Schoolplan
2023-2026

STC vmbo college

Inhoudsopgave

[1 Inleiding 3](#_Toc121393244)

* [1.1 Doel en functie van het schoolplan 3](#_Toc121393245)
* [1.2 Opbouw van het schoolplan 3](#_Toc121393246)
* [1.3 Vaststelling ` 3](#_Toc121393247)

[2 STC vmbo college 4](#_Toc121393248)

* [2.1 Missie en visie 4](#_Toc121393249)
* [2.2 Kernwaarden 5](#_Toc121393250)

[3 Onderwijskundig beleid 6](#_Toc121393251)

* [3.1 Onderwijsaanbod 6](#_Toc121393252)
* [3.2 STO 7](#_Toc121393253)
* [3.3 Burgerschapsonderwijs 7](#_Toc121393254)
* [3.4 Taal en rekenen 7](#_Toc121393255)
* [3.5 Ondersteuning binnen ons onderwijs 7](#_Toc121393256)
* [3.6 Veilig schoolklimaat voor iedereen 8](#_Toc121393257)

[4 Leercultuur 9](#_Toc121393258)

* [4.1 Focus op leren 10](#_Toc121393259)
* [4.2 Sturen op resultaten 11](#_Toc121393260)
* [4.3 Pedagogisch klimaat 11](#_Toc121393261)
* [4.4 Teams in the lead 12](#_Toc121393262)

[5 Personeelsbeleid 14](#_Toc121393263)

[6 Kwaliteitszorg 15](#_Toc121393264)

[7 Financieel beleid 16](#_Toc121393265)

[8 Bronnen 17](#_Toc121393266)

[Bijlage 1: Lesmodel 18](#_Toc121393267)

Inleiding

## Doel en functie van het schoolplan

De ambities uit het strategisch meerjarenplan ‘…….’ (SMP 2023-2027) van de STC Group zijn het fundament waarop ons schoolplan is gebaseerd. Ons schoolplan vormt de basis voor alle andere schooldocumenten die wij de komende jaren beschrijven. Jaarlijks zullen de teams de speerpunten uit het schoolplan gaan vertalen naar doelstellingen die tot uiting komen in het teamplan.

## Opbouw van het schoolplan

In de ‘wet voortgezet onderwijs 2020’ (art. 2.88 t/m 2.91) en in de brochure ‘Schoolplan: handvat voor kwaliteitsbeleid’ van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt aangegeven dat het schoolplan een beschrijving dient te bevatten van het beleid voor de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd. Deze beschrijving moet in elk geval omvatten:

* het onderwijskundig beleid;
* het personeelsbeleid;
* het stelsel van kwaliteitszorg;
* sponsorbeleid (aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage).

## Vaststelling

De ondernemingsraad van de school heeft op [datum] ingestemd met dit schoolplan.

Het College van Bestuur heeft dit schoolplan op 19-12-2022 vastgesteld.

STC vmbo college

Onze school, STC vmbo college, is onderdeel van de STC Group. Het bevoegd gezag wordt gevormd door het College van Bestuur.

Het STC vmbo college is een kleinschalig vmbo met 576 leerlingen en verdeeld over 2 locaties in Rotterdam. Het STC vmbo college is een onderdeel van STC Group, dé verticale onderwijs- en kennisinstelling voor scheepvaart, transport en havenindustrie. Het STC vmbo college is de enige school in Rotterdam en wijde omgeving waar het eindexamenprofiel Maritiem en Techniek (MaT) aangeboden wordt. Binnen dit profiel kunnen onze leerlingen kiezen uit vier vakrichtingen:

* Rijn- en Binnenvaart
* Transport en Logistiek
* Haven en Vervoer
* Scheeps- en Jachtbouw

**Locatie Anthony Fokkerweg 4, 3088 GG Rotterdam**

Het STC vmbo college locatie Anthony Fokkerweg is een modern schoolgebouw en staat in het hart van de havenindustrie; de Waalhaven. Op deze locatie huisvesten we 350 leerlingen. De school is voorzien van alle (technische) gemakken en heeft een grote kantine, moderne lokalen en een groot werkplein. Het gebouw ligt midden in het gebied van de Rotterdamse haven en op een steenworp afstand van de Botlek en Europoort. Te midden van deze dynamiek kun je vanuit de lokalen de schepen zien varen. Het is rechtstreeks verbonden met onze mbo colleges Logistiek & Vervoer en Havens. Hierdoor zien leerlingen direct waar zij hun vervolgopleidingen kunnen volgen en wordt er gebruikt gemaakt van elkaars faciliteiten.

