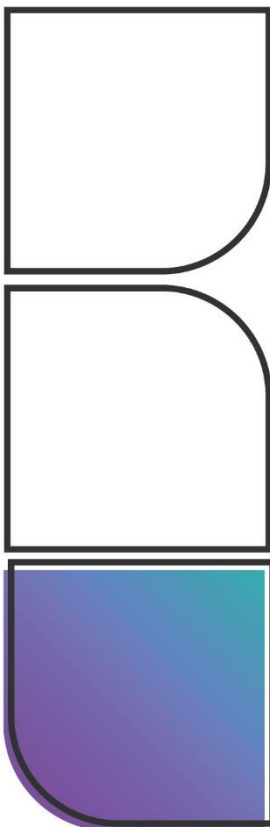


# Schoolplan Mondial College

2023-2027



Schoollocatie	Mondial College breed		
Auteur(s)	Gert-Jan Jansen		
Datum	5 juni 2023		
Vastgesteld door	CMT		d.d. 5 juni 2023
	Met instemming	van MR	d.d. 20 juni 2023

## Inhoud

Inleiding.....	3
Profiel Mondial College .....	3
Proces schoolplan.....	4
1. Onderwijskundig beleid .....	4
2. Strategisch personeelsbeleid.....	8
Strategisch personeelsbeleid: onderwijskundige ambities .....	8
Strategisch personeelsbeleid: goed werkgeverschap op schoolniveau .....	9
3. Van kwaliteitszorg naar kwaliteitsbeleid .....	11



## Inleiding

In dit schoolplan 2023-2027 leggen wij voor een periode van vier jaar vast welke ambities we nastreven vanuit onze visie en missie van de school. We borduren daarbij voort op datgene waar we trots op zijn en waar onze school al jaren succesvol voor staat.

We kijken daarbij ook nadrukkelijk naar buiten. Onze ambities sluiten aan op wat de onderwijsinspectie van ons verwacht en er is een verbinding met de meest actuele landelijke ontwikkelingen en inzichten. Ten slotte sluit ons schoolplan aan bij de ambities uit het koersplan van @voCampus, het bestuur waarvan het Mondial College deel uitmaakt.

Dit schoolplan brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen en dient als leidraad voor de locatieplannen, de teamplannen en de sectieplannen. Het schoolplan laat zien waar het Mondial College op inzet en hoe de school het onderwijs, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid de komende jaren doorontwikkelt. Het is in het bijzonder een document voor alle collega's van het Mondial College, om samen te werken aan de verdere ontwikkeling van onze school.

## Profiel Mondial College

Het Mondial College is een openbare school in het westelijk deel van Nijmegen. Op onze school verwelkomen we ruim 1700 leerlingen. Het onderwijs wordt verzorgd vanuit twee locaties: het praktijkgerichte vmbo (basis, kader en gemengde leerweg) gehuisvest in de wijk Meeuwse Acker en de mavo, havo en vwo-opleidingen, gehuisvest in de wijk Leuvenbroek. Door de ligging van de school aan de westkant van Nijmegen ontvangen we leerlingen uit Nijmegen maar ook uit de aangrenzende gemeenten, in het bijzonder Beuningen en Wijchen. Uniek voor de locatie Meeuwse Acker is het aanbod van vijf verdiepende beroepsprofielen. De locatie Leuvenbroek biedt als enige school in de regio technasiumonderwijs en het International Business College aan.

Onze school maakt deel uit van @voCampus. Dit overkoepelende bestuur bestaat uit veertien scholen in het Rijk van Nijmegen en het Land van Maas en Waal. Scholen met een eigen karakter die met elkaar in verbinding staan op het gebied van bedrijfsvoering, onderwijs en vernieuwing.

Het aantal leerlingen in onze regio neemt licht af. De locatie Meeuwse Acker kent al 5 jaar een stabiele instroom. Voor de komende planperiode prognosticeren wij een stabiel leerlingenaantal tussen de 520 – 540 leerlingen. De locatie Leuvenbroek kent na een substantiële daling van het aantal leerlingen sinds 2020 weer een groeicurve. Deze groeicurve heeft een flinke impuls gekregen door de extra instroom in hogere leerjaren in verband met de afbouw van het Dominicus College. Voor de toekomst prognosticeren we op basis van reguliere instroom (brugklas) een redelijk stabiel leerlingenaantal tussen de 1150 – 1175.

