



SVOK

bestuursverslag

2015



Inhoud

Leeswijzer	3
Voorwoord van de bestuurder	4
H1. Bedrijfsprofiel	6
H2. Onderwijs	9
2.1 Uitdagend onderwijs voor iedere leerling.....	9
2.1.1 Maatwerk en talentontwikkeling	9
2.1.2 Extra uitdaging bieden.....	10
2.1.3 Activiteiten naast de lessen.....	11
2.1.4 Passend onderwijs.....	12
2.2 Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs.....	13
2.2.1 Moderne voorzieningen	13
2.3 Meer dan alleen een diploma	15
2.3.1 Internationalisering	15
2.3.2 Voorbereiding op de toekomst	16
2.3.3 Maatschappelijke stage	16
2.4 Samen staan we sterker	18
2.4.1 Samenwerking	18
2.4.2 Inzetten voor de regio & de samenleving	19
2.5 De deskundige docent.....	20
2.5.1 De lerende organisatie	20
2.5.2 Een leven lang leren	21
2.5.3 Onderzoek in de school	22
2.6 Blik op de toekomst.....	23
2.6.1 Uitdagend onderwijs voor iedere leerling.....	23
2.6.2 Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs.....	24
2.6.3 Meer dan alleen een diploma	24
2.6.4 Samen staan we sterker	25
2.6.5 De deskundige docent	25
H3. Onderwijsprestaties	26
3.1 Kwaliteitsbeleid	26
3.2 Onderwijsresultaten.....	27
H4. Personeel.....	28
4.1 Ontwikkeling.....	28
4.1.1 Personeelsbeleid	28
4.2 Beheer	28

4.2.1	Gevoerde beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag ..	28
4.2.2	Integriteitsprocedure	28
4.2.3	Klachtenregeling	29
4.2.4	Kerngegevens personeel 2015	29
H5.	Toezicht op goed bestuur	30
5.1	Raad van Toezicht: verantwoordelijk en begaan toezicht houden	30
5.2	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	33
H6.	Bedrijfsvoering	35
6.1	Meerjarenbegroting	35
6.2	Investeren	35
6.3	Risico's in de toekomst	36
6.4	Overzicht financiële vaste activa	37
6.5	Continuïteitsparagraaf	37
6.6	Toelichting continuïteitsparagraaf	39
H7.	Bedrijfsondersteuning	44
7.1	Financiële diensten	44
7.2	Facilitaire diensten	44
7.3	ICT-diensten	45
7.4	Personele diensten	46
7.5	Communicatiediensten	47

BIJLAGE Onderwijskwaliteit per onderwijssoort

Leeswijzer

Elk jaar brengt Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland een bestuursverslag uit waarin we u op een heldere wijze informeren over de activiteiten van het afgelopen jaar. Het bestuursverslag vertelt over de speerpunten van onze scholen in 2015 en biedt inzicht in onze dienstverlening aan de scholen. We tonen belangrijke cijfers uit het financieel verslag, leerling- en personeelsaantallen, ziekteverzuim en slaagpercentages. Ook onze Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad delen hun activiteiten van 2015. Met dit verslag verantwoorden wij ons naar u als onze belanghebbende.

Naast het formele bestuursverslag publiceren we een publieksversie in de vorm van een digitaal magazine. Net als de afgelopen jaren kunt u ons bestuursverslag en de publieksversie terugvinden op onze site: www.svok.nl. Ook als u behoefte heeft aan meer informatie over SVOK, kunt u hier terecht.

Hoe de organisatie opgebouwd is leest u in **hoofdstuk 1**. U krijgt inzichtelijk waar we als SVOK voor staan en welke organen onderdeel uitmaken van de organisatie.

Hoofdstuk 2 vormt de kern van het bestuursverslag. Hierin vertellen de scholen over hun speerpunten en activiteiten van het afgelopen jaar. Dit doen ze aan de hand van een aantal ambities, afgeleid van het sectorakkoord 2014-2017.

Hoofdstuk 3 geeft inzicht in de onderwijsprestaties van het afgelopen jaar als het gaat om examenresultaten en slaagpercentages (in bijlage 1 staan de prestaties schematisch weergegeven). Ook leest u over de inrichting van ons kwaliteitsbeleid.

Personeelsontwikkeling- en beheer komen in **hoofdstuk 4** uitgebreid aan bod.

Hoe het toezicht op goed bestuur georganiseerd is binnen SVOK, leest u in **hoofdstuk 5**. Hierin doen de RvT en de GMR verslag van hun activiteiten in het afgelopen jaar.

Het uitgebreide financiële verslag staat in **hoofdstuk 6**. Dit hoofdstuk geeft zowel inzicht in de huidige financiële situatie als in de toekomstige ontwikkelingen op financieel gebied.

Hoofdstuk 7 is het laatste hoofdstuk. Hierin wordt dieper ingegaan op hoe de bedrijfsondersteuning binnen SVOK georganiseerd is. In 2014 hebben we de transitie gemaakt van stafbureau naar Service & Expertise Centrum (SEC). Het SEC levert klantgerichte diensten en producten aan de scholen en ondersteunt hiermee de organisatie.

Uw opmerkingen en suggesties ter verbetering van dit bestuursverslag zijn van harte welkom. Wilt u reageren op dit verslag of heeft u behoefte aan meer informatie? Breng ons dan op de hoogte via:

Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland
Postbus 387
1940 AJ Beverwijk

Voorwoord van de bestuurder

Beste lezer,

Voor u ligt het bestuursverslag 2015 van de Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland.

Het jaar 2015 was in veel opzichten een bewogen jaar. De maatschappelijke ontwikkelingen in dit jaar gingen natuurlijk niet ongemerkt aan onze scholen voorbij. De aanslagen in Parijs, radicalisering en de vluchtelingenproblematiek zijn natuurlijk ook onderwerp van gesprek binnen onze scholen. Soms bleek dit een ongemakkelijk gesprek gezien de ogenschijnlijk toenemende tegenstellingen in de samenleving. Echter, het besef dat burgerschapsvorming een belangrijke opdracht voor het onderwijs is, is zo mogelijk nog meer tot eenieder doorgedrongen.

We kijken echter ook terug op een jaar waarin veel mooie en goede dingen binnen onze scholen zijn gebeurd of in gang zijn gezet zonder daarbij de ogen te sluiten voor de dingen die verbetering behoeven. Het jaar 2015 heeft ons veel gebracht, evenals wij het jaar 2015 veel hebben gebracht. Graag licht ik een aantal speerpunten van het afgelopen jaar eruit. Uiteraard kunt u verderop in dit verslag hier meer over lezen.

Onze leerlingen vormen de kern van ons bestaan. Dag in dag uit werken onze scholen er hard aan om hun leerlingen kansrijk te maken en in staat te stellen hun eigen toekomst vorm te geven. Elke school doet dit op haar eigen unieke manier. Zo zijn internationalisering, digitalisering en gepersonaliseerd leren vooraanstaande én blijvende onderwerpen binnen onze scholen. Op deze thema's zijn het afgelopen jaar grote stappen gezet. Echter, er is meer. Zo oriënteerde het Bonhoeffercollege zich op het starten van een Technasium om de profilering op bètatechniek te verscherpen en heeft het opbrengstgericht werken het afgelopen jaar een nog grotere plek ingenomen op het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium. Naast deze ontwikkelingen is er veel aandacht voor een aantal cruciale thema's binnen het onderwijs. Denk hierbij aan maatwerk en talentontwikkeling, passend onderwijs, moderne voorzieningen, professionalisering en nog veel meer. In hoofdstuk 2 gaan we hier nader op in.

Onze grootste en vanzelfsprekend belangrijkste ambitie is het verzorgen van goed onderwijs. Hiervoor is een goede ondersteuning van onze scholen niet weg te denken. We hebben ons daarom het afgelopen jaar, nog meer dan in 2014, gefocust op het verbeteren van de bedrijfsprocessen en een beheersing van risico's. Het Service & Expertisecentrum speelt hierin een centrale rol en levert diensten waardoor SVOK haar strategie en ambities kan blijven realiseren. Zo zijn we in 2015 gestart met de standaardisatie van de ICT-omgeving, hebben we flinke stappen gezet op het gebied van personeelsadministratie en hebben we met de SVOK-academie het eerste én tweede trainingsaanbod voor professionalisering en nascholing voor onze medewerkers gerealiseerd.

Onderwijs richt zich per definitie op de toekomst. Een toekomst die onzeker is en die dus de uitdaging in zich heeft van die onzekerheid. Jonge mensen kansrijk maken om hun eigen toekomst vorm te geven moet zich dan ook richten op die onzekerheid. Dat wil zeggen dat wij onze leerlingen dusdanige vaardigheden dienen mee te geven dat ze in staat zijn om te gaan met veranderingen. Ook dienen wij aandacht te besteden aan het vormende aspect van het onderwijs dat wij verzorgen.

Vormend in de zin dat onze leerlingen straks hun kansen zien en hun dromen realiseren met het besef dat ze een verantwoordelijkheid hebben voor de samenleving waar ze deel van uit maken.

Zoals gezegd was 2015 het jaar waarin we daar weer van doordrongen werden.

Fred Timmermans

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'F' followed by a long horizontal stroke.

Voorzitter College van Bestuur SVOK

H1. Bedrijfsprofiel

Organisatie

Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK) bestuurt formeel vier scholen in de regio Kennemerland. Het Bonhoeffercollege en het Jac. P. Thijssen College in Castricum, het Kennemer College met vestigingen in Beverwijk en Heemskerk en de Kennemer Praktijkschool & LWOO in Heemskerk. We bieden onderwijs aan 7.498 leerlingen en werkgelegenheid aan 778 medewerkers. SVOK bestaat sinds 1998, is gevestigd op de Antillenstraat 21, 1944 XA in Beverwijk en is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven en te vinden met het inschrijvingsnummer 34105554. SVOK zet zich in om het beste uit iedere leerling te halen. Van praktijkschool en leerwegondersteunend onderwijs tot het gymnasium. SVOK wil haar leerlingen motiveren het beste uit zichzelf te halen, zodat ze hun capaciteiten volop kunnen ontplooiën en ze uiteindelijk op een excellente wijze hun beroep kunnen uitoefenen.

Onze **missie** luidt: *SVOK wil onderwijs aanbieden dat is afgestemd op de samenleving, met in het bijzonder wat de directe omgeving van de scholen vraagt. Onderwijs dat is afgestemd op de eisen en vragen van deze tijd en zo mogelijk die van de toekomst. Onderwijs van 'nu'.*

SVOK biedt binnen haar kaders en richting veel ruimte aan de scholen voor de invulling van een eigen identiteit, imago en onderwijs. Om dit doel te realiseren heeft SVOK in 2012 een strategische meerjarenvisie geformuleerd:

SVOK is.. **inspirerend, sturend en verbindend:**

- **Inspirerend:** zij wil aanzetten tot denken en debat en op deze wijze bijdragen aan de planvorming binnen de scholen van SVOK.
- **Sturend:** zij biedt het kader voor het beleid van SVOK en de hierin samenwerkende scholen voor de komende jaren en is daarin ook richtinggevend.
- **Verbindend:** zij stimuleert de samenwerking tussen de scholen en bevordert het samen beleid maken.

FTE's, onderwijssoort en leerlingenaantallen per school

Bonhoeffercollege

vmbo-tl – gymnasium

Leerlingen: 1.562

Vavo*: 15

FTE's: 113

Jac. P. Thijssen College

vmbo-tl – vwo

Leerlingen: 2.146

Vavo: 9

FTE's: 156

Kennemer College havo- atheneum-gymnasium

*havo-atheneum-
gymnasium*

Leerlingen: 1.783

Vavo: 21

FTE's: 127

Kennemer College Mavo

mavo

Leerlingen: 850

Vavo: 9

FTE's: 72

Kennemer College

Beroepsgericht

beroepsgericht

Leerlingen: 942

FTE's: 110

Kennemer Praktijkschool & LWOO

praktijkonderwijs & LWOO

Leerlingen: 215

FTE's: 39

*Vavo: Voortgezet
Algemeen Volwassenen
Onderwijs

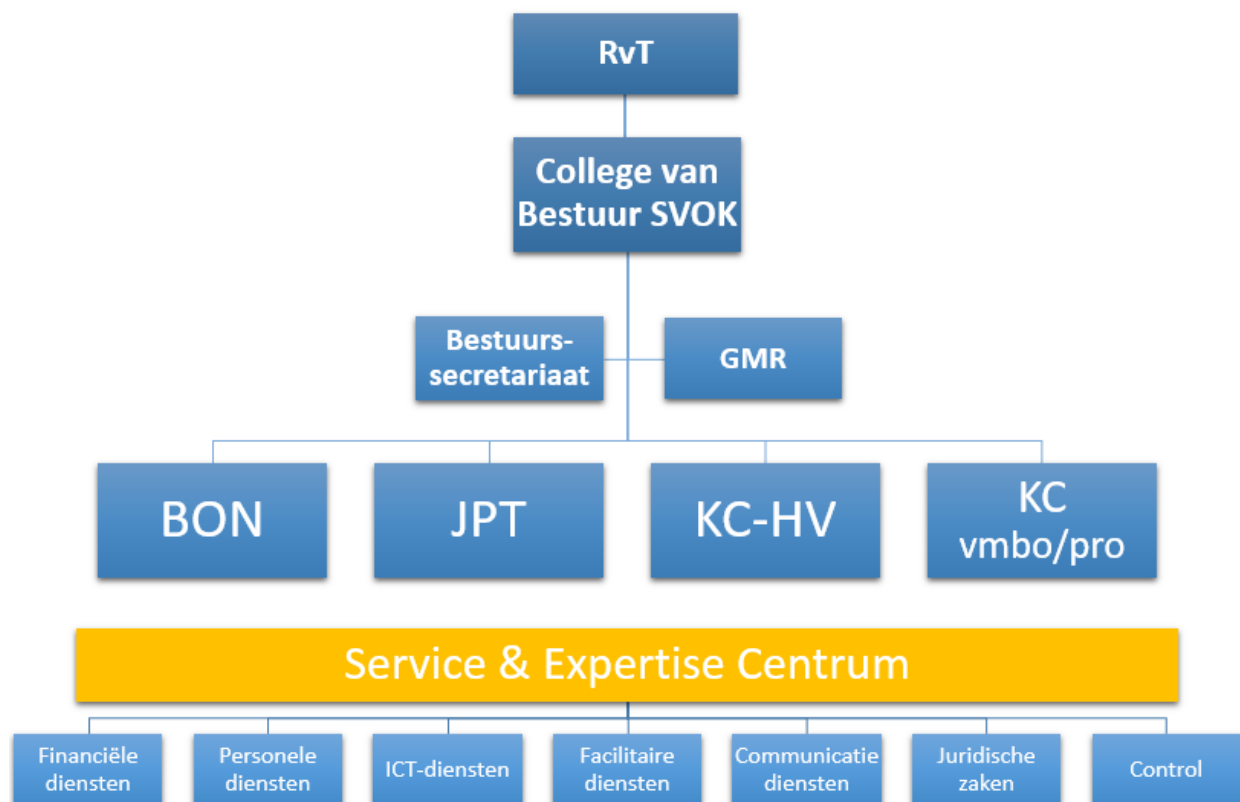
Binnen de kaders van de strategische meerjarenvisie hebben de SVOK-scholen hun (meer)jaarplannen ontwikkeld. De gehele Strategische Meerjarenvisie 2012-2016 [kunt u hier lezen](#).

Speerpunten van beleid

Onderstaand vindt u de speerpunten van ons beleid. Deze sluiten aan bij de doelstellingen zoals verwoord in het sectorakkoord 2014 – 2017. In dit akkoord staan de ambities van de VO-sector voor de komende jaren. De speerpunten van ons beleid vormen elk jaar het uitgangspunt van ons handelen. Het bestuursverslag verantwoordt de wijze waarop SVOK hier invulling aan gegeven heeft.

- **Kwalitatief hoogwaardig onderwijs** bieden dat aansluit op de eisen en wensen van de samenleving. Met specifieke aandacht voor leerlingen die bijzondere zorg nodig hebben.
- Een **aantrekkelijke werkgever zijn** door het bieden van een passende, veilige, gezonde en uitdagende werkomgeving, met specifieke aandacht voor de loopbaanontwikkeling van personeelsleden en voor een **leven lang leren**.
- Ervoor zorg dragen dat de **optimale condities en randvoorwaarden** aanwezig zijn om de hoogwaardige ambities te kunnen realiseren.
- **Aandacht** geven aan **doorlopende leerlijnen** van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs en van het voortgezet onderwijs naar het vervolgonderwijs.

SVOK in één overzicht



BON = Bonhoeffercollege

JPT = Jac. P. Thijssse College

KC-HV = Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

KC-vmbo/pro = Kennemer College vmbo/pro

RvT = Raad van Toezicht

GMR = Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

College van Bestuur

De Voorzitter van het College van Bestuur (dhr. Fred Timmermans) vormt het bestuur van SVOK. Het bestuur is het bevoegd gezag van de scholen die onder SVOK vallen. Naast de uitvoering van wettelijke taken en de bepalingen in statuten en reglementen geeft de Voorzitter van het College van Bestuur leiding aan het Centraal Management Team (CMT) van SVOK. Het CMT wordt naast de Voorzitter van het College van Bestuur gevormd door de rectoren/directeur van de SVOK-scholen en de secretaris van het College van Bestuur. In gezamenlijk overleg wordt het stichtingsbeleid geformuleerd en uitgevoerd.

Raad van Toezicht

SVOK kent een Raad van Toezichtmodel waarbij een scheiding is aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn belegd bij het College van Bestuur, de toezichthoudende bevoegdheden bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht vervult tevens de werkgeversrol voor het College van Bestuur. Dit orgaan heeft niet alleen een toezichthoudende rol 'op afstand', maar ook een adviserende en vaststellende betrokkenheid bij het tot stand komen van de hoofdlijnen van het strategisch beleid conform de statuten. Het verslag van de RvT leest u in hoofdstuk 5.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast de medezeggenschapsraden op de scholen bestaat er bij SVOK een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De GMR wordt vertegenwoordigd door medewerkers, ouders en leerlingen van de SVOK-scholen, die op deze manier actief betrokken zijn bij het ontwikkelen van het beleid. Het verslag van de GMR leest u in hoofdstuk 5.

