



Schoolplan 2020-2024





Inhoud

Onze leerling	5
Voorwoord	7
Hoofdstuk 1 Totstandkoming schoolplan	9
1.1 Wie zijn wij?	9
1.2 Samen creëren	10
1.3 Inspelen op ontwikkelingen	11
Hoofdstuk 2 Missie, visie en kernwaarden	13
Hier gaan wij voor: onze visie	13
Hier staan voor wij voor: onze missie	13
Onze leidende principes	14
Onze kernwaarden	15
Hoofdstuk 3 Waar staan we?	17
3.1 Sterktes	17
3.2 Kansen	18
3.3 Uitdagingen	20
3.4 Bedreigingen	21
Hoofdstuk 4 Beleidsthema's en ambities	23
4.1 Uitstekend onderwijs op maat	24
4.2 Een fijne school waar iedereen zich veilig voelt en gezien wordt	26
4.3 Betrokken en ontwikkelingsgericht werkgeverschap	28
4.4 Een verbonden organisatie die klaar is voor de toekomst	30
4.5 Borging en beloftes	33



De leerling die we hier beschrijven, symboliseert al onze leerlingen. Met onze leerlingen in gedachten hebben we ons schoolplan samengesteld. Voor hen doen we het. Verderop in dit schoolplan spreken we onze leerlingen niet meer aan. Eerlijk is eerlijk, zij lezen een schoolplan meestal niet. Maar wij weten: onze focus ligt bij hen!

Onze leerling

Vrijdagochtend, kwart over elf, een druilerige, frisse septemberdag. Twaalf jaar oud en je staat op een verhoging in een weiland in De Kwakel. Voor je, een touwladder boven een blubberige sloot. Aan de overkant staan je klasgenoten en je mentor-coach. Ze roepen je bemoedigend toe. De touwladder is wat wankel, maar je hebt zojuist gezien hoe je klasgenoten naar de overkant zijn gekomen. De één hangend aan handen en knieën, een ander op handen en voeten bovenlangs. Nu jij. Je hebt vertrouwen, zet de eerste stap, en twijfelt toch of je de juiste aanpak hebt gekozen. Je gaat door, voet voor voet. Op naar de overkant!

Bijna vijf jaar later. Het is een zonnige voorjaarsdag en je bent net door je mentor-coach gebeld. Geslaagd!! Voor je havo-diploma!! Je bent blij en trots. Mijmerend denk je terug aan die vrijdagochtend in De Kwakel. Net begonnen op het Scala College. Je hebt gekozen voor tweetalig havo, dat Engels was best wennen in het begin. Je beste vriendin koos voor de sportklas. Zij was bij poldersporten dan ook helemaal in haar element. In de bus terug sprak je een oud-klasgenootje van de basisschool, zij was razend benieuwd naar haar eerste highschool theaterles. De jaren zijn voorbij gevlogen. Je ziet dat je kon kiezen uit een scala aan mogelijkheden, passend bij wat jij nodig had. Je hebt nooit spijt gehad van je keuze voor deze school.

En nu krijg je over drie weken je diploma uitgereikt, van je mentor-coach uit de bovenbouw. Je mentor-coach uit de onderbouw zal aanwezig zijn en je als tweede feliciteren. Je slikt een keer en pakt je telefoon, die onophoudelijk bliept. Je scrollt door de snaps en DM's, feliciteert je klasgenoten en straalt. Jullie hebben het maar mooi gedaan!

**Daar, aan de rand van die sloot, daar sta jij.
Die touwladder? Dat zijn wij.
Ga je mee, op weg naar jouw toekomst?**



Voorwoord

In 2024 zal de wereld er anders uitzien. Nieuwe inzichten zullen de dag van morgen kleur geven. Er zullen oplossingen gevonden worden voor de uitdagingen die wij vandaag kennen. De touwladder symboliseert die uitdaging en leidt ons naar de oplossing. Een weg die vele verschijningsvormen en oversteekmogelijkheden kent, en daarmee kenmerkend is voor onze school.

Op het Scala College vinden wij het een eer en een verplichting om elke dag in gezamenlijkheid met onze leerlingen, ouders en personeel te kunnen bouwen aan de wereld van morgen. Vandaag mogen wij onze leerlingen, in de veiligheid van onze school, de vaardigheden en (zelf) kennis meegeven om als (jong)volwassenen morgen het verschil te maken voor zichzelf, de ander en hun omgeving.

Deze opdracht verplicht ons het beste van onszelf te geven en maakt het van belang onze energie te bundelen om gezamenlijk en eenduidig vorm en inhoud te geven aan het leren van onze leerlingen en onszelf.

In het schoolplan 2020-2024 leggen wij vast waar het Scala College de komende vier jaar voor wil gaan. Vanuit onze missie en visie geven wij inhoud aan concrete voornemens ons onderwijs en onze school nog beter te maken. We richten onze gezamenlijke energie de komende vier jaar op een viertal doelstellingen.

- uitstekend onderwijs op maat
- een fijne school waar iedereen zich veilig voelt en gezien wordt
- betrokken en ontwikkelingsgericht werkgeverschap
- een verbonden organisatie die klaar is voor de toekomst

