

DROMEN... DURVEN... DOEN!!



Inhoudsopgave

Vooraf	3
Inleiding	4
Missie/identiteit, visie en kaders	8
Schoolprofiel, interne en externe context	12
Ons DNA: het fundament	20
Speerpunten en concrete ambities	23
Personeelsbeleid	32
Kwaliteitszorg	36
Bedrijfsvoering	38
Ten slotte	39

Vooraf

Bisschoppelijk College Broekhin is een scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs in Roermond en komt voort uit het Bisschoppelijk College dat in 1851 is opgericht door apostolisch vicaris monseigneur Paredis. In de jaren zestig van de twintigste eeuw zijn hieruit twee scholen ontstaan, waarvan BC Broekhin er één is. In september 1970 openden de deuren van Broekhin aan de Bob Boumanstraat.

Inmiddels is BC Broekhin uitgegroeid tot een school met rond de 1600 leerlingen en is het onderwijsaanbod zeer divers: vmbo-t PLUS, havo, atheneum, gymnasium, tweetalig vwo-onderwijs en er is een volwaardige vrijeschoolafdeling.

De school wordt geleid door een managementteam, bestaande uit een tweehoofdige directie en zes teamleiders. Twee officemanagers en het hoofd facilitaire zaken vervolledigen de schoolleiding.

BC Broekhin is onderdeel van de Stichting Onderwijs Midden-Limburg. SOML bestaat uit zeven verschillende scholen voor voortgezet onderwijs, verdeeld over acht locaties, en biedt onderwijs aan ruim zeventuizend leerlingen.

*Als je snel wilt gaan, ga dan alleen.
Als je ver wilt komen, ga dan samen.
- Afrikaans gezegde*

Dit schoolplan is, met inbreng van alle leden van het managementteam, geschreven door directeur Marc Demandt en adjunct-directeur Elianne Engelen.

De grafische vormgeving en lay-out is verzorgd door B&T.
Het drukwerk is verzorgd door Grafagroep Zuid.

Dank aan leerlingen, medewerkers, ouders en zoveel andere betrokkenen voor het leveren van een wezenlijke bijdrage aan de totstandkoming van dit schoolplan.

Roermond, zomer 2023

1 Inleiding

Voor u ligt het Schoolplan 2023-2027. Het vorige schoolplan 'Samen leren; Broekhin verbindt' dateert alweer uit 2017 en liep formeel af in 2021. Mede door de impact en gevolgen van de coronapandemie en de onderwijsimpulsen die vanaf 2021 gegeven konden worden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs, heeft de directie in goede samenspraak met de Medezeggenschapsraad besloten meer tijd te nemen voor het schrijven van dit nieuwe schoolplan.

Desalniettemin hebben we reeds in 2021 een beeld ontwikkeld in de vorm van vier pijlers waarop het onderwijs op onze school gebouwd is. We zijn deze DNA-tegels gaan noemen, omdat het onlosmakelijke elementen zijn die uitdrukken wat we (al wat langer) ten diepste zijn, waar we voor staan en waar we voor willen gaan.

We hebben als directie en managementteam gemeend deze DNA-tegels als uitgangspunt te gebruiken voor dit nieuwe schoolplan. Middels gesprekken met en onderzoeken onder medewerkers, leerlingen, ouders en andere belanghebbenden, zijn we steeds meer gaan inkleuren en inkaderen. Het was mooi om te ervaren dat heel veel gemeenschappelijkheid zichtbaar werd in de genoemde zorgen, wensen en belangen en dat geeft ons het vertrouwen dat dit schoolplan mag rekenen op breed draagvlak.



Op weg naar Schoolplan 2023-2027	
14 februari	startmoment directie
23 maart	bespreking traject nieuw schoolplan in het MT
13 april	bespreking contextanalyse en speerpunten in het MT
18 april	bespreking met leerlingenraad
8 mei	bijeenkomst met medewerkers over vaststellen speerpunten (brainstorm)
10 mei	opbrengst enquête onder alle medewerkers over shortlist speerpunten
11 mei	formuleren concrete ambities in het MT
16 mei	bespreking contextanalyse/speerpunten met de MR
23 mei	bespreking met ouderraad
1 juni	doornemen teksten schoolplan in het MT
2-8 juni	ophalen feedback DNA, speerpunten en ambities alle medewerkers (online en fysiek)
8 juni	tweede bespreking teksten schoolplan in het MT
15 juni	eerste bespreking concept-schoolplan met de MR
29 juni	bespreking van aanvullingen en wijzigingen in het MT
6 juli	tweede bespreking concept-schoolplan en instemming door MR
13 juli	bespreking met College van Bestuur en definitieve vaststelling

Het vorige schoolplan richtte zich op een breed aantal uitdagingen. Daarnaast kon men er veel onderwijskundige theorieën in terugvinden, waardoor het een weinig concreet, lijvig boekwerk was. Mede daarom heeft er geen formele evaluatie plaatsgevonden.

In dit schoolplan is meer focus aangebracht en bovendien is een overzichtelijke structuur aangebracht langs de volgende pijlpaltjes:

- > visie, missie, identiteit en kaders;
- > beschrijving van de huidige interne en extern context;
- > de DNA-tegels als kapstok voor alle ontwikkelingen;
- > de speerpunten uitgewerkt in concrete ambities waarmee we aan de slag willen gaan.

De laatste twee hoofdstukken zijn gewijd aan personeelsbeleid en kwaliteitszorg.

2

Missie/identiteit, visie en kaders

Bij de totstandkoming van dit schoolplan hebben we ervoor gekozen in grote lijnen vast te houden aan de eerder beschreven missie en visie. Wel is er gekozen voor een wat compactere formulering en een verdieping bij het thema identiteit.

We nemen ons voor de komende jaren aan de slag te gaan met een herijking van de missie en visie. We streven ernaar om daarbij ook te komen tot een nieuwe set 'kernwaarden' die zowel gedragen en doorleefd wordt in de school als de leidraad vormt voor verdere groei en ontwikkeling.

Identiteit | Waar we vandaan komen

Wij hebben als school onze wortels, al meer dan 170 jaar, in een katholieke traditie en staan tegelijkertijd open voor alle gezindten. Het woord 'katholiek' betekent van oorsprong 'universeel' en daarmee wordt uitgedrukt dat we een open houding aan-nemen ten opzichte van alle mensen. Voor ons is het van belang dat alle leerlingen en hun ouders zich bij ons op school niet alleen welkom en veilig voelen, maar zich vooral gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. We erkennen de aanwezige ver-schillen en blijven zoeken naar overeenkomsten, datgene wat ons allen met elkaar verbindt. Iedere leerling wordt gestimuleerd een eigen kijk op het leven te ontwik-kelen en te bepalen wat voor hem of haar zinvol, echt en mooi is. Wij staan binnen ons (levensbeschouwelijk) onderwijs stil bij de veelkleurigheid van de samenleving betreffende afkomst, traditie en geloof. Onze identiteit is vooral terug te vinden in

het beoefenen en uitdragen van een aantal belangrijke deugden, zoals rechtvaar-digheid, wijsheid en standvastigheid. Nadrukkelijk noemen we hier de naastenliefde en de barmhartigheid; we nemen een geïnteresseerde en vriendelijke houding aan, respecteren elkaars eigen[aardig]heden. Juist bij persoonlijke meningsverschillen en/of botsende karakters blijven we de verbinding zoeken en streven we naar ver-zoening. Fouten maken is menselijk en het is krachtig om je kwetsbaar op te stellen. Deze liefdevolle en genereuze houding creëert een warme en inclusieve omgeving waarin iedereen kan gedijen en groeien, ongeacht ieders achtergrond. We bekom-meren ons om het welzijn van de medemens, dichtbij en veraf en ondernemen actie als de ander in nood is. We zien naar elkaar om en bieden een veilige plek aan de kwetsbaren.