**Locatie Lloydstraat 35, 3024 EA Rotterdam**

Het STC vmbo college locatie Lloydstraat is een pand met een grote historie. Het was ooit het hoofdkantoor van De Koninklijke Rotterdamsche Lloyd. Een Nederlandse rederij die tussen 1883 en 1970 in Rotterdam was gevestigd. Het pand biedt ruimte voor meer dan 250 leerlingen. De school is in de zomer 2022 volledig gemoderniseerd en voorzien van de modernste apparatuur. Het gebouw is makkelijk bereikbaar met het openbaar vervoer, heeft grote en moderne lokalen, een ruime kantine en een groot doorlopend leerplein.

## Missie en visie

De onderwijsvisie van STC Group bestaat uit drie pijlers die sterk met elkaar verbonden zijn:

* Een leven lang leren
* Eigenaar zijn van het eigen leerproces
* Eigentijds en toekomstbestendig onderwijs

Onderstaande principes zijn hierop gebaseerd en dragen wij uit in ons onderwijs:

1. We focussen op leren in plaats van lesgeven
2. We reflecteren op ons eigen handelen
3. We leren van elkaar en met elkaar
4. We versterken de leercultuur door het vergroten van onze pedagogische en didactische vaardigheden
5. We bieden onderwijs aan in context van het beroep
6. We respecteren, waarderen en vertrouwen onze studenten en collega’s
7. We verbeteren continu de kwaliteit van ons onderwijs

Daaruit voortvloeiend zijn de missie en visie van STC vmbo college opgesteld:

**Missie***Wij staan voor de kracht van beroepsonderwijs. Als innovatieve en voorbereidende vakinstelling ontwikkelen wij samen met het bedrijfsleven het talent van de toekomst voor het haven industrieel complex, de maritieme, logistieke en de technische sector.*

**Visie***Met hoge verwachtingen werken we (STC, leerlingen en ouders) samen aan verbinding en zelfstandigheid. Wij leren onze leerlingen weloverwogen keuzes te maken op weg naar een succesvolle toekomst waar we allemaal trots op kunnen zijn. Dat doen we door leerlingen in een veilig en gestructureerd leerklimaat en een kansrijke leeromgeving voor te bereiden op de maatschappij en de prachtige beroepspraktijk in de Maritieme en technische sector waarbij we ruimte faciliteren voor persoonlijke ontwikkeling en talenten.*

## Kernwaarden

De medewerkers van STC vmbo college hebben met elkaar vijf kernwaarden geformuleerd. Deze kernwaarden vormen de basis van ons handelen en wij streven er naar deze kernwaarden aan onze leerlingen in hun verdere leven mee te geven.

* Aandacht
* Trots
* Vakmanschap
* Verbondenheid
* Zelfstandigheid

Inhoudelijke informatie over deze kernwaarden is zichtbaar in het STC vmbo college Kernwaardendocument.

Onderwijskundig beleid

Als vakinstelling voelen wij ons verantwoordelijk voor het optimaal voorbereiden van onze leerlingen voor hun beroepspraktijk. We zijn in staat om de doelgroep uit de wijk en de doelgroep uit de regio te bedienen en aan te sluiten bij de belevingswereld van de leerlingen.

De energietransitie en het duurzaamheidsvraagstuk vragen van ons onderwijs een passend antwoord. Dit betekent innoveren, vernieuwen en verbeteren van het bestaande onderwijsaanbod.

