

Muurhuizen 3.0

Jouw keuze voor vertrouwen in de toekomst

Jaarplan 2021-2022



Inhoud

Jaarplan 2021-2022	3
Inleiding	3
Visie	3
Hoger doel Meridiaan College.....	3
Kernwaarden	3
Kernkwaliteiten	4
Gewaagd doel.....	4
Evaluatie 2020-2021.....	5
Nationaal Programma Onderwijs.....	6
Tevredenheidsonderzoeken.....	7
De verbinding: Didactisch Coachen.....	7
De Verbinding: MuurhuisMentoraat.....	8
Overige thema's	9
Inrichting onderwijs en curriculum	9
Basisondersteuning en passend onderwijs	11
Volgen van de ontwikkeling van de leerling.....	11
Brede visie op vaardigheden	12
Lerende organisatie, professionele cultuur.....	12
Kwaliteitsbeleid	12
Leiderschap	13
Ondersteunende diensten.....	14
Financiën	14
Werkwijze teams, vakgroepen, werkgroepen.....	16
De teams.....	16
De vakgroepen.....	16
Wergroepen.....	16
Samenvatting.....	17
Scholingsplan 2021-2022.....	23
Inleiding	23
Kadernotitie en uitgangspunten	23
Onderwijsontwikkeltijd	23
Individuele ontwikkeling	23
Ondersteuningsteam.....	23
Opleidingsschool	24
Begroting	25

Jaarplan 2021-2022

Inleiding

Dit is het jaarplan voor schooljaar 2021-2022. Het is het eerste jaarplan in een nieuwe schoolplancyclus.

De visie en ambitie die in het schoolplan zijn vastgelegd vormen uiteraard het belangrijkste kader voor het jaarplan. We hebben echter te maken gehad met een bijzonder schooljaar 2020-2021. Corona had uiteraard een enorme impact op de ontwikkeling van onze leerlingen en op de mogelijkheden die er waren voor ons als school om gezamenlijk te ontwikkelen. Naast Corona had ook de verandering van schoolleiding invloed op de school en op de realisatie van de doelen. De evaluatie van 2020-2021 en de analyse van de achterstanden en het plan van aanpak in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn dus ook van invloed op dit jaarplan.

Vanwege de behoefte aan duidelijkheid en focus kiezen we ervoor om twee grote thema's centraal te stellen in 2021-2022. Het betreft de ontwikkeling en implementatie van didactisch coachen voor klas 1 en de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn mentoraat, LOB met grote aandacht voor de begeleiding van de persoonsontwikkeling van de leerling voor klas 2 t/m 5.

Visie

Hoger doel Meridiaan College¹

Als leerlingen van school gaan, zijn zij:

- Vaardig in leren
- Klaar voor het vervolg van hun keuze
- Mensen met zelfkennis en zelfvertrouwen
- Verantwoordelijke burgers die waardevol bijdragen

Met ons gewaagd doel, onze kernwaarden en kernkwaliteiten geven we invulling aan dit hogere doel van het Meridiaan College.

Kernwaarden

Slim vertrouwen² Betrouwbaarheid; wij bieden een veilige leeromgeving met een duidelijke structuur en duidelijke verwachtingen. Dit leidt tot voorspelbaarheid en vertrouwen. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. We vertrouwen in de competenties en kwaliteiten van onszelf en de ander.

Groei; We werken vanuit de growth mindset³. Wij hebben aandacht voor ontwikkeling, voor het proces, voor de toekomst, voor verbetering van onszelf en de leerling. We waarderen wat goed gaat. We hebben bewust vertrouwen in onszelf en de ander.

¹ Dit hoger doel moet nog definitief worden vastgesteld binnen het Meridiaan College

² Covey, speed of trust, 2012

³ Dweck, 2006

Verbinding; we werken samen, met elkaar, met ouders, met leerlingen, met de omgeving. Ons onderwijs staat niet op zichzelf maar de omgeving, maatschappelijke ontwikkelingen betrekken we hierbij. We leggen verbanden tussen de verschillende vakken en tussen vaardigheden. We werken vanuit samenhang.

Betekenisvol; we bieden uitdagend onderwijs waarbij de leerling zelf aan zet kan en mag zijn. We zijn ons ervan bewust dat we ertoe doen en dat wij betekenis geven aan het onderwijs aan de leerling.

Kernkwaliteiten

Betrokkenheid; we zijn betrokken bij elkaar. De mentor vormt de spil in ons onderwijs. Iedereen vormt een bijdrage aan de ontwikkeling van de leerling. We vormen een professionele gemeenschap en zijn ons ervan bewust dat we allemaal onderdeel zijn van een samenwerkend geheel.

Creëren van een veilige én uitdagende leeromgeving; we zijn er ontzettend goed in om de leerlingen, elkaar en onszelf net dat stapje extra te laten zetten. Leren gebeurt buiten je comfortzone maar vanuit een veilige basis. We zien elke leerling en kijken wat hij/zij nodig heeft om de (leer)doelen te behalen en zich te ontwikkelen.

Gewaagd doel

Op Muurhuizen geeft elke leerling zijn eigen leerproces vorm, leert elke leerling binnen en buiten school, haalt elke leerling onvertraagd een passend diploma en is elke leerling succesvol* in het vervolgonderwijs.

**succesvol vertalen we in: onvertraagd, de juiste keuze, met de juiste vaardigheden*

In 2025:

Sluit ons onderwijs naadloos aan op PO, MBO en HBO. Zonder zittenblijven en met de mogelijkheid om een eigen programma te volgen. In een brede tweejarige brugklas.

Is het portfolio de rode draad binnen ons onderwijs. Leerlingen maken hierin hun eigen leerproces zichtbaar.

Is de mentor de spil in het onderwijsproces en in het volgen, begeleiden, uitdagen van de leerling. Leerlingen weten wie ze zijn, wat hun drijfveren en kwaliteiten zijn en hoe ze die in kunnen zetten. Hebben ze geleerd te leren, te leven en te kiezen.

Is ons onderwijs actueel, aantrekkelijk, contextueel en wordt het in verschillende vormen aangeboden. Is er samenhang tussen vakken in leergebieden en door thematisch onderwijs
Is er een onderscheid tussen een kern- en keuzecurriculum (tempo, verdieping, verbreding, verbetering). Is er de mogelijkheid om vakken op verschillende niveaus af te sluiten
Is ons onderwijs doelgericht, gedifferentieerd en afgestemd op de behoeftes van de leerling
Hebben we beter passend onderwijs en een uitgebreidere basisondersteuning

Zijn vaardigheden onderdeel van ons onderwijs, bij alle vakken en activiteiten. Leren alle leerlingen ook in de beroepspraktijk

Werken we vanuit de growth mindset

Is er sprake van een professionele lerende cultuur waarbij warmte en betrokkenheid merkbaar zijn.

Dit is zichtbaar in:

Leerling is trots op zichzelf en zijn kunnen

Leerling is gemotiveerd om te leren. Hij weet de relevantie van wat hij leert en kan dit toepassen in de praktijk

Leerling is zelf aan zet en eigenaar. Hij kan keuzes maken en verantwoordelijkheid voor die keuzes dragen

Leerling heeft de juiste basis om verder door te ontwikkelen.

