

Schoolplan Mendelcollege 2020-2024

Op weg naar wendbaar én weerbaar



Inhoud

1. Het Schoolplan 2020-2024 van het Mendelcollege	4
1.1 Inleiding	4
1.2 De drie pijlers van goed onderwijs	4
1.3 Missie (Waarden & Drijfveren) en Visie (Ambitie & Kernwaarden) van de school.....	5
1.4 Didactische en pedagogische keuzes	7
2. Onderwijs	10
2.1 Inleiding en verbeteropgaven	10
2.2 Persoonsvorming in de schoolbrede context (VWO-HAVO-MAVO)	10
2.3 Toetsbeleid in zijn algemeenheid en de schoolexamens (SE en PTA) in het bijzonder	12
2.4 ICT & onderwijs	13
2.5 Topsport Talentschool.....	13
2.6 Passend onderwijs /Ondersteuning aan leerlingen	14
2.7 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding & plusdocument.....	15
2.8 Educatief partnerschap	16
3. Personeel.....	19
3.1 Professionele cultuur.....	19
3.2 Gesprekkencyclus.....	19
3.3 Levensfasebewust personeelsbeleid en werkdrukbeleid	19
3.4 Arbo en veiligheidsbeleid	20
3.5 Verzuimbeleid.....	21
3.6 Professionalisering, scholing en bijscholing	21
3.7 Opleiden in de school (ROSA).....	22
3.8 Werving en selectie	22
4. Kwaliteitsbeleid	25
5. Organisatie & organisatiestructuur	28
6. Huisvesting en Voorzieningen	30
6.1 Meerjarenonderhoudsplan (MOP).....	30
6.2 ICT.....	31
7. Financiën	33
Bijlage: Roadmap ontwikkelthema's Mendelcollege 2020-2024.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Het Mendelcollege



**Onderwijs staat gelijk aan een kind helpen
zijn potentieel te zien.**

Erich Fromm

1. Het Schoolplan 2020-2024 van het Mendelcollege

1.1 Inleiding

Voor u ligt het 'Schoolplan 2020-2024' van het Mendelcollege. Dit schoolplan heeft zijn fundament in het vorige schoolplan (2015-2019). **Het bouwt verder op onze goede en sterke traditie én het kijkt vooruit naar de toekomst.** We behouden én versterken de kracht van de school. Waar nodig zijn wij adaptief richting de toekomst. Iedereen die werkt op het Mendelcollege draagt bij aan **de brede maatschappelijk opdracht** die wij allemaal voelen en onderschrijven.

Dit schoolplan is in een hele bijzondere tijd tot stand gekomen. Er lag uiteraard het vorig Schoolplan waarop we konden voortbouwen en er waren gesprekken gevoerd met ouders, leerlingen en personeel. De contouren waren duidelijk en de richting bepaald. Alleen toen kwam daar de pandemie van het coronavirus en kwam het hele onderwijs van de ene op de andere dag in een ander perspectief te staan. Er kwam een transitie op gang die haar weerga niet kent: online lesgeven, onderwijs op afstand en verschillende vormen van toetsing. Dit alles heeft het beroep van de leraar en de organisatie van de school volledig door elkaar geschud. Welke aspecten uiteindelijk waardevol zullen blijken en hoe we daar blijvend op kunnen inzetten is nu nog niet te zeggen. Alleen dat deze tijd zijn schaduw vooruitwerpt is zeker! Het gesprek daarover zullen we met elkaar, met de hele school, dus ook met leerlingen en ouders aangaan. We zullen de bruikbare en mooie winstpunten meenemen in de komende jaren. We staan met elkaar voor een transitie die ongekend is in onderwijsland. Het is fijn, mooi en spannend dat we mede-regisseur kunnen zijn!

1.2 De drie pijlers van goed onderwijs

Elke leerling verlaat onze school met een diploma; deze **kwalificatieplicht** voelen wij en dragen wij uit. Daarnaast zetten wij sterk in om leerlingen richting te geven en mee te nemen in hoe de maatschappij werkt. De **socialisatie** is de belangrijke tweede pijler. En tenslotte is het van wezenlijk belang om je zelf te leren kennen: wat kan ik, wie ben ik, wat wil ik. Deze **persoonsvorming**, de leerling in actie, is het derde aandachtsveld. Dat alle drie tezamen is voor ons **goed onderwijs!**



Schema voor ons onderwijsverhaal: 'onze bedoeling'

Omdat wij de professional centraal stellen, de leerlingen serieus nemen en streven naar educatief partnerschap hebben we, voorafgaand aan dit schoolplan, uitvoerig gesproken met personeel, leerlingen en ouders. Zij onderschrijven deze opdracht, staan achter **onze 'bedoeling'** en delen het verzezicht van weerbare en wendbare burgers.

1.3 Missie (Waarden & Drijfveren) en Visie (Ambitie & Kernwaarden) van de school

Het Mendelcollege is een school op interconfessionele (RK en PC) grondslag, een school voor kwaliteit, een school die houvast biedt en beschermt, een school voor samen plezier, een school voor de toekomst. De school laat mensen met verschillende talenten tot hun recht komen. Op basis van deze uitgangspunten biedt onze school een aanbod dat zich richt op 'bildung', de vorming van de gehele mens. Het Mendelcollege streeft goed onderwijs na, zodat werkelijke kennis en vaardigheden de leerlingen helpen verantwoordelijk te zijn voor zichzelf en de wereld om hen heen, om zich te ontwikkelen van mens tot medemens.

De ambitie van Het Mendelcollege is een bijdrage te leveren aan de brede maatschappelijke opdracht in het leven van leerlingen, jongvolwassenen. We begeleiden, ondersteunen en geven richting bij de ontwikkeling van mens naar medemens. **Met een diploma op zak zijn onze leerlingen "wendbaar en weerbaar" om te functioneren in de samenleving.**

"Wendbaar en weerbaar" is gekozen als centraal thema voor het Schoolplan 2020 – 2024 van het Mendelcollege. Dit thema is gekozen door de schoolleiding na gesprekken met ouders en docenten van het Mendelcollege en staat centraal in ons handelen én in onze verbeteropgave voor de komende periode.

De ambitie is kortom: **aandacht voor het individu en dat altijd in de context met de ander**. Het behalen van een passend diploma is het eerste uitgangspunt. Daarnaast dragen we bij aan burgers die zich verantwoordelijk voelen voor de samenleving. En tenslotte is het van belang dat elke leerling zicht heeft op wie hij/zij is en daarnaar kan handelen; ze leren om keuzes te maken en zelf sturing te geven aan hun loopbaan.

Leerlingen krijgen veel keuzemogelijkheden, gedragen zich in hoge mate zelfverantwoordelijk voor hun leerproces en hebben zichtbaar plezier in het leren. **Zichzelf ontwikkelen kan via de taal (internationaal), de kunst, de sport, de techniek, het debat of op het podium. Kortom, voor eenieder is er ruimte voor het ontwikkelen van je talent.**

Docenten spelen daarbij een cruciale rol, zij ondersteunen als mentor, zijn vakbekwaam en een informatiebron en inspiratiebron voor leerlingen. Zij kennen de onderwijsbehoefte van elke leerling en begeleiden het leren van elke leerling of leerlingengroep met aansprekende leermiddelen op verschillende niveaus en met afwisselende werkvormen.

