Schoolplan Munnikenheide College 2022 - 2026

‘Jouw talent, jouw keuze, jouw toekomst’

Voorwoord

Het Munnikenheide College is een sterke school. We staan er goed voor, mede dankzij een verbeterproces dat in 2019 is gerealiseerd. Hierin hebben we in nauwe samenspraak tussen management en medewerkers een heldere visie ontwikkeld en een structuuraanpassing doorgevoerd. We kijken tevreden terug op de effecten daarvan.
In de beleidscyclus van OMO is het moment aangebroken om een hernieuwd strategisch schoolplan op te stellen. Dat moet ons helpen om de organisatie de komende jaren de juiste sturing te geven.

In de afgelopen maanden hebben we een proces doorlopen om tot het voorliggende plan te komen. De wijze waarop dit proces is verlopen, sterkt ons in de overtuiging dat we een goede school met een krachtige leeromgeving hebben. Dat de onderlinge verhoudingen uitstekend zijn en dat we in staat zijn om op een professionele wijze het gesprek te voeren met alle professionals (OP en OOP). Met recht kunnen we stellen dat dit plan een product is van ons allemaal.

Wij zijn trots op onze school en hebben het vertrouwen dat we een stevig fundament hebben voor de ontwikkelingen en uitdagingen die de komende jaren aan gaan.

Barbara Baelemans, algemeen directeur
Etten-Leur, november 2021

Inhoud

Voorwoord 2

Inleiding 4

1. Totstandkoming schoolplan 6

   Hoe kom je tot een nieuw schoolplan? 6

2. Identiteit, missie, visie 9

   Missie, visie 9

3. Ontwikkeling leerlingenpopulatie en prognose 13

4. Onderwijskundig beleid 14

   Ons onderwijs 14

   Pedagogiek, methodiek, didactiek 15

   Onderwijsprogramma 15

5. Kwaliteit 20

   Onderwijsresultaten 21

6. Schoolondersteuningsprofiel, Veiligheidsbeleid en Vroegtijdig School Verlaten 22

   Passend Onderwijs 22

   Sterke punten in onze ondersteuning 23

   Ontwikkeldoelen voor de ondersteuning 23

   Veiligheid 23

7. Personeelsbeleid 25

   Fit, vitaal en wendbaar personeel dat duurzaam inzetbaar is 25

   Gesprekkencyclus 25

   Bevoegdheidseisen, onderhouden van bekwaamheden 26

   Leerlinginbreng 27

   Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding 27

8. Beleid voor de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen (sponsorbeleid) 28

9. Communicatie 29

Tenslotte 30

Bijlage 1 Strategische speerpunten, doelen en resultaten 31

Inleiding

Het Munnikenheide College is een school behorend tot de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). We zijn gevestigd in Etten-Leur en Rucphen en zijn een school voor voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs (vmbo). We bieden alle leerwegen van het vmbo aan, zowel regulier als met leerwegondersteuning. We kennen de volgende beroepsrichtingen:

- Zorg en Welzijn
- Produceren, Installeren en Energie
- Mobiliteit en Transport
- Bouwen, Wonen en Interieur
- Economie en Ondernemen
- Dienstverlening en Producten

Het Munnikenheide College heeft voor de beide locaties Etten-Leur en Rucphen een streekfunctie. Op de locatie Etten-Leur komt ongeveer 70% van de leerlingen uit Etten-Leur. Voor de locatie Rucphen is dit ca. 60%. De rest van de leerlingen komt uit de regio, waaronder Roosendaal, Zundert en Breda. De school werkt aan het verbreden van het voedingsgebied. Samen met de KSE (Katholieke Scholengemeenschap Etten-Leur voor mavo/havo/vwo) vormt de school voor de regio Etten-Leur en Rucphen de onderwijsvoorziening in het voortgezet onderwijs.

De door OMO vastgestelde Koers 2023 is richtinggevend en vormt het kader voor het beleid van onze school. De pijlers zijn:

1. Gedeelde visie vertaald naar concreet beleid/doelstellingen in open dialoog en met ruimte voor eigen inkleuring.
2. Effectief leiderschap binnen de school.
3. Goed onderwijs binnen een veilige leef- en leergemeenschap.
4. Dragend HRM beleid.
5. Verbeteringsgerichtheid vanuit collectief en individueel lerend vermogen.
6. Betrokkenheid van en verantwoording naar stakeholders.
7. Bedrijfsvoering op orde.

In onze visie (Vision Eye, hoofdstuk 2) en de uitwerking daarvan naar doelen en resultaten (bijlage 1) hebben we de pijlers inhoud gegeven.

In de navolgende hoofdstukken geven we duidelijkheid over waar we staan en waar we voor gaan.

1 Totstandkoming schoolplan

Hoe kom je tot een nieuw schoolplan?

De beleidsontwikkelingen landelijk en bij OMO geven natuurlijk in belangrijke mate input en kaders voor een nieuw plan.

En er is meer! Goed inspelen op ontwikkelingen vergt immers goed stilstaan bij wat je hebt en wie je bent, en ook – en misschien wel vooral – goed in gesprek zijn met je omgeving! Om onze visie en strategie te actualiseren hebben we met grote betrokkenheid van onze medewerkers onze identiteit herijkt. Ons Vision Eye van 2019 is daarbij gebruikt als vertrekpunt, aangevuld met de uitkomsten van de narratieve visitatie die in juni 2021 is gehouden.

(Foto: impressie visiedag met medewerkers)

(Wordcloud met karakters uit de visiedag)

Daarnaast hebben we intensief met stakeholders en ouders gesproken. Hoe kijken zij naar de toekomst? Welke richting vinden zij dat onze school op moet gaan? Een uitermate boeiend proces. Vaak bevestigend voor de keuzes die we al hebben gemaakt en soms spanning zettend op hoe we zelf dachten over de toekomst.