Missie | Waar we voor gaan en staan

Wij willen het volledige potentieel van onze leerlingen en medewerkers aanboren en hen laten ontdekken hoe zij van waarde kunnen zijn voor zichzelf, de ander, de samenleving en de wereld. Daartoe wordt een rijke oefen- en ontmoetingsplaats en een krachtige leeromgeving geboden, waar iedereen de handvatten en moge-lijkheden krijgt om de benodigde kennis en vaardigheden te verwerven en 'ergens goed in te worden'. We hanteren een aantal kernwaarden die al jaren onderdeel zijn van de missie van onze school. Dit zijn de kernwaarden respect, verantwoordelijk-heid, gemeenschapszin, rechtvaardigheid en integriteit. Zij vormen als het ware het fundament van Broekhin en zijn richtinggevend voor de wijze waarop wij met elkaar omgaan binnen de school. Deze kernwaarden vormen de basis voor ons om samen te leren, te leven en te werken op deze school. Zij dragen zorg voor een relationele verbinding en het oppakken van een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ze in praktijk te brengen.

Visie | Waar wij naar toe willen groeien

Onze missie en kernwaarden maken wij concreet door een vertaling naar onze visie. De visie beschrijft waarheen wij op weg zijn en wat wij op termijn willen realiseren.



Wij willen dat Broekhin:

- > een plek is waar iedere leerling en medewerker gezien, gehoord en gewaardeerd wordt en de mogelijkheid krijgt om te floreren;
- > uitgaat van de leerling als uniek mens en individu, geworteld binnen een eigen achtergrond en met een eigen, specifieke ontwikkelopdracht en behoefte;
- > een leefgemeenschap is die gebruikmaakt van de rijkdom aan diversiteit, die ons allen verbindt, als basis voor het creëren van een gemeenschap van verbondenheid;
- > een leergemeenschap vormt die bestaat uit een samenwerkingsverband van medewerkers, leerlingen, ouders en buitenschoolse partners, waarin betekenisvol onderwijs wordt aangeboden; onderwijs dat uitdagend, ondersteunend en toekomstgericht is met een goede kennisbasis als fundament;
- > op zoek gaat naar oplossingen voor levensechte vraagstukken, die zowel regionaal en lokaal, als internationaal op ondernemende wijze aangepakt en ervaren worden;
- > bijdraagt aan de ontwikkeling van een duurzame samenleving en de instandhouding van het leven op onze prachtige planeet.

Kader | Waarbinnen we bewegen

In 2021 heeft de Stichting Onderwijs Midden-Limburg het huidige meerjarenbeleidsplan gepresenteerd: Pluk en verwonder. De hierin opgenomen programmalijnen en de daaraan gekoppelde ambities dienen als koers en inspiratie voor dit schoolplan:

- > **Leren van de leerling**
Mede aan het stuur van je eigen ontwikkeling
- > **Bouwen aan de leeromgeving**
De wereld is onze school
- > **Investeren in medewerkers**
Blijvende persoonlijke ontwikkeling
- > **Optimalisatie bedrijfsvoering**
Een optimale organisatie

3 Schoolprofiel, interne en externe context

Schoolprofiel | Wat voor school we zijn

Wij staan dicht bij elke leerling en sluiten zoveel mogelijk aan bij wat de leerling nodig heeft om zich op school thuis te voelen. We blijven op zoek naar wat de leerling kan en wat hij wil. We ondersteunen als dat nodig is en dagen uit waar dat kan. Zorg en aandacht voor elke leerling zit in het hart van onze school. We blijven, samen met ouders, altijd in gesprek over kansen en mogelijkheden. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen en onze medewerkers samen leren, werken en leven in een prettige, veilige en groene omgeving. Zo wordt bijgedragen aan een rustige sfeer waarbij onze onderwijsassistenten aanwezig zijn om in pauzes, tussenuren en rondom de lesuren een luisterend oor en ondersteuning te bieden. Daarnaast beschikt onze school over vier grote gymzalen en een zeer uitgebreid overblijf- en sportpark met twee grote sportvelden, verharde velden en een beachvolleybalveld.

Nog voordat we kunnen denken aan overhoringen, proefwerken en examens steken we veel energie in het écht leren kennen van onze leerlingen. We beginnen elk schooljaar met een startweek en daarnaast blijven we met leerlingen en ouders in gesprek. Hoe kunnen we de omstandigheden verbeteren? Hoe kunnen we leerlingen meer laten floreren? Wat heeft deze specifieke leerling nodig om zich prettiger te voelen, gelukkiger te worden?

We zien onze school niet alleen als de plek waar voorbereid wordt op het examen, maar ook als oefenplaats voor allerlei vaardigheden die niet per se onder te brengen zijn bij een bepaald vak. Brede talentontwikkeling (bijvoorbeeld op het gebied van sport en cultuur) krijgt veel aandacht, ook in het weekrooster van leerlingen. We zijn een kansenschool en werken in de onderbouw met heterogene klassen. We geven de leerlingen de tijd, de kans om te groeien en daarom zetten we de definitieve route naar een bepaald diploma zo laat mogelijk in.

Al jarenlang zijn we dé school waar alle leerlingen kunnen deelnemen aan uitwisselingen met buitenlandse scholen en kennismaken met andere talen, culturen

en gewoontes. Er ontstaat een doorlopende leerlijn en we werken middels een meerjarige accreditatie van het Europees Platform [Erasmus]. We versterken ons taalonderwijs met gecertificeerde diploma's. We participeren in samenwerkingen op het gebied van hoogbegaafdheid, leesbevordering, sterk techniekonderwijs en de gezonde school.

We vinden loopbaanoriëntatie belangrijk: het geeft leerlingen zelfinzicht en helpt om zin en richting te geven aan de schoolloopbaan. We creëren actieve verbindingen met vervolgopleidingen, bedrijven en andere organisaties, zodat de leerlingen levensechte ervaringen kunnen opdoen en op basis daarvan betere keuzes kunnen maken.

Interne context | Wat we in onze school zien gebeuren

Leerlingen

We zien een veranderende en toenemende ondersteuningsvraag van leerlingen. We maken ons zorgen over de afnemende motivatie, leerlingen stellen minder vragen en bereiden hun schoolwerk minder goed voor. Daarnaast kampen steeds meer leerlingen met sombere gevoelens en ervaren zij een toenemende druk vanuit de maatschappij. We leven in een wereld waarin polarisatie toeneemt en normen, waarden en omgangsvormen steeds meer vervagen. Dit zien we op school terug. Social media is alomtegenwoordig in het leven van onze jeugd en dat zorgt ook voor verstrooiing en (soms negatieve) beïnvloeding.