Service en Expertise Centrum (SEC)

De organisatie wordt ondersteund door een Service en Expertise Centrum. Het SEC ondersteunt de scholen op het gebied van HRM, financiën, facilitair management, ICT, communicatie en kwaliteitsbeleid. Daarnaast adviseert en ondersteunt het SEC de bestuurder bij de strategische beleidsvoorbereiding – en uitvoering.

Scholen

Alle SVOK-scholen bieden onderwijs op algemeen toegankelijke grondslag. Elke school geeft hier op haar eigen wijze een unieke invulling aan. Kijk voor meer informatie over onze scholen op de betreffende websites:

[Kennemer College](#)



[Bonhoeffercollege](#)



[Jac. P. Thijssse College](#)



H2. Onderwijs

Onderwijs vormt de kern van ons bestaan, met als middelpunt de leerling. Om ons onderwijs zo goed mogelijk in te richten, handelen we naar de speerpunten van ons beleid. Deze speerpunten zijn een logisch voortvloeisel uit de ambities die geformuleerd zijn in het sectorakkoord 2014-2017. In dit hoofdstuk leest u hoe elke SVOK-school haar eigen invulling heeft gegeven aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen.

2.1 Uitdagend onderwijs voor iedere leerling

Iedere leerling heeft zijn eigen behoeften als het gaat om onderwijs. En omdat geen leerling hetzelfde is, wil SVOK zo goed mogelijk tegemoet komen aan deze diversiteit. Dit doen we door het op verschillende manieren aanbieden van uitdagend onderwijs. Dit houdt in dat er veel aandacht besteed wordt aan bijvoorbeeld passend onderwijs, gepersonaliseerd leren, maatwerk en talentontwikkeling. We geven talent de ruimte en bieden elke leerling de uitdaging die hij of zij verdient.

2.1.1 Maatwerk en talentontwikkeling

Elke school is het afgelopen jaar op haar eigen manier bezig geweest met het bieden van maatwerk en het stimuleren van talentontwikkeling. Zo staat gepersonaliseerd leren hoog in het vaandel en is ook het bevorderen van het gebruik van activerende werkvormen en differentiatie een belangrijk speerpunt.

Gepersonaliseerd leren

Bij het gepersonaliseerd leren op het Kennemer College vmbo/pro staat de leerling centraal door het didactische klimaat in te richten op de ontwikkeling en talenten van de leerling. De Mavo, Beroepsgericht en de Praktijkschool zitten in verschillende fasen van ontwikkeling. De Praktijkschool loopt daarbij voorop met het door hen ontwikkelde concept: Ontdekkend en Werkend Leren; wat dezelfde uitgangspunten heeft als gepersonaliseerd leren. Afgelopen jaar hebben 28 leerlingen hun Praktijkschooldiploma gehaald en de andere leerlingen zijn succesvol opgegaan voor hun branche certificering waardoor zij meer kansen hebben op de arbeidsmarkt. Bij Beroepsgericht zijn de verschillende teams in hun ontwikkeling onderweg naar gepersonaliseerd leren: bij Techniek wordt al gewerkt met een eigen learning portal, bij Zorg en Welzijn is het Vakcollege in ontwikkeling en bij Economie en Administratie zijn er dit jaar verdere verbeterlagen gemaakt bij de gepersonaliseerde aanpak met name door de ontwikkeling rondom leergericht coachen. Dit alles naast de invoering van de vernieuwde bovenbouw voor Beroepsgericht waarbij meer keuzemogelijkheden zullen ontstaan voor de leerlingen. Bij de Mavo is in 2015 een grote ontwikkelingslag gemaakt waardoor er in augustus gestart kon worden met een aantal bouwstenen van gepersonaliseerd leren. Zo is er een start gemaakt om coaching, dagstart en dagafsluiting vorm te geven, waarbij de leerlingen werken met een logboek. Het team leerjaar 1 is intensief aan de slag gegaan met elkaar en de leerlingen. In 2015-2016 wordt ook ervaring opgedaan met een learning portal om te kijken of dat middel

gepersonaliseerd leren gaat faciliteren in de ontwikkeling waarin ze staan. De verzwaarde routes van de Mavo, waarbij een leerling extra vakken kan volgen in de praktijk of Nederlands, Engels of wiskunde op een hoger niveau, zijn onderzocht door de SVOK visitatiecommissie. Uit dit rapport zijn aanbevelingen gekomen die in de organisatie opgepakt worden. Daarnaast is er door het vmbo-tl-platform de Hugo van Berkum prijs uitgereikt voor de innovatieve opzet van de verzwaarde routes. De leerlingen van deze routes hebben de kans gekregen om extra keuzes te maken en versneld examen te doen.

Differentiatie in de les

Met het plan: '2014-2016 Het Onderwijs centraal', ligt binnen het Jac. P. Thijssen College de focus op het bevorderen van het gebruik van activerende werkvormen en differentiatie door alle docenten. Scholing en professionalisering op dit vlak gebeurt individueel, 'in company' en door middel van de 'lesson-study' werkvorm. Meer over de lesson-study werkvorm leest u in paragraaf 2.5.2. Op het vwo is de profilering gericht op het bevorderen van onderzoeksmatig denken en handelen door leerlingen en docenten. Het vak research staat daarbij centraal: een bèta-vakoverstijgend aanbod, waardoor leerlingen en docenten bètathema's breder leren benaderen. Ook is er het International Baccalaureate (IB) programma in bovenbouw havo en vwo. Dit programma geeft leerlingen de kans te excelleren in Engelse taal, cultuur en literatuur. Tevens biedt dit programma belangrijke impulsen in de vorming tot wereldburger.

Internationale Schakelklassen

Bij de Internationale Schakelklassen van het Kennemer College Beroepsgericht wordt lesgegeven aan leerlingen van 12 tot 18 jaar, die de Nederlandse taal nog niet (voldoende) beheersen. Het betreft kinderen vanuit de hele wereld. Vaak kinderen van asielzoekers of gevallen van (r)emigratie. In twee jaar tijd krijgen ze de Nederlandse taal aangeleerd en maken ze kennis met onze samenleving. Daarna stromen ze door naar het reguliere onderwijs. In 2015 is het aantal ISK-leerlingen voor het eerst toegenomen.

2.1.2 Extra uitdaging bieden

Bonhoeffertijd

Om leerlingen extra uitdaging te bieden kunnen zij onder meer lestijd inruilen voor projecttijd. Op het Bonhoeffercollege is een start gemaakt met Bonhoeffertijd, een curriculumhervorming waarbij 10 tot 15 procent van de onderwijstijd flexibel ingezet wordt. Daarbij is de leerling in opbouw naar leeftijd en niveau zelf verantwoordelijk voor de invulling van dat deel van het lesprogramma. Het biedt leerlingen ondersteuning of verrijking van een vak, er is ruimte voor extra uitdagingen op het gebied van internationalisering, loopbaanoriëntatie of voor het ontwikkelen van een ander talent. Leerlingen krijgen een certificaat per behaalde activiteit en vullen hiermee het plusdocument waarmee zij straks de school verlaten. Over het plusdocument kunt u meer lezen in paragraaf 2.3.2.

Flexcellent

Voor de excellente vwo-leerling bood het Flexcellent-project de mogelijkheid om tijdens lestijd aan een zelfgekozen project te werken. Inmiddels doen alle scholen mee aan dit project en wordt het programma gecontinueerd en geïntensiveerd.

LAPP-TOP

Ook op het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium is veel aandacht voor maatwerk, talentontwikkeling en het bieden van uitdagingen. Zo doen drie ambitieuze leerlingen van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium mee met het LAPP-TOP programma (Leiden Advanced Pre-university Programma for Top students), dat tot doel heeft gemotiveerde en getalenteerde vwo-scholieren die extra uitdaging zoeken hoogwaardig onderwijs aan te bieden.

Debat

Uitdaging bieden gebeurt echter niet alleen in de lessen, maar ook erbuiten. Op het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium hebben alle vierde klassen debattraining gevolgd van de Stichting Nederlands Debatinstituut. Leerlingen werden tijdens het Model European Parliament (MEP) uitgedaagd om mee te doen aan regionale, landelijke en internationale finales. De beste debaters hebben zich verenigd in de debatclub, die meedeed aan het Lagerhuis debat en oefende tegen het vierde gymnasium uit Amsterdam. Ook nam het debatteam deel aan het Nederlands kampioenschap debatteren voor scholieren.

Zaterdagochtendschool

Om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de laatste proefwerkweek heeft de school als pilot tweemaal een 'zaterdagochtendschool' georganiseerd. Leerlingen kregen hier de mogelijkheid om twee ochtenden door een vakdocent extra uitleg te krijgen over de stof van het laatste proefwerk. 61 Leerlingen hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

2.1.3 Activiteiten naast de lessen

Tijdens de les gebeurt veel, maar buiten de les des te meer. Zo werden er het afgelopen jaar toneelvoorstellingen georganiseerd, waren er (vakoverstijgende) projecten, sportactiviteiten en zijn veel leerlingen actief in een leerlingenraad.

Toneel

Elk jaar zetten de leerlingen van de scholen prachtige toneelvoorstellingen neer. Zo was er de voorstelling 'Kaatje is verdronken' op het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium. De succesvolle voorstelling 'Brothers in Arts' is uitgevoerd door het Bonhoeffercollege en de leerlingen van het Jac. P. Thijsse College hebben de musical 'The Wiz' gespeeld.

Sport

Het meisjesteam van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium heeft zich geplaatst voor het NK zaalvoetbal. Zowel de jongens- als de meisjes-atletiekselectie plaatsten zich voor de landelijke finale van Olympic Moves, waar de jongens tweede van Nederland werden en de meisjes kampioen van Nederland! En op de SVOK-games die dit jaar voor het eerst gehouden werden, mochten de leerlingen van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium de wisselbokaal mee naar school nemen.

Projecten

Elk jaar worden er talloze projecten georganiseerd op elke SVOK-school. Zo deed het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium het project Moneyways, waarin leerlingen op een

ondernemende manier kennis maken met economische zaken en Linea Recta. De fotocommissie organiseerde diverse activiteiten en hield de expositiewand gevuld met steeds nieuwe producten. Ook nam de school deel aan diverse olympiades (b.v. wiskunde en biologie). Meer over (vakoverstijgende) projecten binnen de scholen leest u in de volgende paragrafen.

Leerlingenraad

De positie en inspraak van de leerlingen is op de scholen geborgd middels de leerlingenraden. Iedere afdeling heeft een raad en deze raden hebben een vertegenwoordiger in de overkoepelende leerlingenraad. Alle raden vergaderen over thema's die voor leerlingen belangrijk zijn, zoals organisatie van proefwerkweken, SE weken, klassenmanagement, diverse projecten, overleg met de beheerder van de school kantine en de agenda van de MR.

2.1.4 Passend onderwijs

In het kader van de Wet op het Passend Onderwijs, welke in augustus 2014 ingevoerd is, is een SVOK-brede ondersteuningsstructuur ontwikkeld. Deze ondersteuningsstructuur is gericht op leerlingen die specifieke zorg nodig hebben. Voor hen is onder andere een trajectruimte met gespecialiseerd personeel ingericht. Mentoren zijn op de hoogte gebracht over de wijze waarop zij de zorgvraag vroegtijdig kunnen signaleren en er is een kernteam geformeerd dat bestaat uit een zorgcoördinator, een trajectcoördinator en een CJG-coach (coach van het Centrum voor Jeugd en Gezin). Dit kernteam ondersteunt de afdelingsleider en mentor bij het analyseren van de gesignaleerde problemen, zij stelt de ondersteuningsbehoefte vast en maakt een schoolondersteuningsprofiel.

De scholen van SVOK zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Midden Kennemerland (www.swvvomk.nl). Onze scholen hebben zorgplicht, dat wil zeggen dat ze ervoor zorgen dat de leerlingen die zich bij hen aanmelden een passend onderwijsaanbod krijgen. Hetzij bij henzelf, hetzij bij een ander schoolbestuur.

De scholen binnen het Samenwerkingsverband beschrijven hun ondersteuningsaanbod in een ondersteuningsprofiel. Daarin staat wat zij hun leerlingen aan ondersteuning kunnen bieden. Het Samenwerkingsverband VO Midden-Kennemerland heeft de visie en het dekkend aanbod beschreven in het Ondersteuningsplan. In het Ondersteuningsplan staat onder andere beschreven:

- hoe de scholen met elkaar een samenhangend geheel aan ondersteuningsvoorzieningen hebben gecreëerd;
- welke basisondersteuning elke school binnen het samenwerkingsverband biedt;
- hoe de beschikbare middelen worden verdeeld;
- op welke wijze verwijzing naar het speciaal onderwijs plaatsvindt;
- hoe ouders geïnformeerd en betrokken worden.

Meer informatie over het Samenwerkingsverband vindt u op www.swvvomk.nl.

Bron: www.swvvomk.nl/passend-onderwijs

2.2 Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs

Goede huisvesting en moderne ICT-faciliteiten scheppen de randvoorwaarden voor het bieden van onderwijs 'van nu'. SVOK acht het dan ook belangrijk hier voldoende in te investeren. De technologie in het onderwijs gaat met grote sprongen vooruit, het is dan ook geen optie om als onderwijsaanbieder stil te blijven staan. Sterker nog, een vooruitziende blik als het gaat om eigentijds onderwijs is essentieel.

2.2.1 Moderne voorzieningen

Huidige en toekomstige leerlingen groeien op in een samenleving waar grenzen vervagen en waar kennisoverdracht meer en meer tot stand komt via moderne informatie- en communicatietechnologieën. Nederland heeft een kennis economie en is vanuit wetenschappelijk en economisch perspectief sterk gericht op vernieuwing. Daarom is er in Nederland een enorme behoefte aan jonge mensen die goed geschoold zijn in ICT.

Werken met de Ipad

Met ICT bereidt het Bonhoeffercollege haar leerlingen voor op hun toekomst met aantrekkelijk onderwijs, een rijke leeromgeving en onderwijs op maat. De school is een duurzame invoering van ICT in het onderwijs gestart. Inmiddels wordt in het tweede, derde en vierde leerjaar met de iPad gewerkt. De brugklassen werken met klassensets. Er zijn super users opgeleid, zij zijn de vraagbaak voor klasgenoten en docenten. Tijdens alle lessen worden digitale middelen regelmatig toegepast. De invoering wordt ondersteund door een werkgroep en intern projectleider.

Technasium

Ook heeft het Bonhoeffercollege zich het afgelopen jaar georiënteerd op mogelijkheid om een Technasiumafdeling te starten. Het onderwijsconcept van het Technasium levert een bijdrage aan de onderwijsontwikkeling die het voorstaat en het verscherpt de profilering op bètatechniek. De school heeft zich aangesloten bij het Technasium netwerk Noord-Holland Noord en na een positief instapgesprek besloten om een start te maken met het voorbereidend jaar, om te gaan voor het predicaat Technasium. De MR heeft ingestemd met dit traject. De intersectieleider bèta heeft het projectleiderschap op zich genomen en er zijn twee technatoren aangesteld.

Voorhoede gebruik ICT-middelen

Het Jac. P. Thijsse College is begonnen met het ontwikkelen van een breed gedragen visie op het vlak van onderwijskundig willen en kunnen gebruiken van ICT-instrumenten. Omdat de school haar leerlingen wil toerusten voor een toekomstige wereld is dit nodig. Er zijn docenten die zich op dit gebied ontwikkelen, zij zijn de leidende voorhoede en dragen hun kennis en expertise breed in de school uit. Maatwerk bij het Moderne Vreemde Talen (MVT) onderwijs, met name Duits en Spaans, wordt steeds verder ingebed in het curriculum. 'Peppels' daarbij een belangrijk instrument, zodat leerlingen meer maatwerk krijgen bij deze talen op het gebied van vaardigheden, maar ook van toetsing. Het schoolbeleid ten aanzien van Bring Your Own Device (BYOD) is leidend bij beslissingen en investeringen op het gebied van ICT. De school gaat in het schooljaar 2016-2017 op kleine schaal starten met het inzetten van devices, om leerlingen beter voorbereid in de lessen te krijgen: het

principe van 'Flipping the classroom'.

Handig met smartphone

Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium heeft vijf laptopkarren in huis. Hierdoor kunnen docenten in de les nog makkelijker gebruik maken van de digitale mogelijkheden. Eind 2015 zijn nieuwe printers geïnstalleerd, die begin 2016 in gebruik genomen zijn. Leerlingen kunnen allemaal van wifi gebruikmaken en hebben informatie gekregen hoe ze op hun smartphone de rooster-app en de Kennemer-mail kunnen gebruiken. Omdat tegenwoordig bijna alle leerlingen een smartphone hebben, wil de school de informatiestroom zo goed mogelijk kanaliseren. Hiervoor zijn ze een pilot gestart met de Kennemer College app, waar op een gemakkelijke en moderne manier de volgende belangrijke informatie altijd binnen handbereik is: mededelingen, jaaragenda, brieven, informatie over de school en belangrijke links.

2.2.2 Digitaal lesmateriaal

Learning portal

Een belangrijke ontwikkeling voor eigentijds onderwijs binnen het Kennemer College vmbo/pro is de learning portal. Deze is het afgelopen jaar ontwikkeld door een private partij in samenspraak met de "Zo.leer.ik-scholen" en Stichting Leerplanontwikkeling (SLO). Twee docenten van de Mavo hebben, met 40 andere docenten in het land, meegewerkt aan de invulling van de portal. Het SLO heeft vanuit de kerndoelen en eindtermen de leerdoelenkaarten ontwikkeld die gebruikt zijn als onderlegger voor de invulling. Voor de leerlingen biedt de learning portal de mogelijkheid te versnellen met vakken en te kiezen in leerstijlen en strategieën. In november is de portal aangeschaft voor de eerstejaars mavo en voor de kader/mavo leerlingen van Beroepsgericht om er als pilot mee aan de slag te gaan.