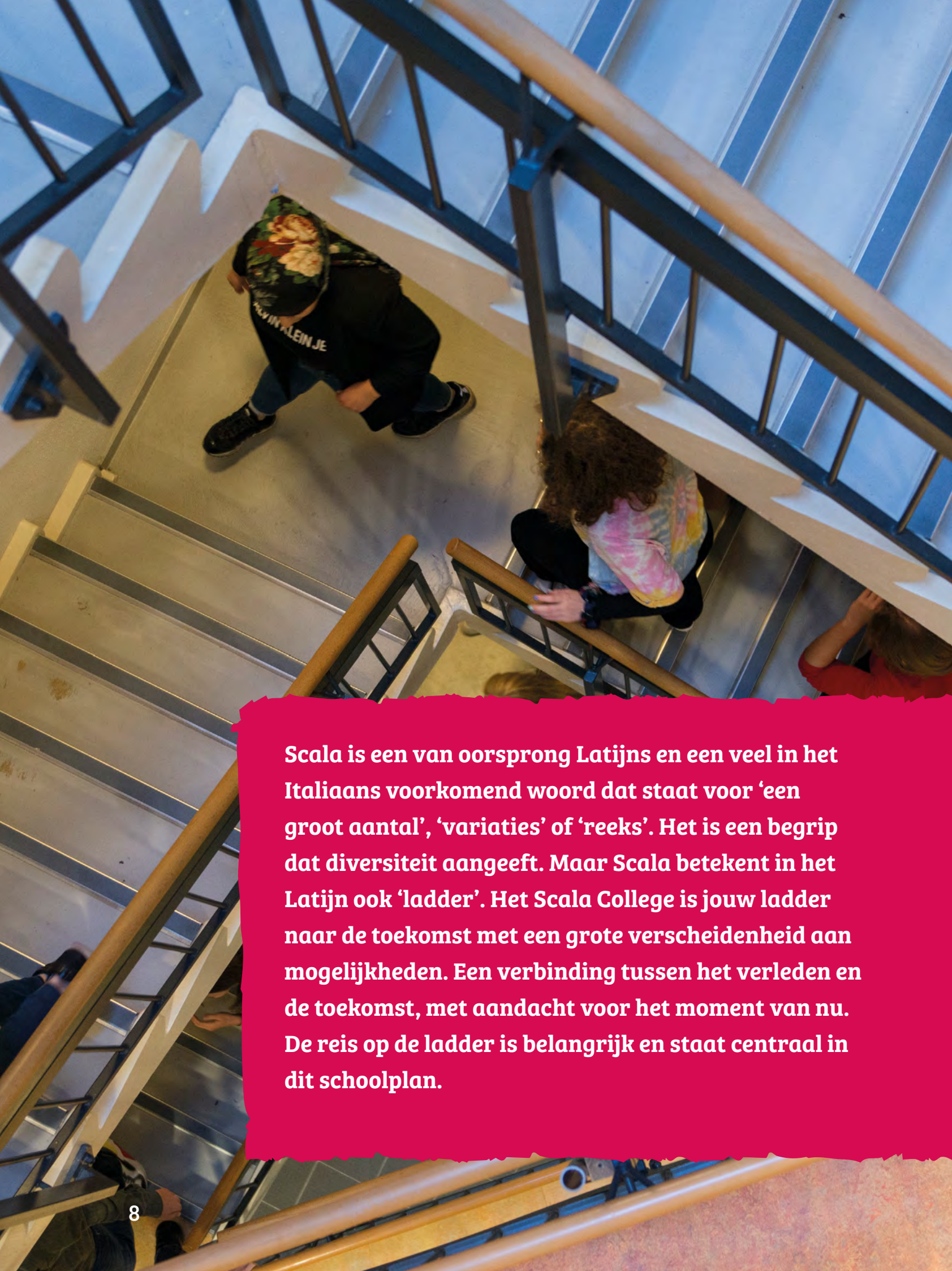
Het voorliggende schoolplan is geen knellende blauwdruk, maar het beginpunt voor een dialoog om met elkaar de doelstellingen vorm en inhoud te geven. Vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in vestigingsplannen, sectieplannen en de teamplannen worden verwerkt, maar ook richtinggevend zijn voor onder andere ons strategisch personeelsbeleid en kwaliteitszorg. De schoolleiding monitort de voortgang en de uitvoering en stimuleert de dialoog met leerlingen, ouders en personeel.

Tenslotte bedanken wij iedereen die heeft meegedacht, ontwikkeld, gespiegeld en gespard over dit schoolplan. De gesprekken met de leerlingen, medewerkers en hun enorme betrokkenheid hebben wij als zeer inspirerend ervaren.

Hennie Weeber, vestigingsdirecteur *Nieuwe Sloot*

Raymond Pet, vestigingsdirecteur *Diamantstraat*

Ezra Meijer, vestigingsdirecteur *Sacharoulaan*



Scala is een van oorsprong Latijns en een veel in het Italiaans voorkomend woord dat staat voor ‘een groot aantal’, ‘varianties’ of ‘reeks’. Het is een begrip dat diversiteit aangeeft. Maar Scala betekent in het Latijn ook ‘ladder’. Het Scala College is jouw ladder naar de toekomst met een grote verscheidenheid aan mogelijkheden. Een verbinding tussen het verleden en de toekomst, met aandacht voor het moment van nu. De reis op de ladder is belangrijk en staat centraal in dit schoolplan.

Hoofdstuk 1

Totstandkoming schoolplan

1.1 Wie zijn wij?

Op het Scala College zitten ruim 2300 leerlingen. Zij komen hoofdzakelijk vanuit de gemeenten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop, Bodegraven en Kaag en Braassem naar onze school. Onze school is een ontmoetingsplek voor leerlingen met verschillende achtergronden en overtuigingen, waar wij¹ met en van elkaar leren. De school is **kleinschalig georganiseerd**: de docenten werken samen in teams onder leiding van een teamleider. De teamleiders vormen samen met hun vestigingsdirecteur de schoolleiding op hun locatie. De drie vestigingsdirecteuren vormen de directie van het Scala College.

Het Scala College en het Coenecoop College zijn in januari 2019 bestuurlijk gefuseerd. De directie van het Scala College maakt samen met de directeur bedrijfsvoering, de rector van het Coenecoop College en de voorzitter van het college van bestuur deel uit van het managementteam van de stichting Scala College en Coenecoop College. Het eenhoofdig college van bestuur is het bevoegd gezag van de stichting. Het toezicht ligt in handen van de raad van toezicht.

Wij zijn een openbare school in Alphen aan den Rijn. Onze locaties staan aan de Kees Mustersstraat, de Diamantstraat en de Sacharovlaan. We bieden **basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, theoretische leerweg, havo, atheneum en gymnasium** aan. De havo en atheneum opleiding wordt ook aangeboden als tweetalige² opleiding en het gymnasium wordt alleen aangeboden als tweetalige opleiding. De basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en de theoretische leerweg richten zich op doorstroomnaar het middelbaar beroepsonderwijs. De havo (hoger algemeen vormend onderwijs) brengt leerlingen naar het hoger beroepsonderwijs en atheneum en gymnasium (samen vwo: voorbereidend wetenschappelijk onderwijs) bereiden leerlingen voor op het wetenschappelijk onderwijs. Alle leerlingen starten op ons onderbouwhuis Nieuwe Sloot aan de Kees Mustersstraat met een tweejarige brugperiode, waarna de leerlingen hun opleiding vervolgen op een van onze bovenbouw locaties. In de onderbouw kiezen leerlingen op het Scala College voor een reguliere of **tweetalige opleiding**. Binnen de reguliere opleiding maken zij een keuze tussen de **sportklas** of een van de elf **highschools**³ die wij aanbieden.

Het Scala College heeft in 2019 het predicaat **Excellente School** gekregen voor haar vwo-opleiding en is een van de dertig erkende Topsport Talentscholen⁴ in Nederland. Daarnaast zijn wij al jaren een academische opleidingsschool en senior tto-school (tweetalig onderwijs).

¹ In dit schoolplan spreken we, tenzij expliciet aangegeven, zowel leerlingen als medewerkers aan.

² Nederlands - Engels

³ In vier lesuren per week werken leerlingen met veel plezier aan hun eigen talent, zie onze schoolgids.

⁴ Op een Topsport Talentschool krijgt de leerling de kans om een schooldiploma te halen op het voor hem/haar, hoogst haalbare niveau. Maar vooral ook ruimschoots de gelegenheid om op de gewenste momenten te trainen en aan wedstrijden en toernooien deel te nemen.

1.2 Samen creëren

Samen met het Coenecoop College hebben wij medio 2020 een **koersplan** geschreven voor onze stichting. Het onderliggende schoolplan is een doorvertaling van dit koersplan, specifiek gericht op en vertaald naar het Scala College. De concrete doorvertaling en fasering vindt plaats middels de verschillende vestigingsplannen die jaarlijks opgesteld worden.

