

SCHOOLPLAN

2018 - 2022



Maaswaal College

Gegevens school en bestuur

School

Maaswaal College

Brin: 00OB

Rector: De heer H.J. Keijman

Locatie Oosterweg (mavo plus - vmbo kader - vmbo basis)

Oosterweg 189, 6602 HL Wijchen

Locatiedirecteur: Mevrouw A. van Doremalen

Telefoon: 024-6487272

Locatie Veenseweg (gymnasium - atheneum - havo)

Veenseweg 18, 6603 AN Wijchen

Locatiedirecteur: De heer H. Olsthoorn

Telefoon: 024-6487120

E-mailadres: info@maaswaalcollege.nl

Website: www.maaswaalcollege.nl

Bestuur

Bestuur: Stichting Alliantie Voortgezet Onderwijs voor Nijmegen en het Land van Maas en Waal

Bestuurskantoor nummer: 41285

Raad van Bestuur: De heer H. Elbers

Bezoekadres: de Meeuwse Acker 20-20, 6546 DZ Nijmegen

Telefoon: 024-3790158

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Kaders	5
3. Analyse	6
3.1 Huidige kwaliteit van het onderwijs	6
3.2 Bereikte resultaten in 2014-2017	7
3.3 Stakeholdersanalyse	8
4. Van visie naar opdracht, naar ambities en speerpunten	10
4.1 Visie	10
4.2 Opdracht	10
4.3 Ambities en speerpunten	10
5. Begrotingsperspectief	12
5.1 Exploitatie	12
5.2 Investeren in onderwijsontwikkeling	12
5.3 Donatie of sponsorgelden	12
6. Onderwijskundig beleid	13
7. Personeelsbeleid	15
7.1 Samen leren en ontwikkelen	15
7.2 Professionaliseringswegen	15
8. Kwaliteitsbeleid	17
8.1 Continu verbeteren	17
8.2 Het onderwijsproces – kwaliteit op maat	17
8.3 Zicht op de kwaliteit – stelsel van kwaliteitszorg	18
8.4 Borging en ontwikkeling van kwaliteit	19
Bijlagen:	
I Onderwijsresultaten locatie Oosterweg 2017	
II Onderwijsresultaten locatie Veenseweg 2017	
III Analyse leerlingenpopulatie	
IV Schoolondersteuningsplan (SOP) locatie Oosterweg	
V Schoolondersteuningsplan (SOP) locatie Veenseweg	
VI Onderwijskundig beleid	
VI-a Vakbenaming Oosterweg	
VI-b Vakbenaming Veenseweg	
VII Beleid- en ambitiedocument Maaswaal College	

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Maaswaal College. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2018-2022. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen, voor meer uitleg en duiding wordt verwezen naar enkele bijlages. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster, een poster die ook als kaft van dit schoolplan dient.

In dit document is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. Dit schoolplan krijgt invulling en nadere uitwerking in de beide locatiebeleidsplannen. Vanuit het professionele gesprek met medewerkers, ouders en leerlingen via de Medezeggenschap wordt op beide locaties vanuit deze kaders aan onderwijs(ontwikkeling) vormgegeven. De keuzes die hierbij door de locaties gemaakt worden zijn passend bij de leerlingen van die locatie. De inhoud van dit schoolplan is kaderstellend voor beide locaties.

Het Maaswaal College heeft ruim 2500 leerlingen en 300 medewerkers die op twee locaties respectievelijk onderwijs ontvangen en verzorgen. In nauwe samenwerking met ouders maar ook met de maatschappelijke partners en bedrijfsleven in Wijchen geven we vorm aan ons motto: "Samen maken we school."

Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van Maaswaal College tot stand gekomen. Het traject is begonnen met het bespreken van het proces door leden van het Schoolmanagementteam in september 2016. In november 2016 hebben het voltallig personeel en leerlingen van de leerlingraden een lezing bijgewoond van een futuroloog die een doorkijk gaf naar het onderwijs van de toekomst, gevolgd door het bespreken in groepen. De opbrengsten zijn meegenomen naar een bijeenkomst met ouders, leerlingen en medewerkers in januari 2017. Met hen is het gesprek gevoerd over wat zij belangrijk vinden voor het onderwijs in de toekomst onder de titel "Ons Maaswaal van overmorgen." Een ontwikkelgroep van docenten, afdelingsleiders, beleidsmedewerkers en leden van de directie heeft met ondersteuning van het adviesbureau B&T de genoemde opbrengsten, de opbrengsten van een intern digitaal onderzoek en van een medewerkersconferentie in oktober 2017 vastgelegd in een schoolplan op een poster en in een onderlegger met bijlagen. Het schoolplan op een poster is vervolgens gedeeld met extern betrokkenen zoals gemeente, bedrijfsleven en primair onderwijs. In voorjaar 2018 heeft het schoolplan instemming van de Medezeggenschapsraad verkregen.

2. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van het Maaswaal College beschreven. De missie, visie en strategie van de Alliantie VO, het bestuur waar het Maaswaal College onder valt, vormen de kaders voor het beleid van het Maaswaal College.

Missie

De Alliantie VO omschrijft haar missie als volgt:

De school van morgen is een school waar leerlingen hun talenten optimaal benutten, mensen de ruimte krijgen zich te ontwikkelen en een herkenbaar onderwijsaanbod en goede contacten met de omgeving tot de beste resultaten leiden.

Hieruit volgen de uitgangspunten:

Onze leerlingen benutten hun talenten optimaal.

Wij bieden leerlingen kwalitatief goed onderwijs en een omgeving waarin ze alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en te groeien. Wij dagen onze leerlingen uit om hun talenten optimaal te benutten door zelf initiatief te nemen en met elkaar samen te werken. Op een manier die aansluit bij wat ze willen en wie ze zijn.

Leerlingen die het nodig hebben, krijgen extra ondersteuning en begeleiding om achterstanden of tussentijdse uitval te voorkomen. Excellente leerlingen dagen we uit om de grenzen van gebaande paden te verkennen en zichzelf te overtreffen.

Onze mensen krijgen de ruimte zich te ontwikkelen.

Onze docenten en medewerkers zijn bepalend voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Daarom investeren wij in onze mensen, op alle momenten in hun carrière. Wij bieden een passend en aantrekkelijk pakket primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hanteren een eigentijds wervings- en opleidingsbeleid. Onze mensen zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, in lijn met die van hun school. Personeel en management voeren dan ook samen de regie over het meest geschikte en best passende loopbaanbeleid.

Onze scholen verzorgen samen een herkenbaar onderwijsaanbod.

Onze scholen verzorgen samen een volledig onderwijsaanbod in deze regio en hebben afzonderlijk ieder een eigen herkenbaar profiel. Leerlingen en hun ouders kunnen dus écht kiezen. Onze systematische manier van werken

vertaalt zich in een structureel hoge onderwijskwaliteit, resulterend in goede leeropbrengsten en examenresultaten. Bovendien vinden wij het belangrijk dat onze scholen een duidelijke bijdrage leveren aan de brede vorming van onze leerlingen. Wij onderhouden intensieve contacten met basisscholen en instellingen in het middelbaar, hoger en universitair onderwijs. Hierdoor weten we wat er speelt in het onderwijsveld en zijn onze leerlingen verzekerd van een optimale doorstroming.

Onze scholen zijn verbonden met de samenleving.

