

Schoolplan 2021-2025



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
SINTERMEERTENCOLLEGE	3
STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN	4
ONZE VISIE	5
ONDERWIJSKUNDIG BELEID	6
LEERMIDDELEN & ICT	6
PERSONEELSBELEID	7
KWALITEITSZORG	7
FINANCIËN	8
SPONSORBELEID	8
STRATEGISCHE DOELEN	9
1. ONDERWIJSPROCESSEN	9
2. MEDEWERKERS	9
3. MIDDELEN	10
4. OMGEVING	10
5. RESULTATEN	11

INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan 2021-2025 van het Sintermeertencollege. In dit schoolplan staan de contouren voor de komende vier jaar, mede vanuit de strategienota van SVOPL. De stip op de horizon is helder, maar de precieze invulling krijgt vorm in de komende tijd. Het doel van dit schoolplan is een hogere tevredenheid bij zowel medewerkers als leerlingen en ouders en een onderwijskwaliteit die ook onder flexibele omstandigheden stabiel blijft.

Dit gebeurt in samenwerking met medewerkers, leerlingen, ouders en partners uit het PO, vervolgonderwijs en beroepenveld.

Dit proces gaat stap voor stap. De meeste onderdelen worden in projectmatige vorm opgepakt. Het schooljaar 2020/2021 wordt gezien als een voorbereidend jaar. Echter de situatie rondom corona zorgt ervoor dat het proces niet in het verwachte tempo verloopt. Het voortdurend wijzigen en aanpassen van het dagelijkse onderwijs eist zijn tol van medewerkers, leerlingen en ouders. Desondanks zijn we gezamenlijk de vervolgstappen aan het voorbereiden door middel van acht projectgroepen die onder andere gericht zijn op onderwijsconcept, onderwijsaanbod, leerlingen op de juiste plek en inzet van digitale leermiddelen. Naast de projectgroepen is er een klankbordgroep gevormd bestaande uit ouders, leerlingen en medewerkers, maar ook collega's vanuit primair onderwijs en vervolgonderwijs.

Het tijdpad van de verschillende doelstellingen loopt niet gelijk. Het schooljaar 2021/2022 wordt gebruikt voor het verder inwerken, begeleiden en/of scholen van de medewerkers en het opdoen van ervaringen, maar ook voor implementatie als onderdelen daar klaar voor zijn. Sommige doelen kunnen eerder geïmplementeerd worden dan andere. Het schooljaar 2022/2023 wordt uiterlijk gestart met de implementatie. Het gehele project zal in het schooljaar 2025/2026 gerealiseerd zijn.

SINTERMEERTENCOLLEGE

Sintermeertencollege is een middelbare school voor mavo, havo, atheneum en gymnasium. Sintermeerten heeft momenteel 1400 leerlingen. We bieden tweetalig onderwijs (TTO) aan in het Engels dat toegankelijk is voor al onze leerlingen op alle niveaus. In de onderbouw en bovenbouw kunnen TTO-leerlingen internationale certificaten halen via Cambridge International Examinations.

Sintermeertencollege is onderdeel van SVOPL waarin ze samen met de andere scholen bijdraagt aan het beste onderwijs voor ieder kind. Ons motto is: verleg je grenzen, voor jezelf en de ander! Samen met leerlingen gaan we dit vorm geven. Dat doen we vanuit een vertrekpunt van veiligheid en begeleiding. Leerlingen starten in dakpanbrugklassen, mavo/havo en havo/vwo. Op deze manier kunnen leerlingen goed landen na de overstap van de basisschool naar de middelbare school. Uiterlijk in leerjaar 3 zitten leerlingen op hun niveau.

Sintermeerten is een toegankelijke school. De lijntjes tussen leerlingen en medewerkers zijn kort. Dat draagt ook bij aan het gezamenlijk kunnen verleggen van grenzen om onszelf maar

ook de ander vooruit te helpen. De mentor heeft een centrale rol en is de hoofdrolspeler in de begeleiding en ondersteuning van onze leerlingen. Daar waar er meer zorg nodig is, staat het ondersteuningsteam ter beschikking. Zij werken in het belang van leerlingen samen met jeugdzorg en jeugdhulpverlening.

