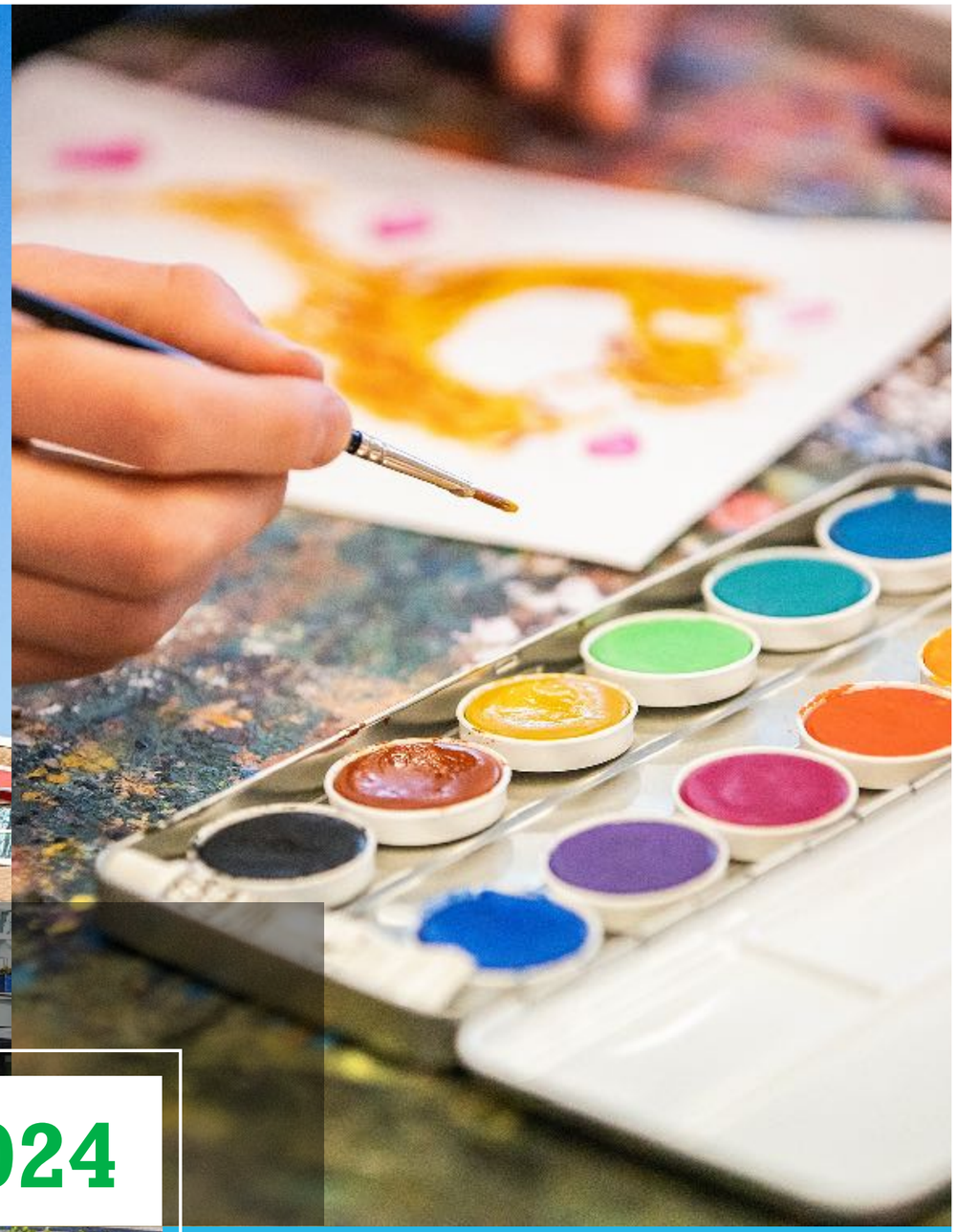


SCHOOLPLAN 2020-2024

smc
st. michaël college

Was de toekomst een rimpelloze zee

Dan zou er geen beweging in zitten

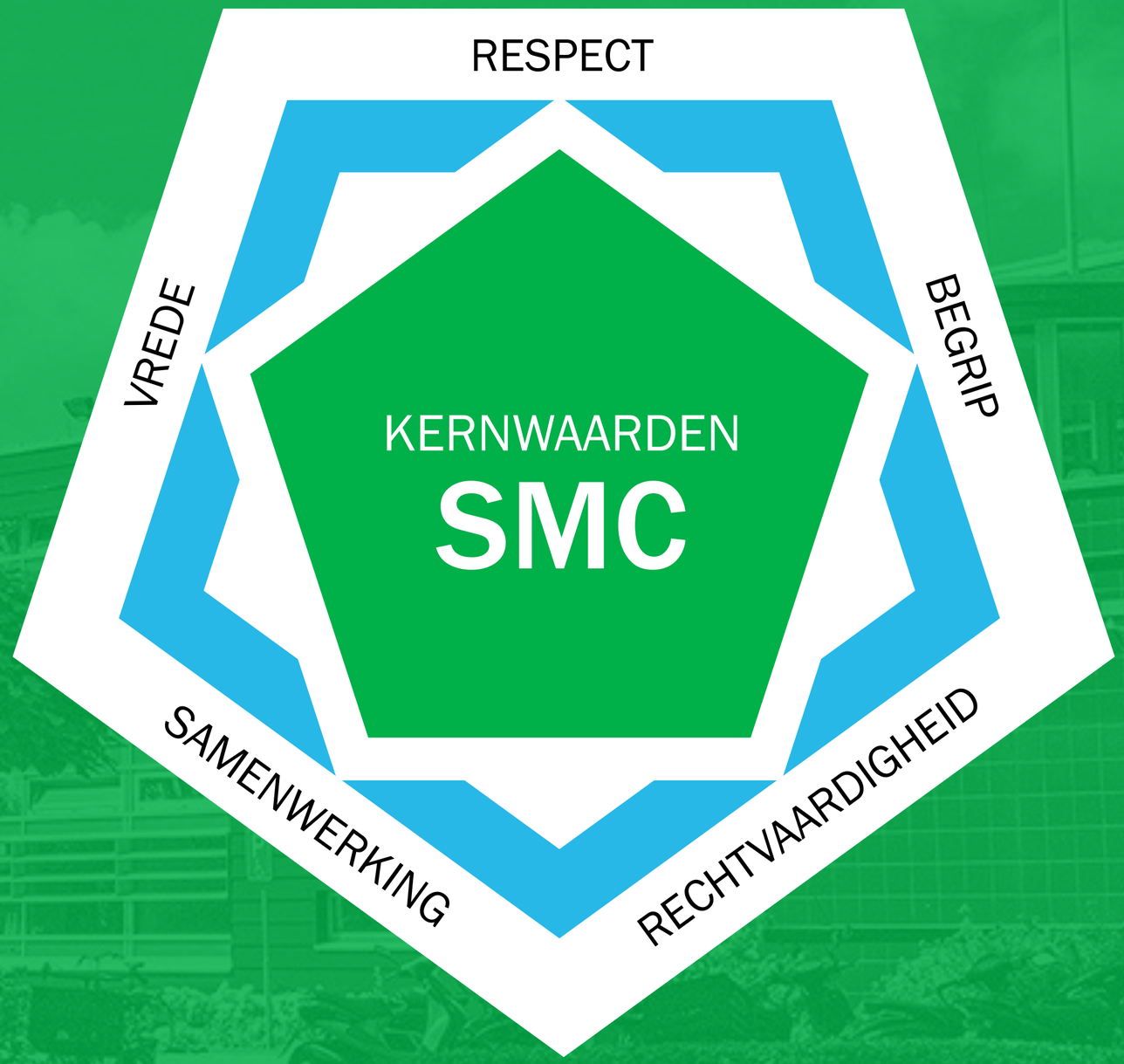
Zou er geen verandering zijn

Zou er niets aanspoelen

Juist in de branding bruist het leven

Breken de golven – spetterend spel van krachten-

Waar waardevols valt te vinden


RESPECT
VREDE
BEGRIP
KERNWAARDEN
SMC
SAMENWERKING
RECHTVAARDIGHEID

Voorwoord

We kijken met trots terug op de realisatie van de ambities uit het vorige schoolplan. De school heeft een Technasiumafdeling inclusief werkplaats gerealiseerd, de kwaliteitscultuur is goed en de school heeft wederom het predicaat “Excellente School” ontvangen voor zowel de havo- als de vwo-afdeling. Onze school wordt door leerlingen, ouders en personeel hooggewaardeerd. Het St. Michaël College is een leer- en leefgemeenschap die het verschil maakt in de regio.

Het schoolplan 2020-2024 is een document, waarin wij voor een periode van vier jaar vastleggen wat de visie en missie van het SMC betekenen voor de verschillende beleidsterreinen in onze organisatie. Het schoolplan is een document dat ons wind in de zeilen geeft voor dat wat ertoe doet op het SMC.

Het schoolplan 2020-2024 is in nauwe samenwerking met alle betrokkenen en geledingen van het St. Michaël College tot stand gekomen in een zeer bijzondere tijd. Desondanks hebben er meerdere schoolbrede bijeenkomsten plaatsgevonden die in het teken stonden van het gezamenlijk bepalen van onze ambities en doelstellingen voor het onderwijs aan onze leerlingen in de periode 2020-2024.

We hebben daarbij nadrukkelijk aansluiting gezocht bij reeds ingezette ontwikkelingen. De betrokkenheid van leerlingen heeft een belangrijke rol gespeeld. Optrekken in gezamenlijkheid is ons motto.

Wij willen via dit schoolplan ons excellentieprofiel voor zowel de havo als het vwo borgen. De jury Excellente scholen constateert dat de school een klimaat creëert waarin zowel de medewerker als de leerling de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen en dat er een cultuur heerst van wederzijds vertrouwen. Onze school stimuleert leerlingen om bij de schoolactiviteiten een initiërende en leidende rol te spelen, en begeleidt hun ontwikkeling in leidinggevende activiteiten buitengewoon goed. In alle ontwikkelingen laat de school zien open in de maatschappij te staan. Het reilen en zeilen in de school vindt plaats met groot commitment van alle geledingen. Dit schoolklimaat is gekoppeld aan een cyclische kwaliteitszorg. Evalueren garandeert de borging en verduurzaming van het vele moois in de school. Hier willen wij ons de komende periode weer voor inzetten.