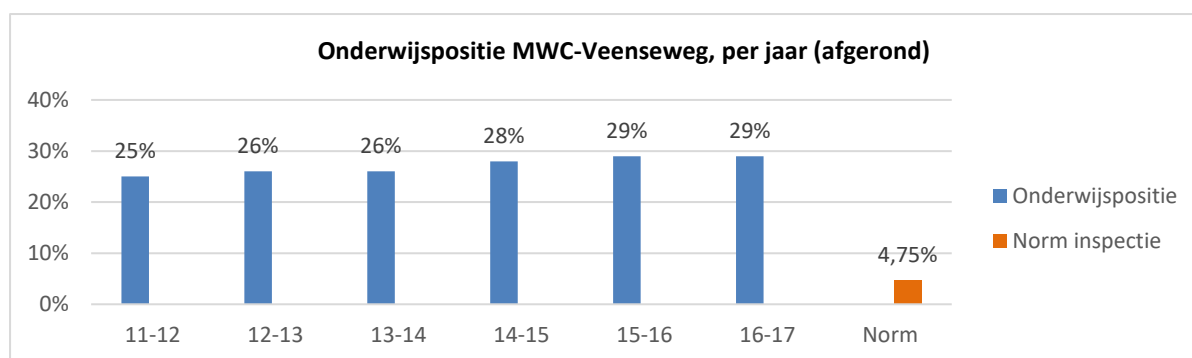
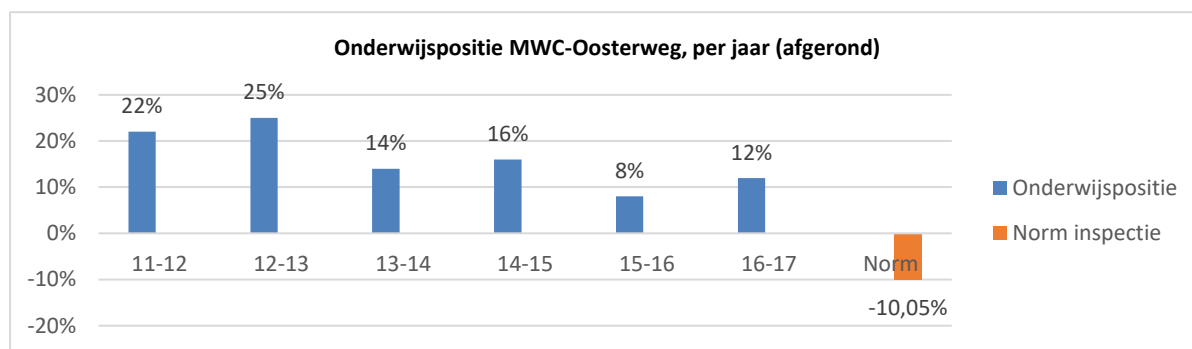
De wereld om ons heen verandert. Digitalisering rukt op. Individualisering en internationalisering nemen toe. Onze scholen anticiperen op deze ontwikkelingen. Spelen in op wat er in hun omgeving gebeurt of gaat gebeuren. Wij zijn sterk vertegenwoordigd en stevig verankerd in stad en regio. Waar mogelijk leggen wij verbindingen of werken we samen met bedrijven, organisaties en instellingen. Andersom halen wij de samenleving naar binnen. Onderwijs is voor onze scholen ook een bijdrage leveren aan de vorming van leerling tot betrokken en verantwoordelijke (wereld)burgers.

3. Analyse

3.1 Huidige kwaliteit van het onderwijs

Op het Maaswaal College staat de kwaliteit van het onderwijs in brede zin hoog in het vaandel. Wij werken aan zo goed mogelijk onderwijs, in termen van de resultaten die leerlingen halen én in termen van een optimale ontwikkeling van hun kwaliteiten.

Om leerlingen zo veel mogelijk kansen te bieden, plaatsen we leerlingen in de hoogst mogelijke opleiding die aansluit bij hun mogelijkheden. Relatief veel leerlingen zitten daardoor in een hogere opleiding dan hun oorspronkelijke basisschooladvies. Passend bij dit beleid heeft de school de ambitie om op onderwijspositie, gemeten over 3 jaar, een resultaat te behalen dat 20% boven de inspectienorm ligt (de inspectienorm voor de Oosterweg is -10,05%; inspectienorm voor de Veenseweg is 4,75%). Het lukt het Maaswaal College om deze ambitie voor beide locaties, al jaren op rij waar te maken. We zijn er van overtuigd dat met dit beleid we de leerlingen maximale kansen en mogelijkheden voor hun toekomst blijven bieden.



