



ROED college
schondeln

Schoolplan 2020-2024



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
1.1.	Curriculumontwikkeling	4
1.2.	Kaders	5
2.	Ambitie, missie en visie	6
2.1.	Ambitie	6
2.2.	Missie	6
2.3.	Visie	6
3.	Hoofdpijnen voor ontwikkeling	8
3.1.	Het leren van de leerling	8
3.2.	Het investeren in de medewerker	13
3.3.	Het bouwen van de leeromgeving	14
3.4.	Het optimaliseren van de bedrijfsvoering	16
3.5.	Duurzaamheid	19
3.6.	Professionalisering	20
4.	Slotwoord	20

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het ROER College Schöndeln voor de jaren 2020 tot 2024. Het is bedoeld als overkoepelend richtinggevend document voor onze school. Hoe we ons willen ontwikkelen: leerlingen en medewerkers samen. De verbinding tussen leerling en medewerker is de sleutel om vorm en inhoud te geven aan veranderingen. We verbinden samen het verleden en de toekomst, de ambitie en de praktijk.

Dit schoolplan dient als de basis waaruit wij onze concrete doelen en acties formuleren. Wij doen dit in een continue jaarlijkse cyclus: aan het eind van het jaar kijken we naar het behaalde resultaat en bepalen we de focus voor het volgende jaar. De organisatorische en onderwijskundige veranderingen waar we voor staan, vragen niet om een blauwdruk, maar om een wenkend perspectief dat inspireert om met elkaar in gesprek te gaan en samen te werken aan de toekomst. De basis ligt in ons onderwijs: het leren van onze leerlingen en van onze medewerkers als motor voor verdere ontwikkeling.

De basis van de koers van de school vindt zijn oorsprong in mondiale ontwikkelingen, het meerjarenbeleidsplan van SOML¹ en de aanwezige kennis, ervaring en ambities binnen Lyceum Schöndeln en Mavo Roermond. We hechten waarde aan de ruimte om onze eigen professionele deskundigheid, binnen de kaders van SOML en de koers van de school, volop in te zetten en te ontwikkelen. De school is een essentieel onderdeel van de sociale structuur in de gemeenschap en we willen maatschappelijke ontwikkelingen daarom graag integreren in het schoolbeleid. Om deze reden start dit schoolplan met een brede blik op nationale ontwikkelingen en legt daarna de verbinding naar de ontwikkelingen binnen onze nieuwe gezamenlijke school.

1.1. Curriculumontwikkeling

In 2014 concludeerde de Onderwijsraad² dat het curriculum in Nederland overladen en versnipperd is. De verouderde kerndoelen sluiten niet goed meer aan bij de veranderende samenleving. Het onafhankelijke Platform Onderwijs2032³ kreeg in 2015 de opdracht om het kabinet te adviseren over welke kennis en vaardigheden leerlingen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs nodig hebben om volwaardig in de (toekomstige) samenleving te participeren. Het eindadvies luidt samengevat: “een kleiner verplicht kerncurriculum, meer samenhang tussen sectoren, vakken en leergebieden, meer keuzevrijheid voor scholen en volop ruimte voor individuele talentontwikkeling. Laat kinderen zien waarom iets belangrijk is om te leren en hoe wat ze leren aansluit bij het echte leven”. Dit advies moet de basis vormen voor een toekomstgericht nieuw curriculum. Onder de noemer Curriculum.nu⁴ ging begin 2018 de curriculumherziening van start. Eind 2019 werden de voorstellen gepresenteerd en gaf het kabinet een reactie. In deze reactie werd waardering uitgesproken voor het proces, de onderzochte onderwerpen, maar werd ook geconcludeerd dat een nadere concretisering van de voorstellen nodig is. De minister hecht er waarde aan dat er voor burgerschap en digitale geletterdheid een uitwerking ligt waarmee deze twee leergebieden een goede plek in het curriculum krijgen.

De school heeft bij burgerschap een belangrijke rol in het bijbrengen van kennis en respect aan leerlingen. Bovendien is het van belang dat de basiswaarden van de democratische rechtsstaat worden aangeleerd. Luisteren naar elkaars mening en respectvol op elkaar reageren, zijn daarbij essentieel. Juist op school komen leerlingen met verschillende achtergronden elkaar tegen en het is dus de plek waar ze deze vaardigheden kunnen oefenen. Onze school wil ook de plek zijn waar leerlingen het goede voorbeeld krijgen. Burgerschap dient een geïntegreerd onderdeel van het curriculum en ons handelen te zijn.

¹ https://www.soml.nl/downloads/SOML_Meerjarenbeleidsplan.pdf

² <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties>

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/01/23/eindadvies-platform-onderwijs2032-ons-onderwijs2032>

⁴ <https://www.curriculum.nu/>

Onder verantwoordelijkheid van het managementteam moeten secties kunnen aangeven op welke wijze ze binnen hun vakgebied hier invulling aan geven. Belangrijk is wat we als team van medewerkers uitspreken en uitstralen. Ons eigen handelen dient als voorbeeld voor de jongvolwassenen binnen onze scholengemeenschap.

Bij digitale geletterdheid draait het onder meer om mediawijsheid, ICT-vaardigheden en het oplossen van vraagstukken met behulp van digitale technologie. Leermiddelen bieden leraren ondersteuning om een geactualiseerd curriculum in de klas te brengen. Digitale technologie biedt mogelijkheden om het leerproces te ondersteunen. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer (maart 2020) bleek dat er verdeeldheid is over het vervolg van het proces van curriculumherziening. Er wordt een commissie ingesteld die de huidige producten beoordeelt en die bepaalt wat vervolgstappen nu moeten zijn. De commissie zou in ieder geval moeten bestaan uit vakdidactici, vakexperts en wetenschappers. Het verloop van dit landelijk proces heeft ons geïnspireerd na te denken over onderwijsontwikkeling op het ROER College Schöndeln. Twee begrippen hebben een centrale plaats in het schoolplan: gedifferentieerd (recht doen aan verschillen, inclusiviteit) en persoonlijk(er) leren. Gedifferentieerd leren zien wij vooral als een activiteit van de leraar. De leraar brengt bewust en doelgericht verschil aan in instructie, leertijd of leerstof aan een groep leerlingen. De leraar doet dit op basis van leerprestaties en op basis van sociaal-emotionele aspecten. Het pedagogisch-didactisch handelen bij leerlingen die extra ondersteuningsbehoeften hebben, verdient bijzondere aandacht en eventuele ondersteuning door de leraar. Leraren weten bovendien wat passend onderwijs van hen vraagt en kunnen op het juiste moment interne of externe zorgverleners inschakelen.