De volgende kernwaarden zijn richtinggevend voor de inhoud:

- Samenwerken
- Ontwikkeling & innovatie
- Uitdaging
- Met passie & betekenis

STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN

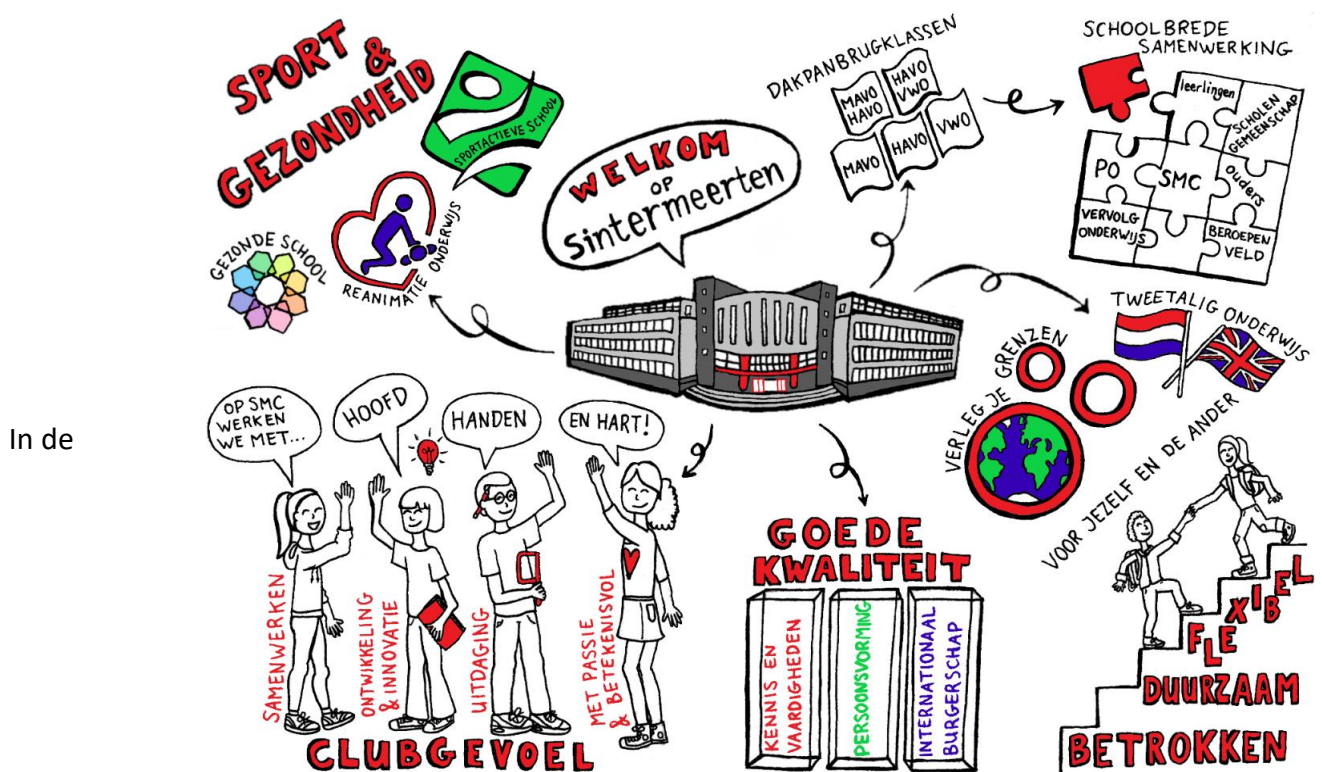
We spelen actief in op de voortschrijdende daling van het leerlingenaantal in onze regio. Tot nu toe groeit het leerlingenaantal bij Sintermeerten. Wel zien we een verandering van de leerlingpopulatie in de regio. Steeds meer leerlingen ontvangen een vmbo of havo advies ten opzichte van de leerlingen die een vwo advies krijgen. Ook het aanbod van de omliggende scholen heeft impact op de leerlingen die voor Sintermeertencollege kiezen. Dit vraagt om een duidelijke profilering van onze school tegen de achtergrond van de ontwikkelingen elders in Parkstad en een vergroting van ons voedingsgebied richting Heuvelland en gemeente Beekdalen. Onze belangrijkste strategische doelstelling is, dat wij de komende jaren een zelfstandige school zijn voor mavo, havo en vwo met in alle leerwegen tweetalig onderwijs.