Door leerlingen te stimuleren de hoogst mogelijke opleiding te volgen die aansluit bij hun mogelijkheden, is de samenstelling van de leerlingenpopulatie in onze opleidingen anders dan op veel andere scholen voor VO.

Onze schoolstandaard is om in combinatie met ons kansenbeleid, jaarlijks aan de inspectienormen te voldoen op onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en met betrekking tot CE-cijfers. Deze standaard maakt het Maaswaal College nagenoeg volledig waar. Op onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces scoort het Maaswaal College jaarlijks (ruim) boven de norm van de inspectie (gemeten tot en met schooljaar 16/17 – zie bijlagen I en II).

Wat betreft de CE-cijfers is in 16/17 de inspectienorm voor de HAVO niet behaald. In het vwo en het vmbo (basis, kader en theoretische leerweg) zijn wel CE-cijfers behaald die overeenkomen met de inspectienorm.

Als eigen ambitie hebben we geformuleerd dat we slagingspercentages behalen die minimaal overeenkomen met het landelijk gemiddelde. Dit is in 16/17 gedeeltelijk gelukt. Met gerichte maatregelen zetten we ons maximaal in om in de toekomst onze ambities waar te maken.

3.2 Bereikte resultaten in 2014-2017

Kansenbeleid

In de periode tussen 2013 en 2017 is het kansenbeleid geïmplementeerd. Nadrukkelijk worden leerlingen gestimuleerd te kiezen voor de hoogst mogelijke opleiding die past bij hun mogelijkheden. Ook worden alle leerlingen die op grond van overgangsnormen niet automatisch overgaan naar een volgend schooljaar, besproken. De bespreking heeft tot doel om met elkaar af te wegen of de leerling alsnog naar het volgende leerjaar kan, onder welke voorwaarden en welke ondersteuning hierbij eventueel van belang is.

Naast het stimuleren van leerlingen tot het volgen van de hoogst mogelijke opleiding die past bij hun mogelijkheden, krijgt het kansenbeleid ook op andere manieren vorm. Zo mogen leerlingen in de vakken waarin ze goed zijn, examens doen op een hoger niveau. Hier maken enkele (vmbo- en havo-)leerlingen al gebruik van.

Daarnaast is er de mogelijkheid tot stapelen. Leerlingen die het vmbo-basis diploma hebben gehaald, kunnen op kader-niveau een diploma halen. Stapelen komt ook voor bij leerlingen die het diploma vmbo-(g)t hebben gehaald en doorstromen naar havo, en leerlingen die na hun havo-diploma doorstromen naar het vwo.

Verder biedt het Maaswaal College mavo-plus aan: een brede opleiding gericht op ontwikkeling van kennis én vaardigheden. Tevens houdt mavo-plus in dat alle mavo-leerlingen examens doen in een extra vak zodat zij een bredere opleiding kunnen afronden en meer keuzemogelijkheden hebben voor doorstroom na afronding van hun mavo-opleiding. Jaarlijks slaagt meer dan 80% van de leerlingen op basis van deze zeven vakken; nog ca. een extra 10% slaagt door het leggen van een duim op een vak, waardoor de leerling dus met zes vakken slaagt.

Laptops als middel om te variëren, activeren en differentiëren

Vanaf augustus 2015 zijn stapsgewijs laptops voor leerlingen in Maaswaal College ingevoerd. Gestart is met de leerlingen uit de eerste twee leerjaren, waarna in de schooljaren daarna de nieuwe eerstejaarsleerlingen ook zijn gaan werken met laptops. Met ingang van 1 augustus 2018 beschikken alle leerlingen van het Maaswaal College over een laptop.