Bij persoonlijk(er) leren ligt de focus op individuele leerroutes. Het individuele leerproces staat centraal en dit kan ondersteund worden door ICT-toepassingen.

1.2. Kaders

Ieder schooljaar werken we concrete doelen uit op school- en teamniveau in een schooljaarplan en teamplannen. De opzet van dit schoolplan sluit aan bij het meerjarenbeleidsplan van SOML. In dit meerjarenbeleidsplan staan de hoofdlijnen voor ontwikkeling als volgt beschreven:

Het leren van de leerling

Het creëren van onderwijsvormen, leeromgevingen en faciliteiten waarin de natuurlijke behoefte van leerlingen om te leren, maximale kansen krijgt. Goed onderwijs staat centraal in de breedste zin van het woord.

Het investeren in de medewerker

Het creëren van (arbeids-)omstandigheden, voorwaarden, structuren en faciliteiten voor onze medewerkers, zodat zij hun werk kunnen doen. Verantwoordelijkheid, bevoegdheid en bekwaamheid, professionele ruimte en rekenschap afleggen, zijn de dragers van personeelsbeleid dat bijdraagt aan een cultuur waarin leraren en onderwijsondersteuners bouwen aan een optimaal leerklimaat voor leerlingen en voor elkaar.

Het bouwen van de leeromgeving

We maken onderwijs met elkaar en met partners. Het leren is alomtegenwoordig in een leeromgeving om veilig te oefenen, te leren van het maken van fouten en samen successen te vieren.

Het optimaliseren van de bedrijfsvoering

De ondersteunende en faciliterende processen zijn effectief en efficiënt ingericht.

2. Ambitie, missie en visie

Medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen van Lyceum Schöndeln en Mavo Roermond hebben, om te komen tot een naam voor de nieuwe gezamenlijke school, een aantal zaken als basis voor de nieuwe school geformuleerd.

2.1. Ambitie

Wij zijn een unieke scholengemeenschap in Roermond en van en voor de jeugd en de mensen van Roermond en omgeving. Een gemeenschap waar iedereen graag is. Continu in verbinding en dialoog met de mensen in en om Roermond. Een energieke locatie, met een positieve en dynamische uitstraling. Wij staan midden in de maatschappij, en leveren een bijdrage aan het beter wonen en leven in en om Roermond.

2.2. Missie

Wij bieden een leer- en ontwikkelomgeving waarin de leerling zich gezien en erkend voelt voor wie hij⁵ is. Een plek waar leerlingen zijn wie ze zijn en willen zijn. Een veilige, warme en transparante locatie. Waar het duidelijk is wat kan en niet kan. Waar de leerling op een positieve en plezierige manier energie krijgt om te leren, te groeien en het maximale uit het leven te halen. Dat zie je, dat voel je en daar wil je bij horen.

2.3. Visie

ROER College Schöndeln stelt creativiteit en het nemen van verantwoordelijkheid centraal.

Onze leerlingen kunnen op onze school hun talenten ontplooiën en werken aan hun minder sterke punten. Naast kennis, competenties en vaardigheden, werken ze aan een positief zelfbeeld en vertrouwen in zichzelf en in de wereld om zich heen. Op basis daarvan kunnen ze zich redden in de maatschappij en als autonome wereldburgers hun eigen keuzes maken. We dagen leerlingen uit nieuwsgierig en creatief te zijn.

We stimuleren ze om nieuwe dingen uit te proberen en zichzelf uit te dagen om te groeien.

We gaan ervan uit dat leerlingen overal en altijd kunnen leren. We stimuleren daarom leraren om actueel en digitaal lesmateriaal te gebruiken dat eventueel door henzelf ontwikkeld of gearrangeerd is. In ons toekomstbeeld is de school daarin niet beperkend, maar maakt de school dat juist mogelijk. Voor zowel leraar als leerling vindt leren binnen en buiten het klaslokaal plaats. Dit vraagt van de leerling en de leraar taakvolwassenheid. Het komen tot taakvolwassenheid is een proces. We bouwen samen voort op de vaardigheden uit het primair onderwijs en sluiten aan op de vaardigheden die de leerlingen nodig hebben bij een vervolgopleiding.

We bieden onderwijs waarin onze leerlingen voor een steeds groter deel zelf het tempo en het niveau bepalen waarop ze werken. Soms vindt het leren individueel plaats, soms in kleine en soms in grote groepen. Er wordt daarbij zoveel mogelijk rekening gehouden met belangstelling en interesse. Het uitgangspunt is dat leerlingen meer motivatie krijgen voor het leerproces door eigen keuzes te maken uit een rijk aanbod.

Dit bereiken we door het aanbieden van momenten en leerinhoud waar deze keuzes invulling kunnen krijgen. Leerlingen maken die keuze zelf, maar worden hierin ondersteund door begeleiders. De juiste keuze maken is, gezien de ontwikkeling van het brein, voor pubers bijzonder lastig. De begeleiding die de school hierbij biedt, dient recht te doen aan de ontwikkeling van het kind, onder andere rekening houdende met de leeftijdsfase en de persoonlijke ontwikkeling.

In het eerder genoemde traject rondom de naamgeving van de nieuwe gezamenlijke school, zijn de volgende waarden als basis geformuleerd.

⁵ Ter bevordering van het leesgemak gebruiken we de mannelijke vorm in tekst. Natuurlijk kan daar waar hij/hem staat ook zij/haar gelezen worden.

2.3.1. Veilig

Wij creëren een veilige omgeving voor ons allemaal. Daar kan iedereen zijn wie hij is en worden wie hij wil zijn. Bij ons is iedereen gelijk. We respecteren elkaar en gaan fatsoenlijk met elkaar om. We zijn er voor elkaar en helpen elkaar waar we kunnen. Vanuit onze mensgerichte opstelling hebben we aandacht en zorg voor iedereen. We zijn betrouwbaar en integer. Daarop kun je vertrouwen.

2.3.2. Eerlijk

Wij zijn eerlijk en open naar elkaar. We luisteren naar elkaar. Geven op een respectvolle manier ruimte voor ieders mening, vragen en ideeën. We zijn duidelijk in de keuzes die we maken en geven op een begrijpelijke en oprechte manier aan wat kan en ook niet kan. Samen voelen we ons zo verantwoordelijk om vanuit deze openheid mee te denken en mee te doen.

2.3.3. Positief

Wij staan positief in het leven. Door ons enthousiasme en waardering voor elkaar krijgen we de energie en gedrevenheid om samen tot de beste oplossingen te komen. Dat motiveert ons allemaal en geeft ons energie om iedere dag met plezier naar onze scholengemeenschap te gaan. Deze passie en optimisme stralen we ook uit. Dat zie je, dat voel je en dat merk je.