Een tweede strategische doelstelling is de toegankelijkheid van ons onderwijs in alle afdelingen van onze school. We nemen zo veel mogelijk belemmeringen weg zodat elk kind die opleiding kan volgen die bij zijn of haar mogelijkheden en ambities past.

Om meer leerlingen toegang te kunnen geven tot passend onderwijs in deze betekenis van het woord, versterken we de samenwerking met het primair onderwijs, met name via een doorlopende pedagogische-didactische lijn. We werken beter samen met speciaal onderwijs om meer leerlingen toegang te geven tot onze school. Dat doen we in samenwerking met de andere SVOPL scholen. Langs deze weg willen we meer leerlingen toegang geven tot een opleiding die past bij hun ambities en mogelijkheden.

ONZE VISIE

Schoolplan Vanuit onze missie om voor elk kind het beste onderwijs te realiseren als onderdeel van SVO|PL is onderstaande visie ontstaan. In de afbeelding is de visie op ons onderwijs in beeld gebracht:



voorbereiding voor het nieuwe schoolplan hebben we onze visie onder de loep genomen. Er wordt voortgebouwd op de goede basis die er ligt. Als je over 4 jaar naar Sintermeerten kijkt, zie je een scholengemeenschap met uitdagend onderwijs. We (leerlingen en medewerkers) verleggen onze grenzen om onszelf te ontwikkelen, maar ook om de ander te laten ontwikkelen.

Het tweetalig onderwijs, maar zeker ook de onderliggende pijlers (kennis en vaardigheden, persoonsvorming en internationaal burgerschap) willen we niet alleen behouden binnen school maar ook versterken zodat alle leerlingen onderwijs volgen op basis van de drie pijlers.

We hebben een balans tussen hoofd, hart en handen in ons onderwijs. Daarom is en blijft en gezondheid één van onze speerpunten. We gaan dit breder inzetten in school. We werken

ontwikkelingsgericht. Om dat te realiseren houden we ons motto vast: Hoe kan ik mijn eigen grenzen verleggen? Wat heb ik daarvoor nodig? En hoe kan ik fouten maken zodat ik ervan kan leren?

We werken samen als school met leerlingen en ouders. Om deze ontwikkeling nog breder in te zetten, werken we actief samen met PO, vervolgonderwijs en het beroepenveld. Dit betekent dat we de huidige samenwerking met het PO zeker willen behouden en ook uitbreiden. De samenwerking met vervolgonderwijs en beroepenveld krijgt de komende vier jaar meer vorm.

We zijn een school waar we trots op zijn, waar medewerkers en leerlingen bewust voor kiezen en waar iedereen welkom is met zijn of haar unieke kwaliteiten. Dit gevoel willen we vasthouden en versterken.

ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Alles waar we mee in aanraking komen, draagt bij aan wie we zijn en wat we doen. Ons onderwijs is gebaseerd op drie pijlers: kennis en vaardigheden, persoonsvorming en (internationaal) burgerschap. Die gedachte hebben we voor de hele school geadopteerd vanuit de goede ervaringen in ons tweetalig onderwijs.

Het beschikken over de juiste kennis en vaardigheden helpt je vooruit om je plannen te kunnen verwezenlijken. We willen leerlingen echter niet alleen kennis en vaardigheden aanbieden, maar juist ook begeleiden in de andere facetten van ontwikkeling zodat leerlingen vrij, verantwoordelijk en volwassen in de wereld kunnen staan. Daarom vinden we persoonsvorming en burgerschap minstens net zo belangrijk.