(Foto: panel met stakeholders)

De uitkomst van dit proces hebben we gebruikt om een nieuwe versie van ons Vision Eye op te stellen. Geen nieuwe richting, maar specifieke accenten die zijn gewijzigd en/of

aangescherpt. Dit visiedocument gaan we intensief benutten als kompas voor ons dagelijks handelen. Het Vision Eye (in dit schoolplan opgenomen) bevat 5 'bewijzen', ofwel thema's die we zien als strategische speerpunten. Onze daadwerkelijke prestaties op deze speerpunten tonen aan dat we waarmaken wat we in onze visie beloven.

Met het voltallige management hebben we in twee sessies in kaart gebracht welke precieze ambities we op de speerpunten hebben. De weerslag daarvan treft u in dit schoolplan.
Onze ambitie is groot. We willen ergens voor staan en waarmaken wat we ons voornemen. Daarom hebben we onze doelen in dit plan geconcretiseerd. Vertaald naar expliciete resultaten die door de jaren heen zichtbaar moeten worden. Deze resultaten beleggen we bij onszelf en bij onze medewerkers. Immers mensen moeten een concrete opdracht ervaren die voortkomt uit de organisatiedoelen. Pas dan bewegen we in de richting van de resultaten die we ons ten doel hebben gesteld!

2 Identiteit, missie, visie

Het Munnikenheide College is onderdeel van Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). OMO hanteert als beleidslijn een notitie Zingeving en goed onderwijs. De kern daarvan:
In ons onderwijs staat de mens in relatie met anderen centraal. Leerlingen ontwikkelen hun talenten van hoofd, handen en hart langs de lijnen van de onderwijskundige visie van hun school. Docenten, staf, bestuur en schoolleiding ontplooien zich op hun beurt om dit proces zo goed mogelijk te laten verlopen. Samen streven we naar 'goed onderwijs'. 'Goed onderwijs' motiveert mensen en verbindt alle deelnemers aan de schoolgemeenschap: leerlingen, ouders, leraren, andere medewerkers, bestuur en schoolleiding. Maar wat verbindt de schoolgemeenschap als het in diepere zin gaat om levensbeschouwelijke waarden? Hoe betekenisvol en inspirerend zijn dergelijke waarden voor de kwaliteit van 'goed onderwijs' en voor ons gedrag naar elkaar toe? Het antwoord ligt niet voor het oprapen. We leven immers in een samenleving die steeds minder gemeenschappelijke tradities heeft. Vaker hebben collega's, ouders, bestuur en schoolleiding, maar ook medeleerlingen, binnen of buiten een geloofstraditie een persoonlijke visie ontwikkeld over wat voor hen het leven betekent en welk gedrag daarbij past. Leerlingen komen in aanraking met onderscheiden levensvisies. Diversiteit in levensbeschouwelijke opvattingen is een maatschappelijke realiteit.

In ons Vision Eye (de weergave van onze visie) hebben we deze uitgangspunten geconcretiseerd. Talent ontwikkelen, verbinden, veiligheid en samenwerken zijn voor ons krachtige ankers.

Missie en visie

De visie van onze school is vormgegeven in een Vision Eye. Het Vision Eye is opgebouwd uit 3 delen. Centraal staat de kernbelofte: wat beloven we aan wie. Deze belofte luidt als volgt:

Jouw talent, jouw keuze, jouw toekomst!

Wij beloven jou als leerling een herkenbare, veilige basis en een divers en volledig onderwijsprogramma waarin jij weet wat er van jou wordt verwacht. Wij zien je in wie je bent en investeren in de ontwikkeling van jouw talent. Wij bieden jou in deze continu

veranderende wereld een omgeving waarin jij krijgt wat je nodig hebt om je diploma te behalen en jezelf voor te bereiden op een vervolgstap in de samenleving.
Jou als medewerker beloven we een inspirerende werkomgeving waarin we samenwerken in het belang van onze leerling. We zorgen dat ook jij een veilige basis hebt en bieden je de ruimte je talenten te ontwikkelen.

De tweede ring bestaat uit bewijzen. Deze luiden als volgt:

Bewijs 1: Structuur en veiligheid

Onze leerlingen bieden we een herkenbare basis, een veilig thuis. Hierin heeft de mentor een centrale rol. De schooldag wordt in de mentorgroep gestart. De mentor blijft twee jaar verbonden aan een stamklas en deze stamklas blijft doorgaans van leerjaar 1 tot en met 4 bij elkaar. Op school is ruimte voor lessen en een flexprogramma. Door teams te koppelen aan een groep leerlingen zorgen we dat leerlingen gezien worden. Het eigenaarschap voor een samenhangend pedagogisch en didactisch aanbod ligt bij die teams. Daardoor zorgen we voor onderlinge verbinding.

Bewijs 2: Samenwerken binnen school

Binnen de school hebben we vertrouwen in elkaar en zien we onderlinge verbondenheid. Medewerkers behoren tot een team dat optimaal onderwijs biedt aan een groep leerlingen. Medewerkers werken met elkaar, met leerlingen en leerlingen werken onderling actief samen. We zien een professionele cultuur. Er is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de school. Blijvend ontwikkelen en elkaar scherp houden is de verantwoordelijkheid van de teams en daarin van de medewerkers. Wat de samenleving en de leerling van ons vraagt, is richtinggevend.

Bewijs 3: Samenwerken in de keten

De verbinding intern en met omgeving en omwonenden vinden we belangrijk. We gebruiken elkaars kennis en expertise, zodat leerlingen optimaal hun leerroute kunnen volgen. We zoeken naar overeenkomsten in zienswijzen en belangen. We wisselen actief uit met de buitenwereld, zodat we maximaal in staat zijn om onze leerlingen betekenisvol te laten

ontwikkelen. We werken actief samen in de driehoek school-leerling-ouders en betrekken daar onze externe (zorg-) partners bij.

