



SCHOOLPLAN 2024-2028

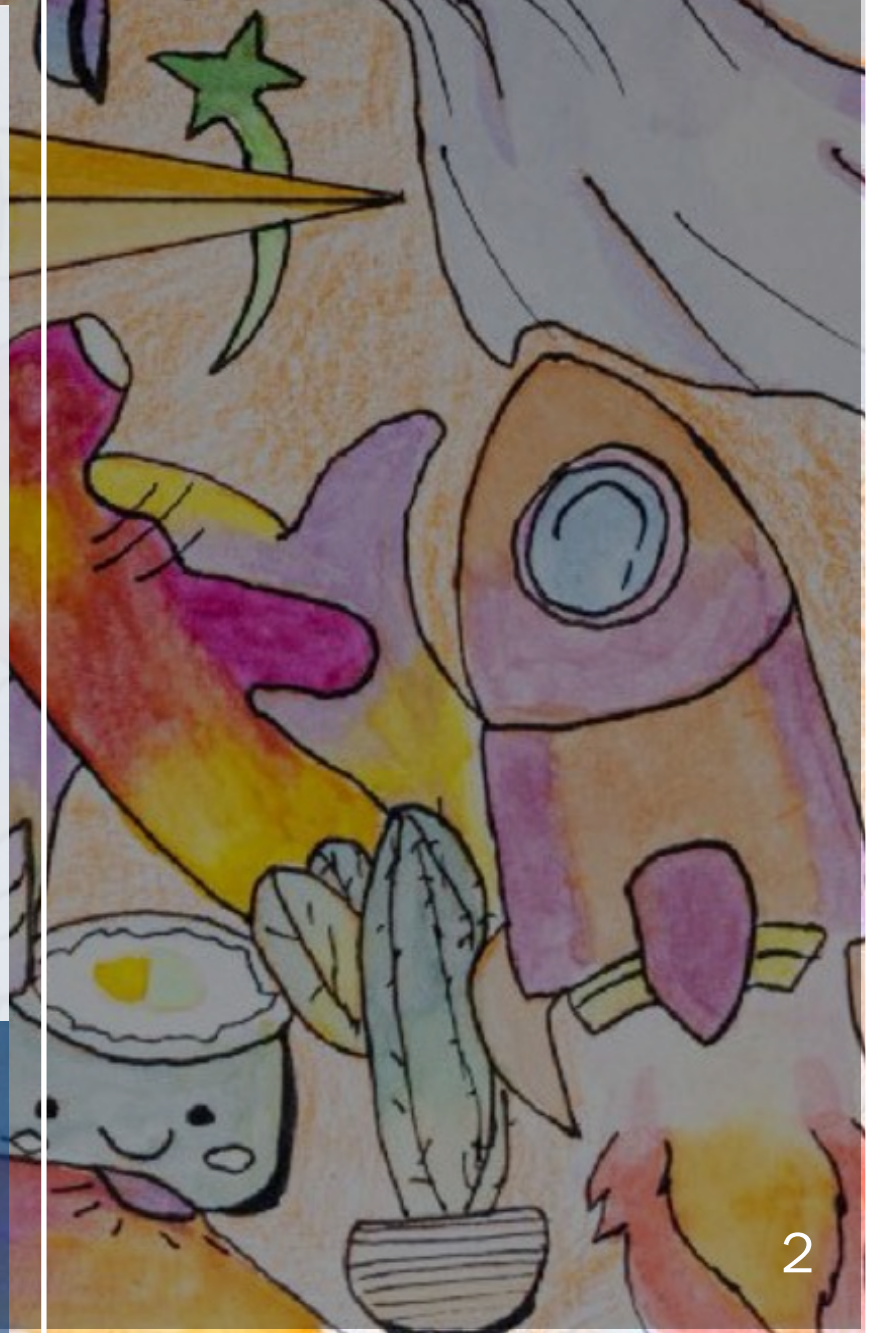


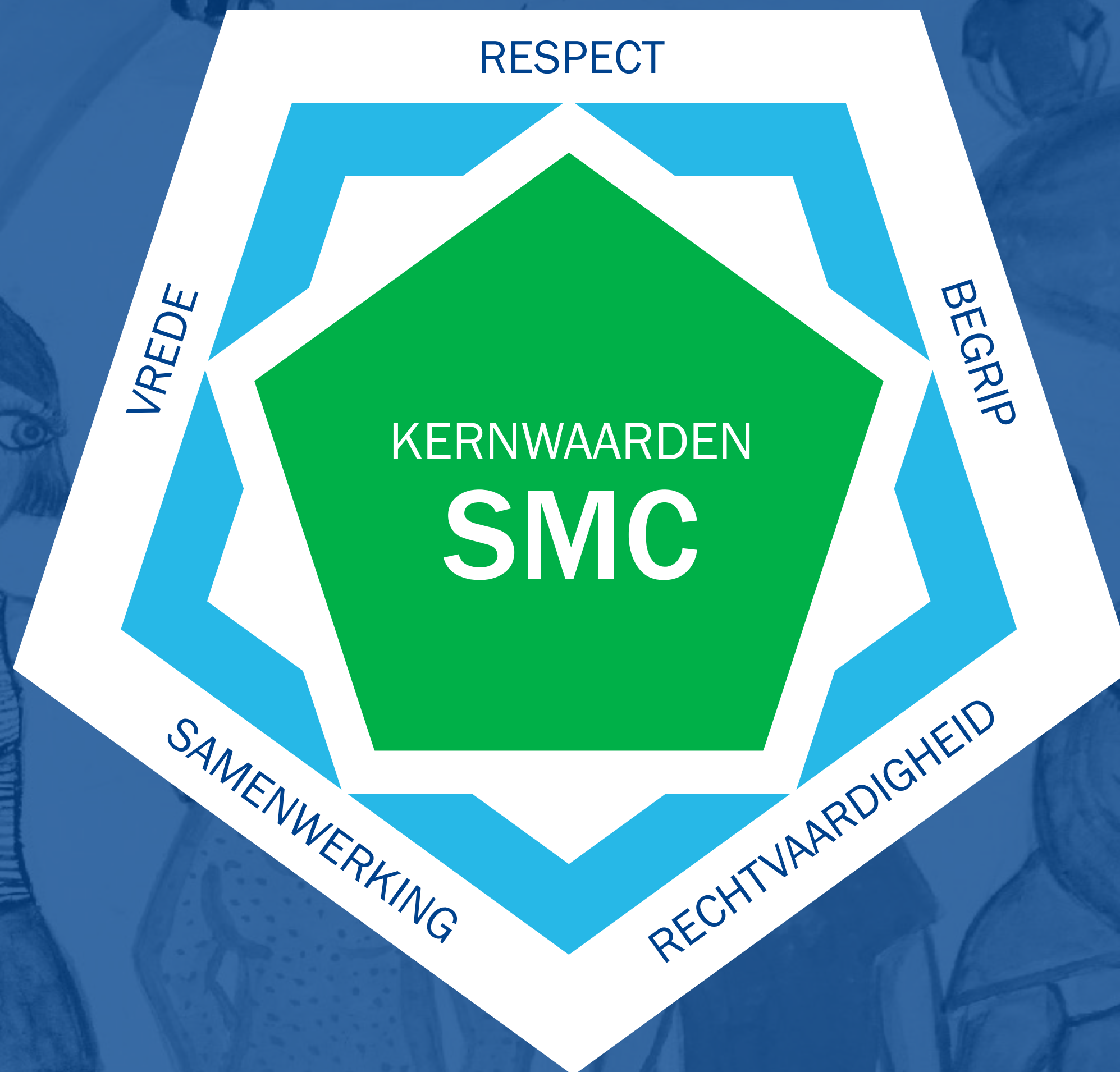
smc
st. michaël college



“Geef me een hendel lang genoeg,
een steunpunt om hem op te plaatsen,
en ik zal de wereld bewegen

Archimedes (287-212 v. Chr.)