Digitale hulpmiddelen ondersteunen het leren en het volgen van de voortgang van de leerling door de leerstof optimaal.

Naast de individuele benadering van leerlingen geeft de school het samen leren en het sociaal-maatschappelijk leren (burgerschap) vorm zodat leerlingen algemene vaardigheden en de brede horizon verwerven die ze nodig hebben in hun toekomst.

Het bovenstaande leidt tot uitstekende leerresultaten en tot grote tevredenheid bij leerlingen en ouders. Alle leerlingen en alle medewerkers komen met plezier naar school om samen te werken en te leren. Op het Mendelcollege is iedereen trots op zichzelf én elkaar.

Kernwaarden waar het om draait zijn onder andere: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen, samen, reflecteren.

WENDBAAR EN WEERBAAR



Missie, visie en kernwaarden van het Mendelcollege samengevat in één infographic

1.4 Didactische en pedagogische keuzes

De ambitie om te begeleiden naar een passend diploma, bij te dragen aan maatschappelijke participatie en richting te geven aan zelfontplooiing is op het Mendelcollege uitgewerkt in de volgende didactische en pedagogische keuzes:

- Iedereen moet gezien worden;
- We werken sterk vanuit de secties waarbij afwisseling van werkvormen gegarandeerd is en de leerlingen verschillende manieren van leren en studeren leren beheersen; samen leren als groep en leren samenwerken zijn daar nadrukkelijk onderdeel van;
- Er is in toenemende mate lesmateriaal op verschillende niveaus beschikbaar, het gedifferentieerde leerstofaanbod sluit aan bij de leerbehoeften van de leerling;
- ICT als hulp en ondersteuning is niet meer weg te denken uit ons onderwijs na de coronacrisis (onderwijs online en op afstand);
- We zijn in principe mentor, omdat we ons verdiepen in het leven van de leerling;
- Elke leerling heeft een mentor, die meekijkt naar de planning en de resultaten en de algehele betrokkenheid van de leerling bij de school; de mentor helpt de leerling om zelfverantwoordelijkheid te dragen voor zijn of haar leerproces;
- Het mentoraat krijgt vorm in drie afdelingen (vwo-havo-mavo). De afdelingen en de secties vormen het uitgangspunt voor ons matrixmodel;

- Onderwijs is meer dan alleen lessen in een lokaal: leren buiten de school is cruciaal en daarom organiseren we veel excursies en projecten;
- Reflecteren op deze ervaringen is van belang om leerlingen te laten ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past. De mentor, vakdocenten en ouders spelen hier een rol in.
- Leerlingen hebben altijd en overal toegang tot de digitale leeromgeving; zeker cijfers en studiewijzers. Waar mogelijk worden leerdoelen (hoe klein ook) gedeeld en inzichtelijk gemaakt voor de leerlingen;
- Er is veel contact en overleg met ouders zodat we gezamenlijk de ontwikkeling van de leerling volgen en ondersteunen;

In de hoofdstukken hierna werken we verschillende aspecten van deze keuzes uit. De hieruit resulterende ontwikkelagenda van het Mendelcollege is weergegeven in de bijlage van dit ontwikkelplan.



Onderwijs



2. Onderwijs

2.1 Inleiding en verbeteropgaven

De opgave voor Het Mendelcollege in de komende vier jaar is om een vooraanstaande school te zijn én te blijven, met uitstekende onderwijsresultaten, ook voor de leerling én de medewerker en een focus op de persoonsvorming van de leerling in de lessen. Voor Haarlem en de omliggende gemeenten. Dit alles met de TTO-afdeling, het aanbod op Kunst & Cultuur, de ontwikkeling richting een LOOT-licentie (Topsporttalentschool) en het brede palet aan andere activiteiten (denk onder andere aan robotica en debatteren).

De focus voor de periode 2020-2024 komt te liggen op de volgende drie ontwikkelthema's:

- Intensivering van de aandacht voor 'persoonsvorming'
- Toetsbeleid in zijn algemeenheid en de schoolexamens (SE en PTA) in het bijzonder
- Verdere ontwikkeling in de toepassing van ICT in ons onderwijs, geïnspireerd door de maanden met online/thuisonderwijs tijdens de coronacrisis

Deze thema's met betrekking tot onderwijsontwikkeling zijn in de volgende hoofdstukken verder beschreven. Ieder hoofdstuk begint met de vermelding van de koppeling tussen het verbeterthema en de pijlers en de didactische keuzes zoals beschreven in hoofdstuk 1. Na behandeling van deze thema's in de hoofdstukken 2.2 en 2.4 worden in de daaropvolgende paragrafen ook thema's benoemd die eerder zijn opgepakt door de school en die in de komende periode verder vormgegeven zullen worden.

Voor de meeste thema's geldt dat de exacte doelen in het eerstvolgende schooljaar verder zullen worden geconcretiseerd. Op basis van die doelen wordt vervolgens vastgesteld wat de beste route is richting resultaat.

2.2 Persoonsvorming in de schoolbrede context (VWO-HAVO-MAVO)

Beschrijving en ambitie

Hoe komt persoonsvorming op onder andere het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid terug in de lessen? We nemen de tijd om samen met secties, afdelingen en het onderwijsberaad hier de komende vier jaar invulling aan te geven. De eerste denkrichtingen zijn al gegeven: samenvattend is de leerlijn van geleid (sturend) naar minder geleid (meer eigenaarschap).

Zelfstandigheid (denk onder andere aan)

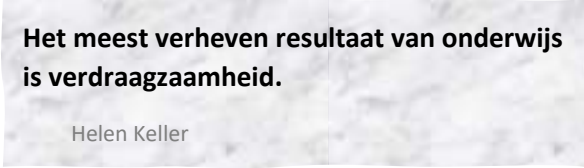
- Vraaggestuurd huiswerk
- Leerlingen betrekken bij leerdoelen door eindtermen te vertalen naar lesdoelen
- Reflectie op eigen werk
- Van meer geleide (Onderbouw) naar minder geleide (Bovenbouw) begeleiding en sturing door docent
- Formatief toetsen en peerreview
- Planning

Verantwoordelijkheid (denk onder andere aan)

- Keuzes geven in lesstof/leerlingen betrekken bij lesstof
- Versnelde trajecten binnen bepaalde vakken
- Verdiepingsstof
- Keuzes geven in het voorbereiden en het leren van de lesstof (welke leerstrategie)
- Belonen van werkhouding
- Onderlinge instructie

Zelfvertrouwen (denk onder andere aan)

- Growth mindset stimuleren/belonen/complimenteren
- Complimenteren docenten en elkaar
- Falen mag
- Succeservaringen delen
- Positief zelfbeeld benadrukken
- Structurele reflectie



Het meest verheven resultaat van onderwijs is verdraagzaamheid.