Het Mondial College is een school met passie. Welke richting je ook volgt, echte betrokkenheid bij wat je leert en doet heb je nodig. Leerlingen die kiezen voor het Mondial College kiezen voor een school waar ze hun grenzen kunnen verleggen. Ze kiezen voor een

breed onderwijsaanbod, betrokken medewerkers, persoonlijke benadering, hedendaagse onderwijsmethoden en voor heldere spelregels waarin respect voor elkaar centraal staat.

## Proces schoolplan

Dit schoolplan is tot stand gekomen in overleg met verschillende gremia binnen de school die input hebben geleverd. De formele instemming van de Medezeggenschapsraad (MR) op 20 juni 2023 vormde het sluitstuk van dit proces. Het schoolplan kent een duur van vier jaar. Gedurende de looptijd van het schoolplan worden er regelmatig 'tussenstops' gemaakt om te kijken of we nog op de juiste koers zitten.

### 1. Onderwijskundig beleid

#### Visie op leren en pedagogisch handelen

Het Mondial College werkt vanuit een gedragen onderwijskundig kompas. De leerling staat hierbij centraal. We geloven in groei en bieden alle leerlingen een rijke leeromgeving waarbij:

- De leerling werkt aan zijn/haar talenten;
- De leerling zoveel mogelijk zelf de regie neemt;
- De leerling in verbinding staat met de omgeving.

... passend bij de eigenheid van de locatie en de doelgroep.

Wij hebben daarnaast de overtuiging dat motivatie een belangrijke voorwaarde is om succesvol te kunnen leren. De motivatie van leerlingen is van grote invloed op hun inzet, de mate van concentratie en de effectiviteit van het leren.

#### Onze maatschappelijke opdracht

Ons onderwijs richt zich op de drie kernfuncties die de overheid heeft toegedicht aan het (voortgezet) onderwijs:

1. **Kwalificatie:** het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden van de talenten van leerlingen.
2. **Socialisatie:** het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen aan de samenleving.
3. **Allocatie:** onze leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past binnen hun mogelijkheden én talenten en bij de arbeidsbehoeften van de samenleving.

Alle leerlingen zouden dezelfde kansen moeten hebben om zich te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen, ongeacht hun achtergrond of thuissituatie. Het Mondial College spant zich in om de kansengelijkheid voor alle leerlingen te bevorderen.

Bovenstaande leidt tot verschillende ambities voor de planperiode 2023-2027. De concrete uitwerking van onze ambities nemen we op in de locatieplannen van beide schoollocaties en in onze kwaliteitskalender.

### Ambitie 1 De Mondial-docent!

- Elke Mondial-docent heeft een basishouding waarbij hij handelt vanuit vertrouwen en de leerlingen positief benadert. Het geven van individuele aandacht en persoonlijk feedback behoort tot de standaarduitrusting.
- Elke Mondial-docent spreekt hoge verwachtingen uit en stimuleert prestatie, maar is daarbij redelijk in de eisen en creëert passende uitdagingen die aansluiten op het niveau van de leerling. Hij/zij kent het fenomeen 'relatie is prestatie' en onderhoudt deze ook actief.
- Elke Mondial-docent is competent als vakdocent én vakdidactisch coach. Goede leerresultaten vragen om goede lessen. De vakdocent werkt vanuit leerdoelen, draagt zorg voor een activerende les en voor een herkenbare en cyclische opbouw van de les. De motivatie van leerlingen wordt bevorderd als zij een bepaalde mate van autonomie ervaren, eigen keuzes kunnen maken en leren daarvoor de verantwoordelijkheid te dragen. Autonomie werkt echter alleen motiverend als een leerling voldoende competent is om dit aan te kunnen. De docent als vakdidactisch coach ondersteunt de leerling in dit proces.