De komende jaren onderzoeken wij welke nieuwe opleidingen we kunnen implementeren binnen het vmbo of welke huidige opleidingen gemoderniseerd dienen te worden. We gaan op bezoek bij het havenbedrijf en in het industrieel gebied om kennis te nemen van de ontwikkelingen en trends.

|  |
| --- |
| *Het onderwijskundig beleid past binnen de volgende SMP doelen:** *Digitalisering*
* *Verbinding versterken*
* *Energietransitie*
* *Wendbaarheid*
 |

## Onderwijsaanbod

Het onderwijs van STC vmbo college is verdeeld over twee jaren onderbouw en twee jaren bovenbouw waarin onderstaande leerwegen worden aangeboden:

* Basisberoepsgerichte leerweg (bl)
* Kaderberoepsgerichte leerweg (kl)
* Gemengde leerweg (gl) 🡪 De nieuwe leerweg (vervanging voor vmbo gemengde leerweg) is vanaf schooljaar 2022-2023 officieel van start gegaan.

**Doorlopende leerlijn**

Voor onze kader- en gemengde leerweg (de nieuwe leerweg) zijn er een aantal mogelijkheden om een doorlopende leerlijn te volgen in ons eigen mbo (in een aantal gevallen zal dit een verkorting geven in de vervolgopleiding).

Wij hebben een samenwerking binnen het mbo rondom de volgende opleidingen:

* Entreeopleiding: Mobiliteit en transport
* Niveau 2: Produceren, installeren en energie, Mobiliteit en transport, Maritiem en techniek
* Niveau 3-4: Mobiliteit en transport, Maritiem en techniek

## STO

Vanaf september 2018 wordt er gemiddeld 100 miljoen per jaar extra geïnvesteerd in techniekonderwijs op het vmbo. In 2018 en 2019 is er geld beschikbaar voor vmbo-scholen waarmee ze kunnen investeren in bijvoorbeeld machines, materialen en mensen. Van 2020 – 2023 worden de middelen ingezet voor de uitvoering van regionale plannen van vmbo-scholen, mbo-instellingen, het bedrijfsleven en regionale overheid. De doelstelling is werken aan duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk technisch onderwijs.

De uitdaging in Rotterdam ligt bij het vergroten van de in- en doorstroom van leerlingen in vmbo techniekprofielen. In lijn met bestaande samenwerkingen worden er zeven projecten uitgevoerd om dit doel te behalen waar STC vmbo college in participeert. Via sterk techniekonderwijs worden de projecten zoveel mogelijk ingebed in het reguliere onderwijsproces.

|  |
| --- |
| *STO past binnen de volgende SMP doelen:** *Verbinding versterken*
* *Energietransitie*
* *Wendbaarheid*
 |

## Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs omvat de basiswaarden van onze democratische rechtstaat: gelijke behandeling en respect voor iedereen in onze multiculturele en diverse samenleving. Op STC vmbo college is burgerschap geen apart vak, maar een continu proces dat vorm krijgt binnen ons schoolklimaat en binnen de verschillende leergebieden en activiteiten. Een voorbeeld daarvan is het vak mens & maatschappij in de onderbouw en maatschappijleer in de bovenbouw.

Naast de primaire taak van kennisoverdracht, besteden wij binnen ons vmbo veel aandacht aan de maatschappelijke taak van het onderwijs.

## Taal en rekenen

Tijdens de schoolloopbaan van onze leerlingen meten wij voortdurend hun voortgang m.b.v. onder andere de instrumenten Cito VAS, Numo, DiaToets en onderwijsleergesprekken, om telkens de passende ondersteuning te bieden. Wanneer wij constateren dat een leerling een taal- of rekenachterstand heeft, zetten wij Numo in. Daarnaast gebruiken wij Clearoread als voorleesondersteuning.

## Ondersteuning binnen ons onderwijs

Iedere klas heeft een mentor die het eerste aanspreekpunt is voor leerlingen en ouders. Hij of zij volgt de ontwikkeling van de leerlingen op de voet. Zijn er twijfels over de ontwikkeling van een leerling, dan kan de mentor contact opnemen met het begeleidingsteam. De mentor organiseert infoavonden voor ouders. Sommige leerlingen hebben meer begeleiding nodig om de opleiding af te kunnen maken. Deze begeleiding noemen wij tweedelijnsbegeleiding. Ons begeleidingsteam bestaat uit interne begeleiders, schoolmaatschappelijk werkers en begeleiders voor passend onderwijs. Bij ingewikkelde begeleidingsvraagstukken wordt de situatie besproken in het begeleidingsteam. Dit team bestaat uit externe deskundigen zoals een orthopedagoog en leerplichtambtenaar.