De leerling zit op de juiste plek en haalt het juiste diploma met een goede doorstroom naar het vervolgonderwijs

We hebben een professionele cultuur waarbij we samen continu streven naar het beste onderwijs en de beste organisatie

In het schoolplan hebben we doelen omschreven voor de komende 4 jaar. In dit jaarplan vertalen we dit naar de doelen, het plan en de acties voor komend schooljaar 2021-2022.

Evaluatie 2020-2021

2020-2021 was om veel verschillende redenen een zeer veelbewogen jaar. In Coronatijd met een interim-schoolleiding en een nieuwe schoolleiding bouwen aan een professionele cultuur is een uitdaging.

Het jaarplan 2020-2021 is in een transitieperiode in korte tijd opgesteld. We hebben er redelijk wat uit gerealiseerd en sommige doelen ook (bewust) niet gehaald.

Uiteraard was de impact van Corona, de veranderende maatregelen, enorm op de mogelijkheden om bepaalde activiteiten te organiseren of om geplande interventies in te zetten.

Bovendien werd er van collega's zoveel flexibiliteit verwacht dat zij veelal alle energie nodig hadden in het vormgeven van de lessen in een steeds veranderende context. Er was beperkt energie en ruimte om met elkaar te werken aan structurele verbetering van het onderwijs. De aandacht ging vooral uit naar het op korte termijn aanpassen en schakelen. En in die korte termijn proberen de lessen zo optimaal mogelijk vorm te geven.

We hebben keuzes gemaakt, veel keuzes. Met effecten op korte en op lange termijn. Daarmee hebben we ook veel wel gerealiseerd. Het doel van alles wat we in gang hebben gezet was om een vruchtbare basis te creëren om de komende jaren op verder te bouwen. Het zijn veelal structuurwijzigingen geweest die een gewenste cultuur mogelijk maken.

De leidende principes hierbij zijn:

- Gedeeld leiderschap; Weten waar je van bent en waar je niet van bent. Waar je van bent daar ben je ook volledig verantwoordelijk voor. We doen het samen. We willen de verantwoordelijkheden meer verspreiden binnen het team en ook meer echt verantwoordelijkheidsgevoel creëren.
- We expliciteren de (wederzijdse) verwachtingen over de verantwoordelijkheden, autonomie en 'het kader'. Dat doen we op basis van het 'waarom' en het doel wat we willen bereiken. Je krijgt verantwoordelijkheid en dat betekent dat je ook verantwoording aflegt of af moet kunnen leggen.
- We werken vanuit de PDCA-cyclus. De school is redelijk ad-hoc ingericht. Om meer structuur en planmatigheid aan te brengen werken we op veel terreinen met een duidelijk(er) plan en een check om vervolgens de acties daarop aan te passen.

Afgelopen jaar zijn op de volgende terreinen ontwikkelingen in gang gezet:

- Visie, koers en focus
- Ontwikkeling van de planning- en controlcyclus
- Financieel beleid; begroten, realiseren en verantwoorden.
 - Inzicht in geldstromen
 - Ouderkosten
 - Lief en Leed en de kaders
- Toetsing en examinering; aanpassing PTA's
- Nieuwe Leerweg
- Formatie:
 - Wijze van totstandkoming formatie en formatieproces
 - Nieuwe takenlijst
 - Herziening ontwikkeltijd
 - Andere jaarplanning
- Visie op opleiden en begeleiden in de school en de lerende organisatie
- Aanscherping veiligheidsbeleid
- Visie op basisondersteuning en extra ondersteuning
- Inrichting school en kamerindeling
- Werkwijze leerlingbesprekingen
- Aandacht voor taalbeleid
- Kwaliteitsbeleid; zelfevaluatie inspectie, kwaliteitscoördinatoren, analyses en prognoses
- Nieuwe teamindeling

Nationaal Programma Onderwijs

Het Coronavirus had natuurlijk de grootste impact op het leren en de ontwikkeling van onze leerlingen. We zijn het hele jaar al bezig met de inventarisatie en aanpak van achterstanden bij leerlingen. Daarvoor is het Nationaal Programma Onderwijs beschikbaar gesteld. Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een door de overheid beschikbaar gestelde subsidie met als doel om leervertragingen door corona in te halen en het onderwijs structureel te verbeteren. Het betreft een incidentele, aanzienlijke, bijdrage op basis van het aantal leerlingen op een school. Scholen zijn zelf aan zet voor de invulling van het programma. Hiervoor voert elke school een schoolscan uit op drie terreinen: cognitieve ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden en praktijkvorming. Op basis van deze schoolscan brengt de school in kaart of en waar er leervertragingen zijn en waar mogelijkheden zijn om het onderwijs te verbeteren. De school kan vervolgens zelf kiezen uit een lijst met kansrijke interventies op een ['menukaart'](#).

Het NPO is beschikbaar in het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023. Dit zorgt ervoor dat de ingezette interventies stevig voet aan de grond kunnen krijgen in de school en zo een blijvend effect hebben op het onderwijs en de leerlingen in de school.

Het grootste deel van de middelen vanuit NPO zetten we in om ons onderwijs duurzaam te verbeteren en te ontwikkelen. Dit doen we in lijn met de visie en de gestelde doelen uit het schoolplan.

Daarnaast bepalen we op basis van het onderzoek welke andere interventies er in schooljaar 2021-2022 nodig zijn om acute achterstanden te repareren.

De uitkomsten van de schoolscan zijn begin juni pas volledig bekend. Los van de achterstanden op de afzonderlijke vakgebieden is een duidelijke lijn zichtbaar waardoor we ervoor kiezen een focus aan te brengen op twee gebieden:

1. Didactisch coachen⁴; een planmatige en doelgerichte wijze van coachen die het leren en de motivatie van leerlingen bevordert. Het is tevens een manier om het formatief handelen van de docent vorm te geven en te ontwikkelen.
2. Versteving van MuurhuisMentoraat

Tevredenheidsonderzoeken

In 2021 zijn de tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder medewerkers, ouders en leerlingen. De belangrijkste bevindingen en het plan van aanpak zijn samengevat in een apart document.

Komend jaar richten we ons op een aantal doelen die we willen bereiken n.a.v. de uitkomsten van deze tevredenheidsonderzoeken:

De uitstraling van een eenduidige visie en koers scoorde een 5,5. We streven naar minimaal een 6,0. Onder andere door de wijze waarop we de herijkte visie en de koers levend houden in de teams, vakgroepen en werkgroepen.

Leerlingen geven aan dat het onderwijs uitdagender en actueler kan. Dit was een belangrijk onderdeel in de totstandkoming van het schoolplan. We besteden daar komend schooljaar op meerdere punten aandacht aan. Op de lange termijn vinden we dat we hier een ruime voldoende op moeten scoren. Komend school richten we erop dat leerlingen in de tevredenheidsonderzoeken aangeven dat het onderwijs uitdagender is en dat er in de lessen meer gebruik wordt gemaakt van de actualiteit ten opzichte van dit jaar.

We streven naar een 7 op gebied van samenwerking met collega's. We hebben de teams opnieuw samengesteld, dit maakt het mogelijk om de verwachtingen van de samenwerking in de teams opnieuw te verhelfen. Met betrekking tot veel grote taken hebben we de profielen en de verantwoordelijkheden verduidelijkt.