Voorwoord	5	1.2 Toelichting op missie en visie	10	3.1 Koppeling van onderwijs- en organisatie-ontwikkeling aan personeelsontwikkeling / continu leren en verbeteren	22
Inleiding	6	1.3 Ambities	11		
Doel schoolplan	6	2. Onderwijsvisie	13	3.2 Stimulerend personeelsbeleid gericht op ontwikkeling en op het werven, binden en boeien van medewerkers	23
Opbouw schoolplan	6	2.1 Verhogen motivatie	14		
Grondslag van de school, besturingsfilosofie en positionering in de regio	7	2.2 Verduurzamen van Spectrascholair	15	3.3 Opleiden van personeel voor de regio en duurzaam samenwerken in de regio	24
Grondslag	7	2.3 Verhogen (leer)rendement bij leerlingen en medewerkers	16		
Het bestuur	7	2.4 Recht doen verschillen door een eigentijds, uitdagend en gevarieerd onderwijsaanbod	17	4. Kwaliteitszorg	25
De schoolleiding	8	2.5 Versterken van de veilige en inclusieve schoolcultuur	19	Uitgangspunten kwaliteitszorg	26
Regionale Samenwerking	8			4.2 Professionele cultuur	26
1. Missie, visie en ambities	9	3. Duurzame HRM	21		
1.1 Missie en Visie	9				





We kijken met dankbaarheid terug op de realisaties van de ambities uit het vorige schoolplan. De kwaliteitscultuur is goed, ons schoolgebouw is duurzaam gerenoveerd, we zijn geaccrediteerd lid van de Academische Opleidingsschool (AONHW) en nemen deel in de voorloper Onderwijsregio NHN. Onze Spectra-activiteiten staan als een huis. Er is een begeleidingsplan opgesteld voor de begeleiding van meer- en hoogbegaafden. Wederom heeft de school het predicaat “Excellente School” ontvangen voor zowel de havo- als de vwo-afdeling. Het St. Michaël College is een leef- en leergemeenschap die het verschil maakt in de regio.

De eerste stappen zijn gezet om basisvaardigheden blijvend te verbeteren en duurzaamheid integraal in het schoolcurriculum te verwerken op onze Technasium-afdeling. We werken intensief samen in de regio om het lerarentekort aan te pakken om bij te dragen aan passend én inclusief onderwijs en het verbeteren van kansengelijkheid. Samen zorgen we ervoor dat ieder kind toegang heeft tot de beste kans om zichzelf te ontwikkelen naar de mogelijkheden.

We besteden op unieke wijze aandacht aan culturele en sociale vorming van de leerlingen en de ontplooiing van hun individuele talenten. We leiden niet alleen op voor een diploma, maar richten ons nadrukkelijk op de ontwikkeling van zelfverzekerde, nieuwsgierige, empathische en bewuste wereldburgers.

We streven evenwicht na tussen het meetbare, het merkbare en de magie. Een perspectief waarbij kinderen worden gewaardeerd om de talenten en waar zij welkom worden geheten in het bouwen aan de samenleving van de toekomst.

Het schoolplan 2024-2028 is een document, waarin wij voor een periode van vier jaar vastleggen wat de visie en missie van het St. Michaël College betekenen voor de verschillende beleidsterreinen in onze organisatie.

Het schoolplan bouwt voort op de lessen en resultaten van afgelopen periode. We duiden waar we op voortbouwen, welke ontwikkelingen al lopen en waar we op inzetten de komende vier jaar. Continuïteit en borging is daarbij van belang.

Onze ambities zijn richtinggevend voor waar wij de komende jaren aan zullen werken. We willen vernieuwen, flexibel zijn en tegelijk zorgen dat de basis goed blijft. Nu en in de toekomst. Wij maken werk van het versterken van basisvaardigheden in samenhang met brede vorming, het versterken van een positief schoolklimaat, inclusiviteit en het verbeteren van kansengelijkheid. We geven ruimte om goed onderwijs te maken. Wij werken duurzaam samen in de regio bij het invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht.

We hebben in de aanloopfase veelvuldige gesprekken gevoerd over onze school met alle betrokkenen en geledingen, over wat goed gaat en wat beter of anders kan. Deze feedback is heel waardevol geweest en in de uitwerking van het schoolplan hebben we daarop voortgeborduurd.

In het schoolplan zijn kunstuitingen opgenomen, gemaakt door onze leerlingen, waarbij zij zich hebben laten inspireren door de missie, visie, ambities en kernwaarden van onze school. De betrokkenheid van leerlingen speelt een belangrijke rol. Optrekken in gezamenlijkheid is ons motto.

Het voorliggende schoolplan staat niet op zichzelf. De vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in een jaarplan worden verwerkt. De schoolleiding monitort de voortgang en de uitvoering. Zij faciliteert en stimuleert

Graag wil ik iedereen bedanken die heeft meegedacht, ontwikkeld, gespiegeld en gespard. De gesprekken met de leerlingen, medewerkers en ouders en regionale partners en hun enorme betrokkenheid hebben we als zeer inspirerend ervaren. Het was een mooie reis!

Ik kijk ernaar uit om in gezamenlijkheid onze ambities waar te maken de komende jaren. Voor onze leerlingen.

Mevr. Drs. M.M.F. Ruigrok
Rector/bestuurder

INLEIDING

Doel schoolplan

Het schoolplan is een instrument om richting te geven aan de ontwikkeling van goed onderwijs op het SMC en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het schoolplan brengt de missie, visie en de ambities van de school samen en geeft richting aan waarin het SMC zich wil ontwikkelen. De kernwaarden staan centraal bij al ons handelen. We werken opbrengstgericht en waardegedreven aan het waarmaken van onze ambities, immers wanneer alle betrokkenen een leer- en leefgemeenschap vormen waarin wordt samengewerkt vanuit gedeelde waarden, waar leren centraal staat, en daarmee ons onderwijs continue verbeteren en borgen, dan bieden wij toekomstbestendig en duurzaam goed onderwijs.

Opbouw schoolplan

Het SMC stelt één keer per vier jaar een schoolplan op. Het schoolplan sluit aan bij de actuele ontwikkelingen. In het schoolplan verwoorden we de kernwaarden, de missie en visie van de school en vijf ambities. Per ambitie zijn doelstellingen geformuleerd. In de beleidsvoornemens, die jaarlijks worden opgenomen in het jaarplan, geven wij aan hoe wij onze ambities en doelstellingen verwezenlijken.

De beleidsvoornemens volgen jaarlijks het cyclische proces van de PDCA (Plan Do Check Act) cirkel zoals beschreven in het kwaliteitszorgplan. Tevens vormen de beleidsvoornemens onderleggers voor de (meerjaren)begroting en het bestuursverslag.+



GRONDSLAG VAN DE SCHOOL, BESTURINGSFILOSOFIE EN POSITIONERING IN DE REGIO



Grondslag

Het SMC is een zelfstandige school voor havo-vwo in de Zaanstreek. Mede dankzij het zelfstandige karakter van de school heeft het SMC organisatorisch een kleinschalig karakter behouden. De schoolorganisatie kenmerkt zich door korte lijnen. Statutair is het SMC een rooms-katholieke school. Een beslissing over de identiteit van de school is aan het interne toezicht.

