



Schoolplan Scala 2018-2022

“Wie een waarom heeft, kan elk hoe verdragen” (Nietzsche)

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Voorwoord	4
Schoolgegevens	4
Schenken en sponsors	4
1. ROC West-Brabant.....	5
Visie en Missie	5
Strategische keuzes (2018).....	5
2. VMBO-entiteit	6
3. Onderwijskundige visie en beleid vmbo-entiteit	7
Inleiding.....	7
Talent voor leren is een talent voor het leven (WHY).....	7
Talent voor leren implementeren (HOW).....	8
4. Personeel.....	8
De nieuwe koers.....	8
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	9
5. Kwaliteitszorg	11
Kwaliteitscultuur	11
Plan.....	12
Check	12
Voortgang en verantwoording (V&V).....	14
Ambitie en speerpunten.....	14
6. Missie van de school.....	15

7. Profiel van de school	16
Onderwijsconcept/-beleid.....	16
Aanbod	17
Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat	18
Veiligheid.....	20
8. Ambities 2022.....	20
9. Speerpunten van beleid	21
10. Meerjaren actieplan 2018-2022.....	22

Najaar 2018

Vastgesteld MT Scala: 12-09-2018

Vastgesteld Raad van Bestuur ROC West-Brabant: 30-10-2018

Vastgesteld ouderraad Scala: 02-10-2018

Vastgesteld leerlingenraad Scala: 02-11-2018

Inleiding

'HET SCHOOLPLAN BEVAT EEN BESCHRIJVING VAN HET BELEID MET BETREKKING TOT DE KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS DAT BINNEN DE SCHOOL WORDT GEVOERD EN OMVAT IN ELK GEVAL HET ONDERWIJSKUNDIG BELEID, HET PERSONEELSBELEID EN HET BELEID M.B.T. DE BEWAKING EN VERBETERING VAN DE KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS.'

(Wet op het Voortgezet Onderwijs art. 24)

Voor u ligt het schoolplan van Scala. Het beschrijft het beleid en de ambities voor de periode 2018-2022.

In de bijlagen treft u de analyse waarop de ambities van dit schoolplan mede zijn gebaseerd en is de nodige informatie opgenomen over de wijze waarop Scala voldoet aan de wettelijke eisen zoals die gesteld zijn aan het schoolplan.

Voorwoord

Dit schoolplan vindt zijn ontstaansgrond in artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. In het schoolplan is de route uitgestippeld die Scala van 2018 tot 2022 zal bewandelen.

Binnen ROC West-Brabant zijn elf verschillende scholen ondergebracht in de vmbo-entiteit. De regionale spreiding is groot. Binnen centrale kaders kunnen de scholen hun eigen koers uitzetten en een eigen profiel ontwikkelen.

De typisch eigen invulling op de verschillende scholen is terug te vinden in dit schoolplan.

Het schoolplan is geen document op zich. Uitgangspunten zijn de strategie 2020 van ROC West-Brabant: *'Kansrijk en wendbaar'*, aangevuld in 2018 vanuit het programma *'Klaar voor de Toekomst'*, de Koers 2022 van de vmbo-entiteit: *'Een talent voor leren is een talent voor het leven'* en adviezen van Inspectie. Daarnaast zijn de Wet Voortgezet Onderwijs, het geactualiseerd sectorakkoord VO 2018-2020 en het Onderzoekskader VO 2017 van de Inspectie richtinggevend voor het schoolplan.

Wij geloven dat door de veranderende wereld het belangrijkste talent, het talent voor leren is.

Schoolgegevens

Scala ressorteert onder het bestuur van de Stichting ROC-West Brabant

Bestuursnummer: 31107

Brinnummer school: 25LX33

Adres school: Meulenspie 2, 4847TK BREDA

Schenken en sponsors

ROC West-Brabant is zeer terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan de wettelijke voorwaarden. Ouders, leerlingen en medewerkers kunnen via de medezeggenschapsorganen hun stem laten horen. Kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring. In geval van klachten over sponsoring kunnen ouders, leerlingen en medewerkers terecht bij de klachtencommissie van de school.

1. ROC West-Brabant

Visie en Missie

De maatschappij verandert snel, net als de sectoren en bedrijven waar onze leerlingen terechtkomen na hun opleiding. Om hen hierop optimaal voor te bereiden moeten we als onderwijsorganisatie tijdig inspelen op technische en maatschappelijke veranderingen. We doen dat vooral door de loopbaan centraal te stellen bij het leren en bij de ontwikkeling van het leervermogen van onze leerlingen. Dat geven we handen en voeten door het bieden van kwalitatief goed onderwijs en we versterken dat door daarbij specifieke aandacht te besteden aan de studie- en loopbaanbegeleiding. Daarnaast zetten we meer dan voorheen in op systematische verbetering en organisatorische wendbaarheid, zodat we tijdig anticiperen en voorbereid zijn op relevante ontwikkelingen in het onderwijs en de maatschappij. Als West-Brabantse onderwijsinstelling willen we bijdragen aan versterking van de regio.

AMBITIE EN SPEERPUNTEN

Het kwaliteitsniveau van het beroepsonderwijs in West-Brabant is hoog. ROC West-Brabant wil de komende jaren uitgroeien tot een van de topinstellingen in het beroepsonderwijs in de regio. Die ambitie gaan we waarmaken door het verzorgen van hoogwaardig onderwijs, dat door onze leerlingen gewaardeerd wordt en waar zij en onze werkvelden baat bij hebben. We halen het beste uit onze leerlingen en medewerkers en helpen mee aan de versterking van de regio. Om onze ambitie de komende jaren te verwezenlijken, gaan we ons focussen op: leren, ontwikkelen en samenwerken. Op die drie speerpunten willen we een beweging in gang zetten, een sprong voorwaarts realiseren en daarin in 2020 forse en aantoonbare stappen hebben gezet.

LEREN

De loopbaan van leerlingen staat centraal in het onderwijs en in hun ontwikkeling. Die aanpak moet hen in staat stellen zich duurzaam staande te houden in een toekomstige arbeidsmarkt met steeds sneller en continu veranderende eisen en behoeften. Ons onderwijs van 2020 sluit ook beter aan op de verschillende motieven, wensen en mogelijkheden van onze leerlingen.

ONTWIKKELEN

We investeren in onze eigen competenties om te kunnen uitgroeien tot een professionele en succesvolle onderwijsorganisatie. Concreet betekent dit dat medewerkers aantoonbaar werken aan hun eigen ontwikkeling en dat het ROC hen hiervoor ruimte en faciliteiten biedt.

SAMENWERKEN

Als opleider willen we een nauwe band met onze omgeving binnen en buiten het ROC. Die samenwerking willen we zowel intern als extern verder versterken en uitbouwen.

Strategische keuzes (2018)

1. Wij zijn het beroepsonderwijs in de regio;
2. Wij maken de leerbehoefte van de student (12-67 jarigen) leidend, de student is eigenaar en regisseur van zijn leerroute;
3. Wij maken het mogelijk dat de student zich voortdurend kan ontwikkelen;
4. Wij hebben als vertrekpunt één collectief dynamisch portfolio;
5. Wij verbinden leren, werken en innoveren in leergemeenschappen;
6. Wij hebben wederkerige relaties met onze belanghebbenden;
7. Wij verwachten van medewerkers dat zij aantoonbaar toegevoegde waarde leveren;
8. Wij zijn excellent werkgever.

2. VMBO-entiteit

Wij rusten onze leerlingen toe voor een goede start van de rest van hun leven. Zij hebben méér nodig dan de basisvakken en cognitieve vaardigheden: het gaat om 'heel de mens' met al zijn talenten.

Wij willen onze leerlingen helpen zich te ontwikkelen tot volwassen en verantwoordelijke mensen, met een goed ontwikkeld moreel kompas, die zelfstandig hun weg vinden in de wereld en daar hun bijdragen aan leveren. Daarom richten wij ons onderwijs zo in, dat onze leerlingen in alle opzichten het maximale uit zichzelf kunnen halen: zowel voor wat betreft persoonlijke en maatschappelijke vorming als voor kwalificatie.

Wij staan voor betrokkenheid, betrouwbaarheid, respect, zorg voor elkaar en de gemeenschap. We nemen onze verantwoordelijkheid en we leggen verantwoording af over de keuzes die we maken, over wat we onze leerlingen meegeven en over hoe we dat doen.