Onderzoek

Het afgelopen jaar is er binnen het Bonhoeffercollege een start gemaakt met onderzoek naar digitale oplossingen voor didactische problemen. Er zijn digitale modules ontworpen voor erfelijkheidsleer, deze modules zijn in lesverband uitgeprobeerd en de resultaten van deze werkwijze zijn onderzocht. De eerste resultaten van het ontwikkelde materiaal en het onderzoek naar de toepassing hiervan zijn gepresenteerd. Er heeft een eerste audit plaatsgevonden. De resultaten van de audit waren zeer positief over het ontwikkelde en onderzochte materiaal. De auditcommissie heeft de aanbeveling gedaan om de onderzoeksmethode waar mogelijk ook binnen andere projecten op de school toe te passen. Verder heeft de commissie aangegeven dat de opbrengsten van het onderzoek meer gedeeld kunnen gaan worden binnen de school.

2.3 Meer dan alleen een diploma

SVOK biedt in haar onderwijs niet alleen cognitieve en beroepsgerichte vaardigheden aan, maar ook onderwijs dat gericht is op de persoonlijke en maatschappelijke vorming van de leerling. We willen onze leerlingen vanzelfsprekend zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomst in het vervolgonderwijs en in de maatschappij.

2.3.1 Internationalisering

Onze leerlingen groeien op in een wereld die voor hen steeds groter en internationaler wordt. Via internet ligt deze letterlijk aan hun voeten. Straks studeren of werken in het buitenland is geen uitzondering meer. Wie zijn wij in die grote wereld en wat heeft die wereld om ons heen voor betekenis voor ons? Door middel van internationalisering wordt de leerling zich bewust van die (inter)nationale identiteit als Nederlander, als Europeaan, maar ook als wereldburger.

Internationale profilering

Het Jac. P. Thijsse College wil de wereld ontsluiten voor al haar leerlingen en daarom is de internationale profilering niet alleen gericht op de leerlingen die tweetalig onderwijs (tto) volgen, maar bieden ze alle leerlingen kansen om internationale ervaring op te doen. Deze activiteiten hebben als doel ondergedompeld te worden in een andere cultuur. De school investeert daarom in een breed scholennetwerk in Europa en daarbuiten, zoals in Gambia, India, VS, UK, België, Frankrijk en Zweden. Leerlingen krijgen een mix van internationale activiteiten aangeboden met uitwisselingen, reizen en werkweken. Het team JPT International heeft een voortrekkersrol in onderwijsvernieuwing en bij het waarmaken van missie 'actief en onbegrensd'. Meer over internationalisering op het Jac. P. Thijsse College leest u in paragraaf 2.3.1.

Voor tto-leerlingen zijn de mogelijkheden tot internationalisering uitgebreid: van Canterbury in de brugklas tot Boston en New York in de bovenbouw. Voor reguliere leerlingen is de mogelijkheid gecreëerd om, naast alle klassikale en jaarlaag-brede werkweken naar diverse wereldsteden ook naar Zweden, Verdun, Polen, Gambia of India te gaan.

Uitwisseling

Op het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium is internationalisering stevig verankerd in het schoolprogramma. In februari ontving de school partnerscholen uit Turkije, Italië, Noorwegen en Duitsland. Er werd samengewerkt aan een project met als titel 'Europe beyond the economic crisis'. Hoogtepunt was het debat in de Beverwijkse gemeenteraadszaal over een oplossing voor de Europese jeugdwerkloosheid. In mei bezochten de leerlingen Istanbul, waar het tweejarige Comenius-project werd afgesloten. Deze uitwisselingen werden door alle betrokkenen als zeer waardevol ervaren omdat de leerlingen op een hele bijzondere manier de (school)cultuur van een ander land leren kennen en ze zich op een uitdagende manier kunnen inzetten voor een maatschappelijk verantwoord thema.

Waardevolle contacten

Nergens zal een leerling zijn eigen (inter)nationale, Europese identiteit als wereldburger sneller en dieper bewust worden dan in contacten met leeftijdsgenoten uit het buitenland. Elke leerling van het Bonhoeffercollege komt dan ook tenminste eenmaal per jaar in zijn Bonhoeffer-schoolloopbaan door

middel van activiteiten in contact met buitenlandse leerlingen. In de brugklas starten de leerlingen met het project 'Europatentoonstelling' en in de jaren erna vinden digitale uitwisselingen en projecten plaats. De afgelopen jaren is een doorlopende leerlijn opgebouwd, waarbij de leerlingen zelf kiezen of zij een verdieping willen aanbrengen door te participeren aan een uitwisselingsproject met Duitsland, Frankrijk of Portugal. De verdiepingsprojecten worden opgenomen in het Plusdocument.

2.3.2 Voorbereiding op de toekomst

Het is belangrijk dat onze leerlingen worden gevormd als medeburger in een snel veranderende samenleving met steeds weer nieuwe uitdagingen. Daarom bereiden we leerlingen voor op hun toekomst en krijgt de beroepscomponent en doorstroom veel aandacht. Het pedagogische klimaat is belangrijk en met name het werken aan vertrouwen krijgt veel aandacht.

Plusdocument

Met de invoering van Bonhoeffertijd (zie paragraaf 2.1.1) is ook een begin gemaakt met het Plusdocument. De brugklasleerlingen zijn een eigen digitaal portfolio gestart, waarbinnen zij de eerste Bonhoefferactiviteiten registreren en waarbinnen een start gemaakt is met een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat in het kader van loopbaanoriëntatie verder opgebouwd zal worden. De leerlingen verlaten over enkele jaren de school met een diploma en met een gevuld portfolio dat kan worden ingezet bij de intake op het vervolgonderwijs.

Business Class

De Business Class op de havo van het Jac. P. Thijsse College levert leerlingen af die uitstekend zijn toegerust voor het (economisch) vervolgonderwijs. Uit de cijfers van het HEAO-vervolg onderwijs blijkt dat zij succesvoller zijn op de HEAO dan leerlingen die deze klas niet hebben gevolgd. Op het vwo heeft het JPT het bèta-vak overstijgende vak: research. Leerlingen worden opgeleid in het doen van onderzoek en zijn bezig met hun beroepskeuze. De eerste (onderzoeks)ervaringen zijn opgedaan en de leerlingen en docenten berichten positief over dit vak.

2.3.3 Maatschappelijke stage

Het doen van een maatschappelijke stage is een waardevolle aanvulling op het onderwijsprogramma. Het geeft jongeren verantwoordelijkheid voor de samenleving en stelt hen in staat om op een andere manier kennis te laten maken met bepaalde groepen in de samenleving waar ze normaal gesproken niet zo snel mee in aanraking komen.

Binding met de omgeving

Ondanks dat de overheid de subsidie van de maatschappelijke stage heeft beëindigd blijft het Kennemer College vmbo/pro de maatschappelijke stage aanbieden omdat ze daardoor een grote binding hebben en houden met de maatschappij om hun heen. Talloze vrijwilligersorganisaties en non profit-instellingen geven de leerlingen een kans om met andere doelgroepen in contact te

komen en zich in te zetten voor de samenleving. Daarnaast zijn er ook dit jaar verschillende projecten op de drie opleidingen geweest in het lesprogramma waarbij de brede ontwikkeling van de leerling uitgebreid aandacht krijgt. De leerlingen hebben o.a. een verwendag voor mensen die afhankelijk zijn van de voedselbank georganiseerd.

Naar aanleiding van de gebeurtenissen in Parijs en de ophef in de media hebben de leerlingen van Beroepsgericht een bezoek gehad van een lid van de Tweede Kamer. Zij is met de leerlingen in debat gegaan en heeft oplossingen van de leerlingen voor een verdraagzame samenleving meegenomen naar de minister-president.

Ook het Jac. P. Thijssen College heeft de drie belangrijke projecten gehandhaafd in het kader van de maatschappelijke stage: er is het samenwerkingsproject met leerlingen van Heliomare, ze hebben het al jaren bestaande jongeren-ouderen project en de vwo-3 leerlingen geven scheikunde les met spectaculaire proefjes aan 53 klassen van basisscholen.

Actief burgerschap

Het onderwijs op het Bonhoeffercollege is mede gericht op de bevordering van actief burgerschap en sociale integratie. Ze brengen leerlingen kennis, vaardigheden en attitudes bij over democratie, identiteit en sociale participatie om ze betrokken te laten zijn bij hun omgeving en de samenleving. Het streven is om de leerlingen bewust te maken van hun verantwoordelijkheid in de maatschappij. De leerling ontdekt overeenkomsten en verschillen in eigen en andermans leefwijze, in cultuur en levensbeschouwing. De leerling ziet welke gevolgen keuzes op het gebied van werk en zorg, wonen en recreëren, consumeren en budgetteren, verkeer en milieu hebben op de samenleving. De afgelopen jaren is een doorlopende leerlijn opgebouwd, waarbij maatschappelijke stage voor een deel is opgenomen in het schoolcurriculum. De leerlingen kunnen zelf kiezen of zij een verdieping willen aanbrengen door extra maatschappelijke stages te lopen. De verdiepingsprojecten worden opgenomen in het Plusdocument.

Kennis van de samenleving

Vanuit de visie op goed onderwijs wil het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium haar leerlingen door middel van de maatschappelijke stage kennis laten nemen van de samenleving en hoe belangrijk het is dat ze met elkaar daaraan werken. De stage is vormend voor de ontwikkeling van hun leerlingen en ze beleven er veel plezier aan. De stage is een verplicht onderdeel van het schoolcurriculum. De school werkt hierbij nauw samen met de maatschappelijke organisaties in de regio en de vrijwilligerscentrale.

2.4 Samen staan we sterker

Alle scholen van SVOK streven naar een goede verbinding met de omgeving. Een sterke verbinding is essentieel voor toekomstbestendig onderwijs. Daarom werkt elke SVOK-school nauw samen met onder andere het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en hogescholen/universiteiten. Want niet voor niets wordt gezegd: samen staan we sterker.

2.4.1 Samenwerking

Iedere SVOK-school heeft intensief contact met het bedrijfsleven. Er werden in 2015 tal van projecten gestart in samenwerking met verschillende bedrijven.

Bètapartners

Elke SVOK-school is lid van het netwerk Bètapartners, een netwerk voor VO-scholen (NH), VU, UvA, HvA, Inholland, Shell en Tata Steel. Dit netwerk is een samenwerking tussen universiteiten en hogescholen om in de regio de verbinding met het hoger onderwijs vorm te geven. Docenten van de bètavakken participeren in Docent Ontwikkel Teams waarbij de hogescholen en universiteiten betrokken zijn. Samen ontwikkelen zij (digitaal) lesmateriaal en streven zij naar beter onderwijs dat goed aansluit bij de vervolgopleidingen. Daarnaast zijn de scholen aangesloten bij het jongeren en techniek netwerk JetNet (het jongeren en techniek netwerk). Leerlingen van het Bonhoeffercollege hebben deelgenomen aan de jaarlijkse Careerday en zij wonnen de debatwedstrijd 'Meet the boss'.

Aandacht voor veiligheid

De brugklassers van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium hebben deelgenomen aan het door de gemeente aangeboden verkeersproject 'Veilige School-thuisroute'. Leerlingen brachten hun eigen school-thuisroute in beeld en beschreven daarbij gevaarlijke punten, die zij gepresenteerd hebben aan de wethouder van verkeer. In het kader van veiligheid zijn bij het Kennemer College vmbo/pro de burgemeesters van de IJmond op bezoek geweest. De schoolwachten, derdejaars leerlingen, hebben hen ontvangen en rondgeleid. Het veiligheidsbeleid op en rond de school was voor hen een aangename verrassing, zeker ook met de samenwerking van de veiligheidscoördinator en de politie om leerlingen op het goede pad te houden.

Uitgebreid netwerk

Ook het Jac. P. Thijsse College werkt nauw samen met het plaatselijke bedrijfsleven, vrijwilligersorganisaties, plaatselijke muzikale en goede doelen initiatieven, serious request, de Rotary, de scholen, CJG, diverse maatschappelijke organisaties, basis- en vervolgonderwijs. Daarnaast biedt het Jac. P. Thijsse College leerlingen op uitgebreide schaal kansen om internationale ervaring op te doen. Om dit financieel haalbaar te houden voor alle leerlingen investeert de school in het opzetten en onderhouden van een uitgebreid netwerk van scholen waarmee ze kunnen uitwisselen. Dit houdt de kosten laag, terwijl leerlingen op buitenlandse scholen en in gezinnen ervaringen kunnen opdoen die 'voor het leven' zijn. Op het gebied van samenwerking met ouders organiseert de school jaarlijks de zogeheten driehoeksgesprekken, waar ouders, leerling en mentor afspraken maken over de persoonlijke doelstellingen van de leerling. In de MR kunnen ouders formeel hun stem laten horen. In de OR en in de diverse ouderpanels (in iedere afdeling) worden ouders betrokken bij het onderwijs van hun kind.

Vakcolleges

Het Kennemer College vmbo/pro is intensief verbonden met het bedrijfsleven vanwege de beroepsstages en de maatschappelijke stages. Het bedrijfsleven is betrokken bij de opzet van de vernieuwde bovenbouw vmbo en de Vakcolleges. De verzwaarde routes passen goed in de activiteiten van de Techniekcampus, met daarin ook aandacht voor de doorlopende leerlijnen van vmbo tot wo gezamenlijk met de gemeenten en bedrijfsleven.

2.4.2 Inzetten voor de regio & de samenleving

Landschapsdag

Elke school vindt het belangrijk dat haar leerlingen zich bewust zijn van hun plek in de samenleving. Met deze gedachte hebben de brugklasleerlingen van het Bonhoeffercollege deelgenomen aan de jaarlijkse Landschapsdag, waar zij onder verantwoordelijkheid van Staatsbosbeheer hebben meegeholpen aan het opschonen en winterklaar maken van de duinen bij Schoorl. Havo- en vwo-leerlingen hebben voor het recreatieschap Uitgeest wilgen geknot, riet verwijderd en een vogelspotwand gemaakt. Mavoleerlingen hebben bij verschillende instellingen de leefomgeving van bewoners verbeterd en het project 'de techniektoren' is door leerlingen verzorgd op een basisschool.

Project Vrijheid

Jaarlijks wordt voorafgaand aan 4 en 5 mei door de brugklasleerlingen gewerkt aan een project met als thema 'Vrijheid'. Tijdens dit project wordt uitgebreid aandacht besteed aan de verschrikkingen die hebben plaatsgevonden tijdens de Tweede Wereldoorlog. Ook hebben de leerlingen met een workshopavond, de kerstdruk en diverse acties in november en december €14.927,59 (op twee-na-hoogste bedrag van Nederland) ingezameld voor Dance4Life. In gastlessen werden leerlingen bewustgemaakt van het probleem dat aids nog altijd is in Afrika en werden zij uitgedaagd om met eigen acties geld in te zamelen voor Dance4Life.

Kerstfair

Bij de kerstfair en markt op het Kennemer College vmbo/pro hebben de leerlingen zich ingespannen geld bijeen te brengen voor de vluchtelingen. Ook heeft een klas het Vakevent Mens & Dienstverleners gewonnen. De opdracht luidde: 'organiseer een evenement voor mensen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken'. De klas organiseerde een verzorgingsmiddag voor ouderen van woonzorgcentrum Huis ter Wijck in Beverwijk.

2.5 De deskundige docent

De basis van goed onderwijs is een goede leraar. Daarom verdient een gerichte aanpak van professionalisering een structurele plaats binnen het onderwijs. SVOK hecht dan ook groot belang aan goed personeelsbeleid, professionele ruimte voor leraren, ruime carrièremogelijkheden en scholing. De SVOK Academie maakt hier onderdeel van uit. De begeleiding en coaching van nieuwe personeelsleden is geïntensiveerd en het personeel krijgt de ruimte om zich te blijven ontwikkelen. Ook het doen van onderzoek op de eigen school kan hierbij zeer waardevol zijn.

2.5.1 De lerende organisatie

Professionele cultuur in de scholen

In het schoolplan van het Bonhoeffercollege, waarin de kernwaarden vertrouwen, vrijheid en verantwoordelijkheid hoog in het vaandel staan, zijn de ambities en doelstellingen scherp in beeld gebracht. De doelen geven aan wat de school wil bereiken en daarbij is ruimte geboden aan de docenten om te bepalen hoe de doelstellingen bereikt worden. Hierdoor zijn teams en secties in staat hun verantwoordelijkheid te nemen en gericht toe te werken naar datgene wat ze als school voorstaan. Het schoolplan staat aan de basis van een professionele cultuur waarbij een dialoog kan plaatsvinden tussen medewerkers en schoolleiding, gericht op eigenaarschap.

Het Jac. P. Thijsse College is een traject ingegaan dat ze hebben genoemd: 'Op weg naar een professionele leergemeenschap', waar docenten van en met elkaar leren. Een gedeelte van de jaartaak van iedere docent wordt ingezet als JPTijd: tienmaal per jaar ruimen ze tijd in voor professionalisering en delen van kennis. De school investeert in individuele scholing en deskundigheidsbevordering op alle terreinen, en de speerpunten zijn activerende werkvormen en differentiatie.

Nader onderzoek leidde tot de aanbeveling om te werken aan verdere ontwikkeling van een professionele cultuur op het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium. Er is een werkgroep ingesteld die als opdracht heeft om de huidige cultuur in kaart te brengen en te beschrijven welk (professioneel) gedrag gewenst is. In elk geval zal de nadruk meer op feedback geven en feedback ontvangen komen te liggen. In dat kader kunnen vormen van onderling lesbezoek een belangrijke rol spelen.

Binnen het Kennemer College vmbo/pro vraagt gepersonaliseerd leren een lerende organisatie. Afhankelijk van de vraag zijn er verschillende trajecten geweest in 2015. Bij de Mavo is het hele eerste jaar gestart met de eerste stappen in gepersonaliseerd leren en de ervaringen worden gedeeld binnen de teams en op studiedagen. Daar waar bijstelling nodig is, wordt dat gedurende het jaar toegepast. Er wordt gebruik gemaakt van feedback van docenten, leerlingen en ouders. Deze wijze van werken maakt dat docenten de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en mede vorm te geven aan de invulling van gepersonaliseerd leren.