Een duidelijke besluitvormingscultuur scoorde een 5,3. Met een duidelijkere positionering van de voorzitters, regelmatig afstemmingsoverleg en een goede jaarplanning werken we toe naar een voldoende op dit punt.

We maken nog te weinig gebruik van de inspraak van leerlingen. Onze leerlingenraad verdient een betere positionering. Komend jaar maken we hier een stevig plan voor.

Er waren 30 leerlingen die te maken hebben gekregen met ongewenst gedrag. 15 leerlingen hebben daar melding van gemaakt. Door meer bekendheid te geven aan de rol van de vertrouwenspersonen bij leerlingen en mentoren hopen we dat er meer melding wordt gedaan. Met die meldingen kunnen we gezamenlijk het gesprek aangaan over een veilige leer- en werkomgeving en stappen zetten in het bewustzijn van de invloed van iedereen binnen school daarop.

De verbinding: Didactisch Coachen

⁴ Voerman & Faber, didactisch coachen, 2016

Het bevorderen van het leren en de motivatie van leerlingen is een thema dat veel scholen, incl. de onze, al jaren bezighoudt. Er is ontzettend veel onderzoek gedaan naar welke interventies effectief zijn in het bevorderen van het leren. Uit die onderzoeken weten we dat het gedrag van docenten het verschil maakt.

De ambitie van onze school is om leerlingen echt eigenaar te maken van hun eigen leerproces. Leerlingen die zich eigenaar voelen, zijn wellicht meer intrinsiek gemotiveerd.

In de periode van afstandsonderwijs werd het gebrek aan motivatie heel zichtbaar. Veel docenten hadden het over de 'consumerende' houding van leerlingen die niet actief deelnamen aan de les. Nu leerlingen weer 'gewoon' naar school mogen, moeten wij ze helpen weer in de leerstand te krijgen. Een ambitie die we al hadden in het creëren van eigenaarschap en het bevorderen van het leren en de motivatie van leerlingen is daarmee ook urgent geworden. En daarmee is dit een belangrijke voorwaarde voor het aanpakken van de achterstanden en de structurele en duurzame verbetering van ons onderwijs.

Didactisch coachen⁵ is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen die het leren en de motivatie van leerlingen bevordert. Door:

- Het stellen van denkstimulerende vragen die bevordelijk zijn voor het leerproces en feedback mogelijk maken
- Het geven van effectieve feedback die het leren positief beïnvloedt
- Het beperkt geven van aanwijzingen
- Dit alles op de dimensies van de taak (inhoud en strategie) als op de dimensies van de lerende persoon (modus/ leerstand en de persoonlijke kwaliteiten)

Door deze werkwijze wordt ook het formatief handelen van de docenten ontwikkeld en vormgegeven. En Didactisch Coachen is een aanpak die leerlingen zelfstandiger laat leren omdat de leraar zijn interventies aan de groei van de leerlingen aanpast. Hiermee neemt de autonomie van de leerling toe en dit heeft een positief effect op het leren. Daarmee is het ook een manier om de differentiatie en afstemming op verschillen tussen leerlingen te realiseren.

Deze werkwijze past goed bij alles waar we voor staan, onze kernwaarden, kernkwaliteiten en zeker ook bij het gewaagde doel dat we willen bereiken. Met de inzet van Didactisch Coachen richten we ons op meerdere doelen uit het schoolplan.

In schooljaar 2021-2022 starten we met de uitrol van de werkwijze van Didactisch Coachen in klas 1. Het jaar erna breiden we dit verder uit naar klas 2 t/m 5.

We geven dit vorm door middel van een scholingstraject dat begeleid wordt door de grondleggers van Didactisch Coachen. Het traject is erop gericht dat de school uiteindelijk zelf in staat is om via een aantal intern opgeleide coaches nieuw personeel op te leiden volgens dezelfde methode. Hierdoor ontstaat ook een gezamenlijke taal en daarmee wordt ook het profiel van de docent op Muurhuizen duidelijker zichtbaar en ook onderscheidend.

Didactisch Coachen is opgenomen in de 'menukaart' NPO

De Verbinding: MuurhuisMentoraat

Op onze school is de mentor de spil van het onderwijs. Ons mentoraat is de kracht van onze school en een groot deel van onze basisondersteuning wordt gevormd door de begeleiding vanuit de mentor. Daar wordt ook veel in geïnvesteerd in de vorm van duo-mentoraat en twee mentoruren per

⁵ Voerman & Faber, didactisch coachen, 2016

week. De mentor begeleidt de leerling en volgt zijn ontwikkeling. De ontwikkeling van de leerling wordt besproken tijdens de portfoliogesprekken. Het team heeft de ambitie om de portfoliogesprekken meer 'body' te geven en het leren en de ontwikkeling van de leerling daarin zichtbaar te maken.

De wens is om meer uniformiteit te creëren in ons mentoraat. We doen heel veel maar er is niet veel eenduidigheid, er worden niet altijd duidelijke keuzes gemaakt in hoe de begeleiding vanuit de mentor plaatsvindt.

Wanneer het gaat over de ontwikkeling van de leerling gaat het om 3 integrale gebieden en ook meteen 3 doelen van het onderwijs. Aan elk van deze gebieden kun je vaardigheden en competenties koppelen die een leerling nodig heeft om succesvol te zijn.

- Kwalificerende functie; leren leren en studievaardigheden
- Personalisatie; leren kiezen, persoonlijke ontwikkeling, 5 loopbaancompetenties
- Socialisatie functie; leren leven, (internationale) burgerschapscompetenties om te participeren in de samenleving.

Er is niet een vaste norm te hanteren van hoe goed een leerling in een bepaalde vaardigheid op een bepaald moment moet zijn. Het gaat erom dat wij als school elke leerling activiteiten en begeleiding bieden waardoor hij zich ontwikkelt op deze vaardigheden en waardoor hij zijn ontwikkeling zichtbaar kan maken.

De komende jaren richten we ons op de ontwikkeling van eenduidigheid en een doorlopende lijn in ons MuurhuisMentoraat op bovenstaande gebieden.

Wanneer we dit ontwikkelen raken we meteen de mate van eigenaarschap van de leerling en de verantwoordelijkheid en het eigenaarschap van de docent. We leren een leerling keuzes maken en ook verantwoordelijkheid te dragen voor de consequenties van die keuze. Dat betekent dat we regelmatig het gesprek zullen voeren over de mate van loslaten, begeleid laten vallen en opstaan, en de mate van controle vanuit mentoren en docenten.

In 2021-2022 starten we een traject met Intermijn. Zij zijn gespecialiseerd in de begeleiding van jongeren op dit gebied. We ontwikkelen een gezamenlijke visie op mentoraat en op loopbaanoriëntatie en leren kiezen binnen het mentoraat. Dit wordt vertaald naar een gezamenlijke leerlijn met materiaal. Ook de vormgeving van de portfoliogesprekken wordt hierin meegenomen.

Mentoren worden getraind in hun gesprekstechnieken en hun begeleidingsvaardigheden. Zij zullen dan ook uitgedaagd worden om zelf na te denken over wie ben ik, waar sta ik voor, waar ga ik voor, hoe maak ik keuzes en waar ben ik verantwoordelijk voor.

