



Sint-Janscollege
havo (met versterkt Engels)
(tweetalig) atheneum
(tweetalig) gymnasium

Bezoekadres:	Amstenraderweg 122, Hoensbroek
Correspondentie adres:	Postbus 189, 6430 AD Hoensbroek
Telefoon:	045 - 521 86 66
Fax:	045 - 523 21 55
E-mail:	info@sintjan-lvo.nl
Internet:	www.sintjan-lvo.nl

Inhoudsopgave	2
Adresgegevens	3
Inleiding	
I. Wat is een schoolplan?	4
II. Besluitvormingsproces	4
Hoofdstuk 1: Context van LVO-Parkstad	5
I. Over LVO Parkstad	5
II. Krimp	5
III. Op Maat	5
IV. Andere ontwikkelingen	6
Hoofdstuk 2: Algemene schoolgegevens	6
I. Algemene gegevens	6
II. Cluster LVO-Parkstad	6
III. Schoolbestuur	7
IV. Schoolorganisatie en management	7
V. Schoolgrootte	7
VI. Karakteristiek van de leerlingpopulatie	7
Hoofdstuk 3. Schoolprofiel:	8
I. Identiteit	8
II. Missie en visie	8
Hoofdstuk 4: Onderwijs	10
I. Het didactisch proces	10
II. Pedagogisch klimaat en welbevinden	11
III. Implementatie Op Maat	12
IV. Onderwijstijd	13
V. ICT en ontwikkeling/leermiddelen	14
VI. Burgerschap	14
Hoofdstuk 7: Zorg	15
I. Schoolklimaat en veiligheid	15
II. Leerlingenzorg	15
Hoofdstuk 8: Personeel	16
I. Personeelsbeleid	16
II. Strategisch personeelsplan	16
III. Gesprekkencyclus	17
IV. Professionaliseringsbeleid	17
V. Verzuimbeleid	17
VI. Wet BIO en functiemix	18
Hoofdstuk 9: Kwaliteitszorg	18
I. Omschrijving	18
II. 'Planmatig	18
III. Kwaliteitsmetingen, beleidsmonitor, cyclisch werken	19

Hoofdstuk 10: gebouw, arbo, veiligheid en financiën	19
I. Gebouwen	19
II. Arbobeleid	19
III. Schoolveiligheidsplan	19
IV. Financiën en financiële risico's	19
Hoofdstuk 11: Communicatie	21
I. Visie op communicatie	21
II. Interne communicatie	21
III. Externe communicatie	22
Hoofdstuk 12: Strategische doelen	23

Postadres

Postbus 189, 6430 AD Hoensbroek

Telefoon: (045) 521 86 66

Internet: www.sintjan-lvo.nl

e-mail: info@sintjan-lvo.nl

KvK: 14077279

Algemene adresgegevens

Sint-Janscollege

Bezoekadres: Amstenraderweg 122, Hoensbroek

Postadres: Postbus 189, 6430 AD Hoensbroek

Versie: april 2018

Inleiding

I. Wat is een schoolplan?

Het schoolplan is een document dat de koers van Sint-Jan aangeeft voor de komende vier jaar. Hierin wordt de kwaliteit van het onderwijs beschreven. De opbouw van het schoolplan is vrij invulbaar, maar in elk geval moet hierin aan bod komen de kwaliteit van:

- het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4)
- het personeelsbeleid (hoofdstuk 8)
- de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs wordt bewaakt en verbeterd (hoofdstuk 9)

Het plan geeft inzicht in de koers die gevaren zal worden en de keuzes die in het verleden gemaakt zijn. Het is de kapstok voor de jaarplannen van de komende vier jaar.

II. Besluitvormingsproces

Het schoolplan is opgesteld door de directie en het MT en is goedgekeurd door de MR. Dit is vastgesteld in juni 2018.

Hoofdstuk 1: Context van LVO-Parkstad

I. Over LVO-Parkstad

LVO Parkstad is een cluster van vijf scholen: het Grotiuscollege (inclusief de Vrije School) in Heerlen, het Broeklandcollege in Hoensbroek, het Romboutscollège/Compass in Brunssum, het Emmacollege (inclusief de Eerste Opvang Anderstaligen EOA en het Techniekkollege) in Hoensbroek/Heerlen en het Sint-Janscollege in Hoensbroek. Samen bieden we een compleet onderwijsaanbod aan: van Leerweg Ondersteunend Onderwijs tot en met gymnasium. Door de regionale samenwerking kunnen we expertise bundelen om kwaliteit in het onderwijs te behouden en verbeteren. Door het op korte termijn opheffen van het Romboutscollège wordt er op initiatief van Broekland, Emma en Sint-Jan gestart met een vernieuwende onderwijsvorm, Compass, die voorlopig in het gebouw van het Romboutscollège gesitueerd wordt.

LVO Parkstad is één van de zes clusters van Stichting Limburgs Voortgezet onderwijs, kort LVO. Onder het bestuur van LVO vallen 21 scholen voor voortgezet onderwijs in de provincie Limburg. In totaal zitten er ruim 28.000 leerlingen op deze scholen. Met ongeveer 3.000 personeelsleden is LVO één van de grootste werkgevers in Limburg.

II. Krimp

Ook in Oostelijk Zuid-Limburg hebben scholen te maken met een teruglopend aantal leerlingen. Op basis van recente ramingen is de verwachting dat de krimp in de komende jaren doorzet. De krimp is per regio en school verschillend. In het voedingsgebied van het Sint-Janscollege (Parkstad-Noord) wisselt het aanbod per jaar zodanig dat je niet kunt spreken van een sterke krimp in de periode 2018-2023. In het afgelopen decennium zijn de scholen van LVO-Parkstad Noord er in geslaagd om zo'n 96% van het leerlingaanbod in hun voedingsgebied te laten instromen op de LVO-scholen. Er vindt vrijwel geen uitstroom plaats naar concurrerende scholen buiten het voedingsgebied. Als we het kijken naar de komende periode dan mogen we concluderen dat als we de stabiele instroom vanuit de basisscholen naar LVO-Parkstad Noord weten te behouden we weinig hebben te duchten van krimp. In absolute aantallen en op indexcijfers gemeten is de ontwikkeling als volgt.

Aanbod vanuit groep 8 voor het schooljaar:

Schooljaar	aanbod	Indexcijfer ('18-'19 is 100)
2018-2019:	815	100
2019-2020:	810	99
2020-2021:	748	92
2021-2022:	813	99
2022-2023:	775	95
2023-2024:	839	103

Wel blijkt uit ervaring van de laatste jaren dat deze aantallen nogal eens naar beneden moeten worden bijgesteld door economische migratie. Hiervan hebben havo/vwo-scholen meer last dan vmbo-scholen. Het gaat hierbij jaarlijks gemiddeld om 1% tot 2%.

III. OpMaat

In 2016 is gestart met het project 'OpMaat'. Het doel van dit project is maatwerk mogelijk te maken voor alle leerlingen. Er wordt gewerkt aan onderstaande zeven ambities. Meer toelichting is te vinden in hoofdstuk 4 'Onderwijs':

1. Iedere leerling voelt zich gekend en individueel begeleid.
2. Iedere leerling heeft op school een geweldige tijd.
3. Er blijven geen leerlingen meer zitten.
4. Er vindt na het eerste jaar geen afstroom meer plaats en opstroom wordt maximaal bevorderd en ondersteund.
5. Leerlingen worden optimaal voorbereid op het examen:
Elke leerling start met louter voldoende voor het schoolexamen met het centraal examen.
6. Het sneller en/of op een hoger niveau afleggen van een examen wordt bevorderd, evenals het examen doen in één of meerdere extra vakken.
7. Leerlingen maken een goed geïnformeerde keuze voor het vervolgonderwijs en zijn daartoe uitstekend toegerust, tot uitdrukking komend in minimale uitval en switch.

IV. Andere ontwikkelingen

- Passend Onderwijs
- Tweetalig Onderwijs Engels en versterkt Engels
- Opeduca
- Bouw: deels nieuwbouw, deels verbouwing
- Keuzewerktijd
- Internationalisering
- LeerKRACHT

Hoofdstuk 2: algemene schoolgegevens

I. Algemene gegevens

Naam school: Sint-Janscollege

Denominatie: algemeen bijzonder

Onderwijsniveaus/-vormen: havo, atheneum, atheneum-TTO, gymnasium-TTO

Bezoekadres: Amstenraderweg 122, Hoensbroek

Telefoonnummer: 045-521 86 66

Website: www.sint-jan.lvo.nl

E-mailadres: info@sintjan-lvo.nl

II. Cluster LVO-Parkstad

Sint-Jan maakt onderdeel uit van Stichting LVO en daarbinnen van het cluster LVO-Parkstad. Dit cluster bestaat uit de scholen: Broeklandcollege, Emmacollege, Grotiuscollege (incl. Vrijeschool Parkstad), Romboutscollège en Sint-Janscollege.