Elke vmbo-school heeft haar eigen missie, visie en kernwaarden geformuleerd. De rode draad van deze visies, ons gezamenlijk geloof, ons DNA hebben wij hierna als volgt geformuleerd.

Het doel is een gezamenlijk kompas te ontwikkelen, zodat altijd duidelijk is waar we gezamenlijk naar toe koersen en waar we voor staan. Ook als de weg voor elke school anders is.

Op dezelfde wijze geeft de Strategie2020 richting aan de positionpaper.

Het gezamenlijk DNA biedt, gecombineerd met bestuurskracht, de slagkracht om de talenten van de scholen te bundelen. Dit betekent bijvoorbeeld, in de metafoor van een vloot, dat de machinekamers van alle schepen, zo veel mogelijk op dezelfde wijze zijn ingericht.

Dat zorgt ervoor dat de scholen efficiënt gaan varen en hun bestemming met de wind in de zeilen bereiken.

Wat is die bestemming? Elke visie is gebaseerd op een droom, een geloof:

Talent voor leren is een talent voor het leven

Wij geloven dat door de veranderende wereld het belangrijkste talent, het talent voor leren is.

Het is onze missie om het talent voor leren van onze leerlingen te ontwikkelen, zodat ze een kompas hebben in hun leven.

Een ontwikkeling die bij ons een kwalificatie oplevert. En daarmee een succesvolle start van het vervolg in het onderwijs of in hun loopbaan. Daarmee staan zij steviger in de rest van hun leven.

3. Onderwijskundige visie en beleid vmbo-entiteit

Inleiding

De missie is ons referentiekader voor het opstellen van plannen, maar is tevens het toetsingskader. We bekijken en beoordelen de resultaten van alle door de school geleverde prestaties in het licht van de missie. Dat vraagt een visie op onderwijs. De visie fungeert enerzijds als stabiliserend en verbindend anker. Anderzijds fungeert de visie ook als dynamiserend en richtinggevend baken door het aangeven van wat de ambities en daarbij van pas komende kwaliteiten zijn. Beide kanten, stabilisatie en dynamiek, zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zij maken dat de visie niet alleen houvast geeft en mensen met elkaar verbindt, maar dat zij mensen in beweging brengt en in een bepaalde richting trekt. Beleid is de logische schakel tussen de visie en wat wij dagelijks in de school doen. Daarom moeten de mooie woorden en goede bedoelingen worden omgezet in beleid. Wij willen immers dat in 2022 elk van onze scholen gewild is West-Brabant, met nieuwsgierig makend onderwijs, waar leerlingen een geweldige tijd hebben.

Talent voor leren is een talent voor het leven (WHY)

De vmbo scholen geloven dat door de veranderende wereld het belangrijkste talent, het talent voor leren is, en daarmee het talent is voor het leven. Samenwerken, creativiteit, oplossingsrichtingen bedenken, de dialoog kunnen voeren en zelfredzaamheid ontwikkelen bij de leerlingen, zijn wezenlijk om de leerling zijn talent voor leren verder te kunnen ontwikkelen. Deze vaardigheden worden ontwikkeld in een contextrijke en praktische leeromgeving waarbij de loopbaan van de leerling voortdurend aan verandering onderhevig is. Loopbaanleren maakt de leerling kansrijk en wendbaar en vormt zodoende het kompas dat de leerlingen nodig hebben in hun leven. Een kompas dat bij ons een kwalificatie oplevert en daarmee een succesvolle start van het beroeps- of vervolgonderwijs of hun loopbaan en zij steviger staan, in de rest van hun leven.

Talent voor leren bestaat uit meerdere componenten.

Niet alleen de leerstijl is relevant, maar ook wat de leermotieven zijn voor leren, waar de leerling over droomt en wat zij willen bereiken in hun leven: wat is hun droom? Die droom vormt de basis voor het loopbaanleren. Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik zijn de eerste vragen in een lang traject (vmbo-mbo) loopbaanleren, die uiteindelijk moeten leiden tot arbeidsrelevante, vraaggestuurde opleidingstrajecten (leerroutes) passend bij de individuele leerling.

Daarnaast vinden wij dat het talent voor leren, effectief tot zijn recht kan komen in een prettige en veilige leeromgeving. Een prettige leeromgeving is niet alleen afhankelijk van waar leerlingen zijn (fysieke omstandigheden), maar ook hoe zij zich voelen (de emotionele omstandigheden) en hoe hun relatie c.q. communicatie met de mensen is, die onderdeel uitmaken van die leeromgeving en later de werkomgeving. Tot slot is een belangrijk onderdeel van talent voor leren, ervaren hoe het is om verantwoordelijkheid te nemen, creatief en oplossingsgericht te leren denken en handelen, te reflecteren en te communiceren, ook als de veilige leer- en later werkomgeving er even niet is.

De Kerncode van het waarmaken van Talent voor leren is veiligheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid.



Talent voor leren implementeren (HOW)

Leerlingen worden een korte periode aan ons toevertrouwd, waarin wij de basis leggen voor de ontwikkeling van hun talent voor leren. Dat willen wij waarmaken door onze leerlingen een veilige omgeving te bieden waarin zij zowel vertrouwen als verantwoordelijkheid krijgen, zodat zij, op een eigentijdse en eigen wijze, kunnen leren, fouten kunnen maken en zich moeten verwonderen om zo hun weg te vinden. Die veilige omgeving begint bij het bieden van professionele ruimte en inzicht aan de leraren, want leren doe je samen. Door het talent om les te geven van de leraren in kaart te brengen, kan een koppeling worden gemaakt met het talent voor leren van onze leerlingen. De scholen gaan samen met de leraren bepalen hoe zij gaan meten of ze succesvol zijn in het waarmaken van de visie en de medewerkers worden gezien als onderwijsprofessional 2022. De scholen bundelen de krachten in de vmbo-entiteit, die vervolgens richting biedt, de scholen en medewerkers faciliteert en de flexibiliteit in zich herbergt om in te kunnen spelen op de ontwikkelingsmogelijkheden.

Hieraan is onlosmakelijk verbonden dat wij enerzijds voldoen aan de regelgeving en anderzijds deze tegelijkertijd ter discussie durven stellen, om ook de inspectie en het ministerie te inspireren voorwaarden te creëren om onze ambitie te realiseren. Tot slot is het van groot belang dat wij ook werkgevers en vervolgoopleidingen inzicht bieden in hoe zij gebruik kunnen maken van het talent voor leren en hoe zij een veilige omgeving kunnen creëren waarin hun huidige en nieuwe werknemers floreren.

4. Personeel

ROC West-Brabant is in transitie. In 2017 is de nieuwe koers ingezet waarbij de ambities zijn benoemd. Te weten:

- Koploper zijn in het beroepsonderwijs in de regio West-Brabant;
- Hoogwaardig onderwijs leveren waarmee leerlingen en medewerkers het beste uit zichzelf halen;
- Bijdrage leveren aan het versterken van de positie van de regio.

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Met de juiste mensen op de juiste plek realiseer je kansrijke en wendbare lerenden. HR helpt de ambities van ROC West-Brabant hierbij te realiseren. Op ROC-niveau is het personeelsbeleid beschreven in een HR-plan dat bijdraagt aan bovenstaande ambities van het ROC en waarin wordt beschreven hoe dit gerealiseerd wordt.

Het HR plan is gebouwd op de volgende vijf pijlers:

1. Strategisch PersoneelsPlan (SPP): in-, door- en uitstroom.
2. Vitaliteit en betrokkenheid.
3. Leiderschap en cultuur.
4. Professionalisering.
5. Kaders en regelingen.

Verderop in de tekst is een schematisch overzicht van deze 5 pijlers opgenomen.

De nieuwe koers

Binnen de nieuwe koers stellen we hoge eisen aan onze docenten en overige medewerkers, en zij beseffen de noodzaak van verdere professionalisering. De ontwikkeling die het personeel daarin moet doorlopen worden wordt gematched met de ambities voortkomend uit de Koers 2022.