2.5.2 Een leven lang leren

Zowel binnen de scholen als SVOK-breed wordt ruim aandacht besteed aan nascholing. Dit gebeurt door middel van studiedagen voor het personeel of individuele scholing. Als docent ben je immers nooit uitgeleerd.

SVOK Academie

Een deel van de scholing voor het gehele personeel van SVOK wordt aangeboden en gefaciliteerd door de SVOK Academie. SVOK wil een ontwikkelingsgerichte cultuur binnen al haar scholen scheppen die binnen elke laag van de organisatie gedragen wordt. Een ambitieuze leercultuur, waarin van én met elkaar geleerd wordt. Meer over de SVOK Academie leest u in hoofdstuk 7.

Opbrengstgericht werken

Voor het derde jaar op rij hebben docenten van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium de Tovani training gevolgd. Een mooie opbrengst hiervan zijn de leesklassen die opgestart zijn voor leerlingen in H5 en V6 die moeite hebben met begrijpend lezen. Opbrengstgericht werken heeft binnen de school een grotere rol gekregen dit jaar. In januari werd er op een studiedag breed aandacht aan besteed. Ook is het programma Cum Laude aangeschaft, van waaruit de kwaliteitscoördinator regelmatig overzichten van de resultaten van de leerlingen verstuurt naar secties en teamleiders. Deze dienen dan weer als basis voor de dialoog, wat gaat goed en wat kan beter? En vooral welke actiepunten kunnen er uitgezet worden? Het cyclisch denken is goed te zien in de gesprekken voor de rendementsnotitie, waarbij alle secties jaarlijks hun resultaten evalueren. Ook hebben de medewerkers van de school gekeken naar waar de inspectie op beoordeelt en hebben zij met elkaar een prognose gemaakt voor de nieuwe opbrengstenkaart. Dit was voor veel docenten erg verhelderend.

Aandacht voor coaching

Het afgelopen jaar is binnen het Kennemer College vmbo/pro gestart met een professionaliseringstraject op de Praktijkschool welke past bij de ontwikkeling van de onderwijskundige keuzes en de fase van ontwikkeling. De eerste coachingcursus voor leergericht coachen is van start gegaan op basis van de leerinzichten van het Zweedse systeem van Kunskapsskolan. De docenten van de Mavo zijn collega's gaan begeleiden met behulp van ondersteuning vanuit het learning lab coaching van de VO-raad. De coachgesprekken met de leerlingen zijn gericht op het behalen van doelen, het ontdekken van leerstrategieën en leeractiviteiten die de leerlingen verder brengen in hun ontwikkeling. Een aantal docenten is naar Zweden geweest om inzicht te krijgen in het systeem van Kunskapsskolan, andere docenten zijn op scholenbezoek geweest bij de "Zo.leer.ik-scholen" maar ook bij andere scholen met aandacht voor de leerling. Er zijn veel scholen bij het Kennemer College vmbo/pro op bezoek geweest waardoor er weer veel uitwisseling is ontstaan tussen collega's. Twee docenten zijn naar Kenia geweest om coaching voor mensen uit het bedrijfsleven die stagiaires begeleiden op te zetten. Deze begeleiding wordt verder vormgegeven via skype, dit i.s.m. de Rotary. Twee managementleden zijn naar Amerika geweest op studiereis vanuit het vmbo-tl-platform. De inzichten over de Amerikaanse aanpak van gepersonaliseerd leren heeft de school weer scherp gemaakt voor haar eigen ontwikkeling.

Leren van én met elkaar

Teams en secties van het Bonhoeffercollege formuleren binnen het kader van het schoolplan de afdelings- en sectieplannen. Medewerkers van teams en secties bepalen onderling op welke wijze zij de werkzaamheden verdelen. Bij de verdeling wordt rekening gehouden met verschillen in competenties van medewerkers. In de teams en secties is sprake van collectieve participatie en samenwerking. Het leren van elkaar en de mogelijkheid om samen te werken wordt gefaciliteerd in tijd en ruimte. Er wordt aangestuurd op het voeren van een dialoog waar medewerkers binnen een gesprekkencyclus verantwoording afleggen door hun handelen expliciet te maken. De afdelingsleiders hebben aan de hand van een format in overleg met de docenten zelf vastgesteld hoe ze deze gesprekken met elkaar vormgeven. De ervaringen en opbrengsten van de gesprekkencyclus van het afgelopen jaar zijn met behulp van de twee docentcoaches geëvalueerd. Aan de hand van de resultaten en de analyse van deze evaluatie proberen ze door middel van intervisie binnen het MT de kwaliteit van het professionele gesprek te verhogen.

Lesson study

Het Jac. P. Thijssen maakt, in het kader van professionalisering, gebruik van de werkvorm 'lesson study'. In een lesson-study ontwerpt een groep docenten van een sectie met elkaar een les over een bepaald thema. Eén van de docenten gaat die les geven en hij/zij wordt geobserveerd door de anderen. Dit is een intensief onderwijskundig proces, waardoor een leergemeenschap ontstaat waarin docenten met en van elkaar leren. In andere clusters zetten ze dit onderwijskundig verbeterinstrument in, op een wat minder intensieve wijze en noemen dit 'lesson study light'. Op deze wijze creëren ze op diverse plekken in de school leergemeenschappen. Ook een aantal docenten van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium hebben zich dit jaar beziggehouden met lesson study.

2.5.3 Onderzoek in de school

Drie docenten van het Kennemer College vmbo/pro hebben dit jaar hun master Leren en Innoveren gehaald waarbij ze onderzoek hebben gedaan op het gebied van coaching op school. Deze kennis wordt ingezet in de ontwikkelingen van de school. Vanuit de stuurgroep "Zo.leer.ik" heeft de school meegewerkt aan een onderzoek vanuit de Rijksuniversiteit Groningen op het gebied van roostering bij gepersonaliseerd leren. De uitkomsten worden in mei 2016 gepresenteerd.

Het Bonhoeffercollege heeft het afgelopen jaar een start gemaakt met de postdoc digitale didactiek. Meer hierover leest u in paragraaf 2.2.2.

2.6 Blik op de toekomst

Er zijn in 2015 al veel plannen gerealiseerd. Hieronder omschrijven de scholen welke projecten zij de komende tijd gaan starten om de gestelde ambities te bereiken.

2.6.1 Uitdagend onderwijs voor iedere leerling

Stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid

Binnen het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium zijn onder leiding van de teamleiders door de teams plannen gemaakt waarin elk team ambities geformuleerd heeft. Bij alle teams komt daarin het belang van een goede doorstroming van de leerlingen naar voren. Dat vraagt om zorg voor de studiemotivatie. Enerzijds gaat het daarbij om acties van het docententeam (inspirerend onderwijs, inspirerende docenten), anderzijds vraagt dit om het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen. In de visie van de school, waaraan in 2015 hard is gewerkt, is deze ambitie verankerd. De werkgroep visie was een van de drie werkgroepen die ingesteld is naar aanleiding van een nadere analyse van de school. In deze werkgroepen heeft een grote groep docenten geparticipeerd.

Uitbouwen Bonhoeffertijd

Het komende jaar wordt een programma voor Bonhoeffertijd aangeboden waarbij de leerlingen inzicht krijgen over de mogelijkheden die Bonhoeffertijd biedt en de verantwoordelijkheden die de leerlingen daar zelf in moeten nemen. Voor het komende jaar is een structuur vormgegeven waarbij binnen twee onderwijsperiodes verschillende modules Bonhoeffertijd aangeboden worden. De modules zijn vormgegeven door secties en teams. De bovenbouw treft het komende jaar verdere voorbereidingen op de transitie van keuzewerktijd naar Bonhoeffertijd.

Scholing voor mentoren

De nieuwe ondersteuningsstructuur in het kader van passend onderwijs bij het Bonhoeffercollege is succesvol ingevoerd, maar vraagt nog om meer expertise bij mentoren als het gaat om signaleringsvaardigheden. In dat kader wordt het komende jaar een scholing voor mentoren ontwikkeld. Door de goede resultaten die de school het afgelopen jaar heeft bereikt, wordt in overleg met het samenwerkingsverband extra budget aangevraagd voor de realisatie van een 'interne opvangklas' waar leerlingen voor langere tijd plaats kunnen nemen.

Gezamenlijk statement

Een belangrijk instrument binnen het Jac. P. Thijsse College bij het versterken van hun onderwijs is een gezamenlijke 'mission statement'. Deze moet zo geformuleerd dat hij leidend kan zijn bij het vaststellen van alle onderwijskundige doelstellingen. De missie 'actief en onbegrensd' zal niet verdwijnen. In 2016 gaat de school een proces in van het vormen van zo'n gezamenlijke statement.

Verdere vormgeving gepersonaliseerd leren

In de onderbouwteams van het Kennemer College Mavo en Beroepsgericht is gestart met de projectopzet van gepersonaliseerd leren, waarbij de oriëntatiefase en pilots het komend jaar moeten gaan opleveren wat en hoe er volgend schooljaar gestart gaat worden met verdere vormgeving van

gepersonaliseerd leren. In de schoolplannen en het plan 'Onderweg naar gepersonaliseerd leren' is de lijn vastgelegd in een meerjarenplan. Voor de uitwerking worden jaarlijks de ambities per opleiding vastgesteld.

2.6.2 Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs

Gebruik van VO-content

Het komende jaar worden secties binnen het Bonhoeffercollege geschoold in het gebruik van VO-content. 2016 staat in het teken van het verder ontwikkelen van didactische modules en het uitvoeren van onderzoek naar de toepassing van deze modules. De opbrengsten van de postdoc worden op één van de studiedagen gedeeld met de andere secties binnen de school. Het doel van de studiedag is om collega's te inspireren tot het verkennen van de mogelijkheden van de ontwikkelde digitale didactiek binnen het eigen vakgebied.

Inrichting ELO

Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium gaat aandacht geven aan de inrichting van de elektronische leeromgeving met digitaal lesmateriaal, om zodoende leerlingen onderwijs op maat te kunnen bieden. Om dit te bereiken willen ze stappen maken in het ontwikkelen van digitaal lesmateriaal en het gebruik ervan bevorderen.

2.6.3 Meer dan alleen een diploma

Uitbouwen Technasium

Binnen het Bonhoeffercollege wordt de doorlopende leerlijn voor LOB voor de komende jaren in opbouw vormgegeven met daarbij het uitgangspunt dat de leerlingen gedurende de schoolloopbaan bewuste keuzes maken, zodat zij in de toekomst goed voorbereid zijn op het maken van een keuze voor het vervolgonderwijs en hun toekomstige beroep. Het komende jaar staat in het teken van de scholing van de technatoren, de projectleider en twee docenten. Er worden in samenwerking met het expertisecentrum Technasium twee onderwijsmodules voorbereid en ze starten een koplopergroep Technasium in de brugklas, vanaf de derde onderwijsperiode.

Gezonde school

In 2016 wil het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium het keurmerk Gezonde school behalen. Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium hecht grote waarde aan een gezonde levensstijl. Na het winnen van de Seven Days of Feedback in 2014 wil de school de gezonde levensstijl verankeren in het schoolbeleid. Twee docenten zijn bezig dit zo goed mogelijk vorm te geven. In dit kader kreeg anti-rookbeleid concreet gestalte. In de school en op het schoolterrein wordt niet meer gerookt. In het kader van de seksuele gezondheid deed de school mee aan Dance4Life (lees meer in paragraaf 2.4.2). Paarse Vrijdag is een dag die in het teken staat van acceptatie in het algemeen en die van homoseksuelen en biseksuelen in het bijzonder. De school wil uitstralen dat iedereen zichzelf mag en kan zijn. Het dragen van de kleur paars kan gezien worden als steun voor deze grondgedachte. De school riep iedereen op om deze dag paarse kleding te dragen en te laten zien dat iedereen zichzelf mag zijn, ongeacht je seksuele geaardheid.

Erasmus+

‘Europe 2100: A Sustainable Future for European Youth’. Dat is de titel van het internationale Erasmus+ project waar het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium de komende twee jaar de coördinator van is. Erasmus+ is het Europese subsidieprogramma voor onderwijs, jeugd en sport. De gedachte erachter is dat mensen zich voortdurend kunnen ontwikkelen door onderwijs, opleidingen en niet-formeel leren: een leven lang leren. In het kader van dit project werden in november leerlingen uit Italië, Litouwen en Frankrijk ontvangen.

Krachten bundelen

Op dit moment en in de toekomst maken de locaties van het Kennemer College vmbo/pro gebruik van elkaars kracht. De ervaring van het praktijkonderwijs met gepersonaliseerd leren wordt gebruikt in het vmbo. De ervaring met het maximale uit de leerling halen wordt door Beroepsgericht geïllustreerd door 19 leerlingen die dit jaar op een hoger niveau zijn uitgestroomd. Bij de Mavo zijn er veel leerlingen die gebruik maken van de praktijkruimtes van Beroepsgericht en zijn daardoor in staat uit te stromen met een duidelijk beroepsbeeld. Daarnaast zijn er veel leerlingen die gebruik maken van vervroegd examen en dat wil de school in de toekomst verder vormgeven.

2.6.4 Samen staan we sterker

De komende jaren zal het netwerk van het Bonhoeffercollege worden uitgebreid met bedrijven en instellingen die betrokken worden als opdrachtgever voor projecten binnen het Technasium.

Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium onderzoekt de mogelijkheid van een jaarlijks terugkerende actie voor een goed doel dat zijn hoogtepunt zou moeten krijgen op de laatste schooldag van het kalenderjaar.

2.6.5 De deskundige docent

Het Jac. P. Thijsse College gaat de richting uit van ‘minder teams en meer onderwijs’. De positie van de sectievoorzitters bij onderwijsverbetering zal in dit proces versterking nodig hebben.

Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium is druk bezig om een opleidingsschool te worden. Enkele docenten worden geschoold om opleidingscoördinator te zijn. In 2016 verwacht de school zich aan te kunnen sluiten bij een erkend netwerk en de status van opleidingsschool te verwerven.

Als blik op de toekomst kan het Kennemer College vmbo/pro stellen dat ze als lerende organisatie nog veel kunnen leren van de ontwikkelingen die ze in gang gezet hebben. De leerling maximale kansen bieden is de uitdaging voor 2016 en daarbij maximaal gebruikmaken van alle medewerkers die elke dag weer met de leerlingen aan de slag gaan.

H3. Onderwijsprestaties

SVOK wil haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomstige rol in de maatschappij. Dat betekent dat we alles op alles zetten om onze onderwijskwaliteit optimaal te laten zijn. Dat betekent ook dat we scherp monitoren wát we doen, hoe we dat doen en wat er in het vervolg nog beter kan. En dat gaat niet alleen over cijfermatige prestaties. Een goed ingebed kwaliteitsbeleid is hierbij een onmisbare factor.

3.1 Kwaliteitsbeleid

Onderwijskwaliteit komt tot uitdrukking in diverse aspecten. De mate waarin een school erin slaagt leerlingen in een kansrijke positie te brengen voor zijn of haar verdere rol in onze samenleving zegt in feite alles over de kwaliteit van een school doch is voor wat betreft de grootste groep leerlingen tegelijkertijd moeilijk meetbaar. Het VO is voor hen voornamelijk een schakel tussen het PO en het vervolgonderwijs en het VO dient zich bewust te zijn van wat een leerling nodig heeft om in dat vervolgtraject succesvol te zijn. Slaagt de school erin het maximale uit leerlingen te halen en leerlingen het maximale uit zichzelf te laten halen en hen het bij hun talenten horende diploma te verstrekken? Slaagt een school erin leerlingen voor te bereiden op hun vervolgstudie en leerlingen bewust te maken van het belang van een juiste keuze hierin? Oftewel, slaagt een school erin leerlingen studievoordigheden en het nodige zelf reflecterend vermogen aan te brengen? Slaagt een school erin, en die vraag geldt ook voor leerlingen die direct na het VO het arbeidsproces in gaan, leerlingen bewust te maken van hun rol als deelnemer aan onze samenleving met het daarbij horende verantwoordelijkheidsgevoel? Het zijn deze vragen die ook in 2015 leidend zijn geweest in de professionele dialoog op alle niveaus binnen de organisatie.

Activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg worden periodiek, cyclisch en doelgericht ingezet en gekoppeld aan beleidsontwikkeling (schoolplannen, verbeterplannen). Resultaten en informatie over de kwaliteit van de processen zijn op schoolniveau beschikbaar en worden benut voor het verantwoordingstraject naar de stakeholders.

Het betrekken van de personeelsleden en leerlingen hierbij is ook in 2015 van groot belang gebleken. Het samen met de secties analyseren van de examenresultaten en daarbij verbeterpunten opstellen heeft geleid tot een nog betere bewustwording van de basiskwaliteit waaraan we vanuit de overheid moeten voldoen. Maar ook het opbrengstgericht werken is nadrukkelijk aan bod gekomen: hoe gebruik ik mijn cijfers, om zodoende mijn lessen effectiever in te richten en beter om te gaan met de verschillen in de klas? Ook het afnemen van tevredenheid enquêtes onder leerlingen en hen geregeld feedback vragen, droeg in 2015 opnieuw bij aan het inzicht waar wat te verbeteren valt.

Een excellente school is voor SVOK een lerende school en dus meer dan een school met hoge slagingspercentages, goede rendementen en hoge cijfers. Echter, minder hoge slagingspercentages e.d. mogen nooit weggewuifd worden met het argument dat een school zoveel meer is dan alleen dat. Resultaten, uitgedrukt in cijfers, doen er wel degelijk toe en vormen een belangrijke bouwsteen op weg naar excellentie.

De volgende paragraaf gaat dieper in op de in 2015 behaalde onderwijsresultaten.

3.2 Onderwijsresultaten

De eisen die de inspectie aan ons onderwijs stelt, geven een duidelijke basiskwaliteit aan waar we aan moeten voldoen. Deze basiskwaliteit moet op orde zijn. Vandaar dat deze opbrengsten (rendement onderbouw en bovenbouw, gemiddeld CE-cijfer en verschil SE-CE) jaarlijks worden geanalyseerd en besproken.