De activiteiten om tot het koersplan te komen zijn door een kerngroep georganiseerd en vormgegeven. Deze kerngroep kwam regelmatig bijeen om activiteiten te initiëren en te monitoren. Een stuurgroep, bestaande uit twee voorgedragen vertegenwoordigers van elke locatie, heeft zich in drie bijeenkomsten gebogen over een nieuwe missie en visie van de stichting en hebben de strategische thema's opgesteld en ingeladen. De input van ouders is verzameld door een enquête van Q-dialogue waarin hen een aantal richtvragen is voorgelegd. In een aparte bijeenkomst is de concepttekst voor de strategische beloftes met de stuurgroep doorgenomen.

Om op te halen wat er leeft op de strategische thema's zijn op elke schoollocatie **inspiratiesessies** georganiseerd. Bij deze inspiratiesessies waren leerlingen, docenten, onderwijs ondersteunend personeel, schoolleiding en ouders aanwezig. Daarnaast is een inspiratiesessie met de raad van toezicht gehouden. De uitkomsten van deze sessies zijn in een verdiepingsslag weer voorgelegd aan de 'meedenkers' in de scholen. Vanuit hun expertise en specialisme hebben zij een belangrijke bijdrage geleverd.

Voor de **vertaalslag naar het schoolplan** heeft een brede groep collega's van alle drie de locaties nogmaals de inhoud van het koersplan bekeken en geconcretiseerd voor het Scala College. Deze groep is in verschillende samenstelling en sessies bij elkaar gekomen en bestond uit vestigingsdirecteuren, teamleiders, docenten, onderwijs ondersteunend personeel, een geleding van de MR (medezeggenschapsraad) en leerlingen.

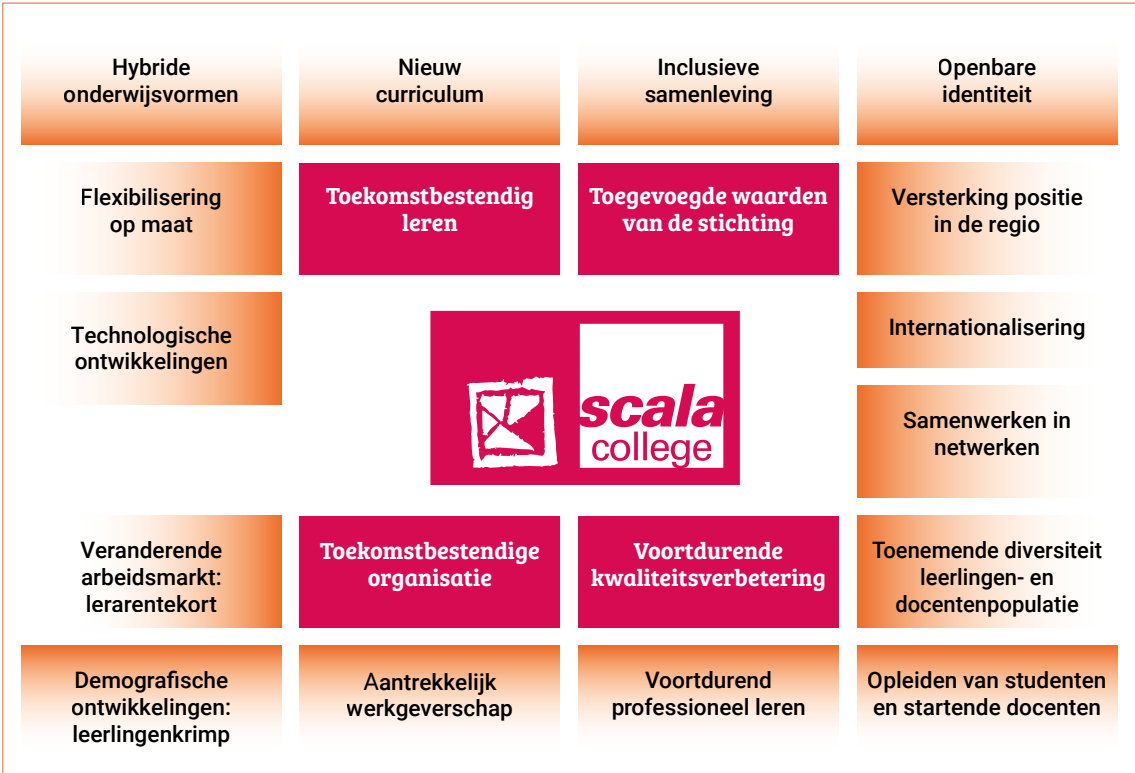
In het voorjaar van 2020 hebben wij als gevolg van de uitbraak van het coronavirus de overstap naar **afstandsonderwijs** moeten maken. We zagen nieuwe mogelijkheden ontstaan en willen leren van de opgedane ervaringen. Die meerwaarde willen wij graag vasthouden. In het nieuwe schoolplan is hier aandacht voor.

Met dit schoolplan geven wij richting aan de koers van onze school in de komende vier jaar. Veel betrokkenen bij onze organisatie hebben meegedacht: docenten, onderwijs ondersteunend personeel, directeuren, bestuur, toezichthouders, leerlingen, ouders en anderen. Meegedacht over waar het naartoe kan. Op deze wijze is aanspraak gedaan op de **energie, deskundigheid, toewijding, creativiteit en gedrevenheid van medewerkers en leerlingen**. Deze werkwijze heeft naast een nieuw schoolplan ook nieuwe ontmoetingen en verbindingen tussen de locaties opgeleverd die energie geven voor samenwerking in de komende vier jaren.

1.3 Inspelen op ontwikkelingen

Het inspelen op een wereld in beweging is een boeiende uitdaging voor onze school. Wij concentreren ons op onderwijs en wij willen veranderingen vanuit de samenleving in dienst stellen van onze missie en visie. Centraal in die beweging staan onze **strategische beloften** ten aanzien van het onderwijs, onze pedagogische opdracht, werkgeverschap en de organisatie.

In bijgaand figuur zijn de verschillende **trends en ontwikkelingen** die op ons afkomen weergegeven. Het resultaat daarvan hebben wij meegenomen om te komen tot dit schoolplan. Tevens is een verdiepingsslag gemaakt: hoe staat het Scala College er aan het begin van de beleidsperiode 2020-2024 voor? Wat zijn onze sterktes en uitdagingen, waar liggen de kansen en waar loeren bedreigingen? Het proces heeft uiteindelijk geleid tot onze missie, visie en strategische beloften en ambities. Strategische beloften en ambities zodat de locaties en medewerkers richting en ruimte hebben om verder invulling te geven aan de koers en de beloftes waar te maken.



Hoofdstuk 2

Missie, visie en kernwaarden

In het koersplan voor de hele stichting zijn een nieuwe visie, missie, kernwaarden en leidende principes opgenomen. Het Scala College neemt deze statements als uitgangspunt.

