

Schoolplan 2016 – 2020 Mundium College

Krassen in de geest

(karakter komt van het Griekse woord krassen χαραττω charatto)

Missie van het Mundium College

Een leerling op het Mundium College leert zich voortdurend te ontwikkelen om zo blijvend verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf en zijn omgeving.

De scholen van het Mundium College bieden de meest optimale voorwaarden en omstandigheden waarin leerlingen zich voorbereiden op die verantwoordelijkheid.

De medewerkers van de scholen van het Mundium College geven invulling aan deze opdracht door het steeds weer stellen van de vraag: ‘Wat heb je nodig om die verantwoordelijkheid te kunnen ontwikkelen?’

1. Inleiding

In dit schoolplan geeft de Mundium directie aan welke keuzes voor de planperiode 2016-2020 gemaakt zijn. We laten zien hoe we als Mundium College de SOML doelen realiseren en recht doen aan de identiteit en onderwijskundige profilering van de vier Mundium scholen. Dit zijn Lyceum Schöndeln, NT-2, Mavo Roermond en Niekée. Dit schoolplan is een wettelijk verplicht document en bevat minstens de onderdelen die de wetgever vraagt. Het is opgesteld binnen de kaders van het meerjarenbeleidsplan van de Stichting Onderwijs Midden-Limburg.

De Mundium scholen **maken** de toekomst door voortdurend aan de kwaliteit en actualiteit van hun onderwijs te werken.

De directie ziet het in deze planperiode als haar verantwoordelijkheid om het Mundium College te kantelen van een systeemgerichte naar een resultaatgestuurde organisatie. Daarin staat de relatie en samenwerking tussen de leerling en de leraar centraal binnen een aantal gezamenlijke doelen en opvattingen over de gewenste samenleving.

Hieronder zal verder uitgewerkt worden hoe we onze ambities verwezenlijken.

2. Strategische keuzes

De directie van het Mundium College ziet het als haar opdracht om de komende vier jaar de verbinding te leggen tussen de meerjarenvisie van de Stichting Onderwijs Midden-Limburg en ontwikkelingen die reeds volop in gang zijn gezet in de vier scholen van het Mundium College. Het SOML meerjarenplan onderscheidt vier programmalijnen voor de komende vier jaar:

1. Het leren van de leerling.
2. Investeren in medewerkers.
3. Het bouwen van de leeromgeving.
4. Het optimaliseren van de bedrijfsvoering.

De SOML programmalijnen vormen het kader waarbinnen het Mundium College de komende vier jaar de kwaliteit en de actualiteit van het onderwijs verder zal ontwikkelen. We doen dit op de volgende vier domeinen:

1. Het creëren van onderwijsvormen, leeromgevingen en faciliteiten waarin de natuurlijke behoefte van leerlingen om te leren maximale kansen krijgt.
2. Het creëren van (arbeids)omstandigheden, -voorwaarden, structuren en faciliteiten voor onze medewerkers zodat zij hun werk kunnen doen. Verantwoordelijkheid, bevoegdheid, professionele ruimte en rekenschap afleggen zijn de dragers van personeelsbeleid dat bijdraagt aan een cultuur waarin leergierige leraren bouwen aan een optimaal leerklimaat voor leerlingen en elkaar.
3. We maken onderwijs samen met anderen. Het leren is alomtegenwoordig in een leeromgeving om veilig te oefenen, fouten te maken en successen te vieren.
4. De ondersteunende en faciliterende processen zijn effectief en efficiënt.

Alle interventies en resultaten die in dit schoolplan benoemd worden vinden hun 'waarom' in de volgende ambitie:

Op het Mundium College ontwikkelt de leerling kennis en vaardigheden door nieuwsgierigheid en creativiteit in te zetten. De leerling vormt er zijn persoonlijkheid en leert omgaan met keuzes, vrijheid en verantwoordelijkheid. Het Mundium College is een oefenplek voor leerlingen om een goede burger te zijn en stimuleert leerlingen om over hun eigen – en schoolgrenzen heen te leren kijken. We zijn de plek waar kinderen met elkaar, met hun leraren en de omgeving vorm, inhoud en betekenis geven aan hun ontwikkel- en leerproces.

Resultaten en interventies.

Onderstaand benoemen we de indicatoren waarop de Mundium directie gaat sturen. Deze indicatoren zijn zorgvuldig gekozen en geformuleerd. Het unieke van het Mundium College is dat het één school is waar leerlingen en ouders kunnen kiezen uit vier verschillende onderwijsvormen. De identiteit en het onderwijskundige profiel van de vier locaties zijn zowat heilig. De Mundium directie ziet het als haar taak deze diversiteit te waarborgen, optimale ruimte en verantwoordelijkheid te geven aan locaties om die diversiteit in te vullen en de locaties te faciliteren in het realiseren van hun ambities. De Mundium directie formuleert in dit plan de indicatoren waarop ze gaat sturen. Binnen het kader van de programmalijnen van SOML menen we dat we met deze indicatoren de praktijk in de locaties beïnvloeden en tegelijkertijd recht doen aan hun autonomie. Onderstaande indicatoren worden verder uitgewerkt in de jaarbeleidsplannen van de vier Mundium locaties.