Bewijs 4: Ons onderwijs

Wij prikkelen de leerlingen om vanuit autonomie en eigenaarschap hun talenten verder te ontwikkelen én hun diploma te halen. We bieden afwisseling, diversiteit, maatwerk en laten leerlingen samen en van elkaar leren. Wat we aanbieden is contextrijk en gericht op ontwikkeling van de persoonlijke vaardigheden van de leerling. Plezier gebruiken we als de verleider om de leerlingen te motiveren. Lessen waarin theorie ('weten') en praktijk ('doen') zijn gecombineerd. We zorgen dat onze leerlingen en wij zicht krijgen op hun ontwikkelingsmogelijkheden en hun talenten en laten ons onderwijs daarop aansluiten.

Bewijs 5: Great place to work

Wij zien onze medewerkers als dé bepalende factor voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom zorgen wij ervoor dat de school een plek is die hen maximaal ondersteunt in condities en in het ontwikkelen en benutten van hun talenten. Een fitte, vitale en tevreden medewerker zorgt voor blijvend goed onderwijs. Onze medewerkers zijn gericht op de leerling en op samenwerking en hebben een goede balans tussen ontspanning en prestatie. Werken aan jezelf, duurzaam inzetbaar zijn en blijven en je talenten ontwikkelen is bij ons gewoon.

De derde ring bestaat uit karakters, kenmerkende eigenschappen. We willen graag dat iedere medewerker van onze school op deze eigenschappen herkenbaar is voor anderen. De karakters zijn:

- Betrokken
- Betrouwbaar
- Eigenaarschap
- Respectvol
- Professioneel
- Innovatief
- Trots

In een overzicht ziet het Vision Eye er als volgt uit:

Zoals eerder beschreven zien we de 5 bewijzen als strategische speerpunten. Deze staan nader uitgewerkt in bijlage 1.

3 Ontwikkeling leerlingenpopulatie en prognose

De verwachting ten aanzien van de instroom in leerjaar 1 is aangepast aan de nieuwe cijfers op basis van de instroom in het schooljaar 2021-2022. De lagere instroom werkt door in de volgende leerjaren. Het effect op de prognose (2022 – 2026) is aanzienlijk (-135 leerlingen). Tegelijkertijd ontvingen we van de gemeente Etten-Leur een bericht dat ze bezig is om in de toekomst woonwijken uit te breiden met nieuwbouw. Op termijn gaat ons dat leerlingen opleveren. In het gebied ten westen van Etten-Leur is in de nabije toekomst een verdere leerlingdaling als gevolg van krimp te verwachten. Om ervoor te zorgen dat we onze leerlingen blijvend goed onderwijs kunnen geven, werken we daar waar het kan samen met de andere (OMO)-scholen in de regio. De school maakt deel uit van het Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen (RPO) Etten-Leur en Rucphen 2019-2024. Daarin staan afspraken over leerlingenaantallen een aangeboden opleidingen verwoord.

Op basis van bovenstaande is de prognose voor onze school als volgt:

Prognose 2022-2026	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025	1-10-2026
	1111	1106	1049	977	976	976

4 Onderwijskundig beleid

Ons Onderwijs

Wij bereiden leerlingen voor op hun toekomst door het bieden van voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs. Dat is zichtbaar in de programma's van alle leerwegen en in de inrichting van de gebouwen. Ons onderwijs kent een beroepsoriënterend karakter om leerlingen een goede start te geven in een complexe maatschappij en richting passend vervolgonderwijs. Zoals in onze visie beschreven, richten wij ons naast kwalificatie ook op socialisatie en persoonsvorming, waaronder zelfkennis, communicatie en een positieve leerhouding.

Wij gaan uit van de talenten van de leerlingen en talentontwikkeling. Dat is verweven in de wijze van werken binnen alle vakken. Ook wordt er veel aandacht besteed aan sportieve, creatieve en kunstzinnige ontwikkeling. Daarnaast wordt het samenwerken en samen leren van leerlingen onderling gestimuleerd. Voorbeelden hiervan zijn Natuur en Techniek, samenwerken op de beroepsgerichte pleinen en tutorleren.

We stimuleren leerlingen in hun ambitie om een zo hoog mogelijk niveau te behalen. Per leerweg en soms ook voor een enkel vak. Onze leerlingen mogen zich hun leven lang blijven ontwikkelen en leren. De insteek van het aanbieden van vak(ken) op hoger niveau en/of het volgen van extra theorie en/of beroepsgerichte vakken, naast het leerlingen stimuleren het beste uit zichzelf te halen, dient het ook om meer aan te sluiten bij de ontwikkelmogelijkheden van iedere leerling en hiermee kansengelijkheid te stimuleren

Het behaalde resultaat op het examen wordt gehonoreerd met het diploma. Om het geleerde naast het vaste curriculum zichtbaar te maken, kunnen leerlingen een plusdocument verwerven. Het plusdocument is een 'school-cv' waarop leerlingen laten zien op welke wijze zij hebben gewerkt aan hun brede vorming/ontwikkeling en welke resultaten ze daarbij hebben geboekt. Het opdoen van deze vaardigheden en competenties kan zowel binnen als buiten de school plaatsvinden. Je kunt hierbij denken aan het volgen van een extra vak, het volgen van een vak op hoger niveau, inzet bij maatschappelijke (goede) doelen, zorg voor

een familielid, deelname aan de leerlingenraad, deelname aan uitwisselingsprogramma's, bijzondere stages etc.

Pedagogiek, methodiek, didactiek

In pedagogiek, methodiek en didactiek geven wij naast ons motto: 'Jouw talent, jouw keuze, jouw toekomst' ook inhoud aan de ondertitel: 'Iedereen mag er zijn!'.

Onze pedagogische aanpak kenmerkt zich door: een goede relatie, respect voor elkaar, vertrouwen, rekening houden met wat een leerling kan, een sfeer creëren waarbij leerlingen zich veilig voelen, de mening van de leerling telt en begripvol handelen. Waarbij we uitgaan van een growth mindset.