Hier gaan wij voor: onze visie

Passie voor leren, daar gaan wij voor. Voor ons is leren het duurzaam verwerven van kennis en vaardigheden, het bewust zijn in een wereld waarin je samen met anderen leeft en het onderzoeken wie je bent en wilt zijn. We helpen medewerkers en leerlingen daarbij zodat ze leren voor het leven, nu en later. We zijn ons bewust van de grote verantwoordelijkheid die wij als school in de fase van een jongere naar volwassene hebben. We vertrouwen dat iedereen zich kan ontwikkelen en wij bieden eerlijke kansen. Plezier in leren en plezier op school zijn daarvoor belangrijke voorwaarden.

In onze visie vindt leren dan ook plaats in interactie tussen mensen en in relatie met de omgeving.

Dat betekent dat wij ons inzetten voor:

- **keuzemogelijkheden voor iedereen**
Diversiteit is voor ons een gegeven. Iedereen heeft eigen leerbehoeftes en maakt eigen keuzes in zijn leerroute. Leerlingen en medewerkers kijken buiten de vertrouwde omgeving.
- **brede en duurzame kennisoverdracht**
Een schoolperiode bij ons is niet alleen van toegevoegde waarde vanwege het diploma, maar betekent ook een warme ontmoeting met de ander en een persoonlijke zoektocht. Een periode waarin leerlingen en medewerkers hun talenten en drijfveren kunnen ontdekken. Een leven lang leren is ons uitgangspunt.
- **het geven en nemen van ruimte en verantwoordelijkheid**
Ruimte om je eigen keuzes te maken, met het besef dat wij dat doen vanuit onze verantwoordelijkheid voor (blijvende) ontwikkeling. Verantwoordelijkheid nemen en bereid zijn verantwoording over af te leggen. Balans tussen autonomie en saamhorigheid. Een zoektocht naar evenwicht tussen gemeenschappelijke ontwikkeling en individueel eigenaarschap.
- **bekwame medewerkers die werken vanuit passie en betrokkenheid**
Gedreven personeel met een warm kloppend hart voor onderwijs en onze leerlingen. Er is ruimte en aandacht voor samenwerking tussen collega's en samenwerking met leerlingen. We leren met en van elkaar.
- **gezonde scholen in alle opzichten**
Een gezonde, stimulerende en duurzame werk- en leeromgeving en een stabiele en financieel gezonde organisatie.

Hier staan voor wij voor: onze missie

Het Scala College is verantwoordelijk voor een breed aanbod aan uitstekend openbaar voortgezet onderwijs in het Groene Hart.

Wij staan voor boeiend onderwijs in veilige en fijne scholen waar wij trots op zijn. Waar diversiteit vanzelfsprekend is, je plezier hebt en kunt onderzoeken wie je bent. Met eerlijke kansen voor iedereen en het vertrouwen dat iedereen zich kan ontwikkelen.

Onze leidende principes

Onze kernwaarden leiden tot een aantal leidende principes. Dit zijn onze vuistregels die ons helpen de visie, missie en waarden te verbinden en daarin het 'goede' te doen.

Wij zijn er voor iedereen en wij waarderen de verschillen.

Wij handelen professioneel en wij nemen onze verantwoordelijkheid.

Wij zijn transparant in de verantwoording en integer in onze keuzes.

Onze kernwaarden

Vier kernwaarden zijn voor ons een belangrijk ijkpunt in ons handelen.



Wij zijn *gelijkwaardig*

Er is zonder onderscheid ruimte om te mogen zijn wie je bent.



Wij geven *en* nemen ruimte

Werken aan autonomie, zelfstandigheid en ontwikkeling is het vertrekpunt bij onze keuzes en afwegingen.



Wij willen *ontwikkelen*

Ons onderwijs en onze organisatie staan niet stil. We willen steeds beter worden in onze taak. Nieuwe inzichten en 'weten wat werkt' gebruiken.



Wij *werken* in verbinding

Leren en ontwikkeling vinden plaats in interactie en keuzes hebben betekenis voor de ander.



Hoe staat het Scala College er aan het begin van de beleidsperiode 2020-2024 voor?
Wat zijn onze sterktes en uitdagingen, waar liggen de kansen en waar loeren bedreigingen?

Hoofdstuk 3

Waar staan we?

3.1 Sterktes

Het Scala College staat bekend als een **leuke, traditionele en veilige brede scholengemeenschap** waar leerlingen degelijk onderwijs krijgen, hun talenten kunnen ontplooiën en het naar hun zin hebben.

Onze open en toegankelijke cultuur past bij het openbaar onderwijs waar iedereen welkom is en **waar je mag zijn wie je bent**.

Leerlingen en docenten hebben het fijn met elkaar op het Scala College. **Respect en aandacht** voor elkaar is vanzelfsprekend. Ook de onderlinge sfeer tussen medewerkers is goed.

Onze **onderwijsresultaten** zijn volgens de normen van de Onderwijsinspectie voor alle opleidingen in orde.

Wij zijn **voorspelbaar en hechten aan structuur**. Zo werken wij met het Scala Les- en Instructie-model (SLIM). Daarin staan duidelijke afspraken voor leerlingen én docenten over de opbouw van de lessen. SLIM is voor leerlingen en docenten een houvast: het is duidelijk wat er van je verwacht wordt.

Al jarenlang is ons ruime onderwijsaanbod, dat leerlingen de mogelijkheid biedt hun **talenten te ontplooiën** en verder te ontwikkelen, aantrekkelijk. De sportklas, het tweetalig onderwijs, de diverse highschools, Topsporttalentschool en de Scala Academy bieden programma's aan die aansluiten bij het talent van leerlingen en die leerlingen uitdagen. Tijdens de highschoollessen krijgen leerlingen van verschillende opleidingen samen les.

Ouders en leerlingen waarderen de ondersteuning en **begeleiding van onze mentoren** en zijn tevreden met de geboden extra ondersteuning als dit nodig is. De mentor-coaches in klas 1 worden bijgestaan door juniormentoren: leerlingen uit het derde leerjaar die de brugklasleerlingen vanuit hun eigen ervaringen kunnen helpen met allerlei zaken.

De brede **onderbouwlocatie én de bovenbouwlocaties** Sacharovlaan en Diamantstraat zijn bewuste keuzes en karakteristiek voor onze school. Op deze manier kunnen wij het school- en onderwijsklimaat aan laten sluiten op de verschillende leeftijdsgroepen.

Wij zijn een academische opleidingsschool. Wij leiden startende en aanstaande leraren in de praktijk op, in samenwerking met de Universiteit Utrecht, de Hogeschool Utrecht en het ICLON van de Universiteit Leiden. Deze samenwerking leidt tot **nieuwe expertise in de school**. We vinden het belangrijk om nieuwe docenten met goede ondersteuning enthousiast te maken voor de onder-

wijspraktijk en onze manier van werken. Ook geroutineerde medewerkers werken aan het verder vergroten van hun bekwaamheid. Docenten ervaren en benutten de ruimte om zich te ontwikkelen.