### Ambitie 2 Betekenisvol onderwijs als motivator voor het leren

Onze leerlingen ervaren hetgeen ze leren als betekenisvol. De docent draagt zorg voor inspirerende contexten, zowel binnen als buiten de school, en zoekt verbinding met de actualiteit en andere vakken. Betekenisvol en contextrijk onderwijs geven wij 'blended' vorm. Zowel via praktijkgerichte simulatie in een veilige pedagogische setting binnen de school als door middel van stages, excursies, leerwerktrajecten en keuzevakken buiten de school.

Wij zijn proactief in het bijdragen aan ontwikkelingen voor praktijkcomponenten in het onderwijs. Wij streven daarbij naar optimaal gebruik van elkaars faciliteiten en de verbinding tussen de locaties. In de eerste helft van de planperiode neemt het Mondial College deel aan een landelijke pilot voor een praktijkvak in de havo, dat wordt afgesloten met een schoolexamen.

Het Mondial College biedt daarnaast specifieke onderwijsactiviteiten aan voor leerlingen van andere @voCampusscholen en staat open om onze eigen leerlingen keuzes te laten maken uit onderwijsaanbod van andere scholen.

### Ambitie 3 Differentiatie: onderwijs dat aansluit bij de ontwikkeling van de leerling

We geven leerlingen de ruimte en tijd om zich te ontwikkelen, bijvoorbeeld door de tweejarige heterogene brugperiode. Onze leerlingen krijgen het onderwijs dat past bij hun niveau. Dit betekent dat docenten zicht hebben op de ontwikkelcurve van de leerling en dat in de les vormen van differentiatie zichtbaar zijn. Onze docenten zijn in staat binnen klassenverband op verschillende niveaus les te geven en dat ook inzichtelijk te maken voor leerlingen en ouders. Om differentiatie ook zichtbaar te maken in de klas, gebruiken onze docenten één elektronische leeromgeving, herkenbaar voor de leerling, de ouder en de docent.

#### Ambitie 4 Een pedagogisch klimaat dat het leren en ontwikkelen faciliteert

De school kent een positief pedagogisch klimaat waarbij respect voor jezelf, de ander en de omgeving centraal staan. Sociale veiligheid is een essentiële voorwaarde voor een goede ontwikkeling van onze leerlingen. Alle medewerkers, zowel onderwijzend als ondersteunend personeel, hebben de opdracht om bij te dragen aan een positief pedagogisch klimaat. Daarbij is op onze school de mentor dé herkenbare spil.

#### Ambitie 5 Ouderbetrokkenheid: leren en ontwikkelen doe je samen!

We streven een hoge mate van ouderbetrokkenheid na. Ouders die betrokken zijn bij de leerprestaties en het welbevinden van hun eigen kind kunnen een positieve invloed uitoefenen op de ontwikkeling. De driehoek 'ouder-leerling-school' is daarbij een belangrijke factor en zien we op beide locaties terug in de dagelijkse praktijk.

#### Ambitie 6 De basis op orde: versterking basisvaardigheden

Landelijk is de gemiddelde lees- en rekenvaardigheid van leerlingen gedaald. Deze daling doet zich voor bij alle onderwijsniveaus. Scholen en de Inspectie van het Onderwijs maken zich zorgen over de ontwikkeling van deze basisvaardigheden.

Het Mondial College ontwikkelt (ver)nieuw(d) taal- en rekenbeleid en voert deze gefaseerd in. Beide locaties hebben de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen en gebruiken deze extra, tijdelijke middelen om een impuls te geven aan deze ontwikkeling. Uitwisseling van kennis en ervaring tussen beide locaties én andere scholen van @voCampus, maakt deel uit van de totstandkoming van nieuw beleid.

#### Ambitie 7 Onderwijsresultaten op orde

Bij al onze plannen om ons onderwijs continu te verbeteren, blijft voor beide locaties voorop staan dat de basis op orde moet zijn. Dat wil zeggen dat de school in ieder geval voldoet aan de (gecorrigeerde) inspectienormen, onze leerlingen hun leerloopbaan zonder onnodige vertraging doorlopen en de resultaten behalen die van ze verwacht mogen worden. Signalering vanuit ons kwaliteitssysteme zet aan tot planmatige interventies binnen het onderwijsproces. Daarbij vinden wij het belangrijk dat zowel leerlingen als ouders tevreden zijn over het onderwijsproces en het schoolklimaat.

