

Schoolplan
Maritieme Academie
Harlingen
2017 – 2021

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Doel en functie van het schoolplan	3
1.2	Totstandkoming	3
1.3	Opbouw	4
1.4	Vaststelling	4
2.	Beleid Dunamare	5
2.1	Missie en visie Dunamare	5
2.2	Onderwijskundig beleid Dunamare	6
2.3	Personeelsbeleid Dunamare	6
2.4	Kwaliteitsbeleid Dunamare	8
3.	Ambitie van de MAH	11
3.1	Missie en visie MAH	11
3.2	De opdracht van de school	12
3.3	Interne analyse: Sterke- en verbeterpunten	20
3.4	Externe analyse: Kansen en risico's	25
3.5	Ambitie: Het streefbeeld 2021 en de doelstellingen 2017-2021	27
4.	Financieel beleid	33

1. Inleiding

1.1 Doel en functie van het schoolplan

Dit schoolplan van de Maritieme Academie Harlingen (MAH) is het beleidsdocument waarin we als school onze ambities voor de komende vier jaar beschrijven. We beschrijven onze missie, visie en ambitie, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, personeel en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare Onderwijsgroep.

Ambities verwoordt in een streefbeeld en doelstellingen worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen, teamplannen en sectieplannen. Dit maakt het personeel, leerlingen en ouders duidelijk wat de school wil bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in het dagelijkse onderwijs dat gegeven wordt.

Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd, zoals bijvoorbeeld de schoolgids, het scholingsplan en het schoolondersteuningsprofiel.

1.2 Totstandkoming

De directie en schoolleiding van de MAH (MT) hebben medio oktober 2016 gekozen voor een opzet voor het ontwikkelen van het nieuwe schoolplan: evalueren van het schoolplan 2014-2017, evalueren van de missie en visie (koers) van de school, analyseren van sterktes en ontwikkelpunten van de school (interne sterktezwankeanalyse), analyseren van de kansen en risico's voor de school (externe ontwikkelingen), het ontwikkelen van een streefbeeld en het formuleren van de doelstellingen voor de nieuwe planperiode.

Daarna is door het MT gestart met het verzamelen van bronnen. Relevante beleidsdocumenten van Dunamare Onderwijsgroep (Dunamare), bronnen voor een interne analyse zoals onderwijsopbrengsten, rendementsoordelen van de inspectie, tevredenheidsonderzoeken van leerlingen, ouders en bedrijfsleven, periodieke kwaliteitsonderzoeken van de inspectie, en andere zelfevaluatierapporten. Voor de externe analyse is bekeken wat er vanuit verschillende belangrijke stakeholders van de school - ouders, basisonderwijs, vervolgonderwijs, maritieme sector en arbeidsmarkt, samenwerkingsverbanden, politiek en samenleving, onderwijsinspectie, Dunamare etc. – op de school af komt.

Vanuit het (strategisch) beleid en de missie en visie van Dunamare en de school, en de interne- en externe analyse is vervolgens de ambitie van de school beschreven in de vorm van een streefbeeld en de doelstellingen voor de periode 2017-2021. Tot slot wordt aandacht besteed aan het financieel beleid.

1.3 Opbouw

Het schoolplan van de MAH bestaat uit een aantal hoofdstukken. In hoofdstuk 1 worden doel en functie, de totstandkoming, de opbouw en de vaststelling van het schoolplan beschreven. Hoofdstuk 2 heeft

betrekking op het (strategisch) beleid van Dunamare. Hierin worden missie, visie, onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid van Dunamare beschreven. In Hoofdstuk 3 worden de missie, visie, (onderwijskundige) uitgangspunten, de opdracht van de MAH beschreven. Ook wordt aan de hand van een interne en externe analyse de ambitie van de school samengevat in een streefbeeld en de doelstellingen voor de periode 2017-2021. Het schoolplan wordt afgerond met een beschrijving van het financieel beleid voor de komende vier schooljaren (Hoofdstuk 4).

1.4 Vaststelling

Medio 2017 is de tekst voor het nieuwe schoolplan door het MT afgerond en vastgesteld. Vervolgens is een eerste versie van het schoolplan voorgelegd aan het College van Bestuur (CvB) van de school en heeft de Medezeggenschapsraad (MR) van de school kennis kunnen nemen van het concept. Na een eerste goedkeuring van de tekst door het CvB is om instemming van de MR van de school gevraagd en verkregen (datum). Vervolgens heeft het College van Bestuur het schoolplan vastgesteld (datum).

2. Beleid Dunamare

In dit hoofdstuk worden de missie, visie en het beleid op het gebied van onderwijs, personeel en kwaliteit van Dunamare beschreven. Deze gelden als uitgangspunt voor alle scholen die onder deze onderwijskoepel vallen en vormen mede de ambitie van de MAH.

2.1 Missie en visie Dunamare

Missie

Dunamare Onderwijsgroep is er om scholen te laten groeien tot het beste dat zij kunnen zijn. Zodat iedere leerling optimaal kan groeien. Kennisoverdracht, persoonlijke ontwikkeling en voorbereiding op deelname in de maatschappij staan centraal. Door talenten in de volle breedte te ontwikkelen en onze leerlingen op te leiden tot competente mensen die zich bewust zijn van onze democratische en maatschappelijke basiswaarden. Mensen die de wereld met open vizier tegemoet treden, met respect en vertrouwen. Die kunnen ondernemen, onderzoeken en overtuigen.

Visie

Bij Dunamare Onderwijsgroep staat de brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. Dunamare Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de docenten. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. Deze onderwijsdoelstellingen zijn niet altijd meetbaar, maar in iedere school ten minste merkbaar.

Voor leerlingen is de ‘verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs’ belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verder gaat dan slechts kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden als digitale geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op het eigen leren streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een veranderende maatschappij.

Tegelijkertijd geven onze scholen leerlingen de ‘maatschappelijke toerusting’ om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving. Leerlingen doen maatschappelijke competenties op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Leerlingen leren over de werking en het belang van de democratische rechtsstaat, de betekenis van kinder- en mensenrechten voor het dagelijks leven en over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit leert onze leerlingen maatschappelijke vraagstukken van deze tijd te begrijpen en hoe zij hierin een actieve rol kunnen spelen.

Tot slot richten de scholen van Dunamare Onderwijsgroep zich op 'persoonsvorming': wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. Leerlingen ontdekken wie zij zijn en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zichzelf tot anderen verhouden. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaar en ontwikkelen een ondernemende houding. Begrippen als vertrouwen, respect en solidariteit helpen hen met anderen samen te leven.

2.2 Onderwijskundig beleid Dunamare

Dunamare is voor de brede talentontwikkeling van iedere leerling van toegevoegde waarde. Het motto van Dunamare is dan ook: 'We gaan samen van goed naar geweldig'. De focus ligt hierbij op het bieden van hoogwaardig onderwijs om een brede talentontwikkeling van iedere leerling mogelijk te maken. Dunamare wil het beste in iedere leerling naar boven halen. Om deze ambitie waar te maken, staat het leerproces van leerlingen centraal.

2.3 Personeelsbeleid Dunamare

Vanuit de focus op het bieden van hoogwaardig onderwijs om een brede talentontwikkeling van iedere leerling mogelijk te maken, krijgt de professional op een school veel ruimte en verantwoordelijkheid om het onderwijsproces in te richten, en wordt daarbij ondersteund en begeleid door schoolleiding en onderwijsondersteuners, zowel in de school als door het service- en bestuurs-bureau van Dunamare.

Om de ambitie van Dunamare waar te maken, wordt gekozen voor een manier van werken, die is gebaseerd op drie principes: 'Professionele cultuur', 'Lerend organiseren' en de 'Cirkel van vertrouwen'

Professionele cultuur:

Dunamare bevordert 'professionaliteit' in al het handelen; in de relatie tot leerlingen, medewerkers, ouders, en ook t.a.v. maatschappelijke partijen. In de praktijk van het handelen van medewerkers betekent dit dat zij elkaar feedback geven, meepraten over waar verantwoordelijkheden en competities liggen, expertgroepen vormen, proactief en ondernemend handelen, kijken naar de feiten en *evidence-based* werken.

Lerend organiseren:

Dunamare werkt volgens de principes van 'een lerende organisatie'. Medewerkers tonen eigenaarschap, zoeken verbinding, werken samen, voeren een open dialoog in plaats van discussie. Zij experimenteren, leren van gemaakte fouten, ontwerpen, ontwikkelen en leren in netwerken, kennisplatforms, en in teamverband. Zij leren van elkaar en delen *best practices*, verspreiden kennis snel en efficiënt, en hanteren op alle niveaus een cyclus van professionele feedback, of beter nog: *feed forward*.

Cirkel van vertrouwen:

Bij Dunamare wordt gewerkt volgens 'de cirkel van vertrouwen', met een grote mate van wederkerigheid: bij Dunamare krijg je op basis van vertrouwen professionele ruimte, dat wordt bevestigd door verantwoording af te leggen over de wijze waarop de medewerker de eigen professionele ruimte heeft ingevuld. Het is een gesprek van directeur/rector met bestuurder, teamleider met directeur/rector, leraar/onderwijs ondersteuner met teamleider en zelfs van leerling met leraar. De 'cirkel van vertrouwen' is het fundament van het dagelijks werk, voor de relatie met elkaar. Binnen en buiten het klaslokaal, binnen en buiten de school, binnen en buiten Dunamare. Door vertrouwen te hebben in elkaar, kan Dunamare haar ambitie waarmaken.

Goed werkgeverschap en goed bestuur

Daarnaast introduceerde Dunamare Onderwijsgroep in Koersplan 2015-2020 twee pijlers die het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen wil faciliteren en stimuleren: Goed werkgeverschap en goed bestuur. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van de brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: Het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben.

Behalve een focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijk en onderscheidend werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en -minstens zo belangrijk- blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'de basis op orde', drie invalshoeken: Professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

- Onder 'professionaliteit' verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevologenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.
- Daarnaast geloven wij in een type 'leiderschap' dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van de betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.
- Een 'stimulerende werk- en leeromgeving' is cruciaal voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: Medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze het vertrouwen voelen om te experimenteren.