Persoonsvorming en burgerschap heeft niet alleen te maken met het bekendmaken met bestaande tradities en praktijken, het kent ook thema's als vrijheid, gelijkheid, solidariteit, inclusiviteit, globalisering, duurzaamheid en technologie. Deze thema's maken integraal deel uit van ons onderwijs en vormen onze uitdagende scholengemeenschap.

Dit betekent dat er naast een goed didactisch klimaat ook een sterk pedagogisch klimaat is waarin veiligheid één van de belangrijkste aspecten is. Die veiligheid zorgt ervoor dat we ook risico's durven te nemen, fouten kunnen maken en een onbekend pad durven te kiezen.

Het rendement van het onderwijs is een zeer belangrijk aandachtspunt. Wij hebben de ambitie om op dit terrein resultaten te boeken, die gemiddeld gezien minstens het landelijk gemiddelde evenaren. Wij richten de focus op alle afdelingen.

Wij zijn de enige school in Limburg, die in alle afdelingen tweetalig onderwijs Engels/Nederlands aanbiedt. De structuur waarbinnen dit programma aangeboden wordt, is duidelijk. Er is een apart team van speciaal hiervoor toegeruste docenten. Zowel in de onderbouw als in de bovenbouw bieden wij een curriculum aan dat specifiek aansluit bij mavo, havo en vwo en de mogelijke vervolgopleidingen.

LEERMIDDELEN & ICT

Vanaf schooljaar 2021 beschikken we voor alle vakken in de onderbouw over digitale leermiddelen. Als school leggen we een optimale verbinding tussen ict mogelijkheden en onderwijs. Om de digitale leermiddelen optimaal te gebruiken werken niet alleen onze docenten met devices, maar ook onze leerlingen. Op deze manier voegt ICT iets toe aan het palet van leermiddelen, zowel voor de leerling als voor de docent.

PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid wordt op SVOPL niveau bepaald. We geven medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen en nieuwe vormen van onderwijs te implementeren. “Iedereen doet mee” is daarbij het motto, leren met en van elkaar het middel. In de gesprekscyclus met medewerkers staan de komende jaren twee vragen centraal: Welke bijdrage lever jij aan de visie van Sintermeerten? En wat heb je daarvoor nodig? Hierbij is het voor ons essentieel dat er bewuste keuzes worden gemaakt op het gebied van ontwikkeling en personele inzet.

Al onze medewerkers hebben de juiste (onderwijs)bevoegdheid. Medewerkers in opleiding zijn bekwaam bevonden maar onbevoegd, gedurende de opleiding krijgen zij ruimte in tijd en geld om de bevoegdheid te behalen. Er wordt gewerkt met een jaarlijks op te stellen scholingsplan dat tot stand komt door de input vanuit de gesprekscyclus en de vraag vanuit school om de visie uit te kunnen voeren. Iedere medewerker heeft een budget bestaande uit uren en financiële middelen voor scholingsactiviteiten.

Vanuit SVOPL vindt er een centralisatie plaats van werkzaamheden op ICT-gebied op het terrein van Financiën, Beheer en P&O en zal de omvang van onderwijsondersteunend personeel dat niet onderwijs gerelateerd is op school kleiner worden. Voor het onderwijsondersteunend personeel dat direct gerelateerd is aan het onderwijs wordt onderzocht in hoeverre een herverdeling van taken tussen docenten en dit deel van het OOP mogelijk en verantwoord is.

Binnen nu en 5 jaar zal 20% van onze medewerkers met pensioen gaan. Daar willen we nu al op anticiperen om de stabiliteit van ons onderwijsproces te behouden. Gelet op de landelijke ontwikkelingen van het aanbod van onderwijspersoneel zal het de komende jaren lastiger worden om de te verwachten uitstroom van medewerkers kwalitatief en kwantitatief goed op te vangen. Het is van groot belang, dat de school een uitdagende en veilige werkplek voor alle medewerkers blijft. Om aan de ene kant goede medewerkers voor de school te behouden en een aantrekkelijke werkplek te zijn voor nieuwe medewerkers.