In de bijlage 'Onderwijskwaliteit' vindt u een overzicht op bestuursniveau van de onderwijskwaliteit per onderwijssoort. Onderwijskwaliteit wordt hier uitgedrukt in slaagpercentage, het verschil tussen de resultaten van het schoolexamen en het centraal examen, het gemiddelde cijfer voor het centraal examen en het gemiddelde cijfer voor het schoolexamen (bron: www.venstersvo.nl). Kijkend naar de trend van de afgelopen vijf jaar, dan zien we dat SVOK het landelijke beeld volgt.

De onderwijsresultaten per school kunt u vinden op www.scholenopdekaart.nl.

Voor wat betreft het oordeel van de inspectie over onze scholen verwijzen wij u naar de [website van de Onderwijsinspectie](#).

H4. Personeel

In onze scholen wordt gewerkt met teams waar de dagelijkse interactie een belangrijke rol speelt. Nieuwe onderwijsvormen als gepersonaliseerd leren en het Technasium hebben invloed op de dagelijkse interactie en vragen door de nieuwe leerconcepten om andere begeleidingsvormen. Daarbij is sprake van een toenemende teamverantwoordelijkheid, waarbij de onderlinge afhankelijkheden tussen en binnen teams toeneemt en de onderlinge verhoudingen minder vrijblijvend maakt. Binnen deze context vindt een verkenning plaats naar effectief personeelsbeleid en meer specifiek de opdracht om naar een minder belastende, maar toch enigszins geformaliseerde functioneringscyclus te streven, waarbij tijd, ruimte en aandacht is voor de verschillen tussen de scholen en de samenhang die de SVOK-scholen sterker moet maken. Door de versterking van de HR-kolom is er meer tijd en ruimte beschikbaar gekomen voor het faciliteren en begeleiden van deze processen.

4.1 Ontwikkeling

4.1.1 Personeelsbeleid

SVOK is in 2015 gestart met het systematisch regelen van het beheer van informatievoorziening ten behoeve van de personele functie. Gezien de krimpverwachting, die in 2015 is ingezet, is het noodzakelijk om een cijfermatige onderbouwing van het personeelsbeleid te geven. Doel is te komen tot een beheerste informatiestroom die een stimulerende invloed heeft op het formuleren en effectueren van beleid. Derhalve richten de kengetallen zich in eerste instantie op de balans tussen de leerlinginstroom en de personeelsomvang nu en in de toekomst.

4.2 Beheer

4.2.1 Gevoerde beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

Uitkeringskosten zijn onder te verdelen in kosten die ontstaan door ontslag en kosten die ontstaan door langdurige ziekte. Kenmerkend voor een onderwijsinstelling is dat werknemers in een uitkeringssituatie moeilijk herplaatsbaar zijn. Echter, door uitbreiding van de HR-capaciteit neemt de kans toe dat uitkeringslasten teruggedrongen worden.

4.2.2 Integriteitsprocedure

De medewerkers van SVOK doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke

omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen kunnen hebben in SVOK als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van SVOK bepalen. Dat is de reden dat we een aantal zaken hebben vastgelegd in een integriteitscode.

4.2.3 Klachtenregeling

Uit het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon blijkt dat de vertrouwenspersoon tweemaal is ingezet. Werknemers hebben vijfmaal gebruik gemaakt van de helpdesk voor advies en informatie. In het verslagjaar heeft een intervisiebijeenkomst voor contactpersonen plaatsgevonden ter professionalisering van de werkwijze.

4.2.4 Kerngegevens personeel 2015

Gemiddelde personeelsomvang*	641 fte (778 werknemers), gestegen met 11 fte t.o.v. 2014
waarvan vast dienstverband	87%
Deeltijdfactor	82,43%, gestegen met 0,43% t.o.v. 2014
Instroompercentage	7,5% (48 fte)
Uitstroompercentage	7,8% (50 fte)
Verzuimpercentage**	4,36%, gestegen met 1,35% t.o.v. 2014
Meldingsfrequentie	1,38%
Uitstroom in WIA	0

* De gemiddelde personeelsomvang is in 2015 gestegen met 11 fte naar 641 fte (778 werknemers), waarvan 87% een vast dienstverband heeft. Bij de tijdelijke dienstverbanden is 3,29% onbevoegd en heeft 2,72% een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband. Bij deze contractvormen is de intentie een vast dienstverband. Derhalve is de flexibele schil 7% (44,87 fte).

** Doel van het verzuimbeleid is grip te hebben op beïnvloedbaar verzuim. Factoren als arbeidstevredenheid, motivatie en verzuimgelegenheid spelen een belangrijke rol. Het verzuimpercentage is met 1,35% gestegen naar 4,36% en de meldingsfrequentie is met 1,38% nagenoeg gelijk gebleven. Het nul verzuim is met 6,55% gedaald naar 30,71% en de WIA uitstroom is 0.

H5. Toezicht op goed bestuur

5.1 Raad van Toezicht: verantwoordelijk en begaan toezicht houden

SVOK heeft conform haar statuten een Raad van Toezicht (RvT). De RvT werkt volgens een reglement en onderschrijft de Code Goed Bestuur van de VO-raad. De raad bestaat uit vijf personen en kwam in 2015 vijf keer bijeen, inclusief de jaarlijkse ontmoeting met het Centraal Management Team (CMT), de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en een studiemiddag in het teken van de verdere professionalisering van het toezicht. De Financiële Commissie RvT kwam in 2015 twee keer bijeen.

Evenals in 2014 is in het verslagjaar veel aandacht uitgegaan naar de verdere professionalisering van de organisatie als zodanig. In 2015 is de functie van secretaris College van Bestuur/directeur bedrijfsvoering ingevoerd en ingevuld, waarmee niet alleen een belangrijke ondersteuning voor de bestuurder is ontstaan maar waarmee het Service en Expertise Centrum verder doorontwikkeld kan worden als het ondersteunende apparaat voor de SVOK-scholen teneinde hen te ontzorgen op het gebied van randvoorwaarden voor goed onderwijs.

De RvT is gedurende 2015 door middel van het per kwartaal verstrekte bestuursverslag steeds geïnformeerd over een aantal in- en externe ontwikkelingen die het onderwijs- en schoolbeleid raken, zoals de oprichting van een Maatschappelijke Raad die voor het bestuur van SVOK als platform van belangrijke stakeholders wordt gezien, de ontwikkelingen rond Passend Onderwijs en het Samenwerkingsverband Midden-Kennemerland en de ontwikkelingen rond de toeneming van het aantal leerlingen in de Internationale Schakelklassen als gevolg van het toenemend aantal vluchtelingen in Nederland.

De RvT hecht er aan voldoende tijd en aandacht te kunnen besteden aan het primaire proces binnen SVOK en verder heeft de RvT in 2015 kennis genomen van de bestuurlijke agenda en daar, naast de reguliere zaken conform het toezichtskader, zijn aandacht op gericht. Deze agenda werd gedomineerd door professionalisering van het leiderschap binnen SVOK, verbinding met de omgeving waarin SVOK opereert, het leren van en met elkaar binnen SVOK door middel van de SVOK-academie, het onderwijsbeleid en de kwaliteitszorg.

Voorts heeft de RvT in haar vergaderingen in 2015 de volgende zaken besproken:

Financiën

Tot zijn statutaire bevoegdheid hoort het goedkeuren van het bestuursverslag alvorens dit door het bestuur wordt vastgesteld. De RvT heeft zulks in 2015 gedaan waarbij opnieuw kennis is genomen van de toenemende kwaliteit van de administratieve organisatie zoals bleek uit het door de accountant afgegeven accountantsverslag. In 2014 had de accountant reeds vorderingen gezien bij het “in control” zijn van het bestuur en in 2015 heeft de Raad kunnen vaststellen dat dit thans op orde is. Voorts heeft de RvT in 2015 steeds zogenoemde “early warnings” gekregen wanneer de tussentijdse rapportages daar aanleiding toe gaven dan wel wanneer externe ontwikkelingen invloed hadden op de lopende begroting. Tot slot heeft de RvT goedkeuring gegeven aan de begroting voor 2016 in meerjarenperspectief alsmede aan de wijze waarop de middelen over de diverse organisatieonderdelen (de vier scholen en het Service en Expertisecentrum) verdeeld worden.

Onderwijs

De RvT heeft in 2015 op verschillende momenten kennis genomen van verslagen van inspectiebezoeken aan SVOK-scholen. Met name het verslag van het ook in 2015 gevoerde bestuursgesprek van de inspectie met het bestuur had de aandacht van de RvT. Daarin stond de vraag centraal naar de onderwijskwaliteit van SVOK als gehele koepel en de mate waarin het bestuur op dat terrein in control is. De onderwijskwaliteit werd als voldoende beoordeeld en de inspectie signaleerde voorts geen bijzondere risico's. Echter, samen met de bestuurder heeft de raad vastgesteld dat er nog verdere ontwikkeling nodig is waar het gaat om sturing op onderwijsleerprocessen en onderwijskwaliteit. Ook in 2015 heeft de RvT stilgestaan bij het door het bestuur opgestelde verslag "De staat van ons onderwijs" waarin de opbrengsten per opleiding binnen SVOK in kaart zijn gebracht alsmede de interventies tot, waar nodig, verbetering zijn beschreven.

Personeel

In 2015 is, in het kader van professionalisering en in het kader van de verdere ontwikkeling van de interne academie, de SVOK-academie, gestart met een gevarieerd cursusaanbod naast het aanbod van online leren zoals dat reeds bestond. De RvT heeft hier met instemming kennis van genomen. Ook heeft de RvT de ingezette lijn van de bestuurder onderschreven van het verder professionaliseren van het management en onderschreven dat de ontwikkeling van het schoolleidersregister een goede zaak is. De raad heeft de bestuurder dan ook gevraagd registratie van leidinggevendenden binnen SVOK te bevorderen

Daarnaast is de RvT steeds en tijdig op de hoogte gebracht van een aantal conflictsituaties met personeelsleden die hebben geleid tot juridische procedures.

Samenstelling Raad

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Mevrouw Mary Franken:

Functie:

Management consultant (adviesbureau drs. L.J. Jansen BV)

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 30 juni 2008
- Voorzitter Stichting Platform Lokale Verankering Noord Kennemerland Ymere (woningcorporatie)

De heer drs. Jeroen Knigge:

Functie:

Eigenaar Jeroen Knigge "Onderwijs en Organisatieadvies"

Nevenfuncties:

- Vicevoorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 30 juni 2008
- Ambassadeur 'Parelhuis' in Paramaribo (Suriname): weeshuis voor wezen en halfwezen die besmet zijn met het HIV-virus

Mevrouw drs. Swanette Jukema MBA:

Functie:

Directeur Bouwmensen Leiden

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 december 2009
- Bestuursvoorzitter Restauratie Opleidingsprojecten ZuidWest
- Bestuurslid BouwEkeep
- Bestuursvoorzitter Bouwmensen en Inframensen (Landelijke Coöperatieve Vereniging)

De heer dr. Gerrit Valk:

Functie:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 30 juni 2008
- Voorzitter Veteraneninstituut
- Voorzitter Raad van Toezicht GGZ Noord-Holland Noord
- Lid Raad van Toezicht ROC Horizoncollege
- Lid Raad van Commissarissen Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
- Lid bestuur Platform Lokale Verankering Noord Kennemerland Ymere (woningcorporatie)
- Voorzitter Stichting Continuïteit AZ
- Eigenaar Valk Advies
- Voorzitter Raad van Toezicht Stedelijk Museum Alkmaar

De heer drs. Pieter Dijkmeester MBA:

Functie:

- Plaatsvervangend Directeur Vastgoed bij de Rijksgebouwendienst (onderdeel ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), tot 1 september 2013
- Projectdirecteur bij het Rijksvastgoedbedrijf (onderdeel ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), vanaf 1 september 2013.

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 juni 2011
- Lid bestuur/penningmeester bij Stichting Z, uitgever van Z!, de daklozenkrant van Amsterdam, tot 1 november 2013
- Voorzitter Vereniging Slot Haamstede, vanaf 22 juni 2013

5.2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) bestaat in principe uit zestien leden, namelijk acht personeelsleden, vier ouderleden en vier leerlingen. De leden worden voorgedragen door de medezeggenschapsraden van de SVOK-scholen en zijn meestal ook lid van zo'n raad, al is dat niet noodzakelijk. In 2015 kwam de GMR acht keer bijeen, meestal met de voorzitter van het College van Bestuur (CvB). Voorafgaand aan elke bijeenkomst bespraken de voorzitter en secretaris van de GMR de agenda met de voorzitter van het College van Bestuur (CvB).

Beleidsstukken

In 2015 kwamen onder meer de volgende beleidsstukken bij de GMR ter tafel:

Begroting 2016 – De GMR is in de loop van het najaar van 2015 met een *Kaderbrief begroting* meer dan in andere jaren geïnformeerd over de wijze in het algemeen waarop de stichtingsbegroting van SVOK tot stand komt, met name over het pad van besluitvorming aangaande die stukken.

Personele regelingen – In verband met het uniformeren van secundaire arbeidsvoorwaarden voor alle SVOK-werknemers is een voorgelegde versie van Personele regelingen besproken. De deelregeling Lief & Leed heeft (na enkele wijzigingen) instemming van de GMR gekregen en kon zodoende per 1 januari 2016 in werking treden.

Bestuursformatieplan - De GMR heeft dit document voor de zomer ter inzage gehad; de mogelijkheid van krimp van het aantal leerlingen in de nabije toekomst riep extra aandacht op voor dit plan. De in het plan voorgelegde analyse heeft geen bijzondere vragen opgeroepen.

Op weg naar beheersmatige excellentie, financiële kaderafspraken en de aanzet tot de meerjarenbegroting – Dit stuk over het beheersbaar maken (personeel, financiën, onderwijs) van de SVOK-organisatie als geheel is in 2014 door de GMR besproken. Het haakt aan bij de strategische meerjarenvisie 2012-2016. De GMR is ermee geïnformeerd over en betrokken bij de toekomstplannen van de stichting.

Een belangrijk onderdeel daarvan vormt het SEC. Het bestuursbureau van SVOK heeft namelijk de ambitie om als Service en Expertise Centrum (SEC) meer ondersteuning te bieden aan de scholen. Het verplaatsen van werkplekken van scholen naar dit SEC is daar een onderdeel van, evenals het anderszins uitbreiden van het aantal functies in het SEC. De ambitieuze plannen hiertoe zijn door de GMR gevolgd en besproken en in juni 2014 is een principe-instemming over een SEC-omvang in fte's vastgelegd.

In 2015 is de GMR onder meer geraadpleegd (door het opnemen van een GMR-lid in de Benoemingsadviescommissie) bij het aanstellen van een Manager bedrijfsondersteuning/ secretaris College van Bestuur en bij het aanstellen van twee HR-medewerkers, alle drie voor de scholen werkzaam binnen het SEC.

Vacatures GMR – er is een redelijke aanloop van leerlingen in de GMR. Intussen blijft het aantrekken van ouders bij de GMR uitdagend en blijft aandacht nodig voor het aantrekken van nieuwe leden.

Samenstelling GMR in het schooljaar 2015-2016

Vanuit het Bonhoeffercollege

O. van den Boogaard (personeel, voorzitter tot zomer 2015)
A. de Graaf (personeel, vice-voorzitter, tot zomer 2015)
S. van Doornik (ouder, tot zomer 2015)
M. Akhbulatova (leerling, tot zomer 2015)
A. Oedzes (personeel, vanaf september 2015)
R. van de Maat (personeel, vanaf september 2015)
E. Melker (leerling, vanaf september 2015)
M. Min (leerling, vanaf september 2015)

Vanuit het Jac. P. Thijssen College

T. Izaks (personeel)
H. Borst (personeel, secretaris GMR)
A. Beltman (ouder, vanaf september 2015 voorzitter GMR)
J. Visser (ouder, tot zomer 2015)
M. Sintemaartensdijk (leerling, vanaf november 2015)

Vanuit het Kennemer College

R. Sprengers (personeel h/v, vice-secretaris)
H. Jorna (personeel h/v)
S. Remijn-Helemigh (personeel vmbo)
T. Herder (leerling h/v)

Vanuit de Kennemer Praktijkschool en Lwoo,

Ineke de Weerd (personeel, secretaris GMR tot aug 2014)

H6. Bedrijfsvoering

6.1 Meerjarenbegroting

De begroting 2016 is een belangrijke stap in het bestaan van SVOK! Voor het eerst sinds de oprichting van stichting SVOK is er sprake van een begroting met een leerlingendaling. Deze daling zal zich de komende jaren doorzetten. Deze leerlingendaling heeft grote invloed op de begrotingen voor de komende jaren. De daling is een direct gevolg van de demografische ontwikkeling in onze regio. Door bijsturing en natuurlijk verloop van personeel voorzien wij de komende jaren geen problemen, hierbij ondersteund met de inzichten uit het bestuursformatieplan.

6.2 Investeren

In bedrijfsvoering processen

Afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het efficiënt en effectief maken van de organisatie. Ook komend jaar vergt dit nog de nodige aandacht en daarbij de nodige investeringen. Het afgelopen jaar zijn stappen in de juiste richting gezet. Denk hierbij aan het verder vormgeven van een centrale ICT-omgeving, het doorontwikkelen van de SVOK Academie en het verbeteren van rapportagecyclus, de ondersteunende diensten op de scholen en de dienstverlening vanuit het SEC. Hierbij is het doel dat er zoveel mogelijk budget, tijd en energie besteedt kan worden aan dat waar het uiteindelijk om gaat: onderwijsontwikkeling en -verbetering.

In medewerkers

SVOK kiest ervoor de komende jaren te investeren in kwalitatief goed onderwijs. Dit betekent concreet dat we investeren in de kwaliteit van docenten en in een moderne en uitdagende leeromgeving. De komende jaren willen we daarom borg staan voor ontwikkeling van de onderwijsprofessional. Daar is geld voor nodig en dat geld willen we vrijmaken. De moderne en uitdagende leeromgeving behoeft eveneens investeringen.