Directie LVO-Parkstad

- dhr. F. Schings, voorzitter centrale directie
- dhr. P. Linsen, lid centrale directie

Directeur Sint-Jan

- dhr. F. Erfkemper, rector

III. Schoolbestuur

De Stichting LVO is het bevoegd gezag. Het College van Bestuur vertegenwoordigt het LVO. Het LVO kent tevens een Raad van Toezicht. Leden van het College van Bestuur zijn:

- dhr. A. Postema, voorzitter
- mw. M. van Wegberg, lid

Stichting LVO

Bezoekadres: Mercator 1, 6135 KW Sittard

Postadres: Postbus 143, 6130 AC Sittard

Telefoon: 046-4201212

Website: www.stichtinglvo.nl

IV. Schoolorganisatie en management

De directie van Sint-Jan bestaat uit:

- één rector, de heer Erfkemper
- één conrector, de heer Zwitserloot
- en drie teamleiders.
- teamleider klas 1 en 2: mevrouw Van der Wal
- teamleider havo klas 3 tot en met 5: de heer Heynen
- teamleider vwo klas 3 tot en met 6: de heer Severens

De directie wordt ondersteund door een aantal coördinatoren:

- coördinator brugklas: mevrouw Diederer
- coördinator klas 2 en havo 3: mevrouw Berende
- coördinator havo 4 en 5: mevrouw Hollanders
- coördinator vwo 3 tot en met 6: de heer Smeets
- coördinator TTO: mevrouw Sakic
- coördinator onderwijs: de heer Puts
- coördinator ICT: de heer Delnoy

V. Schoolgrootte

Aantal leerlingen (schooljaar 2017-2018): 1309 (excl. VAVO-leerlingen)

Opbouw populatie:

- onderbouw (leerjaar 1, 2 en 3): 696
- havo bovenbouw (leerjaar 4 en 5): 288
- vwo bovenbouw (leerjaar 4, 5 en 6): 325

Onderwijzend personeel (schooljaar 2017-2018): 95 personen, 70 FTE

Onderwijs Ondersteunend Personeel (schooljaar 2017-2018): 19 personen, 14 FTE

VI. Karakteristiek leerlingenpopulatie

Waar komt de gemiddelde leerling vandaan?

Het overgrote gedeelte van de leerlingen komt uit de gemeente Heerlen. De overige leerlingen komen onder andere uit de gemeenten Brunssum, Nuth, Schinnen en Onderbanken.

Verdeling niveau / profielen:

57% van de leerlingen volgt vwo, 43% havo. Bij havo en vwo kiest gezamenlijk 11% voor het C&M-profiel, 47% voor het E&M-profiel, 28% voor het N&G-profiel en tot slot 14% voor het N&T profiel.

Verdeling man/vrouw:

48% van de leerlingen is man, 52% vrouw.

VI. Positionering van de school in de regio

In Hoensbroek is het Sint-Janscollege de enige havo-vwo school voor het voortgezet onderwijs. Voor het grensgebied hebben we te maken met concurrerende scholen, met name scholen uit Heerlen, Geleen en Sittard.

Hoofdstuk 3: schoolprofiel

I. Identiteit

Het Sint-Janscollege heeft als denominatie “algemeen bijzonder”, verwelkomt dus mensen uit verschillende culturen en godsdiensten en stimuleert het wederzijds begrip. Het Sint-Janscollege is een school waar traditioneel onderwijs hoog in het vaandel staat maar die open staat voor vernieuwingen op allerlei gebied. De kwaliteit van ons onderwijs is onze eerste zorg, ook vinden wij de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en medewerkers belangrijk. De school is een gezonde school en is zich bewust van haar betekenis voor de gemeenschap. Wij hebben aandacht voor contacten met buitenschoolse partners en voor de culturele ontwikkeling van onze leerlingen. Ook vinden wij een respectvolle omgang met elkaar zeer belangrijk en dragen dat ook uit in onze contacten met onder andere leerlingen, ouders en derden.

II. Missie en visie

Onze leerlingen zijn voornamelijk afkomstig uit Parkstad-Noord en de landelijke omgeving daaromheen. Voor het Sint-Janscollege ontstaat hierdoor een onderwijskundige opdracht omdat de regio bekend staat als sociaal en economisch minder sterk en in het onderwijs een taalachterstand geconstateerd wordt. Dat betekent voor ons onderwijs dat we extra inzetten op taalontwikkeling, algemene kennis, kunst en cultuur en internationalisering. Doel van deze activiteiten is de talenten van onze leerlingen zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. Daarbij trekken we gezamenlijk op met ouders en leerlingen. Ouderbetrokkenheid en een goede relatie tussen personeel en de leerlingen zijn cruciaal om de gewenste resultaten te behalen.

Het Sint-Janscollege wil een kwaliteitsschool zijn waar de leerlingen gestimuleerd worden om boven zichzelf uit te stijgen. De leerling wordt uitgedaagd om een actieve houding aan te nemen en voor een belangrijk deel ook zelf verantwoordelijk te zijn voor zijn ontwikkeling. Daarbij wordt de leerling de kans geboden om zo hoog mogelijk te reiken zo lang dit ondersteunt wordt door de intellectuele capaciteiten en de motivatie van de leerling. Door gedegen determinatie zit elke leerling aan het einde van de onderbouw op het juiste niveau. De school stimuleert het om in vaklessen, projecten en buitenschools leren de leerlingen te confronteren met de buitenwereld en hun burgerschap te ontwikkelen. Via ons internationaliseringsprogramma komt elke leerling in contact met en leert over andere culturen, gewoonten en gebruiken.

In de huidige tijd vraagt de samenleving een hoge mate van zelfstandigheid en besluitvaardigheid. Burgers worden geacht informatiestromen te kunnen filteren en het aanbod aan producten en diensten zodanig te beoordelen dat ze voortdurend onderbouwde keuzen kunnen maken. Meer dan voorheen is het van belang de leerling in zijn ontwikkeling te stimuleren tot zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid. Middels de traditionele wijze van lesgeven is dit onvoldoende mogelijk. De leerling zal meer moeten worden geactiveerd om zelf deels vorm te geven aan het onderwijsproces. Hiertoe worden organisatorisch (lessentabel, rooster, keuzewerktijd) en gebouwelijk aanpassingen gedaan (klaslokaal naast collegezaal, groepsruimte en individuele werkplekken). Daarenboven zijn onderwijskundige aanpassingen noodzakelijk om maatwerk te kunnen bieden. Het doel is de leerling binnen duidelijke kaders en structuren de ondersteuning of de uitdaging te bieden die nodig is om zelfstandig verder te komen. Er blijft immers een kennisbasis onontbeerlijk.

Om de leerling goed te volgen in zijn leerproces en van duidelijke feedback te voorzien, zijn adaptieve leermethodes behulpzaam, waar mogelijk in digitale vorm. Formatieve toetsen kunnen hierbij een middel zijn om de leerling in zijn onderwijsproces te volgen. Hij weet wat hij al beheerst maar ook waar nog extra ondersteuning of uitleg nodig is. Ouder, leerling en docent krijgen informatie over waar de leerling behoefte aan heeft. Waar de tekorten groter en meer structureel blijken zal de school via keuzewerktijd de mogelijkheid bieden deze tekorten weg te werken. Leerlingen die meer aan kunnen, worden uitgenodigd deze keuzewerktijd (ook) op een andere manier in te zetten: verbreding en verdieping van kennis maar ook het ontwikkelen van plezier in leren zijn daarbij de belangrijkste doelen. Motivatie van de leerling is een sleutel tot onderwijssucces. Loopbaan oriëntatie en begeleiding kan hier een belangrijke rol bij spelen omdat de leerling dan weet waar hij voor werkt.

Voor de leerling betekenen de onderwijskundige veranderingen dat hij naast de reguliere lessen waarin de kennis en vaardigheden worden aangereikt meer keuzevrijheid krijgt om zijn eigen leerproces te sturen. De leerling zal zijn eigen leerdoelen dienen te stellen en zelf keuzes moeten maken voor de onderdelen waar hij ondersteuning bij nodig heeft of waar hij verrijking wenst. Het einddoel is een leerling die niet afwacht maar zelf in actie komt en steeds meer zelfstandig beslissingen neemt. Hiertoe zal er in het onderwijsproces vrijheid, keuzemomenten en begeleiding worden aangeboden.