In het ‘Schoolondersteuningsprofiel’ (SOP) beschrijven wij op welke wijze wij inzetten op het borgen en versterken van de begeleiding op maat die wij onze leerlingen bieden. Aanvullende informatie over de ondersteuning binnen ons onderwijs is te vinden in de ‘Schoolgids’.

## Veilig schoolklimaat voor iedereen

Om leerlingen optimaal te kunnen laten leren dragen wij met elkaar zorg voor een rustig en veilig pedagogisch klimaat. Met elkaar willen wij op school een veilige leeromgeving creëren en behouden. Het uitgangspunt is het door leerlingen, ouders en medewerkers hanteren van fatsoensnormen en respect hebben en tonen voor elkaar. Daartoe hebben wij een ‘Protocol Sociale Veiligheid 2022-2026’ opgesteld waarin ook het anti-pestprotocol is opgenomen. Op beide locaties is een anti-pest coördinator aanwezig.

Alle leerlingen en ouders weten dat op onze school de mentor hun eerste aanspreekpunt is. Ten slotte hebben we een vertrouwenspersoon voor zowel leerlingen als collega’s. Binnen de school wordt adequaat op incidenten gereageerd en gehandeld.

In de schoolafspraken staat beschreven hoe wij met elkaar omgaan. Deze afspraken hangen in de lokalen en op prominente plekken in de school. De leerlingen en de medewerkers zijn op de hoogte van wat er van ze verwacht wordt.

|  |
| --- |
| *Veilig schoolklimaat voor iedereen past binnen de volgende SMP doelen:** *Verbinding versterken*
 |

Leercultuur

Cultuur is gedrag dat mensen in een groep, team of organisatie met elkaar delen. Onder dit gedrag liggen overtuigingen. Dit gedrag en deze overtuigingen zijn deels onbewust. Binnen een leercultuur is professioneel gedrag essentieel. In de definitie van Galenkamp & Schut (2018) Voldoet professioneel gedrag aan drie criteria:

1. Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie
2. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.
3. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de anderen.

Verwant aan professioneel gedrag binnen organisaties is het ontwikkelen van een leercultuur. Een professionele leercultuur is een cultuur waarin mensen steeds blijven leren en ontwikkelen op alle niveaus, zowel op niveau van leerlingen, docenten als schoolleiding. Die samenwerking vraagt van alle partijen een houding van openheid en onderling vertrouwen, waarbij handelen vanuit de gedeelde visie en missie essentieel is.

Om een leercultuur te ontwikkelen is een onderzoekende houding, gedreven door nieuwsgierigheid, pro activiteit en drang om onderwijs te verbeteren van belang waarbij we van en met elkaar leren en samenwerken volgens de geldende afspraken binnen de onderwijsteams van onze eigen school én daarbuiten. Docenten krijgen zo binnen hun eigen vakgebied professionele ruimte. Op die manier krijg je als team meer invloed op schoolse zaken, waarbij we samen verantwoordelijkheid nemen en dragen.

Op basis van die missie en visie zijn onderstaande vier pijlers geformuleerd die de komende jaren centraal staan om ervoor te zorgen dat leren binnen alle lagen van de organisatie geborgd wordt. Het gaat daarbij over het leren van de docent, de verantwoordelijkheid van de docent rondom het leren van de leerling, hoe de docent invloed uitoefent op het leren van de leerling en het leren van de leerling binnen én buiten de omgeving van de STC Group: leren door doen!