In huisvesting

De SVOK-schoolgebouwen zijn qua omvang klaar voor de toekomst, echter twee belangrijke thema's zullen komende jaren zijn beslag gaan krijgen binnen de onderwijshuisvesting. Het eerste thema is de klimaatvoorziening, waarover op 4 februari 2016 een rapport is verschenen van de Algemene Rekenkamer. In het rapport wordt aangegeven dat schoolgebouwen volgens hen goed moeten zijn. Ze moeten daarnaast een gezond binnenklimaat hebben, een duurzame exploitatie en aansluiten bij de eisen van deze tijd. Het thema wordt erkend, echter mede in het licht van de landelijke leerlingendaling is de vraag hoe de gewenste verbeteringen gefinancierd kunnen worden. Het tweede thema is de ontwikkeling van het onderwijs en de eisen die hierbij aan de huisvesting worden gesteld. Actueel zijn de nieuwe VMBO-profielen en de ICT-ontwikkelingen.

In inventaris en apparatuur

Zoals in de paragraaf over huisvesting is aangegeven, zullen de nieuwe vmbo-profielen en de ICT-ontwikkelingen hun beslag gaan leggen op de investering in inventaris en apparatuur.

6.3 Risico's in de toekomst

In 2014 is de nieuwe cao VO afgesloten. Een aantal onderdelen binnen de cao hebben een sterke invloed op de (meerjaren)begroting, zoals de persoonsgebonden uren en de verlofregelingen. Sinds 1 augustus 2015 heeft het Voortgezet Onderwijs geen nieuwe cao. Een onzekerheid die SVOK als risico ziet.

Ook de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid en de verantwoordelijkheid van begeleiding bij WW en ziektewet van overheid naar werkgever kan extra druk op de begroting meebrengen en zodoende als risico gezien worden.

De wijzigingen in de pensioenregels, de leeftijd waarop medewerkers AOW krijgen en de nieuwe cao hebben een groot effect op de leeftijd waarop medewerkers met pensioen gaan en zijn daardoor ook van invloed op de kosten voor de werkgever, alsmede de lage dekkingsgraad van ons pensioenfonds ABP.

Een ander aandachtspunt wat SVOK signaleert, is de verwachte afname in leerlingenaantal in Noord-Holland na 2016. Dit is een aspect waarmee al rekening wordt gehouden in de meerjarenbegroting.

Tenslotte houdt SVOK ook rekening met teruglopende structurele inkomsten vanuit het Rijk en oplopende kosten voor de organisatie zelf. Zodoende blijven we terughoudend in het aangaan van structurele verplichtingen. Mede door een goede vermogenspositie verwacht SVOK de risico's te kunnen beheersen en goed onderwijs te kunnen blijven bieden.

Financieel resultaat 2015

Het totale stichtingsresultaat toont een overschot van € 1.065.759 (begroot € 44.496).

Belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

Hogere personele opbrengsten (+€ 253K) als gevolg van detacheringen en nieuwe ontwikkelingen gedurende het kalenderjaar.

Zowel lagere overige personele lasten als lagere afschrijvingen doordat een groot ICT project, alsmede onderwijsvernieuwingen in het schooljaar 2015-2016 plaatsvinden in plaats van volledig in 2015.

Doorwerking van de per 1 august ingegane Cao, waardoor lagere lasten voor de ouderenregeling en omdat de medewerkers meer gebruik maken van de uren die de cao biedt, hierdoor wordt er minder gespaard dan was voorzien.

Kengetallen

Liquiditeit *1: 2,60 (2013: 2,24), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen

Solvabiliteit *2: 0,61 (2013: 0,61), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

Kapitalisatiefactor *3: 46% (2012: 43%), per onderdeel beoordeeld als dat er geen onderbenutting van het aanwezige kapitaal is.

Treasury verslag: De treasury activiteiten vinden plaats in overeenstemming met de Regeling van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 16 september 2009, nr. FEZ/CC/150185.

Per 29 december 2011 heeft SVOK schatkistbankieren geïntroduceerd. Hierbij wordt het saldo van onze bestaande Rabobankrekeningen dagelijks afgeroomd ten gunste van het ministerie. Het betreft alleen de publieke gelden. Naar huidig inzicht is het schatkistbankieren de meest veilige plaats voor onze liquiditeiten.

Daar waar de liquiditeit dit toestaat worden private beschikbare gelden op deposito of spaarrekening gezet.

Het bestuur heeft de langetermijnbeleggingen ondergebracht bij de Rabobank.

**1: De verhouding van de vlottende activa ten opzichte van de kortlopende schulden, de liquiditeit (current ratio) van de stichting.*

**2: Het aandeel van het eigen vermogen in de totaal passiva (financiering van de activa)*

**3: Kapitalisatiefactor zoals beschreven in het [rapport](#) van de Commissie Vermogensbeheer*

6.4 Overzicht financiële vaste activa

Obligaties	Nominale waarde	Aankoop waarde	Koerswaarde 31-12-2015	Balanswaarde 31-12-2015	Balanswaarde 31-12-2014
4,375% Rabobank MIN 2006-2021	250.000	248.455	295.800	249.400	249.291
4,10% CNCEP 2003-2015	200.000	195.258			199.671
4,375% Fortis 2007-2017	150.000	149.910	156.705	149.990	149.981
4,25% Rabobank MIN 2007-2017	200.000	196.960	208.710	199.624	199.248
3,000% Rabobank var.cpn.obl 2009-20016	300.000	301.500	306.930	300.179	300.393
3,25% RBS MIN covered 2005-2015	150.000	152.145			150.304
	1.250.000	1.244.228	968.145	899.192	1.248.887

Van de vorderingen die in de financiële vaste activa zijn gewaardeerd heeft € 300.000,- een resterende looptijd korter dan een jaar (a), het overige belang is langer dan een jaar. De positie bestaat geheel uit obligaties (*).

De beurswaarde van de obligaties bedraagt ultimo 2015 € 968.145,-.

6.5 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf worden de financiële verwachtingen voor de komende drie (verslag)-jaren vastgelegd. Dit vastleggen gebeurt in de vorm van een toelichting op de voorziene ontwikkelingen in de balans en de staat van baten en lasten. Daarnaast beschrijft het bevoegd gezag voor de komende drie verslagjaren de verwachte ontwikkelingen in leerlingenaantallen, personele bezetting en huisvestingslasten.

Kengetallen	2015	2016	2017	2018
	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Aantal leerlingen, studenten en deelnemers</i>	7.498	7.322	7.045	6.866
Personele bezetting				
<i>Bestuur / management (fte)</i>	12,10	13,90	13,40	13,40
<i>Personeel primair proces (fte)</i>	480,00	468,10	449,20	436,50
<i>Ondersteunend personeel (fte)</i>	142,70	140,60	135,30	134,00
<i>Totale personele bezetting (fte)</i>	634,80	622,60	597,90	583,90

Binnen de categorie Bestuur/management worden in het schooljaar 2015/2016 twee vacatures tijdelijk vervuld. De verwachting is dat de verhoudingen gelijk blijven, maar het totaal aantal fte zal dalen als gevolg van de leerlingendaling en de verlofregelingen in de cao. Echter, bij de invulling van de functies kunnen wijzigingen plaatsvinden als gevolg van veranderingen binnen de organisatie.

Het leerlingenaantal zal de komende jaren gaan dalen. Uiteraard zijn de overige ontwikkelingen sterk afhankelijk van externe invloeden, zoals de instroom van vluchtelingen, bekostiging van het ministerie en cao-ontwikkelingen. Binnen SVOK verwachten we de krimp te kunnen opvangen door natuurlijk verloop en de beschikbare flexibele schil.

A2 Meerjarenbegroting

Balans	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018
	(EUR)	(EUR)	(EUR)	(EUR)
Bedragen: x 1	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Activa				
Vaste activa				
<i>Materiële vaste activa</i>	10.856.768	11.875.610	11.209.610	10.145.610
<i>Financiële vaste activa</i>	899.192	598.912	250.000	250.000
<i>Vaste activa, totaal</i>	11.755.960	12.474.522	11.459.610	10.395.610
Vlottende activa				
<i>Vorraden</i>	9.177	9.177	9.177	9.177
<i>Vorderingen</i>	1.414.013	1.402.961	1.402.961	1.402.961
<i>Liquide middelen</i>	18.746.177	18.218.177	19.734.177	20.674.914
<i>Vlottende activa, totaal</i>	20.169.367	19.630.315	21.146.315	22.087.052
<i>Activa, totaal</i>	31.925.327	32.104.837	32.605.925	32.482.662
Passiva				
<i>Eigen vermogen</i>	19.454.228	19.199.900	19.199.900	18.875.637
<i>Eigen vermogen, algemene reserve</i>	14.256.785	14.360.380	14.430.380	14.176.117
<i>Eigen vermogen, bestemmingsreserves</i>	4.677.267	4.329.507	4.259.507	4.189.507
<i>Eigen vermogen, ov. reserves en fondsen</i>	520.176	510.013	510.013	510.013
<i>Voorzieningen</i>	4.730.637	5.146.892	5.646.892	5.846.892
<i>Kortlopende schulden</i>	7.740.462	7.758.045	7.757.133	7.760.133
<i>Passiva, totaal</i>	31.925.327	32.104.837	32.603.925	32.482.662

Continuïteit, raming/staat van baten en lasten	01-01-2015 t/m	01-01-2016 t/m	01-01- 2017 t/m	01-01- 2018 t/m
	31-12-2015 (EUR)	31-12-2016 (EUR)	31-12- 2017 (EUR)	31-12- 2018 (EUR)
Bedragen: x 1	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Prognose basis, aantal leerlingen</i>	7.498	7.322	7.045	6.866
Baten				
<i>Rijksbijdragen</i>	56.179.325	56.480.437	55.623.715	53.786.963
<i>Overheidsbijdragen overige overheden</i>	211.428	208.456	208.456	208.456
<i>Overige baten</i>	2.511.265	2.006.919	1.921.571	2.063.071
Totaal baten	58.902.020	58.695.812	57.753.742	56.058.490
Lasten				
<i>Personeelslasten</i>	47.315.469	48.831.290	47.580.339	46.381.872
<i>Afschrijvingen</i>	1.485.016	1.488.825	1.626.017	1.533.495
<i>Huisvestingslasten</i>	3.204.320	3.002.541	2.936.423	2.936.423
<i>Overige lasten</i>	5.892.794	5.759.156	5.660.963	5.570.963
Totaal lasten	57.897.599	59.081.812	57.803.742	56.422.753
<i>Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering</i>	1.004.419	-386.000	-50.000	-364.263
<i>Financiële baten</i>	68.529	60.000	50.000	40.000
<i>Financiële lasten</i>	7.189			
<i>Saldo financiële bedrijfsvoering</i>	61.340	60.000	50.000	40.000
Totaal resultaat	1.065.759	-326.000	0	-324.263

6.6 Toelichting continuïteitsparagraaf

Balans

De boekwaarde van de vaste activa zal toenemen omdat we verwachten dat SVOK in de gebouwen zal investeren met name in klimaatbeheersing en onderwijsontwikkelingen, daar de gemeenten de huisvesting verzorgt is nog de vraag hoe de financiering zal plaatsvinden.

De positie financiële vaste activa zal afnemen, omdat SVOK geen beleggingen meer aankoopt en lopende obligaties worden afgelost. Het eigen vermogen zal toe-afnemen afhankelijk van het resultaat. De voorziening jubileum is gerelateerd aan het aantal fte en zal gelijke tred houden met de formatie inzet. Het meerjarenonderhoudsplan is in 2014 geactualiseerd en de dotatie van de onderhoudsvoorziening is daarop aangepast. In 2015 is de financiële impact nader toegespitst op de actuele ontwikkelingen.

Exploitatie

Komende jaren is zichtbaar dat structurele bezuinigingen gehandhaafd blijven en enkele incidentele subsidies gaan wegvallen, zoals maatschappelijke stage in 2015. Daarentegen zijn ook weer incidentele subsidies aangekondigd. Voor SVOK is het van belang om goed inzicht te hebben in structurele en incidentele middelen en de SVOK-huishouding daarop aan te passen.

De personeelslasten nemen de komende jaren toe als gevolg van de realisatie van de functiemix en toepassing van het loonruimte akkoord, echter een nieuwe cao is nog niet gesloten. Zichtbaar is dat de leeftijd van de medewerkers die met pensioen gaan fors toeneemt. De huidige inschatting is dat pas vanaf 2018 weer sprake is van een normaal verloop van pensioen-uitstroom. Een groot deel van de medewerkers die voor hun pensioen staan, maakt gebruik van de ouderen-regeling. Met de aanpassingen in de cao is de structurele verhoging van de personeelslasten in de toekomst minder groot dan in de voorgaande cao. De cao was slechts voor één jaar afgesloten.

Afschrijvingen stijgen als gevolg van voorziene ICT-investeringen die nodig zijn om de digitalisering in zowel het onderwijsproces als de bedrijfsvoering te ondersteunen.

Kengetallen

De huidige kengetallen (liquiditeit, solvabiliteit en kapitalisatiefactor) zijn ruim boven de ondergrenzen die in het onderwijs gesteld worden.

De kasstroom uit operationele activiteiten is toegenomen doordat de investeringen lager zijn dan de afschrijvingen, het gerealiseerde positieve resultaat en de obligaties die zijn vrijgekomen. De investeringen in met name ICT is lager dan de afschrijvingen op ICT, waardoor de kasstroom uit investeringsactiviteiten laag is. De voorzieningen zijn in omvang toegenomen door uitgestelde onderhoudsposten, toename van de personele voorziening voor duurzame inzetbaarheid als uitvloeisel van de cao die per 1 augustus 2014 is ingegaan en de toevoeging van de voorziening WW.

Het College van Bestuur legt verantwoording af over de aanwezigheid en werking van het systeem van risicobeheersing en controle. Daarbij benoemt het de voornaamste risico's en onzekerheden en de (beheersings-)maatregelen die men daarvoor heeft getroffen of gaat nemen.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

SVOK is georganiseerd met een bestuursbureau met één bestuurder en een stafbureau. Onder het bestuursbureau zijn vier scholen gesitueerd met aan het hoofd een rector. De bestuurder met de rectoren vormen het Centraal Management Team (CMT). Het CMT overlegt tweewekelijks over de ontwikkelingen en situatie van de organisatie.

Financieel werkt SVOK met meerjarenbegroting, prognoses en het jaarverslag. De financiële inzichten worden door de rectoren aangeboden aan de bestuurder. Vanuit de bestuurder worden de begroting en het jaarverslag besproken met de financiële commissie van de Raad van Toezicht. Voorafgaand aan vaststelling van begroting en jaarverslag worden deze ter goedkeuring aangeboden aan de Raad

van Toezicht. Het besluit tot vaststelling van begroting en jaarverslag wordt tevens ter advisering aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad voorgelegd.

In 2015 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2016-2019. Hierbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met de ontwikkelingen die worden verwacht (nader toegelicht in de volgende paragraaf). In 2014 is gestart met de opzet van het bestuursformatieplan van SVOK. Het bestuursformatieplan is in het voorjaar 2015 gepresenteerd.

Om de bedrijfsvoering verder te optimaliseren is in 2014 over gegaan naar één SVOK-brede financiële administratie in plaats van een financiële administratie per school, alsmede de invoering van het digitaliseren van de inkoopfacturen, digitaal inlezen van bankmutaties en de mogelijkheid voor ouders om de vrijwillige ouderbijdrage via iDEAL te betalen, mede door de SEPA-ontwikkelingen. Hierdoor heeft SVOK eerder inzicht in de financiële situatie. Begin 2014 is een management-dashboard opgezet, waarin de onderdelen financiën, personele inzet en verzuim per maand inzichtelijk worden gemaakt per organisatie-onderdeel inclusief onderlinge vergelijking. In 2015 is het managementdashboard geïntegreerd in het programma Capisci, waarmee zowel de begroting als rapportage over de realisatie in één pakket zitten. Hierdoor zijn minder handmatige Excel handelingen nodig en kunnen gebruikers tijdiger geïnformeerd worden.

Belangrijk aspect binnen SVOK en de sector is de versterking van de bestuurskracht. In 2015 is SVOK uitgebreid met onder andere HRM-functionarissen en een Manager Bedrijfsondersteuning. Dit is om de bestuurskracht te vergroten en de risicobeheersing op personeelsgebied te optimaliseren. Binnen dit laatst genoemde gebied bevinden zich naar verwachting de grootste risico's.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Als gevolg van diverse afspraken tussen de sector en het ministerie van OCW is in december 2013 extra geld beschikbaar gesteld. Ook voor de komende jaren zijn extra investeringen in het onderwijs gepland. Voor de jaren 2016 tot en met 2020 is door onze overkoepelende organisatie de VO-Raad een overzicht opgesteld met daarin de indicaties van de financiële ontvangsten per onderwerp. Dit betreft de gelden die beschikbaar worden gesteld als resultaat van het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA), het zogenoemde Herfstakkoord en de daaruit voortvloeiende begroting van het ministerie van OCW. In april 2014 is het sectorakkoord gesloten tussen het ministerie en de VO-raad, waarbij extra middelen beschikbaar komen, echter onder voorwaarden dat het onderhandelaarsakkoord door de VO-raad en de vakbonden wordt bekrachtigd in een cao-VO. Tegenover grotendeels incidentele additionele middelen vanuit het NOA staan echter structurele bezuinigingen (onder andere taakstellingen in het Lenteakkoord).

Daarnaast hebben we de afgelopen jaren te kampen gehad met en zullen we ook voor de komende jaren moeten uitgaan van een aantal zogenoemde 'stille bezuinigingen', zoals bijvoorbeeld onvoldoende compensatie voor verhoging pensioenpremies. Daarnaast hebben we te kampen met toenemende lasten, zoals verkorte carrièrelijnen en tekort op de te maken kosten voor de functiemix, etc.

Het Ministerie heeft aangekondigd 'Vereenvoudiging bekostiging' vanaf 2017 te willen doorvoeren, echter een besluit is nog niet gevallen. SVOK verwacht hier geen nadelige gevolgen van te ondervinden.