2.4 Kwaliteitsbeleid Dunamare

Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de voortdurend veranderende maatschappij is het noodzakelijk dat scholen hun onderwijs continu aanpassen. Een school die in staat is om zich aan te passen aan de veranderende eisen van maatschappij, werkt als een lerende organisatie. Dunamare Onderwijsgroep is hierin bewust gericht op verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: Feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. Het gaat om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie.

Binnen deze lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: Het onderzoeken van de eigen praktijken op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Een lerende organisatie vraagt om een onderzoekende cultuur die niet alleen gericht is op het leren van leerlingen, maar op het leren van alle betrokkenen en waarbinnen het vanzelfsprekend is om kritisch te kijken naar de kwaliteit en effectiviteit van het handelen en gedrag.

Werken aan verbetering

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie, waarbij het gaat om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. In het werken aan het verbeteren van onze onderwijskwaliteit starten we daarom met een zelfevaluatie van de school op het Dunamare Kwaliteitsprofiel. Nadat de school een zelfevaluatie op het kwaliteitsprofiel heeft gedaan wordt in dialoog bepaald aan welke doelen gewerkt gaat worden. De school doet dit eens in de vier jaar in het schoolplan: Het beleidsdocument waarin de school aangeeft welke ambities zij heeft voor de langere termijn, beschreven vanuit de gedeelde visie die zij heeft op leren. Ambities uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald en uitgewerkt in prioriteiten in jaarplannen, teamplannen en/of sectieplannen. Dit maakt het personeel, leerlingen en ouders duidelijk wat de school wil bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in het dagelijkse onderwijs dat gegeven wordt. Bij Dunamare Onderwijsgroep bereiken we de gestelde doelen door middel van een kort-cyclische werkwijze. De gemaakte zelfevaluatie en het beeld dat de school heeft over de eigen onderwijspraktijk wordt tevens regelmatig tegen het licht gehouden door middel van audits en visitaties.

Kort-cyclisch werken

Om de onderwijskwaliteit verder te verhogen en de brede talentontwikkeling van iedere leerling mogelijk te maken is het belangrijk om doorlopend goed zicht te hebben op de onderwijskwaliteit, *best-practices* in kaart te kunnen brengen en tijdig bij te sturen indien nodig. Dit bereiken we door kort-cyclisch te werken aan verbetering. Deze verbetering valt of staat met de kwaliteit van onze mensen en hun vaardigheden om (zelf)reflectief naar resultaten te kijken en dit te koppelen aan concrete resultaat- en ontwikkelafspraken. Door regelmatig in gesprek te gaan over gedrag en het effect daarvan en over resultaten (waar mogelijk aan de hand van data), geven we aandacht aan ontwikkeling en leren. Zo worden we steeds bewuster van ons handelen en werken we gericht, proactief en reflectief aan de zelf gestelde doelen voor de langere termijn.

Afhankelijk van wat ieder nodig heeft om dit goed te doen zullen de randvoorwaarden in de school goed moeten zijn. Van de directeur wordt gevraagd om in dialoog met de teamleider en medewerkers de

strategische doelen van Dunamare Onderwijsgroep te vertalen naar schooldoelen. De teamleider vertaalt de schooldoelen naar concrete doelen en afspraken op teamniveau/sectieniveau. Op basis van deze schooldoelen, team- en/of sectiedoelen worden individuele resultaat- en ontwikkelafspraken gemaakt tussen leraar en leidinggevende, aangevuld met persoonlijke ambities.

Van beleid naar ontwikkel- en resultaatafspraken

Om de koppeling te maken tussen beleidsdoelen en professionele ontwikkeling worden er afspraken gemaakt tussen leraar en teamleider, teamleider en directeur en tussen directeur en bestuur. Deze ontwikkel- en resultaatafspraken hebben niet alleen betrekking op de gewenste eindresultaten, maar juist ook op de processen waarmee (gewenste) eindresultaten worden behaald. Vervolgens wordt nagegaan in hoeverre het lukt om vorm te geven aan gemaakte afspraken, zodat goede reflectie mogelijk is en er effectieve feedback gegeven kan worden. Zo krijgt men goed zicht op *best-practices* in de school, die vervolgens gedeeld kunnen worden binnen en buiten het team. Wanneer een medewerker er niet in is geslaagd om een bepaalde werkafpraak te realiseren, kan (gezamenlijk met de leidinggevende) de link gelegd worden naar de onderliggende competenties. Door de onderliggende benodigde kwaliteiten te analyseren kunnen vervolgens op maat ontwikkeldoelen en concrete activiteiten geformuleerd worden – die weer deel vormen van vervolgafspraken. Daarbij is het belangrijk om te vermelden dat we een te groot aantal doelen en afspraken willen vermijden.

Kort-cyclisch werken in de praktijk

Kort-cyclisch werken laat zich typeren door de begrippen 'reflecteren op prestaties en gedrag op basis van heldere doelen (*feed-up*)', 'bijsturen/spiegelen' (opbouwende hier-en-nu *feedback*) en 'voorkijken' (*feed-forward*). Bij kort-cyclische gesprekken zijn er, in tegenstelling tot de meer formele gesprekken in het kader van de functionerings- en beoordelingscyclus niet per definitie tevoren vastgelegde momenten waarop de gesprekken plaatsvinden. Idealiter zijn er lopende het schooljaar meerdere 'natuurlijke' momenten waarop een medewerker de afgelopen en komende overzichtelijke periode doorneemt met zijn/haar leidinggevende, gekoppeld aan de gemaakte afspraken. In die gesprekken gaat het over het prestatieniveau van de medewerkers en ligt het accent op de toekomst (te bereiken doelen) in relatie tot de individuele talenten en ontwikkelambities van de betreffende medewerker.

De kort-cyclische gesprekken vinden met relatief korte tussenpozen plaats. De feitelijke frequentie zal altijd maatwerk zijn, afhankelijk van de functie en de specifieke context. Ook bepaalt de feitelijke werksituatie of hiervoor 'formeel' afspraken voor worden ingepland of dat ze 'organisch' ontstaan. Als ze maar plaatsvinden, onder vier ogen, in een vertrouwde en veilige setting. Dit kan wekelijks zijn, maandelijks of maximaal een periode van een trimester (drie maanden) beslaan, waarbij de duur en diepgang van het gesprek in relatie staat tot de frequentie. Totaal 4 uur aan kort-cyclische gesprekken per medewerker per jaar kan hierbij een praktische richtlijn zijn.

Verbinding tussen kort- en lang-cyclische gesprekken (gesprekscyclus van functioneren en beoordelen)

De opzet van een systematisch en cyclisch schoolontwikkelingstraject levert goede en bruikbare informatie op voor de cyclus van functioneren en beoordelen. Deze cyclus is langer van duur en over het algemeen niet gekoppeld aan reflecties en bevindingen in het 'hier en nu', maar vindt plaats op van tevoren vastgestelde, formele momenten en gaan veelal over langetermijndoelen en -resultaten.

Zelfevaluatie, (collegiale) visitaties en audits

De zelfevaluatie is het met afstand kijken naar en reflecteren op het collectief functioneren. Bij Dunamare Onderwijsgroep werken we met visitaties en audits: door middel van schoolbezoeken door externen en collega's worden bevindingen in de zelfevaluatie gespiegeld en geverifieerd, waardoor de ontvangende school leert en zich verder kan ontwikkelen en verbeteren. We maken daarbij een onderscheid tussen visitaties en audits. Audits en visitaties dragen beide bij aan de ontwikkeling van de school en de ontwikkeling van onze lerende organisatie.

3 Ambitie van de MAH

De ambitie van de MAH is afgeleid van en sluit aan bij de missie, visie en het (strategisch) beleid op het gebied van onderwijs, personeel en kwaliteit van Dunamare.

3.1 Missie en visie MAH

Missie

De MAH verzorgt onderwijs voor leerlingen die voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO) volgen. De school biedt drie leerwegen aan met de mogelijkheid van leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) en/of leerwerktrajecten: De basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, en de gemengde leerweg binnen het examenprofiel Maritiem en Techniek met als uitstroomrichtingen Rijn-, binnen- en kustvaart, Jacht- en scheepsbouw, en Haven en vervoer.

Daarbij richt de school zich op:

- het aanbieden van algemene kennis en vaardigheden, waardoor een leerling later goed kan functioneren in loopbaan en maatschappij, en
- het aanbieden van gerichte kennis en vaardigheden, waarmee de leerling na het behalen van het diploma een plaats kan krijgen in het bedrijfsleven of door gaat naar de beroeps-opleidende leerweg (BOL) of beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Visie

“WATER”, “VAREN” en “TECHNIEK” motiveren onze leerlingen, en onze leerlingen worden opgeleid voor het uitoefenen van een maritiem beroep. Met deze uitgangspunten stemmen wij onze didactische en pedagogische activiteiten in het onderwijs zo veel als mogelijk af op de individuele leerling. Onze begeleidende en verzorgende activiteiten op de huisvesting worden afgestemd op de behoefte van de individuele bewoner.

Wij baseren de didactiek in ons beroepsgerichte deel van ons onderwijs op de bestaande competentieprofielen uit de beroepssector. Daarnaast wordt in ons onderwijs een verbinding gelegd tussen de niet-beroepsgerichte vakken, het beroepsgerichte vak en de latere beroepspraktijk.

De pedagogische aanpak in ons onderwijs op school en de begeleiding en verzorging op de huisvesting baseren we op de principes van de ‘Verbindende School’ waaronder het ‘Herstelrecht’ bij het oplossen van conflicten.