Het bestuur

De Onderwijsstichting St. Michaël is het bevoegd gezag van het SMC. Het bestuur onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur. De code stimuleert het bestuur om invulling te geven aan de maatschappelijke opgave van het onderwijs: het creëren en zichtbaar maken van publieke waarde met onderwijs van hoge kwaliteit, dat jonge mensen voorbereidt op deelname aan onze samenleving en dat aantoonbaar aansluit op de behoeften van leerlingen en de bredere omgeving van de school. Kritische reflectie door waardegedreven handelen, speelt daarbij een belangrijke rol. Het bestuur wil bewust omgaan met governance en betrouwbaar zijn. Vanuit de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs handelt het in lijn met de kernwaarden van de school.

De schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit de rector/bestuurder en drie correctoren. De schoolleiding stuurt vanuit vertrouwen en gezamenlijkheid op een professionele schoolcultuur. Kernwaarden staan bij haar handelen centraal.

Regionale Samenwerking

Het SMC werkt actief samen en zoekt verbinding met partners in de regio bij het vervullen van zijn maatschappelijke opdracht. Het SMC participeert actief in samenwerkingsverbanden op lokaal en regionaal niveau. Het SMC wil naar buiten gericht zijn en ziet zichzelf als onderdeel van een maatschappij die continu in beweging is. Het SMC wil leerlingen voorbereiden op deelname aan de maatschappij van de toekomst.

1. MISSIE, VISIE EN AMBITIES



1.1 Missie en Visie

Het SMC is een bruisende school voor hoogwaardig bijzonder onderwijs dat in een open, veilig en zorgzaam schoolklimaat jonge mensen uitdaagt zich te ontplooiën tot bewuste en verantwoordelijke wereldburgers in een continu veranderende maatschappij.

Het SMC vormt een inspirerende leer- en leefgemeenschap voor en door samenwerkende leerlingen, medewerkers en ouders, die stimuleert tot een leer- en nieuwsgierige houding en waarin ruimte is voor vernieuwing.

Het SMC stelt hoge, heldere en haalbare eisen aan leerlingen en medewerkers en daagt ze uit hun

kwaliteiten maximaal te benutten door gevarieerd onderwijs waarin scholaire en spectrascholaire activiteiten elkaar versterken.

Het SMC heeft een professionele schoolcultuur waarin het zijn medewerkers vele mogelijkheden biedt om zich duurzaam persoonlijk en professioneel te ontwikkelen zodat zij het beste uit zichzelf en de leerlingen kunnen halen.

Bij al ons handelen staan vijf kernwaarden centraal: begrip, rechtvaardigheid, samenwerking, respect en vrede.

In de periode waarin de leerlingen deel uitmaken van het SMC zijn zij vooral bezig met hun eigen ‘zijnsvraag’ en de toekomstige plaats in de maatschappij. In ons onderwijs is naast kwalificatie aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. Het SMC heeft hierin een actieve rol. De maatschappij is daarbij niet begrensd door stad of land, ons denken is daarom inclusief. Het SMC wil leerlingen voorbereiden op deelname aan de maatschappij van de toekomst en hen hierbij leren omgaan met een veranderende wereld waarin niet altijd duidelijk is welke impact verandering in de toekomst heeft op werk en maatschappij.

Het SMC is en blijft een school waarin uitdrukkelijk aandacht wordt gegeven aan een levensbeschouwelijke identiteit. Binnen een dynamische, inclusieve samenleving vormen de kernwaarden, ‘begrip’, ‘rechtvaardigheid’ ‘samenwerking’ en ‘respect’ de bouwstenen om uiteindelijk inhoud te kunnen geven aan vrede in en tussen mensen. Het is de basis voor daadwerkelijk samenleven.

Het SMC is een school die wortelt in de katholieke traditie en die traditie niet wil verloochenen, zonder in zichzelf besloten of exclusief te willen zijn. Het vak levensbeschouwing is daarom een vast onderdeel van het curriculum. In die zin biedt de school een vorm van bijzonder onderwijs.

Het SMC is een school om trots op te zijn voor alle betrokkenen. Leerlingen, personeel, ouders, managementteam en bestuur dragen bij en bouwen samen aan deze stimulerende en zelfstandige identiteit. Onze gedragen missie en visie zorgen voor de koers van ons onderwijs en de leer- en leefgemeenschap die wij willen zijn.

1.2 Toelichting op missie en visie

In de missie wordt uitgedrukt dat het SMC een ambitieuze school is. Op schoolniveau, op medewerkersniveau, op leerlingenniveau en op ouder niveau is ruimte voor ambities. De wettelijke kaders van het reguliere onderwijs worden ingevuld en aangevuld met de verbreding die spectrascholaire activiteiten kunnen bieden en vormen daarmee een integraal onderdeel van onze onderwijsvisie. Alle betrokkenen vormen samen het SMC. Het is daarbij het individu binnen het SMC, en niet het individu én het SMC. Veiligheid, autonomie, relatie en competentie zijn essentieel voor de ontplooiing van onze leerlingen en medewerkers.



1.3 Ambities

Er zijn vijf ambities geformuleerd en per ambities zijn er doelstellingen vastgesteld. Deze doelstellingen zijn uitgewerkt in de hoofdstukken onderwijs, personeelsbeleid en kwaliteitszorg. De doelen worden concreet gemaakt in beleidsvoornemens die worden opgenomen in de jaarplannen.

We maken werk van de volgende ambities:

1 Een ontwikkelingsgerichte schoolcultuur

Het SMC wil een lerende school zijn met een cultuur die gericht is op ontwikkeling voor zowel leerlingen als medewerkers. Leerlingen worden in een veilige omgeving gemotiveerd en uitgedaagd. We geven ruimte aan onderwijsvernieuwing. Kwaliteitszorg is een zaak van ons allen, daarom werkt iedereen aan de continue verbetering van ons onderwijs.

Doelstellingen

- Verhogen van de motivatie
- Verhogen (leer)rendement bij leerlingen en medewerkers

2 Brede vorming

Het SMC schenkt expliciete aandacht aan de drievoudige opdracht van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Doelstellingen

- Het verduurzamen van Spectrascholair
- Versterken van de veilige en inclusieve schoolcultuur

3 Talentontwikkeling voor elke leerling

Leerlingen worden uitgedaagd om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Om de motivatie van de leerlingen te verhogen bieden we leerroutes aan die aansluiten bij hun interesses en talenten. Wij streven ernaar de structuur de leerling te laten volgen.

Doelstelling

- Recht doen aan verschillen door een eigentijds, uitdagend en gevarieerd onderwijsaanbod

4 Duurzame HRM

Het SMC koppelt onderwijsontwikkeling aan personeelsontwikkeling. De school investeert in de professionalisering van alle medewerkers zodat zij het beste uit zichzelf en onze leerlingen kunnen halen. Continue professionalisering richt zich op “de goede dingen doen” en op “de dingen goed willen doen”. Wij zetten in op zorg voor elkaar en onze omgeving door zorgvuldige en duurzame relaties aan te gaan. We streven naar eigenaarschap van de docent op de eigen ontwikkeling met een actieve rol van de docent.

Doelstellingen

- Continu leren van en met elkaar
- Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid
- Versterken van de professionele cultuur

5 Duurzame regionale samenwerking

Wij werken samen aan onze maatschappelijke opdracht om kinderen en jongeren goed voor te bereiden op de toekomst met een breed scala aan partners om passend en inclusief onderwijs te realiseren. Het SMC streeft een goede samenwerking na met collega-besturen, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en de gemeente bij het realiseren van onze maatschappelijke opdracht. Aandachtspunten zijn hierbij een breed dekkend onderwijsaanbod van hoge kwaliteit voor alle leerlingen, kansengelijkheid, bestrijden van het lerarentekort en het realiseren van een sterke beroepsgroep. Samenwerking dient de kwaliteit van het onderwijs en de zorg, de toegankelijkheid en inclusiviteit te borgen en te versterken. Door samenwerking bereiken we meer.