2.3.4. Groei

Wij willen groeien om het optimale uit onszelf en elkaar te halen. Vanuit de veiligheid, rust en balans die onze omgeving ons biedt, krijgen wij de steun en motivatie om te versterken wat we kunnen en te verbeteren wat we willen worden. Vanuit die vrijheid krijgt ieder de mogelijkheden zichzelf te ontwikkelen. Zelf en voor iedereen binnen onze scholengemeenschap. We realiseren ons daarbij dat de leraar niet meer de unieke informatiebron is; het leren vindt zowel binnen als buiten de school plaats.

Aan goed onderwijs werken we samen: iedereen heeft en neemt zijn verantwoordelijkheid om goed onderwijs aan leerlingen te verzorgen. Dat doen we in samenhang en samenwerking met leerlingen, ouders/verzorgers en externe betrokkenen: we verbinden de 'binnenwereld' met de 'buitenwereld'.





3. Hoofdpijnen voor ontwikkeling

In dit schoolplan geven we op algemeen niveau aan welke activiteiten op schoolniveau zijn of worden ingezet of uitgebouwd ten behoeve van onze doelen.

3.1. Het leren van de leerling

3.1.1. Algemeen

Het uitgangspunt voor het verbeteren van ons onderwijs is maatwerk, voor leerlingen maar ook voor personeel. Een manier om dat te bereiken is de komende jaren investeren in technologische en digitale ontwikkelingen. We benadrukken dat onderwijsvernieuwing veel meer is dan digitalisering. De toekomst is aan werkwijzen die leren op maat voor het individu en in samenhang met anderen mogelijk maken. Het streven is dat iedere leerling beschikt over moderne competenties en vaardigheden. We gebruiken daarbij uitgangspunten die horen bij het sociaal-constructivisme⁶, waarbij we inzetten op de zone van naaste ontwikkeling: ‘Door samen te werken en in gesprek te zijn, zijn mensen in staat tot dingen te komen die nieuw zijn.’ Het leerproces is een actief proces van kennisverwerving, waarbij de kennis ontstaat en gedeeld wordt met anderen. Leren is een proces van kennis construeren waarbij we aansluiten op de aanwezige kennis. Het leren vindt steeds meer plaats onder de verantwoordelijkheid van de leerling. Het is van belang om te leren in een context en hierbij is een rijke leeromgeving onmisbaar.

Het is voor leerlingen noodzakelijk om voldoende digitale vaardigheden te ontwikkelen om goed om te kunnen gaan met moderne technologie. Het is daartoe niet alleen van belang om de ICT-infrastructuur te verbeteren, maar ook om leraren te scholen op het gebied van digitale onderwijsvormen en didactiek. Hierover meer in het onderdeel Het investeren in de medewerker. Het gaat vooral om het stimuleren van individueel en samen leren, creativiteit en levensecht onderwijs.

⁶ <https://nivoz.nl/nl/lev-vygotsky-en-de-zone-van-naaste-ontwikkeling-door-samen-te-werken-en-in-gesprek-te-zijn-zijn-mensen-in-staat-tot-dingen-te-komen-die-nieuw-zijn>

Daarbij geldt dat vernieuwing niet revolutionair hoeft te zijn. Het gaat erom ieder jaar beter te worden en stappen te zetten in de richting van onze doelen. We stimuleren en faciliteren andere en vernieuwende vormen van onderwijs. Ook stimuleren we uitwisseling van expertise, ideeën en het gebruik maken van elkaars ervaringen. We nodigen iedere leraar nadrukkelijk uit gebruik te maken van de geboden (regel)ruimte op dit vlak. We stimuleren leraren met lef!

Bij het leren van de leerling dient expliciete aandacht gegeven te worden aan taalontwikkeling en (sociale) veiligheid.

De school heeft een TaalTeam dat zich actief met taalproblemen en taalachterstanden bezighoudt. Het TaalTeam kan individuele coaching verzorgen, maar kan ook verwijzen naar ambulante begeleiding vanuit NT2 of andere externe hulpverlening. Bij ouders/verzorgers die een andere voertaal dan het Nederlands hebben, kunnen we externe hulp en begeleiding inzetten.

Met betrekking tot veiligheid is het belangrijk om te onderkennen dat veiligheid meerdere belevingsvormen kent. De sociale veiligheid dient voor iedere medewerker en leerling gewaarborgd te worden. De zorgstructuur van de school, met de zorgcoördinator als centrale functionaris, dient deze veiligheid te garanderen. Er zijn binnen de school transparante afspraken over hoe te handelen bij zorgen of problemen. Deze afspraken zijn vastgelegd in handelingsafspraken en binnen de school gepubliceerd. Technische veiligheid is een continu proces van controle en onderhoud waarbij het hoofd facilitaire zaken aanspreekpunt en coördinator is. Hierbij worden vaste onderhoudsplanningen en controles gebruikt om de technische veiligheid van medewerkers en leerling te garanderen.

3.1.2. Doel: We maken leren zichtbaar⁷.

- We stellen samen uitdagende doelen
- De leraar geeft gerichte feedback en de leerling leert reflecteren op zijn eigen leerproces
- De leerling maakt eigen keuzes in het leeraanbod

De medewerker van de school en de leerling zijn samen aan zet. Ze geven samen het onderwijs vorm in een wisselwerking tussen behoeften, uitdagingen en verplichtingen. Bij de ontwikkeling van het onderwijsprogramma en vormgeven van de lessen worden op onze school de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Elke leerling wordt en voelt zich gezien.
2. Elke leerling moet elke les actief bezig geweest zijn met het verwerken van de stof.
3. Planning en doelen moeten verbaal en visueel gedeeld worden.
4. Elke les geeft een terugblik en vooruitblik (verbinden van lessen).
5. Leerlingen worden pedagogisch-didactisch verschillend benaderd.

Bij elke leerling vragen we ons af wat deze leerling nodig heeft om zich optimaal te kunnen ontplooiën. Door oplossingsgericht te werken (Wat werkt wel?, Wanneer gaat het wel goed?) richt de school zich op de sterke kanten van de leerling, klas, leraar, school en ouders/verzorgers. De school is van mening dat positieve kenmerken bijdragen aan een realistisch zelfbeeld, het gevoel van competentie verhogen en het het toenemen van de motivatie. Alle leerlingen en personeelsleden dienen hiertoe een positieve bijdrage te leveren.

Het zichtbaar maken van leren en het leerproces van de verschillende leerlingen is geen eenvoudige opgave. We kiezen voor bovenstaande doelen die bijdragen aan het zichtbaarder maken van leren. Aansluitend bij John Hattie bestaat de overtuiging dat het geven van kwalitatief goede feedback bijdraagt aan het leren van de leerling. Voor het geven van goede gerichte feedback is inhoudelijk zicht op het kunnen en gedrag van leerling nodig.