Helen Keller

Activiteiten die bijdragen aan persoonsontwikkeling zijn onder andere:

- Maatschappelijke stages
- Inzet voor goede doelen
- Gender Sexuality Alliance (GSA)
- Reizen, uitwisseling, internationale stage
- Debatteren
- Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB)

Dit is de leidraad voor de komende schoolplanperiode. De richting is aangegeven door de schoolleiding, gedeeld en onderschreven in het onderwijsberaad (vanaf nu de 'overlegmiddag onderwijs'). De 'overlegmiddag onderwijs' is en blijft een belangrijk gremium voor draagvlak, uitwisselen van kennis en inhoudelijke input. De 'overlegmiddag onderwijs' is van eminent belang. Het draagt, in verschillende samenstelling, bij aan het aanscherpen van de visie/de koers, het verbindt de visie en de lespraktijk.

De 'overlegmiddag onderwijs' is een vast, frequent terugkerend moment in de jaarkalender. Daar zitten soms alleen sectievoorzitters en soms een vertegenwoordiging van de sectie die betrokken is bij een bepaalde afdeling of een bepaald leerjaar. Op deze manier gaan we de komende jaren slagvaardig in brede discussie bouwen aan de vorm en inhoud van lessen daar waar het gaat over de persoonsvorming van onze leerlingen (en andere wezenlijke thema's; denk onder andere aan toetsing en ICT).

De eerste stappen zijn dit schooljaar (2019) al gezet. Secties hebben aangegeven waar zij het komende jaar mee aan de slag gaan. De afdelingsleiding zal door middel van lesbezoek en het gesprek daarover de voortgang volgen. Van groot belang daarbij is dat we expliciet vertrouwen

Persoonsvorming

Wendbaarheid

Weerbaarheid

Reflectie

Verantwoordelijkheid

hebben in de kracht van de secties, de afdelingen en de 'overlegmiddag onderwijs'!

Relatie met de ontwikkelthema's:

Relatie met kwaliteitsgebieden OP, SK, OR en KA.

2.3 Toetsbeleid in zijn algemeenheid en de schoolexamens (SE en PTA) in het bijzonder *Beschrijving en ambities*

Vanuit het onderwijsberaad is een werkgroep gestart die aan de slag gaat met het thema 'toetsbeleid', een voortzetting van de in 2017 gestarte schoolbrede discussie over dit onderwerp. Deze discussie, aangezwengeld door het inspectiebezoek met betrekking tot het PTA, is onderdeel van dit thema.

Onderwijskundige argumenten spelen daarin een belangrijke rol. Tevens bekijken we op welke punten we het schoolexamen op dit moment een schooleigen gezicht geven en of we dit in deze mate willen continueren (of bijvoorbeeld uitbreiden). Een mooi voorbeeld is het onderdeel debatteren, als schooleigen onderdeel. Onderdeel van het gesprek is ook de vraag in hoeverre ons schoolexamen voldoet aan het criterium 'afsluitend karakter'.

Vanuit het inspectierapport van januari 2020: "Op het Mendelcollege is sprake van een duidelijke organisatie van de toetsing en afsluiting. De verschillende taken en verantwoordelijkheden zijn goed belegd en voor iedereen duidelijk. Medewerkers en leerlingen zijn zich bewust van de ernst van de examinering en er is niemand die lichtvaardig denkt over het proces van toetsing en afsluiting. Het proces wordt strak aangestuurd vanuit de schoolleiding en er zijn diverse evaluatiemomenten, zowel op het gebied van de inhoud als het proces van examinering. Hieruit volgen waar nodig verbeterplannen die opnieuw onderdeel uitmaken van het cyclische proces van kwaliteitszorg".

Kortom, een gedegen onderwijskundig gesprek over het belangrijke thema 'Toetsing en examinering' is gaande. Van groot belang is dat we dat schoolbreed bekijken en oppakken.

Aanpak

Dus controleerbaarheid (niet alleen door examinatoren maar ook door het examensecretariaat, directie en afdelingsleiders), formele werkwijze (het examenreglement is op alle onderdelen van het examen van toepassing; dit ook ter voorkoming van mogelijke onvolkomenheden als gevolg van een 'informele' werkwijze bij deel-SE's/verzamelcijfers) en volledige beschrijving van de onderdelen van het eindexamenprogramma zijn belangrijke uitgangspunten bij de totstandkoming van het PTA.

De vaksecties hebben deze criteria reeds toegepast voor de PTA's van het schooljaar 2019-2020 en zullen hier in de jaarlijkse gesprekken, als onderdeel van het kwaliteitsdenken, op terugkomen en waar nodig bijstellen.

Bij deze bewustwording is het van belang dat alle thema's de revue passeren, zoals de hoeveelheid toetsen, terugkoppeling op toetsen, de waarde van toetsen en de belasting voor docent en leerling.

Relatie met de ontwikkelthema's:

Kwalificatie

Relatie met kwaliteitsgebieden OR, KA.

2.4 ICT & onderwijs

Beschrijving

Het gebruik van digitaal leermateriaal is ter vervanging of aanvulling van de methode, om de leerlingen uit te dagen en om waar mogelijk te kunnen differentiëren. Het gebruik van digitaal lesmateriaal in welke vorm dan ook, is niet meer weg te denken uit het huidige onderwijs. Denk daarbij onder andere aan filmpjes, adaptieve methode, diagnostisch toetsen, chatten, inleveren van materiaal in de digitale leeromgeving. De leerlingen kunnen individueel en soms in groepjes met het materiaal aan de slag.

De coronapandemie heeft de school gedwongen om binnen korte tijd hele grote stappen te zetten in de toepassing van ICT ten behoeve van het onderwijs op afstand. Een evaluatie van deze periode kan leiden tot waardevol inzicht in de verdere toekomstige behoefte (denk daarbij ook aan topsportleerlingen en zieke leerlingen die minder frequent op school aanwezig zijn).

Kortom: in de coronapandemie zijn grote stappen gemaakt en het levert ons waardevolle inzichten op ten aanzien van de richting waarop we ICT verder willen ontwikkelen/inzetten. We zullen in schooljaar 2020-2021 samen de waardevolle lessen van onderwijs op afstand benoemen en vasthouden.

Ambities en aanpak

De docenten: Tijdens de komende schoolplanperiode gaan we investeren in hard- en software. Dat betekent dat alle docenten gefaseerd een device zullen ontvangen. Daarnaast is er expliciet aandacht voor professionalisering op het gebied van het gebruik van de middelen; die scholing zal zowel intern als extern plaatsvinden.

De leerlingen: In 2019 hebben alle brugklasleerlingen een Chromebook aangeschaft. De komende jaren gaat het gebruik de school in groeien, omdat elke brugklas met een Chromebook begint. Het gebruik van Chromebook zal worden gestimuleerd en zal ook toenemen doordat onze Topsport-Talenteleerlingen meer maatwerkonderwijs krijgen.

Het streven is dat aan het eind van dit schoolplan (2024) alle leerlingen werken met een Chromebook en dat alle lokalen uitgerust zijn voor het gebruik van een device van de docent.

Relatie met de ontwikkelthema's:

Toepassing ICT

Relatie met kwaliteitsgebieden OP, OR, KA.

2.5 Topsport Talentschool

Beschrijving en ambitie

We willen over tien jaar nog steeds een goede, belangrijke school zijn in Haarlem en omgeving, vandaar dat inzetten op een onderscheidend profiel van groot belang is.

