega's om de verandersonnelheid te verhogen;
- we delen en benutten kennis en ervaring rond deze (en andere ambities), zodat onze samenwerking de verandersonnelheid doet toe nemen;
- we leggen de lat hoog voor iedereen en vanuit het adagium 'pas toe of leg uit' elkaar de ruimte geven voor een eigen leercurve;
- de diversiteit van de onderdelen helpt om flexibel en op maat onderwijs te verzorgen aan elke leerling;

4.2 Bouwstenen voor het strategisch traject van het Atlas College

Doel van het strategisch traject is via een keur aan activiteiten en gebruikmakend van instrumentaria systematisch de te onderscheiden fasen te doorlopen.

De volgende bouwstenen worden hierbij onderscheiden:

1. (Benoemen van) direct Belanghebbenden
2. Borging van behaalde resultaten
3. PDCA: systematisch werken aan verbeteren
4. Regievoering over het traject/proces

1) Belanghebbenden

1. De aankomende en zittende leerlingen
2. Hun ouders/verzorgers
3. Alle collega's van het Atlas College
4. De Inspectie van het Onderwijs namens de overheid
5. (P)MR, RvT, ouderraden, leerling raden
6. Samenwerkingspartners

Belanghebbenden zullen duidelijk zichtbaar bij het onderwijs op operationeel gebied worden betrokken, maar ook op strategisch gebied zoals bv. in een strategische adviesraad.

2) Borging en huis op orde

Borgen resultaten Schoolplan 2013-2016

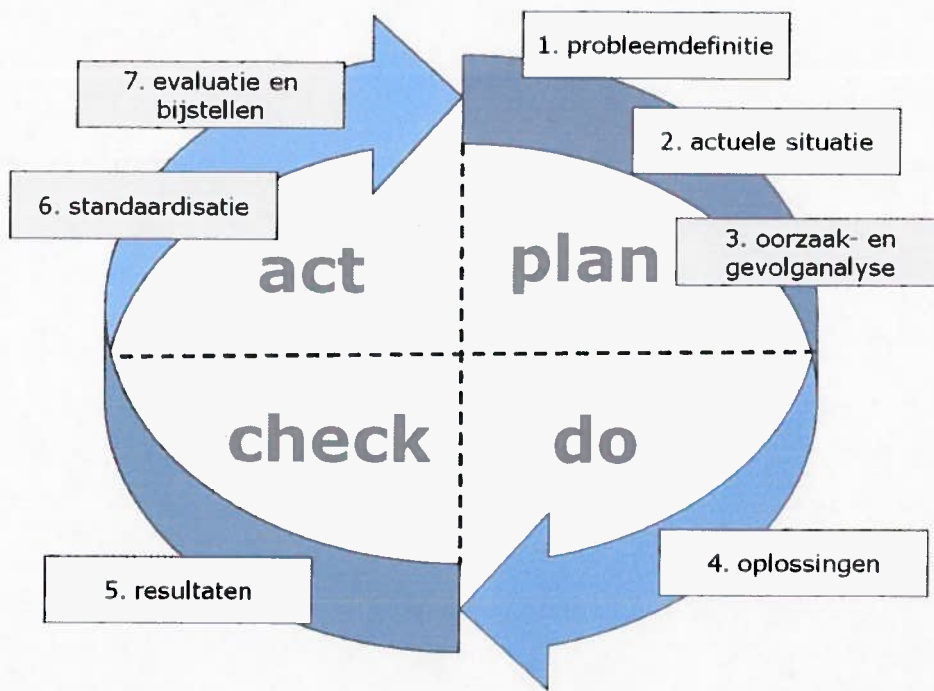
Behaalde resultaten en succesvolle methoden van werken die hieraan ten grondslag liggen moeten geborgd worden. Evaluatie van het Schoolplan 2013-2016 is dus een belangrijke stap die de komende maanden zal worden gezet.

Huis op Orde

Hieronder verstaan wij grip op (veranderende) wet- en regelgeving, op risico's en op de beheersing daarvan; op processen en bedrijfsvoering. Het beschikken over juiste en betrouwbare managementinformatie. Een solide basis, waarop kan worden vertrouwd en gebouwd. Onderdeel hiervan is de Administratieve Organisatie en Interne Controle(AO/IC)

3) PDCA-Cyclus

Het Atlas College werkt opbrengstgericht ondersteund door het gebruik van de PDCA cyclus: Plan, Do, Check, Act. Concreet betekent dit dat er gegevens worden verzameld en deze gericht worden gebruikt om onderwijsopbrengsten/leerling resultaten te verbeteren. Meten van opbrengstenresultaten, analyse ervan en aanpassingen van het onderwijs naar aanleiding van de analyse is een cyclisch proces. Doordat de cyclus zich herhaalt, leidt het doorlopen van de stappen tot een voortdurende verbetering van de resultaten.



4) *Regievoering over het traject/proces*

De eindverantwoordelijkheid ligt bij het CvB en de functionele regieverantwoordelijkheid bij de controller. Van belang is echter, dat tijdens het verloop van het traject 'de vinger aan de pols' wordt gehouden door een vertegenwoordiging van belanghebbenden. De taak van deze groep is van tijd tot tijd de thermometer te hanteren om te bezien of het traject conform de intenties en afspraken verloopt.