Voor de docent betekenen de onderwijskundige veranderingen dat hij zijn onderwijs en lesgeven kritisch gaat bezien en meer richt op het behalen van de leerdoelen bij de individuele leerling in plaats van op het volgen van zijn methode. Hiertoe zal ook bij de docent een ontwikkeling moeten worden ingezet naar een grotere variatie in didactische werkvormen, een toenemende flexibiliteit en het kunnen omgaan met keuzewerktijd. Dit vergt ondersteuning door de school in tijd en faciliteiten.

Om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten en de werkdruk van de docenten te verminderen zal meer ingezet worden op samenwerking tussen collega's. Het is de bedoeling dat docenten het programma en de lessen meer op elkaar afstemmen en waar mogelijk samen ontwerpen. Soms zelfs, dat een lessenserie gezamenlijk gegeven wordt. Een en ander dient op termijn plaats te vinden in de nieuw te bouwen en in te richten domeinen waarbij verwante vakken lesgeven. Er wordt uitgegaan van een vijftal domeinen. Het talendomein, bèta domein, gamma domein en kunst en cultuur. Daarnaast vormt lichamelijke oefening een apart domein.

Hoofdstuk 4: Onderwijs

I. het didactisch proces

Uitgangspunt: Goed onderwijs nog beter maken.

De leerlingen zijn in het laatste decennium veel sterker veranderd dan de decennia daarvoor. Dat heeft alles te maken met de grote veranderingen die zich in de samenleving hebben voorgedaan en dan met name de digitalisering en het aanbod aan diverse media. Dit maakt dat de moderne leerling een ander onderwijs nodig heeft om hem/haar beter voor te bereiden op de uitdagingen van onze moderne 21^e eeuwse maatschappij. De leerling heeft een onderwijs nodig dat hen activeert om zelf keuzes te maken en leert om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun onderwijsproces. Dat zal een geleidelijk proces moeten zijn waarbij de leerling begeleid en ondersteund wordt om zo zijn eigen weg te vinden. Het opbouwen van een gedegen kennisbasis blijft daarbij overigens nog steeds hard nodig naast het ontwikkelen van de juiste algemene vaardigheden en studievoordigheden. In de lessentabel zullen minder reguliere lessen worden ingebouwd en de ruimte die hierdoor in het rooster en de personele middelen ontstaat zal middels Keuzewerktijd benut worden om de leerlingen te ondersteunen, uit te dagen en tegelijkertijd meer zelfstandigheid aan te leren. De ondersteuning zal geschieden door middel van KWT-vak: lessen waarin leerlingen aan een vak werken en met hun vragen terecht kunnen bij de vakdocent. De uitdaging/talentontwikkeling krijgt vorm in KWT-plus: extra aanbod voor leerlingen. In KWT-stil uren kunnen leerlingen zelfstandig aan hun schoolwerk werken. Leerlingen dienen wekelijks minimaal twee KWT-uren te volgen, waar de resultaten hier aanleiding toe geven bespreekt de mentor de keuze van de KWT-uren met de leerling.

Daarnaast zullen verschillende zaken onze speciale aandacht krijgen.

- Toetsbeleid: we werken aan een toetsbeleid waarin niet alleen summatief maar ook formatief getoetst wordt (zodat docent en leerling tijdig weet of de leerling de leerstof voldoende beheerst) en waarin de summatieve toetsen in aantal beperkter en qua organisatie veel meer laagbreed afgenomen zullen worden. Op het gebied van taalvaardigheid wordt via een extern genormeerde toets, Diataal, gemeten hoe de leerlingen ervoor staan, waar nodig krijgen de leerlingen bijles taal in de KWT-uren.
- Het Tweektalig Onderwijs (TTO) zal verder worden geconsolideerd en versterkt. De visitatiecommissie van het Europees Platform heeft in juni 2014 onze school de certificering TTO-Junior school toegekend. Inmiddels is de officiële certificering als volledige TTO-school een feit geworden. TTO is ook in de bovenbouw van het vwo gemeengoed. In 2018 verliet de derde lichting TTO-leerlingen de school.
- De internationalisering wordt verder ingevuld en gestructureerd. Naast de internationalisering binnen het TTO-onderwijs vindt de school het belangrijk dat internationalisering een plaats heeft binnen het curriculum van alle leerlingen. In het Beleidsplan Internationalisering Sint-Jan 2016-2020 is vastgelegd dat internationalisering een wezenlijk onderdeel is van het schoolbeleid. Internationalisering draagt binnen onze school, naast de taalontwikkeling en taalvaardigheden, bij aan de brede vorming en de ontwikkeling die we voor staan. De culturele vorming levert een verrijking voor onze leerlingen, die leven in een multiculturele samenleving binnen Nederland, Europa en daar buiten. Het streven is dat alle leerlingen van Sint-Jan minimaal één keer in hun schoolloopbaan te maken hebben gehad met internationalisering. Sint-Jan wil een duidelijke plaats innemen in de Euregio, waarbij ook de Franse en Duitse taal een plek dienen te krijgen. Studeren en werken in de Euregio zal voor onze leerlingen straks een normale zaak moeten zijn. De schoolleiding heeft in 2016 twee coördinatoren Internationalisering benoemd om dit verder te structureren.

- Opbrengstgericht werken blijft een belangrijk onderdeel van ons onderwijsproces. De laatste jaren staan onze rendementen onder druk. Met name de gemiddelde examencijfers van in eerste instantie de afdeling havo maar in het examenjaar 2017 ook onze VWO afdeling vallen tegen. Uit de positieve ervaringen met ons LVO Parkstad examentrainingsweekend voor de Centraal Examen herkansingen voor het 2^e tijdvak blijkt dat als onze leerlingen gemotiveerd voor enkele dagen aan de slag er gemiddeld een vol punt hoger gescoord kan worden. Het is dan ook zaak om onze leerlingen beter te motiveren om met hun studie serieus aan de slag te gaan. In het schooljaar 2017-2018 is een grotere groep docenten aan de slag gegaan om onder leiding van het CPS te kijken wat de docent in de klas kan doen om de leerlingen beter te motiveren. In de komende jaren gaan we hier nog verder op in zetten waarbij we inzetten op het versterken van de samenwerking tussen de docenten middels LeerKRACHT en het leren van elkaar middels intervisie.

Daarnaast zetten we in op zaken als:

- Een zorgvuldige intake en een goede determinatie
- Terugdringen van onnodig doubleren
- Ondersteunen van leerlingen op de vakinhoud en de leerstrategie
- Verrijken van het aanbod om leerlingen te stimuleren voor de studie
- Een goede voorbereiding op het SE en het CE vanuit een duidelijke opbouw van het vakcurriculum

Dit alles moet als resultaat hebben dat de onderwijsresultaten in het algemeen verder verbeteren en dat er nauwelijks nog voortijdige uitstroom zal zijn. We zullen extra focussen op de examenresultaten. Het streven is om het slagingspercentage van de havo rond de 90 procent en dat op het vwo rond de 95% te stabiliseren.

II. pedagogisch klimaat en welbevinden

Op het Sint-Janscollege worden leerlingen voorbereid op een actieve rol in de maatschappij. Dit doen wij door:

- nadrukkelijk te investeren in cognitieve ontwikkeling, vaardigheden en een geschikte studiehouding;
- leerlingen te laten samenwerken in verschillende samenstellingen waarbij leerlingen ook inzichten ontwikkelen over verschillende rolverdelingen en posities;
- het ontwikkelen van onze leerlingen tot sociaalvaardige, zelfstandige burgers;
- aandacht te hebben voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen in en buiten school;
- tijd en ruimte binnen maar ook buiten de lessen in te richten voor culturele vorming;
- aandacht te hebben voor de positionering van onze leerlingen op lokaal, nationaal en mondiaal niveau waarbij wereldburgerschap en aandacht voor het milieu centraal staan.

Naast de ontwikkeling van leerlingen stimuleren we ook de ontwikkeling van onze medewerkers waarbij de doelen die geformuleerd zijn binnen dit schoolplan en de ruimte die de wet BIO (Beroepen In het Onderwijs) ons biedt als leidraad gehanteerd worden. Veel medewerkers binnen onze organisatie zijn lid van een of meerdere kleinschaligere teams die elk een eigen verantwoordelijkheid hebben om delen van ons onderwijs mede te organiseren. Het afstaan van delen van deze verantwoordelijkheid aan deze kleinere teams maakt dat medewerkers zich meer betrokken voelen bij school.