In 2021-2022 starten we met klas 2 t/m 5. Het jaar erop geldt dit voor klas 1.

Daaraan koppelen we ook een themabijeenkomst van ouders om de verbinding te maken tussen de ontwikkeling op school en de gesprekken thuis.

Overige thema's

Inrichting onderwijs en curriculum

In 2021-2022 breiden we de samenwerking tussen vakken uit. De verschillende vakken onderzoeken hoe zij intensiever samen kunnen werken en kunnen daarbij gebruik maken van de ontwikkelingen binnen curriculum.nu. We vragen de vakgroepen om te verkennen welke mogelijkheden ze zien voor

de samenwerking met andere vakken en hoe de kerndoelen in de onderbouw door samenwerking kunnen worden bereikt.

We vragen alle vakken om te onderzoeken welke eindtermen en kerndoelen voor alle leerlingen gelden en hoe zij invulling willen geven aan een kerncurriculum en keuzecurriculum.

Ook dit resulteert in een plan van aanpak voor de ontwikkeling van verschillende keuzemogelijkheden per vak.

We bieden al de mogelijkheid om versneld eindexamen Engels te doen. We vragen aan de andere vakgebieden welke mogelijkheden zij zien om een versneld examen aan te bieden.

We vragen elk vakgebied om aan te geven hoe de leerling zichtbaar kan maken wat hij/zij heeft geleerd. Vakgebieden die dit lastig vinden, wordt een korte training aangeboden op basis van het gedachtegoed van John Hattie.

In het kader van de ontwikkeling van de Nieuwe Leerweg (vastgelegd in een projectplan) richten we ons komend jaar op de verwerking van de uitkomsten van de landelijke pilot NL.

We richten ons op de ontwikkeling van de volgende onderdelen:

- samenstelling van de vakkenpakketten binnen de Nieuwe Leerweg
- de lessentabel
- de ontwikkeling van praktische sectororiëntatie in klas 2

Bij de ontwikkeling van de NL werken we samen met het MBO, het bedrijfsleven en de andere mavo-scholen binnen het Meridiaan College. In schooljaar 2021-2022 zullen we de relaties voor die samenwerking opbouwen en de samenwerking vormgeven.

Basisondersteuning en passend onderwijs

We zijn schooljaar 2020-2021 geëindigd met een studiedag rondom pedagogisch klimaat. Op basis van deze studiedag scherpen we onze visie op pedagogisch klimaat aan en verduidelijken we de kaders.

We hebben in school afspraken rondom het pedagogisch handelen en de regels in de school. Deze zijn niet voor iedereen even duidelijk. Deze worden geëvalueerd en nog eens in de teams besproken.

In het jaarplan van het ondersteuningsteam worden de volgende doelen opgenomen:

- planmatige aanpak van de begeleiding van de leerlingen + evaluatie op basis van de 7 stappen van handelingsgericht werken
- de focus ligt op de ondersteuning van de docenten en mentoren in het vergroten van de handelingsbekwaamheid van alle docenten en mentoren
- de verdeling van de aandachtsgebieden en de specialisaties
 - o de inzet van de specialisaties in het delen van kennis met de rest van het team tijdens bijv. de onderwijsontwikkelmiddagen
- het creëren van inzicht in de term 'onderwijsbehoeften', het onderzoek naar de onderwijsbehoeften en de vertaling naar het gedragen van de docenten in de klas
- De implementatie van CITO 1 en 2, de analyse van de resultaten en een plan van aanpak voor het gebruik van de resultaten in de begeleiding van leerlingen vanuit de vakken Nederlands, Engels en Wiskunde en de begeleiding van de studievaardigheden in het mentoraat
- Evaluatie en aanpassing van alle protocollen en procedures, o.a. dyslexiebeleid, sociale veiligheid en pesten, rekenen en ERWD
- Het opstellen van een schoolbreed taalbeleidsplan en de informatieverstrekking daarover richting docenten

De nieuwe coördinator basisondersteuning/ passend onderwijs stelt een plan van aanpak op in afstemming met de ondersteuningscoördinator

Komend schooljaar 2021-2022 zullen we ook werken aan:

- De vertaling van de studiedag pedagogisch klimaat naar een gezamenlijke werkwijze
- De implementatie van didactisch coachen in klas 1
- Verdere implementatie van 'het fundament' en de professionalisering van het ondersteuningsteam. Vooral op gebied van de planmatige, doelgerichte ondersteuning van de leerling en de ondersteuning van de docenten en mentoren van de leerling.
- Ontwikkelen van gezamenlijke taal m.b.t. onderwijsbehoeften en de handelingsadviezen in de overdracht
- Het opstellen van een plan van aanpak voor de implementatie van de rol van coördinator basisondersteuning
- Implementatie van het juiste gebruik van CITO voor het volgen en afstemmen van het onderwijs in klas 1 en 2
- Ontwikkeling van taalbeleid
- Ontwikkeling van rekenbeleid

Volgen van de ontwikkeling van de leerling

In schooljaar 2021-2022 zullen we de visie op toetsing herijken. Hierbij zal de aandacht komen te liggen op het doel van toetsen en evalueren, het verschil tussen summatief en formatief toetsen en evalueren, het verstevigen van de wijze waarop de feedback en feedforward worden gegeven en de relatie met het dagelijkse onderwijsproces. Er zal een uitwerking worden gegeven in de wijze waarop

wordt getoetst en beoordeeld, welke toetsvormen er gebruikt worden en hoe de doorlopende leerlijn richting het centraal examen zal worden vormgegeven.

In de jaren daarna zal deze visie verder in fasen worden geïmplementeerd.

Brede visie op vaardigheden

We richten ons op de ontwikkeling van vaardigheden binnen drie competentiegebieden:

- Leren leren
- Leren kiezen
- Leren leven

In 2021-2022 ontwikkelen we een doorlopende leerlijn gericht op mentoraat en de vaardigheden die we binnen de drie competentiegebieden belangrijk vinden. We maken hierbij de vertaling naar de portfoliogesprekken en de buitenschoolse activiteiten. We starten met klas 2 t/m 5. Dit heeft betrekking op het domein van leren kiezen en ook op leren leven.

De werkgroep internationaal burgerschap krijgt de vraag om de burgerschapscompetenties te relateren aan bovenstaande competentiegebieden en om deze te vertalen in concrete activiteiten waarmee leerlingen de competenties kunnen ontwikkelen. En om duidelijk te maken hoe ze deze in hun portfolio op kunnen nemen.

De eerder ontwikkelde rubrik met vaardigheden bekijken we vanuit een ontwikkelingsgericht perspectief en koppelen we aan de inhoud van de portfoliogesprekken. Hierbij geeft de leerling de ontwikkeling op de vaardigheden aan ten opzichte van zichzelf een jaar eerder.

Lerende organisatie, professionele cultuur

De schoolopleiders hebben een adviesnotitie opgesteld. De visie en het toekomstperspectief zijn opgenomen in het schoolplan. De basis van het opleiden van studenten en de begeleiding van nieuwe docenten staat al. Dit wordt verder doorontwikkeld op basis van concrete verbeterpunten en ambities. Hierbij gaan we uit van de doelen en ambities die we hebben opgesteld voor de Meridiaan Opleidingsschool.