De komende vier jaar zijn spannend om de officiële Topsport-Talentschoolstatus (TTS) te krijgen en te gaan verankeren in de school. Deze ambitie sluit aan bij het DNA van het Mendelcollege. Van oudsher is er een sterke relatie met (top)sport. Daarnaast is er een lange traditie in het streven naar een zo hoog mogelijk diploma; je willen onderscheiden. Leerlingen gaan vaak op voor cum laude slagen en er zijn veel leerlingen die doorstromen van mavo naar havo en van havo naar vwo. Dat

alles sluit aan bij het denken en handelen in de (top)sport. Het vak BSM (bewegen, sport en maatschappij) zou wellicht een waardevolle aanvulling zijn op het curriculum.

Tenslotte geeft het participeren in de Stichting LOOT nog een extra dimensie aan collegiaal leren en een kwaliteitsimpuls door onderlinge visitaties.

Aanpak

De eerste stap is de officiële aanvraag bij OC&W in oktober 2020. Daarna zal in het voorjaar van 2021 het moeten worden doorgezet naar de Stichting LOOT. Naast dit officiële traject lopen er parallelle activiteiten in de school. Als eerste worden de relaties met bonden/verenigingen aangetrokken en waar nodig een convenant getekend, tevens geven we de ruimte aan topsportbegeleiders om met de LOOT-leerlingen in gesprek te gaan en tenslotte nemen we docenten mee in het werken met LOOT-leerlingen, met name op het gebied van meer maatwerk door mindere aanwezigheid. De ruimte die er geboden wordt aan zittend personeel hoort bij onze personeelsambitie om talenten zich te laten ontwikkelen.

Relatie met de ontwikkelthema's:

Kwalificatie

Persoonsvorming

Relatie met kwaliteitsgebieden OP, KA.

2.6 Passend onderwijs /Ondersteuning aan leerlingen

Beschrijving

Dit punt is een verplicht onderdeel van het Schoolplan. In het School Ondersteunings Profiel (SOP) staat omschreven op welke wijze de school invulling geeft aan de verschillende ondersteuningsbehoeftes van haar leerlingen. De ondersteuning van leerlingen vindt in eerste instantie plaats door de mentor, die op het Mendelcollege een centrale rol speelt. De mentoren zijn altijd het eerste aanspreekpunt voor zowel de leerlingen als de ouders. Leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben dan de vakdocent en mentor kunnen geven (basisondersteuning), worden na overleg met de afdelingsleider aangemeld bij de ondersteuningscoördinator.

Op grond van de aanmelding vindt een beoordeling plaats of en welk intern aanbod passend is voor de leerling (extra ondersteuning). Indien de onderwijsbelemmering of de gesignaleerde problematiek vraagt om specialistische hulp buiten de school, dan kan de school een ondersteunende rol spelen in de totstandkoming daarvan (externe ondersteuning).

Veelal is er dan sprake van een parallel ondersteuningstraject van extra ondersteuning binnen de school en externe ondersteuning. Het Mendelcollege hanteert ten aanzien van het bovenstaande traject een drietal uitgangspunten, te weten:

1. De leerling en de opvoeders worden zo spoedig mogelijk betrokken bij het formuleren van de ondersteuningsvraag en delen met de school de inspanningsverplichting om tot uitvoering te komen van de geboden ondersteuning.
2. De extra ondersteuning kenmerkt zich door een tijdsgebonden en doelgerichte aanpak die passend is binnen de mogelijkheden van het reguliere onderwijs.
3. De ondersteuning richt zich op het aanleren van (school)vaardigheden met als doel de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van de leerling te bevorderen.

Het ondersteuningsteam bestaat uit een ondersteuningscoördinator, counselors, remedial teachers (taal en rekenen), trajectbegeleiders en een schoolmaatschappelijk werker. Tevens is er een groepsgericht en individueel trainingsaanbod gericht op het vergroten van sociale vaardigheden en het reduceren van faalangst. In de uitvoering van de ondersteuning wordt veelal nauw samengewerkt met de ketenpartners (jeugdarts GGD, leerplichtambtenaar, Samenwerkingsverband Zuid- Kennemerland, Centrum voor Jeugd en Gezin en andere zorgaanbieders).

Wat een kind vandaag met hulp kan, kan het morgen zelf.

Lev Vygotsky

De ondersteuningscoördinator heeft daarnaast de taak om actief een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van het pedagogisch-didactische klimaat binnen de school op verschillende niveaus. Dit uit zich onder meer in het aanbieden van advies en consult aan de schoolmedewerkers in brede zin, het in kaart brengen van ontwikkelingen in het zorg- en ondersteuningsveld (intern en extern) en het ontwikkelen van initiatieven gericht op het verbeteren van de ondersteuningsstructuur en de deskundigheid en expertise van de schoolmedewerkers op dit gebied.

Ambities en aanpak

Het is onze ambitie om het niveau dat we op dit punt hebben bereikt vast te houden. Dat doen we door blijvend te investeren in capabele docenten en door af te stemmen met organisaties buiten de school.

Relatie met de ontwikkelthema's:

De school als mentor

Aandacht voor het individu

Zelfstandigheid

Relatie met kwaliteitsgebieden OP, SK, OR, KA.

2.7 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding & plusdocument

Beschrijving

Loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) bestaat uit alle begeleiding en activiteiten die leerlingen ondersteunen in het maken van loopbaankeuzes.

Het kerndoel van LOB is om leerlingen voor te bereiden op een leven lang ontwikkelen. De arbeidsmarkt verandert continue en mensen moeten steeds meer hun eigen loopbaan vormgeven. Eén keuze voor de rest van je leven zit er niet meer in. Jongeren hebben handvatten nodig om zelfstandig keuzes te kunnen maken. Dat gaat niet vanzelf, begeleiding daarbij is belangrijk.

Ambities

De begeleiding en activiteiten zijn gericht op het ontwikkelen van een eigen identiteit en het doel is dat leerlingen leren kiezen voor een (studie)loopbaan die bij hen past. Leren kiezen betekent dat je moet ontdekken wie je bent, wat je kunt en wat je wilt.

Dat gebeurt door de leerlingen (van brugklas tot eindexamenjaar) vijf loopbaancompetenties te laten ontwikkelen: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaanzelfsturing en netwerken.

Om deze loopbaancompetenties te ontwikkelen moet een leerling ervaringen kunnen opdoen én daarop reflecteren. Reflecteren geeft betekenis aan de ervaring. Leerlingen kunnen dit vaak nog niet zelf. Daarom zijn loopbaangesprekken tussen leerling en mentor (of decaan), maar ook tussen

leerling en ouder belangrijk. In een loopbaangesprek kijk je terug op een ervaring. Vooral ervaringen die emotie oproepen zijn interessant. Waar word je blij van, waar ben je trots op, wat frustreert je? Dit type vragen helpt leerlingen om iets te leren over zichzelf.

Doel van een loopbaangesprek is dat de leerling een nieuwe vervolgstap kan formuleren. En vervolgens weer een nieuwe ervaring gaat opdoen en daar weer op reflecteert etc. Dit cyclische proces van ervaringen opdoen, reflecteren en zelf sturing geven aan de loopbaan zijn kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving.