* Focus op leren
* Sturen op resultaten
* Pedagogisch klimaat
* Teams in de lead

|  |
| --- |
| *Het ontwikkelen van een leercultuur past binnen de volgende SMP doelen:** *Leven lang ontwikkelen*
* *Wendbaarheid*
* *Verbinding versterken*
 |

## Focus op leren

In de lessen die wij organiseren verschuift de focus van ‘lesgeven’ naar ‘leren’. Als beroepsgerichte vakinstelling hechten wij er grote waarde aan onze leerlingen ook veelvuldig in de praktijk te laten leren: leren door doen.

Als docent heb je invloed op dit leerproces en ben je de hoofdrolspeler om leerlingen in dit proces te faciliteren en te begeleiden. Docenten die ‘leren zichtbaar maken’ maken volgens Hattie (2014) met de juiste mentale instelling het verschil:

* Docenten zijn meester in het scheppen van een optimaal leerklimaat in de klas.
* Docenten kunnen de belangrijkste manieren aangeven om het vak dat ze geven uit te leggen.
* Docenten kennen een reeks van leerstrategieën om kennis, begrip en conceptueel begrip bij te brengen.
* Docenten stellen leerdoelen en succescriteria en geloven dat alle leerlingen de leerdoelen en succescriteria kunnen behalen.
* Docenten monitoren het leren en maken gebruik van de kracht van feedback
* Docenten hebben de wil om nieuwe uitdagingen aan te gaan
* Het hele docententeam creëert een sfeer waarin fouten kansen zijn om iets te leren.

De manier waarop wij onze leerlingen vooruit helpen in hun leerproces is o.a. door leerdoelen te formuleren, succescriteria te beschrijven (aangeven hoe een goed leerresultaat eruit ziet), feedback te geven, door vragen te stellen en leerlingen te laten inzien dat fouten maken mag. We willen leerlingen vaardigheden aanleren om zelfredzamer en meer zelfregulerend te worden waarbij leerlingen zelf de regie hebben over het eigen leerproces. Leerlingen krijgen terugkoppeling van de docent, maar ook van klasgenoten. Bovendien leren ze om te reflecteren op hun leerresultaten. Zo maak je samen het ‘leren’ zichtbaar.

Om dit voor elkaar te krijgen is formatief evalueren een effectieve methode. Formatief betekent dat je de prestaties van een leerling niet vergelijkt met die van andere leerlingen, maar met de eigen, eerdere resultaten. Daarmee breng je de persoonlijke ontwikkeling van de leerling in beeld. Voor onze docenten betekent dit een verschuiving in perspectief: het onderwijs gaan zien door de ogen van de leerling.

Er worden door William & Leahy (2018) drie actoren genoemd die formatief handelen kunnen realiseren: de docent, de leerling en de medeleerlingen. Daarnaast worden er drie processen onderscheiden die van wezenlijk belang zijn: ‘waar leert de leerling naartoe?’ (feed-forward), ‘waar staat de leerling nu? (feedback) en ‘wat is de volgende stap?’ (feed-up).

Om ervoor te zorgen dat de leerlingen zichtbaar aan het leren zijn wordt er gewerkt met een gezamenlijk lesmodel dat zichtbaar is binnen alle lessen. Op deze manier wordt het leren van de leerling voorspelbaar en weten zij waar zij aan toe zijn. Meer informatie over dit lesmodel is te vinden onder H4.3 Pedagogisch klimaat van dit schoolplan.

## Sturen op resultaten

Je weet niet waar de leerling staat, als je niet weet waar de leerling naartoe werkt. Het is van belang je bewust te zijn aan welke kennis, vaardigheden en competenties een leerling moet voldoen om met een diploma op zak een volgende stap te zetten naar een vervolgopleiding die bij hem of haar past (waar leert de leerling naartoe?). Schoolexamens, toetsen, DitaToetsen, Numo en CITO VAS staan als formatieve meetmomenten in dienst van het uiteindelijke examen. Telkens weer checken we waar de leerling staat en wat de leerling nodig heeft om het examen te behalen (waar staat de leerling nu? Wat is de volgende stap?).

Zowel vakgroepen als mentoren hebben de leerlingen in beeld, de leskwaliteit is op orde waarbij gebruikt gemaakt wordt van het lesmodel van STC vmbo college en men doelen stelt volgens de formatieve methode. Kortom: je weet waar de leerling staat en wat de leerling nodig heeft.