BC Broekhin heeft een sterk zorg- en ondersteuningsteam dat diverse ondersteuningsarrangementen aanbiedt om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van deze tijd. Leerlingen worden individueel of in groepjes begeleid en er is ondersteuning en scholing voor docenten en OOP'ers op het gebied van leerlingbegeleiding, welzijn en sociale veiligheid. Uit interne onderzoeken blijkt al jaren dat onze leerlingen zich veilig voelen en tevreden zijn over de sfeer op school.

Medewerkers

Bijna alle medewerkers van BC Broekhin beschikken over de juiste bevoegdheden en kwalificaties. Over de kwaliteit van mentoren, vakdocenten en de lessen zijn de leerlingen wisselend tevreden. Het professionaliseringsprogramma wordt jaarlijks

vastgelegd in een scholingsplan. Door de jaren heen is er meer richting aangebracht vanuit de school- en teamdoelen en het programma is ook breder geworden. Dat heeft enerzijds geleid tot meer aansluiting bij ieders persoonlijke scholingsbehoeften en anderzijds wat weinig focus gebracht. Vanuit de schoolleiding is er nog [te] weinig zicht en sturing op de individuele ontwikkeling van medewerkers en daarnaast ligt het eigenaarschap voor en de zeggenschap over de eigen ontwikkeling nog niet laag genoeg in de organisatie. Medewerkers geven aan een hoge werkdruk te voelen. We zien aandachtspunten als het gaat om de interne samenhang tussen vaksecties en onderwijsteams en de beleidsontwikkelingen. Communicatie is soms laat en onvolledig, er lijkt weinig voorspelbaarheid te zijn en medewerkers vragen om meer continuïteit in beleid. Docenten en OOP'ers werken graag op Broekhin en er is veel onderlinge betrokkenheid. Wel maken ze zich zorgen over de uitdagingen van deze tijd en het gebrek aan gezamenlijke verantwoordelijkheid en urgentiegevoel om deze aan te pakken.

Medezeggenschap

Er is een constructieve samenwerking met de geledingen van onze medezeggenschapsraad. De personeelsgeleding bespreekt eens in de twee, drie weken met de directie het reilen en zeilen in de school en adviseert gevraagd en ongevraagd. Daarnaast voert de ouderraad regelmatig overleg met de directie en twee maal per jaar is er een panelavond waarop alle ouders in contact kunnen treden met de directie én met de teamleider van de betreffende afdeling. De leerlingenraad werkt binnen de school autonoom, onder begeleiding van een docent. Er is zeer regelmatig informeel overleg met de directie. Leerlingparticipatie wordt verder vormgegeven door het project Students4Change en bij het ontwikkelen van activiteiten en onderdelen in het onderwijs worden leerlingen bevraagd en uitgedaagd om een bijdrage te leveren.

Kwaliteit

Wij zijn, net als ons College van Bestuur en de Inspectie, tevreden over de wijze waarop vorm wordt gegeven aan veel aspecten van ons onderwijs: in de lessen worden leerlingen actief betrokken bij de leerstof. De lessen verlopen rustig waardoor het mogelijk wordt gemaakt voor leerlingen om ook daadwerkelijk te leren. Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, worden effectief ondersteund door verschillende betrokken partijen. Verder zet de school structureel in op het bevorderen van de deskundigheid van individuele leraren en van de school als geheel. Er is een





prettig leer-, werk- en leefklimaat en de school organiseert veel bijzondere activiteiten. Ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers weten elkaar makkelijk te vinden. De hoogte van de CE-cijfers en de doorstroom in het derde en vierde leerjaar zijn een punt van zorg en aandacht. Daarnaast zien we in de school nog een aantal concrete onderwijskundige verbeterpunten: begeleidingsinterventies en concrete handelingsadviezen dienen beter gecommuniceerd en vastgelegd te worden, de schoolvisie mag herkenbaarder en gestructureerder terug worden gezien in de lessen en het burgerschapsonderwijs moet ontwikkeld en geïmplementeerd worden. Daarnaast moeten we werk maken van het versterken van de basisvaardigheden taal/lezen, rekenen en digitale geletterdheid.

Facilitair, bedrijfsvoering en gebouwen

We maken gebruik van technologie en ICT in onze lessen, maar daar is nog onvoldoende lijn en koers in te ontdekken. De beschikbaarheid van devices voor leerlingen en medewerkers is nog niet op orde en technologie is nog niet snel genoeg praktisch en efficiënt inzetbaar in de lessen. De schoolfinanciën en de formatie zijn op orde, maar we maken ons zorgen over de betaalbaarheid en duurzaamheid van financiën en formatie als de incidentele en tijdelijke geldstromen opdrogen. Er is goed onderhoud gepleegd en mede daardoor zijn de gebouwen nog altijd 'op orde'. De meerjaren-investeringsbegroting voorziet en voorziet goed in de schoolbehoeften. Een deel van het gebouw wordt verhuurd aan Vrijeschool Christophorus. Er is een gezamenlijke intentie om toe te werken naar het versterken van vrijeschoolonderwijs (van 0 tot 18 jaar) aan de Bob Boumanstraat.

Externe context | Wat we rondom onze school zien gebeuren

SOML

BC Broekhin werkt binnen SOML intensief en constructief samen met de stafdienst, Huisacademie Heyy en de andere zes scholen. Er wordt zoveel mogelijk gestreefd naar win-winsituaties, inspiratie wordt gedeeld en zaken worden centraal of in samenwerking met andere scholen opgepakt.

Gemeente Roermond en andere partners

Er zijn goede contacten met wethouders en beleidsmedewerkers van de gemeente Roermond. Om eerder genoemde maatschappelijke ontwikkelingen het hoofd te bieden en te kunnen blijven garanderen dat we passend onderwijs kunnen blijven bieden, hebben we als Broekhin het initiatief genomen om in breed verband in gesprek te gaan en te blijven over preventie en repressie als het gaat om ongewenst gedrag. Bij dit overleg zijn o.a. Bureau Jeugdzorg, straat- en jongerenwerkers, Leerplicht, het CJG en de politie aangesloten. Daarnaast zijn we actief lid van het Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Limburg en dat helpt ons om telkens goed in te spelen op wat de leerlingen in ons voedingsgebied écht vooruit helpt. In het Integraal HuisvestingsPlan van de gemeente staat Broekhin pas over tien jaar op de planning om in aanmerking te komen voor (ver)nieuwbouw of renovatie. Toch is er nu al urgentie, mede vanwege de eerder genoemde plannen om te komen tot vrijeschoolonderwijs van 0 tot 18 jaar aan de Bob Boumanstraat. De verkeerssituatie is namelijk verre van ideaal en het is nodig om passende interventies te doen om de straat bereikbaar te houden én veiliger te maken.