Aanpak

De inrichting van een loopbaangerichte leeromgeving moet schoolbreed worden gedragen, door mentoren, vakdocenten, ouders, decanen en de schoolleiding. Het streven is om de komende 4 jaar met elkaar stappen te zetten om dit te implementeren en vorm te geven. We ontwikkelen een visie op LOB en de implementatie daarvan. In samenspraak met de mentoren hebben we een LOB methode gekozen die 'loopbaanleren' (ervaringen opdoen en reflecteren op loopbaancompetenties) ondersteunt.

Je leert overal alleen maar van mensen van wie je houdt.

J.W. von Goethe

Aandacht voor het individu

Relatie met de ontwikkelthema's:

Relatie met kwaliteitsgebieden OP, OR.

2.8 Educatief partnerschap

Beschrijving en ambitie

Bij educatief partnerschap worden ouders gezien als samenwerkingspartners van de school in opvoeding en het leerproces van leerlingen. Die relatie is wederzijds, ouders en school moeten beide initiatief tonen. Als de mentor de ouders regelmatig informeert over schoolwerk en ontwikkeling van de leerling, bevordert dit de betrokkenheid van de ouders. Ook helpt dit (realistische) verwachtingen te kweken. Bij educatief partnerschap ondersteunen ouders en de school elkaar en proberen ze hun bijdragen zo veel mogelijk op elkaar af te stemmen. Doel is het leren, de motivatie en de ontwikkelingen van de kinderen te bevorderen.

De term partnerschap geeft aan dat de relatie een wederzijds karakter heeft. Het gaat dus expliciet om een beweging van de school naar de ouders en zeer zeker ook om een beweging van de ouders richting de school. Van eminent belang is dat te allen tijde het kind centraal staat. We hebben elkaar nodig.

Het idee achter educatief partnerschap is dat ouders en school hun ervaringen en kennis allebei inzetten en als partners gelijkwaardig zijn. Ze kunnen samen zo meer bereiken voor het kind dan ieder afzonderlijk.

De samenwerking tussen ouders en school vindt plaats op pedagogisch en didactisch gebied. Pedagogische samenwerking betekent dat school en ouders opvoedkundige kwesties met elkaar afstemmen. Bij didactische samenwerking gaat het over het uitspreken van verwachtingen naar ouders en hen in te schakelen bij het leerproces van hun kind.

Het initiatief voor educatief partnerschap ligt bij de school. Mentoren zijn verantwoordelijk voor het onderhouden van de contacten met de ouders. Neemt niet weg dat ouders contact met de mentor moeten zoeken als dat van belang is voor het kind. Dit bepaalt hoe betrokken ouders zijn en of de samenwerking slaagt.

Aanpak

Dit onderwerp zal worden besproken met de oudergeleding van de MR. Het doel is om initiatieven te ontwikkelen die als doel hebben om het potentieel van de ouders verder te benutten.

Relatie met de ontwikkelthema's:

Contact met ouders

Relatie met kwaliteitsgebied KA.


Personeel



3. Personeel

3.1 Professionele cultuur

De kwaliteit van het onderwijs wordt voor een groot deel bepaald door de kwaliteit van de docent. Personeelsbeleid is een beleidsterrein waarbij wettelijke kaders een grote rol spelen, denk aan de CAO, de wet BIO, de Wet beroep leraar, de invoering van de functiemix en de lerarenbeurs. Het personeelsbeleid zal zich de komende jaren verder ontwikkelen in de richting van het op maat leidinggeven aan medewerkers in een open organisatie, op een flexibele, motiverende en op de organisatie afgestemde wijze. De vraag aan de medewerkers zal steeds vaker zijn: 'Wat heb jij nodig om je werk zo goed mogelijk te kunnen doen?' Hieronder een beschrijving van de stand van zaken en de belangrijkste voornemens voor de komende vier jaar.



Kinderen bewonderen een leraar die bekwaam is

William James

Voor meer inzicht in het Integraal Personeelsbeleid (IPB): **zie Definitief IPB 2020.**

3.2 Gesprekkencyclus

Er is een volwaardige gesprekkencyclus voor onderwijzend personeel, waarbij heel veel informeel contact is in de wandelgangen. Wij geloven in frequent contact, wandelgangen. Het draait om zicht op en aandacht voor elkaar hebben. Uiteraard zijn er ook formele momenten. Alle docenten hebben in principe elk jaar een formeel gesprek. Binnen de gesprekkencyclus wordt per drie jaar een 360-gradenfeedback gedaan, waarbij gebruik gemaakt wordt van digitale enquêtes. Daar kan in overleg van worden afgeweken. Binnen de functiemixprocedure worden jaarlijks, als er ruimte is, een aantal collega's benoemd in een LC- of LD-functie.

Binnen de gesprekkencyclus krijgt het integrale aspect meer aandacht, waarbij gekeken wordt hoe de competenties en talenten van docenten ingezet kunnen worden om de schooldoelstellingen te realiseren. Het persoonlijk ontwikkelplan (POP) ligt vast in het dossier van het betreffende personeelslid en hieraan worden acties gekoppeld op het gebied van scholing, coaching of andere vormen van professionalisering. In het softwareprogramma 'Competentiemonitor' wordt het digitaal portfolio gebruikt om de verslagen op te slaan. Uiteindelijk zal dit totale dossier het bekwaamheidsdossier vormen.

De vragen in de diverse enquêtes die gebruikt worden voor de gesprekken zijn aangepast aan de competenties op LB-, LC- en LD-niveau en bij 'de bedoeling' van de school zodat de ontwikkeling beter zichtbaar is.

De gesprekkencyclus geldt ook voor het onderwijsondersteunend personeel.

Voor nieuwe benoemingen naar LC-functie en LD-functie hebben we een passende procedure die aansluit bij de visie van de school.

3.3 Levensfasebewust personeelsbeleid en werkdrukbeleid

Uitgangspunt van personeelsbeleid is duurzame en optimale inzetbaarheid van personeel. Het is daarbij belangrijk om rekening te houden met de levensfasen en de daaraan gekoppelde behoeften en mogelijkheden van medewerkers. Levensfasebewust personeelsbeleid bestaat uit vele soorten maatregelen die werkgevers en werknemers in kunnen zetten om het werk beter aan te laten sluiten op de huidige en toekomstige levenssituatie.

Binnen de CAO-VO zijn hieromtrent een aantal regelingen afgesproken, zoals de reductie in lestaak voor startende leraren, ouderschapsverlof, spaarverlof, seniorenverlof en het individueel keuzebudget. Binnen het Mendelcollege zijn oudere docenten daarnaast vrijgesteld van pauzesurveillance of invaltaken.

De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd leidt ertoe dat personeel tot op hogere leeftijd werkzaam zal zijn binnen het onderwijs. Des te belangrijker dat het Mendelcollege een school is, waar mensen graag blijven werken en hun kwaliteiten ten volle kunnen inzetten. Daarbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor de werkdruk van personeelsleden. De ervaren werkdruk in het onderwijs is hoog. Het Nederlandse onderwijs kent, in vergelijking met omringende landen, een hoog aantal lesuren en een hoge gemiddelde groeps grootte. Daarnaast doen de voortdurende veranderingen in het onderwijs in toenemende mate een beroep op het onderhouden van de bekwaamheid en de professionalisering van de medewerkers. Werkdruk ontstaat op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt. Dit kan een gevolg zijn van te weinig tijd voor een bepaalde taak, maar ook omdat niet meer aan de gestelde eisen voldaan kan worden. Ook omstandigheden op het werk of in de persoonlijke situatie kunnen zorgen voor een verhoogde werkdruk. De ervaren werkdruk kan per persoon sterk verschillen en vraagt om maatwerk.