Door deze invoering wordt er wezenlijk anders lesgegeven dan alleen uit boeken. Er is geen sprake van 'een boek achter glas', er is sprake van een onderwijskundige verandering. Met de invoering van de laptops wil de school aansluiten bij de digitalisering in de wereld. De inzet van de laptops draagt bij aan het aanleren van 21^{ste}-eeuwse vaardigheden, maar biedt ook kansen om maatwerk te leveren en te variëren, activeren en differentiëren in de lessen.

Uit enquêtes blijkt dat leerlingen en ouders tevreden zijn over de inzet van ICT.

Om nadere feedback te generen over de ervaringen met laptops in het onderwijs, is op verzoek van de locatie Veenseweg, in het najaar van 2016, op dit thema een collegiale visitatie uitgevoerd (de leden van de commissie bestonden uit medewerkers van andere scholen van de Alliantie VO). Uit deze visitatie blijkt onder andere dat het werken met laptops bijdraagt aan efficiënt werken, de mogelijkheden tot samenwerking verbetert, bijdraagt aan actief en zelfstandig werken en de lessen

leuker maakt. Verbeterpunten liggen op het vlak van het verder door-ontwikkelen: verdere ontwikkeling van de didactiek in relatie tot het gebruik van laptops, effectieve en efficiënte inzet van laptops, ICT als middel om differentiatie aan te brengen in leerroutes, meer activerende werkvormen. De bevindingen uit de visitatie worden meegenomen in het verder ontwikkelen van onderwijskundige aanpak.

3.3 Stakeholdersanalyse

Ontwikkeling leerlingenaantallen

Het merendeel (ruim 75%) van de leerlingen op het Maaswaal College is afkomstig uit de gemeente Wijchen. Daarnaast komen er leerlingen uit Beuningen, Heumen, Grave, Ravenstein/Oss en Nijmegen naar het Maaswaal College. Het aantal leerlingen uit Wijchen dat kiest voor het Maaswaal College neemt iets af. Momenteel kiest ruim 70% van de Wijchense leerlingen voor het Maaswaal College. Het is de ambitie van de school om, als enige voorziening voor voortgezet onderwijs in Wijchen (m.u.v. praktijkonderwijs) voor tenminste 75% van de leerlingen uit Wijchen het onderwijs te verzorgen. In bijlage III is meer informatie opgenomen over de samenstelling van de leerlingpopulatie.

Leerlingen en ouders kiezen voor het Maaswaal College omdat het dichtbij is, de school een positief imago heeft, er een goede sfeer heerst, de leerling samen met een vriend/vriendin naar dezelfde school kan en omdat de open dag hen aanspreekt. Ook kiezen ouders en leerlingen voor het Maaswaal College omdat het bekend staat als een veilige school, er veel met computers wordt gedaan en omdat ze mensen op het Maaswaal College kennen.

Dit alles blijkt uit het positioneringsonderzoek dat in 16/17 is uitgevoerd onder leerlingen en ouders. Eens in de vier jaar wordt een positioneringsonderzoek uitgevoerd om zicht te houden op de afwegingen die leerlingen en ouders maken bij de schoolkeuze.

Instroom

Ondanks de vergrijzing is het leerlingenaantal van het Maaswaal College in de afgelopen jaren (licht) blijven groeien. Dit kwam mede doordat de uitstroom in de examenklas niet groter was dan de instroom in de brugklas. De instroom is in de afgelopen jaren op de Oosterweg vrij stabiel gebleven, terwijl op de Veenseweg een lichte daling te zien is. (Zie bijlage III.) De verwachting is dat in de komende jaren ook het totale leerlingenaantal afneemt. Om deze krimp op te vangen wordt hier tijdig in de exploitatie en in beleid op geanticipeerd (zie ook hoofdstuk 5).