De wettelijke bepalingen omtrent bevoegdheden worden gehanteerd met als uiteindelijk doel dat de lessen bevoegd of onder de bevoegdheid van een docent worden gegeven. We stimuleren medewerkers om de bevoegdheid te behalen, en eisen dat de lessen didactisch en pedagogisch van hoge kwaliteit zijn. Daartoe professionaliseren en begeleiden we onze docenten door intervisie, docent-coaches, cursussen etc. We ondersteunen onze medewerkers in het ontwikkelen van

vaardigheden als samenwerken, communiceren, planmatig werken, oplossingsgericht werken en andere skills. Niet de bevoegdheid of “het cijfer”, maar de ontwikkeling van de individuele medewerker, en daarmee de totale organisatie, staat hierin centraal

De gesprekscyclus wordt herzien en ingezet om deze ontwikkelingen te realiseren. Gecombineerd met het loopbaanleren hebben we de ingrediënten om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en tegelijkertijd antwoord te geven op de problemen die op ons afkomen, zoals de demografische krimp en alle daaraan gerelateerde issues.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Bij het vervullen van vacatures in de schoolleiding selecteren we op kwaliteit en hebben we aandacht voor diversiteit en dus ook voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

De verdeling binnen de huidige schoolleiding is 76% man en 24% vrouw, met binnen het centraal directieteam een verdeling van 22% vrouw en 78% man. Het beleid is gericht op een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

De vijf pijlers van het HR-plan:

SPP; in-, door-, en uitstroom	Vitaliteit en betrokkenheid	Leiderschap en cultuur	Professionalisering	Kaders en regelingen
Effect voor student/leerling	Effect voor student/leerling	Effect voor student/leerling	Effect voor student/leerling	Effect voor student/leerling
Met de juiste mensen op de juiste plek realiseer je kansrijke en wendbare leerlingen	Energieke, gezonde en vitale medewerkers leveren prestaties vanuit bevoegenheid en betrokkenheid	Medewerker voelt zich veilig, spreekt elkaar aan, leert van fouten, uit ideeën, signaleert risico's t.b.v. kwaliteit onderwijs	Goed opgeleide professionals die een loopbaan lang leren leveren het beste onderwijs	Kaders zijn duidelijk en mdw. hoeven minder tijd te besteden aan randvoorwaarden
Deelprojecten	Deelprojecten	Deelprojecten	Deelprojecten	Deelprojecten
Arbeidsmarktstrategie & specialisme werving en recruitment ontwikkelen i.s.m. M&C Loopbaancentrum fase 1; richten	POA2; uitvoeren en monitoren	Leiderschapstraject, vervolgaanpak onderstroom en persoonlijk leiderschap i.r.t. nieuwe koers	Professionaliseringsplan BPV; uitvoeren plan en modules	Nieuwe vakantieregeling OBP zittend personeel
Strategische personeelplanning (i.r.t. koers)	Actieplan aanpak ziekteverzuim per entiteit & SMT professionaliseren	MTO; uitvoeren actieplannen en voorbereiden MT 2020	Bekwaamheidsdossier; borging opleidingsportfolio docent	Borging afspraken inzet tijdelijke arbeid; afspraak met uitzendbureaus en payrollorganisatie, inhuur derden geborgd in MUN ROC
Introductiebeleid/actieplan startende docent	Aanpassen rol Arbodienst t.b.v. aanpak verzuim	Cultuurtraject i.r.t. nieuwe koers i.s.m. M&C	Professionaliseringsbeleid gericht op Loopbaanleren in lerende organisaties	Beleid bedrijfsmiddelen o.a. telefoonregeling en bedrijfsauto's
Taakbeleid MBO en VMBO	Herplaatsingsbeleid evalueren en aanpassen	Resultaatverantwoordelijke teams (RVT), i.r.t. nieuwe koers i.s.m. DOK	Ontwikkeling van ROC Academie naar innovatief leerhuis	E-HRM; digitaliseren van o.a. opleidingen, optimaliseren huidige processen, nieuwe releases MUN ROC
Funciebouwwerk ondersteunende functies & managementfuncties	Loopbaanbeleid (incl. kaders vrijwillige mobiliteit, promotie- en demotie)			
Matchingsproces 2019/2020	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid gericht op werkdruk			
Resultaat	Resultaat	Resultaat	Resultaat	Resultaat
Voldoende competente mdw. op juiste plek die helpen strategie te realiseren	Verzuim daalt naar < 5%. Verzuimfrequentie en aantal mdw. is in beeld	Leiderschap, cultuur t.b.v. kansrijk en wendbaar ROC WB	Kansrijk en wendbare mdw. die resultaatgericht en professioneel handelen	ROC WB voldoet aan wettelijke HR-regelingen en CAO MBO en VO
ROC WB is aantrekkelijke werkgever	Inzetbaarheid, eigenaarschap & regie mdw. op eigen loopbaan	Medewerkers zijn trots, in verbinding en voelen zich veilig op de werkplek	Opleidingsbeleid & ROC Academie t.b.v. loopbaanleren	Professionalisering HR als proactief partner in business (2018-2019)

5. Kwaliteitszorg

Kwaliteitscultuur

ROC West-Brabant kent een kwaliteitszorgsysteem om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te verbeteren, te borgen en openbaar te maken. We streven er in deze schoolplanperiode naar, dat kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg meer is dan een instrumentele of cijfermatige analyse. We leggen daarom de directe relatie met strategisch personeelsbeleid, want de mensen die er werken bepalen de kwaliteit van de scholen. We streven naar een cultuur waarin medewerkers samen werken aan kwaliteit en waarin zij elkaar feedback geven. We voeren kwalitatief goede functionerings- en beoordelingsgesprekken en stimuleren en faciliteren collegiale consultatie (wederzijds lesbezoek), coaching en intervisie.

Hieronder is het stelsel van kwaliteitszorg (KZS) binnen ROC West-Brabant op hoofdlijnen geschetst.

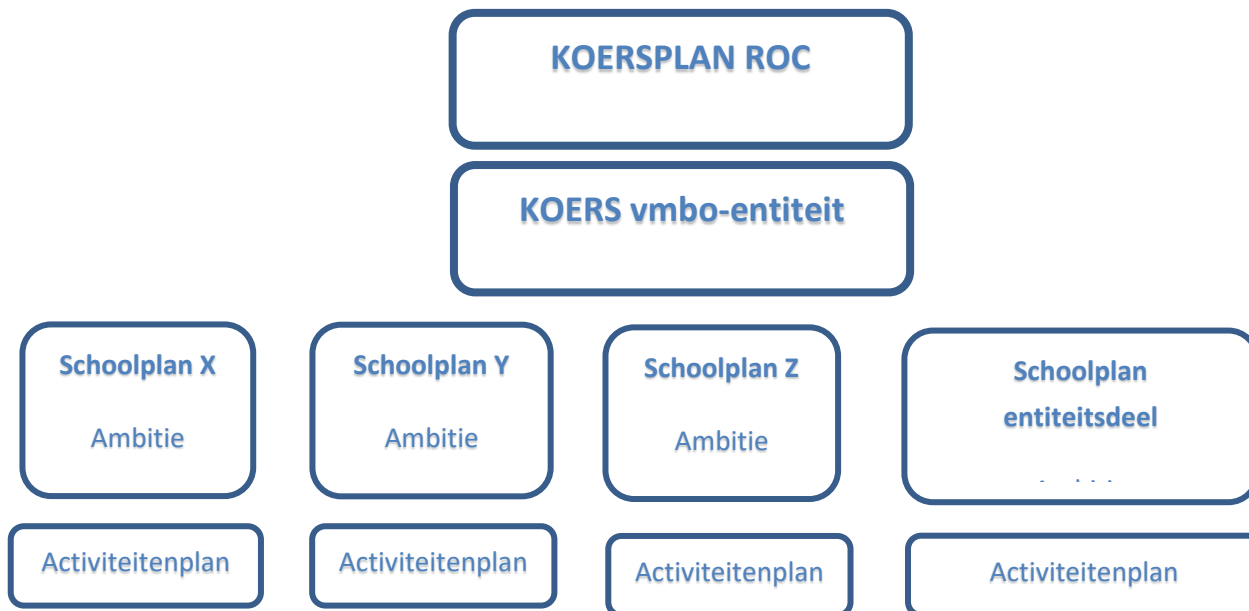
Kwaliteitszorg binnen ROC West-Brabant is:

Het geheel aan activiteiten dat systematisch ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. Iedereen die werkzaam is in het primaire proces (onderwijsteams, teamondersteuners en management) is hierbij betrokken. We meten onze prestaties af aan overeengekomen normen (gewenste- versus huidige situatie) en leiden hier verbeteringen uit af. We communiceren zowel de bereikte resultaten als de geplande verbeteracties met stakeholders.

Het KZS bestaat uit een borgings- en verbetercyclus. De borgings-cyclus bestaat uit een continue kringloop van vastleggen (Plan), in de praktijk brengen (Do), controleren/evalueren (Check) en aanpassen/verbeteren (Act).