Er is ruimte voor diversiteit, talenten en creativiteit. Aan de hand van doorzettingsvermogen kunnen kansen worden benut. Wij bieden leerlingen maatwerk en zorgen dat er gedifferentieerd geleerd wordt. Daarbij maken wij op verschillende manieren gebruik van moderne technologische middelen die het onderwijsproces ondersteunen en het onderwijs aantrekkelijker maken voor de leerlingen.

Het schoolgebouw wordt steeds meer het gebouw van de gemeenschap en wordt breder toegankelijk voor de leerlingen. Er zijn meer activiteiten naast de reguliere lessen voor leerlingen. Socialisatie is en blijft een belangrijk doel van de school. Dat doen we in verbinding met elkaar en de omgeving.

Onderwijsprogramma

Onderbouw

In de onderbouw wordt wisselend gewerkt op de leerpleinen en in de lokalen. Leerlingen leren afwisselend zelfstandig, in groepen of krijgen instructie. In deze schoolplan periode wordt in toenemende mate de verbinding tussen vakken gelegd en benut voor het geïntegreerd aanbieden van lessen en projecten. Daarnaast wordt in de komende vier jaar het aanbod van de flexlessen uitgebreid naar alle leerjaren en verbreed in aanbod.

Er wordt extra aandacht aan taal, rekenen en burgerschapsvaardigheden besteed. Wij streven een taalbewuste organisatie na. Dit houdt in dat iedere medewerker taalbewust en bekwaam is. Taalonderwijs is geen zaak van taalvakken alleen. Er dient actief te worden (samen)gewerkt om taalachterstanden te bestrijden en taalontwikkeling te structureren en voortvarend te stimuleren. De komende jaren zal dit een belangrijk item zijn in professionalisering.

We willen dat onze leerlingen zich ontwikkelen tot volwaardige burgers, die verantwoordelijkheid nemen voor de omringende wereld. De maatschappelijke stage laat onze leerlingen ervaren dat vrijwilligerswerk behalve belangrijk, ook leuk is.

We hebben vanaf de onderbouw uitgebreid aandacht voor loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB). Praktische sector oriëntatie is voor alle leerwegen in het tweede jaar als verplicht onderdeel opgenomen. Met ons LOB-aanbod helpen we leerlingen om zicht te krijgen op hun eigen vaardigheden en keuzes te maken. Voor leerlingen is het belangrijk om te kunnen ervaren wat bij hen past. Om ons LOB aanbod zo contextrijk mogelijk te maken werken wij op dit gebied samen met het bedrijfsleven.

Bovenbouw

Aan het einde van leerjaar 2 maken alle leerlingen een keuze voor een beroepsgericht profielvak. Hierbij hebben ze de keuze uit de profielen:

- Economie en Ondernemen;
- Produceren, Installeren en Energie;
- Zorg en Welzijn;
- Mobiliteit en Transport;
- Bouwen, Wonen en Interieur;
- Dienstverlening en Producten.

Naast het beroepsgerichte profielvak kiezen de leerlingen beroepsgerichte keuzevakken. Waar we bijzonder trots op zijn, is dat we onze bovenbouwleerlingen de ruimte geven om hun talenten te ontdekken en we bieden hen een breed en uitdagend aanbod aan van beroepsgerichte keuzevakken. Om de horizon te verbreden, kiezen ze zowel keuzevakken binnen het door hun gekozen profiel als keuzevakken daarbuiten. Dit aanbod wordt ieder jaar aangepast aan actuele ontwikkelingen, nieuwe inzichten en behoeften van leerlingen en de omgeving.

Vanuit onze visie dat we als school een bijdrage leveren aan de brede vorming van de persoon op het gebied van kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie, volgen alle mavoleerlingen een volledig beroepsgericht programma.

In de bovenbouw leren de leerlingen afwisselend in lokalen en op beroepspleinen. Wij betrekken de beroepspraktijk actief bij het onderwijs, bijvoorbeeld door stages van leerlingen en het uitnodigen van gastdocenten. De komende jaren gaan we deze contacten verder intensiveren om de beroepsbeleving en beroepsoriëntatie onder de leerlingen nog meer te stimuleren.
Wij vinden het belangrijk onze leerlingen uit te dagen en bieden daarom de mogelijkheid tot het volgen van een vak op een hoger niveau. Om dit ook voor mavoleerlingen mogelijk te maken zijn we een samenwerking aangegaan met de KSE.

Leerwerktraject

In de bovenbouw bieden wij het leerwerktraject. Het leerwerktraject wordt aangeboden voor leerlingen die gemotiveerd zijn voor de beroepspraktijk en voor wie het theorieprogramma te zwaar is. Leerlingen in het leerwerktraject volgen een aangepast programma waarbinnen het leren in de beroepscontext een belangrijke plaats inneemt. Leerlingen die het traject met succes afronden, ontvangen een diploma basisberoepsgerichte leerweg/leerwerktraject. Dit diploma geeft toegang tot een verwante MBO niveau 2 opleiding. Onze ervaringen tonen dat onze leerlingen succesvol zijn in de doorstroom naar de BBL (beroepsbegeleidende leerweg).

Het toelatings- bevorderings- en overgangsbeleid staat beschreven in het leerlingenstatuut.

Praktijkvorming/stage

Om onze leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst bieden wij verschillende onderdelen aan die daar een bijdrage aan leveren.

Enkele keren per jaar hebben we verschillende activiteitendagen. Tijdens deze dagen worden bijvoorbeeld excursies georganiseerd, komen gastsprekers langs of zijn leerlingen met een project bezig.

De maatschappelijke stage vindt plaats in de onderbouw en is onder te verdelen in gemeenschappelijke acties binnen schooltijd en zelfstandige acties buiten school en na schooltijd: bijvoorbeeld helpen bij de begeleiding van activiteiten bij allerlei maatschappelijke organisaties, verenigingen of mantelzorg. Alle activiteiten worden door de leerlingen bijgehouden in een portfolio.