In 2021-2022 ligt voor onze school de nadruk op de ontwikkeling van de lerende organisatie, waarbij we leren van en met elkaar en gebruik maken van de kennis van collega's. In 2020-2021 hebben we een andere werkwijze met betrekking tot de onderwijsontwikkeltijd ingezet. Hier ligt een duidelijke verbinding met de ontwikkeling van de professionele cultuur waarbij elke medewerker verantwoordelijkheid draagt en ook verantwoording af legt. Onder andere over zijn eigen ontwikkeling in lijn met de doelen van de school. De wijze waarop de onderwijsontwikkeltijd invulling krijgt in ontwikkeldagen en ontwikkelmiddagen kan de professionele ontwikkeling van de medewerkers faciliteren.

De schoolopleiders krijgen een duidelijke rol in de organisatie van de ontwikkel(mid)dagen waarbij medewerkers gevraagd worden om workshops te verzorgen.

Daarnaast staat 2021-2022 in het teken van invulling geven aan autonomie binnen de gestelde kaders. De verwachtingen van teams, vakgroepen, portfeuillehouders en grote taken zijn omschreven en moeten gaan 'leven'.

Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid is opgesteld voor het Meridiaan College. Dit leeft nog niet binnen de school. De visie en werkwijze die hierin is vastgelegd moet nog tot uiting komen in de werkwijze in teams, vakgroepen en werkgroepen.

Onze kwaliteit is in basis voldoende. We hebben goede doorstroom- en uitstroomcijfers. Tijdens het opstellen van de zelfevaluatie van de inspectie in december 2020 hebben we gemerkt dat er wel weinig vastgelegd is over onze manier van werken. We doen de juiste dingen, maar berusten die ook op een afgesproken werkwijze. In andere woorden; kunnen we erop vertrouwen⁶ dat onze afgesproken werkwijze ook leidt tot de goede en gewenste resultaten en dat het niet berust op toeval. Op bepaalde punten, zoals de kwaliteit van het mentoraat, kunnen we zeker zeggen dat dat vertrouwen er is. Op andere onderdelen zoals een effectieve opbouw van de Muurhuizen-les is dat minder zeker omdat we te weinig zicht hebben op de uitvoering van de echte Muurhuizen-les.

De nieuwe coördinatoren kwaliteit krijgen de opdracht om samen het kwaliteitsbeleid te vertalen naar de visie van Muurhuizen op kwaliteit en naar een werkwijze binnen teams en vakgroepen. Het vastleggen van de gezamenlijke werkwijze zodat onze kwaliteit ook echt ergens op berust, is een doel voor komend schooljaar.

Dat start al eind schooljaar 2020-2021 waarbij we het nieuwe schoolplan en het jaarplan vertalen naar een jaarplan voor de teams, vakgroepen en voor de grote portefeuilles. Daarmee creëren we ruimte voor autonomie en voor gedeeld leiderschap terwijl we tegelijkertijd werken vanuit een gezamenlijke visie en een duidelijke koers.

Ook door een duidelijkere jaarplanning en een kwaliteitsagenda geven we vorm aan het werken volgens de PDCA-cyclus waarbij we de plannen die we hebben gemaakt ook goed evalueren en bijstellen.

De doelen die we behalen, de resultaten van de onderwijsontwikkeling wordt onderdeel van ons 'DNA'. Dat moet zeker gaan gelden voor de werkwijze rondom Didactisch Coachen en voor de ontwikkeling van het mentoraat. De afspraken die hieruit voortkomen worden opgenomen in het beleid op die thema's. Daarmee wordt het ook steeds meer 'des Muurhuizen'.

We oriënteren ons op het werken volgens de methode 'Leerkracht' (op basis van de werkwijze van Lean en Agile). Deze methode streeft dezelfde doelen na zoals die hierboven beschreven staan. We onderzoeken of deze methode ons kan helpen die doelen te bereiken.

Visitaties en lesbezoeken

Onderdeel van de implementatie van Didactisch Coachen en ook van de lerende organisatie en van kwaliteitsverbetering zijn lesbezoeken en visitaties. Niet om te beoordelen maar om van elkaar te leren.

We zullen ook twee keer per jaar een interne visitatie organiseren die bedoeld is om te peilen hoe de lessen eruit zien. We kijken dan specifiek naar twee onderdelen; het geven van feedback en het formatief handelen van de docent. Hierbij kijken we ook naar welke good practices we zien. En we gebruiken het als informatie voor de ontwikkeling van het scholingsplan voor het jaar erop.

Leiderschap

We hebben een relatief nieuwe schoolleiding. Afgelopen halfjaar hebben we ontzettend veel veranderingen aangebracht in de structuur en de werkwijze. (zie het onderdeel evaluatie). Als schoolleiding hebben we tijd nodig om elkaar goed te leren kennen en optimaal samen te werken. We vragen een externe teamcoach om ons daarin te begeleiden.

De implementatie van Didactisch Coachen heeft ook betrekking op ons leiderschap. Als schoolleiding zullen we ons daarin laten scholen en coachen.

⁶ Volgens de definitie van slim vertrouwen van Covey

Ondersteunende diensten

HR

De OG-gesprekken zijn een waardevol moment in de verbinding tussen de leidinggevende en de medewerker. De opbrengst van de gesprekken in de ontwikkeling van de medewerker worden heel wisselend ervaren. Komend schooljaar zullen we ons richten op een ontwikkelingsgerichte en resultaatgerichte gesprekkencyclus. Hierbij worden er elk jaar 3 gesprekken met de medewerker gevoerd: een startgesprek waar doelen in worden gesteld en afspraken worden gemaakt over de ontwikkeling van de medewerker, een ontwikkelingsgesprek en een eindgesprek waarin wordt geëvalueerd welke doelen zijn bereikt en hoe een medewerker zijn ontwikkeling inzet voor de ontwikkeling van de organisatie.

Deze cyclus wordt verder uitgewerkt. We laten ons hierbij begeleiden door een externe partij die het Meridiaan College begeleidt bij de ontwikkeling van het Strategisch HRM.

Rooster

Het onderwijs dat we bieden stemmen we beter af op de verschillende behoeftes van de leerlingen. We maken het onderwijs flexibeler. Om keuzes mogelijk te maken is er een rooster nodig dat ruimte biedt voor keuzes en dat die behoefte aan flexibiliteit en wendbaarheid faciliteert.

In 2025 hebben we een rooster waarin:

- onderscheid wordt gemaakt tussen een basis- en keuzecurriculum. Met meerdere keuzemomenten waarbij leerlingen kunnen kiezen voor verdieping, verbreding, versnellen, vertragen en verbeteren.
- Er in de onderbouw een verbinding tussen vakken in een leergebied zichtbaar is
- Er ruimte is voor beroepsgerichte vakken in de NL en de havo waarbij leren buiten school mogelijk is.
- Mentoren het duo-mentoraat kunnen vormgeven en er tegelijkertijd ruimte is voor de persoonlijke individuele begeleiding van de leerlingen.

Komend schooljaar kiezen we een nieuw roosterprogramma dat voldoet aan bovenstaande criteria. Hierbij wordt een implementatieplan opgesteld.