Het kabinet wil een kwaliteitsimpuls geven aan het onderwijs enerzijds en voert een aantal ombuigingen door anderzijds. Zo wordt aan de ene kant geïnvesteerd in de beloning van onderwijspersoneel (uitvoering functiemix) en anderzijds wordt er gekort op de leermiddelen en passend onderwijs en wordt ingezet op versoering van de profielen havo/vwo. Tevens wordt, met als inzet vergroting van de doelmatigheid, de bekostiging vereenvoudigd met als gevolg dat een aantal doelsubsidies verdwijnt of substantieel verlaagd wordt.

Het vergroten van de doelmatigheid is een speerpunt van het kabinet, gesteund door een groot deel van het parlement. Immers, wanneer je investeert in beloning van onderwijspersoneel, zo is de breed gedragen opvatting, mag je daartegenover verwachten dat er doelmatiger gewerkt wordt.

SVOK heeft in de strategische meerjarenvisie gekozen de komende jaren te investeren in kwalitatief goed onderwijs (excellentie). Dit betekent concreet dat we investeren in de kwaliteit van de docent en in een moderne en uitdagende leeromgeving. Ook de komende jaren willen we dus borg staan voor ontwikkeling van de onderwijsprofessional. Daar is geld voor nodig en dat geld willen we dan ook vrijmaken. Ook de moderne en uitdagende leeromgeving behoeft investeringen.

Deels zal dit gefinancierd worden uit de huidige bekostiging en deels uit de middelen die vrij gaan komen uit de additionele middelen die de overheid in de komende jaren beschikbaar gaat stellen. Echter, als gevolg van de ontwikkelingen van de overheidsfinanciën zoals hierboven geschetst zullen ook investeringen binnen de SVOK gepaard gaan met ombuigingen.

Deze ombuigingen zullen structureel zijn waarbij de personele formatie steeds kritisch bekeken zal worden. Het is daarom ook nodig dat we het bestuursformatieplan inzetten om personele verplichtingen op stichtingsniveau in kaart te brengen en te kunnen monitoren. Het opstellen van een dergelijk formatieplan valt onder de professionalisering van de organisatie als geheel. In ieder geval zal, om ervoor te zorgen dat onze menskracht optimaal ingezet wordt, professionalisering centraal staan op zowel het onderwijskundig vlak als de ondersteunende diensten.

In 2014 zijn twee andere belangrijke veranderingen doorgevoerd in zowel de cao als de pensioenen. In de cao zien we een modernisering van de arbeidsvoorwaarden.

Per 1 januari 2015 is de pensioenregeling aangepast en ging de pensioenpremie van 21,6% naar 19,6%, mede als gevolg van de daling van het opbouwpercentage van 2,05% naar 1,95%. Per 1 januari 2016 is het premiepercentage verder verlaagd naar 17,8%, echter vanaf 1 april 2016 zal de premie weer 1% stijgen.

Tot slot heeft het ministerie middelen voor kwaliteitsbeleid toegekend waarmee het onderwijs invulling kan geven aan de doelstellingen die op Sector VO-niveau zijn gemaakt, alsmede t.b.v. invulling van aan de eigen interne doelstellingen.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

In hoofdstuk 5 is de rapportage van de Raad van Toezicht van SVOK opgenomen.

H7. Bedrijfsondersteuning

Om de kwaliteit van ondersteuning van de scholen nog beter te kunnen vormgeven, zijn we in 2014 overgegaan van stafbureau naar een Service & Expertisecentrum (SEC). Deze transitie houdt in dat er een aantal processen centraal wordt beheerd. Het implementeren van deze centrale maatregelen zorgt voor het realiseren van meer uniformiteit binnen de belangrijkste bedrijfsprocessen en een beheersing van verborgen risico's. Centralisatie is niet het doel op zich, het ondersteunen van de organisatie is de focus van het SEC. Uitgangspunt van het SEC is dat het zich primair ondersteunend aan het primaire proces dient op te stellen. SEC levert klantgerichte diensten en producten, zodat het SVOK haar strategie en haar ambities kan blijven realiseren.

7.1 Financiële diensten

Inzicht in de financiën

Vanuit het SEC worden de scholen ondersteund bij het voeren van de financiële boekhouding. Om ervoor te zorgen dat de informatievoorziening optimaal georganiseerd is, zijn er verschillende systemen in gebruik. Voor zowel de meerjarenbegroting als de algemene financiële uitputting en prognoses is het systeem Capisci aangeschaft. Op deze manier ontvangen de scholen maandelijks een uitputting van het budget. Via dit systeem wordt ook inzicht gegeven in de begrote formatie en gerealiseerde formatie in euro's en fte's. Vooral dit laatste is van groot belang omdat het overgrote deel van de kosten te maken heeft met personele uitgaven. Deze gegevens zijn voor de gebruikers altijd toegankelijk en op elke plek beschikbaar. De financieel adviseurs kunnen op deze manier de scholen goed adviseren over de financiële voortgang van de school.

Begroting

Het verdelen van de budgetten in de organisatie is een belangrijk proces. Vanuit het ministerie zijn er duidelijke richtlijnen. Deze richtlijnen vertaalt SVOK direct door naar de scholen. In de kaderbrief zijn alle richtlijnen opgenomen hoe binnen SVOK wordt omgegaan met de verdeling van budgetten. Deze kaderbrief is de basis geweest voor de nieuwe begroting. Door de kaderbrief is er transparantie over het gevoerde financiële beleid binnen SVOK.

7.2 Facilitaire diensten

Grootonderhoud

In 2015 is voor elk schoolgebouw een jaarplan grootonderhoud gemaakt. Dit plan is gebaseerd op het reeds eerder gemaakte meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In gesprek met de directies van de scholen zijn bepaalde werkzaamheden toegevoegd. Een belangrijk punt hierbij is het klimaat in onze scholen. Er is voor elke school een bedrag opgenomen om tot klimaatverbetering te komen.

Energiemonitoring

Al enkele jaren werkt SVOK samen met Grontmij om te proberen om de energierekening van onze gebouwen omlaag te krijgen. Hierbij is vooral geïnvesteerd in het kunnen monitoren van het energieverbruik. Het is nu mogelijk om per 15 minuten het energieverbruik per school te zien. Hierdoor is precies te zien hoeveel energie er verbruikt wordt tijdens vakanties, weekenden en in de avonden. In het kader van het klimaatakkoord stuurt de overheid op het verlagen van de CO₂-uitstoot. Het afgelopen jaar heeft SVOK een energiebesparing gerealiseerd van EUR 25.000. Deze energiebesparing zal zich ook in de toekomst jaarlijks blijven voordoen. Het contract met Grontmij loopt nog 2 jaar, waarin er nog meer aanpassingen gedaan kunnen worden om het besparingseffect naar de toekomst te vergroten.

Aanbestedingsrichtlijnen

De uitvoering van de jaarplannen zal gebeuren aan de hand van de nieuwe aanbestedingsrichtlijnen. In de aanbestedingsrichtlijnen zijn afspraken gemaakt over hoeveel offertes aanwezig moeten zijn bij het gunnen van werken en diensten. Deze aanbestedingsrichtlijnen gelden ook voor alle andere investeringen die gedaan worden in de organisatie.

Renovaties

De aula van het Jac. P. Thijssen College is opnieuw ingericht voor de aankomende jaren. De ouderraad en leerlingenraden zijn nauw betrokken geweest bij dit proces. Ook de werkplekken waar leerlingen zelfstandig of in groepjes kunnen werken, zijn opnieuw ingericht. De uitgiftepunten c.q. catering in het Jac. P. Thijssen is verbouwd, sinds de school zich heeft aangesloten bij de Gezonde Schoolkantine.

Op het Bonhoeffercollege is de personeelskamer geüpgraded. Het resultaat is een ruimte waarin medewerkers zowel op een gemakkelijke manier kunnen overleggen ofwel kunnen ontspannen.

Het Kennemer College Beroepsgericht is bezig met pilots gepersonaliseerd leren. De eerste stap in het inrichten van het gebouw ten behoeve van het gepersonaliseerd onderwijs is genomen. Er zijn transparante ruimtes gecreëerd om leerlingen de gelegenheid te geven met of zonder elkaar rustig te werken.

7.3 ICT-diensten

Standaardisatie van de ICT-omgeving

Vanuit ons strategisch meerjarenplan willen we de samenwerking tussen scholen stimuleren en om dit te bereiken is de beschikbaarheid van de ICT voorzieningen noodzakelijk. In 2015 zijn we op zoek gegaan naar een antwoord op de vraag hoe we optimaal kunnen samenwerken in één omgeving waarbij iedere school de vrijheid heeft om naar eigen inzicht invulling te geven aan de onderwijsvisie.

Om te bepalen hoe aan deze ambitie het beste invulling kan worden gegeven is er onderzoek verricht waarbij er een analyse is uitgevoerd op de netwerk- en server infrastructuur, de wijze waarop ICT wordt ingezet binnen het onderwijs en de geformuleerde doelen op dit gebied vanuit de directies van de scholen.

Op basis hiervan is een gezamenlijke keuze gemaakt om Microsoft Office 365 te gebruiken om de communicatie en samenwerking verder te optimaliseren. Alvorens we dit succesvol kunnen inzetten dient de infrastructuur hierop te worden voorbereid. De stappen die we hierin zetten zijn om 'niet onderwijs gerelateerde zaken' te standaardiseren en verder te professionaliseren. Dit leidt tot een eenduidige, beheersbare en vooral stabiele basis die noodzakelijk is om veilig en probleemloos gebruik te kunnen maken van dergelijke voorzieningen.

Dit is een uitvoerig project waarbij enerzijds de netwerk infrastructuur op de scholen wordt geharmoniseerd en anderzijds de verschillende ICT omgevingen van de scholen worden samengebracht in één en dezelfde omgeving. Vanzelfsprekend zullen we dit op een dusdanige manier vormgeven dat de autonomie van de scholen blijft gewaarborgd.

In navolging op dit project zal iedere school individueel onderzoeken in welke mate ze gebruik gaan maken van de nieuwe voorzieningen die vanuit Office 365 worden aangeboden. Afhankelijk van de visie van de school en de behoefte vanuit het onderwijs zal hiervoor een plan worden opgesteld. Hierbij is er extra aandacht voor aspecten als adoptie. Dit houdt in dat onze medewerkers zo goed mogelijk ondersteund worden in het op de juiste manier gebruiken van de geboden voorzieningen.

Hiermee leggen we een gezonde basis voor de toekomst waarbij we goedkoper en flexibeler zijn om te innoveren en te excelleren.

7.4 Personele diensten

Salarisverwerking

Een van de belangrijkste financiële processen is de verwerking van de salarissen. De techniek geeft steeds meer mogelijkheden om dit efficiënter en meer klantgericht in te richten. SVOK houdt deze ontwikkelingen nauwgezet in de gaten. Zo is het nu voor elke medewerker mogelijk om zijn salarisstrook niet alleen digitaal op te vragen via een webportal, maar ook automatisch in zijn e-mail te ontvangen.

HR advies

Vanuit het SEC worden de leidinggevende van SVOK ondersteunt door twee HR-adviseurs. Dit advies heeft betrekking op de werkgeversrol van SVOK. SVOK wil vanuit het uitgangspunt van goed werkgeverschap zich niet alleen houden aan de wettelijke kaders maar ook het succes van SVOK als geheel en de medewerkers die SVOK vormen te vergroten.

Bestuursformatieplan

SVOK is een van de grootste werkgevers in deze regio. In 2015 werkten er 641 fte en 778 medewerkers. De beschikbare formatie is afhankelijk van het aantal leerlingen dat zich aanmeldt bij onze scholen. Om tot een goede personeelsplanning te komen is inzicht in formatieplanning (i.v.m. o.a. pensionering), leerlingenprognose en beschikbare kennis (bevoegdheden/opleidingsniveau) van belang. In het bestuursformatieplan wordt deze informatie inzichtelijk gemaakt. Op deze manier kan vroegtijdig bijgestuurd worden op personele verschuivingen en mogelijke vacatures.

SVOK Academie

Medio 2013 is SVOK voorzichtig gestart met het opzetten van een eigen interne academie voor nascholing. Het wil op deze wijze tegemoet komen aan de toenemende behoefte vanuit de scholen om medewerkers verder te professionaliseren en het onderwijs daardoor nog beter te maken. Daarnaast kan door bundeling van vraag en aanbod een hogere kwaliteit gegarandeerd worden. En: gezamenlijk nascholen betekent elkaar ontmoeten en mogelijk kennis delen met elkaar.

Het meest zichtbare resultaat van de SVOK Academie tot nu toe waren de studiedagen voor alle medewerkers. In 2016 is deze al voor de derde keer georganiseerd en wederom kon de Academie rekenen op grote deelname en een hoge waardering voor zowel inhoud als organisatie. Daarnaast vonden deelnemers het leuk en inspirerend om elkaar weer eens te ontmoeten.

In het schooljaar 2015-2016 is de SVOK Academie begonnen met een aanbod van fysieke trainingen steeds van 16.00 uur tot uiterlijk 20.00 uur op een vaste locatie namelijk het Bonhoeffercollege in Castricum. Zo wordt lesuitval voorkomen en is het duidelijk waar je moet zijn. Voor de eerste helft van het schooljaar konden de medewerkers kiezen uit een aanbod van 17 verschillende trainingen. In totaal waren er 118 inschrijvingen. Uit de evaluaties bleek dat deelnemers inhoud en uitvoering van de trainingen heel hoog waardeerden. In de tweede helft van het cursusjaar 2015-2016 bood de SVOK Academie 15 verschillende trainingen aan met in totaal rond de 100 inschrijvingen. Evaluatie daarvan moet nog plaatsvinden.

De SVOK Academie werkt vraaggestuurd. Schooldirecties kunnen hun trainingsbehoefte neerleggen. Groot voordeel hierbij is dat de SVOK Academie direct kan peilen of deze behoefte ook op de andere SVOK scholen leeft. Is dat het geval dan gaat de Academie aan de gang om een aanbod praktisch te realiseren.

In de aanloop naar het schooljaar 2016-2017 zal de SVOK Academie nog intensiever inventariseren waar de behoeftes aan nascholing liggen op de diverse scholen. Op basis daarvan zal een nieuw aanbod worden samengesteld dat nog voor de zomervakantie zal worden gepresenteerd.

Nieuw tot slot is het gebruik van een inschrijfmodule. Deze tool is voor het eerst gebruikt voor de inschrijving van de SVOK Academie studiedag 2016 en zal daarna geschikt worden gemaakt voor aanmelding bij het nieuwe cursusaanbod.

Zo ontwikkelt de SVOK Academie zich voortdurend en groeit het steeds meer toe naar een volwaardige Academie.

7.5 Communicatiediensten

SVOK Nieuwsbrief

Om al onze medewerkers te kunnen informeren over de gang van zaken binnen het bestuur, het SEC en de scholen, is in 2015 de SVOK Nieuwsbrief geïntroduceerd. Deze verschijnt met een frequentie van één keer per kwartaal. Een belangrijk onderdeel van deze nieuwsbrief is het aandeel van de scholen. Elke school krijgt de mogelijkheid content aan te leveren, waarvoor ruimte is gereserveerd in de brief. Zodra het nieuws betreft dat interessant kan zijn voor alle scholen, kan dit dus eenvoudig via de SVOK nieuwsbrief gecommuniceerd worden. Naast de scholen leveren ook het bestuur en het SEC onderwerpen aan die voor de hele organisatie van belang zijn. Hiernaast is de SVOK Nieuwsbrief

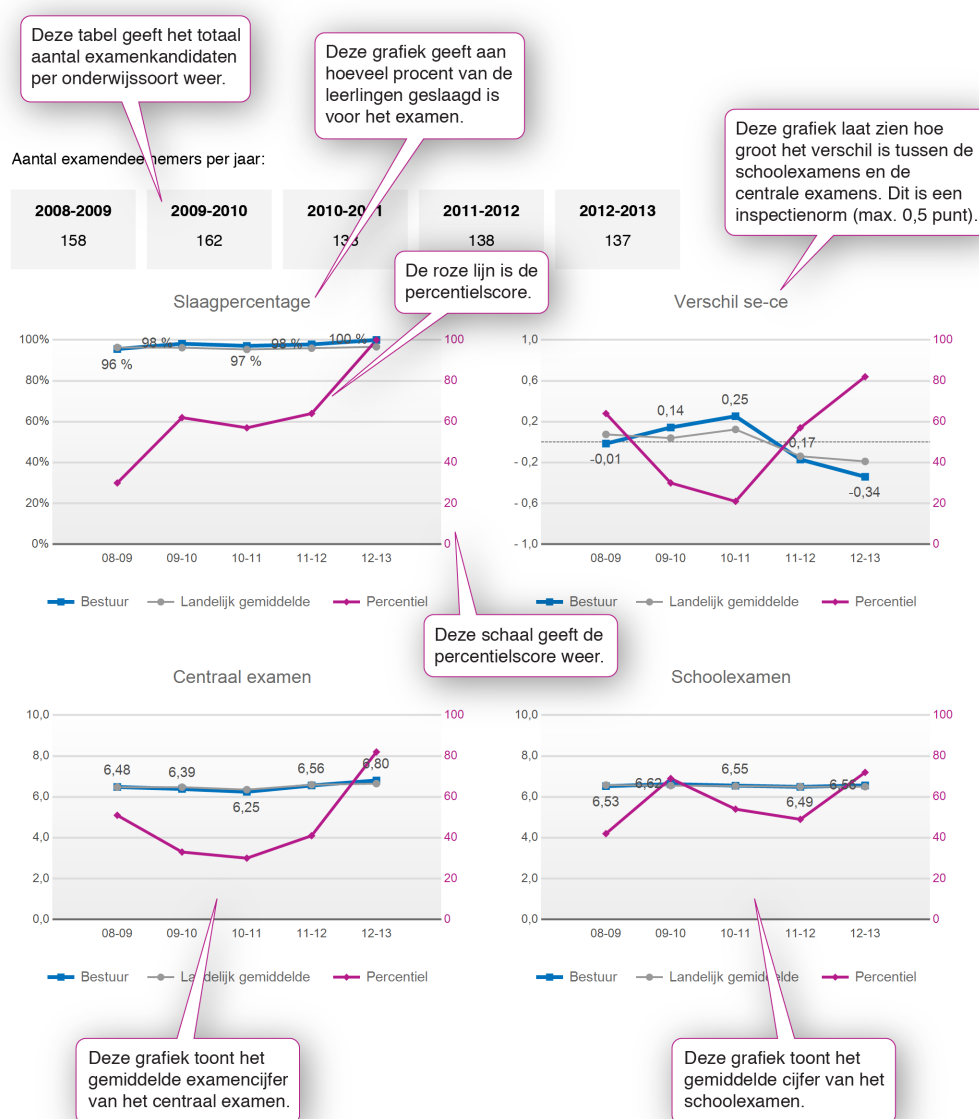
geschikt voor het introduceren en zichtbaar maken van het SEC, en het vergroten van de bereikbaarheid.