In de bovenbouw maken leerlingen kennis met de beroepspraktijk door het lopen van stages waarvan leerlingen een verslag maken en een reflectie opstellen over het geleerde.
Met het programma Sterk Techniek Onderwijs werken wij samen met andere vmbo scholen, het MBO, het primair onderwijs en bedrijven om het technisch onderwijs in onze regio te versterken. In dit programma maken leerlingen kennis met de hedendaagse en moderne technieken in allerhande branches en bedrijven en leren zij met en van elkaar.

Burgerschap en sociale integratie

Het belang van burgerschapsonderwijs en de noodzaak van versterking van de kwaliteit daarvan worden steeds meer gezien. Het project 'Burgerschapsonderwijs dat werkt' biedt concrete handvatten voor een effectieve aanpak voor scholen. Onze school biedt de leerlingen burgerschapsonderwijs aan door onder andere de burgerschapsestafette en maatschappelijke stage. Via een werkgroep wordt burgerschapsonderwijs duurzaam geïntegreerd in ons onderwijs. Ook hebben wij twee burgerschapsambassadeurs aangesteld.

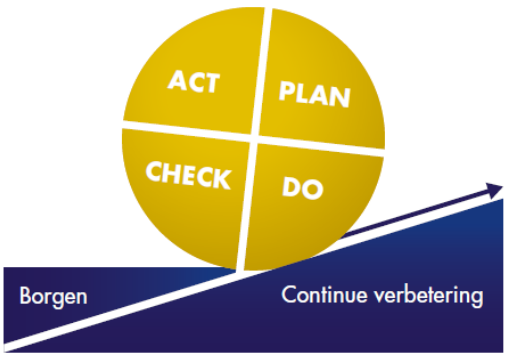
5 Kwaliteit

De zorg voor kwaliteit is één van de kernelementen van onze school. Het heeft betrekking op alle deelgebieden binnen onze organisatie en zit verweven in onze organisatiecultuur. We nemen de kwaliteitspijlers uit het Ontwikkelkader van OMO hierbij als uitgangspunt. Het kwaliteitsbeleid van de school kent twee sporen:

1. er is een helder systeem van kwaliteitsbewaking waarmee gemonitord wordt of de afgesproken doelen ook gerealiseerd worden. De indicatoren van dit systeem worden up-to-date gehouden en er wordt aangesloten bij ontwikkelingen;
2. er is een organisatiestructuur met werkgroepen waardoor de bewaking van kwaliteit in de gehele organisatie verankerd is.

In de afgelopen jaren is onze school steeds meer resultaat- en opbrengstgericht gaan werken, waardoor het kwaliteitsbewustzijn in de school is gegroeid. We bieden teams, vakgroepen en individuen ondersteuning bij het evalueren van hun handelen en helpen hen op grond daarvan verbeteringen aan te brengen. We geven dit doelgericht en systematisch vorm door geanalyseerde gegevens te verstrekken. Hierdoor beschikken zij over instrumenten waarmee zij hun handelen kunnen plannen, uitvoeren, toetsen, evalueren en bijstellen.

Het kwaliteitsbeleid wordt op een cyclische manier toegepast. Aan de hand van opgestelde prestatie-indicatoren is er een jaarplanning voor monitoring en bijstelling opgesteld waarbij we gebruik maken van de verbetercylus (de PDCA-cyclus: Plan Do Check en Act). De indicatoren richten zich niet alleen op de opbrengsten zoals de inspectie deze formuleert. De indicatoren zijn organisatiebreed, alle beleidsterreinen worden belicht (onderwijs, personeel en bedrijfsvoering).



Onderwijsresultaten

Het Munnikenheide College zet zich maximaal in om leerlingen de school te laten verlaten met een diploma. Onze schoolresultaten tonen wij via de site www.scholenopdekaart.nl. Daar zijn o.a. onze slagingspercentages, examencijfers, cijfers over de doorstroom van leerlingen binnen de school en cijfers over de doorstroom naar het vervolgonderwijs te vinden.

De afgelopen jaren zijn de onderwijsresultaten van de school goed, waarbij er extra aandacht is voor het bovenbouwsucces en examenresultaat van gl/tl in Rucphen. De onderwijspositie is al jaren hoog en boven de norm. Leerlingen wordt een kans geboden om alles uit hun potentie te halen. De komende jaren zetten we ons in voor het hoog houden van de onderwijsresultaten en streven naar een stijging in het bovenbouwsucces van onze gl/tl afdelingen. Daarnaast werken we hard aan het wegwerken van het negatieve effect van corona op de onderwijsresultaten om deze de komende jaren zo klein mogelijk te houden.

6 Schoolondersteuningsprofiel, Veiligheidsbeleid en Vroegtijdig School Verlaten

Wij geven leerlingen kansen en dagen hen uit het beste uit zichzelf te halen. In onze ondersteuning richten wij ons op de drie pijlers kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie van Biesta (2012). Daarnaast zijn wij ons bewust van de taak om leerlingen voor te bereiden op hun participatie in de sterk veranderende wereld. De samenwerking met ouders wordt steeds belangrijker en we intensiveren dit contact. In de komende jaren wordt het oudercontact verder uitgebreid. We zien veiligheid en het gevoel van veiligheid creëren meer dan voorheen als belangrijk aandachtspunt voor het onderwijs. Om dit een impuls te geven zijn wij met ingang van oktober 2021 gestart met het project 'steward op school'. Leerlingen van leerjaar 3 worden opgeleid tot steward en alle andere leerlingen krijgen een opleiding hoe zij zich dienen te verhouden tot de stewards.

Onze specifieke aanpak is beschreven in het document 'POS schoolrapport'. Het Munnikenheide College maakt gebruik van een Schoolondersteuningsprofiel dat in overleg met het Regionaal Samenwerkings Verband Breda (RSV) wordt opgesteld. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van het format Perspectief Op School.