#### Ambitie 8 Er is meer tussen hemel en aarde: burgerschapsvorming en internationalisering

Burgerschap en internationalisering zijn duurzaam verankerd in de school. We bereiden de leerlingen voor op een leven in een complexe, multiculturele samenleving waar zij voldoende responsiviteit ontwikkelen om zich staande te houden. We bieden daartoe een onderwijsprogramma op het gebied van burgerschap aan dat herkenbaar is in alle vakken, waar mogelijk aangevuld met incidentele (onderwijs)activiteiten. De Erasmus Accreditatie voor beide locaties vormt de basis van ons internationaliseringsbeleid. Gedurende de planperiode herijken wij onze visie op de buitenlandse reizen die niet via Erasmus worden aangeboden.

### Ambitie 9 Een school die bijdraagt aan de persoonlijke vorming

Persoonsvorming heeft betrekking op de ontwikkeling van de eigen identiteit en uniciteit: Wie ben ik? Wat kan ik? Wie wil ik zijn? Het gaat om persoonlijk leiderschap. Een individu dat eigen keuzes maakt en daarvoor verantwoordelijkheid draagt en zo grote invloed heeft op zijn eigen toekomst. In ons onderwijsprogramma wordt expliciet aandacht besteed aan persoonlijke vorming. Voor de planperiode is er specifiek aandacht voor een gezonde leefstijl, in de meest brede zin van het woord. Het stimuleren van een gezonde leefstijl maakt ook onderdeel uit van persoonsvorming.

### Ambitie 10 Klaar voor de toekomst: digitale geletterdheid

Gezien de technologische ontwikkelingen in de maatschappij is digitale geletterdheid een belangrijk aandachtsgebied. Digitale geletterdheid bestaat uit ICT-(basis)vaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking. In ons curriculum integreren en verankeren we de komende jaren digitale geletterdheid meer dan nu het geval is. Een specifiek aandachtspunt gedurende de planperiode is de ontwikkeling van beleid ten aanzien van de mogelijkheden en risico's van artificial intelligence (AI) binnen het onderwijs.

### Ambitie 11 Een stevige basisondersteuning en steeds inclusiever

Als Mondial College willen we jongeren binnen onze mogelijkheden thuisnabij onderwijs bieden. Daarbij gaan we uit van de behoefte van de leerling. We zorgen voor een sterke basisondersteuning op onze locaties en hanteren daarbij de volgende uitgangspunten:

- De locaties bieden een sterke basisondersteuning aan die past bij de leerlingpopulatie en de veelvoorkomende ondersteuningsbehoeften.
- We ondersteunen onze docenten en mentoren en we versterken de handelingsbekwaamheid van de medewerkers middels scholing en coaching.

Soms hebben leerlingen intensievere of meer specialistische ondersteuning nodig. Bij gespecialiseerde ondersteuning hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Wanneer een leerling extra of gespecialiseerde ondersteuning nodig heeft, dan bieden we dat kwalitatief goed aan binnen onze ondersteuningsmogelijkheden.
- We werken samen met ouders en betrekken waar nodig onze partners binnen ons netwerk, met als streven dat een leerling zich binnen het reguliere onderwijs kan ontwikkelen.

De mogelijkheden voor de (tijdelijke) opvang van leerlingen in centrale voorzieningen van het samenwerkingsverband zullen gedurende de planperiode worden afgebouwd. Dat vraagt om een herijking van de mogelijkheden, zowel op schoolniveau als bovenschools binnen @voCampus, voor het tijdelijk opvangen van leerlingen met specifieke behoeftes.

## 2. Strategisch personeelsbeleid

De ambities van het Mondial College worden ondersteund door een strategisch HR-beleid. Ons uitgangspunt daarbij is dat het personeelsbeleid zodanig wordt vormgegeven dat het bijdraagt aan de realisatie van de doelen die we ons voor de komende jaren stellen. De centrale vraag is wat medewerkers nodig hebben om deze doelen te bereiken.