Voor de realisatie van verbeteringen/aanpassingen (Act) wordt overgeschakeld op de verbetercyclus, die uit de volgende onderdelen bestaat: definiëren van het probleem (D), analyseren van het probleem (A), verbeteringen selecteren (V), invoering (I) van de gekozen verbetering(en). Onderstaande afbeelding geeft de 'vaste' planfase binnen de vmbo-scholen weer.

Plan



Het koersplan van het ROC vormt de kaders voor de verdere planvorming. Elke vier jaar wordt dit plan opgesteld. De ambities en actiepunten voor de langere termijn worden hierin geformuleerd.

De koers van de vmbo-entiteit is daar een verbijzondering van, maar ligt uiteraard in lijn.

De 4-jaarlijkse schoolplannen bestaan uit een gezamenlijk deel en een schooldeel. Beide gedeelten zijn verder uitgewerkt in een activiteitenplan en worden jaarlijks geactualiseerd.

Naast de school- en jaarplancyclus worden er ook plannen gemaakt voor specifieke projecten of verbetertrajecten.

Check

De uitvoering van bovenstaande plannen wordt geëvalueerd en vervolgens aangepast of aangescherpt om de volgende stap in het proces te bepalen, mede op basis van onderzoeken, resultaten en afstemming en overleg.

Onderzoeken

1. Tevredenheidsonderzoeken

De vmbo-entiteit doet onderzoek naar de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers:

- Jaarlijks bevragen we leerlingen naar hun ervaringen op school door het afnemen van een leerlingtevredenheidsonderzoek. Onderdeel van dit onderzoek is het monitoren van de veiligheidsbeleving (sociale en fysieke veiligheid) van leerlingen op school. Dit onderzoek vindt plaats onder leerlingen uit alle leerjaren.
- Jaarlijks bevragen we ook ouders naar hun ervaringen met de school door het afnemen van een oudertevredenheidsonderzoek. Dit onderzoek vindt plaats onder ouders van leerlingen uit het derde leerjaar.
- Eenmaal in de twee jaar onderzoeken we de tevredenheid van medewerkers over de arbeidsorganisatie waarvan zij deel uit maken. Aspecten die hierbij van belang zijn, zijn onder andere de wijze van leidinggegeven, de personeelszorg, de ervaren werkdruk en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.

De resultaten van deze onderzoeken gebruiken we voor afstemming en overleg en voor aanpassing in de planfase.

2. Toezichtskader

We voeren tweejaarlijks interne audits uit op basis van het toezichtskader van de inspectie voor het onderwijs. Deze ontwikkelingsgerichte audits worden uitgevoerd op basis van het dialoogmodel. De interne auditteams staan onder leiding van een externe auditleider, en bestaan verder uit collega's vanuit de vmbo-entiteit.

3. Staat van het ROC

Jaarlijks voeren de scholen een zelfevaluatie uit, op basis van het toezichtskader. Deze zelfevaluatie toetsen we aan de hand van onderbouwende gegevens. Tevens voeren we dan een check uit op de wettelijke vereisten uit het toezichtskader.

Resultaten

Jaarlijks worden de onderwijsresultaten per school door de inspectie van het onderwijs gepresenteerd. Hierbij wordt gekeken naar het gemiddelde resultaat over drie leerjaren op de volgende indicatoren:

- positie in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool (onderwijspositie t.o.v. advies po),
- percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (onderbouwsnelheid),
- percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (bovenbouwsucces),
- gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling (examencijfers).

Voor elk van deze indicatoren is een minimale norm bepaald. Deze absolute norm is voor een aantal jaar vastgesteld en wordt hooguit aangepast aan een specifieke leerlingpopulatie.

Naast bovenstaande onderwijsresultaten wordt op basis van de volgende gegevens (minimaal jaarlijks) een analyse gemaakt van de resultaten van de leerlingen. Er wordt gekeken naar:

- (voorlopige) examenresultaten,
- prognose oordeel inspectie (onderwijsresultaten),
- analyse centraal examen (CE) tweede tijdvak (gemiddeld CE, verschil schoolexamen – centraal examen),
- overzichten resultaten per school, per leerjaar, per afdeling/team, per sectie/docent,
- doorstroomgegevens per school en leerjaar,
- uitstroomniveau naar vervolgonderwijs,
- voortijdig schoolverlaters (VSV),

Binnen de scholen worden deze cijfers gebruikt ter monitoring, analyse ter verbetering en ook opgenomen in de gesprekscyclus met de onderwijzende medewerkers. Daarnaast worden deze gegevens gebruikt voor Voortgang en Verantwoording en als input voor de planfase.

De vmbo-entiteit heeft de ambitie deze resultaten actueel ter beschikking te stellen op elk benodigd niveau en vanuit ieder oogpunt.

Voortgang en verantwoording (V&V)

Het borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit vindt vooral plaats binnen de P&C-cyclus.

Ieder kwartaal vinden er V&V-gesprekken plaats tussen het schoolmanagement en de verantwoordelijk bestuurder.

In deze gesprekken wordt, op basis van een zelfevaluatie van de directeur, HR-, F&C en Onderwijskentallen, verantwoording afgelegd en voortgang en knelpunten van (jaar)plannen besproken. De vmbo-scholen hebben de ambitie om deze gesprekscyclus ook lager in de organisatie te gaan voeren: Met vakgroepen en andere onderwijsteams.

Afstemming en overleg vinden binnen de vmbo-entiteit op alle niveaus plaats.

Enkele voorbeelden:

- Ouderparticipatie: Ouders praten mee en hebben invloed via de ouderraad die op alle scholen regelmatig (structureel gepland) bijeenkomt. De ouderraden organiseren in samenspraak met de school, thema-avonden voor ouders. (instemming- of adviesrecht)
- Leerlingparticipatie: Leerlingen praten mee en hebben invloed via de leerlingenraad die op alle scholen functioneert. Verder worden leerlingen zoveel mogelijk niet alleen bij allerlei activiteiten, maar ook bij onderwijsontwikkelingen betrokken.
- Onderdeelcommissie: er vindt regelmatig overleg plaats tussen het vmbo- management en de onderdeelcommissie vmbo van de Ondernemingsraad.
- Interne afstemmingsoverleggen, o.a.:
 - Managementteam overleg: in dit overleg worden o.a. beleid, plannen, ontwikkelingen, resultaten van onderzoeken en overige resultaten besproken en acties geformuleerd.
 - Bilaterale overleggen tussen bestuurder en directeur: voortgang en knelpunten
 - LMT: Managementoverleg per school,

Ambitie en speerpunten

De vmbo-entiteit heeft, op het gebied van kwaliteitszorg de volgende ambitie:

In 2022 beschikken wij over een systeem van kwaliteitszorg dat ons informeert over de kwaliteit van ons onderwijs en van onze organisatie én dat ons in staat stelt om voortdurend en adequaat ons onderwijs en onze organisatie te evalueren.

Daartoe hebben wij de volgende speerpunten geformuleerd:

- De sturingsinformatie wordt ook aangeboden op operationeel niveau;
- De sturingsinformatie wordt gebruikt voor V&V-gesprekken op vakgroep niveau en in de gesprekscyclus met medewerkers;
- De sturingsinformatie is altijd, up-to-date, beschikbaar voor iedere gebruiker;
- Het voldoen aan wet- en regelgeving wordt ondersteund door centraal gestuurde processen.

Publicatie

ROC West-Brabant is transparant over haar onderwijskwaliteit. De uitkomsten van de leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken en de onderwijsresultaten worden gepubliceerd op de website www.scholenopdekaart.nl.

6. Missie van de school

In onze *visie* geven we de leerlingen op Scala:

RUIMTE

ruimte om jezelf te zijn
ruimte voor sfeer en gezelligheid
ruimte voor creativiteit
ruimte om van “buiten” te leren
ruimte om met en van elkaar te leren
ruimte om te ontdekken dat je meer kunt dan je denkt

We zien het op Scala als onze *missie* om onze leerlingen hun talenten, mogelijkheden en persoonlijkheid te laten ontdekken en hen te leren deze maximaal aan te wenden voor zichzelf en hun omgeving. Ontdekken wie je bent, wat je kan en wat je wilt. Maar ook ontdekken waar je grenzen liggen en ontdekken dat er waarden en normen zijn.