Demografie en arbeidsmarkt

We verwachten de komende jaren nog enige krimp in leerlingaantallen; het aantal groepachters neemt af. Ook de arbeidsmarkt baart zorgen; het is al moeilijk en zal steeds moeilijker worden om bekwame en bevoegde docenten aan te trekken. En dat vraagt van het onderwijs, van ons, om na te denken over en voorbereid zijn op een situatie waarin we dezelfde onderwijskundige doelen willen blijven bereiken en willen blijven werken aan kwaliteitsverbetering, maar wel met minder beschikbare docenten.

Wettelijke kaders: ministerie/inspectie

Naast eerder genoemde kwaliteitsaspecten geeft de minister nog een aantal andere prioriteiten aan. De verdere ontwikkeling van heterogeniteit in de onderbouw van het VO wordt vooralsnog niet verplichtend opgelegd, maar scholen worden wel aangemoedigd om daar stappen in te zetten. Ook wordt er nagedacht over een nieuwe opzet en inrichting van het curriculum; we verwachten daar de komende jaren meer duidelijkheid over te krijgen. Daarnaast zijn kansengelijkheid, burgerschap en inclusief onderwijs thema's waarover de minister (en de maatschappij) van het voortgezet onderwijs vraagt om aan en door te pakken.

Primair onderwijs

We investeren veel in de formele en informele contacten met de basisscholen. De veelheid aan toeleverende basisscholen maakt het realiseren van een doorlopende leerlijn PO-VO moeilijk. Onze vrijeschoolafdeling geeft meer inhoud en vorm aan de samenwerking met het PO, namelijk met Vrijeschool Christophorus.

Maatschappelijke context en ontwikkelingen

We maken ons zorgen over het groeiend lerarentekort en de mate waarin we als onderwijs voldoende (kunnen) inspelen op de complexere uitdagingen vanuit de maatschappij. We leven in een ingewikkelde tijd waarin de opvoeding en vorming van de jeugd een punt van zorg is. Doordat de praktijkvakken op het vmbo en de praktijkdag op de havo steeds concreter worden, zien we ook de samenwerking met het bedrijfsleven concreter worden. Het gaat vooralsnog vaak om een kennismaking, al worden bedrijven inmiddels ook bezocht vanuit een vakinhoudelijke (of vakoverstijgende) opdracht.

4

Ons DNA: het fundament

Onze identiteit, missie en visie wordt concreet in de volgende vier 'DNA-tegels':

We willen een warme school zijn en we werken vanuit een pedagogische visie.

Het pedagogisch klimaat op een middelbare school is van cruciaal belang, omdat het de basis legt voor een positieve leeromgeving en het welzijn van de leerlingen bevordert. Een ondersteunend en respectvol klimaat stimuleert betrokkenheid, bevordert persoonlijke groei en verbetert de prestaties van de leerlingen. Door het creëren van een veilige en inclusieve omgeving worden leerlingen aangemoedigd om zichzelf te uiten, risico's te nemen en te leren van hun fouten. Een positief pedagogisch klimaat draagt bij aan het opbouwen van zelfvertrouwen, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en zorgt ervoor dat iedereen die aan onze school verbonden is op een prettige en fijne manier met elkaar omgaat. Dit vraagt van alle medewerkers op school een doorleefde houding, krachtig voorbeeldgedrag en een eenduidige aanpak. Ook is het van vitaal belang een positief en ontwikkelingsgericht netwerk rondom de leerling te bouwen, zowel binnen school als daarbuiten. Ouders/verzorgers hebben hierin hun eigen taak en verantwoordelijkheid; het hanteren van korte communicatielijnen en het uitspreken van reële verwachtingen is daarbij van groot belang.

Er ligt een stevige basis in het primaire proces.

Goede lessen bieden boeiende en uitdagende leeractiviteiten die de nieuwsgierigheid en het kritisch denken van leerlingen stimuleren. Ze leggen een stevige basis van kennis en vaardigheden, bevorderen de kansen op succes in het vervolgonderwijs en bereiden leerlingen voor op toekomstige uitdagingen. Een goede les is doelgericht, biedt volop ruimte voor maatwerk, kent variatie in werkvormen, haalt de wereld buiten de school de klas in, brengt leerlingen (letterlijk en/of figuurlijk) in beweging. Er wordt gebruikgemaakt van al dié leermiddelen die nodig zijn om het onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven. De leraar heeft gezag en overwicht, staat in verbinding met de leerlingen en handelt altijd vanuit perspectief en ontwikkeling,

oftewel: er wordt aandacht gegeven aan de ontwikkeling van elke individuele leerling. Goede mentoren treden naar voren als rolmodellen, bieden ondersteuning en begeleiding en helpen leerlingen bij het stellen van doelen en het ontdekken van hun potentieel. Ze bieden emotionele steun, stimuleren zelfvertrouwen en dragen bij aan de persoonlijke groei van leerlingen. Ook adviseert en stuurt de mentor bij als daar aanleiding voor is; daarbij opereert de mentor in het netwerk met vakdocenten, collega-mentoren, afdelingsleiding, het zorg- en ondersteuningsteam en natuurlijk de ouders/verzorgers. De veranderende situatie op de arbeidsmarkt, de toenemende maatschappelijke en wettelijke opdrachten, de aanstaande curriculumontwikkelingen en de nieuwe uitdagingen rondom het welzijn en de mentaliteit van onze jeugd vragen van ons om actief na te denken over hoe ons onderwijs qua organisatie en structuur eruit moet zien over vijf tot tien jaar.

Onze aandacht is gericht op de ontwikkeling van elke leerling.

Ontwikkelingsgericht werken met leerlingen en medewerkers houdt in dat er aandacht wordt besteed aan de individuele groei, capaciteiten en behoeften van elk individu. Het gaat verder dan enkel het overbrengen van kennis en vaardigheden en richt zich op het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling en het creëren van een levensechte leeromgeving. Voor leerlingen betekent dit dat zij worden aangemoedigd om hun eigen interesses en talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Ze worden uitgedaagd om zelfstandig te leren, samen te werken, te presenteren, kritisch te denken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Er wordt rekening gehouden met verschillende leerstrategieën en niveaus en er is ruimte voor differentiatie en individuele begeleiding. We maken in het weekrooster tijd en ruimte voor AndersLeren-tijd (AL-tijd) en dat schept ruimte voor vakoverstijgende projecten, het ontdekken en ontwikkelen van talenten en het bieden van verrijking en ondersteuning. Ontwikkelingsgericht werken creëert een omgeving waarin iedereen de mogelijkheid heeft om te groeien, te leren en zijn volledige potentieel te bereiken. Het draagt bij aan de vorming van zelfverzekerde en gemotiveerde leerlingen.

We werken samen aan een professionele cultuur.