Doelstellingen

- Versterken van samenwerking met regionale partners
- Passend en inclusief onderwijs in de Regio

Inleiding

Het SMC heeft de ambitie om continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. In het onderwijs wordt inhoud en vorm gegeven aan alle facetten van de ontwikkeling van de individuele leerling op weg naar volwassenheid: “mens worden”. Het SMC sluit aan op de vragen van de maatschappij, staat midden in de -continu veranderende- samenleving. We spelen een belangrijke rol in de brede burgerschapsvorming van leerlingen door de overdracht en het voorleven van waarden en normen. Daardoor leren onze leerlingen om met de verschillen tussen mensen om te gaan en op basis van gelijkwaardigheid samen te werken. Kenmerkend en uitzonderlijk is dat het SMC een verbinding tot stand weet te brengen tussen spectrascholaire activiteiten en het reguliere onderwijsprogramma.

Als basis voor een goed pedagogisch klimaat staat het aangaan van de relatie op het SMC centraal. Het gaat hierbij om de relatie tussen leerlingen en medewerkers, maar ook tussen leerlingen onderling en medewerkers onderling.

Bovendien is de driehoeksrelatie tussen leerling, medewerker en ouder(s) van belang voor het waarborgen van open en duidelijke communicatie. We continueren hierdoor een veilig en stimulerend pedagogisch schoolklimaat waarin leerlingen en medewerkers gezien worden en zich ontwikkelen.

Het onderwijskundig beleid geven we vorm door het nastreven van de volgende doelstellingen:

- Verhogen van de motivatie
- Verduurzamen van Spectrascholair
- Verhogen (leer)rendement bij leerlingen en medewerkers
- Recht doen aan verschillen door een eigentijds, uitdagend en gevarieerd onderwijsaanbod
- Versterken van de veilige en inclusieve schoolcultuur

De doelstellingen zijn nader beschreven in de paragrafen 2.1 t/m 2.5.

2.1 Verhogen motivatie

Kwaliteit van de lessen

We verhogen de motivatie van de leerlingen door aan te sluiten bij hun belevingswereld, meer autonomie te geven, aan te zetten tot zelfsturing en hen te begeleiden in het maken van eigen keuzes.

Een goede, persoonlijke band tussen leerlingen en docenten en het ervaren van succeservaringen zijn belangrijke voorwaarden voor motivatie. Daarnaast is het een voorwaarde dat docenten op het SMC het klassenmanagement op orde hebben en zorgen voor een veilige sfeer. De lessen zijn verzorgd, gevarieerd, duidelijk gestructureerd en er wordt gewerkt met heldere en haalbare lesdoelen. We richten ons onderwijs doelgericht in en sluiten aan bij de ontwikkeling van de leerlingen, waarbij we zowel oog hebben voor individuele groei, als voor de groepsontwikkelingen. Om de kwaliteit van de lessen te verbeteren is het nodig dat leraren meer tijd en professionele ruimte krijgen voor scholing.

De komende vier jaar gaan we meer tijd en ruimte maken om te werken aan:

- het maken van duidelijke lesplannen met leerdoelen
- formatief handelen waardoor de leerlingen meer inzicht krijgen in hun eigen leren.
- het faciliteren van docenten met tijd om feedbackmomenten met leerlingen en met elkaar te organiseren.

Feedback en eigenaarschap

Het geven van individuele feedback zorgt ervoor dat de leerling de manier van verwerken van de leerstof zelf kan aanpassen, een belangrijke basis voor differentiatie. Op het SMC werken we aan meer eigenaarschap van het eigen leerproces bij onze leerlingen. Dit houdt in dat leerlingen de juiste vaardigheden toepassen en effectieve leerstrategieën aangeleerd krijgen.

We leren de leerlingen om concrete leerdoelen te formuleren naar aanleiding van de feedback. Eigenaarschap over het leerproces vergroot de motivatie van leerlingen en we begeleiden de leerlingen dan ook om hier zelf verantwoordelijkheid in te nemen. We doen dit door het versterken van de ontwikkeling van executieve functies en hebben aandacht voor het ontwikkelen van de eigen identiteit (ontwikkelingsvaardigheden) bij leerlingen. Hierbij is het van belang dat docenten geschoold worden in het geven van deze constructieve feedback, waarmee leerlingen vervolgens hun eigen leerproces kunnen vormgeven.

De komende vier jaar gaan we meer tijd en ruimte maken om te werken aan:

- het geven van individuele feedback waardoor de leerlingen hun manier van verwerken van de leerstof aanpassen (differentiatie).
- het integreren van formatief handelen in ons onderwijs.
- het faciliteren de medewerkers met tijd en tools om feedbackmomenten met de leerlingen en ouders te organiseren.

Loopbaanoriëntatie

Alle leerlingen krijgen loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB) waarin de leerlingen hun eigen kwaliteiten ontdekken, interesses ontwikkelen en aan de hand hiervan zicht krijgen op studie- en werkrichtingen. Tijdens de LOB-lessen en individuele gesprekken kunnen leerlingen rekenen op ondersteuning van decanen. Het doel is dat leerlingen zelfstandig en gefundeerd richting kunnen geven aan een vervolgstap voor de toekomst. Daarvoor is het belangrijk dat ze zelf eigenaar van hun keuzeproces zijn.

Het is onze ambitie om recht te doen aan de verschillen tussen leerlingen.

De komende vier jaar richten we ons op de volgende zaken:

- Een leerlijn waarbij leerlingen in elke jaarlaag onderzoeken wat zij willen bereiken op het gebied hun loopbaan.
- De leerlingen meer zicht geven op hun eigen persoonlijkheid, interesses en drijfveren zodat zij beter toegerust zijn op de toekomst.

2.2 Verduurzamen van Spectrascholair

Sociale cohesie en motivatie

Spectrascholair heeft een positieve invloed op het onderwijs op onze school. Leerlingen zijn gemotiveerder om naar school te gaan. Ze voelen dat zij verantwoordelijkheid en autonomie krijgen voor het organiseren van activiteiten. De sociale cohesie wordt vergroot tussen leerling en personeel en leerlingen onderling. Leerlingen gaan met meer plezier naar school en ervaren meer betrokkenheid met de school.



Activiteiten

We zijn trots op de veelzijdigheid in het aanbod van onze buitenschoolse activiteiten. De activiteiten worden georganiseerd dóór leerlingen vóór leerlingen. Leerlingen met organisatorische en technische talenten en zij die zich willen ontwikkelen kunnen lid worden van één van de dertien commissies van Spectrascholair. Deze leerlingen leren uitvoerende en leidende rollen te vervullen en ontwikkelen zich op organisatorisch en communicatief vlak. Een belangrijke uitdaging voor de komende jaren is het continueren van de buitenlandse stedenreizen. Deze stedenreizen zullen duurzamer en inclusiever worden vormgegeven.

Draagkracht

Een belangrijke voorwaarde voor een actief Spectrascholair is draagkracht houden voor de activiteiten. In de werving, beoordeling en inductie van nieuw personeel speelt de inzet voor Spectrascholair een belangrijke rol. We faciliteren de organisatie en begeleiding van spectra-activiteiten met middelen en tijd. Er is binnen Spectrascholair sprake van zelfbestuur. De organisatie loopt dwars door alle jaarlagen heen. Zo verspreidt zich door de hele school een set van waarden en normen maar ook een houding van: “Samen verantwoordelijk voor de hele school”.