Er zijn meerdere invalshoeken die vragen om een ondersteuning vanuit het strategisch personeelsbeleid gedurende de planperiode. Het beleid moet zowel ondersteunend zijn aan de *onderwijskundige ambities* als passen bij *goed werkgeverschap* op schoolniveau.

### Strategisch personeelsbeleid: onderwijskundige ambities

#### Ambitie 1 De docent als sleutel tot succes

Op onze school wordt onderwijs vormgegeven rond een duidelijke visie op leren en pedagogisch handelen. De docent vervult een sleutelrol in het primaire proces waar de vertaalslag gemaakt wordt naar de praktijk van alledag. De docent is bekend met de onderwijskundige en pedagogische visie van de school en beschikt over voldoende kennis en vaardigheden om vanuit deze visie het primaire proces didactisch en pedagogisch vorm te geven. De teamleiders monitoren het welzijn, de resultaten én de ontwikkeling van de docenten en stimuleren daarbij scholing en ontwikkeling die aansluit bij de ambities en doelen van de organisatie.

#### Ambitie 2 Vergroten betrokkenheid bij de ambities en (school)doelen

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers weten waar we als school voor staan en welke koers we varen. Daarnaast vinden we het nog belangrijker dat zij zich hieraan kunnen verbinden. Ambities moeten een houvast zijn voor de concretisering van ons onderwijs op locatie- en sectieniveau. Het ultieme doel daarbij is dat we in de klas terugzien wat we vanuit onze visie voor ogen hebben. Dit vraagt allereerst om heldere en 'te bereiken' ambities en vervolgens om betrokkenheid van de collega's bij die ambities. We verbinden daarom consequent onze ambities aan de doelen op locatie- en sectieniveau. Bij nieuwe initiatieven toetsen we eerst welke bijdrage hiermee geleverd wordt aan de realisatie van de ambities. Bij alle plannen (locatieplan, projectplan, sectiewerkplan, individueel ontwikkelplan et cetera) vragen we nadrukkelijk de verbinding te leggen met de schooldoelen. In een professionele schoolorganisatie werken we planmatig aan de overeengekomen doelen, maken we concrete afspraken over de resultaatverwachtingen en spreken elkaar daarop aan.

#### Ambitie 3 Professionele ruimte in een lerende schoolcultuur

Op school is er een open cultuur om van elkaar te leren en te reflecteren. Draagvlak en gevoeld eigenaarschap zijn belangrijke succesfactoren voor de doorontwikkeling van ons beleid. Dit betekent dat we in onderwijskundige beslissingen nadrukkelijk ook de input van het docententeam meenemen. De docent voelt zich gekend en erkend doordat hij de gelegenheid heeft om actief mee te denken over de vraag hoe we onze visie het beste kunnen vertalen in het didactisch/pedagogisch handelen in de klas.



#### Ambitie 4 Het stimuleren van (samen)werken in teams

Onze docenten werken in een team (vaksectie, vakgroepen, afdeling, mentorteam) om vanuit een duidelijke en afgestemde onderwijskundige lijn onderwijs te ontwikkelen en te verzorgen. We stimuleren binnen teams een actieve, professionele dialoog over de kwaliteit van het onderwijs.

Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is op de hoogte van de onderwijskundige en pedagogische ambities van de school en draagt zorg voor een efficiënte organisatie. We streven ernaar om bij onderwijskundige ontwikkelingen het OOP vroegtijdig te betrekken, zodat 'visie' en 'organisatorische uitvoerbaarheid' zo goed mogelijk in balans worden gebracht. We intensiveren het werken in herkenbare teams om te voorkomen dat er solistische functies ontstaan of in stand worden gehouden. Naast het vergroten van de betrokkenheid en het teamgevoel, is de organisatie daardoor ook minder kwetsbaar.