Het stimuleren van een professionele cultuur betekent het creëren van een omgeving waarin er ruimte is voor samenwerking en continue professionele groei en ontwikkeling. Het impliceert het bevorderen van open communicatie, intervisie en het delen van kennis en expertise. Een professionele cultuur moedigt medewerkers aan te reflecteren op hun eigen handelen, ieders rol, taak en verantwoordelijkheid te respecteren, feedback te geven en te ontvangen en gebruik te maken van onderzoek en innovatieve benaderingen. We werken, leren en ontwikkelen niet alleen als individu, maar zeker ook in krachtige teams. Voor medewerkers betekent ontwikkelingsgericht werken dat er aandacht is voor hun professionele groei en welzijn. Ze krijgen de ruimte en ondersteuning om zich te ontwikkelen in hun vakgebied en worden aangemoedigd om nieuwe ideeën en innovatieve praktijken te verkennen. Het creëren van een gemeenschap van lerende professionals bevordert het welzijn van medewerkers, versterkt het onderwijskundig leiderschap en heeft een positieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs dat wordt geboden. In een professionele cultuur is luisteren net zo belangrijk als spreken, wordt feedback op het juiste moment en op de juiste wijze gegeven en ontvangen en geldt het adagium ‘afspraken is afspraak’.

5

Speerpunten en concrete ambities

Wat zijn – uitgaande van ons profiel, onze missie en visie – de komende vier jaar onze speerpunten? Met welke concrete thema’s gaan we aan de slag?

Bij deze vragen is het goed te benadrukken dat er ook projecten en activiteiten zijn die hieronder niet expliciet terug te vinden zijn. Hiervoor geldt: onderzoek alles en behoud (en onderhoud) het goede, wat overigens van toepassing mag zijn op alle schoolontwikkelingen.

We hebben er voor gekozen een koppeling te maken met de eerder beschreven DNA-tegels (zie volgende pagina).

DNA-TEGEL 1

WE WILLEN EEN WARME SCHOOL ZIJN EN WE WERKEN VANUIT EEN PEDAGOGISCHE VISIE.

Speerpunten:



WERKEN VANUIT EEN GEDRAGEN PEDAGOGISCHE VISIE.

> Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?

Uit feedback van onze medewerkers halen wij dat dit met stip het belangrijkste thema voor de komende jaren zou moeten zijn. Ook in gesprekken met leerlingen en ouders komt de urgentie naar voren: een fijn leer- en leefklimaat bevordert het welzijn en draagt bij aan betere prestaties. Onze school heeft al veel geïnvesteerd op dit belangrijke thema en toch zien we nog niet genoeg gemeenschappelijkheid in de pedagogische aanpak. Ook zien we graag dat er een klimaat ontstaat waarin leerlingen over de grenzen van eigen opvattingen en vooroordelen heen sámen school willen en kunnen zijn. Hoe gaan we ons gezag als pedagogen, de verbin- ding met elke leerling en onze opdracht om perspectief te bieden samenbrengen, zonder te gaan werken met een set vaste ‘als-dan’-punten. Daarbij is het nodig om intern en naar ouders/verzorgers korte lijntjes te hebben en te houden.

> Wat is onze concrete ambitie op dit punt?

Over vier jaar werken wij als medewerkers met een eenduidige aanpak (met ruimte voor afdelingseigen accenten) vanuit een gedeelde visie op pedagogisch klimaat en veiligheid, zodat wij dagelijks laten zien hoe interesse, wederzijds respect en vertrouwen er in onze school uitzien. Zo leren we de leerlingen hoe zij dit zelf onderling kunnen tonen en ook kunnen uitdragen naar de medewerkers en anderen in hun omgeving.

Daartoe moet er een gedragen en doorleefde visie worden ontwikkeld, waarbij het voor iedereen duidelijk is wat er wordt bedoeld met goed pedagogisch handelen.



ZORG EN PASSENDE BEGELEIDING BIJEN ÉLKE LEERLING.

> Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?

Dit is ook een punt dat door alle geledingen wordt aangemerkt als zeer belang- rijk. Ook vanuit de onderwijsinspectie [OP2] wordt hier aandacht voor gevraagd. Hoewel er ontzettend veel gebeurt in de zorg en begeleiding van elke leerling, mogen interventies beter voorbereid, met collega’s besproken, uitgevoerd en ge- evalueerd worden. We willen niet verzanden en vastlopen in een bureaucratisch systeem, want dat is niet automatisch goed voor de leerling en al zeker niet goed voor de docent die zijn/haar tijd beter kan besteden. Maar het is wel nodig om een systeem in te richten waarin alle betrokkenen beter kunnen volgen hoe het staat met de persoonlijke en cognitieve ontwikkelingen van een leerling en welke passende interventies worden uitgevoerd.

> Wat is onze concrete ambitie op dit punt?

Over vier jaar werken alle vakdocenten en mentoren op eenduidige wijze met een adequaat, goed te hanteren leerlingvolgsysteem, zodat iedereen te allen tijde weet wat de onderwijsbehoeften en talenten van elke leerling is, zodat wij ons aanbod goed kunnen afstemmen, handelingsgericht kunnen werken en de leer- lingen optimaal kunnen bedienen in hun ontwikkeling.

Daartoe kiezen we vanuit visie en draagvlak voor een leerlingvolgsysteem, binnen de geldende SOML-kaders. We bepalen hoe dit middel gebruikt wordt, werken daar op een eenduidige en optimale manier mee zodat het ons doel dient: namelijk de leerling in beeld hebben en houden en het leveren van zorg en ondersteuning voor iedere leerling.

DNA-TEGEL 2

ER LIGT EEN STEVIGE BASIS IN HET PRIMAIRE PROCES.



Speerpunten:

HET VERSTERKEN VAN DE BASISVAARDIGHEDEN.

> **Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?**

We zijn ons steeds meer bewust geworden van het belang van bepaalde basisvaardigheden die van wezenlijk belang zijn om je als mens te ontwikkelen en om bij te dragen aan een evenwichtige en positieve samenleving. Het gaat om taal/lezen, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Ook op onze school lopen we tegen problemen aan op elk van deze basisvaardigheden:

- Leerlingen zijn de in loop der tijd minder gaan lezen, beschikken daardoor over een kleinere woordenschat en zijn minder goed geworden in begrijpend lezen. Dit leidt tot problemen, niet alleen bij de talen, maar bij elk ander schoolvak waarbij taalvaardigheden nodig zijn om te kunnen begrijpen en interpreteren.
- Dit geldt ook voor rekenvaardigheden. Er is een substantiële groep leerlingen die moeite heeft om te rekenen en dit belemmert bij het vak wiskunde en bij alle andere vakken waarbij getalinzicht en rekenvaardigheden nodig zijn om vraagstukken te kunnen oplossen.
- Burgerschap gaat over de wijze waarop je je verhoudt tot anderen in de maatschappij. Wat betekent democratie? Wat doe je als je je stem wilt laten horen of als iemand het niet met jou eens is? Hoe gaan we om met minderheden? Hoe brengen we respect en inclusie in de praktijk? Mag iedereen denken, voelen, geloven en zeggen wat hij/zij wil? We merken dat er leerlingen zijn die hier moeite mee hebben en daar willen én moeten we werk van maken.
- Hoewel onze jeugd zeer vaardig lijkt met ICT en technologie en er veel goeds voortkomt uit alle ontwikkelingen op dit vlak is er ook reden tot zorg. Beschikken alle leerlingen wel over de juiste ICT-basisvaardigheden? Hoe ga je verstandig om met social media, fake news en privacy? Wat gaat AI betekenen voor ons onderwijs, voor ons leven? Het behoort tot ons takenpakket om hier aandacht aan te besteden in en buiten onze lessen.