Medewerkers van ons instituut zijn bevoegd voor hun vak en/of het uitoefenen van hun functie en werken continu aan het verdiepen van hun bekwaamheid/professionaliteit. Zij richten zich hierbij met name op de gewenste didactische en pedagogische aanpak in het onderwijs, en de gewenste wijze van begeleiden en verzorgen van de bewoners op de huisvesting. Medewerkers verantwoorden zich periodiek over de verdere verdieping van hun bekwaamheid in o.a. functioneringsgesprekken.

Een klimaat van veiligheid en welbevinden op school en huisvesting is voor leerlingen, bewoners en personeel een voorwaarde om de onderwijskundige ambities van de school maar ook de begeleidende en verzorgende taken van de huisvesting waar te maken.

Medewerkers, leerlingen maar ook ouders/verzorgers wordt periodiek gevraagd naar veiligheid en welbevinden op school en huisvesting.

Ons instituut oriënteert zich intensief op de omgeving, en werkt constructief samen met (onderwijs)partners en andere belanghebbenden.

3.2 De opdracht van de school

De MAH (school, schepen en huisvesting) realiseert haar missie, het verzorgen van voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs voor onze leerlingen en een goede begeleiding en verzorging van de bewoners op de huisvesting, vanuit een aantal uitgangspunten en werkt deze uit op een voor de MAH specifieke wijze.

Uitgangspunten

Leerlingen van de MAH hebben een (sterke) affiniteit met 'Water', 'Varen' en 'Techniek'. Zij komen naar onze school met een duidelijk en uitdagend perspectief: het maritieme beroep. Dit perspectief motiveert de leerlingen op onze school en van hieruit realiseren wij onze onderwijskundige taak.

School, schepen en huisvesting vormen gezamenlijk de pijlers van het onderwijs op de MAH.

Voor onze leerlingen is het verwerven van adequate beroepsgerichte kennis en de bij het maritieme beroep behorende vaardigheden en attitude belangrijk. De basis van de didactiek in de beroepsgerichte vakken wordt gevormd door de door de maritieme branche ontwikkelde competentieprofielen. Met het werken vanuit deze profielen wil de MAH zo hoog mogelijke leeropbrengsten voor de leerlingen bereiken.

Leidraad voor het ontwerpen van een voor leerlingen uitdagende leeromgeving is de 'verbinding' tussen het leren op school en de beroepspraktijk, tussen (de inhoud van) de beroepsgerichte en niet beroepsgerichte vakken.

Tegelijkertijd reikt het doel van ons onderwijs verder dan (de voorbereiding op) het beroep en het behalen van een beroepsgericht diploma alleen. Wij willen de leerlingen ook voorbereiden op een loopbaan in het vervolgonderwijs - voor het grootste deel van de leerlingen het maritieme vervolgonderwijs - en hun verdere maatschappelijke loopbaan.

Digitalisering, informatisering, robotisering en automatisering nemen een grote vlucht in de maritieme bedrijfssector, onderwijs en samenleving. De MAH past haar eigen onderwijs voor wat betreft o.a. inhoud en leermiddelen aan deze ontwikkelingen aan.

De leeromgeving is voor een belangrijk deel gedigitaliseerd. Leerlingen krijgen hiermee de gelegenheid zich voor te bereiden op een sterk geautomatiseerde (maritieme) beroepspraktijk maar ook op een leven lang leren waarin ICT een (steeds) belangrijke(re) rol speelt, en zijn voorbereid op het gebruik van ICT in het dagelijkse leven.

Ons instituut beschikt over moderne opleidingsschepen en andere kapitaalintensieve leermiddelen (o.a. simulatoren). Deze leermiddelen spelen een belangrijke rol in de beroepsgerichte component van het onderwijs op de MAH.

De MAH verzorgt behalve onderwijs ook de huisvesting van leerlingen (dan bewoners). Een belangrijk deel van de bewoners verblijft op de huisvesting tijdens schoolweken van maandag tot en met vrijdag. Dit voegt een belangrijke taak toe aan ons instituut: Begeleiding en verzorging van de bewoners van de huisvesting.

De MAH hanteert in pedagogisch opzicht in zowel onderwijs, verzorging en begeleiding van leerlingen (lees ook bewoners op de huisvesting) de principes van de 'Verbindende School': Iedere leerling is de moeite waard en wordt gewaardeerd om wie hij/zij is, wat hij/zij kan en wat hij/zij doet, binnen zijn/haar mogelijkheden en de kaders van de school. Leerlingen voelen zich veilig, hebben invloed en kunnen persoonlijke relaties aangaan.

Het zorgteam vervult een belangrijke rol in de leerlingenzorg op school maar leerlingenzorg is niet alleen de 'zorg' van dit team. Alle personeelsleden vervullen hierin een rol.

Deskundig personeel dat werkt in teamverband en zich in de organisatie ten volle verantwoordelijk weet voor de taken van de school en de wijze waarop de school haar doelen wil realiseren (de ambitie) is een kritische succesfactor. Een voortgaande verdieping van de professionaliteit maar ook de ondersteuning van de ontwikkeling van de eigen loopbaan van het personeel zijn kerndoelen van het personeelsbeleid.

Onze school wil in samenwerking met het (maritieme)vervolgonderwijs, zowel MBO als HBO, de leerlingen efficiënte leerroutes bieden. Wij werken dan ook samen met andere onderwijs- en opleidingsinstituten in de Maritieme Academie Holland: een verticale beroepskolom waarin intensief wordt samengewerkt tussen VMBO-, MBO-, en HBO-opleidingen. Leerinhoud en didactiek in de maritieme opleidingen van de VMBO-, MBO-, en HBO-opleidingen worden op elkaar afgestemd.

De MAH onderhoudt vanwege het specifieke karakter van de opleidingen contacten met en werkt samen met andere scholen die opleidingen in de maritieme sector verzorgen (w.o. Rijn-, binnen- en kustvaart, en Scheeps- en jachtbouw).

De MAH onderhoudt intensieve contacten met de maritieme sector van het bedrijfsleven in Nederland en in het buitenland. Ons instituut neemt deel aan verschillende (inter)nationale samenwerkingsverbanden en overlegorganen.

Uitwerking

Toelating: Deze geschiedt nadat is getoetst op algemeen geldende criteria voor het voortgezet onderwijs. Daarnaast moet de leerling in principe medisch goedgekeurd kunnen worden volgens keuringseisen van het Rijnschipperspatent. Voordat tot toelating kan worden overgegaan, dient de Verklaring opleidingskosten door de ouders ondertekend te zijn. Leerlingen met een LWOO-indicatie worden pas definitief toegelaten na goedkeuring door het samenwerkingsverband.

De toelating tot de brugklas geschiedt – zoals ook bij andere scholen voor voortgezet onderwijs in ons gebied op basis van de volgende criteria:

- het advies van de basisschool,
- het advies van de aannemecommissie MAH,
- de wens van de ouders/verzorgers.

Leerlingen met een handicap: Het passend onderwijs biedt ouders van gehandicapte leerlingen de mogelijkheid te kiezen voor (regulier of speciaal) voortgezet onderwijs of speciaal onderwijs. Vanwege de aard van de opleiding en de daarmee samenhangende veiligheidsvoorschriften is het voornaamste criterium bij het toelaten van leerlingen met een handicap tot onze school dat deze leerlingen in staat moeten zijn het beroep uit te oefenen waar zij voor worden opgeleid. Elke leerling moet de lichamelijke keuring voor de binnenvaart of de zeevaart met goed gevolg kunnen doorlopen. Dit betekent dat de MAH geen leerlingen met een handicap toelaten. Dit geldt met betrekking tot alle clusters die worden onderscheiden: visuele handicaps (cluster 1), auditieve/communicatieve handicaps (cluster 2), andere ernstige lichamelijke en verstandelijke handicaps (cluster 3), en ernstige gedrags- ontwikkelings- en/of psychiatrische stoornissen.

Leerweg: De MAH biedt binnen de sector Maritieme Techniek de zogeheten basis-, kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg aan. De kaderberoepsgerichte en gemengde leerwegen richten zich op de hogere functies (meer leidinggevend) in het bedrijfsleven, na het behalen van een diploma van het Middelbaar Beroepsonderwijs. De basisberoepsgerichte leerweg richt zich op uitvoerende functies in het bedrijf. De opleiding duurt vier jaar.

De MAH leidt de leerlingen op voor de landelijke examens in het VMBO. In de eerste twee leerjaren is het onderwijs erop gericht dat de leerlingen de kerndoelen van de basisvorming bereiken en wordt het voor hen meest geschikte onderwijstype bepaald. Om de leerlingen te motiveren voor het onderwijs, om hen te kunnen determineren en om hen vanaf het begin een meer beroepsgerichte houding mee te geven, krijgen de leerlingen al vanaf het begin beroep oriënterende lessen.

Binnen de school staat het nautische aspect centraal. Dat houdt in dat de meeste vakken iets met varen te maken hebben. Zo wordt bij sport veel aandacht besteed aan het zwemmend redden en roeien en zijn er praktijkweken op een schip. De huisvesting speelt bij de nautische vorming een belangrijke rol. Leerlingen van onze school zijn in principe intern. Niet alleen omdat de meeste leerlingen te ver weg wonen om elke dag heen en weer te reizen, maar ook omdat leerlingen zich daarmee een sociale houding eigen maken die nodig is in de kleine gemeenschap van een schip. Voor leerlingen uit het eerste en tweede leerjaar is het wonen op de huisvesting niet verplicht.

Leerwegondersteunend onderwijs (LWOO): Leerlingen in het LWOO volgen hetzelfde programma als reguliere leerlingen. Zij krijgen wel extra hulp aangeboden op onderdelen waarin zij een achterstand hebben opgelopen of waarin zij zwakker presteren. Leerlingen kunnen pas geplaatst worden in het LWOO, na toestemming van het Samenwerkingsverband.

De onderbouw: Het eerste en tweede leerjaar, de zogeheten brugperiode, worden benut om duidelijkheid te krijgen over de capaciteiten en vaardigheden van de leerling. Aan het einde van het tweede leerjaar krijgen alle leerlingen een advies over het verder te volgen onderwijs. Binnen de MAH betreft dit een advies voor de basis-, kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg, binnen het profiel Maritiem en Techniek. Bij dit profiel hoort een aantal verplichte theorievakken en het vak binnenvaartkunde.