De komende vier jaar richten we ons ten aanzien van Spectrascholair op:

- de continuering van Spectrascholair om het gedachtegoed te bestendigen.
- de noodzaak om oog te hebben voor onze ecologische voetafdruk.

The page features a background illustration of a classroom. On the left, a teacher is seen from behind, sitting at a desk and looking at a laptop. On the right, a teacher stands next to a large whiteboard, pointing at it. The whiteboard has some faint, illegible writing on it. In the top right corner of the page, there are three navigation icons: a left arrow, a home icon, and a right arrow. The overall color scheme is green and white.

2.3 Verhogen (leer)rendement bij leerlingen en medewerkers

Professionele leergemeenschap en lesbezoeken

Door meer met elkaar in gesprek te gaan over het verhogen van het leerrendement in de lessen, zetten we de komende vier jaar in op het vormen van professionele leergemeenschappen. In een professionele leergemeenschap is het functioneren van ieder teamlid een continu leerproces. Docenten krijgen tijd voor leskwaliteit. Docenten worden op vaste momenten gefaciliteerd om (samen) theorie te lezen, onderwijs te ontwerpen, lesbezoeken af te leggen en in gezamenlijkheid te reflecteren en feedback te geven op het gegeven onderwijs. De werkgroep OOG (onderwijsontwikkeling) speelt hierin een actieve rol.

De komende vier jaar bereiken we dat:

- docenten meer gebruik van elkaars expertise door het plannen van extra samenwerkingsoverleggen en het meer bezoeken van elkaar lessen.
- docenten professionele leergemeenschappen vormen en hierbij voldoende zijn ondersteund.

Basisvaardigheden (taal en rekenen)

Het verbeteren van de basisvaardigheden is er op gericht dat iedere leerling een optimale ontwikkeling kan doormaken. Bij alle vakken is het van belang dat leerlingen beschikken over voldoende mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid. Dat maakt dat een doorlopende leerlijn op taalvaardigheid de verantwoordelijkheid is van de docenten van alle vakken. We streven er naar dat bij alle vakken zowel de docent als de leerlingen bewust omgaan met taal. We monitoren de taalvaardigheid van de leerlingen en zetten interventies in als blijkt dat de taalvaardigheid (nog) niet op het verwachte niveau is. Binnen verschillende projecten wordt er veel aandacht besteed aan leesbevordering in de lessen. Het verbeteren van de rekenvaardigheden is gebaseerd op het ontwikkelen van inzicht in rekenvaardigheden om op een eenduidige en vakoverstijgende wijze aan te leren bij de rekenvakken. Rekenzwakke leerlingen krijgen extra ondersteuning.

Voor de komende vier jaar bereiken we dat:

- alle vakken bewust omgaan met taal, zowel de docent als de leerlingen.
- de bekwaamheid van de docenten is vergroot zodat alle vakken kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de taalvaardigheid van leerlingen.
- de bekwaamheid van de docenten is vergroot zodat alle rekenvakken kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de rekenvaardigheid van leerlingen.

2.4 Recht doen aan verschillen door een eigentijds, uitdagend en gevarieerd onderwijsaanbod

Kansengelijkheid

Om de kansengelijkheid te bevorderen is het belangrijk dat er meer mogelijkheden worden gecreëerd voor onze leerlingen om op latere leeftijd een keuze te maken voor de onderwijssoort die het beste bij hen past. We houden rekening met de capaciteiten van de leerlingen, maar ook met achtergrond, ervaringen en opgedane vaardigheden.

De komende vier jaar zijn wij bezig met:

- het onderzoeken van het bevorderen van kansengelijkheid door later te selecteren en te differentiëren.
- het evalueren van de pilot V2H en V3H en onderzoeken of we een verlengde brugperiode in de onderbouw structureel in ons onderwijsaanbod opnemen.

Maatwerk

We stimuleren leerlingen om zich naast hun reguliere onderwijsprogramma breder te ontwikkelen onder begeleiding van de maatwerkcoach. Zodoende is er meer keuzevrijheid en uitdaging in het doorlopen van de onderwijsprogramma's. Leerlingen kunnen vakken volgen op verschillende niveaus en in hun eigen tempo.

We streven er in de komende vier jaar naar dat:

- leerlingen bij meerdere vakken voor maatwerk kunnen kiezen in samenspraak met de vakgroepen.
- de toptalenten nog beter hun toptalent en schoolwerk kunnen combineren door de begeleiding en inroostering nog beter te organiseren.

Technasium

Er zijn verschillende richtingen die leerlingen kunnen kiezen om het onderwijs uitdagender en gevarieerder te maken. Alle reguliere leerlingen volgen in de brugklas, als introductie op het technasium, het vak Onderzoek en Ontwerpen (met uitzondering van de vwoXtra-leerlingen). Aan de hand van levensechte technische vraagstukken bedenken leerlingen in kleine groepen duurzame en innovatieve oplossingen voor de toekomst. Zo ontwikkelen de leerlingen specifieke competenties, zoals samenwerken, creatieve oplossingen bedenken, plannen, organiseren en doorzetten, die in de toekomst van pas komen.

In de komende vier jaar werken we aan:

- het meer verbinden van de competenties die de leerlingen bij het technasium aangeleerd krijgen met andere vakken om hiermee het eigenaarschap van de leerlingen in het leerproces te stimuleren.
- het continueren van het bètaghalte binnen de projecten.
- het blijven scholen van de medewerkers.

Vwo-Xtra

De vwoXtra-leerlingen worden uitgedaagd door middel van verdiepingsopdrachten, bijzondere vakken en projecten. Binnen de vwoXtra-stroom willen we bereiken dat leerlingen gemotiveerd en gelukkig zijn, door hen aan te bieden wat ze nodig hebben. Speciale begeleiding is daarbij essentieel.

Met vwoXtra willen we de komende vier jaar bereiken dat:

- de uitval en afstroom van meerbegaafde/ hoogbegaafde leerlingen wordt voorkomen door hen nog beter te monitoren en alerter te zijn op risico's en welbevinden.
- er blijvende aandacht is voor het ontwikkelen van nieuw creatief onderwijsaanbod om de leerlingen uit te dagen en hen te bieden wat ze nodig hebben.

Digitale geletterdheid

Goede digitale vaardigheden dragen bij aan aantrekkelijk, effectief en efficiënt onderwijs. Het helpt interactie te stimuleren, leerlingen te motiveren, te differentiëren en feedback te geven. De infrastructuur op school is vooruitstrevend waardoor leerlingen voldoende ICT-vaardigheden leren. Leerlingen worden bewust gemaakt van de kansen en bedreigingen die modern gebruik van internet met zich meebrengen. Het doel van het (meer gestructureerd) ontwikkelen van digitale geletterdheid bij alle leerlingen zorgt ervoor dat onze leerlingen niet alleen technologisch vaardig zijn, maar ook in staat zijn om deze vaardigheden op een verantwoorde en effectieve manier toe te passen.

Met digitale geletterdheid willen we de komende vier jaar het volgende bereiken:

- de rol van didactische vaardigheden bij lessen verder ontwikkelen en met elkaar delen.
- zichtbaar maken wat wij op dit moment doen op het gebied van programmeren en
- onderzoeken hoe wij dit verder willen uitbreiden.