⁷ Hattie, J. (2014). *Leren zichtbaar maken* (5e editie). Nederland: Bazalt Educatieve Uitgaven.

Coaching volgens handelingsgericht werken (HGW) vormt vanuit Mavo Roermond het uitgangspunt voor het pedagogisch en didactisch handelen. Daar waar wenselijk staat het maken van een individueel ontwikkelingsplan (IOP) centraal, samen met alle betrokkenen. Het is de ambitie om te onderzoeken of HGW in de komende jaren schoolbreed verder ontwikkeld en geïmplementeerd kan worden.

Het gebruik maken van momenten waarop leerlingen de mogelijkheid krijgen een deel van hun onderwijstijd naar behoefte in te vullen en onze ondersteuning efficiënter in te roosteren is een belangrijk ontwikkelpunt.

Om inhoudelijk zicht te krijgen op de competenties en het gedrag van leerlingen zijn leerlingbesprekingen nodig die gericht zijn op het delen van inhoudelijke en op groei gerichte informatie van alle leerlingen. De leraar verdiept zich in de periode voorafgaand aan de leerlingbespreking in het kind. De vraag: 'Waar is groei mogelijk en hoe kunnen wij als lerarenteam dit faciliteren en stimuleren?' staat centraal. Het stellen van de juiste vragen is hierbij essentieel. Lerarenteams geven vorm en inhoud aan een leerlingbespreking die voldoet aan deze voorwaarden.



3.1.3. Doel: We ontwikkelen moderne competenties en vaardigheden.

De school geeft extra aandacht aan competentieontwikkeling van leerlingen door projectonderwijs aan te bieden met drie thema's: **Beta, Cultuur en Beweging**. Het leren is betekenisvol, doet een beroep op verschillende competenties, vaardigheden en kwaliteiten van leerlingen.

Kernwoorden hierbij zijn:

- Creatief
- Zelfsturend
- Communicatief
- Samenwerkend
- Actief

De werkwijze enthousiasmeert leerlingen en de kwaliteit van de producten en vaardigheden van de leerlingen gaat omhoog. Dat inspireert ons om na te denken over andere vormen van onderwijs buiten onze reguliere lessen om. De huidige, specifieke manier van werken bij het vak O&O en Cultuurstroom kan een leidraad zijn voor andere vormen van competentiegestuurd, thematisch en procesmatig onderwijs. Hiermee maken we concrete stappen met het vormgeven van de meer coachende en ondersteunende rol van leraren.

Ons beleidsvoornemen is om (meer) ruimte te maken binnen onze school om naast onze lessen, meer thematische vormen van onderwijs aan te bieden, waarbij bij grote voorkeur sprake is van vakintegratie. Hierin willen we verkennen wat passend is per doelgroep. Het lerarenteam kan nadenken welke vorm bij hun specifieke doelgroep past.

Betekenisvol leren krijgt ook vorm binnen onze (inter)nationale excursies en reizen, alsmede in de verschillende leerlingclubs zoals het Debatteam, TTC, OPA, TechTeam enz. Deze hebben onder andere als doel om onze leerlingen hun "global engagement" te laten vergroten (een actieve maatschappelijke betrokkenheid op lokaal, nationaal en internationaal niveau), leerlingen interculturele competenties op te laten doen (kunnen omgaan met diversiteiten en interculturaliteit), hun

persoonlijke groei te bevorderen (zelfstandigheid, onafhankelijkheid, flexibiliteit en hostmanship) en hun taalvaardigheid te vergroten.

We dragen daarmee bij aan het vergroten van actief burgerschap⁸ en de verbinding met de bredere omgeving van de school. Meer hierover in de paragraaf Duurzaamheid.

3.1.4. Doel: Het digitaal wendbaar en weerbaar maken van leerling en medewerker.

Jongeren, maar ook medewerkers, hebben digitale vaardigheden⁹ nodig om voorbereid te zijn op de veranderende (steeds meer digitale) maatschappij. Deze vaardigheden zijn in 2014 in een model¹⁰ van Kennisnet en de SLO samengevat.

Ook in de voorstellen rondom de curriculumherziening van Curriculum nu bestaat er een onderdeel Digitale geletterdheid¹¹. Het is belangrijk, dat leerlingen kennis en vaardigheden verwerven en dat zij leren nadenken over de waarde van digitale technologie en media, voor zichzelf en de samenleving. Digitale technologie kan tevens gebruikt worden om uiting te geven aan hun eigen persoonlijkheid en creativiteit. Hier ligt ook de relatie met de schoolvisie. Toch blijkt dat leerlingen en medewerkers lang niet alle mogelijkheden ervan benutten en dat zij zich vaak onvoldoende bewust zijn van wat zij doen en delen. Daarom is digitale geletterdheid van belang.

Wij hebben het voornemen om deze vaardigheden daadwerkelijk in ons onderwijs op te nemen en maken het daarom ook een apart en expliciet doel in dit schoolplan.

3.1.5. Doel: We breiden ons didactisch palet uit.

We vinden het belangrijk dat leraren uit een zo breed mogelijk didactisch palet kunnen putten. Klassikale instructie, formatieve werkvormen, hoorcolleges, een opdracht op individuele basis of in groepsverband en gebruikmaken van de omgeving zijn bekende voorbeelden.

Binnen dit doel hoort dat iedere leraar de professionele ruimte heeft en voelt om, binnen de SOML- en schoolvisie, regie te voeren over de te verzorgen onderwijscontacttijd. Een wetenschappelijke publicatie die leren en instructie verbindt met de praktijk is “Wijze lessen: 12 bouwstenen voor effectieve didactiek”¹². Hierin wordt uitgelegd welke twaalf bouwstenen van didactiek vanuit wetenschappelijk onderzoek werken en worden voorbeelden gegeven hoe deze toe te passen in de klas.

De maatschappelijke opdracht om leerlingen voor te bereiden op de mogelijkheden van technologie hoort ook thuis binnen het didactisch palet. We kunnen in ons onderwijs leerlingen op een waardevolle en zinvolle manier hiermee kennis laten maken. We willen de ruimte geven aan leraren om nieuwe, bij voorkeur activerende, werkvormen te ontdekken en uit te proberen. Hierbij is professionalisering en ervaringen delen essentieel. Als hulpmiddel kan het SAMR-model^{13,14} van Puentedura¹⁵ gebruikt worden.

Centraal in deze aanpak is dat leraren, zelfstandig of in groepsverband, nadenken over hoe de inzet van technologie een meerwaarde kan zijn voor het leren van het kind. Dit model zorgt voor een gestructureerd gesprek over de waardetoevoeging van didactische inzet van technologie.