## Pedagogisch klimaat

Om te kunnen leren, is een goed pedagogisch klimaat noodzakelijk. Een veilig gevoel, rust en structuur zijn kenmerken van een positief klimaat waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het pedagogisch klimaat omvat feitelijk alle omgevingsfactoren die bijdragen aan het welbevinden van de leerling, waardoor de leerling zich verder kan ontwikkelen. Positief contact tussen leraar en leerlingen en positieve relaties tussen leerlingen onderling zijn kenmerken. De docent zorgt door goed klassenmanagement met duidelijke regels en structuur voor een veilige leeromgeving waarbij hij/zij aanvoelt wat er op welk moment nodig is voor de leerling.

Een pedagogisch klimaat vanuit rust en regelmaat, zowel in als buiten het klaslokaal, is voor STC vmbo college de basis om goed onderwijs te kunnen verzorgen. Een gezamenlijk en helder afgestemd klassenmanagement biedt onze leerlingen een duidelijke structuur waardoor het leren voorspelbaar wordt. Dit is een voorwaarde om te kunnen leren. Het lesmodel van STC vmbo college gaat uit van verschillende fases in de les, waar telkens iets anders nodig is. Dit overzicht helpt de leerling bij het leren, zorgt voor een rustige basis in de les en bevordert een veilig leerklimaat voor alle betrokkenen.

|  |  |
| --- | --- |
| Fases in de les | Acties |
| Start van een succesvolle les | * Zorg voor een warm welkom; leerlingen en docent zien elkaar
* Docent neemt de leiding leerlingen houden zich aan de schoolafspraken (jassen uit, telefoon weg, spullen op tafel)
* Docent heeft de absentenadministratie bijgewerkt in Magister
 |
| Oriëntatie en voorkennis ophalen | * Bespreek de leerdoelen en succescriteria
* Check de voorkennis bij leerlingen en neem op basis daarvan een besluit over de invulling van de les
 |
| Instructie en check daarop | * Houd de instructie kort en bondig en check of de leerling de instructie begrijpt
* Elke leerling is verschillend: je zal dus differentiëren om elke leerling te bedienen.(b.v. differentiatie in tempo, niveau, etc.).
* Varieer in werkvormen
 |
| Oefenen | * Leerlingen oefenen het nieuw aangeboden waarbij ze zelf kiezen op welke manier ze de lesstof gaan oefenen
* Docent checkt het resultaat van het inoefenen of de leerling checkt zelf of samen het resultaat.
 |
| Meten, benoemen, bekrachtigen en vastleggen van de leerwinst | * Docent reflecteert aan de hand van de leerdoelen en succescriteria het geleerde van de les of leerlingen bespreken samen het geleerde van de les (zet werkvormen in)
* De leerwinst wordt gevierd en vastgelegd, bijvoorbeeld in een portfolio
* De docent checkt of iedereen de lesstof écht heeft begrepen; op basis van deze informatie bepaalt de docent de leerdoelen van de volgende les
 |
| Het afsluiten van de les | * Geef aan wat er in de volgende les gebeurt (b.v. bijstelling lesdoelen) en vertelt en noteert het huiswerk op het bord.
* Leerlingen pakken rustig de tas in en blijven zitten tot de bel is gegaan
* Als de bel gaat verlaten de leerlingen rustig het lokaal; docent staat bij de deur
 |

Zie bijlage 1 voor het lesmodel waar bovenstaande fases in opgenomen zijn.

## Teams in the lead

Afgelopen schooljaar zijn we met ons docententeam bij elkaar gekomen en hebben we tijdens de RDM sessie het gesprek gevoerd over de ontwikkelingen die we wensen binnen onze school, in lijn met onze visie op leren. Die input is het startpunt van de vier speerpunten uit dit schoolplan. De teams hebben professionele ruimte gekregen om op basis van onze visie de doelstellingen voor de komende jaren mede vorm te geven. Docenten krijgen zo ruimte, vertrouwen én verantwoordelijkheid.