Leermiddelenbeleid

De aanschaf van leermiddelen wordt komend schooljaar opnieuw aanbesteed. Hier is al een plan voor ontwikkeld. De aanbesteding krijgt het huidige schooljaar nog vorm op basis van een aantal criteria. De ontwikkeling die we in het schoolplan hebben vastgelegd vormt het kader.

Financiën

Komend schooljaar zetten we vervolgstappen in de nieuwe planning- en controlcyclus waarbij we als school meer verantwoordelijkheid krijgen in de financiële planning, het beleid en de verantwoording daarvan.

We verwachten daarbij ook meer verantwoordelijkheid bij teams, vakgroepen en portefeuillehouders op gebied van financiën. Komend schooljaar willen we bereiken dat de voorzitters en budgethouders goede begrotingen kunnen opstellen, dat zij inzicht hebben in de financiën en welke geldstromen daaraan ten grondslag liggen, dat zij de gemaakte keuzes kunnen

onderbouwen en dat ze de uitgaven en de realisatie voor hun eigen team, vakgroep of beleidsterrein kunnen verantwoorden, kunnen evalueren en kunnen bijstellen in een nieuwe begroting.

In schooljaar 2021-2022 gaat een nieuwe wet m.b.t. de ouderkosten in. Daarmee worden alle ouderkosten vrijwillig. We hebben de werkwijze en het ouderkostenoverzicht hierop afgestemd, maar we weten niet precies wat het effect van de wetwijziging gaat zijn. Dat vraagt om een goede evaluatie en aanpassing van het beleid zodat we het gewenste onderwijs nog steeds goed en betaalbaar kunnen vormgeven.

Werkwijze teams, vakgroepen, werkgroepen

In onze school kennen we verschillende 'groepen' waarin collega's samenwerken. Samen geven zij vorm aan de ontwikkelingen die we in het school- en jaarplan hebben vastgelegd.

Medewerkers geven aan dat niet altijd duidelijk is wat de verwachtingen zijn. Er is behoefte aan autonomie. Om ruimte te hebben voor autonomie is het ook nodig dat duidelijk is wat de kaders zijn en waar elk team 'van is'.

De afdelingsleiders sturen de teams en vakgroepen aan. Teams en vakgroepen kennen ook een voorzitter en werkgroepen een coördinator. Voorzitters en coördinatoren stemmen samen met de afdelingsleider af wat de koers is en welke aanpak en door een team, vakgroep of werkgroep wordt gekozen om de doelen te bereiken.

We geven de teams, vakgroepen en werkgroepen veel ruimte voor invulling zodat er een gezamenlijke gevoelde verantwoordelijkheid ontstaat.

De teams

We hebben 5 verschillende teams in school; leerjaar 1, 2, 3, 4 en havo 4/5.

In de teams wordt de pedagogische opdracht van de school uitgewerkt en vormgegeven.

De doelen die betrekking hebben op persoonsvorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, LOB, groepsvorming, mentoraat en doorlopende leerlijn op vaardigheden worden in de teams uitgewerkt. Het team maakt een vertaling van het jaarplan naar een teamplan waarin is uitgewerkt welke doelen zij als team stellen, hoe ze samenwerken om die doelen te bereiken en hoe ze invulling geven aan het samen leren en de gezamenlijke ontwikkeling.

De vakgroepen

We kiezen ervoor om de thema's die betrekking hebben op onderwijsontwikkeling en didactiek direct bij de vakgroepen te beleggen in plaats van bij een aparte werkgroep. Alle doelen gericht op didactiek, vakinhoud, curriculumontwikkeling, integratie van vakken in het leergebied, differentiatie worden binnen de vakgroepen opgepakt en geïmplementeerd.

Van de vakgroepen wordt ook verwacht dat ze de specifieke ontwikkelingen in hun eigen vakgebied bijhouden en daarin kennis delen.

Vakgroepen hebben de ruimte om zelf keuzes te maken in hoe zij dit aanpakken en hoe ze de taken onderling verdelen.

De vakgroepen vertalen het schoolbrede jaarplan naar een jaarplan met concrete doelen voor de vakgroep. Daarnaast zorgen vakgroepen voor een goede begroting en verantwoording van het budget.

De vakgroep is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het vak en de continue verbetering van het onderwijs in lijn met de organisatiedoelstellingen.

Werkgroepen

De meeste ontwikkelingen krijgen een plek binnen de teams en/ of de vakgroepen.

Een team of een vakgroep kan een medewerker aanwijzen die contactpersoon is voor een bepaald thema en die afstemt met andere teams of andere vakgroepen. De contactpersoon bereidt dan voorstellen voor een werkwijze voor zodat dit in een team- of vakgroepoverleg besproken kan worden.

Daarnaast hebben we nog enkele thema's waar een groep collega's zich specifiek mee bezig houdt. Het gaat om:

- LOB
- Opleiden en begeleiden in de school
- Ondersteuningsteam
- Kwaliteit
- Nieuwe Leerweg
- Wereldburgerschap, buitenschoolse activiteiten en internationalisering

Op deze thema's werkt een groep collega's samen in een werkgroep. Deze werkgroepen hebben een opdracht en een doel. Er is een afdelingsleider aan gekoppeld vanuit een portefeuille. En de taken die in deze groep worden uitgevoerd zijn opgenomen in het taakbeleid, dus daar zijn apart uren aan gekoppeld.

Een werkgroep komt op een apart moment samen, zoveel mogelijk buiten de vergaderingen op dinsdag om. Deze tijd voor overleg en afstemming zit in de facilitering in taakuren inbegrepen.

Samenvatting

Interventie/ Actie	Beoogd resultaat	Eigenaar	Evaluatie juli 2022
De verbinding en de rode draad			
Didactisch Coachen Eerste tranche van 16 docenten	De schoolleiding kan het gedachtegoed van Didactisch Coachen vertalen naar visieontwikkeling en leiderschap (Leidinggevend Coachen) Docenten leren hoe zij leerlingen leerbevorderende en motivatieverhogende feedback geven Er zijn 2 nieuwe beeldcoaches en 1 ervaren beeldcoach opgeleid in het didactisch coachen In ontwikkeltrajecten maken we gebruik van beeldmateriaal en van de principes van didactisch coachen Er ontstaat een gesprek over onderwijs. Er wordt van en met elkaar geleerd	Stuurgroep o.l.v. directeur	