Via de betrokkenheid bij de Academische Opleidingsschool Limburg wil SMC enerzijds een bijdrage leveren aan het opleiden van goed toegeruste nieuwe docenten in het Voortgezet Onderwijs. Anderzijds wil de school via haar inbreng ook een verdiepingsslag realiseren die zowel van voordeel is voor de eigen medewerkers als voor de aankomende leraren. Door de

focus op onderzoek en een op onderzoek gerichte houding wordt de competentieontwikkeling van leraren bevorderd.

KWALITEITSZORG

De administratieve processen en kwaliteitszorg ondersteunen onze visie. Ze werken voor ons en bieden ons informatie zodat er informatie gestuurd gewerkt kan worden.

Alles wat we bedenken en doen, toetsen we op gezette tijden aan de uitgangspunten van ons onderwijs. We volgen hierbij de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Zo gaan we systematisch en structureel na of we op de juiste weg zijn en blijven. Hiervoor gebruiken we de volgende instrumenten: strategienota SVOPL, schoolplan, schooljaarplan, managementkwartaalrapportages en schooljaarverslag. Het doel van dit schoolplan is onder meer een hogere tevredenheid. Om dit te monitoren gebruiken we tevredenheidsenquêtes voor medewerkers, leerlingen en ouders. Daarnaast voeren we een periodiek onderzoek uit in het kader van de Arbo-wet Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E).

Voor de kwaliteit van de ontwikkelingen in onze school, is het belangrijk dat er onder medewerkers voldoende draagvlak is. Om dit te bereiken bespreken we voorstellen vanuit het MT in teams, secties en/of tijdens studiedagen. De feedback die hieruit voortkomt, wordt meegenomen in het vervolgproces. De stem van de medewerkers is ook door middel van de PMR geborgd in de beslissingen die in de school worden genomen.

Naast medewerkersparticipatie vinden we leerling- en ouderparticipatie erg belangrijk als onderdeel van onze kwaliteitszorg. We werken met een leerlingenraad waarmee maandelijks overleg is. Op dezelfde manier werken we ook met een ouderraad. Zowel de PMR als de ouderraad en de leerlingenraad voorzien ons van belangrijke input en denken mee over de ontwikkelingen binnen school.

FINANCIËN

Uitgangspunt is een financieel gezonde school. Binnen SVOPL wordt gewerkt met een formatie en begroting (personeel en materieel) waarbij de criteria juistheid, volledigheid en tijdigheid gelden. De begroting is gebaseerd op een cyclus van één jaar en afhankelijk van het leerlingenaantal. Van hieruit wordt het budget toebedeeld aan budgethouders. Er vindt een periodieke terugkoppeling plaats over de benutting van het budget aan de betreffende budgethouders.

SPONSORBELEID

Er wordt alleen gebruik gemaakt van sponsorbeleid na afstemming op SVOPL niveau en onder strikte voorwaarden.

STRATEGISCHE DOELEN

Het doel van Sintermeerten is het optimaal begeleiden van de leerling zodat deze al zijn talenten zo optimaal mogelijk kan ontplooien *en zijn eigen grenzen kan (leren) verleggen*.