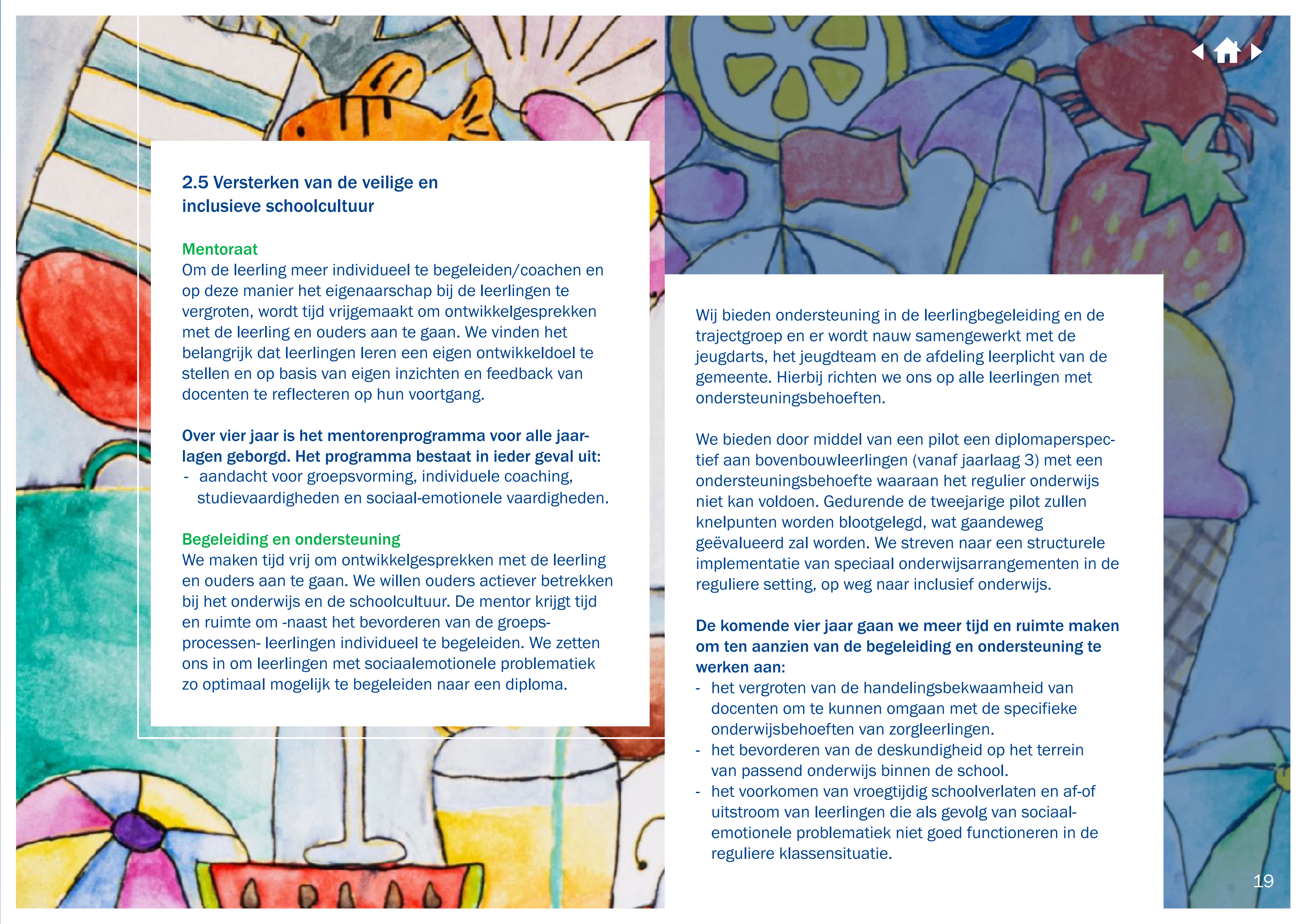
Praktijk-havo

We onderzoeken of een praktijk-havo een goede aanvulling is op ons onderwijskundig programma. Het stimuleren van de motivatie van havoleerlingen is één van de redenen om het praktijkgerichte vak in te voeren (in het bijzonder de jongens) op de havo en het hbo. Het praktijkgerichte vak neemt de behoeften en kwaliteiten van de havoleerling als uitgangspunt voor het onderwijs.

Met praktijkvak-havo willen we de komende vier jaar het volgende hebben bereikt:

- havo-leerlingen kunnen praktische en realistische opdrachten uitvoeren in samenwerking met instellingen en bedrijven.
- havo-leerlingen kunnen zich beter oriënteren op verschillende opleidingen en beroepen wat relevant is voor hun vervolgopleiding en motivatie.





2.5 Versterken van de veilige en inclusieve schoolcultuur

Mentoraat

Om de leerling meer individueel te begeleiden/coachen en op deze manier het eigenaarschap bij de leerlingen te vergroten, wordt tijd vrijgemaakt om ontwikkelgesprekken met de leerling en ouders aan te gaan. We vinden het belangrijk dat leerlingen leren een eigen ontwikkeldoel te stellen en op basis van eigen inzichten en feedback van docenten te reflecteren op hun voortgang.

Over vier jaar is het mentorenprogramma voor alle jaar-lagen geborgd. Het programma bestaat in ieder geval uit:

- aandacht voor groepsvorming, individuele coaching, studievvaardigheden en sociaal-emotionele vaardigheden.

Begeleiding en ondersteuning

We maken tijd vrij om ontwikkelgesprekken met de leerling en ouders aan te gaan. We willen ouders actiever betrekken bij het onderwijs en de schoolcultuur. De mentor krijgt tijd en ruimte om -naast het bevorderen van de groeps-processen- leerlingen individueel te begeleiden. We zetten ons in om leerlingen met sociaalemotionele problematiek zo optimaal mogelijk te begeleiden naar een diploma.

Wij bieden ondersteuning in de leerlingbegeleiding en de trajectgroep en er wordt nauw samengewerkt met de jeugdarts, het jeugdteam en de afdeling leerplicht van de gemeente. Hierbij richten we ons op alle leerlingen met ondersteuningsbehoeften.

We bieden door middel van een pilot een diplomaperspectief aan bovenbouwleerlingen (vanaf jaarlaag 3) met een ondersteuningsbehoefte waaraan het regulier onderwijs niet kan voldoen. Gedurende de tweejarige pilot zullen knelpunten worden blootgelegd, wat gaandeweg geëvalueerd zal worden. We streven naar een structurele implementatie van speciaal onderwijsarrangementen in de reguliere setting, op weg naar inclusief onderwijs.

De komende vier jaar gaan we meer tijd en ruimte maken om ten aanzien van de begeleiding en ondersteuning te werken aan:

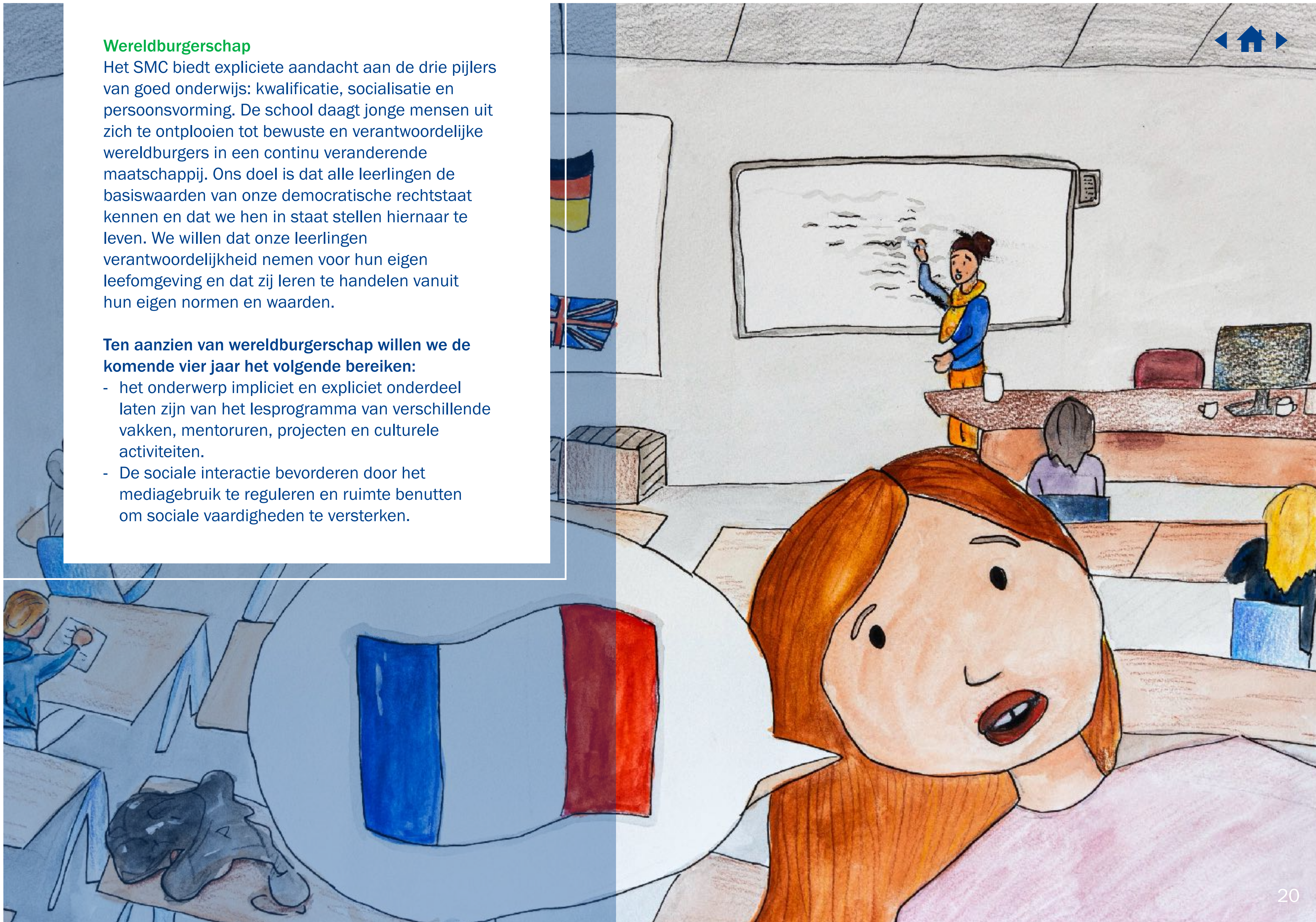
- het vergroten van de handelingsbekwaamheid van docenten om te kunnen omgaan met de specifieke onderwijsbehoeften van zorgleerlingen.
- het bevorderen van de deskundigheid op het terrein van passend onderwijs binnen de school.
- het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten en af-of uitstroom van leerlingen die als gevolg van sociaal-emotionele problematiek niet goed functioneren in de reguliere klassensituatie.

Wereldburgerschap

Het SMC biedt expliciete aandacht aan de drie pijlers van goed onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. De school daagt jonge mensen uit zich te ontplooiën tot bewuste en verantwoordelijke wereldburgers in een continu veranderende maatschappij. Ons doel is dat alle leerlingen de basiswaarden van onze democratische rechtstaat kennen en dat we hen in staat stellen hiernaar te leven. We willen dat onze leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leefomgeving en dat zij leren te handelen vanuit hun eigen normen en waarden.

Ten aanzien van wereldburgerschap willen we de komende vier jaar het volgende bereiken:

- het onderwerp impliciet en expliciet onderdeel laten zijn van het lesprogramma van verschillende vakken, mentoruren, projecten en culturele activiteiten.
- De sociale interactie bevorderen door het mediagebruik te reguleren en ruimte benutten om sociale vaardigheden te versterken.



Inleiding

Duurzame HRM is binnen het SMC een belangrijk onderdeel bij het verwezenlijken van de missie en visie en bij het realiseren van onze ambities. Uit de visie: *Het SMC heeft een professionele schoolcultuur waarin het zijn medewerkers vele mogelijkheden biedt om zich blijvend persoonlijk en professioneel te ontwikkelen zodat zij het beste uit zichzelf en de leerlingen kunnen halen.* En een van de ambities: *Het SMC koppelt onderwijsontwikkeling aan personeelsontwikkeling.*

Wanneer onze medewerkers goed worden gefaciliteerd op het gebied van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, zal die ontwikkeling eraan bijdragen dat de kwaliteit van ons onderwijs verder wordt verbeterd. Zo komen wij tot hoogwaardig bijzonder onderwijs waarbij onze leerlingen worden uitgedaagd zich te ontplooiën tot bewuste en verantwoordelijke wereldburgers.

Goed onderwijs in een goede schoolorganisatie valt of staat met competente en gemotiveerde medewerkers

die zich voortdurend blijven ontwikkelen. Het SMC wil ook de komende vier jaar een aantrekkelijke werkgever in de regio zijn en blijven. Goed personeelsbeleid is belangrijk voor de invulling van onze maatschappelijke opdracht. Onze medewerkers kiezen heel bewust voor het onderwijs en heel bewust voor het SMC. Met een goed personeelsbeleid kunnen onze medewerkers de belangrijke maatschappelijke opdracht goed invullen, zoals de samenleving dit van het onderwijs vraagt.

Daartoe werken we op het SMC in ons SHRM-beleid aan de volgende, elkaar versterkende, doelstellingen:

- Koppeling van onderwijs- en organisatieontwikkeling aan personeelsontwikkeling / continu leren en verbeteren.
- Stimulerend personeelsbeleid gericht op ontwikkeling en op het werven, binden en boeien van medewerkers.
- Opleiden van personeel voor de regio en samenwerken in de regio op SHRM-terrein om van elkaar te leren en elkaar te versterken.



3.1 Koppeling van onderwijs- en organisatie-ontwikkeling aan personeelsontwikkeling /continu leren en verbeteren

Er zijn pedagogisch en didactisch voor de komende jaren duidelijke ontwikkelingsdoelstellingen opgenomen in het schoolplan. Dat betekent dat beleid en activiteiten op het terrein van scholing, training en ontwikkeling -jaarlijks vervat in een scholingsplan- in het teken zullen staan van die onderwijsontwikkeling. In de begroting wordt hiertoe jaarlijks een fors scholingsbudget opgenomen. Ontwikkelambities bieden ook uitdaging en motivatie ('binden en boeien') voor personeelsleden die zich verder willen ontwikkelen.

De intensieve structuur van begeleiding voor aanstaand en startende docenten is ingericht in overeenstemming met onze onderwijsontwikkelingsdoelstellingen. Stagiaires/LIO's worden begeleid en opgeleid door schoolopleiders en werkplekbegeleiders vanuit de Academische opleidings-school op het SMC. Startende medewerkers worden gecoacht en begeleid vanuit docentcoaches (inductiefase) en vanuit de vakgroep. De inductiefase bestaat uit één schooljaar en zal worden verlengd naar een periode van drie jaar.

De groep schoolopleiders en docent-/beeldcoaches werkt nauw samen aan een coherent opleidings-/begeleidingscurriculum voor aanstaand en startende (zowel minder als meer ervaren) docenten en zullen dat in de komende jaren verder integreren.

In het leren en ontwikkelen willen we nadrukkelijk leren van elkaar en met elkaar en gebruik maken van elkaars expertise.