Werving nieuwe leerlingen

Ieder jaar komt de PR Commissie van SVOK bijeen om zich te buigen over de leerlingenwerving. Naast dat elke school door middel van een brochure de eigen school presenteert, wordt er een wervingsmap gemaakt namens de stichting waarin deze brochures verzameld worden en tevens verspreid worden naar alle basisscholen in ons voedingsgebied. Binnen de stichting zijn afspraken gemaakt over de manier waarop we ons als stichting en als scholen profileren. Wat hierbij belangrijk is, is dat de scholen hun eigen gezicht behouden.

Stg VO Kennemerland

Deze rapportage toont de onderwijskwaliteit. Per onderwijssoort op bestuursniveau zijn gegevens en de trends over vijf jaar beschikbaar voor de thema's: slaagpercentage, verschil se-ce, centraal examen en schoolexamen. Naast de gegevens per onderwijssoort op bestuursniveau wordt het landelijke gemiddelde weergegeven en de percentielscore van het bestuur. In de tabel worden het totaal aantal examenkandidaten per onderwijssoort weergegeven.



Onderwijskwaliteit per onderwijssoort

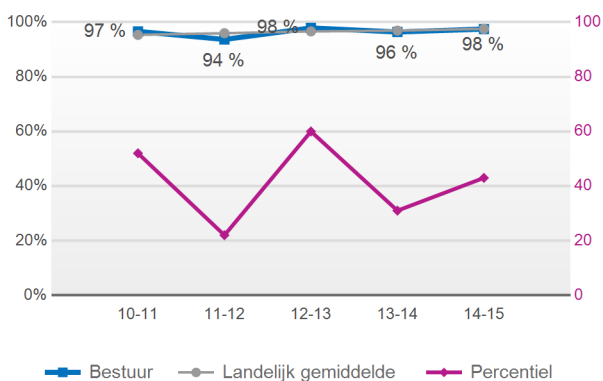
Stg VO Kennemerland

Onderwijskwaliteit | vmbo-b

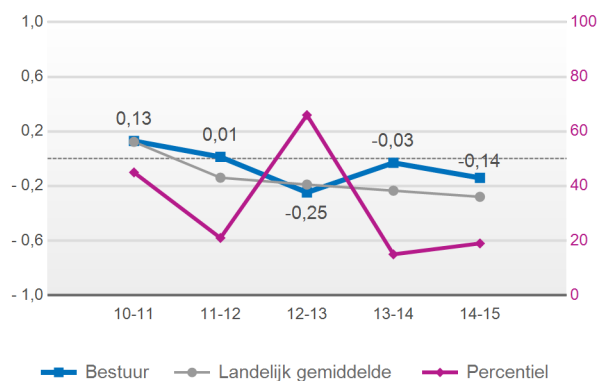
Aantal examendeelnemers per jaar:

2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
89	95	95	112	80

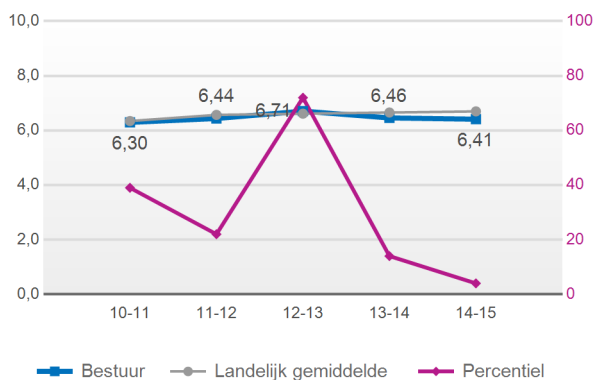
Slaagpercentage



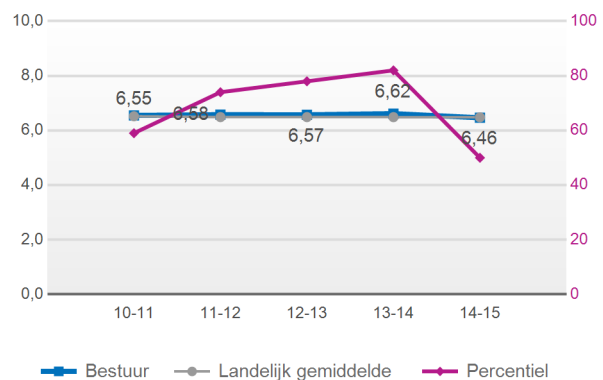
Vershil se-ce



Centraal examen



Schoolexamen



Onderwijskwaliteit per onderwijssoort

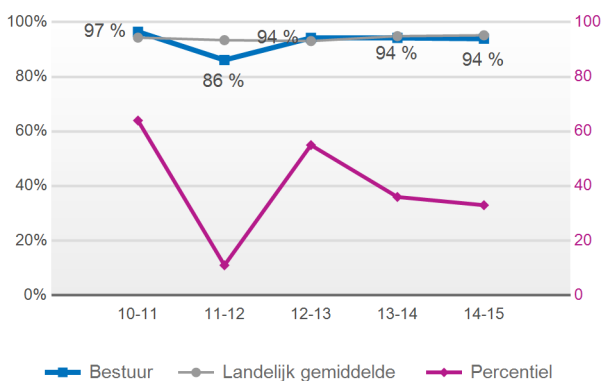
Stg VO Kennemerland

Onderwijskwaliteit | vmbo-k

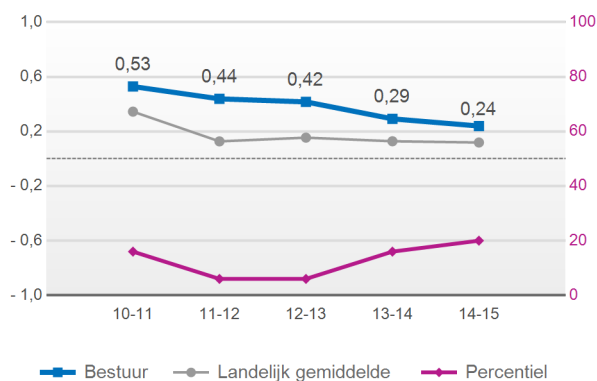
Aantal examendeelnemers per jaar:

2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
86	65	87	104	132

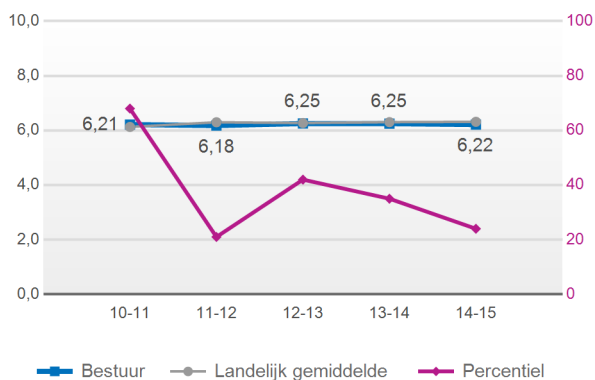
Slaagpercentage



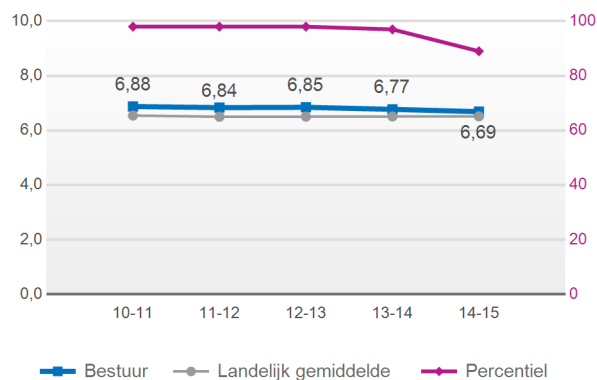
Verschil se-ce



Centraal examen



Schoolexamen



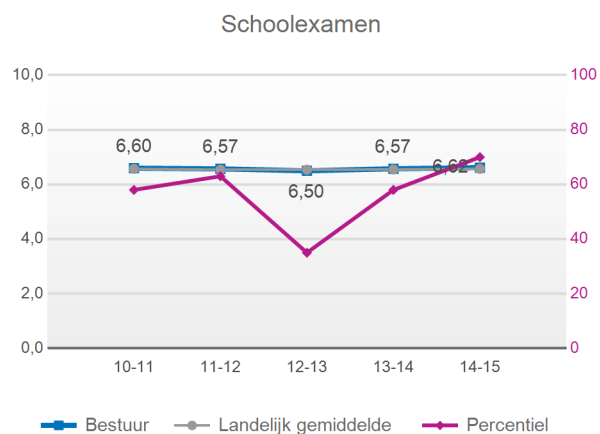
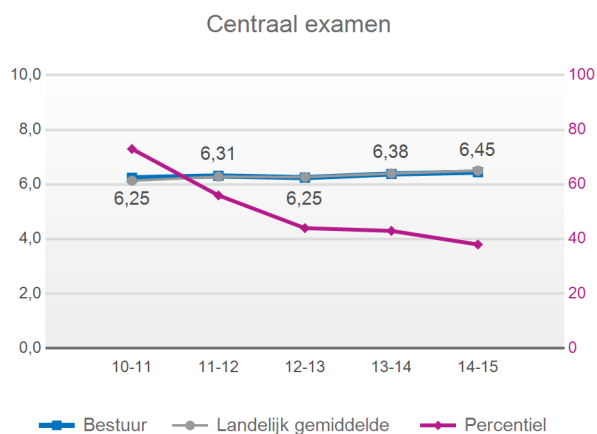
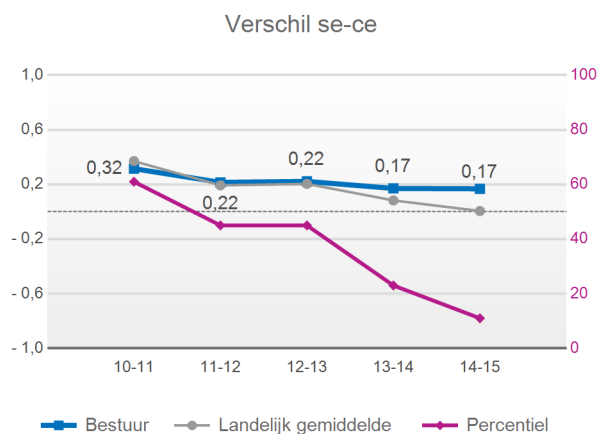
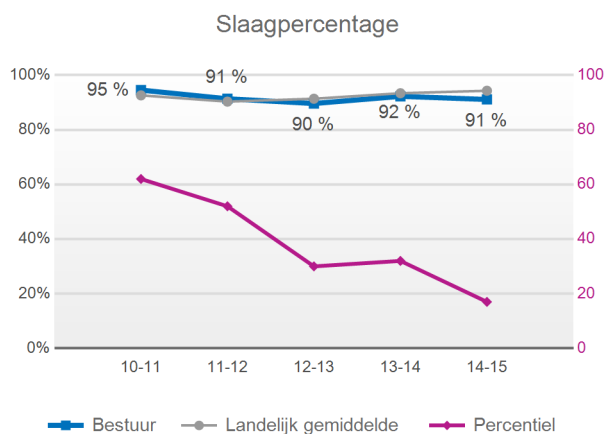
Onderwijskwaliteit per onderwijssoort

Stg VO Kennemerland

Onderwijskwaliteit | vmbo-(g)t

Aantal examendeelnemers per jaar:

2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
385	394	396	427	451



Onderwijskwaliteit per onderwijssoort

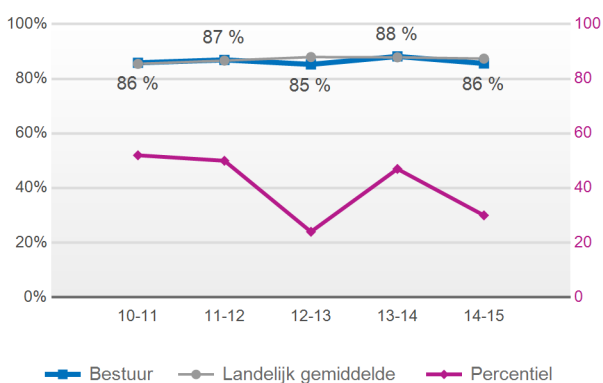
Stg VO Kennemerland

Onderwijskwaliteit | havo

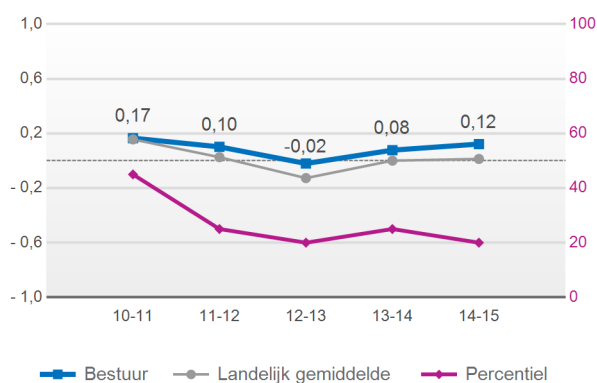
Aantal examendeelnemers per jaar:

2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
460	498	503	551	494

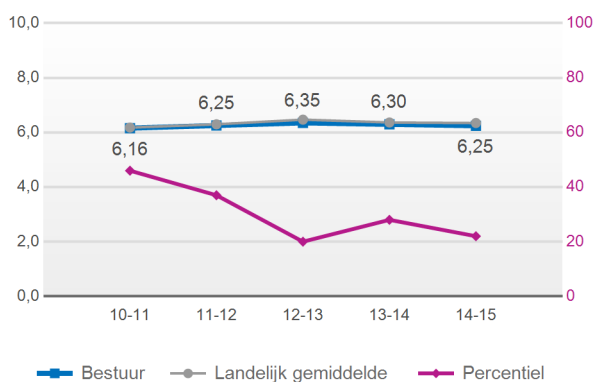
Slaagpercentage



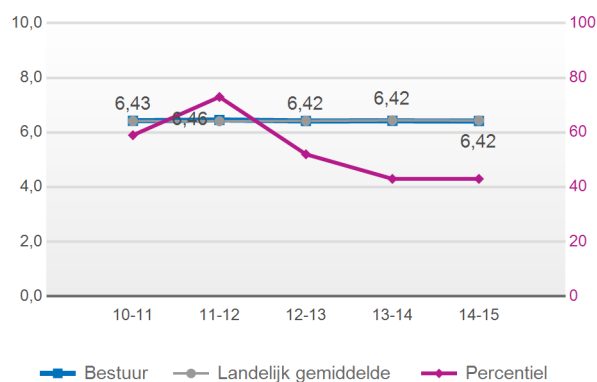
Vershil se-ce



Centraal examen



Schoolexamen



Onderwijskwaliteit per onderwijssoort

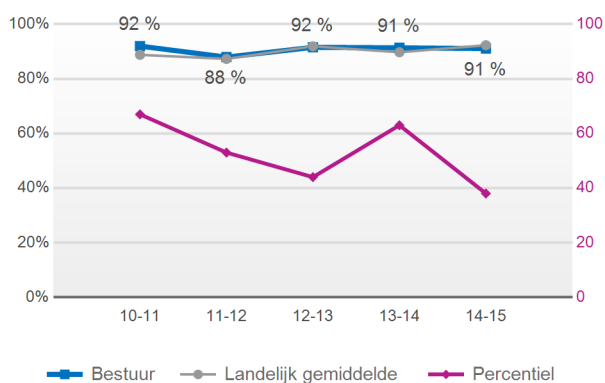
Stg VO Kennemerland

Onderwijskwaliteit | vwo

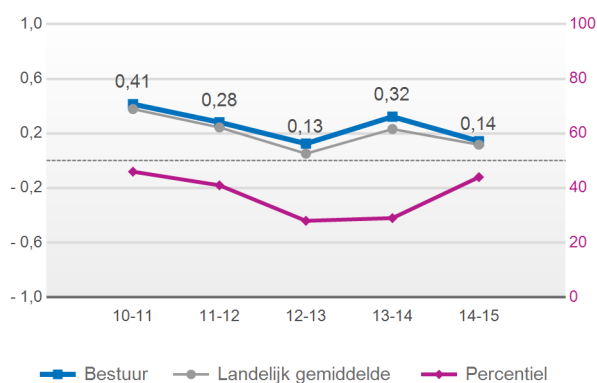
Aantal examendeelnemers per jaar:

2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
312	307	284	278	314

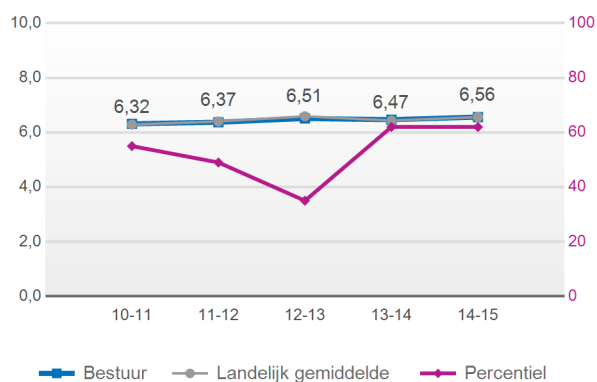
Slaagpercentage



Vershil se-ce



Centraal examen



Schoolexamen