Om onze medewerkers, en de teams waarin zij functioneren verder te ontwikkelen, is een gesprekkencyclus ingezet die gericht is op zelfreflectie en persoonlijke ontwikkeling van elke medewerker binnen de organisatie. Een positief-kritische werkrelatie staat binnen onze lerende organisatie centraal.

Medewerkers en leerlingen kunnen zich pas optimaal ontplooien binnen een veilig leer- en werkklimaat. We streven ernaar om deze veilige werkomgeving op school te creëren door aandacht te hebben voor waarden en normen. Daar waar leden van onze

schoolgemeenschap in contact treden met elkaar gebeurt dat op basis van respect en vertrouwen.

Lijfelijk en geestelijk geweld wordt niet getolereerd, in welke vorm dan ook.

Om de keuzemogelijkheden van en de kansen op het behalen van een diploma door onze leerlingen te waarborgen streeft het Sint-Janscollege ernaar om een breed aanbod aan profielen en bijbehorende keuzevakken aan te bieden. Door frequent en constructief overleg met scholen binnen het cluster Parkstad-Noord, maar ook daarbuiten, wordt die leerling die na het behalen van zijn diploma of die tussentijds onze school moet verlaten met zorg overgedragen aan een andere onderwijsinstelling waar de leerling zijn schoolcarrière kan vervolgen.

III. Implementatie OpMaat

Iedere leerling voelt zich gekend en wordt, waar nodig, individueel begeleid.

We zetten in op een sterk mentoraat met persoonlijke aandacht en begeleiding. In het eerste jaar is een extra mentoruur ingevoerd om de leerlingen zich snel thuis te laten voelen en hen te helpen een goede start te maken. De mentoren worden verder ondersteunt door leerling coördinatoren.

Iedere leerling heeft op school een geweldige tijd waarin zijn/haar talenten optimaal worden aangesproken en ontwikkeld.

Naast goede lessen worden leerlingen gestimuleerd hun talenten te ontwikkelen. Leerlingen kunnen kiezen uit activiteiten als buitenlandse reizen, projecten en buiten les activiteiten. Daarnaast worden in de keuzewerktijd plusklassen aangeboden die veelal vakoverstijgend of verdiepend zijn waardoor leerlingen zich extra uitgedaagd weten

Er blijven geen leerlingen meer zitten, tenzij er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden en dit als beste ondersteuning voor de leerling wordt beschouwd

Door middel van de juiste determinatie, goede ondersteuning in de kwt vaklessen, een sterk mentoraat en een toetsregeling waarbij summatief toetsen wordt voorbereid door formatief toetsen wordt maatwerk geleverd. Als een leerling toch blijft zitten is dat in het belang van de leerling in kwestie.

Er vindt na het eerste jaar geen afstroom meer plaats. Opstroom wordt maximaal bevorderd en ondersteund.

Dit sluit aan bij de vorige OpMaat doelstelling. De al genoemde goede determinatie en ondersteuning geeft talenten de mogelijkheid het maximale uit zichzelf te halen. In het tweede jaar worden leerlingen waar nog twijfel over bestaat een verlengde kans gegeven om zich op een hoger niveau te bewijzen daarna vindt de definitieve plaatsing plaats. Afstroom na het tweede jaar proberen we zo veel mogelijk te voorkomen. .

Leerlingen worden optimaal voorbereid op het examen: elke leerling start met louter voldoende voor het SE met het Centraal Examen

Naast de onder de voorgaande twee doelstellingen genoemde activiteiten, worden er voor het bereiken van deze doelstelling directie - sectiegesprekken gevoerd om de resultaten te analyseren. Het tot stand brengen van een interne verbetercultuur is het doel. Verder organiseert de school vak examentrainingen, specifieke examentaaltraining en extra studiegelegenheid om leerlingen voor te bereiden op de komende SE's en CE's. Tot slot krijgen alle leerlingen die last hebben van faalangst en/of examenvrees extra training om zich hiertegen te wapenen.

Het sneller en/of op een hoger niveau afleggen van een examen wordt bevorderd, evenals het examen doen in één of meerdere extra vakken.

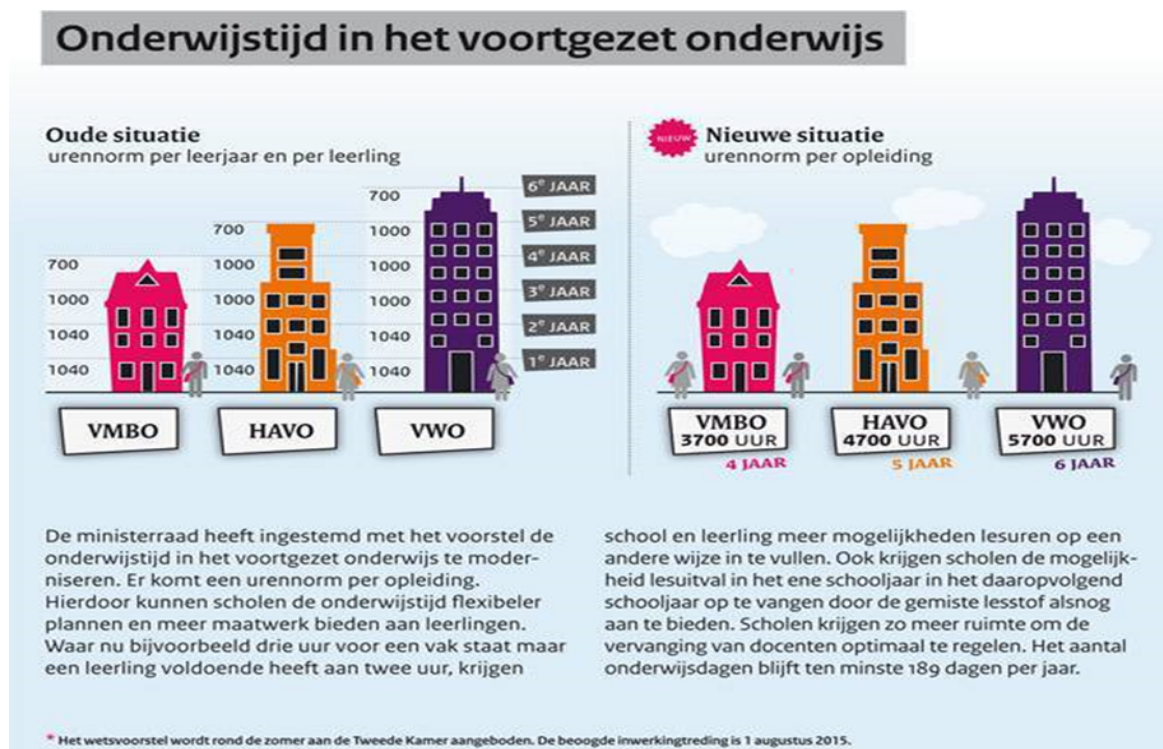
Het Sint Jan heeft de mogelijkheid voor TTO leerlingen om het IB examen Engels af te leggen. Daarnaast gaan onze versterkt Engels Havo leerlingen op voor het Anglia Examination op intermediate (B1) of advanced (B2) niveau. Tevens krijgen leerlingen in de bovenbouw mogelijkheden extra vak(ken) in het vakkenpakket op te nemen, zij het dat zij deze soms grotendeels in zelfstudie volgen.

Leerlingen maken een goed geïnformeerde keuze voor het vervolgonderwijs en zijn daartoe uitstekend toegerust, tot uitdrukking komend in minimale uitval en switch.

Vanaf de derde klas is er Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB). Deze uren zijn opgenomen in de mentoruren in het reguliere rooster. Daarnaast zijn er veel excursies en voorlichtingsbijeenkomsten die gericht zijn op vervolgopleidingen en beroepen.

IV. Onderwijstijd

De school voldoet aan de wettelijke eisen van onderwijstijd, deze laatste wordt jaarlijks berekend en waar nodig worden maatregelen genomen om de minimaal vereiste onderwijstijd te behalen. Het transitieplan wordt elk jaar verder uitgewerkt in samenspraak met het team en de personeelsgeleding van de MR om de inzet van het personeel efficiënter te maken. De urennorm per leerjaar is vervallen, het gaat om de totale schoolloopbaan. Doel is een effectiever onderwijs waardoor de motivatie en de resultaten van de leerlingen verbeteren en de werkdruk van leerlingen en personeel te verminderen.