Passend onderwijs

Alle kinderen verdienen een passende plek in het onderwijs. Zij hebben recht op onderwijs dat hen uitdaagt en rekening houdt met hun behoeften. Kinderen gaan, als het kan, naar het regulier onderwijs. Soms is er speciaal onderwijs nodig voor leerlingen die dáár het best op hun plek zijn. Zo worden ze zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

Het Munnikenheide College hanteert de slogan: 'Jouw talent, jouw keuze, jouw toekomst'. In de begeleiding richten we ons op kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie, waarbij wordt uitgegaan van individuele talenten en mogelijkheden van leerlingen. Het volledige aanbod van onze extra ondersteuning staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel.

Sterke punten in onze ondersteuning

Wij hanteren een positieve en stimulerende aanpak, waarbij de nadruk wordt gelegd op wat leerlingen wel kunnen. Binnen een veilige omgeving worden leerlingen uitgedaagd om hun talenten in te zetten. De mentor is de spil binnen de leerlingbegeleiding.

Daarnaast bieden wij extra begeleiding en/of ondersteuning door middel van:

- gesprekken met leerlingcoördinator en ondersteuningscoördinator;
- faalangstreductietraining en examenvaardigheidstraining;
- sovatraining en Rots en Water training;
- steunlessen bij achterstanden voor begrijpend lezen en spelling in de onderbouw;
- begeleiding door begeleider passend onderwijs;
- time-in.

Ontwikkeldoelen voor de ondersteuning

Vanaf schooljaar 2020-2021 hebben wij in de onderbouw een mentorband in de ochtend in het rooster opgenomen. Deze mentorband dient te zorgen voor een 'zachte aankomst' in de school en een goede overgang te geven van thuis naar school. Het doel is om een goede start van de dag te hebben door een herkenbare basis en structuur te geven en veiligheid te bieden. Leerlingen worden gezien met betrekking tot het welbevinden en leren er groepsdynamische vaardigheden. Tijdens de tussentijdse evaluatie is naar voren gekomen dat zowel leerlingen als docenten en mentoren erg te spreken zijn over de mentorband. Het doel is om dit uit te breiden naar alle leerjaren. Daarnaast gaat de school het handelingsgericht werken meer integreren in de school.

Veiligheid

Aspecten die te maken hebben met veiligheid zijn beschreven in het protocol 'de Veilige School'. Een anti-pestcoördinator begeleidt leerlingen die gepest worden, maar ook docenten en mentoren in wiens lessen dit gebeurt. Bovendien speelt hij of zij een verbindende rol tussen de pesters, de gepeste en met de ouders.

Wij maken afspraken ten behoeve van het voorkomen en bestrijden van overlast, vandalisme en crimineel gedrag, samen met:

- verschillende gemeenten;
- politie;
- bureau Halt;
- Openbaar Ministerie.

7 Personeelsbeleid

Fit, vitaal en wendbaar personeel dat duurzaam inzetbaar is

De kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door onze medewerkers. Zij zijn in onze school van doorslaggevend belang voor het realiseren van onze doelen. In hen moeten we blijvend investeren, zodat ze fit en vitaal zijn en blijven, wendbaar zijn om vooruit te kunnen en mee te bewegen met de dynamiek van de leerling en de samenleving en duurzaam inzetbaar te zijn.
Onze ambitie is dan ook om er alles aan te doen om te zorgen dat medewerkers goed zijn in hun professie, gericht zijn op de leerling en een goede balans hebben tussen rust en prestatie. Dat ze frequent deelnemen aan programma's die er op zijn gericht om fris en vitaal te blijven en dat ze hun persoonlijke talenten ontwikkelen. Wij als school nemen hier verantwoordelijkheid in, waarbij we de medewerkers hier vooral zelf eigenaarschap in willen laten hebben.

De talenten van medewerkers worden gezien en benut. Ze voelen zich vitaal en worden gezien. Dit uit zich door rust, duidelijkheid, samenwerking, warmte, feedback van en naar elkaar en door het in beeld hebben van ontwikkelingsvragen.

Onze ambitie is om de school een 'Great Place To Work' te laten zijn.

Gesprekkencyclus

We laten los dat alle medewerkers langs dezelfde meetlat worden gehouden. Beschikbare profielen dienen slechts ter vaststelling welke taken in de basis worden uitgevoerd, geven verhoudingen weer in de onderlinge zwaarte van functies en dienen ter bepaling van de salarisschaal.

Een 'nieuwe cyclus' ontstaat dan. Hierin is enerzijds resultaatsturing aan de orde, waarin we scherper worden in het vooraf overeenkomen van te bereiken resultaten en in te vullen randvoorwaarden. Anderzijds is vooral het ontwikkelen van de medewerkers aan de orde. Hierbij ligt het eigenaarschap bij de medewerker/het team. Daarbij is de rol van de

leidinggevende vooral coachend en faciliterend. Medewerkers nemen zelf het initiatief om in gesprek te zijn over hun doelen en ontwikkeling. In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker en de ambities van de school; deze worden op elkaar afgestemd en gemonitord middels 'het goede gesprek'.
In de praktijk betekent dit dat de medewerker regie heeft en neemt over de vormgeving van zijn eigen professionaliteit en ontwikkeling in het kader van de door haar/hem te leveren resultaten. De medewerker verzamelt proactief informatie m.b.t. het eigen functioneren, een middel hierbij is de BOOT van E-Loo. De cyclus wordt gezien als een doorlopend proces door het hele jaar heen met veel contactmomenten en niet meer als cyclus met twee of drie gesprekken.

Aandacht voor professionele ontwikkeling van medewerkers in relatie tot de organisatie-ontwikkeling staat centraal. Medewerkers worden ingezet op hun persoonlijke talenten en hun ontwikkeling en positieve bijdrage wordt benoemd.

Bevoegdheidseisen, onderhouden van bekwaamheden

OMO voert reeds gedurende tal van jaren succesvol beleid om het aantal docenten met een bevoegdheid te vergroten. Onderdeel van het beleid is het opstellen van een studieplan en een studieregeling. In deze documenten worden afspraken gemaakt over de manier waarop de opleiding wordt gefaciliteerd in tijd en geld. De doelstelling is om binnen twee jaar de onderwijsbevoegdheid te halen.