In tijden van groeiende tekorten aan gekwalificeerd onderwijspersoneel, zowel onderwijsgevend, onderwijs-ondersteunend als leidinggevend, is het belangrijk om te investeren in personeel met zoveel mogelijk kwalificaties. Docenten zullen daarom worden gestimuleerd een andere of hogere lesbevoegdheid te halen. We zullen nadrukkelijk ook andere sectoren betrekken bij de werving van medewerkers. Onderwijsondersteunend personeel en leidinggevend personeel zullen worden gestimuleerd zich te blijven kwalificeren en (verder) te professionaliseren. Leiderschapsontwikkeling is een speerpunt de komende jaren in het professionaliseringplan voor medewerkers en MT.

3.2 Stimulerend personeelsbeleid gericht op ontwikkeling en op het werven, binden en boeien van medewerkers

Stimulerend personeelsbeleid kan worden versterkt door in te zetten op het ontwikkelen van het 'personeelsbeleidsvoerend vermogen' en onderwijskundig leiderschap van leidinggevend en op het SMC. In de professionalisering van leidinggevend zal de komende jaren worden geïnvesteerd.

We investeren in een aantrekkelijke werkomgeving, omdat die bijdraagt aan gemotiveerde en vitale medewerkers, en ook om aantrekkelijk te zijn als werkgever voor nieuwe medewerkers. Het blijvend ontwikkelen van een professionele cultuur met een gezamenlijk normatief kader is hierbij een speerpunt. Het SMC investeert in een veilige en duurzame werkplek die ervoor moet zorgen dat de medewerkers zich goed voelen binnen de werkomgeving.

Door de inzet van PALen (Persoonlijk Assistent Leraar) en door studenten aan de lerarenopleidingen een stageplaats te bieden, geven we studenten de kans kennis te maken met het voortgezet onderwijs in het algemeen en met het SMC in het bijzonder. PALen zorgen bovendien voor een betere verdeling van het werk en dus voor een vermindering van de werkdruk in het algemeen. Het feit dat het SMC als partner binnen de AONHW (academische opleidingsschool) studenten aan de verschillende lerarenopleidingen mede opleidt, binden wij studenten en docenten in opleiding aan het SMC. Actuele ontwikkelingen komen via deze studenten vanuit de opleidingen de school binnen.





3.3 Opleiden van personeel voor de regio en duurzaam samenwerken in de regio

Om personeelstekorten het hoofd te bieden wordt er op SHRM-terrein in de onderwijsregio's samengewerkt waarin Noord-Holland voorloper is. Het SMC speelt als geaccrediteerde opleidingsschool zowel op bestuurlijk als op SHRM-beleidsniveau een rol binnen de AONHW (Academische Opleidingsschool Noord-Holland-West). Door samen te werken, uit te wisselen, van elkaar te leren en te werken vanuit kwalitatief hoogstaande en afgestemde uitgangspunten, leiden we met elkaar kwalitatief goede docenten op voor de regio. Er vindt 'alignment' plaats in de ontwikkeling van docenten naar gelang hun ervaring (onbevoegd – bevoegde starter – meer ervaren docent – senior docent/specialist). Deze ontwikkeling zal de komende jaren worden geborgd in samenwerking met de deelnemers van de Onderwijskundige regio NHN. De zoektocht naar een passende governance-vorm van het netwerk is een ontwikkelpunt waarbij het uitgangspunt is dat er in gezamenlijkheid betere oplossingen tot stand komen voor de maatschappelijke uitdagingen zoals het lerarentekort en de kansenongelijkheid.

RESPECT

VREDE

SAMENWERK

Inleiding

Het SMC heeft de ambitie continu te werken aan “onderwijs iedere dag een beetje beter”.

Wij bieden toekomstbestendig en duurzaam goed onderwijs wanneer alle betrokkenen een leer-en leefgemeenschap vormen waarin wordt samen-gewerkt. Dit vanuit de gedeelde waarden waar leren centraal staat en waarmee we ons onderwijs continu verbeteren en borgen.

De schoolleiding stuurt vanuit vertrouwen en gezamenlijkheid aan op een professionele schoolcultuur. Vertrouwen is ook verantwoorden en onderbouwen. Het SMC is een lerende organisatie. Een organisatie die zichzelf uitdagingen stelt op basis van de wil om te leren in een steeds veranderende maatschappij. Het onderwijs verbeteren is een continu proces, geen eindstation.

Naast kwalificatie in het onderwijs is er aandacht voor socialisatie, persoonsvorming en kansengelijkheid met de daaraan gerelateerde processen. Onze pedagogische opdracht is de missie en visie van de school verwezenlijken met behulp van de nieuwste inzichten op het gebied van monitoring en meting.

Hierbij moet worden opgemerkt dat niet alles meetbaar is aan de hand van kengetallen en opbrengsten.

In dit schoolplan zijn vijf ambities en bijbehorende doelstellingen opgenomen. In de beleidsvoornemens, die jaarlijks worden opgenomen in het jaarplan, geven wij aan hoe bijgedragen wordt aan de verwezenlijking van onze ambities en doelstellingen. De beleidsvoornemens doorlopen jaarlijks het cyclische proces, “Plan, Do, Check, Act”, zoals beschreven in het kwaliteitszorgplan. Dat wil zeggen dat in de beleidscyclus als afronding een evaluatie van de opbrengst gegeven wordt en, daaraan gekoppeld, de aanzetten voor nieuw beleid.

Het doel van de kwaliteitszorg is het verbeteren en borgen van ons onderwijs en de begeleiding aan en ondersteuning van al onze leerlingen.

Het SMC wil expliciet ruimte geven aan de professionele dialoog en het voeren van het goede gesprek met alle betrokkenen bij onze school. In de verantwoordingscyclus volgen we vastgestelde meetbare indicatoren en merkbare kwaliteiten van onze school.



Uitgangspunten kwaliteitszorg

- Uitgaan van de missie, visie en kernkwaliteiten van onze school.
- Kwaliteitszorg is een zaak van ons allen en uit zich in een professionele cultuur.
- De verbetering van leerprocessen en leeropbrengsten van leerlingen als focus nemen. “Wat merkt de leerling ervan?” is een leidende vraag bij ons handelen.
- Gemeenschappelijk leren met gebruikmaking van de Plan-Do-Check-Act cyclus.
- Alle belanghebbenden, maar zeker leerlingen betrekken bij het ontwikkelen van onderwijs en beleid.
- Er wordt actief samengewerkt en verbinding gezocht in de regio met andere besturen, de gemeente, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven bij het vervullen van de maatschappelijke opdracht en als onderdeel van onze kwaliteitscultuur.
- Samenhang en systematisch handelen.
- Zoeken naar externe feedback en vergelijking van eigen kwaliteitsnormen met die van anderen.
- Doelen zijn meetbaar en/of merkbaar.



4.2 Professionele cultuur

In het inspectierapport van januari 2023 concludeert de Inspectie:

- De school heeft een gedragen visie op goed onderwijs, heeft daarvoor ambities en doelen en stuurt op het behalen daarvan. (SKA1)
- De school realiseert de doelen voor goed onderwijs, bevordert een kwaliteitscultuur, zorgt voor randvoorwaarden en stuurt, waar nodig, tussentijds bij. (SKA2)
- Er wordt in gezamenlijkheid gewerkt aan voortdurende verbetering van het onderwijs.

Bij een professionele schoolcultuur hoort een doelmatige en transparante kwaliteitszorgcultuur. Het moet voor alle betrokkenen helder zijn wat kwaliteitszorg inhoudt en dat het onderzoeken, monitoren en bijstellen hiervan onlosmakelijk deel uitmaken van de werk-, onderwijs- en leerprocessen. In het kader van het schoolplan 2020-2024 is daarom gewerkt aan de update van de kwaliteitskalenders. De implementatie van de update van de kwaliteitskalenders bij alle medewerkers is speerpunt voor de komende jaren.

Oog voor de Wereld,
oog voor talent