Tevredenheid

Jaarlijks geeft het grootste deel van de leerlingen en ouders aan tevreden te zijn over het Maaswaal College. Leerlingen voelen zich uitermate veilig bij ons – leerlingen van de Oosterweg scoren hierop een 8,8 en leerlingen van de Veenseweg een 9,3. Leerlingen geven aan dat ze zich met respect behandeld voelen en ze zijn tevreden over de rol van de mentor. Ouders zijn met name tevreden over de aansluiting van het onderwijs bij het niveau van hun kind, het contact met de school, ook waarderen ze dat hun kind leert samenwerken met anderen. Ouders en leerlingen zijn eveneens positief over de ICT en het digitaal lesmateriaal op school.

Een verbeterpunt is volgens de leerlingen het betrekken van de actualiteit in de lessen en het motiveren van leerlingen. Ouders zien verbetermogelijkheden in het vergroten van de interesse van de leerling in de lesstof.

De bevindingen uit jaarlijkse tevredenheidsmetingen benut het Maaswaal College om verbeteringen aan te brengen in het onderwijs. Onder andere worden verbeteringen doorgevoerd via het beter gebruiken van ICT middelen, team teaching, Bouwen aan Mezelf (BAM), projecten in de onderbouw en door extra te investeren in onderwijsinnovatie (€ 500.000 per jaar gedurende 3 jaar).

4. Van visie naar opdracht, naar ambities en speerpunten

In dit hoofdstuk beschrijven we visie, opdracht, ambities en speerpunten voor de komende vier jaar op schoolniveau. In de daarop volgende hoofdstukken beschrijven we in meer uitgewerkte vorm het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid.

4.1 Visie

Het Maaswaal College stelt zich ten doel leerlingen uit Wijchen en omgeving goed onderwijs te geven en hen breed te vormen. We staan voor de kwaliteit van leren en leven. De school wil jongeren uitdagen hun eigen capaciteiten, talenten en creativiteit te verkennen en te ontplooiën en om de grenzen van hun kunnen op te zoeken. Ook brengen we hen de kennis en vaardigheden bij die het mogelijk maken goed te functioneren in het vervolgonderwijs en in hun verdere leven in een sterk veranderende samenleving. Vanuit de four pillars of education van UNESCO staan het verwerven van kennis (learning to know), het aanleren en uitoefenen van vaardigheden (learning to do), burgerschapsvorming (learning to live together) en je ontwikkelen tot wie je kan en wil zijn (learning to be) centraal. Wij zijn hierin met onze leerlingen succesvol als we in de ontwikkeling op die vier onderdelen telkens ook het stimuleren van de motivatie en een ambitieuze leerhouding betrekken.

4.2 Opdracht

Onze leerlingen, medewerkers en de school als geheel worden uitgedaagd door een snel en ingrijpend veranderende, internationale wereld. Wij zijn er van overtuigd dat het kunnen voeren van meer eigen regie over het leren en het kunnen maken van keuzes die passen bij je talenten bijdragen aan een eigentijdse, positieve leerattitude. Een leerattitude die helpt om de wereld te begrijpen en je met behoud van eigenheid op aan te passen. We rekenen het daarom tot de opdracht van onze school – de enige school in Wijchen voor vmbo, mavo, havo, atheneum en gymnasium - onderwijs te bieden waarin leerlingen en medewerkers onderscheidende keuzes kunnen maken.

4.3 Ambities en speerpunten

We vertalen deze opdracht in drie ambities:

1. De Maaswaalleerling van de 21^e eeuw: zelfbewust, flexibel, creatief

Het Maaswaal College daagt de leerlingen uit bewust keuzes te maken die gericht zijn op het beste voor zichzelf, de directe omgeving en de wereld die Maaswaal College als UNESCO-school voorstaat.

De leerling weet wat hij kan en waar hij naar toe wil. De leerling kan hiervoor een realistisch plan van aanpak maken en gemotiveerd uitvoeren.

De leerling voelt zich (mede)verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling, waaronder het behalen van een passend diploma, viert successen en reflecteert.