Wij hebben een lange traditie in het doen van **praktijkgericht onderzoek**. Docentonderzoekers én studenten onderzoeken de onderwijspraktijk om zo meer kennis te generen en onderbouwde beslissingen te kunnen nemen.

3.2 Kansen

Afgelopen periode is gedegen onderzocht hoe we de autonomie van leerlingen in en buiten de les kunnen versterken in samenhang met relatie en competentie. Op diverse plekken in de school is ervaring opgedaan met het bieden van meer **maatwerk en keuzemogelijkheden** voor leerlingen. Ondanks we dat we nog aan het begin van deze ontwikkeling staan, zien leerlingen het als een blijk van vertrouwen van docenten in de (verwachte) zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen.

De leerbereidheid van medewerkers is hoog. De expertise op het gebied van coaching, het werken met leerdoelen, formatief handelen, inzet van digitale middelen en feedback organiseren groeit. In secties, teams, schoolbrede werkgroepen of regionale en landelijke netwerken zijn meer en meer docenten gericht bezig zich gezamenlijk verder te bekwamen. Uitdaging is om professionaliseringsactiviteiten aan te laten sluiten bij de voorkennis, leerbehoeften en onderwijspraktijk van docenten. Met het verschijnen van het beroepsbeeld van de leraar hebben we een kader om meer **aandacht aan het loopbaanperspectief van docenten** te schenken.

Het in beeld brengen van de leskwaliteit werd vooral op docentniveau gedaan. Met de Digitale Observatie Tool kunnen we leskwaliteit ook op team-, locatie- en schoolniveau volgen en kan een vlootinspectie gemaakt worden. Daarnaast biedt de tool mogelijkheden voor collegiale visitatie. Op deze wijze kunnen we de **basiskwaliteit én onze eigen ambities beter in kaart brengen** en ontwikkelperspectieven formuleren.

Met de komst van een nieuwe schoolleiding is in samenspraak met de teamleiders een nieuwe aanstuuringsfilosofie ontwikkeld waarbij **teamleiders meer onderwijskundig leiderschap** hebben. Docenten krijgen meer regie en verantwoordelijkheid voor onderwijsverbeteringen en ontwikkelingen. Zij mogen niet alleen meepraten, maar ook meedoen. De uitdaging is om docenten ook meer te laten meebeslissen. In de voorgenomen oprichting van een schoolbrede onderwijsraad en het meer in positie brengen van secties liggen extra kansen. Dit heeft positieve gevolgen voor het samen leren, het groeien in nieuwe beroepsrollen en daarmee het collectieve vertrouwen van ons docententeam.

De **nieuwbouw voor de Diamantstraat** biedt een kans om een uitdagende moderne leeromgeving te creëren.

De **samenwerking met het Coenecoop College** op het gebied van ondersteunende diensten - facilitair, financiën, personeelszaken - is een versterking voor het Scala College. Met name op HRM-gebied (human resource management) kan het Scala College profiteren van de samenwerking. Daarnaast zien we mogelijkheden om ook op onderwijsinhoudelijk terrein met elkaar te gaan samenwerken. Denk aan: docentonderzoek, onderwijs op maat en tweetalig onderwijs.



Onze externe contacten bestaan uit diverse (sport)verenigingen, maatschappelijke instanties, bedrijven, basisscholen en vervolgoopleidingen. We willen met hen de mogelijkheden verkennen om onze leerlingen meer in de gelegenheid te stellen om ook **buiten de school te leren**, bijvoorbeeld door praktijkopdrachten.

3.3 Uitdagingen

Onze koers was de afgelopen periode onvoldoende herkenbaar. Het is belangrijk om de nieuwe visie, missie, kernwaarden én beloften meer in de school te verankeren.

Succesvolle onderdelen van het Scala onderwijsconcept blijven - niet zonder inspanningen - succesvol. Het is belangrijk dat we ook deze onderdelen blijven onderhouden en doorontwikkelen zodat de **kwaliteit** van bijvoorbeeld ons brede aanbod en SLIM **gewaarborgd** blijft.

Het tempo waarin wij de onderwijskundige ontwikkelingen doorvoeren is niet hoog. Aan de ene kant is dit positief vanwege de degelijkheid van de voorbereiding en het creëren van draagvlak, aan de andere kant verdient vernieuwing focus, durf en daadkracht. Het is zaak de **visie en ontwikkelingsrichting** de komende vier jaar steviger in de school te **verankeren**. Dit nieuwe schoolplan zal daarbij helpen.

Leerlingenparticipatie kan versterkt worden. Er zijn reguliere benen-op-tafel-overleggen tussen leerlingen en de teamleider van hun afdeling. Deze overleggen worden geïntensiveerd en de betrokkenheid wordt vergroot.

Daar de opleidingen op de onderbouwlocatie met die van de bovenbouwlocaties verbonden zijn, is het belangrijk om te blijven **werken aan afstemming**. Meer afstemming tussen de onderwijskundige ontwikkelingen, leskwaliteit en pedagogische opdracht op de drie gebouwen, maar ook afstemming binnen de opleidingen. De verschillende opleidingen willen op hun eigen wijze herkenbaar zijn. De nieuwe praktijkgerichte leerweg binnen vmbo-tl is daarvan een voorbeeld. De uitdaging zit in de balans tussen die herkenbare schoolbrede lijn, de eigen identiteit van elke locatie en van elke opleiding.

Het **imago van de Diamantstraat** is verbeterd. Er is hard gewerkt aan de leskwaliteit, het mentoraat, de resultaten en de beeldvorming. Dit vergt blijvende aandacht. Investeren in goede contacten met de directe omgeving helpt ons hierbij.

De **huisvesting aan de Sacharovlaan** is krap en voldoet niet aan alle onderwijskundige wensen. De mogelijkheden om deze situatie te verbeteren moeten we onderzoeken.

Op dit moment voldoen alle opleidingen aan de basiskwaliteit van de inspectie. We willen dit **niveau vasthouden en verbeteren**. De gesprekscyclus, lesbezoeken, professionalisering helpen ons daarbij. Alle geledingen evalueren regelmatig het onderwijs of onderdelen daarvan. Na deze evaluaties moeten duidelijke borgings- of herstelacties volgen.

Extra inspanningen vergen het dalende taalniveau in alle opleidingen, de leerachterstanden als gevolg van COVID-19 en het **bieden van basisondersteuning** in de les.

Taalbeleid is nog onvoldoende geborgd in de organisatie. Er lijkt een ontwikkeling plaats te vinden met een toename van (sociaal-emotionele, gedrags- en leer)problematiek onder leerlingen.

Leerlingen ervaren toenemende (werk)druk. Huiswerk, toetsen en omvangrijke opdrachten worden in hun ogen onvoldoende gespreid. Docenten zouden dat meer op elkaar moeten afstemmen. Dat het (huis)werk in verschillende systemen staat, maakt het onnodig ingewikkeld om het werk te organiseren. Leerlingen willen graag alles ondergebracht zien in één systeem.