#### Ambitie 5 Taakbeleid ter ondersteuning van een professionele cultuur

In de vorige planperiode is er na een omvangrijke pilot voor de locatie Meeuwse Acker gekozen voor modernisering van het taakbeleid. Het accent van dit werkverdelingsbeleid ligt minder op het cijfermatige en beheersmatige aspect, maar geeft meer ruimte aan transparantie en professionaliteit van de medewerkers. In de werkverdeling is de dialoog tussen leidinggevende en docent over de inhoud en de resultaatverwachtingen van de werkzaamheden, een cruciale factor. In de planperiode 2023-2027 is het streven een soortgelijke beweging te maken voor de locatie Leuvenbroek.

Mede gezien de krapte op de arbeidsmarkt wordt het steeds lastiger om voldoende gekwalificeerde docenten beschikbaar te hebben voor het verzorgen van het onderwijs. Een complicerende factor daarbij is het gegeven dat de verhouding 'lesgevende taak' en 'overige taken' soms uit balans is. We spreken de ambitie uit om in de planperiode bij de taaktoedeling het belang van het primaire proces meer als uitgangspunt te nemen.

#### **Strategisch personeelsbeleid: goed werkgeverschap op schoolniveau**

De uitstroom van docenten in verband met pensionering is niet in balans met de instroom van nieuw opgeleide docenten en de groei van de school. Het aantal zogenaamde 'tekortvakken' neemt gestaag toe. Deze krapte op de arbeidsmarkt stelt ons de komende jaren voor flinke uitdagingen. Uitdagingen op het terrein van het vinden van nieuwe collega's, het begeleiden van nieuwe, onervaren docenten en het binden en boeien van collega's. Hoe zorgen we voor vitaliteit en werkplezier in een tijd waarin de ervaren werkdruk toeneemt?

#### Ambitie 6 Aandacht voor de landing en ontwikkeling van nieuwe collega's

Docenten in opleiding zijn de collega's van de toekomst. We zorgen voor een aantrekkelijke opleidingsplek voor aanstaande collega's. Eenmaal in dienst draagt een kwalitatief goed en intensief inductieprogramma bij aan het verminderen van de uitval van nieuwe, nog onervaren collega's. In de komende beleidsperiode herijken en intensiveren we ons inductiebeleid. Een nieuwe collega moet zich snel thuis voelen in onze organisatie en voldoende en vooral passende aandacht en begeleiding krijgen gedurende de eerste drie

jaar. Ook zullen we geschikt bevonden nieuwe collega's sneller zekerheid geven met een aanstelling voor onbepaalde tijd.

### Ambitie 7 Een leven lang leren

Onze medewerkers maken het verschil. De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt bij de kwaliteit van onze medewerkers. De ontwikkelingen in onze sector volgen elkaar steeds sneller op en vragen steeds meer van de wendbaarheid van de medewerkers. Ruimte voor professionele ontwikkeling is voor veel collega's een belangrijke factor voor het welbevinden. We voeren taak- en ontwikkelgesprekken met alle medewerkers, waar naast inzet en resultaten ook de wensen voor professionele en persoonlijke groei én het toekomstperspectief aan bod komen. De ontwikkeling van het professioneel handelen is een wederkerige verantwoordelijkheid. We faciliteren een continu proces van leren en ontwikkelen van onze medewerkers. We organiseren scholing die ondersteunend is aan de onderwijskundige schooldoelen en stimuleren het gebruik maken van het aanbod van de Werkplaats. We passen waar mogelijk maatwerk toe in specifieke ontwikkelwensen en schromen niet om mobiliteit binnen de scholengroep te ondersteunen als dat beter passend is bij de individuele ambities.

### Ambitie 8 In balans: werkdruk, werkplezier en vitaliteit

De ervaren werkdruk in het voortgezet onderwijs neemt al enkele jaren toe. Binnen ons personeelsbeleid bieden we flexibiliteit aan medewerkers om werk en privé in evenwicht te houden. De Cao VO voorziet in regelingen die hieraan bijdragen, zoals het ouderschapsverlof, geboorteverlof, studieverlof en/of de inzet van individuele en collectieve maatregelen ter vermindering van de werkdruk. We voeren intern stelselmatig de dialoog over de effectiviteit van de gekozen interventies en maatregelen. Daarnaast is het meer en meer van belang dat medewerkers zich 'thuis voelen' op het werk, dat ze werkplezier ervaren en dat er aandacht is voor vitaliteit. We organiseren en/of faciliteren met regelmaat activiteiten om samen te ontspannen en elkaar te ontmoeten. Dit doen we op het gebied van welzijn, sport en ontspanning.