1. ONDERWIJSPROCESSEN

- Ons onderwijs is duurzaam, betekenisvol, flexibel en toegankelijk.
- Leerlingen worden adequaat voorbereid op de toekomst met een balans tussen kennis en vaardigheden, persoonsvorming en (internationaal) burgerschap;
- Het realiseren van een breed onderwijsaanbod, waardoor de leerling zich optimaal kan ontplooien binnen drie onderwijsstromen: mavo, havo en vwo zowel in het Nederlands als in het Engels;
- Het ontwikkelen en implementeren van een uitdagend onderwijsmodel, dat door alle medewerkers uitgedragen wordt en waar een balans is tussen denkkorde vaardigheden;
- Het ontwikkelen van een onderwijsconcept waar aandacht is voor hoofd, hart en handen;
- Het realiseren van een onderwijskundig klimaat waarin leerlingen en medewerkers optimaal worden uitgedaagd om hun grenzen te verleggen;
- Het verder integreren van passend onderwijs in het onderwijsmodel;
- Het realiseren van een doorlopende leerlijn PO-VO-vervolgonderwijs;
- Het realiseren van een sterk LOB-programma zodat leerlingen zichzelf beter leren kennen waardoor ze de juiste vervolgkeuzes kunnen maken.

2. MEDEWERKERS

Om ervoor te zorgen dat medewerkers in staat zijn om de genoemde onderwijsambitie uit te voeren, hebben we de volgende ambities:

- Docenten zijn zowel vakdidactisch als pedagogisch sterk. Ze kunnen zowel de rol van mentor/coach als van vakdocent invullen;
- OOP medewerkers met onderwijstaken zijn pedagogisch sterk;
- We hebben bevoegde docenten voor de klas staan met een goede mix 1^e- en 2^e-graads bevoegdheid;
- OOP medewerkers zonder onderwijstaken beschikken over voldoende inhoudelijke expertise om het onderwijskundig proces optimaal te ondersteunen;
- Gestimuleerd wordt om alle docenten in de gelegenheid te stellen om een internationaal certificaat te behalen t.b.v. TTO-onderwijs, zoals bijvoorbeeld het Cambridge Certificate in Advanced English of Cambridge Certificate of Proficiency in English;
- Er wordt een professionele onderwijscultuur binnen de school gecreëerd waarin ruimte is voor maatwerk, door differentiatie in rollen, taken en ontwikkeling;
- De wettelijke ruimte binnen de functiemix van Sintermeertencollege is ingevuld.
- In het kader van een duurzame onderwijscultuur worden regelmatig (functionerings- en ontwikkel-) gesprekken volgens de gesprekkencyclus van SVO|PL gevoerd (mede op basis van 360° feedback), zodat de medewerkers adequaat de leerlingen kunnen voorbereiden op

wat de maatschappij van hen vraagt. De onderwijsresultaten, de uitkomsten van de strategische personeelsplanning en de ouder-, leerlingen- en medewerkers enquêtes worden ingezet om het groeiperspectief te bespreken;

- Alle leidinggevenden beschikken over competenties voor transformationeel leiderschap om duurzaam, kwalitatief goed onderwijs te initiëren, implementeren en te monitoren. Zij volgen periodiek scholing en gebruiken optimaal hun ontwikkeltijd en ruimte voor deskundigheidsbevordering;
- Alle docenten scholen periodiek en gebruiken optimaal hun ontwikkeltijd en ruimte voor deskundigheidsbevordering, zodat zij flexibel kunnen omgaan met hun groei naar duurzaam, kwalitatief goed onderwijs;
- Alle ondersteuners in het onderwijs scholen periodiek en beschikken over de benodigde competenties om de onderwijsprocessen flexibel en adequaat te kunnen ondersteunen, dan wel hierin mee te denken en hierop te anticiperen;
- Ontwikkelen van medewerkers gebeurt niet alleen door scholing, maar ook door leren van en met elkaar, binnen en buiten de school;
- Binnen nu en 5 jaar zal 20% van onze medewerkers met pensioen gaan. Daar willen we nu al op anticiperen om de stabiliteit van ons onderwijsproces te behouden.