Autonomie binnen de gezamenlijke kaders van de STC Group willen we de komende jaren door ontwikkelen. Om pro-activiteit en verantwoordelijkheid kracht bij te zetten is het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap van essentieel belang voor alle betrokkenen en teams binnen STC vmbo college. Persoonlijk leiderschap als basis voor een leven lang ontwikkelen, zorgt ervoor dat je jouw doelen kan realiseren door optimaal gebruik te maken van je kwaliteiten en talenten. De eerste stap naar persoonlijk leiderschap is zelfkennis. Weten wat jou drijft, wat je talenten en ontwikkelpunten zijn. Dit geldt voor zowel leerlingen, docenten, vakgroepen, onderbouw team bovenbouw team en het MT:

* Leerlingen: naast dat we leerlingen opleiden voor het uitoefenen van hun beroep in de maritieme en technische sector is onze ambitie dat we onze leerlingen in vier jaar tijd ontwikkelen naar jongvolwassenen met zelfkennis en vol zelfvertrouwen, die in staat zijn keuzes te maken die hen verder helpen in de maatschappij. Dat doen we door hoge verwachtingen van hen te hebben en in te spelen op hun eigen persoonlijke leerbehoeften waarbij ze succesvolle en volwaardige deelnemers van onze maatschappij en beroepspraktijk worden. Via onze leerlingenraad krijgen leerlingen de ruimte mee te denken over het onderwijs. Zo gaat onze leerlingenraad regelmatig in gesprek met de ouderraad en Collegedirecteur om hun kijk op ons onderwijs te bespreken.
* Docenten: onze docenten zijn nieuwsgierig, staan open voor innovatie en werken op constructieve wijze samen. Een proactieve houding, verantwoordelijk zijn en verantwoordelijkheid nemen voor je eigen werk en gedrag is voorwaardelijk. De continue nieuwsgierigheid en drive om de best mogelijke les in je eigen vakgebied zorgt voor kwalitatief goed onderwijs. In de verschillende teams heeft iedereen vanuit hun eigen persoonlijke talent de verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke doelen.
* Vakgroepen: de vakgroepen volgen de ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied op de voet. Daarmee zijn ze specialist in het eigen vakgebied en autonoom in de keuzes die ze maken voor de ontwikkeling van hun vak die geborgd worden binnen het vakwerkplan. Daar staat tevens in beschreven hoe we opbrengstgericht werken / sturen op resultaten.
* Onderbouw- bovenbouwteam: De teams hebben t.a.t. de leerling in beeld. Ook is het van belang dat er een heldere samenwerkingsstructuur binnen de teams bestaat om de leerlingen te geven wat ze nodig hebben; hierbij is een sterk mentoraat voorwaardelijk.
* Management: Leidinggeven, ontwikkelen en borgen van de leercultuur en sturen op resultaten door het goede voorbeeld te geven en vragen te stellen die gericht zijn op groei en ontwikkeling van de leerling, de docent en de school.

Personeelsbeleid

De kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. We vinden het van belang om talent te blijven boeien en te binden en ontwikkeling te stimuleren. Voor onze collega’s is het noodzaak om zich te blijven ontwikkelen, om zo grip te houden op de veranderende wereld om ons heen.

Om te borgen dat wij bekwame en deskundige docenten in huis hebben bekijken wij ieder jaar de bevoegdheidseisen van ons personeel. We streven ernaar dat al onze docenten bevoegd zijn. Bij ons op school studeert niet alleen de onbevoegde docent, alle personeelsleden ontwikkelen en verdiepen zich voortdurend in hun professionaliteit door te leren. Ten behoeve van een duurzame ontwikkeling en begeleiding van startende (nieuwe) docenten op onze school wordt er de komende periode een programma ontwikkeld onder regie van de schoolopleider om deze startende docenten de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben.

Via de jaarlijkse gesprekkencyclus gaan de onderwijsmanagers samen met de docenten in gesprek over hun leerbehoeften, de te behalen doelen en ambities.

|  |
| --- |
| *Personeelsbeleid past binnen de volgende SMP doelen:** *Een leven lang ontwikkelen*
 |

Kwaliteitszorg

In de school wordt er gebruik gemaakt van het document ‘Succescriteria’.