Interventie/ Actie	Beoogd resultaat	Eigenaar	Evaluatie juli 2022
	Medewerkers observeren elkaar en geven feedback volgens de manier van Didactisch Coachen. We geven vorm aan onze professionele cultuur		
<p>Traject Mentoraat met Intermijn</p> <p>Vertaling van de uitkomsten van de studiedag Pedagogisch Klimaat van 13 juli 2021</p>	<p>Er is een duidelijke visie op het mentoraat en op ons pedagogisch klimaat</p> <p>Er is een doorlopende leerlijn gebruik makend van materiaal dat er al is met aanvulling vanuit materiaal van Intermijn</p> <p>Mentoren in klas 2 t/m 5 zijn geschoold</p> <p>Er is een ontwikkeling in de wijze waarop de leerlingen hun ontwikkeling zichtbaar maken tijdens portfoliogesprekken</p>	LOB-coördinator	
Onderwijsontwikkeling			
<p>Vakgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeken hoe leerlingen voor hun vak hun leren zichtbaar kunnen maken in een portfolio - Onderzoeken de eindtermen en welke onderdelen daarvan in een kern- of keuzecurriculum gevat kunnen worden - Onderzoeken bij welke onderdelen in het curriculum (in de onderbouw) ze kunnen samenwerken met een ander vak - Ontwikkelen 1 	<p>We starten met de opzet van een onderscheid tussen een kern- en keuzecurriculum</p> <p>We maken samenhang tussen de vakken steeds zichtbaarder voor leerlingen waardoor de transfer van kennis en vaardigheden makkelijker plaatsvindt.</p> <p>Leerlingen geven aan dat het onderwijs betekenisvoller en actueler is dan in het T.O. van 2021</p>	Vakgroepen	

Interventie/ Actie	Beoogd resultaat	Eigenaar	Evaluatie juli 2022
<p>activiteit waarbij er sprake is van de integratie van 2 vakken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen 1 buitenschoolse activiteit waarbij duidelijke leerdoelen van het vak behaald worden in een activiteit buiten school 			
We oriënteren ons op een extra vak waarin leerlingen versneld eindexamen kunnen doen	We bieden meer mogelijkheden voor keuze en differentiatie		
<p>We ontwikkelen een nieuwe visie op toetsing en evaluatie. We delen dit met een afvaardiging vanuit de vakgroepen We stellen een plan op voor de implementatie en realisatie van de herijkte visie</p>	<p>We hebben een duidelijke toetsvisie die past bij de visie van de school en de doelen in het schoolplan Daarin bieden we een duidelijk kader (uniformiteit) met ruimte voor autonomie en eigen invulling van de vakgroepen</p> <p>We geven vorm aan het formatief handelen</p> <p>Onze wijze van toetsing geeft rijke feedback aan leerlingen zodat zij een volgende stap kunnen zetten in hun ontwikkeling</p>		
<p>We delen de voortgang van de ontwikkeling van de NL met collega's We volgen hierbij het projectplan van de NL</p>	<p>De ontwikkeling van de NL verloopt volgens planning</p> <p>Mentoren in klas 2 weten hoe in 2022-2023 de oriëntatie op de beroepsgerichte vakken eruitziet</p>	Projectleider NL	
Lerende organisatie en lerende cultuur			
Tijdens de onderwijsontwikkelmiddagen wordt er een aanbod voor en door collega's ontwikkeld	<p>We geven invulling aan de lerende organisatie en lerende cultuur</p> <p>Er ontstaat een verbinding</p>	<p>Schoolopleiders</p> <p>Coördinator Passend onderwijs</p>	

Interventie/ Actie	Beoogd resultaat	Eigenaar	Evaluatie juli 2022
<p>We maken een overzicht van kennis en ervaring van collega's en de leervragen</p> <p>Aan de hand van observaties en intervisie , ontdekken we de ontwikkelbehoefte van medewerkers en wordt er een aanbod opgesteld</p>	<p>tussen de schoolleiders (lerende organisatie) en de rol van de ondersteuningcoördinator, de coördinator passend onderwijs en het kwaliteitsbeleid en onze kwaliteitsverbetering</p>	<p>Kwaliteitscoördinatoren</p>	
Kwaliteit basisondersteuning, passend onderwijs			
<p>Opstellen van een jaarplan vanuit het ondersteuningsteam in lijn met de visie in het schoolplan</p> <p>Ontwikkelen plan van aanpak voor de rol van de coördinator passend onderwijs</p>	<p>We ontwikkelen een planmatige doelgerichte ondersteuning van de leerling en richten ons op de verbetering van de basisondersteuning in de les en in het mentoraat</p>	<p>Ondersteuningsteam</p> <p>Coördinator passend onderwijs/ basisondersteuning</p>	
Organisatie, cultuur en samenwerking			
<p>We verbinden beleid, plannen en keuzes aan de visie</p> <p>Het jaarplan is vertaald naar een jaarplanning en jaarplannen voor teams, vakgroepen en werkgroepen</p> <p>Teams en vakgroepen maken zelf een passende taakverdeling</p> <p>We maken duidelijk waar de kaders liggen en waar de ruimte is voor autonomie</p> <p>We werken aan het feedback geven aan elkaar.</p> <p>We werken met duidelijke taakomschrijvingen en evt. met een omschrijving van een opdracht</p> <p>We organiseren minimaal één teambuildingsactiviteit</p>	<p>De uitstraling van eenduidige visie en koers scoort minimaal een 6.0 (was 5.5)</p> <p>De samenwerking met collega's scoort een 7 (was 6.6)</p> <p>De besluitvormingscultuur scoort een 6,0 (was 5.3)</p>		

Interventie/ Actie	Beoogd resultaat	Eigenaar	Evaluatie juli 2022
per team En twee gezamenlijke momenten met alle medewerkers			
Kwaliteitsbeleid			
<p>We hebben het kwaliteitsbeleid van het Meridiaan College vertaald naar een visie op kwaliteit en kwaliteitsmanagement en beleid van Mavo Muurhuizen. Het waarderend perspectief vormt hierbij een belangrijk uitgangspunt.</p> <p>Dat wat we doen hebben we vastgelegd in een gezamenlijke werkwijze. Deze werkwijze is gedeeld met het team. En verschillende onderdelen worden op gezette momenten geëvalueerd. Dit is terug te vinden in de kwaliteitsagenda</p> <p>We hebben een interne ronde lesbezoeken georganiseerd om de stand van zaken rondom de kwaliteit van de lessen in beeld te brengen. Hierbij kijken we naar de sterke punten van elke docent.</p>	<p>Er is duidelijkheid over de wijze waarop we op Muurhuizen vormgeven aan het kwaliteitsbeleid</p> <p>We hebben bewust vertrouwen in de kwaliteit van ons onderwijs en de onderliggende processen.</p> <p>We hebben goed zicht op de kwaliteit van de lessen en specifiek op het onderdeel feedback geven en formatief evalueren. We hebben zicht op de voorlopers binnen het team.</p>		
We stellen een plan van aanpak op samen met de leerlingenraad over hoe zij meedenken over de ontwikkeling van ons onderwijs en onze school	We maken meer en beter gebruik van de inspraak en het klankbord van leerlingen		
We bespreken de wijze van handelen wanneer er sprake is van ongewenst gedrag We vergroten de kennis bij leerlingen en medewerkers over de adviserende rol van de vertrouwenspersoon hierin	Situaties van ongewenst gedrag zijn bekend bij de vertrouwenspersoon en evt. bij de mentor		