3. MIDDELEN

- Het ontwikkelen en implementeren van een (financieel) efficiënt en duurzaam onderwijskundig model;
- Het ontwikkelen en implementeren van een (financieel) efficiënte bedrijfsvoering waarbij zoveel mogelijk financiële middelen aangewend worden voor het onderwijsproces, waarbij een substantieel deel van de middelen wordt ingezet voor duurzame onderwijskwaliteit en maatwerk/verbetering;
- Het ontwikkelen en implementeren van een 360° feedbackinstrument;
- Het implementeren van strategische personeelsplanning;
- Het ontwikkelen en implementeren van een gebruiksvriendelijk en uniform kwaliteitssysteem, zowel voor het monitoren van de onderwijsprocessen als de processen aangaande de bedrijfsvoering;
- Het realiseren van een multifunctionele en flexibele infrastructuur (ICT, leermiddelen, leerlingenondersteuning, rooster, jaarplanning, huisvesting).

4. OMGEVING

- Het vergroten van het voedingsgebied waardoor het Sintermeertencollege ook vanuit het Heuvelland en aangrenzende gemeenten leerlingen ontvangt;
- Een duurzame samenwerking met belanghebbende stakeholders om zowel de wijde wereld als de directe omgeving structureel te betrekken bij het onderwijsproces en een structurele aansluiting tussen PO, VO en vervolgonderwijs te realiseren.

5. RESULTATEN

- Een uitgewerkte onderwijskundige en toekomstgerichte visie en uitgangspunten voor het Sintermeertencollege, die passen binnen de visie en uitgangspunten van de strategienota van SVO | PL -voor elk kind het beste onderwijs- en aansluiten op de voorbereiding van de leerlingen op de huidige samenleving;
- Er zijn drie pijlers in ons onderwijs: kennis en vaardigheden, persoonsvorming en (internationaal) burgerschap, zodat leerlingen leren grenzen te verleggen;
- Er is een uitgewerkt leerlingenprofiel;
- Een medewerkersprofiel waarin:
 - de missie en visie van het Sintermeertencollege,
 - de onderwijskundige uitgangspunten van het Sintermeertencollege,
 - de in de Wet op de Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO) en de volgens FUWASYS beschreven competenties voor de functies van docent LB, LC en LD en
 - de uitgangspunten van het leerlingenprofiel centraal staan,
 - alsmede waarin geanticipeerd wordt op de toekomstige differentiatie van rollen en taken van medewerkers;
- Een uitgewerkt onderwijsaanbod als uitkomst van het ontwikkelproces waarbij nagedacht wordt over of en hoe er ruimte is voor versnelling, vertraging, verbreding en verdieping voor de individuele leerling;
- Een toetsbeleid als uitkomst van het ontwikkelproces waarbij nagedacht wordt over het toets beleid en het gebruik van formatieve en summatieve toetsen ;
- Een uitgewerkte jaarplanning, roostersystematiek en inrichting van de leerlingadministratie op basis van de onderwijskundige uitgangspunten. We werken hierbij informatie gestuurd;
- Een uitgewerkte integrale leerlingbegeleidingssystematiek voor leerlingen op alle niveaus. Ook hierbij wordt informatie gestuurd gewerkt;
- Een uitgewerkte integrale ondersteuningssystematiek voor leerlingen op alle niveaus (1^{ste} t/m 3^{de} lijn), mede gebaseerd op het Ondersteuningsplan in het kader van Passend Onderwijs;
- Een kwaliteitszorgsysteem op basis van geformuleerde (wettelijke) indicatoren;
- Een strategisch personeelsplan waarin de onderwijsambities zijn verbonden met het personeelsbeleid en een aantal gerichte maatregelen zijn opgenomen ten aanzien van de (kwantitatieve én kwalitatieve) personeelsbezetting om de organisatiedoelen (op de langere termijn) te kunnen bereiken. In dit strategisch personeelsplan is eveneens een deskundigheidsbevorderingsplan opgenomen voor verdere professionalisering en deskundigheidsbevordering van alle medewerkers.
- De tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers laat een stijgende lijn zien.

2021

2025



ONZE PIJLERS



KENNIS EN VAARDIGHEDEN



PERSOONSVORMING

GYMNASTIUM & ATHENEUM HAVO • MAVO
TWEETALIG ONDERWIJS



INTERNATIONAAL BURGERSCHAP