Bovenbouw: De leerlingen komen voor de basis-, kaderberoepsgerichte of de gemengde leerweg. De scholen voor Rijn-, binnen- en kustvaart vallen onder een apart artikel in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, namelijk artikel 24.5. Dit artikel houdt in dat deze scholen uitzonderingen mogen toepassen in hun examenprogramma. In de bovenbouw hebben de leerlingen acht examenvakken: natuur/scheikunde¹, wiskunde, Nederlands, Engels, maatschappijleer, CKV, lichamelijke opvoeding en het beroepsgerichte vak. De leerlingen van de gemengde leerweg volgen daarnaast het examenvak economie. Alle leerlingen maken de Rekentoets VO als onderdeel van het examen.

De MAH houdt zich aan de regelgeving voor het VMBO, maar biedt wel extra praktijkoriëntatie in de vorm van vaarweken. Deze vaarweken worden doorgebracht aan boord van binnenvaartinstructieschepen en zijn structureel opgenomen in het onderwijs- en examenprogramma VMBO.

Digitaal onderwijs: De leerlingen van de MAH beschikken allemaal over een laptop/tablet. Elke leerling heeft zijn eigen laptop/tablet en gedurende de opleiding zullen (uiteindelijk) alle vakken gebruik maken van digitaal lesmateriaal. Docenten zijn geschoold in het optimaal leren gebruiken van alle mogelijkheden die het digitale lesmateriaal biedt. Natuurlijk wordt er gezorgd voor afwisseling. De hele dag naar een scherm staren is niet gezond en daarnaast zullen er altijd onderdelen van vakken zijn die zich moeilijk digitaal laten 'vertalen'.

De keuze voor digitaal onderwijs is gemaakt vanwege de ontwikkelingen in het lesmateriaal en de op handen zijnde afspraken over passend onderwijs. Het wordt steeds belangrijker als school de leerling als individu te benaderen en het onderwijs dat hij of zij specifiek nodig heeft te bieden. Vooruitgang en ontwikkeling dienen gemeten te worden en er moeten afspraken liggen over het te halen niveau. Digitaal lesmateriaal is daarvoor ideaal. Leerlingen kunnen herhalen wat nog niet vlot gaat en kunnen verdiepen als duidelijk is dat ze de stof beheersen. Leerlingen zijn meer in de gelegenheid in hun eigen tempo te werken en zullen het gebodene ongetwijfeld als minder saai ervaren.

Leerwerktraject (LWT): Leerlingen die naar alle waarschijnlijkheid het basisberoepsgerichte diploma niet zullen halen op grond van leer- of gedragsproblemen kunnen geplaatst worden in een zogenaamd Leerwerktraject. De MAH is hiervoor door het ministerie gekwalificeerd. Tijdens de schoolweken krijgt de leerling les in Nederlands, rekenen en het beroepsgerichte vak. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan nautisch Engels, sport, techniek en veiligheid.

Maritiem en techniek: De MAH biedt het profiel Maritiem en Techniek aan dat bestaat uit algemeen vormende vakken (AVO) en beroepsgerichte vakken. De AVO vakken zijn: Nederlands, Engels, NASK, Wiskunde, Economie, Maatschappijleer, Lichamelijke Opvoeding en CKV. De beroepsgerichte vakken binnen het profiel Maritiem en Techniek zijn: Rijn-, binnen- en kustvaart (RBK), Haven en Vervoer*, en Scheeps- en jachtbouw*.

Op grond van het volgen van het complete programma Maritiem en Techniek met de RBK keuzedelen kunnen leerlingen naast het VMBO-diploma ook de vaarbevoegdheid als matroos binnenvaart verkrijgen. Leerlingen moeten dan wel voldoen aan voorwaarden.

Burgerschap: De school is niet alléén verantwoordelijk voor burgerschapsvorming, ook ouders, de omgeving en de media spelen hier een belangrijke rol in. Burgerschap is niet te reduceren tot een vak, maar is verbonden met de visie van de school en de gemeenschap die de school wil zijn. Burgerschapsvorming en 'harde' kennisoverdracht gaan uitstekend samen, sterker: het versterkt elkaar in positieve zin.

Op de MAH staat de leerling centraal met als uitgangspunt 'Kijk naar wat een leerling kan' en bouw daarop verder. De primaire taak is de leerlingen begeleiden en opgeleiden tot 'goede' evenwichtige volwassen mensen, binnen een leefgemeenschap met vertrouwen en respect voor en met elkaar. Het belangrijkste doel van burgerschap in het gehele onderwijs is dat leerlingen actief de grenzen van hun kennen en kunnen verleggen. Dat helpt hen zich voor te bereiden op een volwaardige deelname aan de samenleving en inhoud te geven aan het begrip burgerschap. Wij bieden onze leerlingen de gelegenheid om in hun huidige leven ervaringen op te doen met burgerschap. Wij doen dit onder meer door hen te betrekken bij het beleid van school en huisvesting. Leerlingen kunnen hierbij invloed uitoefenen door na verkozen te zijn, zitting te nemen in de zeeliedenraad. Ook zijn de leerlingen medeverantwoordelijk gemaakt om bij conflicten als mediator op te treden.

Een ander belangrijk doel op de MAH is dat er wordt gewerkt aan burgerschap in samenhang met andere vakken. Zodoende ontstaat een doorlopende leerlijn voor burgerschap in het lesprogramma.

In klas 3 en 4 komt burgerschap aan de orde bij de vakken maatschappijleer en CKV. Daarnaast wordt er door alle leerjaren heen gewerkt aan beroepshouding, zelfstandigheid, kritisch vermogen en (zelf)reflectie, zowel op school als in het wonen en werken met anderen op de huisvesting. Dat doen we in klas 1 t/m 4 op verschillende manieren.

De leerlingen van de onderbouw kennen de volgende activiteiten: praktijkweek, tuigweek en maatschappelijke stage. Zij leren daar hoe het is om collega's te hebben en hoe ze daarmee om moeten/kunnen gaan, ze leren verantwoordelijkheid te nemen voor opgedragen werk en verantwoording daarover af te leggen aan hun leidinggevende.

*In het schooljaar 2016-2017 wordt op de Maritieme Academie Harlingen alleen nog de uitstroomrichting RBK aangeboden. Mochten er zich voor de uitstroomrichting Scheeps- en jachtbouw of Haven en Vervoer genoeg leerlingen aanmelden, dan zal ook die richting worden aangeboden

Maatschappelijke stage: Alle leerlingen van de MAH volgen maatschappelijke stages. Deze stages dragen bij aan een grotere maatschappelijke betrokkenheid, versterken de sociale vaardigheden van de leerlingen en geven hen een groter besef van normen en waarden. De maatschappelijke stage is een vorm van leren binnen of buiten de school, waarbij leerlingen door middel van vrijwilligersactiviteiten kennismaken met allerlei aspecten en onderdelen van de samenleving. Het belangrijkste doel is dat leerlingen actief kennis maken met de samenleving en hun eigen betrokkenheid daarbij. Zodoende leren ze ook meer over zichzelf. Dat helpt hen zich voor te bereiden op een volwaardige deelname aan de samenleving en inhoud te geven aan het begrip burgerschap.

Tijdens de maatschappelijke stage week zetten de leerlingen zich een week lang in voor diverse (zorg)instellingen, vrijwilligerscentrales, scholen, WMO instellingen in en buiten Harlingen. Regelmatig gaan leerlingen op verzoek naar diverse instellingen om te helpen bij activiteiten. Verder worden alle leerlingen van alle leerjaren regelmatig ingezet bij voorlichtingen op basisscholen, op schepen, in ons eigen schoolgebouw en bij de ontvangst van basisschoolleerlingen aan boord van het schip, op school en op de huisvesting.

Culturele kunstzinnige vorming (CKV): Doel is om ook VMBO-leerlingen actief kennis te laten maken met hun culturele en kunstzinnige leefomgeving, net als de leerlingen op HAVO en VWO. Kunstvakken maken deel uit van het rooster in het eerste tot en met het derde schooljaar. De MAH stimuleert culturele activiteiten van de leerlingen binnen en buiten de school en biedt daar waar mogelijk ruimte toe. CKV is onderdeel van Kunstvakken 1, dat voor alle leerlingen van het VMBO verplicht is. CKV is een examenonderdeel en moet in het derde leerjaar worden gegeven. CKV wordt aan het eind van het derde leerjaar afgesloten met een schoolexamen dat 'naar behoren' moet worden afgerond.

Voor de basisvorming biedt de school twee van de volgende vakken aan bij CKV-Junior: beeldende vormgeving (tekenen, handarbeid, textiel en audiovisuele vormgeving), dans, drama of muziek. Hierdoor ontstaat er een doorlopende leerlijn met CKV en Burgerschap in de bovenbouw.

Varen en de instructievaartuigen: Binnen de opleiding neemt het varen een belangrijke plaats in. Voor het praktische deel van de opleiding maakt de school gebruik van moderne binnenvaartschepen, simulatoren en STCW trainingen. Zo wordt in een veilige setting een belangrijk deel van het varende beroep geleerd. Met de huidige schepen kunnen alle denkbare situaties uit de beroepspraktijk worden nagebootst in een zo echt mogelijke leeromgeving. Aan boord van de 56 meter lange Prinses Máxima maken de leerlingen hun langere reizen over de Rijn en in het Amsterdam Rotterdam Antwerpen (ARA) gebied. Het schip heeft slaappleats voor maximaal 24 leerlingen en 4 bemanningsleden en is voorzien van alle moderne nautische apparatuur. De 30 meter lange Prinses Amalia is een tankduwbak waar leerlingen door een praktijkinstructeur worden onderwezen in het omgaan met natte lading. Het schip is volledig uitgerust als een moderne tanker. Aan boord van het M.S. Emeli (55 meter) gaan leerlingen in groepjes van maximaal twaalf met een praktijkinstructeur aan boord en verrichten daar alle handelingen die in de praktijk van een matroos verwacht worden op een droge ladingschip. Af en toe wordt lading vervoerd. Dit gebeurt op niet commerciële basis, zodat er geen sprake is van concurrentie met de binnenvaart.