Met ingang van het schooljaar 2017-2018 is de lessentabel voor de brugklas aangepast en het aantal reguliere lessen teruggebracht naar circa 30. De hiermee ontstane ruimte is gebruikt om zaken zoals extra ondersteuningslessen, studiemomenten, verrijkslessen en extra ondersteuning van mentoren te kunnen realiseren.

V. ICT en ontwikkelingen/ leermiddelen

In de periode dat dit schoolplan van toepassing is, willen we ons oriënteren op devices die mogelijkzins inzetbaar zijn in de les: we willen duidelijk krijgen

- welke devices door LVO ondersteund zullen worden
- welke voor- en nadelen aan elk van deze devices vast zitten en wat de kosten zijn
- welke mogelijkheden er zijn om deze devices en de benodigde software te financieren en welke voor- en nadelen aan elk van deze mogelijkheden verbonden zijn
- welke meerwaarde digitale lesmethodes kunnen bieden ten opzichte van de huidige situatie

Op basis van deze informatie willen we beslissen of we met nieuwe devices gaan werken, zo ja met welk(e), hoe we dit gaan financieren en of we deze devices aan alle leerlingen verstrekken dan wel alleen op school gebruiken.

Qua leermiddelen op school gaan we, zo lang als er over het bovenstaande nog geen beslissing is genomen, werken met Ipadkarren. Ook zullen de Smartborden (inmiddels afgeschreven) deels/helemaal vervangen moeten worden door nieuwe digiborden. Ook wat dit laatste betreft zal er een oriëntatie op de mogelijkheden plaats moeten vinden en zal een keuze moeten worden gemaakt.

VI. Burgerschap

In het kader van burgerschap worden er op het Sint-Janscollege, naast aandacht voor het onderwerp in de verschillende vaklessen, meerdere activiteiten georganiseerd. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan projecten die tijdens twee projectweken aan bod komen. Leerlingen zijn tijdens deze weken actief bezig met vakoverstijgende activiteiten op het gebied van onder andere de voorlichtingsactiviteiten van het COC, culturele activiteiten, activiteiten ter bevordering van de maatschappelijke betrokkenheid, buitenlandse reizen enzovoort. Onze havo- en vwo-leerlingen leggen bezoeken af aan hbo- en universitaire instellingen en bezoeken beroepsbeurzen. Alle leerlingen volgen daarnaast in het klas 4 het vak maatschappijleer.

Tevens organiseert het Sint-Janscollege activiteiten, zoals excursies naar het Europees parlement en slagvelden uit de eerste wereldoorlog, voorlichting door slachtoffers van verkeersongevallen en voorlichting over seksuele ontwikkeling en loverboys.

Tot slot organiseert de school elk jaar een Goede Doelen Actie, waarbij leerlingen geld of voedselpakketten inzamelen voor de minderbedeelden in onze samenleving.

Naast bovengenoemde voorlichting aan leerlingen biedt onze school ook regelmatig voorlichting aan ouders over onderwerpen die hen aanspreken. Te denken valt aan voorlichting over leren leren, studieplanning of de ontwikkeling van het puberbrein. Ook krijgen ouders tijdens de jaarlijkse Sint-Janscollegetour informatie over actuele thema's tijdens een lezing door een gerenommeerd deskundige en hebben ze de mogelijkheid om aan te sluiten bij workshops over diverse thema's.

Goede communicatie is geen proces van actie en reactie, maar van interactie. Met elkaar, met de leerlingen, met docenten, met ouders maar ook met alle andere partijen die betrokken zijn bij de school. Goede communicatie zorgt ervoor dat de juiste informatie wordt uitgewisseld op een manier waar alle partijen zich goed bij voelen. Het verbetert de relatie.

Hoofdstuk 7: Zorg

I. Schoolklimaat en veiligheid

Het motto van Sint-Jan is: Sint-Jan leeft! Leerlingen worden uitgedaagd om hun talenten ten volste te ontwikkelen. Dat kan vele verschillende manieren zoals versterkt Engels of zelfs TTO. Of door het bezoeken van het Inventorium, door deel te nemen aan de sportklas, door op te treden op de Culturele Avond, door met school kosteloos naar het theater te gaan. En zo zijn er nog vele zaken op te noemen.

Veiligheid/arbo

Veiligheid staat boven alles. In ons veiligheidsplan komen alle aspecten van veiligheid aan bod. Niet alleen de onderdelen die verplicht worden volgens de arbo-wet maar alle zaken waardoor leerlingen zich optimaal beschermd voelen op onze school. Want alleen als je je in een veilige leeromgeving begeeft kun je het maximale uit jezelf halen.

Onderdelen van ons veiligheidsplan zijn een klachtenregeling, schoolregels, het leerlingenstatuut, het ordereglement, preventie afspraken rondom ongewenst seksueel gedrag/agressie/geweld/pesten/discriminatie. Maar ook rouwverwerking, kindermishandeling, sociale vaardigheidstraining en de gezonde school worden hierin meegenomen.

Het veiligheidsplan is opgesteld met in samenspraak met interne en externe partners.

II. Leerlingenzorg

Op het Sint-Janscollege staat ontplooiing van het intellectueel talent vooropgesteld. Om dit te kunnen bewerkstelligen, is het essentieel dat de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling goed verloopt. Alleen in een positief sociaal emotioneel klimaat kan immers de leerling zijn talenten ontplooiën en een optimale cognitieve ontwikkeling doormaken. Om dit te waarborgen trachten we leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling, preventief problemen aan/op te pakken en/of wordt, indien nodig, curatief hulp ingeschakeld.

Hierin streeft Sint-Janscollege naar geïntegreerde leerlingbegeleiding. Dit betekent dat alle aspecten van begeleiding in hun onderlinge samenhang aan bod komen, zoals onder andere instroom en plaatsing van leerlingen, het verzorgen van sociaal-emotionele begeleiding en het verlenen van remediale hulp. Tevens behelst de geïntegreerde leerlingbegeleiding dat iedereen in de school betrokken is bij het begeleidingsproces, waarbij aldus de mentoren, de vakdocenten, de teamleider(s), de intern specialisten, de leerlingbegeleider(s), de schooldecaan als ook het onderwijsondersteunend personeel zijn betrokken.

In de praktijk houdt de leerlingbegeleiding op het Sint-Janscollege in dat we bij leerlingen die in hun sociaal-emotionele of cognitieve ontwikkeling belemmerd (dreigen te) worden in gesprek te gaan met leerling, ouders, school en/of hulpverlening om op zoek te gaan naar een passende vorm van ondersteuning of hulp. Dat vereist maatwerk, want ieder kind is uniek en heeft dus ook een andere ondersteuningsbehoefte. Om de structuur van de leerlingbegeleiding in goede banen te leiden wordt volgens de PM-structuur gewerkt. De uitleg van deze structuur is te vinden op onze website.

Op Sint-Janscollege zien we als goede leerlingenzorg dat alle leerlingen een passende onderwijsplek verdienen die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden, waarbij in het bijzonder de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben. Dit uitgangspunt staat binnen het kader van passend onderwijs centraal, welke tevens wordt geïmplementeerd op het Sint-Janscollege. Met passend onderwijs tracht de overheid te bereiken dat alle kinderen een passende plek in het onderwijs krijgen, een kind naar een gewone school gaat als dat kan, een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is, scholen de

mogelijkheden hebben voor ondersteuning op maat, de mogelijkheden en de onderwijsbehoefte van het kind bepalend zijn (niet de beperkingen) en dat kinderen niet meer langdurig thuis komen te zitten. Het Sint-Janscollege probeert hieraan tegemoet te komen middels de ondersteuning die intern wordt geboden. De extra ondersteuning die wij al dan niet met ketenpartners kunnen bieden, wordt beschreven in de kijkwijzer van het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Deze is te vinden op onze website.

Het kan ook voorkomen dat de ondersteuning binnen school niet afdoende is. Het Sint-Janscollege doet dan een beroep op het ondersteuningsteam, die zich bezighoudt met het adviseren en verwijzen van leerlingen van wie de problematiek niet binnen school opgelost kan worden. In dit team zit het zorgteam van Sint-Janscollege en de vertegenwoordigers van verschillende professionele zorg- en hulpinstanties aan, zoals schoolmaatschappelijk werk, expertiseteam van de gemeente, GGD, het Samenwerkingsverband en bureau Voortijdig Schoolverlaten.