Programmalijn 1: Het leren van de leerling.

1. Resultaat: De leerling komt tot een maximale zelfontplooiing en ontwikkelt zich in een sociale context.

Interventie:

- We bouwen aan een omgeving waarin gepersonaliseerde leerroutes en maatwerk mogelijk zijn.
- Elke locatie zorgt ervoor dat elke leerling de voor hem of haar passende keuzes kan maken.
- We spannen ons maximaal in om leerlingen minimaal op instroomniveau te laten uitstromen.
- Leerlingen bouwen een eigen dossier op waarin, naast het diploma, staat beschreven welke inzichten, extra vaardigheden, kennis en aanvullende skills ze verworven hebben omdat ze op het Mundium College hebben gezeten.

Programmalijn 2: Investeren in medewerkers.

Om de ontwikkeling naar Persoonlijk Leren op alle vier de Mundium scholen te kunnen realiseren investeren we in het aanleren en eigen maken van de benodigde kennis en vaardigheden van de medewerkers. Persoonlijk Leren is meer dan leerlingen op een meer zelfstandige manier en op momenten dat het hun past, onderwijsactiviteiten te laten verrichten. Bij Persoonlijk Leren draait het om vier samenhangende didactische kenmerken:

1. De leerling is nadrukkelijk zelf aan zet in het plannen, uitvoeren en evalueren van zijn/haar leerproces. Leren is niet langer leraar- en curriculum gestuurd.
2. De onderwijsactiviteiten en de interventies van de leraren sluiten aan bij de reeds aanwezige kennis en vaardigheden van de leerling.
3. De nadruk in het onderwijsleerproces ligt op het zichtbaar maken van de unieke leerprocessen van iedere leerling en op deze processen samen met de leerling te reflecteren om de beste leerresultaten te realiseren.
4. We maken gebruik van een platform dat de leerprocessen van leerlingen in beeld brengt. Op een zodanige manier dat dit de leerling motiveert om te blijven leren.

Dit vraagt veel van onze medewerkers, speciaal van onze leraren. Onze leraren beschikken over een bevoegdheid en voldoen aan de kwaliteitseisen uit de wet BIO. Maar om Persoonlijk Leren als didactiek vorm te kunnen geven hebben ze aanvullende vaardigheden nodig. Daar zal het Mundium College i.s.m. Heyy by SOML krachtig in investeren. Deze extra vaardigheden betreffen:

1. Kennis van motivatietheorieën,
2. Kennis van metacognitie en zelfregulatie,
3. Gedegen inzicht in hoe leerprocessen bij kinderen verlopen,
4. Kennis en vaardigheid in het creëren van omstandigheden en situaties waarin een leerling, zichzelf kan motiveren om te leren (dat is iets anders dan de leraar die de leerling motiveert),
5. Uitstekende coachende vaardigheden,
6. Daarnaast beschikt de leraar over excellente kunde en kennis op zijn vakgebied.

1. Resultaat: Personeel wordt binnen Mundium ingezet op basis van een match tussen wat een locatie nodig heeft, de onderwijskundige visie van de locatie en de deskundigheid en ambitie van de medewerker. Hierbij is de onderwijskundige ontwikkeling naar zelf-organiserend leren van de leerling en de benodigde kennis en vaardigheden van de leraar leidend.

Interventie:

- We maken een strategisch personeelsplan voor Mundium.

- We maken een mobiliteitsplan dat medewerkers de kans biedt om op basis van wens, kwaliteiten en beschikbare ruimte op alle locaties van Mundium ingezet te worden.
 - Elke locatie maakt een personele planning.
2. Resultaat: Het totale werk van medewerkers bestaat uit drie categorieën: onderwijs verzorgen, algemene taken en professionalisering. Deze zijn niet meer uitgesplitst, maar vormen de kaders voor de teams of afdelingen om afspraken over te maken.

Interventie:

- We starten een ontwikkeling in de locaties om de transitie van het taakbeleid te realiseren naar een scenario waarin werkzaamheden zijn gedefinieerd in bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
3. Resultaat: Medewerkers weten wat de resultaten van hun werk moeten zijn en leggen daarover rekenschap af.

Interventie:

- Elke locatie beschrijft helder de resultaten en bespreekt deze met de medewerkers.
- De beschreven resultaten bepalen de bevoegdheden, verantwoordelijkheden en rollen die aanwezig moeten zijn in een team of een afdeling. Vervolgens werken we naar een systematiek waarin het team of de afdeling en de individuele medewerker rekenschap aflegt over die resultaten.
- We beoordelen in welke mate onze medewerkers competent zijn om de gevraagde resultaten te kunnen realiseren.
- We informeren Heyj over de ontwikkelbehoefte van de medewerkers.

Programmaliijn 3: Investeren in de leeromgeving.