Vanuit deze overtuiging geven we samen handen en voeten aan onderwijs en vorming op Scala. Als medewerker van Scala krijg je de *professionele ruimte* om bij te dragen aan deze belofte en maak je deze ook mee waar. Alles wat we onze leerlingen toewensen, wensen we elkaar als medewerkers onverkort ook toe.

Het geloof in de visie en missie van Scala is ons *kompas*. Het bepaalt onze *koers* en daar laten we ons niet zomaar van af brengen.

Tegelijkertijd kunnen we niet blind zijn voor alles wat de omgeving vraagt. Dat is onze *radar*:

Voortdurend alert zijn op wat er op je radar verschijnt en er betekenis aan geven blijft belangrijk: Wat vraagt de omgeving? Wat betekent dit voor het onderwijs? Wat betekent dit voor Scala? Wat betekent dit voor mij als *onderwijsprofessional* ?

"Scala gelooft in ruimte geven en eisen stellen"

- *Wij willen steeds beter worden in ons vak.
Hiertoe zijn we in staat feedback te geven en te ontvangen;*
- *Wij zoeken voortdurend de balans tussen ons vak, de school en de leerling;*
- *Wij trekken verantwoordelijkheid naar ons toe.*

In dit schoolplan brengen we in beeld welke onderwerpen de komende 4 jaar prominent op de *radar* zullen verschijnen, we toetsen deze aan ons *kompas* en zetten de *koers* uit: Een stabiele koers, waarbij we onderweg alert blijven en zullen bijsturen als dit nodig is; een koers waarbij we doen wat we beloven.

September 2018,

Kees van Steen
Directeur Scala

7. Profiel van de school

Onderwijsconcept/-beleid

Scala profileert zich als een school waar veel aandacht is voor de uiteenlopende mogelijkheden van sport, kunst, (media)vormgeving, ICT en ondernemen. In leerjaar 1 en 2 volgen leerlingen naast het reguliere programma 2 lessen per week in sport, theater, kunst, ondernemen of mediavormgeving als onderdeel van loopbaanleren en oriëntatie op het aanbod in de bovenbouw.

Scala wil een school zijn en blijven voor mavo en beroepsgerichte leerwegen met een herkenbare en doorleefde visie en missie, met een geprofileerd aanbod dat daarbij past. Tegelijkertijd volgen we de ontwikkelingen in de regio en het vervolgonderwijs op de voet zodat we (voor)tijdig kunnen bijsturen als daar aanleiding toe is. Scala heeft met ingang van het schooljaar 2018-2019 de aansturing aangepast. De scheefgroei in de leerlingenaantallen tussen de afdelingen mavo en beroepsgerichte leerwegen en de daarbij behorende aantallen medewerkers vormden hiertoe de eerste aanleiding. Het is de verwachting dat deze scheefgroei niet zal afnemen en dat betekent dat we met het aansturingmodel in afdelingen als organisatie niet wendbaar meer waren.

Hoe ziet de organisatie er vanaf 2018-2019 in grote lijnen uit:

Alle medewerkers van Scala leveren samen als één team een bijdrage aan de missie, visie en ambities van onze school en werken daartoe, in verschillende verbanden, met elkaar samen. Het schoolplan en de daaruit voortvloeiende jaarplannen zijn leidend.

Aansturing in de lijnorganisatie (verticaal):

- De directeur vormt samen met de afdelingsmanager/plv. directeur en de afdelingsleiders het MT van Scala
- De directeur is direct leidinggevende van de afdelingsmanager/afdelingsleiders, de ondersteuningscoördinator en het onderwijsondersteunend personeel
- Alle medewerkers in de functie docent hebben als direct leidinggevende de afdelingsmanager/afdelingsleider die verantwoordelijk is voor het cluster waartoe de bevoegdheid/lesinzet van de docent behoort
- Deze verantwoordelijkheid richt zich, naast de personeelszorg en –ontwikkeling tevens op de onderwijsinhoud en afstemming binnen de vakgroepen.

Aansturing/coördinatie en samenwerking in leerjaren (horizontaal):

- Binnen de school en in de contacten en communicatie met leerlingen en ouders wordt horizontaal samengewerkt in leerjaren
- Aan ieder leerjaar is vanuit de lijn een afdelingsmanager/afdelingsleider verbonden. Deze is het aanspreekpunt vanuit de schoolleiding voor ouders en leerlingen
- Ieder leerjaar heeft een leerjaarcoördinator die een aantal coördinerende werkzaamheden voor het betreffende leerjaar verricht.

De belangrijkste doelstellingen van de organisatieaanpassing zijn;

- Betere span of control voor de leidinggevenden
- Beter aansluiten bij hetgeen is vastgelegd in de managementstructuur vmbo entiteit
- Toekomstbestendig en wendbaar. Tevens kaders scheppen die veranderingen en vernieuwingen (zoals als bijvoorbeeld dakpanklassen) organisatorisch mogelijk maken
- Geen tegengestelde belangen van teams
- Meer één school zijn en uitstralen
- Door alles op deze manier te kaderen, is het makkelijker om dingen hetzelfde te doen en de goede dingen uit beide voormalige afdelingen te halen en te implementeren. Minder verwarrend voor ouders en leerlingen
- Doorlopende lijnen en betere afstemming van onderwijsinhoud en consistentie in toetsing en schoolexamen (PTA) door het werken in school brede vakgroepen
- Opbrengsten en ontwikkelingen kunnen beter school breed worden gemonitord.

De komende periode gaan we de *organisatieaanpassing* verder implementeren en monitoren of de gestelde doelen worden behaald.

Aanbod

Scala heeft een breed aanbod dat goed aansluit bij de doelen van de school. De visie en missie van de school is geconcretiseerd in het onderwijsaanbod. Naast het reguliere aanbod kunnen leerlingen een keuze maken uit een aansprekend aanvullend aanbod. Het onderwijsaanbod (reguliere schoolvakken en extra aanvullend aanbod) wordt, nader beschreven en vertaald naar lessentabellen, jaarlijks gepubliceerd in de schoolgids.

In het transitieplan zijn de gevolgen van de nieuwe wet op de onderwijstijd vastgelegd. Dit is gebeurd conform art. 8.4 van de cao-VO 2014-2015 en binnen de kaders van het Raamwerk transitieplan, waar de ondernemingsraad van ROC West-Brabant mee heeft ingestemd. In het strategisch plan 2020 van ROC West-Brabant is de ambitie neergelegd het onderwijs verder te flexibiliseren; dit sluit aan bij de ambities van Scala. De afspraken in het transitieplan zullen hieraan bijdragen.

Scala wil de mogelijkheden van de wet op de onderwijstijd benutten voor borging van de reeds ingezette vernieuwingen en als vliegwiel voor voortdurende innovatie van het onderwijs op onze school. Daartoe zal het transitieplan steeds aangepast worden op het gebied van de verdergaande ontwikkeling van onze professionaliteit en van ons onderwijs. De activiteiten die op Scala tot de onderwijstijd behoren, zijn vastgelegd in het transitieplan en worden, binnen de kaders van de wet, aangepast in overleg met team, leerlingenraad en ouderraad als daartoe aanleiding is.

De verwachte krimp van het aantal leerlingen en de scheefgroei van de verschillende leerwegen maken het noodzakelijk om nieuwe keuzes te maken voor de toekomst. Het is van groot belang duurzame keuzes te maken zodat we met het onderwijsaanbod en de onderwijsinrichting niet steeds in de problemen komen als onderweg de wereld verandert. *Het onderwijsaanbod en -inrichting kansrijk en wendbaar maken* is dan ook een speerpunt van beleid waar we de komende 4 jaar extra op inzetten.

De vakgroepen spelen een belangrijke rol waar het gaat om het leerstofaanbod, de toetsen en examinering. Daar bespreken de vakdocenten ook de doorlopende leerlijnen en worden afspraken gemaakt. Vakgroepen o.l.v. de vakgroepleiders zorgen ervoor dat de kerndoelen en referentieniveaus aantoonbaar terugkomen in het aanbod en de toetsing en examinering en leggen jaarlijks verantwoording af aan de leidinggevende van het cluster.

Scala heeft de afgelopen jaren stappen gezet op het gebied van taal en rekenen zoals bijvoorbeeld de "Taalklas". Er is een taal- en rekenbeleid opgesteld. Leerlingen worden in leerjaar 1 en 2 systematisch gevolgd met methodeonafhankelijke toetsen en krijgen op basis hiervan gerichte ondersteuning in de reguliere lessen Nederlands en rekenen en/of steunlessen en RT. Hiermee is een goede basis gelegd. De verdere optimalisatie van het taal- en rekenonderwijs vraagt nog aandacht, mede gelet op het aantal leerlingen dat met een forse taalachterstand binnenkomt en de examenresultaten voor Nederlands en Wiskunde. Vooral taal heeft onze aandacht.