In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker. Ambities van de school en de medewerker worden op elkaar afgestemd en gemonitord. Dit geldt ook voor het bespreken van de vorderingen in de opleiding van de onbevoegde docent. Ook de consequentie van het niet behalen van de bevoegdheid – te weten beëindiging van het dienstverband – wordt daarbij benoemd.

Conform cao wordt 10% van de lumpsum geïnvesteerd aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten van medewerkers. De kaders waarbinnen dit wordt vormgegeven worden periodiek met het medezeggenschapsorgaan besproken. Jaarlijks kan

een docent aanzienlijk meer tijd dan in de cao is opgenomen besteden aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Medewerkers hebben een persoonlijk scholingsbudget van € 600,- tot hun beschikking.

Leerlinginbreng

Het Munnikenheide College beschikt over een leerlingenraad. Deze raad wordt gevraagd inbreng te leveren in diverse vraagstukken op het gebied van personeelsbeleid en onderwijs. Ook wordt zij betrokken in de benoeming van managementfuncties. Leerlingen participeren eveneens in de MR.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

OMO heeft aandacht voor de vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties. Het totale personeelsbestand van Munnikenheide College bestaat voor 45% uit mannen en voor 55% uit vrouwen. Het management van onze school bestaat voor 37,5% uit vrouwen en voor 63,5% uit mannen. We streven er naar de balans verder in evenwicht te krijgen. Het Munnikenheide College schenkt extra aandacht aan de kandidatuur van vrouwelijke kandidaten in management-development. De directie van de school bestaat uit 50% man en 50% vrouw.

8 Beleid voor de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen (sponsorbeleid)

Structureel via sponsoring en advertenties aanvullende financiering verwerven doen we niet. Wanneer toch incidenteel extra inkomsten worden verkregen, worden deze ingezet voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, de organisatie of de leef- en werkomstandigheden op school. Hierbij hanteren wij de gedragsregels zoals vastgelegd in het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Het convenant is te vinden op de site van de rijksoverheid.

9 Communicatie

Voor interne communicatie is het steeds meer zaak om informatie goed beschikbaar en bereikbaar te houden. Er wordt gebruik gemaakt van Teams, OneDrive en een Sharepoint-omgeving om documenten te delen, te bewerken en te bewaren. In 2021 is gestart met de vernieuwing en verbetering van het intranet waarbij kennis delen en samenwerken in Teams een belangrijk onderdeel is.

Medewerkers en ouders worden wekelijks geïnformeerd door nieuwsbrieven. Op de website is veel informatie te vinden middels een interactieve schoolgids.

Om als school nog meer zichtbaar te zijn voor de buitenwereld wordt er steeds actiever gebruik gemaakt van social media. Het doel is om naast LinkedIn, Instagram en Facebook op termijn ook tot de nieuwere platforms te treden, zoals bijv. TikTok.

Door middel van flitsende promotiefilms, mooie foto's, aansprekend promotiemateriaal en een overzichtelijke website krijgt de buitenwereld een blik binnen in de school. In de toekomst betrekken we ook leerlingen hierbij.

Tenslotte

De directe wereld om ons heen geeft een scala aan kansen en mogelijkheden om het sterke profiel van onze school te laten voortbestaan en verder te versterken. Wij hebben dit schoolplan de titel 'jouw talent, jouw keuze, jouw toekomst' gegeven. Omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, hun talenten ontdekken en straks met een goed gevulde rugzak de toekomst in gaan.

In de basis hebben we in huis wat daarvoor nodig is. Maar we zullen ook moeten groeien. Onszelf uitdagen en verbeteren. Het schoolplan is tot stand gekomen dankzij een brede inbreng van onze collega's, de leerlingen, de ouders en onze stakeholders. Het resultaat mag er zijn; wij zijn er trots op en krijgen er energie van! En natuurlijk, het bevat alles wat we op dit moment kunnen overzien. En één ding is zeker: de werkelijkheid is weerbarstig en veranderlijk. We zullen het plan dan ook levend moeten houden en regelmatig moeten updaten.

Het waarmaken van dit plan zal veel van ons vragen. Ondanks alles wat we (al) goed doen, zullen we allen de ruimte moeten vinden in onszelf en met elkaar om ons te ontwikkelen. Het draagvlak en het commitment van iedereen is daarbij ongelooflijk belangrijk. Veranderen is immers niet voor anderen, maar voor iedereen!

Bijlage 1 Strategische speerpunten, doelen en resultaten

Speerpunt	Toelichting	Doel 2025
Structuur en veiligheid	Onze leerlingen bieden we een herkenbare basis, een veilig thuis. Hierin heeft de mentor een centrale rol. Op school is ruimte voor lessen en een flexprogramma. De schooldag wordt in een mentorgroep gestart. Door teams te koppelen aan een groep leerlingen zorgen we dat leerlingen gezien worden. Het eigenaarschap voor een samenhangend pedagogisch en didactisch aanbod ligt bij die teams. Daardoor zorgen we voor onderlinge verbinding.	• We vertrouwen elkaar op het nakomen van afspraken, zoals b.v. de schoolregels. • We zien een opgaande lijn in de veiligheidsmonitor. • We hebben minimaal 5 leerlingbesprekingen per jaar. • De doorlooptijd van signalering naar actie is kleiner dan 4 weken. • De school is dagelijks van 08.30 – 17.00 uur een fijne plaats om te verblijven. • Het aanbod voor het flexprogramma is voor alle leerlingen. • Alle leerlingen starten minimaal 2 maal per week in de mentorgroep.