Ondanks een nieuw taakbeleid en een verlaging van het aantal lesuren voor vmbo b/k- docenten zien we dat het personeel nog steeds een hoge werkdruk ervaart. **Gericht en strategisch personeelsbeleid** kan dit deels ondervangen.

Er is nog een andere reden om het personeelsbeleid te versterken en onderscheidend te maken: we willen **wervingskracht op de krappe arbeidsmarkt behouden**. Daarnaast hebben we te maken met een ongelijkmatige personeelsopbouw: er is een grote groep 55-65 jarigen. Ten behoeve van hen, maar ook ten behoeve van de jongere werknemers, voor wie minder in de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) staat, is het wenselijk in het personeelsbeleid met verschillende levensfasen rekening te houden.

Ons SHRM-beleid (strategisch human resource managementsbeleid) beleid bestaat uit verschillende onderdelen. De **samenhang** tussen deze onderdelen kan versterkt worden en is nog niet vastgelegd in één SHRM beleidsdocument.

3.4 Bedreigingen

Door de krimp van de basisgeneratie en de **toenemende concurrentie** loopt het aantal leerlingen terug. Het marktaandeel in Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop stijgt procentueel licht, het marktaandeel in Bodegraven neemt af.

De vertraging van onze nieuwbouw voor de Diamantstraat, de eerdere vernieuwbouw van het Groene Hart en het Ashram College, en de fusie van Scope scholengroep met het Ashram College zorgt voor meer concurrentie. Dat legt een **druk op de financiën**. Die druk wordt vanaf januari 2022 verder verhoogd door de invoering van het nieuwe model voor rijksbekostiging dat leidt tot een beperkter budget voor scholen dan nu het geval is.

Het **lerarentekort** en de kwaliteit van het aanbod is een derde punt van zorg.



In dit hoofdstuk vertellen wij wat onze ambities zijn. We laten zien wat we in 2024 bereikt willen hebben en hoe we dat gaan doen.

Hoofdstuk 4

Beleidsthema's en ambities

Rekening houdend met de gesignaleerde kansen en bedreigingen willen wij onze sterke punten verder uitbouwen en werken aan onze zwaktes. We willen, voortbouwend op onze degelijkheid en vernieuwingsdrang, keuzes blijven maken die passen bij onze school, onze leerlingen en ons onderwijs. Door een steeds betere school te worden en onze organisatie verder te professionaliseren, houden we de leerlingenstroom op peil, is de kwaliteit van ons onderwijs uitstekend en zijn we een aantrekkelijke werkgever in een gezonde organisatie.

Waar willen wij staan in 2024? Wat zijn onze ambities? We delen ze in vier thema's in:

1. **uitstekend onderwijs op maat**
2. **een fijne school waar iedereen zich veilig voelt en gezien wordt**
3. **betrokken en ontwikkelingsgericht werkgeverschap**
4. **een verbonden organisatie die klaar is voor de toekomst**

De concrete doorvertaling en fasering van acties vindt plaats middels de verschillende vestigingsplannen die jaarlijks opgesteld worden, de teamplannen die hieruit afgeleid worden en de sectieplannen die jaarlijks door de secties opgesteld worden.

Koersplan

Schoolplan

Vestigingsplan

Teamplan

Sectieplan

4.1 Uitstekend onderwijs op maat

Ons onderwijs kenmerkt zich door een scala aan mogelijkheden, waarbij er aandacht is voor en zicht is op de ontwikkeling van alle leerlingen. Binnen ons brede aanbod zijn leerlingen eigenaar van hun eigen onderwijsleerproces en bieden wij hun keuzes.

Wat willen we in 2024 bereikt hebben?

In 2024

- overstijgt ons onderwijs op alle niveaus de basiskwaliteit conform de criteria van de inspectie
- is het duidelijk wat wij concreet doen aan duurzame kennisoverdracht, vormgegeven in een didactisch lesmodel in aanvulling op SLIM
- komen alle leerlingen in onze lessen tot leren op een manier die bij hen past of aansluit bij hun leerbehoeften
- is ons onderwijsaanbod en onze aanpak passend voor alle leerlingen, nader omschreven in ons SOP (schoolondersteuningsprofiel)
- hebben leerlingen de mogelijkheid om zoveel mogelijk hun eigen leerroute te bepalen met voor iedereen de mogelijkheid om een vak op een ander niveau te kunnen volgen
- is ons onderwijs hybride: leren vindt plaats vanuit huis, op school of in de praktijk
- sluit onze toetspraktijk aan op de leerdoelen en onderwijsactiviteiten
- maakt de wereld om ons heen onderdeel uit van ons onderwijs
- is ons onderwijs praktischer ingericht, met waar mogelijk een concrete vertaling of toepassing in de praktijk
- is de kwaliteit van het aanbod in de onderbouw (sportklas, highschool, tweetalig onderwijs) uitstekend⁵
- is het aanbod van extra curriculaire activiteiten (o.a. Scala Academy) uitstekend en mogelijk voor alle leerlingen
- wordt iedere leerling individueel begeleid door een mentor-coach
- werken leerlingen en docenten met een overzichtelijk platform, ondersteunend voor het meer gepersonaliseerde onderwijsleerproces
- is de ondersteuning van leerlingen met een taalachterstand onderdeel van ons jaarlijks handelen
- is er een cultuur waarin iedereen vanuit kwaliteitsbewustzijn handelt; d.w.z. bewust is wat van hem/haar gevraagd wordt om een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van het onderwijs

Hoe gaan we dat doen?

Op het Scala College geven we goed, eigentijds onderwijs dat de basiskwaliteit overstijgt. We zorgen dat leerlingen het onderwijs krijgen dat ze aankunnen en dat hen uitdaagt om steeds een stapje verder te doen.

Daarbij hebben we aandacht voor duurzame kennisoverdracht: leren voor het leven. Dit willen we verankeren in didactische afspraken in aanvulling op ons Scala Les- en Instructie Model.

In de lessen is ons onderwijskundig uitgangspunt herkenbaar: leren is een gezamenlijk proces waarbij de **leerling eigenaar is van zijn eigen leerproces**. Docenten werken met leerdoelen en succescriteria en ons toetsbeleid is hierop aangepast. Onze docenten komen tegemoet aan verschillen tussen leerlingen door in iedere les te differentiëren. Zij bieden regelmatig keuzes aan in verwerkingsactiviteiten. Zij evalueren het leerproces formatief en geven leerlingen inzicht in hun vorderingen door effectieve feedback en feedforward. Ze leren leerlingen reflecteren en bewust keuzes maken. Leerlingen zijn in staat om zelf richting te geven aan hun leren en weten wat hen te doen staat. Als het onderwijs verandert, dan moet ook de toetspraktijk aangepast worden. We willen de kwaliteit van functionele toetsen (examinering) verbeteren en formatief evalueren breder inzetten. Daartoe wordt toetsbeleid ontwikkeld.