Werkdruk komt terug in individuele gesprekken en behoeft dus aandacht. Het is tevens een veelkoppig monster. Kortom, we nemen het serieus en zoeken in overleg naar maatwerk. We streven naar het beheersbaar houden van werkdruk, waar mogelijk reduceren van werkdruk en naar een zo eerlijk mogelijke verdeling van werkdruk/taken. Door een goede planning in de jaaragenda trachten we te grote pieken in de taakbelasting zoveel mogelijk te voorkomen. Er zal bovendien in de jaaragenda meer tijd vrijgemaakt worden voor diverse vormen van overleg. Om verder zicht te krijgen op de werkdruk bij docenten wordt nader onderzoek gedaan naar de bronnen voor de ervaren werkdruk. Op grond van deze uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld. Een belangrijk uitgangspunt in de werkdrukreductie is: "Als er iets bij komt, gaat er ook iets af".

3.4 Arbo en veiligheidsbeleid

Op het Mendelcollege heerst een veilige sfeer. Leerlingen en medewerkers geven in enquêtes aan dat zij zich prettig en veilig voelen op school. Dat is iets waar het Mendelcollege trots op is en dat het graag zo wil houden. Naast de sociale veiligheid heeft het Mendelcollege ook aandacht voor de fysieke veiligheid. Het Mendelcollege beschikt over een ontruimingsplan en heeft voldoende bedrijfshulpverleners. Er vindt minimaal één keer per jaar een ontruimingsoefening plaats. In samenwerking met de bedrijfsarts wordt gestreefd naar een gezonde en veilige werksituatie in de school. We willen graag dat het Mendelcollege een prettige en veilige school blijft om te werken. Ook de komende jaren werken we samen om een veilig leerklimaat te creëren. Vanuit de VO-raad wordt een nieuwe indicator 'schoolklimaat en veiligheid' ontwikkeld. Zodra de nieuwe indicator gereed is, wordt deze ingevuld en geanalyseerd. Waar nodig worden doelgerichte interventies ingezet en/of gebruik gemaakt van programma's die bewezen effectief zijn op het gebied van sociale veiligheid. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de informatie die de onderwijssector hierover opneemt in een op te richten database.

Relatie met de ontwikkelthema's:

Veiligheid

3.5 Verzuimbeleid

Verzuimbeleid van medewerkers op het Mendelcollege is een onderdeel van personeelszorg. Het beleid heeft tot doel zicht te krijgen op (de achtergronden van) verzuim en te kijken naar mogelijkheden om verzuim tegen te gaan of te verkorten; zowel op individueel niveau als op collectief niveau. Kern van het verzuimbeleid is het frequent en structureel contact tussen de zieke medewerker en diens direct leidinggevende. De leidinggevende belt de zieke collega op de eerste dag van het verzuim en houdt ook in geval van langduriger verzuim veelvuldig contact.

In 2010 bedroeg het ziekteverzuim op het Mendelcollege 3,53%. In 2013 was dit percentage gestegen tot 4,85%. In 2019 was het percentage 4.18%.

Ons doel blijft het ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde te houden. Daar zijn we ook in 2019 in geslaagd.

Het terugdringen van het ziekteverzuim blijft in de komende jaren onze aandacht houden. Een vroegtijdige signalering van oorzaken achter het verzuim krijgt daarbij prioriteit. Bij frequent kort verzuim wordt de medewerker uitgenodigd voor een ziekteverzuimgesprek.

Minimaal twee keer per schooljaar vindt een sociaal-medisch-teamoverleg (SMT) plaats met de bedrijfsarts. Zicht op verzuim en de juiste gesprekken zijn belangrijke aspecten voor de leidinggevendenden.


3.6 Professionalisering, scholing en bijscholing

Het Mendelcollege beschikt over hoog opgeleid en bevoegd personeel. Met docenten die nog bezig zijn hun bevoegdheid te halen, zijn afspraken gemaakt, zodat iedereen conform de afspraken in de CAO, binnen afzienbare tijd zijn bevoegdheid haalt. Daarnaast zijn relatief veel docenten bezig een eerstegraads bevoegdheid te halen. Scholing wordt ingezet om de deskundigheid van het personeel (OOP, OP en schoolleiding) te blijven ontwikkelen. Hierbij maken we een onderscheid tussen scholing die gerelateerd is aan de ontwikkeling van het onderwijs binnen de school, en individuele deskundigheidsbevordering.

Het Mendelcollege heeft in het kader van de opleidingsschool geïnvesteerd in het opleiden van werkplekbegeleiders.

Alle medewerkers dragen bij aan de professionele cultuur, ze kennen en nemen hun verantwoordelijkheid. Binnen het gestelde vertrouwen en de geboden ruimte zijn zij ondernemend en proactief. Het geven en ontvangen van feedback vindt plaats in een open en constructieve sfeer.

In een professionele cultuur is het belangrijk dat docenten zichzelf continu ontwikkelen en ingaan op nieuwe ontwikkelingen. Het uitgangspunt bij professionalisering is dat het gericht is op het versterken van het leren van leerlingen en bijdraagt aan goed onderwijs. Collegiale visitatie en delen van kennis (met name op ICT-gebied) kan nog veel meer benut worden om met en van elkaar te leren.



Het belangrijkste is om kinderen te leren na te denken.

Immanuel Kant

*Voor meer inzicht in het Professionaliseringsbeleid: zie **Professionaliseringsplan Mendelcollege 2020**.*

Relatie met de ontwikkelthema's:

Samenwerking

3.7 Opleiden in de school (ROSA)

In juni 2014 is het Mendelcollege geaccrediteerd, officieel Opleidingsschool geworden en toegetreden tot de ROSA (Regionale Opleidingsschool Amstelland). De ROSA is een samenwerkingsverband tussen opleidingsinstituten en 16 scholen voor het VO. Het Mendelcollege werkt samen met 6 opleidingsinstituten: 2 universitaire opleidingsinstituten (VU en UvA te Amsterdam), en 4 Hogescholen (HvA, InHolland, ALO en AHK te Amsterdam). Daarnaast onderhoudt het Mendelcollege contacten met het ICLON te Leiden en met de TU Delft vanwege de goede contacten uit het verleden en, in het geval van de TU Delft, vanwege de specifieke opleidingen voor de exacte vakken.

Momenteel telt het Mendelcollege 2 schoolopleiders en 28 werkplekbegeleiders. Drie van deze werkplekbegeleiders zijn in te zetten voor het coachen van nieuwe en zittende docenten.