1. Resultaat: Mundium locaties zijn gehuisvest op 1 campus. De campus heeft de functie en voorzieningen van een regionale learning society. De vier identiteiten van de (voormalige) Mundium locaties blijven overeind en worden voor leerlingen toegankelijk via een diversiteit aan leerroutes.

Interventie:

- Een haalbaarheidsonderzoek doen voor de realisatie van deze ambitie.
- We werken scenario's uit die antwoord geven op de vraag naar de manier waarop we toewerken naar dit resultaat.
- De scenario's dienen om de juiste keuzes op het juiste moment te maken waardoor leerlingen te allen tijde in uitstekende leeromgevingen hun onderwijs vorm kunnen geven.
- We zorgen voor oplossingen voor de volgende drie problemen:
 - a. Lyceum Schöndeln: gebouw is niet duurzaam en niet geschikt voor een andere organisatie van het onderwijs.
 - b. Mavo Roermond: het gebouw is te groot om een dekkende begroting te realiseren.
 - c. NT-2: integratie met SOML scholen en de samenleving wordt belemmerd en het gebouw is te duur.

Programmalijn 4: Het optimaliseren van de bedrijfsvoering.

1. Resultaat: Het Mundium College heeft de processen zo georganiseerd dat een groter percentage van de rijksmiddelen beschikbaar komt voor het onderwijsproces.

Interventie:

- We maken een analyse van de huidige situatie om tot een stappenplan te komen om dit resultaat te realiseren.
- We kwantificeren hoeveel middelen er extra beschikbaar gemaakt kunnen worden voor het onderwijsproces.
- We onderzoeken of en in welke mate synergie tussen de Mundium locaties leidt tot het vrijmaken van middelen t.b.v. het onderwijsproces.

2. Resultaat: We hebben een investeringsbeleid om continuïteit, innovatie en (wettelijke) verplichtingen te kunnen waarborgen.

Interventie:

- We gaan dit beleid ontwerpen.
- We gaan het investeringsbeleid implementeren.

3. Resultaat: De facilitaire processen zijn op elkaar afgestemd en de kwaliteit van de processen is gericht op (interne en externe) klanttevredenheid.

Interventie:

- We onderzoeken op welke manier ieder afzonderlijk facilitair proces bijdraagt aan het onderwijsproces tussen de leraar de leerling.
- We brengen in kaart welke verbeteringen hierin aangebracht kunnen worden.
- We gaan de relatie tussen facilitaire processen en onderwijsproces gewoon doen.

4. Resultaat: Een goedwerkende ICT-infrastructuur is vanzelfsprekend binnen de vier Mundium locaties en draagt bij aan optimale resultaten voor onze medewerkers en leerlingen.

Interventie:

- We krijgen per kwartaal de stand van zaken m.b.t. de up-time van de ICT-infrastructuur.
- We onderzoeken periodiek of medewerkers en leerlingen flexibel gebruiken kunnen maken van de ICT-middelen.
- We zorgen voor het inzicht en het dragen van de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers en leerlingen over de wettelijke bepalingen rondom privacy en copyright.

3. Nawoord

De Mundium scholen staan voor een uitdagende opdracht; het onderwijs zo moderniseren dat leerlingen in een combinatie van maatwerk en vele keuzemogelijkheden worden voorbereid om verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf en de omgeving. Dat moet gebeuren in een tijd waarin er minder leerlingen zijn en de verwachtingen van scholen steeds meer toenemen. Minder leerlingen betekent minder geld naar scholen, terwijl we dezelfde opdracht met een beter resultaat moeten zien te voltooien. We ontkomen er niet aan om dan naar alle aspecten van het onderwijs te kijken en daar soms lastige en ingrijpende keuzes te maken de komende jaren. Deze keuzes richten zich op de inhoud van het onderwijsaanbod, de organisatie van de leerprocessen bij leerlingen, het beleid waarop we met minder medewerkers anders gaan werken en de leeromgeving die aangepast moet worden aan de eisen van morgen.

Een uitdagende en eervolle opdracht die we als Mundium directie graag aangaan en samen met al onze medewerkers tot een goed resultaat willen brengen.

In dit schoolplan hebben we de resultaten per beleidsterrein beschreven. Wat we niet hebben gedaan is deze resultaten te voorzien van harde cijfers en indicatoren. Dat is met opzet gebeurd, omdat we ook in een tijd leven waarin het besluit van vandaag morgen niet meer zo verstandig lijkt door sterk veranderende omgevingsfactoren. Daarom nemen we de ruimte om dit schoolplan te presenteren als een helder kader dat duidelijk maakt waar we op gaan sturen en met welk resultaat. Hierbij is een Agile¹ benadering voor ons een extra managementinstrument om flexibiliteit, aanpassingsvermogen en de veranderlijkheid die hoort bij mensenwerk, niet kapot te organiseren maar juist alle ruimte te geven.

Drs. J.M.A. Fasen
Voorzitter Centrale Directie
Mundium College Roermond

¹ De mate van wendbaarheid en flexibiliteit, hoe soepel en snel we als school, gedurende deze planperiode, kunnen blijven inspelen op onvoorspelbare veranderingen en wensen van leerlingen en medewerkers.