Het voorliggende schoolplan staat niet op zichzelf. De vertaling van de doelstellingen vindt plaats in concrete beleidsvoornemens die jaarlijks in een jaarplan worden verwerkt. De schoolleiding monitort de voortgang en de uitvoering, faciliteert en stimuleert.

Graag wil ik iedereen bedanken die heeft meegedacht, ontwikkeld, gespiegeld en gespard. De gesprekken met de leerlingen, medewerkers en hun enorme betrokkenheid hebben we als zeer inspirerend ervaren. Het was een mooie tocht!

Namens de schoolleiding van het St. Michaël College

Mevr. Drs. M.M.F. Ruigrok
Rector/bestuurder

INHOUD

1. Inleiding **6**

Doel schoolplan 6

Totstandkoming schoolplan 7

Opbouw schoolplan 8

2. Grondslag van de school, besturingsfilosofie en positionering in de regio **9**

2.1 Grondslag 9

2.2 Het bestuur 9

2.3 De schoolleiding 10

2.4 Regionale Samenwerking 10

3. Terugblik schoolplan 2016-2020 **11**

3.1 Onderwijs 11

3.2 Leerlingenzorg 12

3.3 Personeelsbeleid 12

3.4 Kwaliteitszorg 12

3.5 Spectra 12

3.6 ICT 13

3.7 Financiën 13

4. Missie, visie en ambities **14**

4.1 Missie en Visie 14

4.2 Toelichting op missie en visie 14

4.3 Ambities 16

Een excellente schoolcultuur 16

Brede vorming 16

Talentontwikkeling voor elke leerling 16

Duurzame ontwikkeling (HRM) 17

5. Onderwijskundig **18**

5.1 Inleiding 18

5.2 Onderwijskundige doelstellingen 19

Leerrendement 19

Verhogen leerrendement 20

Leesbevordering 20

Maatwerk 20

Uitdagend onderwijs 21

6. Personeelsbeleid **22**

6.1 Inleiding 22

6.2 Doelstellingen personeelsbeleid 22

Stimulerend personeelsbeleid 22

Continu leren en verbeteren 22

Professionele en persoonlijke ontwikkeling 23

Samenwerkingspartners 24

7. Kwaliteitszorgbeleid **25**

7.1 Inleiding 25

7.2 Doelstellingen 26

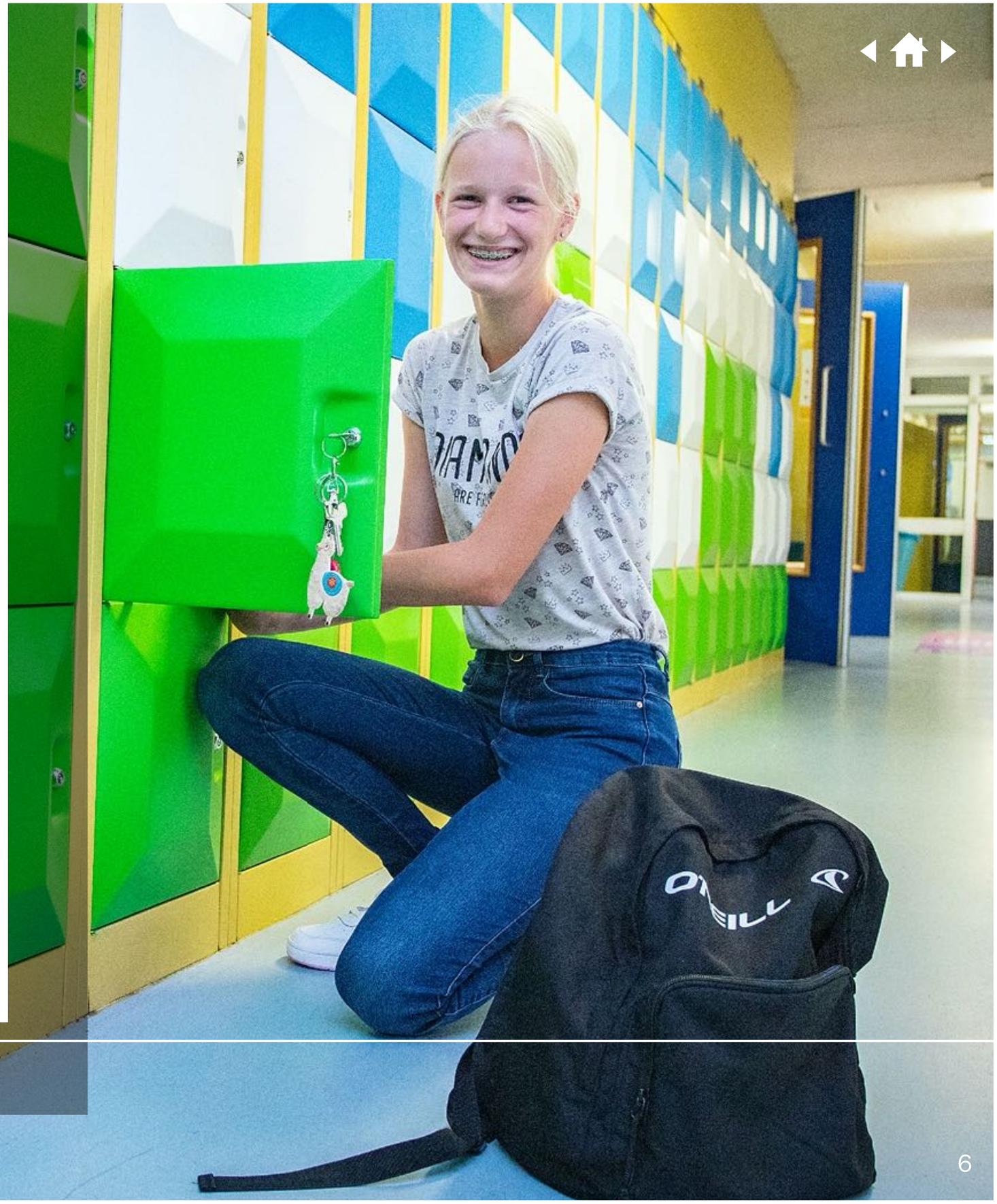
Kwaliteitscultuur 26

Versterken professionele cultuur 26

1. INLEIDING

Doel schoolplan

Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs op het SMC en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het schoolplan brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen. Het SMC stelt ten minste één keer per vier jaar een schoolplan op. In het schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt.
Het schoolplan laat zien waar het SMC op inzet en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeeft. Verder is het van belang dat de medezeggenschapsraad (MR) erbij betrokken is en met het plan instemt. Het schoolplan is allereerst een document voor het schoolteam om samen te werken aan kwaliteit. Tegelijkertijd is het schoolplan een schooleigen visiedocument dat sturing geeft aan de onderwijsorganisatie. Het schoolplan sluit aan bij de actuele ontwikkelingen. Het is daarbij van belang om het plan en de bijbehorende aanpak regelmatig te bespreken in het team. Het schoolplan is voor het schoolbestuur het handvat om te zien hoe de school vorm en inhoud geeft aan het onderwijs.
Het schoolbestuur laat aan de hand van het schoolplan zien hoe de school werkt aan (de verbetering van) onderwijskwaliteit. Het schoolplan is tevens een belangrijke leidraad voor het voeren van het goede gesprek in de MR. Dit is niet alleen het geval in de fase van het opstellen van het schoolplan, maar ook bij het werken aan de uitvoering van het plan.



Totstandkoming schoolplan

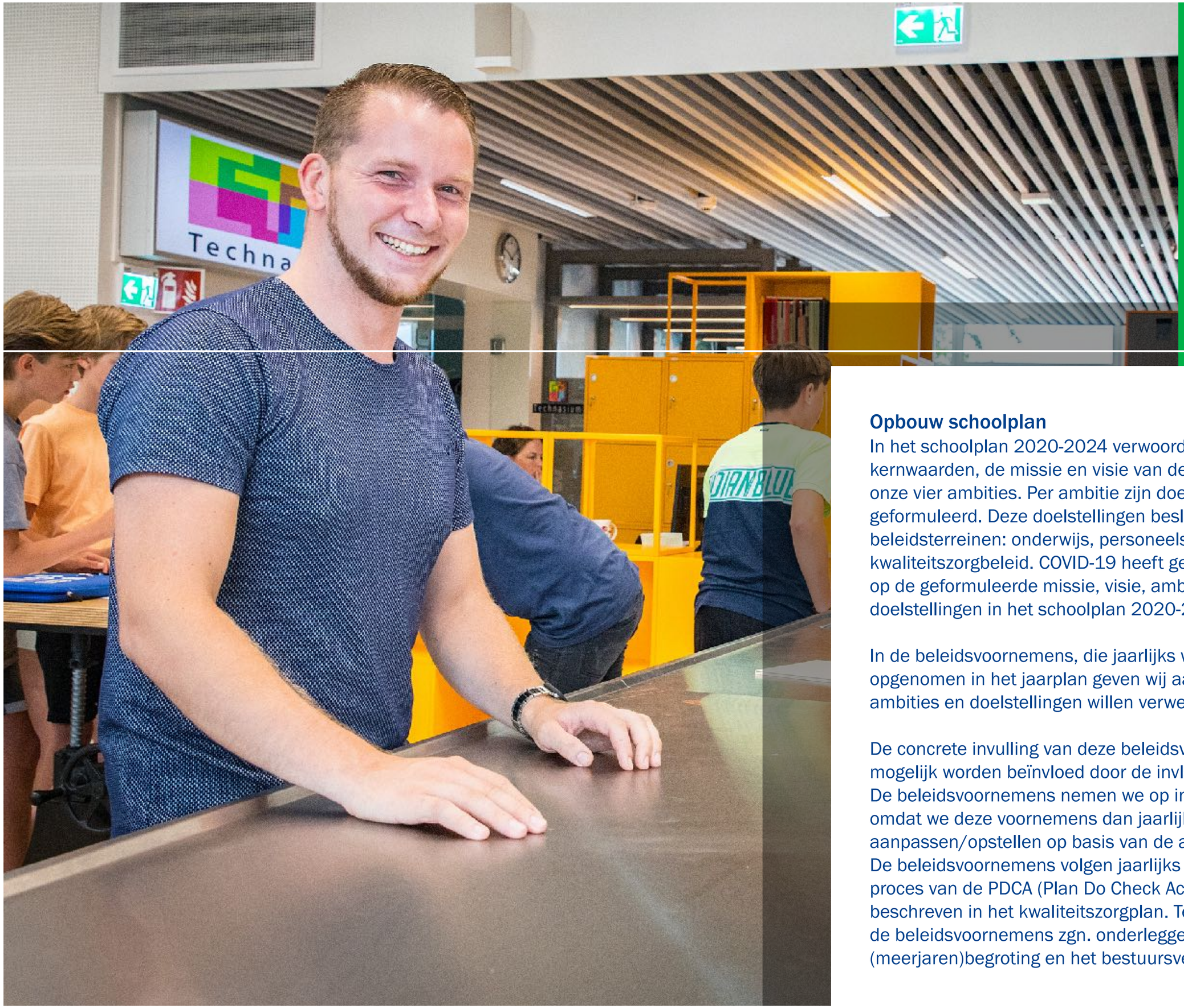
Het schoolplan 2020-2024 is volgens een strak tijdpad tot stand gekomen. Tijdens MT-bijeenkomsten in augustus en september 2019 zijn de uitgangspunten voor het nieuwe schoolplan besproken. Het ging hierbij om de missie en visie, de ambities, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitszorgbeleid. Er is gekeken welke zaken zijn gerealiseerd ten aanzien van onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitszorg en welke zaken we opnieuw opnemen in het schoolplan.
In september en oktober 2019 zijn de missie/visie en de inhoudelijke kaders van het schoolplan 2020-2024 besproken in de vergaderingen van het toezichthoudend bestuur (30-9) en de MR (30-11).