Interventie/ Actie	Beoogd resultaat	Eigenaar	Evaluatie juli 2022
Ondersteunende diensten en financiën			
We stellen een projectgroep samen We maken kaders en criteria De projectgroep legt een onderbouwd voorstel voor aan de schoolleiding De keuze wordt vertaald naar een implementatieplan	We hebben een keuze gemaakt voor een nieuw roosterprogramma en een plan van aanpak voor de implementatie daarvan		
Evaluatie en aanpassing gesprekkencyclus	We voeren ontwikkelingsgerichte en resultaatgerichte gesprekken met medewerkers		
Aanbesteding volgens een vastgesteld plan van aanpak	We hebben een nieuwe uitvoerder voor de leermiddelen		
Er is een plan van aanpak voor de P-&C-cyclus in de school	Er is sprake van gedeelde verantwoordelijkheid op gebied van financiën Er is sprake van een cyclus van inzicht krijgen – begroten – realiseren – verantwoorden binnen alle begrotingsposten, geledingen en voor subsidies		
We evalueren de nieuwe opzet van de ouderbijdrage. We maken op basis van de bevindingen opnieuw keuzes in welke bijdrage we aan ouders vragen en welke betekenisvolle onderwijsactiviteiten daarvan willen vormgeven en wat de kaders zijn om dat ook mogelijk te maken.	Het beleid rondom de ouderkosten sluit aan op de wettelijke kaders en is haalbaar gezien het onderwijs dat we graag aan willen bieden		

Scholingsplan 2021-2022

Inleiding

Dit scholingsplan komt voort uit de gestelde doelen in bovenstaand jaarplan. Dat komt voort uit het schoolplan 2021-2025. Bij het opstellen wordt uiteraard rekening gehouden met de CAO VO.

De meeste doelen staan omschreven in het jaarplan, deze worden hier niet nog eens apart toegelicht.

Kadernotitie en uitgangspunten

We vinden het heel belangrijk dat collega's zich continu blijven ontwikkelen. Daarmee ontwikkelt de kwaliteit van ons onderwijs zich ook.

Er wordt veel gebruik gemaakt van de scholingsmogelijkheden door medewerkers met een specifieke taak, vnl. in het ondersteuningsteam.

Komend schooljaar richten we ons op de scholing van meer individuele medewerkers. Bij elke scholingsaanvraag zullen er ook afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de medewerker de opgedane kennis deelt met collega's en inzet in de verbetering van het onderwijs naast de inzet in de eigen lessen.

We zullen inventariseren welke scholingen medewerkers volgen zodat we ze kunnen vragen om workshops over dat thema te verzorgen op onderwijsontwikkelmiddagen.

Onderwijsontwikkeltijd

Komend schooljaar hebben we 3 ontwikkeldagen, 1 voor de teams, 1 voor de vakgroepen en 1 voor persoonlijke ontwikkeling. De vakgroepen en de teams maken een plan voor de invulling van deze dagen. In het startgesprek maakt de medewerker met zijn leidinggevende afspraken over de invulling van de ontwikkeldag en 6 ontwikkelmiddagen. Op de ontwikkelmiddagen worden workshops verzorgd door internen en externen. Voor de ontwikkeldagen en de ontwikkelmiddagen hebben een budget opgenomen.

Individuele ontwikkeling

In de begroting zijn middelen gereserveerd voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Het gaat om 600 euro per fte.

Ondersteuningsteam

In 2021-2022 start er een nieuwe ondersteuningscoördinator, een nieuwe coördinator Passend Onderwijs, een coördinator taalbeleid en een nieuwe ondersteuningsmedewerker. Zij krijgen allemaal de kans om passende scholingen te volgen zodat zij voldoende expertise in huis hebben om zich te ontwikkelen in hun taak en om hun expertise te vertalen naar beleid in de school.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat de ervaren ondersteuningsmedewerkers hun expertise/specialisatie blijven uitbreiden en ook zichtbaar maken in de school. Hier is ook een bedrag voor opgenomen.

Opleidingsschool

Als opleidingsschool vinden we het belangrijk dat iedereen in school studenten kan en wil begeleiden. Daarom leiden we elk jaar weer nieuwe werkplekbegeleiders op.

Het profiel van de coaches is opnieuw vastgesteld, dit geldt voor de Meridiaan Opleidingsschool. We verwachten van de coaches dat zij zich continu blijven ontwikkelen in de begeleiding van nieuwe startende docenten bij ons op school. De coaches worden ook betrokken bij het traject van Didactisch Coachen. Daarnaast willen zij zich specialiseren op een aantal gebieden. Hiervoor is een budget per coach opgenomen in dit scholingsplan.

We willen meer gebruik maken van de kracht van beeld bij de coaching van medewerkers. We hebben één video-interactie-begeleider (VIB) in huis. We willen nog een collega opleiden tot VIB.

Begroting

Onderdeel	Type scholing	Bedrag	Wie	Geldstroom
Algemene reservering	Persoonlijk budget	€ 36.000	Alle medewerkers	Lumpsum
Doorlopende leerlijn mentoraat en LOB	Scholingstraject voor klas 2 t/m 5	€32.382	Team 2 t/m 5	NPO
Didactisch Coachen	Scholingstraject klas 1	€ 50.000,-	Team 1	NPO
Ontwikkeldagen	Teambuilding 5x	€ 15.000	5 teams	Waarvan €10.000 vanuit de bijzondere incidentele gelden
Ontwikkelmiddagen	Workshops	€ 5.000		Deels NPO
Ontwikkeling voorzitters	Scholing teamvoorzitters	€ 5.000		Lumpsum
Schoolleiding	Teamcoaching en professionalisering Incl. tweedaagse	€15.000		Bijzondere Incidentele gelden
Opleidingsschool	Training WB'ers Training coaches Opleiding VIB	€ 5.000 € 3.750 € 2.250	Nieuwe wb Coaches Nieuwe VIB	Subsidie opleidingsschool / RAP
Opleidingsschool	Training nieuwe mentoren	€ 2.000		Subsidie opleidingsschool / RAP
Ondersteuningsteam	Scholing i.v.m. specialisatie	€ 10.000		NPO
Ondersteuningsteam	Scholing HGW en onderwijsbehoeften	€ 2.500	Ondersteuningsteam	NPO
Ondersteuningsteam	Opleiding nieuwe ondersteuningscoördinator	€ 5.000	Ondersteuningscoördinator	SWV
Ondersteuningsteam	Scholing nieuwe coördinator passend onderwijs	€ 2.500		SWV
Ondersteuningsteam	Scholing coördinator taalbeleid	€ 2.500		NPO
Ondersteuningsteam	Scholing nieuwe ondersteuningsmedewerker	€ 1.500		SWV
Veiligheidsbeleid	BHV training	€ 1.500	Preventiemedewerker	Lumpsum
Kwaliteit	Scholing kwaliteitscoördinatoren	€ 1.500	3 kwaliteitscoördinatoren	NPO
Kwaliteit	Scholing CITO	€ 3.000	Mentoren en ondersteuningsteam	NPO
Onderwijs	Congres leren zichtbaar maken	€ 10.000	6 medewerkers	NPO

Onderdeel	Type scholing	Bedrag	Wie	Geldstroom
Onderwijs	Scholing formatief evalueren	€ 5.000	10 medewerkers	NPO
Onderwijs	Scholing examensecretaris	€ 1.500	1 nieuwe examensecretaris	Lumpsum
Personeel	Pensioen in zicht	€ 835,-	Medewerkers 6 maanden voor pensioen	Lumpsum
Personeel	Loopbaancoaching	€ 5.000,-	Reservering voor 5 collega's	Evt. vanuit de bijzondere incidentele gelden