> **Wat is onze concrete ambitie op dit punt?**

Over vier jaar hebben docenten en andere betrokken medewerkers goed zicht op de basisvaardigheden van alle leerlingen en werken zij actief aan de ontwikkeling hiervan door de juiste interventies toe te passen. Daardoor beschikken alle leerlingen over de houding, kennis en vaardigheden die passend zijn bij het einde van hun schoolloopbaan. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de ontwikkeling van de taal- en leesvaardigheid, aangezien deze vaardigheid nog nadrukkelijker dan de andere basisvaardigheden van essentieel belang is voor de cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen.

Daartoe is er goede afstemming met het primair onderwijs nodig, worden de juiste zaken vastgelegd in het leerlingvolgsysteem, biedt het schoolprogramma ruimte voor de juiste interventies en wordt het gewenste eindniveau gedegen vastgelegd.

HET VERZORGEN VAN DE GOEDE LES.

> **Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?**

Veel gaat goed in onze lessen, maar onze leerlingen en ook de Inspectie geven aan dat er ook verbeterpunten zijn. Omdat het aanbrengen van kennis en vaardigheden begint in de klas waar docent en leerlingen zoveel uren samen doorbrengen, hebben we hier een speerpunt van gemaakt.

> **Wat is onze concrete ambitie op dit punt?**

Over vier jaar werken alle docenten dagelijks op basis van een gedeelde visie met daarbij een eenduidige, 'vanzelfsprekende' aanpak vanuit een kader aan 'De goede les'. Zodat iedere les met de beste kwaliteit gegeven wordt en leerlingen het beste onderwijs krijgen dat zij verdienen.

Daartoe moet er een gedeelde visie komen op wat volgens ons een goede les is. We hebben deze gedeelde visie uitgewerkt in een gezamenlijk gedragen aanpak. In het dagelijks handelen is deze aanpak zichtbaar in het onderwijs dat wij verzorgen.

DNA-TEGEL 3



ONZE AANDACHT IS GERICHT OP DE ONTWIKKELING VAN ELKE LEERLING.

Speerpunten:

BREDE TALENTONTWIKKELING BUITEN DE LESSEN, VOORBEREIDEN OP DE TOEKOMST.

> Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?

We zijn als school al langer bezig met het inrichten van een onderwijsprogramma dat bredere doelen dient dan, en verdieping aanbrengt op, de kerndoelen en eindtermen van de schoolvakken. In het schooljaar 2023-2024 start de afdelingsgebonden en schoolbrede AL-tijd en daarnaast stimuleren we de ontplooiing van onder andere expressieve en sportieve talenten. We gaan deze activiteiten verder uitbouwen en versterken.

> Wat is onze concrete ambitie op dit punt?

Over vier jaar hebben we een duidelijke visie op wat talentontwikkeling en brede vorming voor onze school betekent. We organiseren onze onderwijstijd en het aanbod op zo'n wijze dat iedere leerling voldoende ruimte heeft voor deze brede talentontwikkeling.

Daartoe zijn onze lessen zo ingericht dat leerlingen zowel binnen als buiten de school kunnen leren en dat zij inzichten en vaardigheden krijgen aangeleerd die voor hen toepasbaar zijn in hun dagelijks leven en dat zij beter zijn voorbereid op hun toekomst.



INZET VAN ICT EN LEERMIDDELEN.

> Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?

Toekomstbestendig onderwijs dat up-to-date en adaptief is, vraagt om de juiste mix van traditionele leermiddelen, ICT en technologie. Het is nodig dat we met elkaar in gesprek gaan en elkaar inspireren en uitdagen om die keuzes te maken die het leerproces van de leerlingen optimaal stimuleren.

> Wat is onze concrete ambitie op dit punt?

Over vier jaar zijn wij als medewerkers goed toegerust en voorzien van de juiste ondersteunende middelen om het onderwijs aan onze leerlingen op het gebied van ICT en technologie adequaat aan te kunnen bieden. Wij weten met elkaar wanneer we dit van toegevoegde waarde vinden en maken daarin bewust keuzes. Zodat we zowel offline als online krachtig en doelgericht onderwijs verzorgen.

Daartoe worden, binnen de SOML-kaders, de juiste investeringen gedaan in ICT en technologie. Ook moet er worden geïnvesteerd in het goede gesprek en inspiratiesessies om eventuele vooroordelen te overwinnen.

DNA-TEGEL 4



WE WERKEN SAMEN AAN EEN PROFESSIONELE CULTUUR.

Speerpunten:

MEDEWERKERS STIMULEREN IN PROFESSIONALITEIT, EIGENAARSCHAP EN VERANTWOORDELIJKHEID.

> Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?

Voor de kwaliteit van het onderwijsleerproces is het van groot belang dat medewerkers hun werk vol energie kunnen uitvoeren. Daarbij zijn autonomie (zeggen-schap hebben over je werk), eigenaarschap (je verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van je eigen werk), zelfreflectie (jezelf goed kennen en bereid zijn aan je eigen ontwikkeling te werken) en collegialiteit (goed kunnen samenwerken en feedback kunnen geven en ontvangen) cruciale succesfactoren. Leerlingen geven aan graag in staat gesteld te worden hun werk goed te plannen, de voortgang goed te volgen en dat het onderwijsteam oog heeft voor en sturing geeft op pieken in de werkbelasting.

> Wat is onze concrete ambitie op dit punt?

Over vier jaar werkt iedere medewerker vanuit duidelijke verwachtingen die er zijn over wat 'professioneel gedrag' is op het BC Broekhin. Dat geldt voor alle functies die er bij ons op school zijn. Vanuit die wetenschap is verantwoordelijkheid nemen, aangesproken kunnen worden, aanspreken, feedback geven en ontvangen een gewone gang van zaken. Ook kunnen leerlingen er van op aan dat medewerkers zich houden aan afspraken, zo veel mogelijk werken volgens planning en daarmee de werkbelasting en organiseerbaarheid voor de leerling goed ondervangen.

Daartoe hebben we een gedeeld beeld van wat professioneel gedrag is en hoe dit wordt vertaald naar het gewenste handelen dat daarbij hoort. We zijn toegeest om elkaar op basis van dat gedeelde beeld en het bijbehorende gedrag feedback te geven (belangrijker nog: het zelf te kunnen ontvangen). Voor iedereen in de organisatie is helder wat de richting, de ambities en doelen zijn. De urgentie is bij iedereen helder en een drijfveer om te werken aan het best mogelijke onderwijs.



BELEID EN COMMUNICATIE: VERBINDING TUSSEN INTENTIE EN PRAKTIJK.

> Waarom hebben we gekozen voor dit speerpunt?