8 Artikel 17 Wet op het voortgezet onderwijs
9 <https://www.21stcenturyskills.nl/onderzoek/>
10 <https://slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/>
11 <https://www.curriculum.nu/voorstellen/digitale-geletterdheid/>

12 <https://www.ou.nl/web/wijze-lessen>
13 <https://www.onderwijsvanmorgen.nl/samr-model-zo-integreert-u-onderwijstechnologie/>
14 <http://hippasus.com/rrpweblog/archives/2014/01/15/SAMRABriefContextualizedIntroduction.pdf>
15 Puentedura, R. (2010). SAMR and TPCK: Intro to advanced practice. Retrieved February, 12, 2013.



Het zorgt er ook voor dat leraren op zoek gaan naar de verdieping: welke waardevolle opdrachten waren voorheen niet mogelijk en nu met de inzet van technologie (in de meest brede zin van het woord: een persoonlijk device in de klas, Augmented Reality, Virtual Reality, Artificial Intelligence maar ook chatservices zoals bijvoorbeeld MrChadd¹⁶) wel?

We gaan onderzoeken op welke manier ICT ons kan dienen om ook meer zicht te krijgen op het leerproces van de leerling. ICT biedt mogelijkheden om digitaal content te maken of aan te schaffen die flexibel kan worden ingezet in de les. Leerlingen kunnen eenvoudiger aan de slag op hun eigen niveau en het kan het zicht op het gedane werk van de leerling voor de leraren vergroten. Differentiatie in de les wordt hierdoor een eerder realiseerbaar doel. Differentiatie is dan een noodzaak om aan te kunnen sluiten bij het leerproces van de leerling. Differentiatie heeft een groot effect op het vergroten van het leerrendement van de leerling. Het scholingsproces rondom ICT willen we met name intern en op maat laten plaatsvinden. De leraar is tenslotte de centrale factor om dit daadwerkelijk in de lessen te laten veranderen. We zetten de komende vier jaar in op differentiëren op het niveau van de instructie, het tempo en het niveau van de leerling. We onderzoeken in dit kader de concepten iedere leerling een persoonlijk device en leerdoel-denken.

3.2. Het investeren in de medewerker

3.2.1. Algemeen

In het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) dat in schooljaar 2018/2019 is afgenomen, kwamen een aantal positieve en ontwikkelpunten naar voren. Medewerkers werken graag op onze school, het personeel voelt zich veilig, is tevreden met elkaar en heeft onderling goed contact. De betrokkenheid is hoog, men is trots en heeft plezier in het werk. Toch zijn er ook ontwikkelpunten.

De arbeidsomstandigheden staan onder druk. De ongewisse gebouwelijke situatie alsook de vele personele wijzigingen brengen onzekerheid met zich mee. Er valt veel te winnen door samen te werken en als team op te trekken. Dit vergt een managementteam dat aanspreekbaar en zichtbaar is. Een managementteam dat de medewerker nadrukkelijk stimuleert om zichzelf als medewerker te ontwikkelen.

Diversiteit en inclusiviteit moeten ook binnen het managementteam een belangrijke rol spelen. Op het moment van schrijven worden twee van de zeven vaste formatieplaatsen binnen het management vervuld door vrouwen. We streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Toekomstige vacatures worden nadrukkelijk op deze manier gepositioneerd. Tevens willen we leerlingen meer betrekken bij het algemene personeelsbeleid van de school. Leerlingen worden nu al gevraagd zitting te nemen in diverse benoemingsadviescommissies (BAC). De ambitie van de school is om leerlingen actiever te bevragen bij het opstellen van een leraarprofiel en het opstellen van vacatureteksten voor diverse taken en functies. Het schoolparlement (SP) kan hierbij een belangrijke rol vervullen.

3.2.2. Doel: We gaan en staan als een team.

We organiseren de school op een dusdanige manier dat samenwerking gestimuleerd wordt. Hiervoor kiezen we voor teams die een onderwijskundige opdracht hebben. We creëren een managementstructuur waarbij we werken met teams. Om recht te doen aan de verschillende behoeften en ontwikkelingsfasen van leerlingen kiezen we voor de teams Brugklas (MHV), Leerjaar 2 (MHV), 3 en 4 mavo, 3 tot met 5 havo en 3 tot en met 6 vwo. Deze keuze kan helpen de doorstroom en aansluiting tussen de verschillende leerlagen te optimaliseren. We overleggen in een kleine setting waardoor onderwijsinhoudelijke problematieken of wensen goed besproken kunnen worden. Met regelmaat vindt er uitwisseling tussen de teams plaats. Voor iedere medewerker is de teamleider het eerste aanspreekpunt voor onderwijskundige en personele vraagstukken. Het is voor iedere medewerker helder welke zaken bij een leerlingcoördinator, teamleider of lid van de directie thuishoren.

We maken werk van teamvorming door het met regelmaat organiseren van teambuildingsdagen. Ook geven we de personeelsvereniging in overleg alle medewerking en ruimte. We zijn ervan overtuigd dat dit bijdraagt het verhogen van het werkplezier en verlagen van de werkdruk. Het creëren en onderhouden van een open grondhouding vinden we belangrijk. We hebben daarbij expliciet aandacht voor het samengaan van de twee teams van Mavo Roermond en Lyceum Schöndeln.

Om verantwoordelijkheid in alle lagen van de organisatie te versterken, is vertrouwen nodig. Vertrouwen groeit als de afspraken helder zijn en wij met elkaar in gesprek zijn over gemaakte afspraken. Alleen zo kunnen we werken aan meer verantwoordelijkheid nemen voor handelen en dit vertalen naar voorbeeldgedrag voor leerlingen. Een belangrijke voorwaarde voor het versterken van de school- en organisatiecultuur is een goed ingerichte gesprekscyclus, waarin veel aandacht wordt besteed aan het stellen van eigen ontwikkeldoelen en goede feedback daarop.

Het personeelsbeleid dient de beschreven ontwikkeling van het onderwijs te ondersteunen. Om de teamleiders goed in positie te krijgen, zetten we in op persoons- en situatiegericht leiderschap. Persoons- en situatiegericht leiderschap houdt in dat de teamleiders beschikken over een diversiteit aan leiderschapsstijlen die zij gericht kunnen inzetten, afhankelijk van de persoon en de situatie.

De teamleiders onderhouden een intensieve gesprekscyclus met elk van de medewerkers. Het streven is twee keer, maar in ieder geval minimaal een keer, per schooljaar spreken leraren met hun leidinggevende. Ze voeren het gesprek over de ambities en doelen van de medewerker, die in lijn liggen met de organisatiedoelen. Ook spreken zij over de behaalde resultaten.