Leerlingen die extra **ondersteuning** nodig hebben kunnen daarnaast rekenen op de interne en externe ondersteuning⁶. Iedereen werkt vanuit zijn expertise mee aan onderwijs dat aansluit bij de behoefte van onze leerlingen.

De mentor-coach heeft tijd om de dialoog aan te gaan met leerlingen over de **voortgang in het leren, het welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling**. Het doel is dat leerlingen initiatief nemen, weerbaar zijn en vertrouwen in zichzelf en in elkaar ontwikkelen. Wij willen hen begeleiden in het proces naar zelfstandigheid (van voor naar samen tot zelfstandig) en opleiden tot burgers die zelfredzaam zijn en tegelijkertijd betrokken zijn bij hun omgeving.

Docenten en mentor-coaches helpen leerlingen in toenemende mate **verantwoordelijkheid** te nemen. De rol van de leerling wordt niet alleen groter in het eigen leerproces, maar ook in de school als geheel. Wij betrekken hen zoveel mogelijk bij de onderwijskundige ontwikkelingen, bij de ondersteuning van andere leerlingen (juniormentoren, ict-ondersteuning) en bij andere activiteiten zoals de PR.

Het Scala College haalt de buitenwereld in school en geeft leerlingen ruimte ook buiten school te leren. Onze leerlingen voelen zich **betrokken bij de omgeving** waarin zij leven. We werken samen met verenigingen, maatschappelijke instanties, bedrijven en vervolgoopleidingen. Gastlessen, clinics, (internationale) stages, Model United Nations, deelname aan wedstrijden, loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en de Scala Academy zijn voorbeelden hiervan. Elke locatie neemt de ruimte vanuit het eigen profiel activiteiten te organiseren.

Taalbeleid wordt herzien, uitgevoerd en geborgd. De **taalontwikkeling** van leerlingen wordt gemonitord middels methode onafhankelijke instrumenten (DIA-toets) en remediëring is structureel onderdeel van de begeleiding van de leerlingen. In het vmbo krijgen leerlingen met taal- en rekenachterstanden extra begeleiding totdat deze achterstand adequaat is weggewerkt.

⁵ Uitstekend u.w.b. kwaliteit en uitstekend als in anders dan anders, onderscheidend t.o.v. het aanbod in de omgeving

⁶ Ondersteuning: intern door mentor-coach en intern ondersteuner, extern door zorgpartners en leerplichtambtenaar.

4.2 Een fijne school waar iedereen zich veilig voelt en gezien wordt

Onderwijs is meer dan kennisoverdracht, wij hebben een aandeel in de opvoeding van onze leerlingen tot jong volwassenen. Alles wat vooraf gaat aan en gepaard gaat met het leren, is onderdeel van onze pedagogische opdracht die wij uiterst serieus nemen. In een betekenisvolle relatie geven we vertrouwen, begrenzen wij liefdevol en staan wij leerlingen bij in het leren over zichzelf (in relatie tot anderen).

Wat willen we in 2024 bereikt hebben?

In 2024

- is er een veilig pedagogisch klimaat voor iedereen
- voelt iedereen zich gezien als mens
- heeft ons pedagogisch handelen net zoveel aandacht als ons didactisch handelen
- worden leerlingen in school zichtbaar en vanzelfsprekend betrokken op verschillende gebieden zoals bijvoorbeeld onderwijsontwikkeling, organisatie en PR

Hoe gaan we dat doen?

Veiligheid is belangrijk. Iedereen moet zich in fysiek, sociaal en emotioneel opzicht veilig voelen op onze school. Dit vormt een dagelijks uitgangspunt in ons handelen. We stellen en bewaken grenzen. We handelen adequaat en transparant en communiceren hier tijdig en effectief over, naar zowel leerlingen, medewerkers als ouders.

Je leert en ontwikkelt je als je je veilig en vrij voelt en je verbonden bent (en weet) met anderen. Dit geldt voor iedereen; medewerkers en leerlingen. We willen onze leerlingen en medewerkers goed kennen en hen **begeleiden in hun persoonlijke groei**. Daarom werken wij in teams en hebben alle leerlingen een mentor-coach. Deze veiligheid vormt een basis voor het kunnen werken aan het bieden van uitstekend onderwijs op maat en komt ook terug bij onze ambities op het vlak van werkgeverschap.

We hebben oog voor **talentontwikkeling en welbevinden**. We zijn duidelijk en bieden kaders. We zijn voorspelbaar: we doen wat we zeggen en wat we beloven. We verwachten dat iedereen op een goede manier omgaat met verschillen op sociaal en cultureel gebied en zijn verantwoordelijkheid neemt. Met elkaar zorgen we voor een plezierige werksfeer.

Vertrouwen en **respect** zijn belangrijke onderdelen van de omgang. We spreken hoge verwachtingen uit en stellen vanuit de relatie eisen. Ook hierin zijn we duidelijk en voorspelbaar. We geven complimenten en feedback. Docenten laten leerlingen reflecteren op de eigen ontwikkeling en samen brengen zij de groei in beeld.

4.3 Betrokken en ontwikkelingsgericht werkgeverschap

Docenten en overige personeelsleden vormen de basis voor goed onderwijs. Pas als zij optimaal kunnen presteren resulteert dit in het best denkbare onderwijs.

Wat willen we in 2024 bereikt hebben?

In 2024

- hebben wij een professionele cultuur ontwikkeld
- is ons strategisch HRM beleid integraal vastgelegd
- is de POP-cyclus (persoonlijk ontwikkelplan-cyclus) doorontwikkeld tot een doelgericht en werkbaar systeem, versterkt door toepassing digitale instrumenten zoals de DOT
- is de beleefde werkdruk verminderd
- hebben wij als gevolg van deelname aan het Samenwerkingsverband Groene Hart een succesvolle bijdrage geleverd aan de aanpak van het lerarentekort
- zijn wij een aantrekkelijke werkgever voor huidige en toekomstige personeelsleden

Hoe gaan we dat doen?

De ambities die we voor het onderwijs hebben gelden ook voor het werkgeverschap. We staan voor een professionele cultuur, waarin ruimte en aandacht is voor iedereen en voor ieders ontwikkeling. We zorgen voor goede balans tussen autonomie van docenten en de gezamenlijke ambities van de school. In de gesprekken van de POP-cyclus bepalen personeelsleden in samenspraak met hun leidinggevende individuele ontwikkelingsdoelen die de onderwijsontwikkeling van het Scala College versterken. Het taakbeleid en het professionaliseringsaanbod worden zoveel mogelijk op deze leerbehoefte afgestemd.