Enkele redenen voor het Mendelcollege om een Opleidingsschool te willen zijn:

1. Aan de maatschappelijke plicht voldoen om 'Docenten in opleiding' kansen te bieden het docentschap te leren in een 'meester-gezelverhouding'.
2. Impuls geven aan onderwijsontwikkelingen, uitwisselen ideeën en ervaringen in samenwerking met de Opleidingsinstituten.
3. Het kunnen inzetten van studenten voor bepaalde taken binnen de school: tijdelijk overnemen van lessen, helpen bij buitenschoolse activiteiten, surveilleren in de grote pauze, en dergelijke.
4. Het inspelen op de te verwachten knelpunten van de arbeidsmarkt. Intern worden studenten opgeleid, die indien gewenst in de toekomst onze directe collega's worden.

Het Mendelcollege wil de komende jaren het aantal studenten niet laten toenemen ten opzichte van het huidige aantal. We richten ons de komende jaren, mits de financiële middelen (door middel van subsidie) toereikend zijn, op borging en verdere professionalisering van de schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Dit leidt tot:

- a. Twee schoolopleiders, beide VELON-geregistreerd
- b. 28 gecertificeerde werkplekbegeleiders (onder wie één coördinator nieuwe docenten en twee coaches zittend personeel), die actief per schooljaar ingezet gaan worden.
- c. Elk jaar groeit het aantal werkplekbegeleiders. Dit gaat op vrijwillige basis.

Het streven is verder dat er een kruisbestuiving plaatsvindt tussen de opleidingsinstituten en het Mendelcollege. Het Mendelcollege hoopt door middel van samenwerkingsprojecten dat de kennis van vakdidactici en instituutsopleiders, ook via de studenten, het zittend personeel positief zal inspireren. Het Mendelcollege wil een lerende organisatie zijn en blijven; het is van belang dat studenten en personeel volgens een plan (IPB) reflecteren op eigen handelen.

3.8 Werving en selectie

Het Mendelcollege heeft uitsluitend goed personeel. Door het formatietraject tijdig op te starten en zorgvuldig en kwalitatief goede sollicitatiegesprekken te voeren houden we hoogwaardig personeel. Daarbij richten we onze blik intern: is er personeel dat ambitie, talent heeft en door wil groeien? En extern via vacatures en open sollicitaties. Daarnaast biedt onze ROSA-deelname (opleidingsschool)

aankomende docenten de kans zich te onderscheiden en te ontwikkelen. Tevens nemen we actief deel aan subsidiemogelijkheden voor zij-instromers, trainees in onderwijs en andere initiatieven die bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort.

Relatie met kwaliteitskader SK, KA.

Kwaliteitsbeleid



4. Kwaliteitsbeleid

Zoals omschreven in de visie van het Mendelcollege vinden wij het belangrijk om continu de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Vanuit het vertrouwen in ieders kwaliteit en talent, hebben wij de ambitie dat de leerlingen binnen hun mogelijkheden het hoogst haalbare resultaat behalen en dat de talenten van leerlingen gezien, ontdekt en ontwikkeld worden.

De kwaliteit van het Mendelcollege is onder andere terug te vinden in goede resultaten, uitdagende lessen, een prettige, veilige leeromgeving en goed geschoold personeel. Het monitoren van grote en kleine interventies en onderzoek doen naar opbrengsten geeft inzicht in processen en resultaten waarmee we ons onderwijs steeds kunnen verbeteren. Belangrijk is dat we naar aanleiding van de opbrengsten continu in gesprek blijven over onze ambities en nagaan hoe we behouden wat goed is.

Stand van zaken

Kwaliteitszorg gaat over het 'bewaken van de kwaliteit van het onderwijs'.

Door gestructureerde voortgangscontroles en evaluaties willen we zicht krijgen op de kwaliteit van het onderwijsproces en mogelijke verbeterpunten realiseren. Het stellen van vragen en het zoeken naar antwoorden met behulp van enquêtes, data-analyse, gesprekken en dergelijke behoedt de organisatie voor verrassingen. Onverwachte en ongewenste opbrengsten kunnen op deze manier in een vroeg stadium gesignaleerd en bijgesteld worden.

Kwaliteitszorg helpt bij het inzetten van interventies. Het systematisch laten verlopen van verbetertrajecten is mogelijk als de kwaliteitscontrole cyclisch verloopt. Ieder plan en iedere interventie kent een kwaliteitsparagraaf. Doelen worden SMART geformuleerd en de kwaliteitszorg verloopt volgens het principe van de PDCA-cirkel. Deze instrumenten helpen kwaliteitszorg inzichtelijk te maken voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden.

Kwaliteitszorg bestaat op dit moment onder andere uit:

- Examenresultaten verzamelen en bespreken met vertegenwoordigers van de sectie
- Rapportages van de Onderwijsinspectie bespreken en analyseren
- Tevredenheids- en veiligheidsonderzoeken afnemen en analyseren

Ambities

Het Mendelcollege wil opbrengstgericht werken inbedden in de organisatie van de school. Dat doen we door het maken van opbrengstgerichte school- en sectieplannen. We monitoren de plannen en doelstellingen door de opbrengsten te meten en de voortgang te volgen via een PDCA-cyclus. Voor de uitvoering van ons onderwijs streven we naar betrouwbare en valide toetsing.

We ondernemen de volgende acties:

- De schoolleiding is jaarlijks met sectie in gesprek over opbrengsten en verbeteringen
- Sectieresultaten, interventies en afspraken liggen vast in een actueel sectieplan
- Alle vakken analyseren jaarlijks de (examen)resultaten en stellen verbeterplannen op
- De in- door- en uitstroomgegevens worden jaarlijks geanalyseerd door de schoolleiding

De acties leiden ertoe dat onze (eindexamen)resultaten en doorstroomcijfers op of boven het landelijk gemiddelde van Nederland liggen.

Het kwaliteitssysteem:

- is essentieel voor een effectieve inzet van middelen,
- is sturingsinstrument voor beleidsbeslissingen van de schoolleiding,
- levert informatie waarmee binnen de school en de stichting verantwoording van behaalde resultaten wordt afgelegd,
- versterkt en concretiseert het proces van gedeeld leiderschap,
- levert verantwoordingsinformatie op ten behoeve van externen (huidige ouders/leerlingen, toekomstige ouders/leerlingen, onderwijsinspectie, enzovoort),.

Relatie met kwaliteitsgebied KA.

Organisatie



5. Organisatie & organisatiestructuur

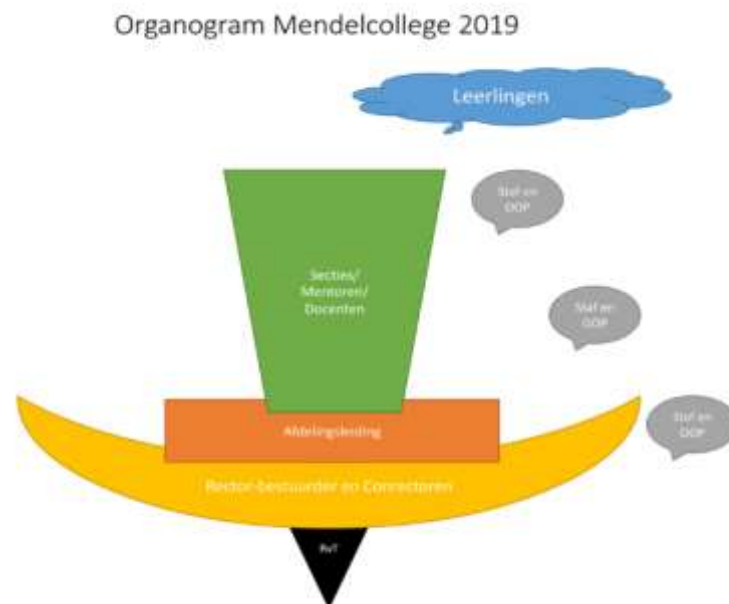
Op het Mendelcollege doen we het samen. Collectief zijn we verantwoordelijk én dragen wij bij aan de bedoeling (“Wendbaar en weerbaar”). Uiteraard is niet iedereen gelijk, gelijkwaardig zijn we wel.