Nautisch vervolgonderwijs in het MBO: Er zijn verschillende mogelijkheden voor nautisch vervolgonderwijs. De keuze is afhankelijk van de belangstelling en capaciteiten van de individuele

leerling. De school brengt hierover een advies uit aan het einde van het vierde leerjaar. In december van het vierde leerjaar worden leerlingen en hun ouders/verzorgers uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst over vervolgmogelijkheden. Deze vervolgmogelijkheden kunnen zijn een BBL- of een BOL-opleiding. Wil de leerling werk en opleiding combineren, dan kiest hij voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). In de beroeps-opleidende leerweg (BOL) volgt de leerling in principe vijf dagen per week de lessen op school, afgewisseld met praktijktrainingen.

Beroepsbegeleidende leerweg (BBL): Met het diploma VMBO binnenvaart kunnen leerlingen direct gaan varen. Zij komen dan aan boord met de kwalificatie 'matroos', mits ze op dat moment minimaal 17 jaar zijn. Anders zijn ze lichtmatroos. Hun ondergrond is zodanig dat het behalen van alle vakdiploma's tot de mogelijkheden behoort. Als het schip voldoet aan de eisen voor een beroepspraktijkvormingsplaats (BPV), kan de leerling worden ingeschreven in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) schipper. Dit is een MBO niveau 3 opleiding. Na het met goed gevolg afronden van deze opleiding is de leerling in het bezit van het schippersdiploma voor alle binnenwateren, het radardiploma en het diploma vervoer gevaarlijke stoffen.

Beroeps-opleidende leerweg (BOL): Inschrijving als leerling voor de beroeps-opleidende leerweg (BOL) voor de Rijn- en binnenvaart is ook mogelijk. Goede cijfers zijn daarvoor een vereiste. Er zijn twee opleidingen: Schipper en Kapitein. Ook dit is een MBO niveau 3 of 4 opleiding.

Middelbaar zeevaartonderwijs: Leerlingen kunnen ook de richting kiezen van de zeevaart. De leerlingen die met goede cijfers zijn geslaagd en voldoende capaciteit hebben, kunnen worden toegelaten tot de BOL-opleidingen aan de middelbare zeevaartscholen.

Leerlingbegeleiding: Het welzijn van de leerling is voor de MAH van groot belang en wij ontplooiën veel activiteiten om dat te verhogen. Tegelijkertijd vinden wij het stellen van duidelijke schoolregels en het naleven daarvan bevorderlijk voor een voorspoedige schoolloopbaan van de leerlingen. Rechten en plichten van de leerlingen zijn vastgelegd in een leerlingenstatuut. Een deel van de leerlingen binnen het VMBO heeft behoefte aan extra ondersteuning bij het leren. Andere kinderen vragen wat meer aandacht om zich prettig te kunnen voelen binnen het onderwijs. Alle docenten hebben de taak om deze leerlingen te ondersteunen. Naast deze incidentele hulp is er ook een gestructureerde begeleiding. Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften wordt hulp geboden die wordt beschreven in een onderwijsperspectiefplan. Dit plan wordt besproken met de ouders.

Begeleiding bij faalangst en remediale hulp: In de brugklas wordt bij alle leerlingen een vragenlijst afgenomen om in een vroeg stadium duidelijkheid te krijgen over de schoolvorderingen, negatieve faalangst, concentratieproblemen, motivatie etc. De school stemt op die gegevens haar verdere begeleiding af, bijvoorbeeld door leerlingen remediale hulp te geven of door een gericht aanbod te creëren binnen de lessen. Ook is het door leerlingen mogelijk een faalangstreductietraining te volgen.

Leerlingmediation: Mediation is een vorm van conflictbemiddeling die gebaseerd is op een aantal specifieke vaardigheden. Dat levert een blijvende positieve bijdrage aan een veiliger klimaat in de school en huisvesting. Alle docenten en medewerkers en alle leerlingen van de MAH leren op een constructieve

manier omgaan met fricties/conflicten (de basisvaardigheden van conflicthantering). Hier gaat een preventieve werking van uit. Leerlingen krijgen gereedschap in handen zodat onderlinge ruzies niet hoeven te escaleren. Docenten krijgen uiteindelijk een sleutelrol in het verspreiden (aanleren) van deze vaardigheden. Op dit moment zijn acht leerlingen opgeleid tot leerling-bemiddelaar. Zij kunnen worden gevraagd als bemiddelaar (mediator) bij conflicten tussen medeleerlingen. Dit team van leerlingen heet het M-team.

Herstelrecht is de grondgedachte waar deze bemiddeling om draait. Daarbij krijg je de kans om fouten te maken en die daarna te herstellen. Het belangrijkste bij herstelrecht is, dat wat er kapot is gemaakt, wordt hersteld door degene die het kapot heeft gemaakt. Dat is goed voor het slachtoffer. Maar het herstellen is ook goed voor de dader. Je leert inzien dat je handelingen bepaalde consequenties hebben. Dat je verantwoordelijk bent voor je eigen daden.

Maritieme Academie Holland: De MAH participeert in het samenwerkingsverband Maritieme Academie Holland. Dit is een samenwerkingsverband van maritieme opleidingen in Velsen, IJmuiden, Amsterdam, Sneek, Harlingen, Leeuwarden, West-Terschelling en Delfzijl. Doel van deze samenwerking is om alle leerlingen een goede doorlopende leerweg te bieden, waardoor de overgang van VMBO naar MBO en MBO naar HBO zo efficiënt mogelijk verloopt. De Maritieme Academie Holland is thuis in de vakgebieden binnenvaart, havenlogistiek, zeevaart, maritieme techniek (jacht- en scheepsbouw) en *ocean-technology*. Ze beschikken over hoogwaardige voorzieningen zoals simulatoren en opleidingsschepen.

Samenwerkingsverband: De MAH is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Friesland Noord. Van scholen die deelnemen aan het samenwerkingsverband wordt verwacht dat zij gezamenlijk de leerlingenzorg zo inrichten dat voorkomen wordt dat leerlingen uit de doelgroep voortijdig de school moeten verlaten. De doelgroep van het samenwerkingsverband bestaat uit alle leerlingen van de aangesloten scholen die extra zorg nodig hebben. De scholen dragen gezamenlijk zorg voor een toereikende organisatie en deskundige ondersteuning van het onderwijs voor genoemde leerlingen. Elke school heeft vanuit het samenwerkingsverband een eigen orthopedagoog. Deze kan onderzoeken doen naar bijvoorbeeld dyslexie en helpen bij gedragsproblemen.

Zorg voor kwaliteit: Door middel van regelmatige toetsen wordt nagegaan of leerlingen het op dat moment gewenste niveau hebben bereikt. Deze toetsen kunnen zowel landelijk als door de school zelf opgesteld zijn. Dit wordt nader omschreven in het leerlingenstatuut. Van de toets-resultaten wordt voor iedere leerling verslag gedaan in vier rapporten. Voor een vierdejaars leerling zijn dat drie rapporten in het laatste cursusjaar.

De school bewaakt de periodiek de resultaten van de inspanningen die worden verricht met betrekking tot de jaar- en teamplannen. Mede in verband met de doelen die in de jaar- en teamplannen worden gesteld, verdiepen de medewerkers van de school hun professionaliteit, onder andere door scholing. Ieder schooljaar worden de opbrengsten van het onderwijs geëvalueerd. Ook wordt periodiek een onderzoek gedaan naar klimaat en veiligheid. Daarnaast laat de school zich door leerlingen en hun ouders evalueren aan de hand van een tevredenheidsmeting.

3.3 Interne analyse: Sterke- en ontwikkelpunten van de school

Omvang van de school

Het aantal leerlingen op de MAH is de afgelopen 4 jaar gegroeid van 199 (2013-2014), naar 218 (2016-2017) met een piek in 2015-2016 van 224 leerlingen. Deze lichte groei houdt gelijke tred met de landelijke ontwikkeling van het aantal leerlingen in het VO. Hiermee lijkt de omvang van de school zich te stabiliseren. Uitgesplitst naar onderwijsprogramma doet de school het qua leerlingenaantal goed in de Rijn-, binnen- en kustvaart. De leerlingenaantallen in de programma's Haven en vervoer, en Scheeps- en jachtbouw blijven achter.

De MAH heeft de licenties voor de vmbo-programma's Rijn- Binnen en Kustvaart, Haven en Vervoer, en Scheeps- en Jachtbouw. De laatste twee programma's zijn niet (voldoende) ontwikkeld. In het kader van de sector Maritiem en Techniek moet de MAH naast Rijn-, Binnen- en Kustvaart de andere programma's ontwikkelen.

Wil de school voort kunnen bestaan op eenzelfde financiële voet dan zijn meer leerlingen nodig. In de meerjarenbegroting wordt rekening gehouden met 220 leerlingen Rijn-, binnen- en kustvaart. Daar bovenop is een groep van minimaal 15 leerlingen Scheeps- en jachtbouw gewenst.

Het aantal leerlingen in de gemengde leerweg neemt toe. De school blijkt ook aantrekkelijk voor een groep havoleerlingen. Nadeel is dat de bekostiging van deze groep leerlingen minder is dan van een leerling in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg.

Onderwijs

Pedagogisch-didactisch handelen/klassenmanagement

Er wordt nog niet voldoende gedifferentieerd in het onderwijs. Leraren stemmen met name de verwerking nog onvoldoende af op verschillen tussen de individuele leerlingen. Ook kan het onderwijs uitdagender. Het klassenmanagement is verbeterd maar nog niet bij al het onderwijzend personeel. Het toenemend aantal leerlingen in het vmbo-(g)t vraagt om een ander pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijzend personeel.