3.2.3. Doel: We leren van elkaar en van de wereld.

Kwalitatief uitstekend onderwijs vraagt excellente leraren. Het personeel neemt - vanuit het gevoel van betrokkenheid bij de leerling en het onderwijs - de verantwoordelijkheid voor het eigen werk, en de optimalisatie en vernieuwing daarvan. Om dit mogelijk te maken bieden wij onze medewerkers ruimte om zich te ontplooiën en zich te scholen voor nieuwe ontwikkelingen. Omdat medewerkers veel van elkaar kunnen leren stimuleren we trainingen en workshops die worden gegeven met en door collega's. We stimuleren echter ook het leren buiten de eigen bubbel. Kennis van hetgeen wat mondiaal in het onderwijs(onderzoek) gebeurt, is daarbij cruciaal.

3.3. Het bouwen van de leeromgeving

3.3.1. Algemeen

Een leeromgeving heeft een fysieke, mentale en digitale component. We leren als medewerker en we faciliteren het leren van de leerling. Uitgangspunt is dat het leren van de leerling en de medewerker op veel meer plekken plaatsvindt dan alleen het fysieke leslokaal. Leren gebeurt zeker ook op plaatsen buiten het leslokaal of de school. We nodigen leraren uit om gebruik te maken van deze plekken. De leraar wordt uitgenodigd de mentale ruimte te voelen om voor, tijdens of na een geplande les met een didactische werkvorm gebruik te maken van deze plekken. Dit geldt tevens voor de balans in offline en online leren. We geloven in blended learning, waarbij het beste van offline en online leren gecombineerd wordt. Het ontkennen of negeren van deze realiteit is voor geen enkele lerende organisatie verstandig, het omarmen van de didactische mogelijkheden wel. Hierbij hoort ook een verantwoordelijkheid om leerlingen digitaal wendbaar te maken (zie leerlijn: Het leren van de leerling). Bij het kiezen van nieuwe leermiddelen dient het voorgaande een belangrijk keuze-element te zijn. Het zelf maken of arrangeren van lesmateriaal door leraren krijgt actieve ondersteuning van de schoolleiding.

3.3.2. Doel: We verbinden ons nadrukkelijk met de buitenwereld.

Om onderwijs te bieden dat aansluit bij maatschappelijke behoeften is het van cruciaal belang om verbinding te zoeken met (maatschappelijke) partners en bedrijfsleven. Het kennis hebben en nemen van (inter) nationaal onderzoek vormt een belangrijk element in ons handelen. Onderzoek¹⁷ laat bijvoorbeeld zien dat goede samenwerking tussen ouders en school positieve effecten heeft op de leerresultaten. We verbinden ouders daarom nog nadrukkelijker met ons onderwijs. We zien ouders als cruciale partners. Wij betrekken ze bij de leer- en sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind en we vragen ze waar mogelijk hun expertise in ons onderwijs in te brengen.

¹⁷ <https://www.nro.nl/kennisrotondevragenopenrij/relatie-ouderbetrokkenheid-en-leerresultaten/>

We zorgen voor duidelijke verwachtingen over en weer en investeren in de onderlinge communicatie. Prioriteit ligt eveneens in een goede aansluiting met het basisonderwijs, waarbij we werken aan een doorgaande leerlijn ook op het gebied van technologische didactische hulpmiddelen.

We verbinden ons met de regio. We gaan de dialoog aan en zoeken de samenwerking met het bedrijfsleven, overheden en instellingen voor het binnenhalen van kennis, kunde en middelen om ons onderwijs verder te optimaliseren.

3.3.3. Doel: Onze fysieke leeromgeving verbetert.

Om leren in en buiten het lokaal mogelijk te maken, zijn aanpassingen in het traditionele ontwerp van een schoolgebouw nodig. Naast de lokalen zijn ruimtes nodig voor de individuele invulling van het leerproces. Een belangrijke stap is het creëren van basiseisen voor het ontwerp van het (waarschijnlijk) nieuw te bouwen hoofdgebouw. We kunnen daarbij ook gebruik maken van reeds eerder gemaakte ideeën en schetsen. Bij het ontwerp van de semi-permanente huisvesting hebben we hier ook al rekening mee gehouden.

Aandachtspunt uit het MTO waren de werkplekken voor medewerkers. Bij het samenvoegen van de twee scholen kiezen we voor het verbeteren van het meubilair en andere fysieke arbeidsomstandigheden in het hoofdgebouw. De inrichting van de werkplekken en de personeelsruimte wordt zo spoedig mogelijk verbeterd. De inrichting van de lokalen krijgt nadrukkelijk aandacht en daar waar het financieel mogelijk is, verbeteren we de omstandigheden.

De leerlingen van Mavo Roermond hebben deze school oorspronkelijk gekozen vanwege de belofte van een veilige omgeving, nabijheid en kleinschaligheid. Bij het bouwen van de semi-permanente bouw, maar ook bij eventuele nieuwbouw, dient hier expliciet aandacht voor te zijn. Ieder kind gedijt het beste in een omgeving die de genoemde elementen bevat. Zeker in een school waar het leerlingaantal beduidend groter is dan leerlingen gewend zijn, moet er dus expliciet aandacht voor zijn. Voorgaande is de reden dat bij de bouw van ons semi-permanent gebouw nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de manier van inrichten, het kleurgebruik en de aanwezige faciliteiten. Deze elementen dienen bij te dragen aan het creëren van een omgeving die past bij de belofte.



3.4. Het optimaliseren van de bedrijfsvoering

3.4.1. Algemeen

We streven naar een maximalisatie van gelden die beschikbaar zijn voor het onderwijsproces. We zetten op een transparante manier kwaliteit en efficiënte bedrijfsvoering hoog op de agenda. Hierbij is de regel: centraal tenzij en digitaal tenzij.

3.4.2. Doel: We zijn trots op de binnenwereld en laten deze actief zien aan de buitenwereld.

Een belangrijk ontwikkelpunt is het uniform en actief naar buiten treden door middel van kwalitatief hoogwaardige public relations. Ons maatschappelijk aandeel vergroten door onze “unique selling points” in de etalage te zetten kan helpen een financieel gezonde school te worden en te blijven. Deze PR doen we op een manier die past bij onze kernwaarden: Veilig, Eerlijk, Positief en Groei. Het aanstellen van een intern social media-team en het ontwerpen van een grafisch aantrekkelijke en inhoudelijk goede website horen bij dit doel.

3.4.3. Doel: We werken planmatig en duidelijk zichtbaar aan kwaliteitszorg.

Kwaliteitszorg: van data naar informatie en van evalueren naar anticiperen.