We zijn een school waar relatief weinig beleid is vastgelegd in formele documenten. Daar was en is een inhaalslag nodig. De coronapandemie en de nasleep daarvan heeft er nog eens extra toe geleid dat procedures en protocollen nieuw of opnieuw ontwikkeld moesten worden. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat we veel beleid hebben ontwikkeld en vastgelegd en deels móest dat ook. Tegelijkertijd vraagt dit van het managementteam dat we een goede balans moeten vinden tussen beleidsontwikkeling en -bestendiging en het oog hebben voor de realiteit op de werkvloer (voorspelbaarheid, haalbaarheid, draagvlak, werkdruk etc.), waarbij ook telkens de intentie voor ogen wordt gehouden. De interne communicatielijnen op onze school zijn nogal divers. Ook is onze communicatie regelmatig onzorgvuldig, laat en/of onduidelijk. Dat heeft ertoe geleid dat medewerkers te veel moeite moeten doen om de juiste informatie tot zich te kunnen nemen.

> Wat is onze concrete ambitie op dit punt?

Over vier jaar leggen we de juiste accenten qua beleidsontwikkeling, dit vraagt van ons om scherpere keuzes te maken en -waar mogelijk- te temporiseren. Ook proberen we praktische en organisatorische zaken meer te stroomlijnen over en binnen de verschillende onderwijsteams. Voorbereiding en implementatie van nieuw beleid kost tijd, vraagt een zorgvuldige verkenning van draagvlak en betrokkenheid van medewerkers die het beleid gaan uitvoeren. Deze constatering kan er vaker toe leiden dat we daar meer tijd voor moeten nemen. Wanneer het beleid uitgevoerd wordt, dient regelmatig gecheckt te worden of de praktijk voldoende recht doet aan de intentie.

We nemen ons voor om een soort 'kompas voor communicatie' te gaan ontwikkelen: wat is voor wie 'need to know' en wat is 'nice to know'? Daarnaast gaan we concreet aan de slag om de communicatiemiddelen tegen het licht te houden en ervoor te zorgen dat onze communicatie tijdiger, completer en correcter wordt.

6 Personeelsbeleid

Om onze ambities waar te kunnen maken, is het belangrijk om goed personeelsbeleid te voeren. Op stichtingsniveau is een aantal zaken in beleid vastgelegd, waaronder het HR-beleidskader. Daarin staat de visie op medewerkers die in dit schoolplan goed ingepast kan worden.

Binnen onze school draagt iedereen samen de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd. Die verantwoordelijkheid kunnen we niet invullen zonder professionele medewerkers. Mensen die leerlingen helpen bij het maken van hun keuzes én die nooit stoppen zichzelf te ontwikkelen.

Uitgangspunten bij de ontwikkeling van ons beleid en de manier van werken binnen BC Broekhin zijn:

- > Onze medewerkers werken in professionele autonomie en zijn actief op zoek naar steeds beter onderwijs.
- > Een blijvende persoonlijke ontwikkeling van medewerkers staat voor ons op nummer één. Niet voor niets worden medewerkers ruim gefaciliteerd in hun deskundigheidsbevordering. We geloven meer in 'ontwikkelen' dan in 'ontzorgen'.
- > De medewerkers staan centraal, niet het systeem.
- > Talenten en kwaliteiten worden herkend, erkend en benut, om professionele ontwikkeling te stimuleren.
- > We stimuleren een onderzoekende en kritische houding.
- > Wij laten onze medewerkers zelf keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen binnen gestelde kaders, het schoolplan en de doelstellingen.
- > We evalueren samen: we leren van en met elkaar.

Iedere medewerker vervult een leiderschapsrol in de eigen werksituatie. Wij dagen onze medewerkers uit vanuit eigen ambitie en authenticiteit met passie en deskundigheid bij te dragen aan het vormgeven van excellent onderwijs. Naast deze professionele autonomie verwachten we professionele discipline; ge-



maakte afspraken worden nagekomen en medewerkers leggen verantwoording af over behaalde resultaten.

Daar staat ook wat tegenover. Wij bieden onze medewerkers een inspirerende werkomgeving, waar talenten zich kunnen en mogen ontwikkelen. Leren van en met elkaar –zowel binnen als buiten SOML- neemt hierbij een belangrijke plaats in. Mobiliteit tussen de scholen wordt gestimuleerd. We bieden een verantwoorde en veilige werkomgeving met aandacht en respect voor ieder persoonlijk. Wanneer de eisen die gesteld worden aan de medewerkers aansluiten op hun talenten en wensen, staan ze in hun kracht en zullen ze met plezier en grote inzet hun werk verrichten. Bij benoeming van medewerkers en het verdelen van de taken binnen de scholen wordt er dan ook –zoveel als mogelijk- aangesloten bij de talenten en behoeften van medewerkers.

Jaarlijks worden in ons scholingsplan de concrete voornemens beschreven op het gebied van deskundigheidsbevordering van onze medewerkers. Daarbij staan de koers en ambities van onze school centraal.

De komende jaren zien we een aantal zorgwekkende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het zal steeds moeilijker worden om gekwalificeerde docenten te vinden en dat daagt ons uit om actief en proactief aan de slag te gaan met de volgende uitdagingen:

- > Hoe kunnen we onze huidige docenten behouden?
- > Hoe kunnen we er voor zorgen dat docenten toegerust zijn en blijven voor de uitdagingen van deze tijd?
- > Hoe kunnen we het werk zó inrichten dat docenten voldoende beschikbaar zijn voor hun primaire taken op school?
- > Hoe kunnen we hedendaagse onderwijskundige inzichten en moderne technolo-

gie inzetten om ons onderwijs anders te organiseren, zodat we straks met minder arbeidskrachten dezelfde (en liefst nog hogere) onderwijskwaliteit kunnen blijven leveren?

- > Hoe kunnen we een bijdrage leveren aan het enthousiasmeren en motiveren van onze jeugd om een baan in het onderwijs te ambiëren?

Moeilijke en complexe vraagstukken kennen zelden eenvoudige oplossingen. We zullen hier intern en extern, ook binnen SOML en met partners uit het onderwijsveld en het bedrijfsleven, over na moeten denken en scenario's moeten ontwikkelen.

7

Kwaliteitszorg

De onderwijskwaliteit op scholen dient aan bepaalde kwaliteitseisen te voldoen. Deze basiskwaliteit is door de Inspectie van het Onderwijs vastgelegd in hun 'Waarderingskader'. Naast dit kader is er ruimte voor onze eigen ambities. Deze ambities hebben we vastgelegd in dit schoolplan en liggen in het verlengde van het meerjarenbeleidsplan van Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML), waarvan onze school deel uitmaakt.

Zowel op stichtings- als op schoolniveau is een stelsel voor kwaliteitszorg ingericht. Daarmee volgen en borgen we op school- en stichtingsniveau onze onderwijskwaliteit en kunnen we deze waar nodig verbeteren. Doordat de kwaliteitsstelsels met elkaar in verbinding staan, ontstaat er een goede samenwerking en kunnen we dus goed van elkaar leren. Zo kunnen we via onze kwaliteit- en leerlingvolgsystemen bijvoorbeeld de onderwijsresultaten, de ontwikkeling en mate van tevredenheid van onze leerlingen volgen en zaken als begeleiding, ondersteuning, aanbod en didactisch en pedagogisch handelen daarop afstemmen.

Wij vinden kwaliteit belangrijk. Onze aandacht gaat vooral uit naar de volgende aspecten:

- > het welbevinden en de tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders;
- > examenresultaten;
- > doorstroomcijfers;
- > de kwaliteit van zorg en begeleiding.