Dit document dient als borgingsinstrument om ontwikkeling zichtbaar te maken. Om bewust te kunnen werken aan de ontwikkeling en de verbetering van onderwijs is het nodig inzicht te hebben in en zichtbaar te kunnen maken van de kwaliteit en de voortgang van de (verbeter-) activiteiten. Het cyclische proces bevorderen wij door planmatig te werken volgens de PDCA-cyclus (Plan – Do – Check - Act). In onze teamplannen worden de doelen SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden) beschreven en er wordt (tussentijds) geëvalueerd of wij onze doelen gaan behalen of al hebben behaald. Naar aanleiding van de resultaten van de evaluaties worden de doelen bijgesteld of worden er nieuwe (of aanvullende) verbeterdoelen opgesteld.

Op allerlei manieren verzamelen wij informatie over de kwaliteit van het onderwijs dat we bieden. Die informatie komt onder andere uit:

* De analyse van onze eindexamenresultaten
* De doorstroom van de leerlingen naar hogere leerjaren en opleidingen (rendement)
* De enquêtes die we onder ouders en leerlingen afnemen over tevredenheid met de school in
* Het onderwijs algemeen en kwaliteit van lessen van docenten in het bijzonder
* Gesprekken met leerlingen
* Gesprekken met ouders in de actieve ouderraad
* Verslagen van inspectiebezoeken
* Interne logboek

|  |
| --- |
| *Kwaliteitszorg past binnen de volgende SMP doelen:** *Wendbaarheid*
 |

Financieel beleid

Elk kalenderjaar wordt er door het stafbureau STC financiën, op basis van het aantal leerlingen en de daaraan gekoppelde rijksinkomsten, een begroting opgesteld. Op basis van deze begroting wordt het formatieplan opgesteld door het MT.

Bij de inkomsten worden ook niet-rijksinkomsten mee begroot. Wij vragen geen vrijwillige ouderbijdrage. Voor alle activiteiten die wij organiseren geldt dat alle leerlingen t.a.t. mee kunnen doen. Er is geen sprake van een sponsorbeleid.

Bronnen

* Strategisch Meerjarenplan STC Group
* Ondersteuningsprofiel
* Lesmodel STC vmbo College
* Wet op Voortgezet Onderwijs (WVO) -Artikel 24
* Verzameldocument opbrengst RDM bijeenkomst
* Kernwaarden document
* Protocol Sociale Veiligheid 22-26
* Vakwerkplannen
* Document succescriteria
* Plan van Aanpak curriculum bovenbouw Jacob Molenaar
* Plan van Aanpak praktijkonderwijs onderbouw Gertjan Kooij
* Boek: Zeven eigenschappen van effectief leiderschap – Stephen Covey
* Boek: Focus op Koers en gedrag – Henk Galenkamp
* Boek: Formatieve assessment integreren in de praktijk – Dylan & Leahy
* Boek: Leren zichtbaar maken met formatieve evaluatie – Shirley Clarke
* Boek: Wat werkt in de klas – Robert Marzano
* Boek: Leren zichtbaar maken – John Hattie

Bijlage 1: Lesmodel

Les …. Klas/leerjaar ….. Vak: …………..

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tijd** | **Inhoud** | **Werkvorm** | **Benodigdheden** |
| **Inleiding**duur tijd  | AbsentieMaterialen en huiswerk controleHuiswerk noteren Voorkennis activerenLesprogramma en doelen doornemen/formuleren | IndividueelKlassikaalKlassikaalOnderwijsleergesprek | Leesboek MaterialenlijstAgendaActiveboard |
| **Kern**duur tijd | Directe InstructieInoefenenToepassenActiverende werkvormenNakijken etc. etc. |  |  |
| **Afsluiting**duur tijd | Evaluatie en reflectie |  | Activeboard |
| **Huiswerk** |  |  |  |
| **Leerdoelen** | Concreet en meetbaar leerdoelen (geen maakdoelen)*Continue zichtbaar en komt in de les vaker terug* |  |  |