Hoofdstuk 8: Personeel

I. Strategisch PersoneelsPlan (SPP)

SPP is erop gericht de toekomstige kwantitatieve en kwalitatieve personeelsfricties op te sporen en aan te pakken om zodoende de strategische doelen van de organisatie te kunnen realiseren.

LVO-Parkstad focust zich met SPP met name op vraagstukken met betrekking tot de kwalitatieve personeelsfricties die zich richten op ontwikkeling en competenties. De gesprekkencyclus is een wezenlijk onderdeel dat als basis dient voor het beoordelen van de kwalitatieve toetsing. Tot nu toe heeft alleen de nulmeting plaatsgevonden. De resultaten van de nulmeting zijn besproken in de jaarlijkse gesprekken en daar waar nodig zijn actieplannen gemaakt. Jaarlijks zal de nulmeting geëvalueerd worden en daar waar nodig actie ondernomen worden. De kwantitatieve fricties zijn aan de orde in het kader van meerjaren formatieplanning. Het is een hulpmiddel dat ontwikkelingsgericht wordt ingezet om keuzes te kunnen maken die gericht zijn op de realisatie van de onderwijsstrategie van de scholen van LVO-Parkstad. SPP is nadrukkelijk geen project omdat geen duidelijk begin en eindpunt gedefinieerd kan worden. Organisatiestrategie en maatschappelijke ontwikkelingen zijn immers continu in beweging. SPP wordt binnen LVO-Parkstad ingezet om verandering door te voeren tot op individueel niveau.

Binnen het Sint-Jan worden talenten zoveel mogelijk op hun kwaliteiten ingezet en wordt het behalen van een 1^e graad bevoegdheid of een extra 2^e graad bevoegdheid bewust gestimuleerd. Het feit dat Sint-Jan in een krimpregio zit, leidt ertoe dat docenten met meerdere lesbevoegdheden voor de organisatie een meerwaarde hebben.

II. Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is een instrument om de hoofdpdracht van LVO 'het leveren van onderwijs van aantoonbaar goede kwaliteit' te realiseren. De gesprekken worden gevoerd om de ambitie van de medewerker af te stemmen op de ambitie van de school en om het potentieel van medewerkers tot bloei te laten komen. Hierbij wordt er telkens een duidelijk verband gelegd tussen dat wat we van onze leerlingen verwachten en wat we van onszelf als organisatie en medewerkers verwachten. We gaan daarbij uit van de intrinsieke motivatie van medewerker en leidinggevende om met elkaar in verbinding te zijn en te blijven.

Sint-Jan maakt ter ondersteuning van het jaargesprek gebruik van de volgende documenten:

1. Lesobservatie met een kijkwijzer
2. Leerling enquêtes
3. Zelfevaluatie

4. Schooleigen competentielijst
5. POP-formulier
6. 360 graden evaluatie (voor de beoordeling)

De agenda is voor alle collega's hetzelfde.

Met alle medewerkers, langer dan zes maanden in dienst, wordt jaarlijks een gesprek gevoerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het format 'jaargesprek'. Éénmaal per drie jaar analyseert en beoordeelt de leidinggevende de prestaties en kwaliteiten van zijn/haar medewerker. Daar waar nodig worden acties uitgezet en verbeterplannen opgesteld.

III. Professionaliseringsbeleid

Professionele, goed opgeleide medewerkers zijn cruciaal voor het kunnen realiseren van goed onderwijs. Dit geldt voor zowel schoolleiders, docenten alsook voor onderwijsondersteuners. We stimuleren en helpen medewerkers zelf de regie te nemen in het ontwikkelen van hun potentieel door onder meer een goede gesprekkencyclus en het scheppen van de juiste randvoorwaarden. Ook het ontstaan van een lerende leercultuur – een cultuur waarin iedereen in de school met en van elkaar leert en samen werkt aan onderwijsverbetering – is van belang. Nadrukkelijk wordt hierbij steeds de verbinding gezocht tussen de personeelsontwikkeling en onderwijsinhoudelijke ambitie van de school.

Vanuit de overheid en de beroepsgroep leraren zijn de laatste jaren veel initiatieven genomen om de verdere professionalisering van docenten te stimuleren, zoals de Lerarenbeurs, VierSlagLeren en het LerarenOntwikkelFonds.

Ook wordt vanaf 1 augustus 2018 het lerarenregister verplicht, waarop alle bevoegde docenten bij dienen te houden welke activiteiten ze ondernemen om hun bekwaamheid te onderhouden.

Om bovenstaande professionalisering verder te ondersteunen heeft het Sint-Jan elk schooljaar ingeplande studiemomenten en world cafés, waarin actuele onderwerpen die betrekking hebben op de school, de leerling en/of de docent centraal staan. Daarnaast stimuleren we gericht nascholing om de onderwijskundige schoolambitie te ondersteunen daarbij wordt er naar gestreefd om scholing in company in te kopen om schaalvoordelen te halen maar ook het verlies aan reistijd te voorkomen.

We stimuleren verder ontwikkeling door good practice tijdens studiemiddagen te delen met de andere collega's. Het voordeel is evident de vernieuwende collega blijft in huis en is ten allen tijde beschikbaar om volgende collega's te ondersteunen.

IV. Verzuimbeleid

Een ontspannen en prettige sfeer op school draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Zowel medewerkers als leerlingen hebben daar profijt van. Naast het zorgdragen voor een veilige werkplek is het ook belangrijk te zorgen voor een goede balans tussen wat medewerkers kunnen en willen en dat wat van hen wordt gevraagd. Die balans is niet statisch, die kan in elke levensfase en/of loopbaanfase veranderen, en is daardoor gevoelig voor (psychische) gezondheidsproblematiek.

Inspelen op individuele verschillen in belastbaarheid en zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving is een verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de medewerker. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap dragen samen bij aan de kwaliteit van het onderwijs. De rol van de direct leidinggevende als casemanager is hierbij cruciaal.

Binnen LVO-Parkstad geldt als norm dat een team ongeveer bestaat uit 25 collega's. Voor het Sint-Jan wordt deze norm met de verandering van de directiestructuur in het schooljaar 2017-2018 gehaald. Hierdoor kan de collega de aandacht krijgen die hij verdient en nodig heeft. Wat het verzuim betreft wordt het frequent verzuim besproken met de direct leidinggevende en het langdurig verzuim door de locatiedirecteur aangezien daardoor een

uniformiteit van benadering bereikt wordt terwijl ook de communicatie met de bedrijfsgezondheidsdienst gestroomlijnd verloopt. Het streven voor de komende jaren is om het verzuim 1% te laten dalen. Dit is het afgelopen jaar gestegen als gevolg van enkele langdurige ziektegevallen.

V. Wet BIO en functiemix

Sinds 2006 gelden er bekwaamheidseisen voor docenten. In dat jaar is de Wet BIO en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ingegaan. De bekwaamheidseisen moeten actueel blijven en scholen moeten aantonen dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Ook voor schoolleiders en voor onderwijsondersteuners liggen er bekwaamheidseisen klaar. Zodra die in werking treden moet de school ook voor hen bekwaamheidsdossiers bijhouden. In een bekwaamheidsdossier worden de afspraken bijgehouden die de werkgever met de docent, schoolleider en onderwijsondersteuner maakt over het ontwikkelen en onderhouden van zijn bekwaamheid.

In het Convenant Leerkracht is ingezet op een kwaliteitsslag om het docententekort terug te dringen. Op basis van dit convenant wordt er fors geïnvesteerd in het aantrekkelijk maken van het beroep van docent. De functiemix is een toets van het Ministerie om te beoordelen of de gestelde kwaliteitsslag wordt gemaakt en een belangrijk instrument om de loopbaanmogelijkheden van docenten te vergroten. Er is een format beschikbaar voor het bekwaamheidsdossier. Het bekwaamheidsdossier sluit aan bij de gesprekkencyclus. De competenties waaraan de docenten dienen te voldoen worden besproken tijdens de gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus. Daar waar niet voldaan wordt aan de gestelde eisen zal actie ondernomen worden. De BIO competenties zijn opgenomen in alle competentieprofielen van de docenten.

Docenten hebben inzicht in hun potentieel en welke ontwikkelmogelijkheden er zijn. De streefcijfers van de functiemix zijn gerealiseerd. Met betrekking tot de functiemix wordt elk jaar per 1 oktober beoordeeld wat de stand van zaken is en wordt indien nodig een wervingstraject opgestart.