Wij zijn gestart met het opzetten van een gedegen kwaliteitssysteem binnen binnen onze locatie. Er is een medewerker kwaliteitszorg voor het integraal aansturen van het kwaliteitsbeleid onder verantwoordelijkheid van de directie. Daarbij hebben wij het volgende uitgangspunt: Kwaliteit is een fundamenteel uitgangspunt bij al ons denken en handelen.

Doelstellingen kwaliteitszorg

- Borgen van de onderwijskwaliteit
- Verantwoorden van de onderwijskwaliteit
- De onderdelen van kwaliteitszorg zijn procedureel beschreven
- Er is overzicht van alle activiteiten die te maken hebben met kwaliteitszorg via een jaarlijkse agenda van activiteiten
- Datakwaliteit is op orde zowel in het verleden en structureel geborgd voor de toekomst.
- Data is voor iedereen toegankelijk, inzichtelijk en bruikbaar.
- Evalueren om te kunnen anticiperen van data naar informatie

Onderdelen kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg bevat vele dimensies en vergt constante bijstelling. Onderstaande onderdelen en activiteiten worden door de medewerker kwaliteitszorg samen met het managementteam uitgewerkt gedurende de looptijd van dit schoolplan.

- Het leveren en up-to-date houden van de kwalitatieve data in vensters voor verantwoording
- Het onderhouden van de kennis en informatie in de Google Drive mappen
- Het opstellen en de verantwoordelijkheid hebben over de uitvoering van de jaarlijkse kwaliteitsagenda
- Het opstellen van periodieke rapporten over de voortgang en de analyse van de onderwijsresultaten aan directie, teams en secties
- Het opstellen van periodieke rapporten rondom de gedragsindicatoren aan directie en teams
- Het opstellen van een jaarlijkse rapportage aan secties en hen ondersteunen in het opstellen van een vakjaarplan.
- Het begeleiden van interne en externe audits en de resultaten hiervan rapporteren en bespreken met betrokkenen
- Het ondersteunen en adviseren van secties, teams en andere schoolonderdelen bij vragen op het gebied van kwaliteit
- Het opstellen van een jaarplan kwaliteitszorg als onderdeel van het schooljaarplan
- Het verzorgen van communicatie, implementatie en uitvoering van stichtingsbreed beleid inzake kwaliteitszorg

- De medewerker kwaliteitszorg is verantwoordelijk voor de afstemming van kwalitatieve aspecten tussen verschillende afdelingen, teams en secties
- De medewerker kwaliteitszorg adviseert over de mogelijke interpretatie van informatie en data

De secties dragen de verantwoording voor de kwaliteit van toetsing en van de Programma's van Toetsing en Doorstroming (PTD's) en Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA's) waarin deze zijn vastgelegd. Hierbij worden de regels zoals vastgelegd binnen Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML) over de opbouw en invulling daarvan nageleefd. Jaarlijks wordt er een vakjaarplan door de secties opgesteld volgens de PDCA-cyclus. Verbeteracties worden jaarlijks geëvalueerd.

De examensecretaris bewaakt de kwaliteit van de PTA's. Toetsbelasting wordt gemonitord door de leerlingcoördinatoren en teamleiders. Op deze manier wordt een stevige doorlopende leerlijn gerealiseerd en bewaakt.

Door onze focus op het verbeteren van de datakwaliteit door centrale bewaking en herinrichting van Magister, het gebruiken van goede analyse gereedschappen zoals Magister Management Platform (MMP), gericht werken met examenrelevante toetsing in bepaalde periodes en het verzamelen van adviezen in de looptijd van de schoolcarrière van leerlingen bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen.

De verantwoordelijkheid voor het opleveren van de resultaten richting de overheid is verdeeld over de verschillende functies daar waarbij deze aansluiten bij het verantwoordelijkheidsgebied van de functie. Zo ligt de verwerking en aanlevering van de centrale indicatoren bij de administratie, de decentrale gegevens bij de officemanager, de afname en het inplannen van de tevredenheidsonderzoeken wordt gedaan door de kwaliteitsmedewerker en het managementvenster door de directie. De kwaliteitsmedewerker controleert of alles op tijd is uitgevoerd waarbij de kwaliteitsagenda als uitgangspunt dient.

Uitgaande van de resultaten vanuit de verplichte kwaliteitsdoelen en vanuit de schooleigen doelen worden verbeterpunten geformuleerd door de medewerker kwaliteitszorg en vastgesteld in overleg met de directie. Deze worden volgens een vaste cyclus (Plan Do Check Act, PDCA) gemonitord. Op basis van data vinden analyses plaats door de medewerker kwaliteitszorg. Deze worden besproken door de directie, teamleiders en secties en eventueel andere belanghebbenden.

In de kwaliteitsagenda zijn beschreven welke activiteiten op het gebied van kwaliteit zullen plaatsvinden en wie daarvoor verantwoordelijk is. In de aanhangige procedures is beschreven hoe deze activiteiten worden uitgevoerd, wie daarbij betrokken is en wat de opbrengsten zijn. Het is zaak om het kwaliteitsdenken in de gehele organisatie te verbeteren. In onze visie is er binnen het lerarenteam en de secties kennis van de kaders van de onderwijsinspectie en hebben teams, secties en directie een duidelijke visie op de te behalen streefdoelen. Iedereen in de organisatie neemt de verantwoordelijkheid voor de resultaten van de leerlingen vanuit zijn eigen rol. Door heldere gestructureerde procedures en rapportages is er duidelijk zicht op de voortgang van de resultaten en het gedrag van de leerling.

Het is passend bij onze kernwaarden (**veilig, eerlijk, positief en groei**) om leraren centraal te stellen voor het aangeven van oplossingsrichtingen van eventuele knelpunten in de kwaliteit en om aan deze oplossingen zelf vorm en inhoud te geven. Dit gaat altijd in goed overleg met de directie die eindverantwoordelijk is.

3.4.4. Doel: We zoeken actief naar alternatieve, vaak projectgebonden, geldstromen.

We zien dat er op diverse terreinen extra financiële middelen voor de school beschikbaar zijn. Tot nu toe maken we onvoldoende gebruik van deze mogelijkheden. We zetten in op een actieve zoektocht naar deze geldstromen. Het is de taak van eenieder, met de directie voorop, om deze middelen te vinden en aan te boren. Vaak zijn bestaande initiatieven te financieren uit deze gelden, maar ook nieuwe initiatieven die nu geen doorgang vinden vanwege een gebrek aan tijd of ruimte kunnen hiermee wellicht toch opgestart worden.