Op de teamdag van 7 november 2019 is de manier waarop we ons onderwijs in de komende jaren vorm willen geven besproken met het personeel en met 80 leerlingen.
De onderwijsvernieuwer René Kneyber gaf een lezing over het motiveren van leerlingen. Vervolgens gingen personeelsleden en leerlingen met elkaar in discussie over motiverend onderwijs. Elke discussiegroep heeft een verslag gemaakt van hun bevindingen. In het middagprogramma hebben docenten in wisselende samenstellingen hun ambities met elkaar gedeeld en vastgelegd.

Naar aanleiding van de verslagen van de genoemde bijeenkomsten is het eerste concept gemaakt van het schoolplan 2020-2024. Dit eerste concept is in december 2019 verstuurd aan alle deelnemers van de schoolplandag van donderdag 16 januari 2020. Tijdens deze dag zijn de onderdelen van het schoolplan besproken en becommentarieerd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraad, het managementteam, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, de leerlingenbegeleiding/trajectgroep, decanen en het secretariaat. Leerlingen van de MR hebben schriftelijk commentaar geleverd op de conceptteksten.
Naar aanleiding van de schoolplandag en de schriftelijke commentaren zijn er aanpassingen gedaan en is het bijgestelde concept besproken in het MT- overleg van maart 2020. Hierna is de definitieve conceptversie gemaakt en vervolgens in april 2020 toegestuurd aan de secretaris van de MR.

De medezeggenschapsraad van het St. Michaël College heeft in haar vergadering van 4 juni 2020 ingestemd met het schoolplan 2020-2024.

Het toezichthoudend bestuur heeft op 22 juni 2020 het schoolplan goedgekeurd.



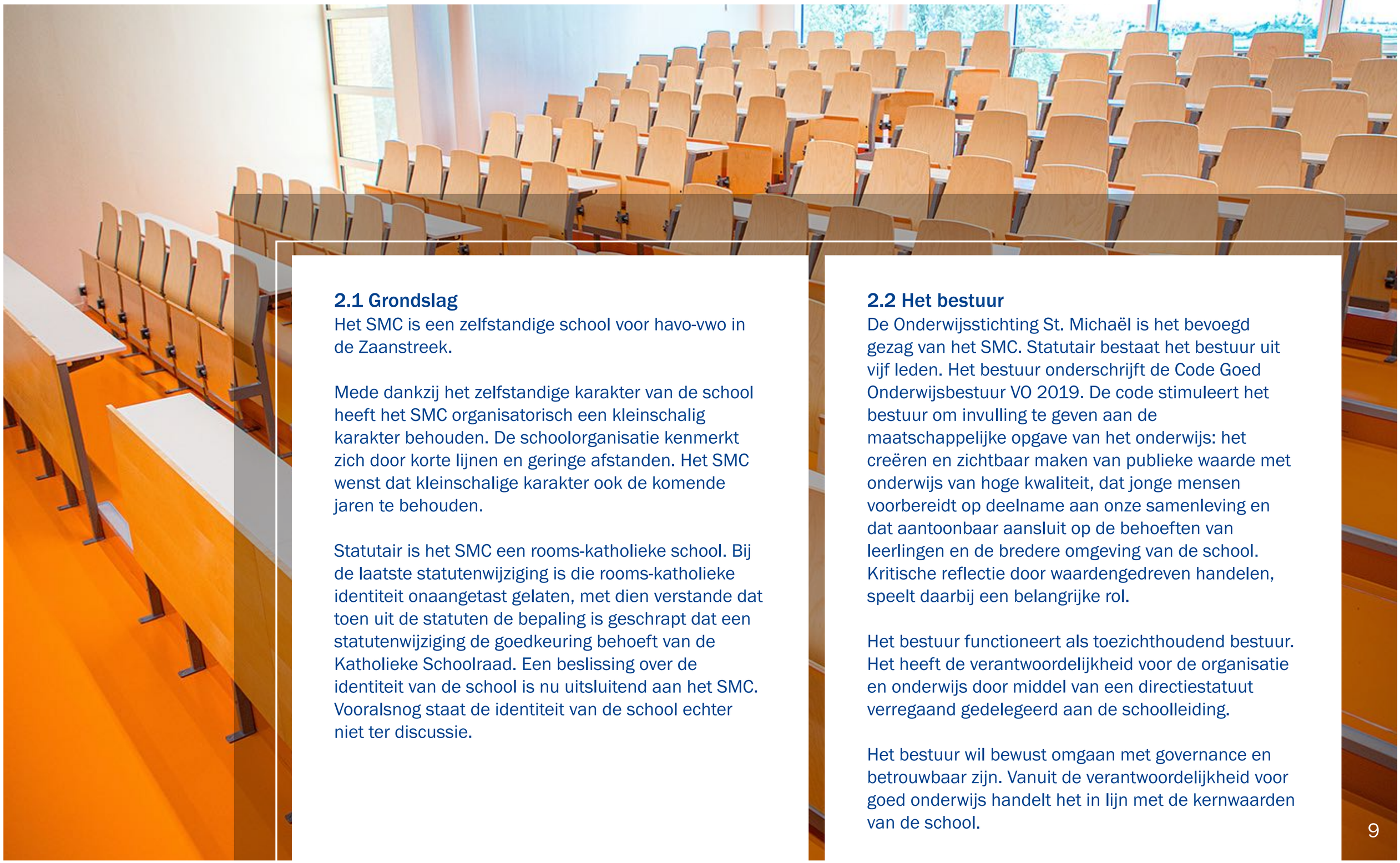
Opbouw schoolplan

In het schoolplan 2020-2024 verwoorden we de kernwaarden, de missie en visie van de school en onze vier ambities. Per ambitie zijn doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen beslaan de beleidsterreinen: onderwijs, personeelsbeleid en kwaliteitszorgbeleid. COVID-19 heeft geen invloed op de geformuleerde missie, visie, ambities en doelstellingen in het schoolplan 2020-2024.

In de beleidsvoornemens, die jaarlijks worden opgenomen in het jaarplan geven wij aan hoe wij onze ambities en doelstellingen willen verwezenlijken.

De concrete invulling van deze beleidsvoornemens zal mogelijk worden beïnvloed door de invloed van COVID-19. De beleidsvoornemens nemen we op in jaarplannen omdat we deze voornemens dan jaarlijks kunnen aanpassen/opstellen op basis van de actualiteit.
De beleidsvoornemens volgen jaarlijks het cyclische proces van de PDCA (Plan Do Check Act) cirkel zoals beschreven in het kwaliteitszorgplan. Tevens vormen de beleidsvoornemens zgn. onderleggers voor de (meerjaren)begroting en het bestuursverslag.

2. GRONDSLAG VAN DE SCHOOL, BESTURINGSFILOSOFIE EN POSITIONERING IN DE REGIO



2.1 Grondslag

Het SMC is een zelfstandige school voor havo-vwo in de Zaanstreek.

Mede dankzij het zelfstandige karakter van de school heeft het SMC organisatorisch een kleinschalig karakter behouden. De schoolorganisatie kenmerkt zich door korte lijnen en geringe afstanden. Het SMC wenst dat kleinschalige karakter ook de komende jaren te behouden.

Statutair is het SMC een rooms-katholieke school. Bij de laatste statutenwijziging is die rooms-katholieke identiteit onaangetast gelaten, met dien verstande dat toen uit de statuten de bepaling is geschrapt dat een statutenwijziging de goedkeuring behoeft van de Katholieke Schoolraad. Een beslissing over de identiteit van de school is nu uitsluitend aan het SMC. Vooralsnog staat de identiteit van de school echter niet ter discussie.

2.2 Het bestuur

De Onderwijsstichting St. Michaël is het bevoegd gezag van het SMC. Statutair bestaat het bestuur uit vijf leden. Het bestuur onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019. De code stimuleert het bestuur om invulling te geven aan de maatschappelijke opgave van het onderwijs: het creëren en zichtbaar maken van publieke waarde met onderwijs van hoge kwaliteit, dat jonge mensen voorbereidt op deelname aan onze samenleving en dat aantoonbaar aansluit op de behoeften van leerlingen en de bredere omgeving van de school. Kritische reflectie door waardengedreven handelen, speelt daarbij een belangrijke rol.