De 'ondersteuning en begeleiding' is op gestructureerde wijze vormgegeven. Scala heeft een systeem voor ondersteuning en begeleiding ontwikkeld dat goed doordacht is, met een duidelijke rolaanduiding voor alle betrokkenen en voldoende overlegmomenten. De functionarissen zijn deskundig en betrokken. Scala heeft in beeld waar extra ondersteuning of begeleiding nodig is. De vorderingen van de leerlingen worden gevolgd en ook de sociaal-emotionele ontwikkeling wordt in kaart gebracht.

Op basis van het intake-dossier met onder andere de informatie van de basisschool wordt de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling in kaart gebracht. Naast cognitieve doelen worden ook sociaal-emotionele doelen opgesteld door de mentor en de ondersteuningscoördinator. De ondersteuning wordt planmatig uitgevoerd, het monitoren en registreren van de uitgevoerde acties en het bijstellen van de ondersteuningsplannen verdient meer aandacht. *Meer procesmatig werken in het ondersteuningsproces* is een van de speerpunten van beleid in dit schoolplan. Mentoren vormen de spil in de begeleiding en ondersteuning en zijn de schakel naar andere vormen van ondersteuning. Zo is er onder andere extra ondersteuning bij dyslexie en dyscalculie mogelijk, zijn er vakgerichte steunlessen en is er op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling een aantal mogelijkheden om leerlingen te ondersteunen bij hun ontwikkelpunten. Er vindt optimalisatie plaats van de inrichting van Magister zodat alle relevante gegevens daarvoor alle betrokkenen goed vindbaar zijn en de school mede op basis van Magister en MMP kan monitoren of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd.

Scala heeft korte lijnen met het Regionaal Samenwerkingsverband, keten- en zorgpartners, zoals het CJG, GGD, en de wijkagent. Periodiek is er een vergadering van het ondersteuningsteam, waar de partners, al of niet op afroep, bij zijn betrokken.

Ouderbetrokkenheid bevorderen is gebaseerd op anders kijken naar de samenwerking tussen school en ouders. Communicatie is ook hierin het sleutelwoord, en met name de wijze waarop we deze binnen de school organiseren. Dit thema staat centraal in de bijeenkomsten met ouderraad en oudercommissie.

a.

Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

De lessen voldoen aan de normen voor basiskwaliteit van de Inspectie als het gaat om het pedagogisch-didactisch handelen. De docenten bieden duidelijkheid over wat er in de les wordt behandeld en de lestijd wordt voldoende efficiënt benut. Er valt leerwinst te halen uit meer expliciete aandacht voor de leerdoelen en de betekenis ervan voor de leerlingen, zowel bij de start van de lessen als bij de afsluiting.

Veel lessen zijn nog sterk docent gestuurd. Leerlingen tonen zich daarbij over het algemeen voldoende taakgericht en betrokken. In een groeiend aantal lessen is waarneembaar dat docenten effectief gebruik maken van een repertoire aan activerende werkvormen. Tijdens deze lessen is zichtbaar dat leerlingen actiever zijn betrokken bij het leerproces. Het gevolg is dat leerlingen worden uitgenodigd tot zelf nadenken en worden aangezet tot probleemoplossend gedrag. Docenten weten over het algemeen in begrijpelijke taal en met heldere uitleg de leerstof toegankelijk te maken. Docenten geven constructieve feedback op antwoorden en vragen van leerlingen en zorgen voor een goede sfeer in de klas. Om het eigenaarschap van docenten te vergroten heeft de schoolleiding processen in gang gezet om de professionele ontwikkeling van de docenten te stimuleren via collegiale intervisie en visitatie.

Op basis van gedragen visie en missie geloven we op Scala in ruimte geven en eisen stellen; niet alleen voor leerlingen, maar ook voor medewerkers. Onze ambitie:

- Wij willen steeds beter worden in ons vak. Hiertoe zijn we in staat feedback te geven en te ontvangen
- Wij zoeken voortdurend de balans tussen ons vak, de school en de leerling
- Wij trekken verantwoordelijkheid naar ons toe.

Het (gewenste) professioneel gedrag van Scala medewerkers hebben we samen vastgesteld; tegelijkertijd merken we dat het naleven van waarden en normen door zowel leerlingen als medewerkers geen vanzelfsprekendheid is. We hebben een bewerkelijke doelgroep leerlingen die veel vraagt van onze medewerkers. Daarom willen we nog beter worden in:

- Creëren van een veilige leeromgeving
- Zorgen dat leerlingen zich gezien, gehoord en erkend voelen
- Zorgen dat leerlingen zichzelf mogen zijn met al hun (on)mogelijkheden
- Zicht hebben op de grenzen van de eigen deskundigheid
- Kunnen omgaan met verschillen
- In staat zijn ondersteuningsbehoeften en belemmeringen te signaleren
- Scheppen van een pedagogisch didactisch klimaat;
- Uitdragen van voorbeeldgedrag
- Inzicht in de onderwijsseisen en permanente veranderingen
- Positieve en oplossingsgerichte aanpak
- Permanente professionele ontwikkeling.

De medewerkers zijn in alle opzichten het menselijk kapitaal van Scala. Zij vormen tezamen het totaal aan kennis en vakmanschap op Scala. Iedereen moet aantoonbaar voor Scala van meerwaarde zijn. Dit vraagt om persoonlijk eigenaarschap. Persoonlijk eigenaarschap betekent initiatieven nemen, innoveren in en buiten de klas, ongevraagd meedenken, ideeën hebben, verbeteringen doorvoeren, een plan hebben. Noem het ondernemend bezig zijn.

De gesprekkencyclus op Scala is hierop gericht. Persoonlijk eigenaarschap binnen de context van wat Scala belooft en de omgeving vraagt staat centraal. De cyclus omvat 3 jaar waarin jaarlijks een gesprek plaatsvindt met de leidinggevende gericht op ontwikkeling. Het gesprek in het derde jaar is een beoordelingsgesprek waarin beoordeeld wordt of er sprake is van voldoende ontwikkeling in de juiste richting.

Centrale vragen:

- Geloof je in de belofte van Scala en wat is je bijdrage?
- Ben ik voldoende op de hoogte van wat de omgeving van mij vraagt?
- Wat betekent dit voor mij als onderwijsprofessional?
- Ben ik daarvoor voldoende toegerust?

- Wat zou ik beter willen kunnen/willen leren?
- Wat heb ik daarvoor nodig?

Om er voor te zorgen dat we met en van elkaar blijven leren gaan we door met het “maatjesproject” (gericht bij elkaar in de klas kijken en het leergesprek voeren). Tevens wordt intervisie (de dialoog) binnen de hele school gestimuleerd.

Wij kunnen kinderen niet dwingen tot leren; we kunnen wel zo goed mogelijk de voorwaarden en omstandigheden creëren waarbinnen kinderen tot leren komen en zich breed kunnen vormen en voorbereiden op vervolgopleiding, arbeid, beroep en actief burgerschap.

Als het om actief burgerschap en sociale integratie gaat, werken we in een sfeer van medemenselijkheid, waardering, vertrouwen en respect voor elkaar. Dit betekent onder meer dat we elkaars mening en overtuiging respecteren. Hiervoor onderscheiden we volgende invalshoeken:

Democratisch:

In het school gebouw, in de klas en op het schoolplein wordt de leerling geconfronteerd met meningsverschillen, ruzie en pestgedrag maar ook met inspraak, groepsvorming en gemeenschap. Op Scala wordt de leerling gestimuleerd voor zijn mening uit te komen en die te onderbouwen met argumenten.

Participatie:

Scala investeert in de actieve betrokkenheid van leerlingen, ouders en leerkrachten bij de school als leer- en leefgemeenschap.

Identiteit:

Identiteit heeft te maken met het zelfbeeld, hoe je in de wereld staat, hoe jij jezelf ziet ten opzichte van anderen. Door onderzoek te doen naar de waarden die (voor jou) belangrijk zijn geef je hier invulling aan.