Hoofdstuk 9: Kwaliteitsbeleid

I. Omschrijving

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert, waarborgt en stimuleert. De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op een school gegeven wordt, gemeten langs de eisen van de inspectie, van LVO en van het Sint-Janscollege zelf. Wij realiseren ons, dat niet alle aspecten van kwaliteit meetbaar en/of beïnvloedbaar zijn. Waar dat wel het geval is, proberen wij de kwaliteit regelmatig te meten en vervolgens op basis van die metingen te verbeteren.

II. Planmatig

Eens in de vier jaar wordt een nieuw schoolplan geschreven, personeel, ouders en leerlingen worden hier – onder andere via de MR – bij betrokken. In het schoolplan staan de ambities voor de komende vier jaar beschreven. Voor elk schooljaar wordt via dezelfde systematiek een schooljaarplan geschreven waarin duidelijk gemaakt wordt welk deel van het schoolplan het betreffende schooljaar uitgevoerd wordt, welke nieuwe zaken dat jaar aandacht dienen te krijgen, in hoeverre de doelstellingen van het vorige schoolplan bereikt zijn en hoe – waar

mogelijk – gemeten zal worden of de ambities voor het nieuwe schooljaar bereikt worden. Langs deze weg leggen wij intern en extern verantwoording af.

III. Kwaliteitsmetingen, beleidsmonitor, cyclisch werken

De interne kwaliteitszorg richt zich op de continue, systematische en cyclische verbetering van het onderwijs als primair onderdeel van het geheel. Leerlingen, ouders en docenten worden systematisch betrokken bij de kwaliteitszorg. We streven ernaar, om eventuele problemen zo vroeg mogelijk te signaleren en aan te pakken in overleg met onder andere betrokken secties en docenten. Er vindt op schoolniveau (MR, ouderklankbordgroep, leerlingenraad, overleg met secties) terugkoppeling plaats over de uitkomsten van de evaluaties en de eventueel genomen maatregelen ter verbetering. In dit kader is een instrument opgezet vanuit LVO waarbij met behulp van prestatie-indicatoren in de zogenaamde beleidsmonitor tweejaarlijks op schoolniveau inzichtelijk kan worden gemaakt in hoeverre de genomen maatregelen effectief zijn geweest. Ook wordt vier maal per jaar verantwoording aan LVO afgelegd middels signaleringsrapportages waarin de belangrijkste ontwikkelingen en maatregelen worden weergegeven. Deze signaleringsrapportages worden onder ander besproken in de kwaliteitscommissie van LVO-Parkstad waarbij het de bedoeling is, dat de kwaliteitsfunctionarissen van de partnerscholen mee kijken en de ene school kan leren van de andere. Daarnaast organiseert LVO audits waarbij de kwaliteit van scholen tegen het licht wordt gehouden door collega's van partnerscholen.

Hoofdstuk 10: gebouw, arbo, veiligheid en financiën

I. Gebouwen

De staat van het gebouw aan de Amstenraderweg 122 is bouwkundig slecht en verder is het gebouw niet geschikt om het moderne onderwijs te faciliteren. Na de toezegging door de gemeente Heerlen en de stichting LVO om een ingrijpende verbouwing te financieren is het proces om te komen tot deze her- nieuwbouw opgepakt samen met een externe begeleider het architectenbureau Hausmann uit Aken. In de afgelopen schooljaren 2016-2018 is hard gewerkt aan een verdieping van de onderwijskundige visie en een vertaling hiervan in een plan van eisen. Dit heeft geresulteerd in een rapport dat werd voorgelegd aan een vijftal architectenbureaus. Uit deze vijf ontwerpers werd in mei 2018 de architect gekozen voor de nieuw te ontwerpen school. Naar verwachting zal eind 2018 het ontwerp gereed zijn en volgen nog de vergunningenprocedure en de aanbesteding van de aannemer. Indien alles voorspoedig verloopt zal medio 2019 begonnen worden met de daadwerkelijke vernieuwbouw. Aangezien de directie het standpunt huldigt dat de leerlingen zoveel mogelijk gehuisvest blijven op de Amstenraderweg zal dit tot gevolg hebben dat er in fasen gebouwd moet worden. De verwachting is dan ook dat voor de totale vernieuwbouw 2 tot 3 jaar noodzakelijk zullen zijn

II. Arbobeleid

Risico-inventarisatie

De vierjaarlijkse RI&E scan is in 2017 uitgevoerd en het plan van aanpak wordt uitgevoerd.

III. Schoolveiligheidsplan

Voor het Sint-Jan is het schoolveiligheidsplan geactualiseerd en is er speciaal aandacht voor de sociale veiligheid, het pestprotocol en de incidentenregistratie, de monitoring en de afhandeling.

IV. Financiën en financiële risico's

In de afgelopen jaren zijn de financiële resultaten (het operationeel resultaat) telkens vrijwel sluitend. Zo werd het kalenderjaar 2016 afgesloten met een tekort van € 75.000,- terwijl het jaar 2017 weer werd afgesloten met een positief saldo van zo'n € 110.000,-. De prognose

voor 2018 is sluitend. Daarbij is er telkens sprake van een personeel tekort dat geheel of grotendeels wordt goed gemaakt door een materieel overschot.

Wat de leerlingaantallen betreft is er sprake van een stijging in het schooljaar 2018-2019 die veroorzaakt wordt door de afbouw van het Romboutscollege te Brunssum. Naast een incidentele toestroom van overstappende leerlingen vanuit Rombouts betekent dit ook een weliswaar beperkte stijging van de instroom van de brugklasleerlingen. De prognoses ten aanzien van de ontwikkeling van de leerling totalen zijn voor de komende jaren bijgesteld. Het Sint-Jan is de komende jaren redelijk stabiel voor wat betreft de te verwachten aanmelding van leerlingen. Financieel is de situatie gezond en worden geen grote tegenvallers verwacht. Met de komende verbouwing worden op dit moment geen grotere investeringen in het gebouw gepleegd hetgeen er toe leidt dat er materieel geld overblijft. Hoe deze situatie na de bouw zich ontwikkelt zal dan opnieuw bekeken moeten worden. De verwachting is wel dat met een energiezuinig en duurzaam gebouwd pand de energie- en onderhoudskosten mee zullen vallen.

De financiële risico's voor het Sint Jan zijn gelegen in het relatief dure personeelsbestand. Dit heeft twee oorzaken enerzijds een hoge gemiddelde leeftijd waardoor de gemiddelde personeelslast hoger is dan de bekostiging en anderzijds een groot percentage collega's met een LD benoeming. Dit is een gevolg van het feit dat het behalen van een 1e graad in het verleden actief gestimuleerd werd door de directie en dat deze 1e graders vervolgens ook in bovenbouw en onderbouw zijn ingezet in het kader van een goede doorlopende leerlijn. Met het toepassen van het entreerecht heeft dat gezorgd voor een groot deel nieuw benoemde LD'ers. Deze personeelsleden worden elk jaar duurder waardoor de school gpl steeds ongunstiger wordt en het werk door minder personeelsleden gedaan moet worden. De ratio leerling OP zal hierdoor ook in de komende jaren onder druk staan.

Een tweede financieel risico betreft het toenemende langdurige verzuim. Dit is voornamelijk gerelateerd aan de hogere gemiddelde leeftijd waardoor steeds meer personeel last krijgt van lichamelijke klachten en dientengevolge langduriger uitval. De vervangingskosten nemen hierdoor toe. Daarnaast hebben we in de afgelopen periode enkele malen dure transitievergoedingen moeten betalen aan collega's die arbeidsongeschikt verklaard zijn en die vanwege hun fysieke klachten ook niet meer in het arbeidsproces terug kunnen komen. De verwachting is dat dit met het oplopen van de pensioenleeftijd een probleem is dat zich vaker zal voordoen en waarvoor op dit moment geen voorziening bestaat.

In de jaren 2009-2013 is een taakurenschuld ontstaan bij een groot deel van het onderwijzend personeel. In de afgelopen periode is gestuurd op allereerst een stabilisatie en een voorzichtige afbouw. In de komende periode zullen mogelijke meevallers telkens ingezet worden om deze schuld aan het eigen personeel weg te werken

Hoofdstuk 11: communicatie

I. Visie op communicatie

In een omgeving waar we te maken hebben met een teruglopend aantal leerlingen (krimp) is goede communicatie en PR belangrijker dan ooit. Met de komst van social media is het eenvoudig geworden om op laagdrempelige wijze publiciteit te genereren. Dit heeft echter ook een keerzijde. De maatschappij is kritischer en negatief nieuws kan ook al snel 'viral' gaan. Denk aan een filmpje waarop een leerling gepest wordt of een docent die na een bericht op Facebook negatief in het nieuws komt. Daarom is het van belang dat we ons bewust zijn van onze houding. Niet alleen online, maar ook daarbuiten. De leerlingen maar zeker ook het personeel zijn de belangrijkste ambassadeurs van de school. Zij moeten zich ervan bewust zijn dat alles wat zij zeggen een uitwerking heeft. Aandacht voor interne communicatie is daarom minstens zo belangrijk als voor de externe communicatie.