Het bestuur functioneert als toezichthoudend bestuur. Het heeft de verantwoordelijkheid voor de organisatie en onderwijs door middel van een directiestatuut verregaand gedelegeerd aan de schoolleiding.

Het bestuur wil bewust omgaan met governance en betrouwbaar zijn. Vanuit de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs handelt het in lijn met de kernwaarden van de school.

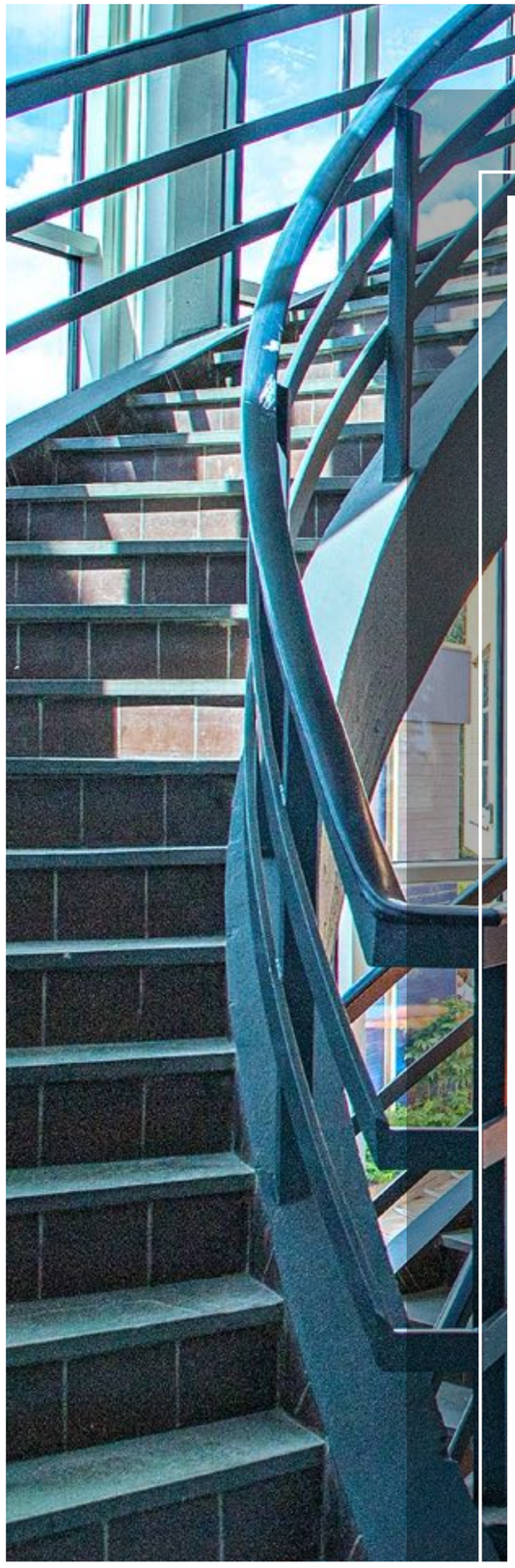
2.3 De schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit de rector/bestuurder en drie conrectoren. De schoolleiding stuurt vanuit vertrouwen en gezamenlijkheid op een professionele schoolcultuur. Kernwaarden staan bij haar handelen centraal.

2.4 Regionale Samenwerking

Het SMC werkt actief samen en zoekt verbinding met partners in de regio bij het vervullen van haar maatschappelijke opdracht. Het SMC koestert zijn zelfstandigheid. Het SMC participeert actief in samenwerkingsverbanden op lokaal en regionaal niveau, vooral waar die het schoolmanagement kunnen ondersteunen en samenwerking de kwaliteit van het onderwijs, de toegankelijkheid, inclusiviteit en de zorg aan leerlingen kunnen vergroten.
Het SMC wil naar buiten gericht zijn en ziet zichzelf als onderdeel van een maatschappij die continu in beweging is. Het SMC wil leerlingen voorbereiden op deelname aan de maatschappij van de toekomst.

3. TERUGBLIK SCHOOLPLAN 2016-2020



3.1 Onderwijs

In het schooljaar 2016/2017 werd door de werkgroep Denktank onderzoek gedaan naar de manier waarop we een leercultuur kunnen stimuleren waarin leerlingen tijdens het leerproces beter inzicht krijgen in hun eigen vorderingen en leerdoelen. De werkgroep concludeerde dat we meer moeten toegroeien naar een meer feedbackgerichte leeromgeving in de klas waar leerlingen zich bewust worden wat zij kunnen doen om hun begrip van de stof te vergroten en hun vaardigheden te trainen. De werkgroep gaf aan dat we de motivatie van leerlingen kunnen verhogen door hen vaker tussentijds hun eigen vorderingen te laten meten, zonder dat daar altijd een beoordeling aan vast zit in de vorm van een cijfer. We zouden hierbij gebruik kunnen maken van formatieve evaluaties. Deze geven docenten en leerlingen informatie over de gemaakte leervorderingen. We hebben geïnvesteerd in het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal over ontwikkelingen en leervorderingen van leerlingen. Docenten herkennen en gebruiken de termen Reproductie, Toepassingen en Inzicht. RTTI gaat om didactiek en is een middel om formatief te evalueren.

We hebben geïnvesteerd in het aanbieden van maatwerk, versneld examen doen en het volgen van extra vakken. Het maatwerk aan toptalenten is geïntegreerd binnen het regulier onderwijs.

De identiteit van vwoXtra is versterkt. Het borgen en ontwikkelen van een doorlopende leerlijn in het mentorenprogramma van brugklas tot aan 6 vwo Is een speerpunt voor de komende periode.

Het Technasiumonderwijs is succesvol gerealiseerd volgens het Technasiumformat. In 2016 hebben we van de Stichting Technasium officieel het predicaat ontvangen. Opbouw en realiseren van het programma voor de bovenbouw is een punt. We blijven leerlingen en docenten stimuleren om te komen tot verbetering van taalvaardigheid en met name van begrijpend lezen. Wat betreft RT-rekenen hebben we een heldere procedure geformuleerd, vastgelegd en uitgevoerd voor rekenzwakke leerlingen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van adaptieve rekenmethodes. Een aandachtspunt voor de komende periode is een doorlopende leerlijn ontwikkelen voor rekenen en daarbij andere rekenvakken betrekken.

Het cultuuronderwijs wordt via de website (cultuurplein) onder de aandacht gebracht. De cultuurcommissie ontplooit doorlopend nieuwe initiatieven.
Loopbaanoriëntatie is een vast onderdeel van de mentorlessen in de bovenbouw. Het aanbieden van een beroepenstage voor bovenbouwleerlingen is gerealiseerd. We hebben de rol van ouders ten aanzien van loopbaanoriëntatie vergroot.

We hebben in het kader van ouderbetrokkenheid een aantal extra thema-activiteiten gerealiseerd. Het gaat om: huiswerkbegeleiding voor ouders in leerjaar 1, omgaan met pubers in leerjaar 3 en leerstrategieën in leerjaar 4.

3.2 Leerlingenzorg

Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven is er in het kader van Passend onderwijs meer maatwerk mogelijk. PTA's kunnen worden aangepast om leerlingen de mogelijkheid te bieden hun diploma te behalen. Er zijn werkwijzers geschreven ten aanzien van het begeleiden van leerlingen. Er worden jaarlijks verschillende workshops aangeboden aan het personeel om de deskundigheid te vergroten.

3.3 Personeelsbeleid

Er is ingezet op het versterken van personeelsbeleidsvoerendvermogen. Borging vindt plaats door het scholingsplan (binnen het formatieplan) met een planning van alle professionaliseringsactiviteiten. Er is een jaarlijks scholingsplan vastgelegd met daarin het versterken van ICT-kennis en vaardigheden van medewerkers. De kennis en vaardigheden van het personeel die gaan werken binnen de Technasiumstroom is versterkt. Er zijn jaarlijks vaste trainingsdagen (vastgelegd in planning/overzicht). Via het scholingsplan en onderwijs-ontwikkelingsplan is het versterken van de basis en complexe vaardigheden van het onderwijzend personeel meegenomen en gepland. We hebben ingezet op het versterken en behouden van kwalitatief goed onderwijsondersteunend personeel. Bij het formatie- en scholingsplan wordt OOP meegenomen. Er vinden jaarlijks functioneringsgesprekken plaats. Afdelingsspecifieke actiepunten worden opgepakt (scholing). Indien nodig worden er professionaleringstrajecten ingezet.

3.4 Kwaliteitszorg

Het beleidsplan kwaliteitszorg is aangepast. Er is aan toegevoegd: een kwaliteitsagenda (welke acties, wanneer, door wie). De PDCA-cyclus is de basis van de kwaliteitszorg. Er zijn vaste momenten van planning, uitvoer, evaluatie en verbeteringen. Binnen de jaarplannen zal de PDCA-cyclus worden opgenomen. Er zijn critical-friends-projecten geweest (vanuit Bèta partners) met andere scholen. Er zijn jaarlijks critical-friends-projecten binnen het netwerk van Technasium. Visitaties met andere scholen vinden plaats op verschillende niveaus.

3.5 Spectra

De kennis van de commissieleden van Spectra wordt geborgd door de cursus voor alle commissieleden. De STARTdag en de schriftelijke instructie zorgen tevens voor borging. De gewenste Encyclopedie (filmpjes) moet op een interactieve manier ervoor zorgen dat de kennis wordt overgedragen. Professionele ruimte voor de leerlingen moet altijd belangrijk blijven, fouten maken moet kunnen voor het lerend vermogen. Leerlingen krijgen een certificaat bij afstuderen en verzamelen zelf de feedback. Zo maken we inzichtelijk wat je leert bij Spectra.