Het vizier moet steeds meer gericht zijn op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Zowel werknemers als leidinggevenden hebben hierin naar elkaar een inspanningsverplichting. De werkcontext en afstemming hierover vindt regelmatig plaats in gesprekken tussen leidinggevende en medewerker én tussen de schoolleiding en de personeelsgeleiding van de Medezeggenschapsraad. De schoolleiding probeert ziekteverzuim tot een minimum te beperken door te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een prettig sociaal klimaat, een gepaste wijze van leidinggeven en voldoende aandacht voor het individuele personeelslid. De werknemer draagt ook zelf verantwoordelijkheid ten aanzien van preventie van verzuim en onderkent en bespreekt tijdig eventuele problemen.

### Ambitie 9 Verhuizing van locatie Leuvenbroek naar de Energieweg

Tijdens de planperiode verhuist de locatie Leuvenbroek naar de Energieweg in Nijmegen. Verhuizing is een hoge stress gerelateerde activiteit, ook als dit als positief wordt ervaren. Het doel is dat we samen verantwoordelijk zijn en ons snel weer thuis voelen op deze nieuwe

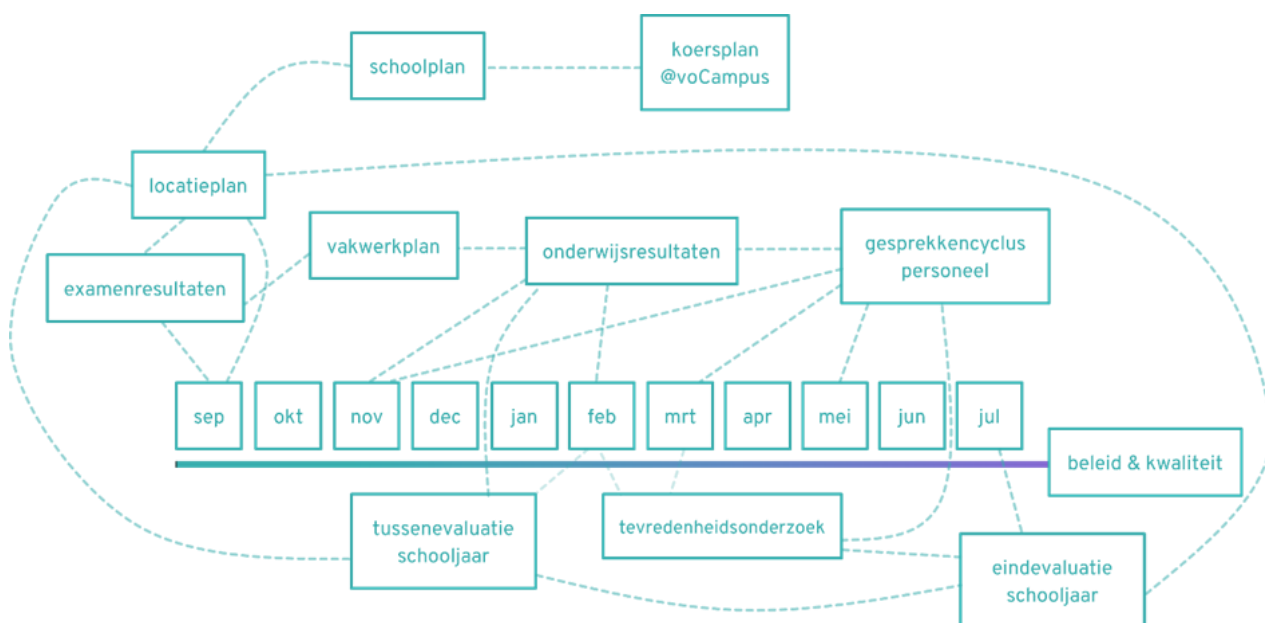
onderwijsplek. Natuurlijk moet er afscheid worden genomen van de oude locatie, zodat er een nieuw begin gemaakt kan worden en het hoofdstuk ‘Leuvenbroek’ op een prettige wijze wordt afgesloten. We nemen afscheid van de oude locatie, staan stil bij de geschiedenis en markeren het moment van de verhuizing als een nieuw begin. We stimuleren de betrokkenheid van de medewerkers in het proces tot de realisatie van de nieuwe locatie en betrekken medewerkers bij het inrichten van hun nieuwe werkruimtes.