Jaarlijks wordt er door een nieuw vorm te geven werkgroep draaiboeken op communicatie ontwikkeld waarin gestelde doelen worden omschreven. Ook de doelgroepen en werkwijze wordt daarin beschreven. Een belangrijk onderdeel hierin is de werving van nieuwe leerlingen.

II. Interne communicatie

Onder de interne communicatie wordt de communicatie 'binnen de school' verstaan. Het gaat om personen die bij de school betrokken zijn. Denk hierbij aan de schoolleiding, docenten, OOP (onderwijs ondersteunend personeel), ouders en leerlingen van de school.

Voor de interne communicatie worden de volgende middelen gebruikt:

- Magister (ouders, leerlingen en personeel)
- website (ouders en leerlingen)
- Intranet LVO (personeel)
- werkoverleg/teamoverleg (personeel)
- klankbordgroepen van ouders en leerlingen
- medezeggenschapsraad
- oudernieuwsbrief
- mededelingen via sociale media waarop Sint-Jan actief is. Te denken valt aan Facebook.

Communicatie met personeel

Wij vinden het belangrijk om open en eerlijk te communiceren met alle medewerkers van onze school. Tijdige en eerlijke communicatie staat hoog in ons vaandel zodat al het personeel zich goed geïnformeerd en gekend voelt. Om dit te bewerkstelligen hebben we meerdere momenten gecreëerd waarin informatie gedeeld kan worden. Hierbij valt te denken aan algemene personeelsvergaderingen, teamleidersoverleg, coördinatorenoverleg en sectieoverleg. Ook worden er wekelijks nieuwsbrieven verzonden aan alle medewerkers. Verder worden er regelmatig bijeenkomsten georganiseerd, de Sint-Jantafels, die volgens het principe van het 'Worldcafe' zijn opgezet en die als doel hebben om actuele thema's met alle medewerkers te bespreken.

Communicatie met ouders en leerlingen

Goede communicatie met ouders en leerlingen, maar ook over leerlingen is enorm belangrijk. Een spil hierbij is weggelegd voor de mentor die elke stamklas op onze school jaarlijks krijgt toebedeeld. Een nieuw te ontwikkelen werkgroep PR en communicatie zal zich de komende jaren bezig gaan houden met het in kaart brengen van de manieren waarop we

momenteel communiceren met ouders en leerlingen en het verder verbeteren van deze communicatie. Twee klankbordgroepen van ouders en de leerlingenraad zijn onze gesprekspartners, onder andere als wij grote wijzigingen willen doorvoeren.

III. Externe communicatie

Externe communicatie richt zich op (nieuwe) leerlingen, maar ook op partners, basisscholen, pers en andere belanghebbenden bij de school. Ontwikkelingen in onze samenleving vragen om professionele communicatie en goede PR van de school.

Voor de externe communicatie wordt gebruik gemaakt van:

- website van school
- social media zoals Facebook
- brochures/voorlichtingsmateriaal/posters
- persberichten in lokale media
- advertenties in lokale media rond de open dag
- voorlichtingsavonden voor ouders en leerlingen
- presentaties op basisscholen
- meeloopdagen voor groep 8 leerlingen
- een jaarlijkse open dag
- vaste aanspreekpunten voor de verschillende partners in school.

Te denken valt aan docenten van groep 8 van basisscholen in de omgeving die bij een select, en daardoor herkenbaar en benaderbaar, aantal medewerkers van school terecht kunnen met vragen en opmerkingen of medewerkers van andere vo-scholen, hbo-instellingen of universiteiten die een vast aanspreekpunt hebben binnen onze school.

We zijn ons bewust van het feit dat een professionele, betrouwbare uitstraling van de school, zeker binnen een krimpregio als Parkstad, onmisbaar is voor de werving van nieuwe leerlingen.

De komende jaren zal het communicatie- en PR-beleid verder uitgewerkt worden. Hierbij is de samenhang tussen de activiteiten en communicatiemiddelen belangrijk. Het moet een vloeiend en samenhangend geheel worden waarbij de school uitstraalt waar ze voor staat.

Hoofdstuk 12: strategische doelen

Het Sint-Janscollege stelt zich voor de duur van dit schoolplan de volgende doelen, gebaseerd op de voorgaande hoofdstukken:

1. invoering van keuzewerktijd in de hele school op een wijze die past bij en van meerwaarde is voor onze leerlingen.
2. het neerzetten van een nieuw/verbouwd schoolgebouw dat past bij visie van het Sint-Janscollege op onderwijs.
3. verbetering en waar nodig/mogelijk uniformering van het toetsbeleid.
4. waar wij in de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders lager dan een 6,0 scoren, wordt die score minimaal voldoende.
5. implementatie LeerKRACHT
6. werken met een cyclische vorm van kwaliteitscontrole
7. het verbeteren van de rendementen bovenbouw en het gemiddelde CE-cijfer
8. het opzetten van een PR-werkgroep op het gebied van communicatie die jaarlijks doelen stelt en deze tracht te behalen
9. een beslissing nemen over de vraag of we met onze leerlingen met een device gaan werken en zo ja, zorg dragen voor een goede implementatie van dit device en daarbij passende leermiddelen

Tijdpad en acties strategische doelen (nadere uitwerking in schooljaarplannen):

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1	Invoering in onderbouw, opstartproblemen aanpakken	Invoering in bovenbouw, op basis van evaluatie over 2018-2019 KWT bijstellen	KWT bijstellen op basis van evaluatie 2019-2020	KWT bijstellen op basis van evaluatie 2020-2021
2	Bouwtekeningen klaar, aanbesteding aannemer, vergunningen en afspraken aannemer	Start bouw	bouw	Realisatie
3	Invoeren nieuw toetsbeleid, indien nodig plan van toetsing Scholing formatief toetsen voor geïnteresseerden Directie monitort invoering formatief toetsen en bespreekt dit met secties	Evaluatie nieuw toetsbeleid en bijstelling Good practices tussen secties delen. Directie monitort verdere invoering formatief toetsen en bespreekt dit met secties	Directie monitort invoering formatief toetsen en bespreekt dit met secties	Directie monitort invoering formatief toetsen en bespreekt dit met secties

4	Plan van aanpak met leerlingenraad opstellen maximaal 2 actiepunten vaststellen	Tevredenheid enquête uitzetten, analyseren en actieplan bijstellen	Tevredenheid enquête uitzetten, analyseren en actieplan bijstellen	Tevredenheid enquête uitzetten, analyseren en actieplan bijstellen
5	Gebruik LeerKRACHT bij verschillende werkgroepen: KWT, PR, introductie bij secties	LeerKRACHT inzetten voor sectieoverleg	Evaluatie en uitbouw van LeerKRACHT	Evaluatie en uitbouw van LeerKRACHT
6	Personeel regelmatig informeren over de werkwijze en de stand van zaken Actie ondernemen waar nodig	Actie ondernemen waar nodig en daarbij de werkwijze van LeerKRACHT inzetten	Actie ondernemen waar nodig en daarbij de werkwijze van LeerKRACHT inzetten	Actie ondernemen waar nodig en daarbij de werkwijze van LeerKRACHT inzetten
7	SLO inschakelen om PTA's en doorlopende leerlijn te optimaliseren Determinatie onderbouw verbeteren	KWT in de bovenbouw invoeren Evaluatie determinatie onderbouw		
8	PR-werkgroep instellen, doelstellingen bepalen	Doelstellingen eerste jaar evalueren, nieuwe doelstellingen bepalen	Doelstellingen tweede jaar evalueren, nieuwe doelstellingen bepalen	Doelstellingen derde jaar evalueren, nieuwe doelstellingen bepalen
9	Bestudering mogelijkheden invoering nieuw device vanaf de brugklas	Indien besloten is een nieuw device in te voeren: invoering in de brugklas	Indien besloten is een nieuw device in te voeren: zowel brugklas als tweede klassen werken (deels) digitaal	Indien besloten is een nieuw device in te voeren: de hele onderbouw werkt (deels) digitaal