3.6 ICT

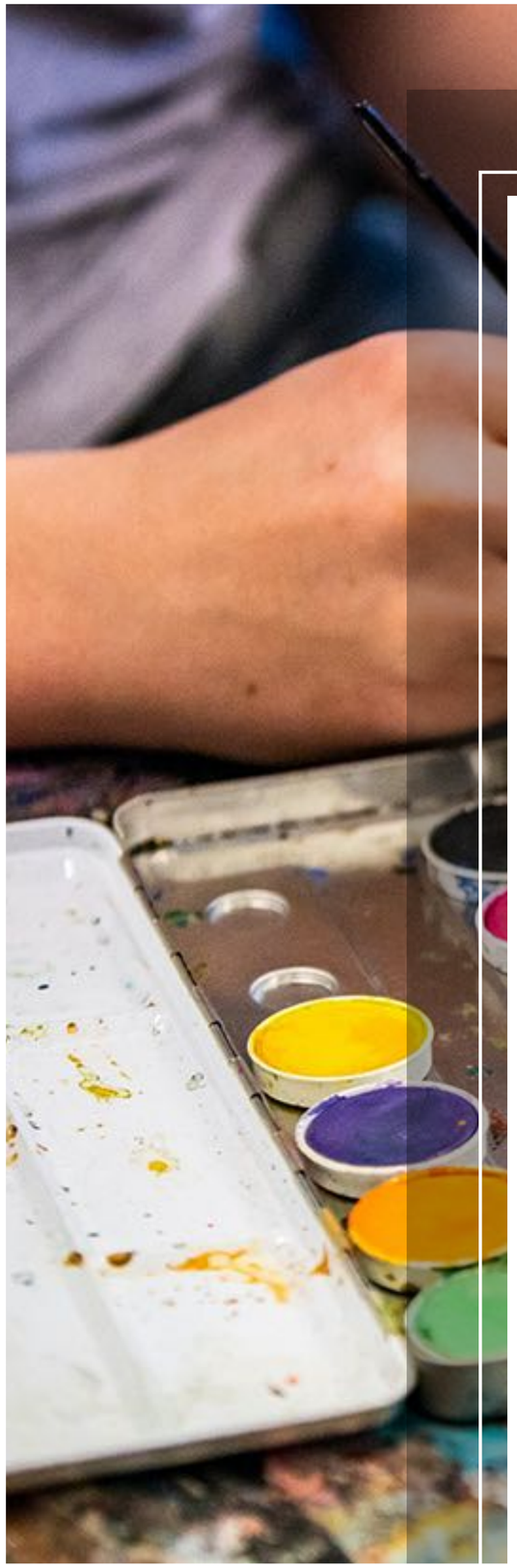
Er heeft een grondige evaluatie plaatsgevonden van het project Laptop per Leerling. De prioriteiten worden bepaald in samenspraak met de ICT-ambassadeurs. VO- content is door meerdere vakgroepen opgepakt. Er wordt nog steeds gewerkt aan het digitaal afnemen van toetsen. Een aantal vakgroepen maakt er gebruik van. Formatieve toetsen digitaal afnemen is een nieuwe ambitie, er zijn hiervoor meerdere tools beschikbaar. Dit is een vorm van eigentijds onderwijs waar we invulling aan willen geven. Er is per vakgroep een ICT-ambassadeur aangesteld.
Er moeten inhoudelijk een aantal slagen gemaakt worden. Programmeren is ondergebracht in het curriculum van leerjaar 1

ICT blijft zich voortdurend ontwikkelen. Er is veel inzet nodig om alle relevante processen te ondersteunen. Meer sturing, meer slagen maken naar onderwijskundige ondersteuning blijven belangrijke doelen voor de komende vier jaar.

3.7 Financiën

De A.O. (administratieve organisatie) onder leiding van een extern deskundige is beschreven. Het evalueren en updaten van de risicomanagementanalyse is uitgevoerd.
In de kwartaalrapportages, meerjarenbegroting en het bestuursverslag worden de risico's meegenomen en geactualiseerd. De integrale financiële planning wordt opgenomen bij de onderwijskundige plannen of projecten.
Bij elk project wordt een financiële paragraaf geschreven.
Er is een integraal plan gemaakt voor levensduurverlengend onderhoud (LVO), er is begonnen met nieuwbouw en renovatie. Er is een projectplan werkplaats Technasium gemaakt waarbij verbetering van de bestaande huisvesting wordt meegenomen. Tevens is er gestart met het realiseren van de bovengenoemde plannen.
Het ARBO-beleidsplan is geëvalueerd en geüpdatet waarbij de recente wetgeving op het gebied van ARBO is verwerkt.

4. MISSIE, VISIE EN AMBITIES



4.1 Missie en Visie

Het SMC is een bruisende school voor hoogwaardig bijzonder onderwijs dat in een open, veilig, zorgzaam en uitdagend schoolklimaat jonge mensen uitdaagt zich te ontplooien tot bewuste en verantwoordelijke wereldburgers in een continu veranderende maatschappij.

Het SMC vormt een inspirerende leer- en leefgemeenschap voor en door samenwerkende leerlingen, medewerkers en ouders, die stimuleert tot een houding van leer- en nieuwsgierigheid en waarin ruimte is voor vernieuwing.

- Het SMC stelt hoge, heldere en haalbare eisen aan leerlingen en medewerkers en daagt ze zo uit hun kwaliteiten maximaal te benutten door gevarieerd en uitdagend onderwijs waarin scholaire en spectrascholaire activiteiten elkaar versterken.
- Het SMC heeft een professionele schoolcultuur waarin het zijn medewerkers vele mogelijkheden biedt om zich duurzaam persoonlijk en professioneel te ontwikkelen zodat zij het beste uit zichzelf en de leerlingen kunnen halen.
- Bij al ons handelen staan vijf kernwaarden centraal: begrip, rechtvaardigheid, samenwerking, respect en vrede.

4.2 Toelichting op missie en visie

In de missie brengen wij tot uitdrukking dat het SMC een ambitieuze school is. Op schoolniveau, op medewerkersniveau, op leerlingniveau en op ouderniveau bieden we ruimte voor ambities.

De wettelijke kaders van het reguliere onderwijs worden ingevuld en aangevuld met de verbreding die spectrascholaire activiteiten kunnen bieden en vormen daarmee een integraal onderdeel van onze onderwijsvisie.

Alle betrokkenen vormen samen het SMC. Het is daarbij het individu bínnen het SMC, en niet het individu én het SMC. Veiligheid, autonomie, relatie en competentie zijn essentieel voor de ontplooiing van onze leerlingen en medewerkers.

In de periode waarin de leerlingen deel uitmaken van het SMC zijn ze vooral bezig met hun eigen zijnsvraag en hun toekomstige plaats in de maatschappij. In ons onderwijs is naast kwalificatie aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. In dit proces wil het SMC een actieve rol spelen. De maatschappij is daarbij niet begrensd door stad of land, ons denken is daarom inclusief. Het SMC wil leerlingen voorbereiden op deelname aan de maatschappij van de toekomst en hen hierbij leren omgaan met een veranderende wereld waarin niet altijd duidelijk is welke impact verandering in de toekomst heeft op werk en maatschappij.

Het SMC is een lerende organisatie. Een organisatie die zichzelf uitdagingen stelt op basis van de wil om te leren in een steeds veranderende maatschappij. Ook innovatie ontstaat door het creëren van kansen en een open en - in voorkomende gevallen - een internationale attitude.

Het SMC is en blijft een school waarin uitdrukkelijk aandacht wordt gegeven aan een levensbeschouwelijke identiteit. Binnen een dynamische, inclusieve samenleving vormen de kernwaarden ‘begrip’, ‘rechtvaardigheid’ ‘samenwerking’ en ‘respect’ de bouwstenen om uiteindelijk inhoud te kunnen geven aan vrede in en tussen mensen. Het is de basis voor daadwerkelijk samenleven.

Het SMC is een school die wortelt in de katholieke traditie en die traditie niet wil verloochenen, zonder in zichzelf besloten of exclusief te willen zijn. Het vak levensbeschouwing is daarom een vast onderdeel van het curriculum op het SMC. In die zin biedt het SMC een vorm van bijzonder onderwijs.

Het SMC is een school om trots op te zijn voor alle betrokkenen. Leerlingen, personeel, ouders, managementteam en bestuur dragen bij en bouwen samen aan deze stimulerende en zelfstandige identiteit. Onze gedragen missie en visie zorgen voor de koers van ons onderwijs en de leer- en leefgemeenschap die wij willen zijn.

“Je kunt een leerling vandaag iets leren; maar als je zijn nieuwsgierigheid kunt prikkelen, zal hij zijn leven blijven leren.” - Clay P. Bedford

4.3 Ambities

In het schoolplan 2020-2024 gaan we voort op de koers die in 2016 is ingezet. We verduurzamen deze ingezette koers in vier ambities. Per ambities zijn doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen zijn uitgewerkt in de hoofdstukken Onderwijs, Personeelsbeleid en Kwaliteitszorg. De doelstellingen worden concreet gemaakt in beleidsvoornemens die worden opgenomen in de jaarplannen.

We maken werk van de volgende ambities:

Een excellente schoolcultuur

Het SMC wil een professionele leef- en leergemeenschap zijn met een cultuur die gericht is op ontwikkeling voor zowel leerlingen als medewerkers. Leerlingen worden in een veilige en ordelijke omgeving het meest gemotiveerd en innovatie krijgt een kans. We zetten in op flexibilisering van ons onderwijsaanbod. Kwaliteitszorg is een zaak van ons allen. Iedereen werkt aan de continu verbetering van ons onderwijs.

Doelstellingen

- Verhogen (leer)rendement
- Kwaliteitscultuur
- Versterken professionele cultuur

Brede vorming

Het SMC biedt expliciete aandacht aan de drievoudige opdracht van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Doelstellingen

- Recht doen aan verschillen door een breed aanbod
- Spectra-activiteiten

Talentontwikkeling voor elke leerling

Individuele talenten van leerlingen staan centraal. Leerlingen worden uitgedaagd om optimaal te presteren en hun talenten te ontwikkelen. Wij streven ernaar de structuur de leerling te laten volgen en niet andersom. We bieden leerroutes die aansluiten bij interesses en talenten en die keuzevrijheid bieden om te differentiëren en recht te doen aan autonomie.

Doelstellingen

- Verhogen van de motivatie
- Uitdagend onderwijs

Duurzame ontwikkeling (HRM)

Het SMC koppelt onderwijsontwikkeling aan personeelsontwikkeling. Het SMC investeert in de professionalisering van al zijn medewerkers zodat zij het beste uit zichzelf en onze leerlingen kunnen halen. Continu professionalisering richt zich op “de goede dingen doen” en op “de dingen goed willen doen”. Wij zetten daarbij in op zorg voor elkaar en onze omgeving door zorgvuldige en duurzame relaties aan te gaan. Wij werken samen met een breed scala aan partners om goed onderwijs te realiseren. Door samenwerking bereiken we meer.