Leerinhoud

De leerlijnen voor de onderbouw en de bovenbouw zijn voldoende op elkaar afgestemd. Er bestaat spanning tussen de tijd te besteden aan de maritieme(beroeps) vakken en de algemene (schoolse) vakken. Steeds hogere eisen vanuit het bedrijfsleven zijn van invloed op deze balans. In het (maritieme)onderwijs worden moderne nieuwe onderwijsmiddelen gebruikt (schepen en simulatoren).

De school programmeert ruim voldoende onderwijstijd maar de geprogrammeerde lestijd wordt nog niet binnen alle vakken voldoende benut.

Er is nog onvoldoende sprake van een gezamenlijke aanpak van taalachterstanden en de school heeft nog geen passend aanbod voor de referentieniveaus taal dat past bij de leerlingen.

Toetsen

De kwaliteit van de toetsen van het vak Binnenvaartkunde (BVK) is sterk verbeterd. Bij de meeste algemene vakken in onder- en bovenbouw is onduidelijk hoe het gesteld is met de kwaliteit van de (digitale) toetsen, waaronder de normering.

Opbrengsten en resultaten

De onderwijspositie van leerlingen in het derde leerjaar ten opzichte van het basisschooladvies is boven de norm (driejaargemiddelde: -6.73%, norm -12.1%). Het berekend oordeel van de onderwijsinspectie is 'boven de norm'.

De onderbouwsnelheid ligt (ruim) boven de norm (driejaargemiddelde 99,61%, norm 95,33%). Het berekend oordeel van de inspectie is 'boven de norm'. Het bovenbouwsucces (driejaargemiddelde) ligt in de kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg (ruim) boven het gemiddelde, respectievelijk 92,37% (norm 85,56%) en 98,15% (norm 85,46%). Het berekend oordeel is 'boven de norm'.

In de basisberoepsgerichte leerweg scoort de school 62,50% (norm 86,40%). Dit cijfer wordt vooral veroorzaakt doordat op de MAH relatief veel leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg deelnemen aan een leerwerktraject. Het berekend oordeel is 'onder de norm'.

De examencijfers liggen voor alle leerwegen (driejaargemiddelde) ruim boven de norm. Respectievelijk 6,69 (norm 6,32), 6,46 (norm 6,17) en 6,45 (norm 6,14). Het (berekend) oordeel over alle examenresultaten is 'voldoende'.

De verschillen tussen SE en CSE worden beoordeeld met 'klein verschil'. In de basisberoepsgerichte leerweg zijn de cijfers voor het Schoolexamen structureel lager dan die op het Centraal Examen. Op het Schoolexamen worden hoge eisen gesteld in verband met de doorstroom van deze leerlingen naar niveau 3 op het MBO (binnenvaart). Een aantal leerlingen van deze leerweg neemt deel aan toetsen op het niveau van de kaderberoepsgerichte leerweg.

Het slaagpercentage (driejaargemiddelde) is voor alle leerwegen 100%.

De determinatie voor de gemengde leerweg is verbeterd en de scores voor de examens in de gemengde leerweg zijn (sterk) verbeterd.

De opbrengsten voor de vakken Engels en Nask in de gemengde leerweg zijn op dit moment nog onder het landelijk gemiddelde.

Het berekend oordeel voor de onder- en bovenbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examencijfers is voldoende.

Het vervolg van de loopbaan van leerlingen uit het leerwerktraject is onvoldoende helder.

Begeleiding en zorg voor leerlingen

De ondersteuning van leerlingen door de leraar is binnen de klas van voldoende niveau. De school voert de ondersteuning van leerlingen echter nog te weinig planmatig uit. Betrokkenen zijn veelal op de hoogte van de ondersteuningsbehoefte van leerlingen maar de aanpak is nog te weinig concreet geformuleerd en planmatig, dat wil zeggen in effect per bepaalde datum.

Het professionaliseren van het pedagogisch handelen van een deel van de huisvestingsmedewerkers is nog niet voltooid.

Personeel, Organisatie en Management

Medewerkers van zijn zeer tevreden over het werken op de school, zijn in grote meerderheid trots op hun werk, zijn tevreden over hun werkzaamheden, voelen zich gewaardeerd door de schoolorganisatie en staan achter de doelstellingen van de school. Iedereen doet graag iets extra's om bij te dragen aan het succes van de school. Medewerkers hebben het gevoel dat zij bij de school passen en zijn tevreden over de kwaliteit die de school levert.

Medewerkers zijn minder tevreden over de omstandigheden waaronder zij het werk doen. Daarin spelen met name de rooster- en werktijden een rol. Het OP is relatief minder tevreden met de middelen waarover zij beschikken om hun werk goed te doen, zijn (relatief) minder tevreden met de beloning die zij voor hun werk ontvangen, en zijn (relatief) minder tevreden met het beoordelingssysteem. Medewerkers van het OOP vinden dat zij steeds meer taken krijgen maar dat de beloning daarvoor achter blijft.

Medewerkers vinden dat zij te weinig worden betrokken bij de invoering van veranderingen. Ook vinden zij dat er op school betere afspraken gemaakt kunnen worden over de inhoud en omvang van hun taken.

Medewerkers van het OOP zijn (zeer) tevreden over hun direct leidinggevende maar ervaren te weinig ontwikkelingsmogelijkheden binnen de schoolorganisatie. Ook vinden zij dat de schoolleiding een minder helder scholingsbeleid voert en dat er te weinig sprake is van een eenduidige werkwijze tussen huisvesting en school. Het OOP vindt dat de schoolleiding vanuit een duidelijke visie leiding geeft aan de school.

Medewerkers van het OP hebben goed contact met hun leidinggevende en zijn zeer tevreden over het scholingsbeleid. Zij vinden dat er onvoldoende doorgroeimogelijkheden zijn binnen de schoolorganisatie. Ook vinden zij dat hun direct leidinggevende te weinig aangeeft waar de prioriteiten liggen, ervaren zij in mindere mate steun als zij problemen hebben met het werk en vinden dat zij niet voldoende worden gemotiveerd door hun leidinggevende.

Medewerkers hebben een goed contact met hun collega's. (Relatief) Minder tevreden zijn zij over hun collega's als het gaat om het open staan voor vernieuwingen. Het OP is relatief minder tevreden als het gaat om het aanspreken op gedrag of het open en eerlijk feedback geven aan collega's. Ook voelen zij zich minder gemotiveerd door hun collega's. Het OP vindt daarnaast dat zij nog onvoldoende werken als een team.

Medewerkers geven aan hun werk, emotioneel en lichamelijk, goed aan te kunnen. Een substantieel deel (rond 40%) van de medewerkers vindt de werkdruk te hoog. Medewerkers zeggen onvoldoende tijd om hun taken naar behoren uit te voeren en hebben het idee dat de schoolleiding onvoldoende rekening houdt met de werkdruk van medewerkers. Het OP ervaart een minder goede balans tussen werk en privé (tevredenheidsscore OP MAH 56,3; score OP landelijk 69,8). Het werk geeft hun onvoldoende energie (tevredenheidsscore OP MAH 56,3; score OP landelijk 72,1).

De balans tussen vertrouwen geven en verantwoordelijk nemen vraagt om meer aandacht vanuit de schoolleiding ('cirkel van vertrouwen'). Afspraken tussen medewerkers onderling en die tussen leidinggevend en medewerkers worden nog niet in voldoende mate bewaakt en nagekomen. Ook wordt nog te weinig resultaat- en opbrengstgericht gewerkt en/of wordt gecheckt of gewenste resultaten zijn behaald.

Met het middenkader en medewerkers van de huisvesting zijn afspraken gemaakt om hun professioneel handelen verder te verbeteren.

Het taakbeleid is inmiddels gedateerd en niet langer adequaat.

Het managementteam van de school bestaat voor 50% uit vrouwen en 50% uit mannen. Vrouwen zijn hiermee evenredig vertegenwoordigd in de schoolleiding.

Cultuur en klimaat

Leerlingen zijn over de afgelopen 4 schooljaren steeds meer tevreden met de school (score 2016-2017=7,4), de leraren, de manieren van lesgeven en de mate waarin zij worden uitgedaagd hun best te doen op school. Voor leerlingen in de onderbouw geldt dit in meerdere mate dan voor leerlingen in de bovenbouw.

Bovenbouwleerlingen zijn minder tevreden met de (ICT-)faciliteiten van de school en het gebruik van ICT in de les. Ook ervaren zij meer pestgedrag dan in de onderbouw en landelijk, en vinden ze dat ze te weinig inspraak hebben op school.

Personeel voelt zich over het algemeen veilig op school. Een substantieel deel van de medewerkers (30% van het OOP en 19% van het OP) meldt wel dat er sprake is van ongewenst gedrag van leerlingen, ouders en collega's. Veelal gaat het dan om onfatsoenlijk taalgebruik en in (veel) mindere mate om pesten of geweld.

Medewerkers vinden de communicatie binnen de school onvoldoende en vinden dat de schoolleiding onvoldoende op de hoogte is van wat er leeft onder het personeel.

Er is op zowel school als huisvesting bij leerlingen in mindere mate sprake van een cultuur waarin durven presteren en daarnaast voldoende sociale vaardigheden ten opzichte van elkaar ten toon spreiden, gewoon is. Niet alle leraren en begeleiders beschikken over voldoende vaardigheden deze cultuur te beïnvloeden.

Kwaliteitszorg

De cycli van kwaliteitszorg zijn nog niet geheel ontwikkeld: Er is nog onvoldoende sprake van een 'cultuur' van continue evaluatie (en verbetering) van de onderwijs- en begeleidingsprocessen en resultaten of opbrengsten. De fasen 'plan' en 'do' voeren de boventoon in het handelen van de school. De fasen 'check' en 'act' krijgen nog te weinig aandacht in de kwaliteitszorg. Mede hierdoor is de school nog in onvoldoende mate in staat om de kwaliteit van de onderwijs en begeleidingsprocessen te borgen.