In ons nieuw te ontwikkelen SHRM beleid komen verschillende onderdelen in samenhang aan bod, zoals bijvoorbeeld in-, door- en uitstroombelid, professionaliseringskader, taakbeleid, verzuimbeld, gezondheidsbelid, levensfasebewust personeelsbelid, wervings- en selectiebelid⁷, arbobelid met RI&E, een meerjarige personeelsplanning en een modernisering van de gesprekkencyclus. **Personeelsleden nemen verantwoordelijkheid.** Ze kennen hun taken en hun talenten en krijgen de kans deze in te zetten in de teams, secties of in projectgroepen. We leren van en met elkaar via collegiale consultatie, intervisie en lesbezoeken. **Feedback** is daarvan een belangrijk onderdeel.

Vestigingsdirecteuren en teamleiders geven duidelijk leiding aan docententeams, aan secties en onderwijsondersteunend personeel. Zij **organiseren uitwisseling van kennis en faciliteren ontwikkelingen** en innovaties binnen de financiële mogelijkheden van de school.

De leiding zal onderzoek doen naar secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden die aantrekkelijk zijn voor zittend en nieuw te werven personeel. Ze ontwikkelt ook **levensfasebewust personeelsbelid** en biedt adequate ziekteverzuimbegeleiding.

De mogelijkheden die de **opleidingsschool** ons biedt willen we verder uitbouwen. Dit biedt kansen om vacatures te vervullen. De mix van jonge en meer ervaren docenten in school kan zorgen voor een dynamische mix van vernieuwende en moderne ideeën en beproefde lesmethodes. De begeleiding van nieuwe collega's blijft onderdeel van de organisatie. De inhoud van deze begeleiding willen we verdiepen.

Het lerarentekort is een gegeven, wij nemen actief deel aan verschillende activiteiten vanuit het Samenwerkingsverband Groene Hart om dit tekort terug te dringen. Een voorbeeld hiervan is het werven en begeleiden van zij-instromers en het opleiden van onze eigen personeelsleden voor een bevoegdheid in de tekortvakken. Als resultaat hiervan verwachten wij dat de duur van openstaande vacatures verkort wordt.

De effecten van ons personeelsbelid zullen we meten via individuele gesprekken, in teamverband en via tevredenheidsonderzoeken. Aan de resultaten verbinden we **verbeteringsacties**.

⁷ Hierin zal ook het belid ingake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding worden opgenomen, zoals bedoeld in artikel 32d, uit WVO.

4.4 Een verbonden organisatie die klaar is voor de toekomst

We hebben drie locaties, maar zijn samen verbonden in dezelfde school. Een school die klaar is voor de toekomst, waar ruimte is voor vernieuwende ideeën op een manier die karakteristiek is voor onze passie: vanuit eigenheid en vertrouwen in ons kunnen, onderwijzen wij onze leerlingen op de best mogelijke manier.

Wat willen we in 2024 bereikt hebben?

In 2024

- werken de drie locaties goed samen: er is balans tussen samenhang en autonomie
- is er een nieuwe bovenbouwlocatie gerealiseerd ter vervanging van de Diamantstraat
- is de omgeving van de school en de wereld om ons heen op verschillende momenten in het jaar zichtbaar in ons onderwijs

Hoe gaan we dat doen?

We werken vanuit een solide en professionele organisatie die samenwerking stimuleert en faciliteert. Er is helderheid over ieders rol, rechten en verantwoordelijkheden waardoor we elkaar kunnen aanspreken. We doen wat we beloven. De verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie om eigenaarschap te bevorderen. We zijn transparant in de communicatie.

We investeren tijd en moeite in de **verbinding tussen de locaties**. De interne communicatie versterken we. We organiseren samenwerking tussen teamleiders en projectgroepen van verschillende locaties.

Medewerkers en leerlingen werken actief samen met ouders, basisscholen en vervolgopleidingen, het bedrijfsleven, (sport)instellingen en maatschappelijke organisaties. De school staat zo **middenin de samenleving** en volgt maatschappelijke ontwikkelingen. Wij willen deze vormen van samenwerking verder intensiveren, zodat leerlingen meer inzicht hebben in en meer betrokken zijn bij de samenleving en wij meer inzicht krijgen en betrokken zijn bij de leefwereld van onze leerlingen.

Goede faciliteiten ondersteunen het onderwijs. Dat geldt voor de gebouwen, de ICT-voorzieningen en het administratieve systeem. Het nieuwe gebouw aan de Henry Dunantweg wordt zo ingericht dat meer maatwerk, meer verbondenheid en meer eigenaarschap van leerlingen te realiseren is. Op de andere locaties wordt door verbouwingen aan deze onderwijskundige wensen tegemoet gekomen.

De **bedrijfsvoering** is gericht op ondersteuning van het primaire proces en een gezonde financiële situatie. Duurzaamheid speelt in verschillende opzichten⁸ een belangrijke rol. We zijn transparant in de communicatie hierover en in de besluitvorming.

Samenvattend:

De komende vier jaar is er vanuit gelijkwaardigheid ruimte voor inbreng van eigen expertise en kwaliteiten, is er verbinding door elkaar te ontmoeten en samen te werken en is er ontwikkeling om ons onderwijs nog beter te maken.

⁸ Duurzaamheid: we handelen klimaatbewust en werken ook mee aan de wereld van morgen, maar duurzaam is voor ons ook toekomstbestendig.



4.5 Borging en beloftes

Vanzelfsprekend willen we de kwaliteit van ons onderwijs monitoren. Vestigingsdirecties en teams maken aan het begin van het schooljaar vestigings- en teamplannen. Die worden geëvalueerd en bijgesteld. Op de derde dinsdag van september vindt de **Staat van het Scala College** plaats. Secties analyseren de resultaten en maken op basis daarvan actieplannen. 'Benen op tafel'-gesprekken met leerlingen, resonans-bijeenkomsten met ouders en onderzoeken uitgevoerd door docentonderzoekers uit het Scala onderzoeksteam, ons datateam, de studenten en de stafmedewerker kwaliteit completeren dit plaatje.

Daardoor kunnen gericht verbeteracties uitgevoerd en gemonitord worden in een overzichtelijk tijdpad. **Onderwijs maken we samen**: we leren met elkaar hoe het beter kan. Zowel leerlingen als personeel worden hier op verschillende momenten actief bij betrokken.

Vanuit onze ambities hebben wij beloftes aan de leerlingen en medewerkers geformuleerd.

Onze leerlingen beloven wij dat ze:

- uitstekend onderwijs krijgen en de kans om passende resultaten te halen
- zich erkend, gekend, gestimuleerd en veilig voelen
- verantwoordelijkheid en ruimte ervaren voor persoonlijke ontwikkeling
- goed voorbereid zijn op de volgende stap in hun ontwikkeling

Voor onze medewerkers houdt onze belofte in dat zij:

- het Scala College ervaren als een betrouwbare werkgever in een prettige werkomgeving
- zich verbonden, erkend, gekend, gestimuleerd, gewaardeerd en veilig voelen
- verantwoordelijkheid en ruimte ervaren voor professionele ontwikkeling







Scala College
Postbus 458
2400 AL Alphen aan den Rijn

0172 - 423737
info@scalacollege.nl
www.scalacollege.nl