Doelstellingen

- Stimulerend personeelsbeleid
- Continu leren en verbeteren
- Samenwerkingspartners

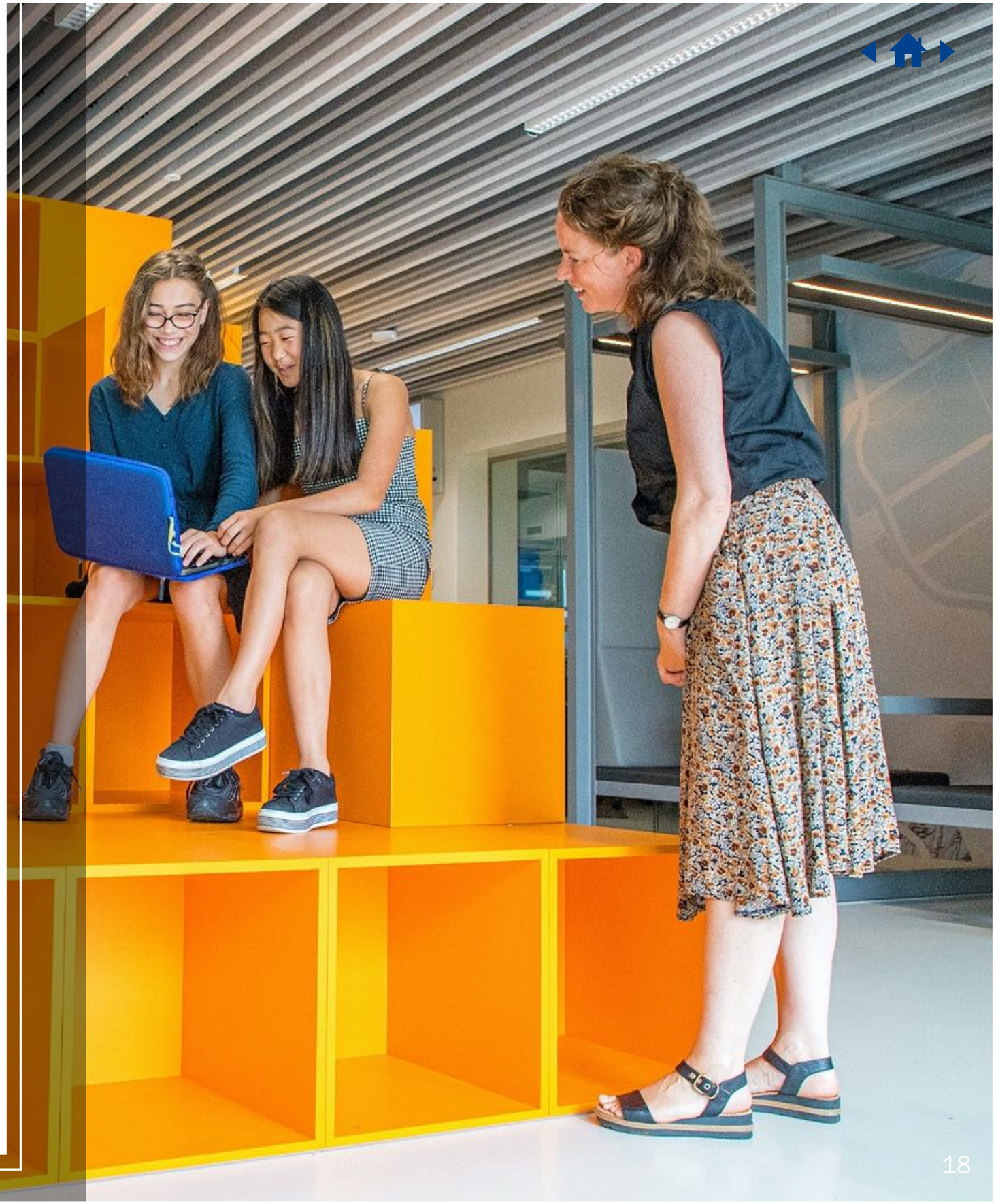
‘Het allerbelangrijkste dat scholen kunnen doen, is het bieden van een veilige omgeving waar leerlingen zich kunnen ontwikkelen en waar de leerlingen vertrouwen hebben in de volwassenen die daar rondlopen. Docenten moeten eerlijk en betrouwbaar zijn.’
“Het geheim van goed onderwijs is luisteren naar je leerlingen”. - John Hattie

5. ONDERWIJSKUNDIG

5.1 Inleiding

Het SMC heeft de ambitie om constant te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. We ambiëren een hoog onderwijsrendement, afgestemd op de leerling en de docent. Ons onderwijs houdt daarbij rekening met verschillen tussen leerlingen. De samenleving, ouders en leerlingen verwachten terecht van het SMC dat ons onderwijs in toenemende mate aansluit bij de individuele (ondersteunings-) behoeften en talenten van onze leerlingen. Het aanbieden van maatwerk en gepersonaliseerd leren is daarvoor noodzakelijk.

In het onderwijs dat wij aanbieden wordt vorm en inhoud gegeven aan alle facetten van de ontwikkeling van de individuele leerling op weg naar volwassenheid: ‘mens worden’. Het SMC sluit aan op de vragen van de maatschappij, staat midden in de samenleving, en gaat een duurzame verbinding aan met de omgeving. Dit doen we door samen te werken met de lokale overheid en het bedrijfsleven. We spelen een belangrijke rol in de brede burgerschapsvorming van leerlingen door de overdracht van waarden en normen. Dit komt tot uiting binnen de lessen en voorbeeldgedrag van personeel. We vinden het belangrijk dat leerlingen deelnemen aan activiteiten (excursies, reizen, projecten) die hen in aanraking brengt met talloze aspecten van onze samenleving. Daardoor leren onze leerlingen om met de verschillen tussen mensen om te gaan en op basis van gelijkwaardigheid samen te werken. Kenmerkend en uitzonderlijk is dat het SMC een verbinding tot stand weet te brengen tussen extra-curriculaire activiteiten en het reguliere onderwijs-programma. Deze verbinding neemt een prominente plaats in het programma van Spectrascholair in.



5.2 Onderwijskundige doelstellingen

Het onderwijskundig beleid geven we vorm door het nastreven van de volgende doelstellingen:

- Verhogen van de motivatie
- Verhogen (leer)rendement
- Recht doen aan verschillen door een breed aanbod
- Uitdagend onderwijs

De manier waarop we onze onderwijskundige doelstellingen willen realiseren hebben we als volgt beschreven:

Het SMC is ervan overtuigd dat een goede, persoonlijke band tussen leerlingen en docenten de sleutel is tot motivatie. Docenten hebben een krachtige invloed op het leerproces. Het is van belang om hierbij zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de belevingswereld van de leerlingen. Daarnaast is het een voorwaarde dat docenten op het SMC het klassenmanagement op orde hebben en zorgen voor een veilige sfeer. De lessen zijn verzorgd, gevarieerd, duidelijk gestructureerd en er wordt gewerkt met heldere en haalbare lesdoelen. Leerlingen geven aan dat zij graag vooruitwerken en plannen maken. Goede en positieve feedback zorgt ervoor dat leerlingen succes ervaren. Het motiveert de leerlingen dat zij zelf keuzes kunnen maken in werktempo, oefenstof en in het volgen van de uitleg. Het motiveert leerlingen als zij hun leerproces en de inhoud mede zelf vorm kunnen geven. De motivatie bij leerlingen wordt op die manier vastgehouden en een onderzoekende en kritische houding aangeleerd.

Dit alles is speerpunt voor de komende jaren in ons onderwijs. We willen toewerken naar onderwijs waarin meer ruimte is voor de autonomie van de leerling en het creëren van keuzemogelijkheden: onderwijs waarin sprake is van meer afwisseling en daardoor meer plezier in leren. Over vier jaar willen we werken met een meer flexibel urenrooster en een dagindeling die de ontwikkelingen binnen ons onderwijs ondersteunen. Daarnaast verbetert een flexibel rooster de organiseerbaarheid van de onderwijsactiviteiten die plaatsvinden. We willen in de begeleiding van onze leerlingen rekening houden met het gegeven dat niet alle leerlingen intrinsiek gemotiveerd zijn, en we zullen ook acties ondernemen om leerlingen extrinsiek te motiveren en duidelijk grenzen stellen ten aanzien van het leergedrag. Uit onderzoek blijkt dat leerlingen die goed weten welke vervolgopleiding zij willen volgen gemotiveerder zijn voor school. Decanen krijgen daarom meer ruimte en tijd om maatwerkbegeleiding aan te kunnen bieden in de vorm van coaching.

Leerrendement

We tonen onze onderwijskwaliteit aan doordat de basis-kwaliteit op orde is en aan de landelijke normen voldoet. Ten aanzien van de doorstroomcijfers en de resultaten van het CSE geldt dat het SMC tenminste op landelijk niveau presteert. We willen met name op het havo het aantal doubleurs terugbrengen en ambiëren in de bovenbouw een doorstroompercentage van 85 %. Om het leerrendement te verhogen maken we efficiënt gebruik van de mogelijkheden van ICT, het geven van formatieve feedback, de inzet van eigentijdse leermiddelen en coaching.

Tevens gebruiken we in onze taal de termen van de taxonomie van RTTI: Reproductie, Toepassingen en Inzicht. RTTI gaat om didactiek en is een middel om formatief te evalueren.