3.4.5. Doel: Financieel bewustzijn is de verantwoordelijkheid van iedereen binnen de organisatie.

Financieel bewustzijn staat vaak op gespannen voet met onderwijskundige doelen. Het is echter noodzakelijk om een ieder bewust te maken van de gevolgen van de diverse (onderwijskundige) keuzes. Niet alleen wordt de discussie dan gevoerd met zicht op zoveel mogelijk consequenties, maar kunnen er ook duidelijke keuzes gemaakt worden. Het gaat om transparantie en duidelijkheid. Het werken met publiek geld zorgt ervoor dat we ons bewust moeten zijn van onze verantwoordelijkheid en gevolgen van onze keuzes. Dit financieel bewustzijn moet gekweekt worden door het onderwerp van gesprek te laten zijn in teams, gesprekken met secties of individuele medewerkers.

3.4.6. Doel: Iedere medewerker is optimaal toegerust de toebedeelde taak uit te voeren

Medewerkers zijn gebaat bij een goede en heldere organisatie. We werken actief aan een organisatie waarbij 'afpraak is afspraak' de normaalste zaak van de wereld is. Een zeer goede ICT-infrastructuur is vanzelfsprekend en draagt bij aan optimalisatie van werkzaamheden. We stimuleren scholing op eigen verzoek en denken mee om organisatorische belemmeringen weg te nemen.

3.4.7. Doel: We maken ons onderwijsaanbod toekomstbestendig

Leerlingen worden geprikkeld en gestimuleerd om na te denken over hun toekomst. De kernvragen die in LOB centraal staan zijn: Wie ben ik?, Wat kan ik? en Wat wil ik? Oriëntatie en begeleiding is een noodzaak om tot een goede keuze voor de toekomst te komen. De school wil keuzemogelijkheden voor leerlingen zo breed mogelijk houden. De organisatorische en pedagogisch-didactische aspecten van ons huidige aanbod van vakken moeten echter in balans zijn. We gaan onder andere onderzoeken hoe we ons onderwijsaanbod toekomstbestendig maken door streaming te onderzoeken. Daarnaast formuleren we een beleid hoe we om kunnen gaan met vakken die door weinig leerlingen gekozen worden. Het samenvoegen van leerlagen en leerjaren kan daarbij een reële optie zijn om een keuze in stand te houden.

3.5. Duurzaamheid

Wij leiden onze leerlingen op tot (zelf)bewuste wereldburgers. De school geeft expliciet aandacht aan de SDG's (Sustainable Development Goals)¹⁸ van de Verenigde Naties. Dit zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. SDG's zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. In Nederland zitten achter de zeventien doelen 169 targets. Die maken ze nog concreter.

Bij het ontwerpen van leeractiviteiten worden leraren uitgedaagd thema's te koppelen aan de eerder in de hoofdlijn Leren van de leerling genoemde competenties, maar ook de SDG's. In ons ideaal hebben de leerlingen bij het behalen van hun diploma ook de volgende competenties ontwikkeld:

Omgevingsbewust: Leerlingen leveren een bijdrage aan een gezonde, duurzame en sociaal veilige wereld. Ze zijn zich bewust van de omgeving en het belang van hun eigen rol en nemen daarin verantwoordelijkheid.

Keuzebekwaam: Leerlingen leren kritisch kijken naar specifieke vraagstukken. Ze leren vragen stellen om tot een compleet beeld van een complex probleem te komen. Ze zien daarbij dat alles met elkaar verbonden is. Ze zijn zich bewust van het effect van hun keuzes op de omgeving.

DUURZAME ONTWIKKELINGS DOELSTELLINGEN



3.6. Professionalisering

Bij professionalisering is het belangrijk gezamenlijk een aantal uitgangspunten vast te stellen. Voor onze school zijn deze:

- Wij stimuleren medewerkers tot samenwerking en leren van elkaar.
- Wij bieden ruimte voor ontwikkeling en leren.
- Wij geven verantwoordelijkheid en vragen verantwoording van medewerkers voor hun eigen ontwikkeling en bij uitoefening van hun functie.

Het overkoepelende doel is dat wij een professionele en lerende organisatie willen zijn. Een professionele onderwijsorganisatie is een organisatie die vanuit de visie ruimte geeft aan zijn medewerkers om vorm te geven aan de gestelde doelen van de organisatie. Professionals dragen verantwoordelijkheid en hebben invloed over de inhoudelijke uitwerking van visie en doelen.

Een centrale uitspraak in onze visie is het aanbieden van modern en aantrekkelijk onderwijs. Hierbij is het uiteraard van belang dat leraren beschikken over up-to-date kennis in relatie tot hun vakgebied. In de gesprekkencyclus met de direct leidinggevende wordt jaarlijks omschreven hoe de medewerker zich inhoudelijk gaat professionaliseren. Daarbij gaan we er ook vanuit dat leraren over een voldoende mate van digitale wendbaarheid beschikken en dat zij bereid zijn die vaardigheid (verder) te ontwikkelen. Omdat we gaan onderzoeken wat het voor ons betekent als iedere leerling in het bezit is van een device, stimuleren we innovatieve toepassingen op het gebied van ICT. Veel maatwerk en differentiatie kan middels ICT gerealiseerd worden. Van leraren wordt verwacht dat zij zich daarin (verder) verdiepen.

Onderdeel van het taakbeleid is dat leraren verplicht zijn om een vast percentage van hun aanstelling in te zetten voor scholing. HEYY voorziet daarvoor in een breed aanbod. Tevens kan er op eigen initiatief scholing worden gevolgd als de schoolleiding van mening is dat dit past bij de visie op leren van de school.

4. Slotwoord

In dit schoolplan hebben wij de richting bepaald voor onze strategische keuzes in de periode 2020-2024. Daarmee hebben we in grote lijnen ook aangegeven hoe wij onze energie en onze middelen in de komende jaren willen inzetten. In de komende periode gaan wij deze keuzes verder uitwerken. Hierbij past geen blauwdruk-benadering. We gaan in gesprek, zowel met interne als externe betrokkenen, over de doelen om ze in co-creatie verder uit te werken tot concrete plannen. Zoeken naar voorbeelden waar het goed gaat, in plaats van waar het niet goed gaat. Leren en inspireren dus. Geen papieren plannen, maar een aanpak vanuit de praktijk met alle betrokkenen. Teams en medewerkers krijgen daarbij actief en expliciet de ruimte om hun eigen ambities te realiseren, mits deze passen in het geschetste perspectief.

Veranderen is doen. Juist door iets te gaan doen, zet je dingen in beweging, waardoor het denken automatisch ook mee verandert. Met elkaar op weg. Dit vraagt **samenwerkingsbereidheid, creativiteit en lef.**





ROER College Schöndeln
Heinsbergerweg 184
6045 CK Roermond
0475 - 345 700
roer.college