Op onze school hanteren we een kwaliteitscyclus. Met regelmaat worden er data verzameld, enquêtes uitgezet en vinden er gesprekken plaats met leerlingen, medewerkers en ouders. Wij hebben klankbordgroepen met leerlingen. Ouders zijn

welkom op onze klankbordavonden. Verder ontvangen we input vanuit de Medezeggenschapsraad (ouder-, leerling- en personeelsgeleding). Bovendien hebben we een leerlingen- en ouderraad en een eigen kwaliteitszorgmedewerker. In het managementteam worden de resultaten besproken. Op basis hiervan worden acties/interventies ingezet. Na afloop worden deze geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Kwaliteitsaspecten worden periodiek besproken met sectieleiders en middels voortgangsgesprekken met alle medewerkers. In zo'n gesprek worden feitelijke ervaringen gedeeld, verwachtingen uitgesproken en afspraken gemaakt.

De school moet kunnen bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Voorheen maakten de tweede en derde klassen havo en vwo onderdeel uit van een eigen team. Met ingang van het schooljaar 2022-2023 maken de derde klassen deel uit van de bovenbouwteams. Om de doorlopende leerlijn in de onderbouw ook beter te kunnen bewaken, is besloten om de klassen van het tweede leerjaar voortaan deel uit te laten maken van het kansklusteam. Sinds 2021 wordt gewerkt met verlengde kansklassen. Het extra jaar voor de keuze van een schooltype biedt docenten de mogelijkheid om beter te kunnen bepalen welke leerweg succesvol zal zijn. Door de nieuwe structuur is het mogelijk vaker een doorlopend mentoraat aan te bieden. Dit zorgt ervoor dat mentoren hun leerlingen beter leren kennen, waardoor ze hen ook beter zullen kunnen begeleiden.

De slagingspercentages voor het vmbo, havo en vwo liggen al jaren rond het landelijk gemiddelde. De gemiddelde cijfers van het vmbo en vwo liggen boven de gecorrigeerde normen, van havo enigszins lager. Zoals hierboven beschreven, verwachten wij positieve resultaten van de nieuwe teamstructuur, waarbij het verbeteren van de doorlopende leerlijn een centrale rol krijgt.

In grote lijnen zijn de resultaten op het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen en ouders conform vergelijkbare scholen landelijk. Voor wat betreft pestcultuur en het gevoel van veiligheid scoren we zelfs beter dan vergelijkbare scholen landelijk.

Onze onderwijsresultaten zijn te vinden op www.onderwijsinspectie.nl. Uitgebreide informatie over de kwaliteit van ons onderwijs, maar ook over doorstroom, opstroom, afstroom of doubleren is te vinden op www.scholenopdekaart.nl.

8

Bedrijfsvoering

Onze school draait om goed onderwijs en om dit te kunnen realiseren is het van vitaal belang een aantal basisvoorwaarden op orde te hebben. Een aantal van deze basisvoorwaarden (zoals huisvesting) is reeds op andere plekken in dit schoolplan geadresseerd. De volgende aspecten willen we op deze plek nog aandacht geven.

Leiderschap

Alle medewerkers binnen onze school dragen een stukje van het totale leiderschap. In dit schoolplan noemen we dit een ‘professionele cultuur’. Toch is er een schoolleiding nodig, een groep mensen die zich eindverantwoordelijk voelt voor afdelingen, teams en dossiers. De leden van de schoolleiding scholen zich regelmatig op het gebied van management, leiderschap, strategie en talloze inhoudelijke onderwijskundige en praktische thema’s. Ook vindt er intervisie plaats. Bij de aanname van nieuwe medewerkers op leidinggevende posities houden we zo veel mogelijk een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen voor ogen.

Planning en overleg

Jaarlijks wordt een planning gemaakt waarlangs activiteiten en overleggen worden georganiseerd. Deze planning dient voldoende ruimte te bieden voor eigen invulling en daarnaast zoeken we naar de juiste balans om het beste voor onze leerlingen te creëren, elkaar ook echt regelmatig te ontmoeten én vergaderingen en overleggen efficiënt en effectief te maken. Daarbij kan technologie ons helpen.

Financiën

Ons huishoudboekje is al jaren stabiel. Gezonde zuinigheid is belangrijk, aangezien we werken met algemene middelen. We maken ons enigszins zorgen over de periode nadat tijdelijke geldstromen zijn opgedroogd. Krijgen we dan de basis en alles wat we belangrijk vinden nog gefinancierd? Daar zullen we tijdig mee aan de slag moeten. Voor wat betreft het sponsorbeleid verwijzen we graag naar de richtlijnen die hierover binnen SOML zijn afgesproken.

Formatie en personeelsplanning

Zoals al eerder aangegeven maken we ons zorgen over de dynamiek op de arbeidsmarkt en wat hiervan de gevolgen zullen zijn voor het uitvoeren van ons onderwijs en de kwaliteit en beschikbaarheid van onze medewerkers. Binnen SOML is er intensief en structureel overleg met collega-directeuren en medewerkers van het stafbureau. Zo kunnen we anticiperen en waar mogelijk win-winsituaties creëren met andere scholen. Het proces van werving en selectie verloopt binnen de kaders die binnen SOML zijn afgesproken.

Ten slotte

In dit schoolplan heeft u kunnen lezen waar we de komende jaren op gaan focussen en wat dus onze strategische keuzes zijn voor de periode 2023-2027. Daarbij passen de volgende slotopmerkingen.

Dit schoolplan geeft antwoord op de ‘waarom’- en de ‘hoe’-vraag. ‘Wat’ we precies gaan doen, welke instrumenten we daarvoor ontwikkelen en hoe zich dit vertaalt in concrete, praktische plannen wordt verder uitgewerkt in het jaarlijkse Schooljaar-activiteitenplan en de andere beleidsplannen. Ook biedt de jaarlijks vastgestelde Schoolgids veel inzicht in het actuele reilen en zeilen, alsmede op welke wijze onze school voldoet aan de wettelijke eisen. Op de schoolwebsite zijn de meest actuele documenten in te zien.

De wereld zal er de komende jaren anders gaan uitzien en niemand weet welke nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen zullen opdoemen. Dit vraagt dus om flexibiliteit en een open houding naar elkaar en naar de steeds complexer wordende maatschappij. We maken ruimte om hierover met elkaar in gesprek te blijven. Nogmaals dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan dit schoolplan en dank aan medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen die onze school dagelijks een beetje sterker en mooier maken.

WE ZIJN TROTS OP ONZE PRACHTIGE SCHOOL WAAR AL ZOVEEL GOEDS GEBEURT!

We dromen van een school waar iedereen zich altijd gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

We dromen van een school waar elke les, elke ontmoeting en elk gesprek waardevol is.

We dromen van een school waar de ontwikkeling van elk kind elke dag centraal staat.

We dromen van een school waar medewerkers altijd het beste uit zichzelf en anderen halen.

We durven daar de komende jaren op in te zetten; daar gaan we voor!

En dus stropen we onze mouwen op en zeggen we: we gaan het samen **DOEN!**