De bevordering van burgerschap en sociale integratie vindt op Scala plaats op 3 niveaus:

1. microniveau: burgerschap binnen de klas, lessen en omgangsvormen
2. mesoniveau: schoolbrede activiteiten en gedragsregels
3. macroniveau: in de omgeving van de school, zoals acties en (maatschappelijke) stages

Microniveau:

Bij dit aspect gaat het om het feitelijke aanbod zoals:

- De inhoud van mens en maatschappij en maatschappijleer, met name democratische waarden, grondwet, politiek, achtergronden multiculturele samenleving, kennismaken met de oorsprong van diversiteit van onze samenleving b.v. de 2^e wereldoorlog, gastarbeid e.d.;
- Mentorlessen, o.a. gericht op ontwikkelen van vaardigheden, groepsvorming en leren kiezen
- Aandacht voor meningsvorming, vooroordelen en aanleren van sociale vaardigheden in alle lessen

Mesoniveau:

Bij dit aspect gaat het om:

- Schoolregels: praten over, opstellen en naleven
- Leerlingenraad
- Trainingen sociale vaardigheden
- Schoolbrede projecten
- Leren discussiëren, debattrainingen

Macroniveau:

Bij dit aspect gaat het om:

- Uitwisselingsprojecten met leerlingen met collega-scholen of instellingen
- Buitenschoolse activiteiten

- Gedragsregels, normen en waarden buiten de school
- Acties gericht op goede doelen
- Maatschappelijke stage

Veiligheid

De inspectie heeft in het laatste kwaliteitsonderzoek vastgesteld dat er op Scala sprake is van een prettig schoolklimaat waarin medewerkers van Scala en leerlingen respectvol met elkaar omgaan. Desondanks komen op Scala ook signalen binnen van ouders en leerlingen inzake het gevoel van sociale veiligheid. In de meeste gevallen gaat dat over kleine gevallen van pestgedrag. Soms gaat dat verder en komt er een signaal over de sociale veiligheid van leerlingen buiten de school. Management en team van de school pakken alle signalen serieus op. Er wordt met partijen gesproken, het ondersteuningsteam wordt in stelling gebracht en waar nodig wordt melding gemaakt bij de externe partners of aangifte gedaan bij de politie.

Kijkend naar de bevindingen uit tevredenheidsonderzoeken dan is schoolklimaat en veiligheid ook daar een aandachtspunt. De dagelijkse werkelijkheid en soms ook weerbarstigheid stelt ons steeds weer voor nieuwe uitdagingen en soms lijkt het erop dat we het antwoord hierop (even) niet meer weten. We praten dan meer in belemmeringen en problemen dan in mogelijkheden en oplossingen.

Het schoolklimaat nog veiliger maken is een van de speerpunten van beleid in dit schoolplan.

De werkelijkheid is complex; vaak ook zo complex als we het zelf maken. Boven beschreven zaken lijken soms los van elkaar te staan en daarmee los van elkaar te realiseren. Het tegendeel is echter waar. De mate waarin we erin slagen eigenaar te zijn van onze eigen ontwikkeling binnen de context van wat Scala belooft en de omgeving vraagt, is bepalend voor het al dan niet kunnen realiseren van onze ambities.

Ook de komende schoolplanperiode zijn en blijven we nieuwsgierig. We nemen een beetje afstand en beschouwen wat we aan voorwaarden, omstandigheden, gewoontes gecreëerd hebben op Scala en vragen ons af:

- Wat valt je op?
- Wat vind je er van?
- Wat zou er anders moeten/kunnen?

Dit alles in de overtuiging dat het leidt tot duurzame verandering en verbetering.

Tegelijkertijd zorgen we ervoor dat we geen onacceptabele risico's lopen.

8. Ambities 2022

Het is goed op deze plaats de stappen van het proces te beschrijven die hebben geleid tot het formuleren van ambities, speerpunten van beleid en het meerjaren actieplan.

- In maart 2018 is het schoolplan 2015-2018 in het MT geëvalueerd.
- Maart-april 2018 is een SWOT (Interne en externe analyse) gemaakt en zijn van daaruit speerpunten benoemd voor de komende 4 jaar. Deze speerpunten hebben we betekenis gegeven en met alle medewerkers gedeeld.
- In mei 2018 heeft het MT samen met een vertegenwoordiging van 12 docenten in een workshop de finishfoto gemaakt voor 2022 vanuit de vraag: Wat willen we in 2022 zien aan resultaten op de 3 benoemde speerpunten?
- In juni hebben we met alle docenten in 3 carrousel de mijlpalen (resultaten) benoemd die we in 2019-2020-2021 willen bereiken op de 3 speerpunten om in 2022 onze ambities te hebben gerealiseerd.
- In juli-augustus zijn de resultaten uit de carrousel sessie als input gebruikt voor het meerjaren actieplan 2018-2022.

Hoe gaan we uitvoering geven aan het meerjaren actieplan:

- Per speerpunt van beleid is er een eigenaar in het MT:
 - Schoolklimaat nog veiliger maken
 - Onderwijsaanbod en –inrichting kansrijk en wendbaar maken
 - Meer procesmatig werken in het ondersteuningsproces
- Vertegenwoordigers uit het team zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van de finishfoto en tevens tafelvoorzitter geweest tijdens de carrousel sessie. Deze vertegenwoordigers zullen tevens de uitvoering van het schoolplan mee monitoren.
- Bij de invulling en uitvoering van de jaarlijkse actieplannen zullen opnieuw diverse medewerkers worden betrokken.

9. Speerpunten van beleid

Voor de periode 2018-2022 zijn de volgende 3 speerpunten van beleid geformuleerd:

Onderwijsaanbod en -inrichting kansrijk en wendbaar maken

- Inrichten beroepsgerichte MAVO, onderscheidend en herkenbaar
- binnen profilering Scala
- met werkvelden, MBO
- aansluiten bij LOB
- afstemming leerwegen onderbouw
- afstemming lessentabellen onderbouw

Meer procesmatig werken in het ondersteuningsproces

- meer opbrengst- en handelingsgericht
- van basisvaardigheden naar complexe vaardigheden
- maatwerkklas
- taalachterstand

Schoolklimaat nog veiliger maken:

- eenduidig gedragen normen en waarden
- eenduidig gedrag bij medewerkers
- “passende methode” en proces
- “Scala geeft je (professionele) ruimte invulling geven
- Van basisvaardigheden naar complexe vaardigheden

10. Meerjaren actieplan 2018-2022

Onderwijsaanbod en – inrichting kansrijk en wendbaar maken

juli 2019	juli 2020	juli 2021	juli 2022: finishfoto
lessentabellen			
De lessentabel bovenbouw mavo is aangepast. Cohort 2019 – 2021	In schooljaar 2019 – 2020 wordt de lessentabel in leerjaar 3 mavo geïmplementeerd. Evaluatie juli 2020.	In schooljaar 2020 – 2021 wordt de lessentabel in leerjaar 4 mavo geïmplementeerd. Evaluatie in juli 2021.	
De lessentabel leerjaar 1 is geharmoniseerd. Dit betreft alle leerwegen.	In schooljaar 2020 – 2021 implementatie geharmoniseerde lessentabel in alle leerwegen leerjaar 1. Evaluatie juli 2020.	In schooljaar 2021 – 2022 implementatie geharmoniseerde lessentabel in alle leerwegen leerjaar 2. Evaluatie in juli 2021.	De volledig geharmoniseerde lessentabel onderbouw is geïmplementeerd.
De 'beroepsgerichte' mavo			
Onderzoek naar de inhoud van de beroepsgerichte mavo en organisatorische (on)mogelijkheden is afgerond.	De beroepsgerichte mavo is ingericht. Cohort 2020 - 2022	Implementatie in schooljaar 2020 – 2021 in leerjaar 3. Evaluatie juli 2021.	Implementatie in schooljaar 2021 -2022 in leerjaar 4. Evaluatie juli 2022.
Samenstelling lesgroepen			
Het onderzoek naar de meest optimale samenstelling van lesgroepen (homogeen en/of heterogeen) is afgerond. Dit betreft zowel organisatorische als inhoudelijke aspecten.	Start pilot met zowel homogene als heterogene groepen in leerjaar 1 in schooljaar 2019 – 2020. Evaluatie juli 2020.	Voortzetten pilot in schooljaar 2020 – 2021 in leerjaar 2. Evaluatie juli 2021.	Er wordt in de onderbouw gewerkt met zo optimaal mogelijk samengestelde lesgroepen, waarbij de individuele leerling beter inzicht krijgt in zijn talenten en daardoor een meer verantwoorde keuze kan maken m.b.t de keuzes voor de bovenbouw.
LOB			