Verhogen leerrendement

Het SMC wil het rendement van het onderwijs omhoog brengen door middel van coaching van collega's op onder andere formatief evalueren, differentiëren en feedback geven. De leden van de werkgroep Onderwijsontwikkeling (OOG) worden opgeleid tot docentcoach. Zowel leerlingen als docenten vinden het belangrijk dat er meer mogelijkheden zijn om feedback te geven op elkaars functioneren. Ook maken we als opleidingsschool voor aankomende leraren gebruik van de nieuwste onderwijskundige inzichten die vanuit studenten en lerarenopleiding de school binnenkomen. We willen leerlingen in het schoolgebouw meer gelegenheid geven om geconcentreerd en zelfstandig te werken. We ambiëren om leerlingen beter te leren studeren, leerlingen verspillen veel tijd met ‘verkeerd’ leren. We willen leerlingen aanzetten om actief te leren door het aanleren van effectieve en actieve leerstrategieën vanaf het eerste leerjaar. Samenwerking tussen docenten, ouders en leerlingen is hierbij erg belangrijk. Naast summatieve toetsen willen we meer en meer gebruik maken van formatief handelen. Deze activiteiten brengen het leren van leerling in kaart. Leerlingen krijgen de ruimte om te leren van hun fouten en de mogelijkheid om meer zelfverantwoordelijk te worden voor hun eigen leerproces. Dit betekent dat leerlingen actief keuzes maken uit het leeraanbod om hun eigen leerrendement te verhogen.

Leesbevordering

We merken dat ontlezing van invloed is op de leerresultaten bij praktisch alle vakken. Onze ambitie is om een situatie te creëren waarin leerlingen meer lezen binnen de bestaande lesprogramma’s. We kunnen het rendement van onze leerlingondersteuning nog meer verhogen door intensievere samenwerking tussen de externe partners en het SMC, het professionaliseren en optimaliseren van de hoogbegaafheidsondersteuning, de facilitering (behuizing) van de trajectgroep te verbeteren en het meer specialiseren in de ondersteuning van depressieve leerlingen en leerlingen die te kampen hebben met stress en spanning.

Maatwerk

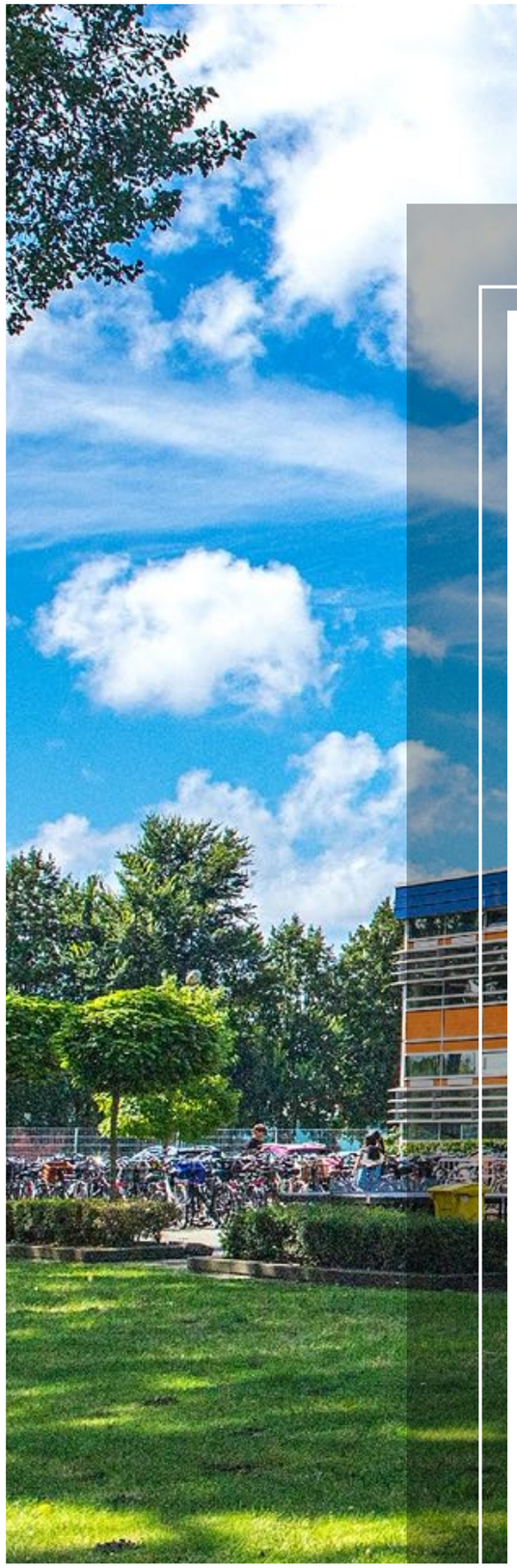
Het SMC heeft de ambitie om het onderwijsaanbod nog meer aan te laten sluiten op de verschillen tussen onze leerlingen. De komende jaren zetten we in op het meer aanbieden van maatwerk. Dit betekent dat de leerstof gevarieerd is en gedifferentieerd wordt aangeboden.
We willen de leerlingen meer keuzevrijheid geven in het doorlopen van de onderwijsprogramma’s. Leerlingen kunnen een accentmodule volgen, een vak op een hoger niveau volgen, een extra vak kiezen, gespreid examen doen of versneld een vak volgen. Een andere vorm van maatwerk is dat we verschillende onderwijsstromen aanbieden zoals het Technasium en vwoXtra. Het SMC wil ook voor leerlingen met een uitzonderlijk talent op het gebied van sport, muziek, dans of acteren, de mogelijkheden creëren om de ontwikkeling hiervan te combineren met het behalen van een havo of vwo-opleiding.

We willen maatwerk aanbieden binnen de mogelijkheden van de school. Leerlingen ontplooien hun specifieke talenten ook binnen het spectrascholaire aanbod.
Onze ambitie blijft om leerlingen voor extra-curriculaire activiteiten te blijven motiveren door hen structureel de verantwoordelijkheid te geven voor spectra-activiteiten.
Het decanaat streeft ernaar om leerlingen zich te laten ontplooien en hun talenten te ontdekken zodat zij na het behalen van een diploma doorstromen naar een passende vervolgopleiding. Het is daarbij belangrijk dat de leerlingen zelf verantwoordelijkheid nemen voor het keuzeproces.
Dit gebeurt door het ontwikkelen van loopbaancompetenties zodat zij zelf leren om nu en in de toekomst hun loopbaan te sturen. Het SMC hecht grote waarde aan leerlingondersteuning (mentoren, leerlingbegeleiding en trajectgroep) waarbinnen recht doen aan verschillen belangrijk is.
Van leerlingen, ouders en medewerkers wordt een actieve betrokkenheid verwacht, waardoor elke leerling zich op zowel sociaal-emotioneel als cognitief gebied optimaal kan ontplooien en ontwikkelen. Bij al ons handelen is het belangrijk om de beheersbaarheid en de organiseerbaarheid van ons onderwijsaanbod scherp in de gaten te houden.

Uitdagend onderwijs

We bieden op alle niveaus en in alle afdelingen uitdagend onderwijs. In de vwoXtra-stroom dagen we meer- en hoogbegaafde vwo-leerlingen uit en profileren we ons hiermee in de Zaanstreek. Uitgangspunten hierbij zijn het creëren en behouden van een sterke vwo-afdeling zowel kwalitatief als kwantitatief en het verbeteren van leerprestaties van de betere vwo-leerlingen. Leerlingen worden in vwoXtra meer uitgedaagd op cognitief gebied en gestimuleerd om zich breder te ontwikkelen. Ze worden gedegen voorbereid op een vervolgstudie en ze ontwikkelen een brede algemene ontwikkeling en een brede kijk op de wereld. Binnen het Technasium staan uitdagend en gevarieerd onderwijs centraal. De samenwerking met het bedrijfsleven zorgt ervoor dat leerlingen ervaring opdoen met onderzoeks-vaardigheden, het ontwerpen en oplossen van reëel bestaande problemen. Daardoor verbetert de aansluiting op vervolgstudies(HBO en WO). Jonge, nieuwsgierige leerlingen zien vaak slimme, originele en uitvoerbare oplossingen. Hierdoor voorzien wij met de Technasiumstroom duidelijk in de behoefte van gemeente en bedrijfsleven in de regio om jongeren te betrekken bij het oplossen van economische, maatschappelijke en politieke problemen. We zien in leerlingen van de Technasiumstroom de onderzoekers en ontwerpers van de toekomst.

6. PERSONEELSBELEID



6.1 Inleiding

Het SMC heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Aangezien de kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers, is het personeelsbeleid een belangrijk instrument om deze doelstelling te behalen.

6.2 Doelstellingen personeelsbeleid

Stimulerend personeelsbeleid

Het Strategisch Human Resource Management (HRM) is binnen het SMC een belangrijk onderdeel bij het werken aan onze missie en visie.

Uit de visie:

Het SMC heeft een professionele schoolcultuur waarin het zijn medewerkers vele mogelijkheden biedt om zich blijvend persoonlijk en professioneel te ontwikkelen zodat zij het beste uit zichzelf en de leerlingen kunnen halen.

Wanneer onze medewerkers goed worden gefaciliteerd op het gebied van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, zal die ontwikkeling ervoor zorgen dat de kwaliteit van ons onderwijs verder wordt verbeterd. Zo komen wij tot hoogwaardig bijzonder onderwijs waarbij onze leerlingen worden uitgedaagd zich te ontplooien tot bewuste en verantwoordelijke wereldburgers.

Het HRM beleid op het SMC is dan ook een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat wij onze doelen op het gebied van goed onderwijs behalen. Maar dat is niet het enige. Het SMC wil ook de komende vier jaar een aantrekkelijke werkgever in de regio zijn en blijven. Medewerkers die zich prettig voelen en gezien worden binnen onze school, zullen daardoor in goede verbondenheid met de leerlingen het onderwijs nog beter verzorgen. Tot slot is een goed werkend HRM ook belangrijk voor de invulling van onze maatschappelijke opdracht. Onze medewerkers kiezen heel bewust voor het onderwijs en heel bewust voor het SMC. Met een goed personeelsbeleid kunnen onze medewerkers de belangrijke maatschappelijke opdracht goed invullen, zoals de samenleving dit van het onderwijs vraagt.

Continu leren en verbeteren

Onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de man of vrouw voor de klas. De sfeer in de klas, het onderwijsrendement, de motivatie van leerlingen, de onderlinge samenwerking binnen de vakgroep: allemaal relevant en allemaal beter wanneer er sprake is van goed gekwalificeerde medewerkers. Het predicaat Excellente School wordt immers mede bereikt wanneer medewerkers kunnen excelleren. Het SMC investeert extra in scholing en kent een structuur van begeleiding en beoordeling.