Schoolgebouwen en huisvesting ('Maritiem Hotel')

Het aantal leerlingen van de school - zowel vmbo als MBO - is de afgelopen jaren gegroeid. Gevolg is dat voor zowel de onderwijsruimte als voor de huisvesting van leerlingen en studenten een tekort aan vierkante meters bestaat. Ook is een aantal ruimten ongeschikt voor gebruik. Er is inmiddels een (nieuw)bouwplan ontwikkeld voor onderwijsruimten en huisvesting. De financiering van dit plan vanuit Dunamare Onderwijsgroep staat onder druk.

De school heeft geen kantine terwijl er wel steeds meer door leerlingen en studenten om deze faciliteit wordt gevraagd. De wijze waarop de restaurantfaciliteiten worden gebruikt staat onder druk.

De MAH heeft een visie op de huisvesting ('Maritiem Hotel') maar deze is nog niet voldoende concreet uitgewerkt voor wat betreft de gevolgen voor het beheer (w.o. de werkwijze van huisvestingsmedewerkers).

Financiën

De MAH is op dit moment financieel gezond.

Oriënteren op omgeving en samenwerking met ketenpartners/stakeholders

Er bestaan nog weinig contacten tussen de docenten Binnenvaartkunde van de MAH en de binnenvaartbranche.

Leermiddelen: Schepen en simulatoren

Leerlingen moeten in het kader van hun opleiding nu nog 60 vaardagen maken. Binnen de nieuwe EU wet en regelgeving kan dat 90 vaardagen worden. Ook het aantal praktijkexamens op de schepen neemt toe. De capaciteit van de schepen komt hiermee mogelijk onder druk te staan.

Het vaartijdenboekje is uit de tijd en er moet een nieuw (geautomatiseerd) vaartijdenregistratiesysteem worden opgezet en ingevoerd.

Eén van de hoofdmotoren van het opleidingsschip 'Emeli' is aan revisie toe.

De simulatoren worden nog onvoldoende gericht ingezet in het onderwijs.

De praktijklokalen achterin het schoolgebouw zijn inmiddels 10 jaar oud en te weinig aangepast aan de moderne eisen van het onderwijsprogramma.

3.4 Externe analyse: Kansen en risico's voor de school

Ouders

Ouders zijn (zeer) tevreden over de mogelijkheden die hun kind wordt geboden zijn of haar talenten te ontwikkelen. De school biedt volgens de ouders onderwijs dat aansluit op het niveau van hun kind, en bereidt hun kind goed voor op wat hij of zij later in de samenleving tegenkomt. Ouders zijn zeer tevreden over de mentor van hun kind, maar zij zouden hier wel meer contact mee willen hebben. Ook willen zij graag meer gesprekken over de onderwijsvorderingen van hun kind.

Ouders geven aan dat zij minder tevreden zijn over de veiligheid op en rond school: De aanpak van het pesten op school zien zij graag verbeterd en zij vinden dat er veel vernield wordt in en rond de school. De school neemt klachten wel serieus.

Basisonderwijs, vervolgonderwijs en andere VO-scholen

De MAH ligt in een krimpgedebied en er wordt in de regio dan ook een stevige strijd om de leerling gevoerd. Iedere school heeft inmiddels een professionele PR-campagne opgetuigd. De positie van de MAH tussen alle andere VO-scholen is kwetsbaar omdat de MAH weinig of geen directe contacten heeft met basisscholen in de regio. In de regio Noordwest Friesland bestaat nog geen door schoolbesturen ontwikkeld beleid over hoe om te gaan met krimp van de leerlingenaantallen.

Arbeidsmarkt en nautische sector

Er is een nieuwe nautische brancheorganisatie ontstaan: Binnenvaart Logistiek Nederland (BLN)/Schuttevaer. Deze nieuwe organisatie kampt met startersproblemen, veel nieuwe mensen, veranderende netwerken, en het weglekken van kennis. De positie van de nautische onderwijssector in de branche is mede hierdoor niet sterker geworden. Daarnaast is de paritaire commissie binnenvaart (overlegorgaan branche, onderwijs en overheid) opgeheven en vervangen door een sectorkamer waarin een veel grotere groep branches is vertegenwoordigd. Hiermee wordt het moeilijker de belangen van de binnenvaartsector te behartigen. Directe consequentie hiervan is dat de landelijke campagne voor werving van nautische leerlingen in het slop is geraakt.

Er komen nieuwe richtlijnen voor opleidingen in de binnenvaartsector. Dit zal van invloed zijn op het vmbo-programma Rijn-, binnen- en kustvaart. Het is o.a. mogelijk dat het leeftijdscriterium voor het beroep van matroos wordt opgetrokken en dat is van invloed op het perspectief van de leerlingen Rijn-, binnen- en kustvaart van de MAH.

De automatisering en robotisering in de nautische sector neemt een grote vlucht. Er wordt in de binnenvaartsector al geëxperimenteerd met onbemand varen. Er zullen in dit kader zeer waarschijnlijk andere functies in de maritieme sector ontstaan.

De werkgelegenheid in de binnenvaartsector neemt nog steeds toe, de ontwikkelingen voor wat betreft de zeevaart zijn meer diffuus. De verwachting is dat de werkgelegenheid in de scheeps- en jachtbouw de komende jaren sterk zal stijgen.

Er bestaat in Nederland een tekort aan vakbekwame docenten binnenvaartkunde, en Maritiem en Techniek. De MAH moet hierdoor de eisen bij de werving van deze docenten bijstellen en soms een beroep doen op niet bevoegde docenten die vervolgens nog moeten worden opgeleid.

Onderwijssector

De bekostigingssystematiek in de sector (maritieme) techniek wordt in de komende kabinetsperiode mogelijk aangepast. Hier valt ook de huidige bekostiging van de huisvesting onder.

Samenwerkingsverband (passend onderwijs)

De verdeling van de zorggelden gaat via het samenwerkingsverband en de wijze waarop deze gelden verdeeld gaan worden zal invloed hebben op de geldstroom naar de MAH.

De administratieve last neemt in het kader van Passend Onderwijs toe.

Inspectie van het onderwijs

Het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie heeft o.a. gevolgen voor het bepalen van het onderwijsrendement. De rendementen worden berekend op basis van een absolute norm die vastgesteld wordt door de inspectie (in plaats van een relatieve norm).

De inspectie stelt vragen over de inrichting en het rendement van het leerwerktraject van de MAH.

Politiek, overheid en lokale ontwikkelingen

De overheid heeft aan studenten van het MBO een de Ov-jaarkaart beschikbaar gesteld. Leerlingen uit het MBO wegen nu meer dan voorheen af of zij willen verblijven op de huisvesting van de MAH of dat zij vanuit hun woonplaats heen en weer reizen naar de MAH met gebruik van hun Ov-jaarkaart. Dit heeft mogelijk gevolgen voor de aantrekkelijkheid van de opleiding op de MAH of voor de bezetting van de huisvesting van de MAH.

De sluizen in de Afsluitdijk worden verbreed en er worden in de regio extra havenfaciliteiten ontwikkeld. De faciliteiten voor scheeps- en jachtbouw in de regio worden uitgebreid (extra werf) en daar zijn naar verwachting enkele honderden arbeidsplaatsen mee gemoed terwijl er al een groot (regionaal) tekort is aan personeel in de sector scheeps- en jachtbouw.

Dunamare

Dunamare Onderwijsgroep heeft in het kader van kwaliteitszorg een 'Kwaliteitsprofiel' ontwikkeld voor alle bij deze groep aangesloten scholen. Zelfevaluaties en interne audits op basis van het kwaliteitsprofiel maken deel uit van de kwaliteitszorg. Voor de huisvesting is geen kwaliteitsprofiel ontwikkeld. Het functieboek van Dunamare Onderwijsgroep wordt aangepast.

3.5 Ambitie: Streefbeeld 2021 en de doelstellingen 2017-2021

De missie, visie, het beleid ten aanzien van onderwijs, personeel en kwaliteit van Dunamare, de missie en visie van de MAH, de sterke- en verbeterpunten die de school op dit ogenblik kent, en de kansen en risico's voor de school leiden tot een ambitie die samengevat wordt in een streefbeeld 2021 en de doelstellingen voor de periode 2017-2021. De doelstellingen zijn verdeeld in een aantal categorieën: Strategisch, Onderwijs, Begeleiding en Zorg voor leerlingen, Personeel Organisatie en Management, Cultuur en Klimaat, Kwaliteitszorg, Middelen en Financiën, en Overig.

Streefbeeld 2021

De MAH vervult een belangrijke in de maritieme sector een belangrijke rol als regionaal en (inter)nationaal opleiding- en kenniscentrum. Samen met andere nautische opleidingen in Nederland is een bedrijfstakcommissie opgericht.

De contacten tussen de vakdocenten maritieme techniek en de maritieme branche zijn geïntensiveerd

De omvang van de school is stabiel (rond de 220 leerlingen VMBO).

De opleiding Scheeps- en jachtbouw is gestart en er is een visie ontwikkeld op de toekomst van de opleiding Rijn-, binnen- en kustvaart mede met het oog op de ontwikkelingen op het gebied van automatisering en robotisering in de maritieme branche.

Het onderwijs is afgestemd op het individuele leerproces van leerlingen, er wordt gedifferentieerd en er is sprake van *blended learning*. Leerinhoud en didactiek in het VMBO en MBO zijn op elkaar afgestemd. Er is sprake van een gezamenlijke aanpak van taalachterstanden bij leerlingen en er is een passend aanbod gerealiseerd voor de referentieniveaus taal dat past bij de leerlingen.

De opbrengsten van het onderwijs en de examenresultaten zijn van voldoende niveau. Zo ook de kwaliteit van de toetsen in zowel de beroepsgerichte- als de algemeen vormende vakken.

Er is een visie ontwikkeld op de inzet van schepen en simulatoren in het onderwijs

Er is sprake van een gezamenlijke aanpak van taalachterstanden bij leerlingen en er is een passend aanbod voor de referentieniveaus taal dat past bij de leerlingen gerealiseerd

Het pedagogisch handelen van alle medewerkers is gebaseerd op de principes van de 'Verbindende School' en het herstelrecht. Deze aanpak draagt er mede zorg voor dat leerlingen zich veilig voelen in de school en op de huisvesting.