De verhuizing van de locatie Leuvenbroek geeft ook de mogelijkheid om de verbinding tussen beide locaties nog verder zichtbaar te maken en uit te dragen.

### 3. Van kwaliteitszorg naar kwaliteitsbeleid

Onze kwaliteitszorg heeft betrekking op alle inspanningen, alle activiteiten en alle beslissingen die bijdragen aan de onderwijsprocessen, leerprocessen, onderwijsresultaten en het schoolklimaat. Dit doen wij via een kwaliteitszorgsysteem. Dit systeem zorgt er mede voor dat de gewenste kwaliteit wordt gerealiseerd en dat gestelde doelen en normen worden behaald. Kwaliteitszorg is effectief wanneer we hiermee regelmatig, cyclisch, planmatig en schoolbreed aan de slag zijn. Hierbij betrekken we verschillende doelgroepen, zoals leerlingen, docenten, de ouderraad, de leerlingenraad en onderwijsondersteunende collega’s, graag via persoonlijk contact en niet alleen via digitale vragenlijsten. Via contacten met ons externe netwerk van (onderwijs)organisaties en bedrijven, houden we zicht op actuele en toekomstige ontwikkelingen in onderwijsland en in de maatschappij om ons heen.

Figuur 1 is een schematische weergave van ons kwaliteitszorgsysteem met daarin aangegeven uit welke onderdelen dit systeem nu bestaat en waarmee deze in verbinding staan.



Figuur 1. Kwaliteitszorgsysteem Mondial College

In de planperiode 2023-2027 gaan we met de volgende ambities aan de slag.

### Ambitie 1 Doorontwikkeling kwaliteitszorgsysteem

De komende jaren werken we eraan om ons kwaliteitszorgsysteem door te ontwikkelen naar een breder gedragen, betekenisvol kwaliteitsbeleid. Hierin maken we meer verbinding met de activiteiten en uitkomsten van acties, plan- en beleidsontwikkeling en interne ontwikkelingen en werkprocessen. We evalueren en reflecteren op elk niveau in de organisatie om van en met elkaar te leren en houden aansluiting bij de kwaliteitscycli van @voCampus. Ook sluiten we aan bij het netwerk van scholen binnen het stichtingsbestuur, waarmee we op verschillende thema's samenwerken en waar intervisie plaatsvindt. Het kwaliteitskader van de Inspectie van het Onderwijs geeft richting aan de standaarden die van ons verwacht worden.

### Ambitie 2 Kwaliteitsbeleid als integraal onderdeel van onze hoge standaard

Via cyclische monitoring en interne afstemming houden we de onderwijsresultaten op orde – minimaal gelijk aan de landelijke benchmark - en blijven we voldoen aan de (gecorrigeerde) inspectienormen. Belangrijk hierbij is ons uitgangspunt dat we geloven in groei. We zijn een opstroomschool waar kinderen de kans krijgen om zich te bewijzen. We verbeteren en versterken kwaliteitsprocessen om waar nodig resultaten te verbeteren en deze voor de toekomst te borgen. Hierbij hebben we aandacht voor effectiviteit en doelmatigheid.

### Ambitie 3 Betrokkenheid onderwijskundige doelen

We zorgen er via verschillende kwaliteitsacties en -processen voor dat onze medewerkers, zowel onderwijsgevend als onderwijsondersteunend, in verbinding blijven met ons onderwijskundig beleid en onze schooldoelen. Deze laten we ook structureel terugkomen in onze communicatie. De verschillende acties en processen zorgen ervoor dat de koers van de school merkbaar is bij planvorming en projectuitwerkingen, maar zéker in de klas!