Professionele en persoonlijke ontwikkeling

Onderwijzend personeel dat op het SMC werkt, is bevoegd of in opleiding voor een bevoegdheid. Het SMC zet in op hooggekwalificeerd personeel en stimuleert medewerkers een hogere bevoegdheid te halen óf een bevoegdheid voor een ander (tekort)vak. Docenten in opleiding worden begeleidt door schoolopleiders en vakgroepopleiders.
Er vinden meerdere studievoortgangsgesprekken plaats en zijn er lesbezoeken. De intensieve structuur van begeleiding vindt ook plaats bij de nieuwe collega's die starten op het SMC. Hun ontwikkeling als docent, maar ook hun ontwikkeling van collega binnen het SMC, geven we vorm door beeldcoaching, een programma voor nieuwe docenten, vakgroepbegeleiding, intervisie en lesbezoeken.

De docenten krijgen veel ruimte om stappen te maken in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Er wordt jaarlijks een fors extra scholingsbudget in de begroting opgenomen, bovenop de reguliere middelen voor deskundigheidsbevordering. In de vorm van schoolbrede studiedagen wordt invulling gegeven aan ons scholingsplan. Ook vakgroepen krijgen de ruimte zich te scholen en uiteraard vindt er individuele ontwikkeling plaats. Zo versterken we de rol van de autonome professional en is de samenwerking tussen hen te stimuleren en wordt voldoende zeggenschap gecreëerd.

De professionele ontwikkeling wordt jaarlijks geagendeerd in het functioneringsgesprek. Het ingevulde bekwaamheidsdossier wordt door de docent en de leidinggevende besproken en voor het nieuwe jaar wordt de ontwikkeling in het gesprek vormgegeven. Ook de onderwijskundige speerpunten van het SMC (formatief evalueren, relatie met de leerlingen, inzet voor activiteiten binnen Spectra) komen in deze gesprekken, mede aan de hand van jaarlijkse lesbezoeken en leerlingenquêtes, aan de orde door te bespreken welke bijdrage de collega levert aan het bereiken van de (onderwijskundige) doelstellingen. De vakgroepvoorzitters vervullen in de vakgroep onderwijskundig leiderschap en gebruiken overleg voor de onderwijskundige implementaties. Daarnaast spelen zij een actieve rol bij de begeleiding van (nieuwe) collega’s in de vakgroep.

Om de ontwikkeling van het onderwijzend personeel ook financieel te kunnen belonen, bespreekt het SMC jaarlijks de verdeling tussen LB, LC en LD docenten met de PGMR. Wanneer de verdeling tussen LB, LC en LD functies daar aanleiding toe geeft, zal het SMC binnen de financiële kaders mogelijkheden creëren voor het aan kunnen stellen van docenten in een hogere salarisschaal. Het SMC investeert in de kwaliteiten van het onderwijzend personeel. We zien die ontwikkeling als essentiële voorwaarde voor het bereiken van onze strategische doelen.

Naast de professionele en persoonlijke ontwikkeling wordt geïnvesteerd in een veilige en duurzame werkplek die ervoor moet zorgen dat de medewerkers zich goed voelen binnen de werkomgeving. Zo bereiken we de continuïteit van ons personeelsbestand die voor het slagen van onze ambities zo belangrijk is.

Het predicaat Excellente School is mede gebaseerd op de centrale rol die de Spectrascholaire activiteiten binnen onze school hebben. Bij deze activiteiten is het uitgangspunt *voor en door leerlingen*. Hierbij is de ondersteuning door medewerkers van belang. Iedere medewerker heeft op enigerlei wijze een inbreng. Het hoort bij een school die een bruisend geheel is en het geeft leerlingen en medewerkers positieve energie.

Het geheel van grote en kleine acties die horen bij ons strategisch HRM hebben tot doel om iedere medewerker, ongeacht levensfase of werkervaring, in staat te stellen zich te ontwikkelen. Zo zetten wij ons gezamenlijk in voor de onderwijskundige doelstellingen van het SMC in het algemeen en de leerlingen in het bijzonder.

Samenwerkingspartners
Het SMC is in de veranderende samenleving een aantrekkelijke werkgever en wil dit blijven. Het eerste dat voorop staat is voldoende kwalitatief personeel te binden aan onze school. Door de inzet van PAL-len (Persoonlijk Assistent Leraar) geven we studenten de kans kennis te maken met het voortgezet onderwijs in het algemeen en met het SMC in het bijzonder.

Ook zorgen de PAL-len voor een betere verdeling van het werk en dus voor een vermindering van de werkdruk in het algemeen.

In het schooljaar 2019-2020 is gewerkt aan het behalen van het predicaat Academische Opleidingsschool binnen het samenwerkingsverband AONHW – Academische Opleidingsschool Noord-Holland West. Door stagiaires een plek te geven en hen goed te begeleiden, ontstaat de gelegenheid studenten of docenten in opleiding te binden aan het SMC. Actuele ontwikkelingen komen via deze studenten vanuit de opleidingen de school binnen.
De opleidingsschool biedt samenwerking met omliggende universiteiten, hogescholen en middelbare scholen.
Ook is het proces van werving en selectie in de huidige arbeidsmarkt een creatief proces waarbij in goed overleg met de betrokken vakgroep wordt gewerkt aan het vinden van nieuw en goed personeel. Binnen de regio wordt op bestuurlijk en op HRM-niveau nagedacht hoe de regionale arbeidsmarkt verder versterkt kan worden. Dit overleg vindt plaats in het kader van de regionale aanpak personeelstekort (RAP, voorheen RAL) Zaanstreek-Waterland waar het ministerie een subsidieregeling voor heeft ingericht de komende jaren.

7. KWALITEITSZORGBELEID

7.1 Inleiding

Het St. Michaël College heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Hiervoor is een goede kwaliteitszorg onontbeerlijk. Zowel in het inspectierapport van januari 2018, als in het rapport dat in januari 2019 is opgesteld door de jury in het kader van de toekenning van het predicaat Excellente School, is onze kwaliteitszorg als goed beoordeeld. We beseffen dat kwaliteitszorg een belangrijke voorwaarde is om tot verbetering van het onderwijs en andere processen binnen de school te komen. Op vrijwel alle plekken in de school worden aan de hand van kwaliteitszorg instrumenten, resultaten en processen gemonitord.

We omschrijven kwaliteitszorg als het geheel van activiteiten die ondernomen worden om de kwaliteit van de school te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. Het gaat daarbij zowel om de kwaliteit van de primaire werkprocessen, het onderwijsleerproces en de leerlingenzorg als om de kwaliteit van alle daaraan ondersteunende werkprocessen.

Kwaliteitszorg kent twee aspecten:

- het systeem waarbinnen planmatig gewerkt wordt aan behoud en verbetering van de kwaliteit
- afspraken over hoe dit systeem aangestuurd en bewaakt wordt (voorwaarden)

De belangrijkste functies van kwaliteitszorg zijn:

- verbeteren van de prestaties van de organisatie op de diverse niveaus
- verantwoording van de prestaties van de organisatie
- communicatie over de prestaties van de organisatie
- tijdig signaleren van zwakke plekken

We geven kwaliteitszorg vorm in een cyclisch proces van ‘Plan, Do, Check, Act’. Dat wil zeggen dat in de beleidscyclus als afronding een evaluatie van de opbrengst gegeven wordt en, daaraan gekoppeld, aanzetten voor nieuw beleid.

Daarbij willen we niet uit het oog verliezen dat de instrumenten die we inzetten in het kader van kwaliteitszorg nadrukkelijk beschouwen als instrumenten en niet als doel. Het doel is het verbeteren van het onderwijs en de daar aan gerelateerde processen.

7.2 Doelstellingen

Kwaliteitscultuur
Bij een excellente school hoort een doelmatige en transparante kwaliteitszorgcultuur. Het moet voor alle betrokkenen helder zijn wat kwaliteitszorg inhoudt en dat onderzoeken, monitoren en bijstellen onlosmakelijk deel uitmaken van de werk-, onderwijs- en leerprocessen. Kwaliteitszorg speelt een cruciale rol bij het verwezenlijken van de onderwijskundige doelen die we ons stellen. Immers, voor het realiseren van de doelen is het noodzakelijk dat we steeds evalueren wat de nieuwe activiteiten en structuren m.b.t. deze punten opleveren. Een verandering moet ten slotte een verbetering opleveren. Om te kunnen vaststellen of het aan uitwerken van de beleidsvoornemens onderwijskundige verbetering opleveren, is monitoring en bijstelling onontbeerlijk. Het belang van kwaliteitszorg zal de komende jaren daardoor alleen nog maar toenemen.

Vorming is meer dan het volgen van de schoolvakken alleen. Wij willen als school een leer- en leefgemeenschap zijn die in de maatschappij staat. Dit doen we o.a. door de aandacht voor persoonsvorming, door de integratie van het scholaire en het Spectrascholaire, in het vak levensbeschouwelijke vorming en door de profileringen vwoXtra en Technasium. Juist ook op deze gebieden is kwaliteitszorg belangrijk voor het zichtbaar en expliciet maken van deze vorming.

Versterken professionele cultuur
We streven een professionele schoolcultuur na.
Dit houdt in dat onze hooggekwalificeerde medewerkers goed werk leveren en dat zij veel mogelijkheden krijgen aangereikt om zich professioneel en persoonlijk te ontwikkelen. Op deze wijze blijven wij ook een aantrekkelijke werkgever. In ons personeelsbeleid brengen we samenhang aan tussen visie & missie en onderwijskundige doelstellingen aan de ene kant, en persoonlijke ontwikkeling aan de andere kant. Wij sturen op kwaliteit door proactief te zijn.

We werken doorlopend aan deskundigheidsbevordering en professionalisering, aan versterken van het opbrengstgericht werken, aan verhoging van het rendement van de lessen, aan borging van de door- en uitstroomcijfers, aan de borging van een HRM-cyclus met jaarlijks lesbezoek en bespreking van het bekwaamheidsdossier en aan de kwaliteit en effectiviteit van de werkprocessen.

'N UNIEKE SCHOOL,

OP EEN UNIEKE PLEK!

smc
st. michaël college