juli 2019	juli 2020	juli 2021	juli 2022: finishfoto
<p>Alle mentoren hebben een cursus AMN gehad (het digitale portfolio van leerlingen).</p> <p>Er wordt in alle leerjaren gewerkt met een digitaal portfolio (AMN). Evaluatie in juli 2019.</p> <p>In juli 2019 heeft elke vakgroep in haar PTO/ PTA beschreven welke activiteiten op het gebied van LOB worden aangeboden. Evaluatie juli 2019.</p>	<p>In juli 2020 zijn alle collega's geschoold in het gebruik van een digitaal portfolio (AMN).</p> <p>Juli 2020 evaluatie.</p> <p>Uitvoering LOB activiteiten volgens PTO/PTA. Evaluatie juli 2020.</p>	<p>Elke leerling beschikt over een digitaal portfolio waarmee de leerling op de door hem 'ontdekte' en geschikte weg verder kan.</p> <p>Alle LOB activiteiten zijn geborgd binnen PTO/PTA.</p>	
Samenwerking met het MBO			
<p>Onderzoek naar samenwerking op inhoudelijk en organisatorisch gebied in het kader van de nieuwe koers ROCWB is in 2018 afgerond.</p> <p>Fase 2 (inrichting) is in oktober 2018 gestart. In overleg met het Taskforceteam VMBO worden plannen verder uitgewerkt.</p>	<p>Concrete lijnen m.b.t. samenwerking VMBO-MBO zijn uitgewerkt.</p>	<p>Implementatie samenwerkingsvormen. Evaluatie juli 2021.</p>	<p>Implementatie samenwerking VMBO-MBO is geregeld. Leerlingen profiteren ten volle van de mogelijkheden die de samenwerking biedt. Praktijk en theorie zijn op elkaar afgestemd.</p>

Meer procesmatig werken in het ondersteuningsproces

juli 2019	juli 2020	juli 2021	juli 2022: finishfoto
Meer opbrengst en handelingsgericht			
<p>Het ondersteuningsplan is bekend bij alle medewerkers</p> <p>De ondersteuningsorganisatie is als gevolg van de organisatieaanpassing schoolbreed</p>	<p>Ondersteuning is schoolbreed geïmplementeerd</p>		

juli 2019	juli 2020	juli 2021	juli 2022: finishfoto
georganiseerd (bijv. IOO, trainingen zijn in kaart gebracht). Leerlingbespreking vindt wekelijks plaats.	Ondersteuning vindt plaats aan de hand van een cyclische werkwijze (zie ondersteuningsplan). De leerlingbespreking verloopt aan de hand van de PDCA cyclus.	Tijdens de leerlingbespreking worden doelen opgesteld voor de klas en voor de individuele leerling die bekend zijn bij de leerling(en) zelf.	Leerlingen zijn zich bewust van de doelen die zijn opgesteld en werken actief mee deze te behalen. Ze zijn eigenaar van hun eigen proces.
Van basisvaardigheden naar complexe vaardigheden			
Er is een eenduidig beeld van wat er pedagogisch en didactisch verwacht wordt van een docent op Scala, zowel de basisvaardigheden als de complexe vaardigheden. Er is een eenduidig beeld van wat dit betekent voor de vorm en inhoud van een les. Er is in kaart gebracht op welke wijze wij onze leerlingen kunnen meenemen in dit proces (leerling-feedback). Ontwikkelgesprekken vinden plaats in een vaste gesprekkencyclus.	Er is een plan waarbij een heldere klassenstructuur centraal staat en dat door alle docenten kan worden toegepast. Er is een vragenlijst ontwikkeld die door leerlingen kan worden ingevuld over wat wel en niet werkt in de klas. Aan de hand van de ontwikkelgesprekken / intervisie is duidelijk wat er nodig is om de basis / complexe vaardigheden te beheersen.	Docenten werken volgens dit plan en geven elkaar feedback De feedback van de leerlingen wordt serieus genomen en wordt verwerkt in het ontwikkelen van de vaardigheden. Team volgt trainingen / workshops / cursussen indien nodig.	Alle docenten zijn zich bewust van de eigen professionele vaardigheden en blijven zich ontwikkelen. Lessen zijn eenduidig vormgegeven wat leidt tot een goed werkklimaat in de klas en een prettig schoolklimaat. Wij leren van elkaar op een positieve en opbouwende manier. We maken elkaar beter.
Er is in kaart gebracht hoe de leercultuur op Scala eruit ziet en wat er kan worden verbeterd(reflectie, feedback, communicatie).	Aan de hand van werkgroepen / intervisie worden mogelijkheden geboden om gestructureerd aan de slag te gaan met	Er heerst een leercultuur op Scala waarbij het gewoon is om feedback te geven en te ontvangen.	

juli 2019	juli 2020	juli 2021	juli 2022: finishfoto
	het geven van feedback op elkaar (eventueel met professionele hulp).	Het 'professionele' gesprek vindt met elkaar plaats.	
Maatwerkklas			
Opzet maatwerkklas is klaar.	Pilot maatwerkklas is afgerond en geëvalueerd.	Maatwerkklas loopt en wordt bijgesteld waar nodig.	Maatwerkklas is een geïntegreerd onderdeel in de ondersteuningsstructuur van de school.
Taalachterstand			
De effecten van het huidige taalbeleid zijn in kaart gebracht. Evaluatie Project Taalklas Scala : Vaststellen verbeterpunten in curriculum, begeleiding en praktische organisatie	Cito resultaten zijn inzichtelijk en aan de hand daarvan wordt geëvalueerd en worden doelen opgesteld. Taalbeleid wordt schoolbreed gedragen.		Er is een taalcurriculum dat past bij het instroomniveau en het beoogde uitstroomniveau van de leerling. Het curriculum wordt uitgevoerd in een stimulerend en activerend pedagogisch/didactisch klimaat. De resultaten van de Cito 0-1-2-metingen laten zien dat de taalachterstand afneemt.

Het schoolklimaat nog veiliger maken

juli 2019	juli 2020	juli 2021	juli 2022: finishfoto
Implementatie PBS (Positive Behavior Support)			
<p>Draagvlak PBS is getest onder personeel.</p> <p>Kernwaarden + positieve grondhouding geïntegreerd binnen gesprekkencyclus, werving & selectie, maatjesproject.</p> <p>O-meting herkenbaarheid Kernwaarden, pos. Grondhouding (ouders, lln., collega's) is gedaan, geanalyseerd en hier zijn actiepunten uit geformuleerd.</p>	<p>Kernwaarden & gedragsafspraken onderdeel introductie.</p> <p>Trainingen personeel op basis van inventarisatie/ gesprekkencyclus passend bij PBS/ pos. Grondhouding.</p> <p>1- meting herkenbaarheid Kernwaarden, pos. Grondhouding (ouders, lln., collega's) is gedaan, geanalyseerd en hier zijn actiepunten uit geformuleerd.</p>	<p>2- meting herkenbaarheid Kernwaarden, pos. Grondhouding (ouders, lln., collega's) is gedaan, geanalyseerd en hier zijn actiepunten uit geformuleerd.</p>	<p>3- meting herkenbaarheid Kernwaarden, pos. Grondhouding (ouders, lln., collega's) is gedaan, geanalyseerd en hier zijn actiepunten uit geformuleerd.</p>
Met en van elkaar leren			
<p>Alle collega's hebben minimaal 2 lesbezoeken gedaan en hier verslaglegging van gemaakt volgens format.</p>			
Inbedding thema's m.b.t. schoolklimaat binnen onderwijsprogramma			
<p>Er is geïnventariseerd, afgestemd en een globale schets van lesprogramma's gemaakt m.b.t. de volgende thema's:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Normen en waarden 2) Groepsvorming 3) Omgangsvormen 4) Feedback 5) (cyber)pesten 	<p>Lesmateriaal is ontwikkeld (ook voor docenten) m.b.t. de volgende thema's:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Normen en waarden 2) Groepsvorming 3) Omgangsvormen 4) Feedback 5) (cyber)pesten 	<p>Lesmateriaal m.b.t. thema's Normen en waarden, Groepsvorming, Omgangsvormen, Feedback en (cyber)pesten is geëvalueerd en bijgesteld.</p>	<p>Lesmateriaal m.b.t. thema's Normen en waarden, Groepsvorming, Omgangsvormen, Feedback en (cyber)pesten is geëvalueerd en bijgesteld.</p>