Speerpunt	Toelichting	Doel 2025
Samenwerken binnen school	Binnen de school hebben we vertrouwen in elkaar en zien we onderlinge verbondenheid. Medewerkers behoren tot een team dat optimaal onderwijs biedt aan een groep leerlingen. Medewerkers werken met elkaar, met leerlingen en leerlingen werken onderling actief samen. We zien een professionele cultuur. Er is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de school. Blijvend ontwikkelen en elkaar scherp houden is de verantwoordelijkheid van de teams en daarin van de medewerkers. Wat de samenleving en de leerling van ons vraagt is richtinggevend.	• Vakgroepen zijn zelforganiserend, werken volgens PDCA en dragen bij aan de kernbelofte. • Vakgroepen werken vakoverstijgend en koppelen leerdoelen aan gezamenlijke thema's. • Binnen de school is gestart met een talentenpaspoort/ontwikkelportfolio. • Binnen de school is er een positieve aanspreekcultuur en ervaren we een positief pedagogisch klimaat. • Onze collectieve scholing levert een bijdrage aan de samenwerking en aan de aanspreekcultuur in de school. • We hebben een professionele cultuur. • Leerlingen werken actief samen op minimaal het huidige niveau. • Je bent nooit klaar met ontwikkelen. • Professionals gaan over het hoe, de leiding gaat over het wat (en involveert de professionals hierbij). • De mensen doen de juiste dingen, passend bij hun talenten. • We hebben vertrouwen in elkaar en in de wijze waarop we taken tot resultaat brengen.

Speerpunt	Toelichting	Doel 2025
Samenwerken in de keten	De verbinding intern en met omgeving en omwonenden vinden we belangrijk. We gebruiken elkaars kennis en expertise, zodat leerlingen optimaal hun leerroute kunnen volgen. We zoeken naar overeenkomsten in zienswijzen en belangen. We wisselen actief uit met de buitenwereld, zodat we maximaal in staat zijn om onze leerlingen betekenisvol te laten ontwikkelen. We werken actief samen in de driehoek school-leerling-ouders en betrekken daar onze externe (zorg-) partners bij.	• We hebben een warme relatie met ouders en leerlingen door o.a. nieuwsbrieven, startgesprekken, warme overdracht, mentorgesprekken, ouderavonden, oudercafé. • We zijn helder in wat ouders van onze school kunnen verwachten. • We schakelen waar nodig tijdig geschikte externe zorgpartners in bij de begeleiding van leerlingen. • We nodigen ouders actief uit op school bij presentaties, model zijn, voorstellingen en bevragen ouders wat zij voor ons kunnen betekenen (bijv iets vertellen over hun beroep) • Leerlingen in de onderbouw hebben minimaal vier keer een loopbaanervaring om hun talenten te ontwikkelen. • We hebben een goed en duurzaam netwerk dat we inzetten om gastlessen te verzorgen. • Onze leerlingen leveren een bijdrage aan de verbinding met de buitenwereld (omwonenden) en hebben daar zelf een positieve ervaring mee opgedaan. • Alle leerlingen kunnen een of meerdere vakken op een hoger niveau doen en daarbij werken we actief samen met de KSE. • Leerlingen kunnen in alle profielen met een LWT instromen in een niveau 2 verwante opleiding. • We hebben een duurzame relatie met het MBO voor excellente leerlingen die een jaar studieverkorting kunnen krijgen in het MBO. • We onderzoeken een manier om stage passend te krijgen bij de ontwikkelingen van de leerlingen (een stage-plan). • We houden warme banden met het primair onderwijs

Speerpunt	Toelichting	Doel 2025
Ons onderwijs	Wij prikkelen de leerlingen om vanuit autonomie en eigenaarschap hun talenten verder te ontwikkelen én een diploma te halen. We bieden afwisseling, diversiteit, maatwerk en laten leerlingen samen en van elkaar leren. Wat we aanbieden is contextrijk en gericht op ontwikkeling van de persoonlijke vaardigheden van de leerling. Plezier gebruiken we als de verleider om de leerlingen te motiveren. Lessen waarin theorie ('weten') en praktijk ('doen') zijn gecombineerd. We zorgen dat onze leerlingen en wij zicht krijgen op hun ontwikkelingsmogelijkheden en hun talenten en laten ons onderwijs daarop aansluiten.	• We hebben eigenaarschap bij de docenten m.b.t. het eigen vakgebied geoptimaliseerd. • De vakgroepen hebben helder hoe ze het onderwijs van hun vak gaan uitvoeren (didactiek, formatief handelen etc..). • We hebben de koppeling tussen schooloverstijgende projecten en leerdoelen of lesgebieden vastgelegd. • We hebben leidende principes vastgesteld die richting geven aan de vakgroepen voor het maken van inhoudelijke keuzes.

Speerpunt	Toelichting	Doel 2025
Great place to work	Wij zien onze medewerkers als dé bepalende factor voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom zorgen wij ervoor dat de school een plek is die hen maximaal ondersteunt in condities en in het ontwikkelen en benutten van hun talenten. Een fitte, vitale en tevreden medewerker zorgt voor blijvend goed onderwijs. Onze medewerkers zijn gericht op de leerling en op samenwerking en hebben een goede balans tussen ontspanning en prestatie. Werken aan jezelf, duurzaam inzetbaar zijn en blijven en je talenten ontwikkelen is bij ons gewoon.	• We kennen de kwaliteiten en talenten van al onze medewerkers, halen deze talenten actief naar boven, brengen ze in ontwikkeling en zetten deze in waar het kan. • We onderzoeken wat onze medewerkers nodig hebben of wensen om een great place to work te ervaren. • We voeren doorlopend 'het goede gesprek' met elkaar. • We hebben een analyse van de ict problemen en hebben daar een plan van aanpak op. • We nemen 2 jaarlijks een medewerkerstevredenheidsonderzoek af en laten daarin een stijgende lijn zien, om dat te bereiken stellen we een plan van aanpak op. • Alle medewerkers stellen jaarlijks een pop op en voeren deze uit om zodoende fit, vitaal en ontwikkelingsgericht te blijven. • We kennen elkaar, hebben plezier met elkaar en ondernemen gezamenlijk activiteiten.