De school wordt in de lijn aangestuurd door drie directieleden, bestaande uit een rector-bestuurder en twee conrectoren, tevens zijn er zeven afdelingsleiders. Tezamen is dat de schoolleiding. Alle docenten hebben een afdelingsleider als leidinggevende. Verder hebben de OOP-diensten zoveel mogelijk een eigen hoofd dat ze aanstuurt. Deze hoofden van dienst vallen onder de directie. De docenten hebben hun thuisbasis in de secties, daar gaat het primair over didactiek. Daarnaast werken ze ook in een afdeling (MAVO-HAVO-VWO), daar gaat het primair over pedagogiek. Alles komt samen in het onderwijsberaad.

Relatie met de ontwikkelthema’s:

Verantwoordelijkheid

(zie verder professioneel statuut en management statuut)





Huisvesting en Voorzieningen



6. Huisvesting en Voorzieningen

6.1 Meerjarenonderhoudsplan (MOP)

Stand van zaken

In het kader van een adequate ondersteuning van het onderwijs aan onze leerlingen en het zorg dragen voor een veilige en plezierige leer- en werkomgeving, is het belangrijk de inrichting en het gebouw en overige voorzieningen goed te onderhouden.

De instandhouding van het gebouw en het daartoe noodzakelijk onderhoud is beschreven in het Meerjarenonderhoudsplan (MOP). Wat betreft de voorzieningen (meubilair, aankleding, ICT) wordt jaarlijks de ruimte voor aanpassing of aanschaf bepaald.

Ambitie

De komende jaren dienen de dotaties groot onderhoud in overeenstemming te zijn met de noodzaak en de behoeften. Daarnaast zal stapsgewijs worden geïnvesteerd in de aankleding van het gebouw. Het gebouw en de voorzieningen moeten aansluiten bij de gewenste ontwikkelingen op onderwijskundig gebied en bieden een aantrekkelijke werk- en leeromgeving voor personeel en leerlingen. Deze transitie is reeds ingezet in 2019. Tijdens deze schoolplanperiode zal er veel worden aangepakt, dit alles gaat in nauwe samenspraak met personeel en leerlingen. We vinden het namelijk van belang dat dat samen gebeurt. Het gaat daarbij expliciet om de leefomgeving van docenten en leerlingen: de lokalen en de gangen. De school moet ook in de toekomst een aantrekkelijk werkplek zijn en blijven.



6.2 ICT

Stand van zaken

Op het Mendelcollege bieden we leerlingen eigentijds en uitdagend onderwijs, waarbij we rekening houden met individuele verschillen tussen leerlingen. Door gebruik te maken van ICT willen we kwaliteit en productiviteit van het onderwijs verbeteren. Daarnaast geldt dat we onze leerlingen ook willen voorbereiden op een maatschappij waarbij ICT niet meer weg te denken is. Momenteel hebben alle brugklasleerlingen een Chromebook.

Ambitie

In de komende jaren heeft elke nieuwe brugklasleerling een Chromebook, zullen ook docenten via Chromebook/laptops gaan werken en worden er stappen gezet om van de Microsoftomgeving over te stappen naar een Google-omgeving. Door een uitstekend wifinetwerk, Chromebooks en studieplekken kunnen leerlingen én personeel gemakkelijker plaats- en tijdonafhankelijk gaan werken en leren. Tevens is er ondersteuning en scholing voor personeel om mee te gaan in deze transitie. In dit kader hebben we de komende jaren de volgende ambities:

- Alle leerlingen werken met een Chromebook;
- We werken in een blended omgeving: Chromebook én boek;
- Personeel is digitaal vaardig (en krijgt ondersteuning waar nodig/gewenst);
- Personeel krijgt gefaseerd een device;
- Er wordt ook digitaal lesmateriaal ontwikkeld;
- Differentiëren met behulp van ICT in de klas;
- Het wifinetwerk is dekkend en wordt geïntensiveerd waar nodig.

Financiën



7. Financiën

Stand van zaken

Het financieel beleid is gericht op adequate ondersteuning en uitvoering van de onderwijskundige, personele en materiële doelstellingen van de school. De continuïteit van de school als geheel staat daarbij voorop. Daarbij streeft de stichting naar een solide vermogenspositie met voldoende reserves.

Via frequente rapportages controleert de bestuurder (directie) de uitputting van de begroting. Bij het opstellen van de begroting worden inkomsten en uitgaven zoveel mogelijk uitgesplitst. In de vergaderingen met de audit commissie van de Raad van Toezicht is dit altijd een onderwerp van gesprek. Om inzicht te geven in toekomstige ontwikkelingen wordt gewerkt met een meerjarenbegroting.

Ambities

Tijdens het schrijven van dit schoolplan, in onrustige coronatijden, is er een onderhandelingsakkoord bereikt tussen de VO-raad en de onderwijsbonden. Dit loopt tot 1 januari 2021. De financiële aspecten zitten in een loonsverhoging, een eenmalige bruto-uitkering en een verhoging van de eindejaarsuitkering.

Dit zijn welkome en mooie stappen. Neemt niet weg dat de sector nog wel in zwaar weer zit. Het werven en behouden van goed geëquipeerde leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel is noodzakelijk. Hierbij is een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket van groot belang. Dat draagt bij aan de status en het imago van het beroep en daarmee aan de wervingskracht van de sector als geheel. Naast een goed niveau van de primaire arbeidsvoorwaarden gaat het om ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden en om een prettige werkplek met voldoende regelruimte waarin leraren hun eigen talenten en voorkeuren kwijt kunnen. Vertrouwen, erkenning, wederzijdse flexibiliteit, (professionele) dialoog en het krijgen en nemen van verantwoordelijkheid zijn hierin belangrijke begrippen.

Een hardnekkig vraagstuk bij dit alles is de voortdurende hoge werkdruk. Er zijn stappen gezet voor meer ontwikkeltijd en minder werkdruk. Op dat vlak hebben we nog wel een wereld te winnen. Ook hier geldt dat er meer maatwerk moet komen. De ene werkdruk is de andere niet. De starter en de ervaren docent, de onderbouw- of de bovenbouwdocent. Kortom, een veelkoppig monster. We zullen daarover in gesprek moeten blijven!

Het Mendelcollege streeft ernaar om de personele lasten in lijn te houden met de personele vergoedingen. Het optimaliseren van een kwalitatieve en kwantitatieve ondersteuning op financieel gebied is voorwaarde voor een adequate bedrijfsvoering. Onderzoek naar aanvullende inkomstenbronnen (onder andere subsidies) maakt onderdeel uit van de financiële continuïteit.

Relatie met kwaliteitsgebied FB.