Pestgedrag wordt adequaat aangepakt waardoor leerlingen minder pestgedrag ervaren. Het vandalisme op school en huisvesting is verminderd.

De contacten tussen mentoren en huisvestingsmedewerkers enerzijds en de ouders verzorgers van de leerlingen van de bovenbouw anderzijds zijn geïntensiveerd.

De school heeft het ondersteuningsprofiel geëvalueerd en aangepast.

De school heeft bevoegde docenten voor alle (beroepsgerichte) vakken. Alle medewerkers onderhouden en verdiepen hun bekwaamheid door zich continu bij te scholen. Iedere medewerker verantwoordt zijn scholingsactiviteiten periodiek in o.a. een functioneringsgesprek.

Het klassenmanagement en het pedagogisch (-didactisch) handelen van het onderwijzend personeel is van voldoende kwaliteit. Zo ook het pedagogisch handelen van de medewerkers op de huisvesting.

Het scholingsbeleid is voor alle medewerkers helder, het taakbeleid geëvalueerd en aangepast. De medewerkers ervaren een 'gepaste' werkdruk.

In de schoolleiding zijn vrouwen evenredig vertegenwoordigd.

De samenhang tussen schoolplan managementcontract en teamplannen is verbeterd. Teamplannen zijn beschikbaar en van voldoende kwaliteit. Teams ervaren meer professionele ruimte. Er wordt in de school kort-cyclisch gewerkt met resultaatafspraken tussen directie en teamleiders, en tussen teamleiders en medewerkers. Individuele medewerkers zijn zich meer bewust van en weten zich meer verantwoordelijk voor hun rol in de IPB-gesprekscyclus.

Er wordt op systematische wijze gewerkt aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs en de begeleiding. De school werkt opbrengstgericht en evalueert periodiek de onderwijs- en begeleidingsprocessen en de resultaten hiervan. De kwaliteit van de PDCA-cyclus is verbeterd, met name in de fase *check-act*. Er is een zelfevaluatie en een interne audit op basis van het kwaliteitsprofiel van Dunamare Onderwijsgroep gedaan. Voor de huisvesting ('Maritiem Hotel') is een kwaliteitsprofiel ontwikkeld.

De onderwijslocaties van de school zijn uitgebreid en er is nieuwe huisvesting gerealiseerd. De lokalen van de vakken zijn aangepast aan de eisen van deze tijd en de ICT-faciliteiten zijn *up to date*. Er is een nieuw vaartijdenregistratiesysteem op de schepen en de machinekamer van het opleidingsschip de 'Emeli' is gemoderniseerd.

Er is een aangepaste visie op de huisvesting ('Maritiem Hotel') en er zijn nieuwe kantine- en restaurantfaciliteiten.

Doelstellingen

6.1 Strategisch

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.1.1	Continueren van de Maritieme Academie Harlingen als reguliere opleiding voor Rijn- binnen en kustvaart in samenwerking met de maritieme bedrijfssector en de verschillende bij de opleiding betrokken overheden		X		
6.1.2	Borgen en (verder) verstevigen van de positie van de Maritieme Academie Harlingen als regionaal en (inter)nationaal maritiem opleiding- en kenniscentrum		X		
6.1.3	Oprichten van een bedrijfstakadviescommissie (samen met andere nautische opleidingen in Nederland)		X		
6.1.4	Stabiliseren van de omvang van de school (220 leerlingen VMBO)	X	X	X	X
6.1.5	Opzetten van een programma scheeps- en jachtbouw met voldoende leerlingen (>15)		X	X	
6.1.6	Intensiveren van de contacten tussen de vakdocenten maritieme techniek en de maritieme branche			X	
6.1.7	Anticiperen op de toenemende automatisering en robotisering in de maritieme sector	X			
6.1.8	(Verder) Intensiveren van het opleiden en werven van geschoold personeel in de beroepsgerichte vakken		X	X	

6.2 Onderwijsleerproces: organisatie, inhoud, didactiek, pedagogiek, rendement

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.2.1	Borgen en (verder) verbeteren van het klassen/groepsmanagement van het onderwijzend personeel	X	X	X	X
6.2.2	Verbeteren van de onderwijsopbrengsten voor een aantal specifieke vakken in de	X			

	gemengde leerweg (Engels en Nask)				
6.2.3	Borgen en (verder) verbeteren van de (examen)resultaten van de gemengde leerweg	X	X	X	X
6.2.4	Borgen en (verder) verkleinen van de verschillen tussen SE en CSE	X	X	X	X
6.2.5	Borgen van de kwaliteit van de toetsen voor het vak Maritieme Techniek		X	X	
6.2.6	(Verder) Verbeteren van de kwaliteit van de toetsen bij de algemene schoolse vakken in onder- en bovenbouw		X	XX	
6.2.7	Evalueren van het curriculum, de begeleiding en de doorstroom (opbrengst) van het leerwerktraject		X		
6.2.8	(Borgen van de doorlopende leerlijn) en het (verder) verbeteren van de afstemming van de leerinhoud en het didactisch handelen in VMBO en MBO		X	X	
6.2.9	Verbeteren van het differentiëren in het onderwijsleerproces		X		
6.2.10	Meer inzetten van <i>blended learning</i> in het onderwijs				
6.2.11	Borgen en (verder) verbeteren van de onderwijsresultaten (onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces, examencijfers)	X	X	X	X
6.2.12	Ontwikkelen van een visie op de inzet van de schepen en simulatoren in het onderwijs	X			
6.2.13	Invoeren van resultaatafspraken (kort-cyclisch werken) tussen docenten/groepsbegeleiders en leerlingen/bewoners			X	X
6.2.14	Verbeteren van de gezamenlijke aanpak van taalachterstanden bij leerlingen			X	X
6.2.15	Realiseren van een passend aanbod voor de referentieniveaus taal dat past bij de leerlingen		X	X	

6.3 *Begeleiding en Zorg voor leerlingen*

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.3.1	Verder professionaliseren van het pedagogisch handelen van (een aantal van) de medewerkers	X			
6.3.2	Intensiveren van de contacten tussen ouders/verzorgers (van de leerlingen van de bovenbouw), de mentoren van deze leerlingen en de begeleiders van deze bewoners van de huisvesting	X			
6.3.3	Opstellen van een nieuw ondersteuningsprofiel van de school	X			

6.4 *Personeel, Management en Organisatie*

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.4.1	Verder ontwikkelen van de samenhang tussen schoolplan, managementcontract, jaarplannen en teamplannen		X		
6.4.2	Invoeren van resultaatafspraken tussen directie en teamleiders, tussen teamleiders en medewerkers, en tussen medewerkers onderling (kort cyclisch werken)	X	X		
6.4.3	Verder ontwikkelen van de kwaliteit van teamplannen		X		
6.4.4	Vergroten van de professionele ruimte van teams	X	X	X	X
6.4.5	Verder verbeteren van het professioneel handelen van het personeel	X	X	X	X
6.4.6	Verder delegeren van verantwoordelijkheden w.o. het vergroten van de verantwoordelijkheid van ieder personeelslid voor de eigen rol in de IPB-gesprekscyclus		X	X	

6.4.7	Verder verhelderen van het scholingsbeleid van de school		X	X	
6.4.8	Uitvoeren van de aanbevelingen van het onderzoek naar de werkdruk van het onderwijzend personeel en het intensiveren van de aandacht voor de werkdruk van het onderwijsondersteunend personeel		X		
6.4.9	Evalueren en aanpassen van het taakbeleid	X	X		
6.4.10	Borgen van de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	X	X		

6.5 *Cultuur en Klimaat*

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.5.1	Verder ontwikkelen van een 'prestatiecultuur' voor leerlingen op de huisvesting			X	X
6.5.2	Verder ontwikkelen van een professionele cultuur op de huisvesting	X	X		
6.5.3	(Verder) ontwikkelen van het handelen van medewerkers volgens de principes van de 'Verbindende School' en het 'Herstelrecht'	X	X	X	X
6.5.4	Verminderen van het pestgedrag op de school en de huisvesting	X	X		
6.5.5	Verminderen van vandalisme op de school en de huisvesting	X	X		

6.6 *Kwaliteitszorg*

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.6.1	Verbeteren van de kwaliteit van de fasen 'check-act' in de cyclus 'plan-do-check-act': Verbeteren van het evalueren van onderwijs- en begeleidingsprocessen en de opbrengsten hiervan (resultaten)	X	X	X	X

6.6.2	Verder ontwikkelen van het opbrengst/resultaatgericht werken		X		
6.6.3	(Blijven) Verzamelen van tevredenheidsgegevens van ouders, bedrijfsleven, en oud-leerlingen		X		X
6.6.4	Uitvoeren van een zelfevaluatie en een interne audit op basis van het kwaliteitsprofiel van Dunamare		X		
6.6.5	Opstellen van een kwaliteitsprofiel voor de huisvesting			X	

6.7 Middelen en Financiën

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.7.1	Uitbreiden van de onderwijslocaties en het realiseren van nieuwe huisvesting		X	X	
6.7.2	Verder door-ontwikkelen van de ICT-faciliteiten in de school		X	X	
6.7.3	Invoeren van een nieuw (geautomatiseerd) vaartijdenregistratiesysteem op de schepen	X	X		
6.7.4	Moderniseren van de machinekamer van het opleidingsschip 'Emeli'		X		
6.7.5	(Verder) Moderniseren van de leermiddelen in het beroepsgerichte vak	X	X		
6.7.6	(Verder) Moderniseren van de (avoen vak)lokalen		X	X	

6.8 Overig

		17-18	18-19	19-20	20-21
6.8.1	Verder verhelderen van het concept van het 'Maritiem Hotel'	X			
6.8.2	Ontwikkelen van nieuwe kantine- en restaurantfaciliteiten	X			