De speerpunten die ons helpen deze ambitie te realiseren:

- Leerlingen stellen onder begeleiding van hun coach hun eigen onderwijsprogramma flexibel samen en ontwikkelen zich zo in de richting van hun (loopbaan)doelen.
- In een doorlopende leerlijn van PO tot vervolgonderwijs, ontwikkelen leerlingen eigenaarschap door hun autonomie te vergroten.

2. De Maaswaalmedewerker: deskundig, ambitieus, gepassioneerd

Op het Maaswaal College werken leerlingen maar ook medewerkers samen vanuit leren weten, leren doen, leren samenleven, leren zijn. Je leert veel over jezelf, wat je wilt, wat je belangrijk vindt en wat je kunt.

Bij elke onderwijs- en ontwikkelactiviteit besteden we aandacht aan inhoud, vaardigheden en samen leren. Uitgangspunt is het geven van ruimte. De leerling en de medewerker mag ontdekken wat hij kan en wat hij kan, doet hij ook.

Wij geven leerlingbegeleiding en mentoraat vorm door te sturen op zelfverantwoordelijkheid.

De docent luistert, coacht en weet wat de leerling nodig heeft om te komen tot optimale ontwikkeling. Medewerkers kennen hun eigen talenten, weten welke rol ze willen ontwikkelen of versterken en ze kennen hun toegevoegde waarde voor school.

De speerpunten die ons helpen deze ambitie te realiseren:

- We werken vanuit passie, betrokkenheid en autonomie, samen met collega's, aan het bereiken van de doelen voor de leerlingen.
- We nemen de regie over onze professionaliteit en vergroten onze kennis en vaardigheden. We dragen bij aan innovatie en leggen verantwoording af over onze keuzes.

3. Het Maaswaal College: maatschappelijk relevant, betrokken, ondernemend

Het Maaswaal College staat midden in de samenleving; we werken actief samen met ouders en relevante partners vanuit een gemeenschappelijke opdracht en onderling vertrouwen. De inhoud van ons onderwijs heeft een herkenbare relatie met Wijchen en omgeving, het bedrijfsleven, (onderwijs)instellingen en maatschappelijke organisaties.

De speerpunten die ons helpen deze ambitie te realiseren:

- Onze school initieert een duurzame samenwerking met ouders en partners in de omgeving.
- We creëren meer ruimte in ons onderwijsprogramma voor interactie met de buitenwereld.
- Onze leerlingen zijn zich bewust van hun mogelijkheden in de maatschappij en ontwikkelen zich tot actieve deelnemers aan de samenleving.

5. Begrotingsperspectief

5.1 Exploitatie

Het Maaswaal College kent een stabiele financiële situatie. Gedurende een reeks van jaren is er sprake van een sluitende exploitatie en beschikken we over een ruim weerstandsvermogen. In het meerjarenperspectief zien we dat door de krimp veroorzaakte leerlingdaling op termijn een aanpassing van de exploitatie vraagt. Een aanpassing die realistisch en haalbaar wordt geacht omdat we tijdig investeren in onderzoek en uitvoering van een ander onderwijsmodel, scholing van personeel en in duurzame verbeteringen in onze gebouwen.

5.2 Investeren in onderwijsontwikkeling

We hebben een hoog ambitieniveau en realiseren ons dat er zowel door reguliere werkzaamheden als in onderwijsontwikkeling veel van medewerkers wordt gevraagd en dat daardoor extra investeringen noodzakelijk zijn.

In de kalenderjaren 2018, 2019 en 2020 is daarom per schooljaar €500.000,- gereserveerd om het realiseren van de ambities ook haalbaar te maken. De middelen kunnen zowel personeel als materieel worden ingezet maar worden alleen beschikbaar gesteld na goedkeuring door de directie van een projectplan. Een belangrijke eis hierbij is dat de middelen incidenteel worden ingezet om bij te dragen aan de onderwijsontwikkeling en niet mogen leiden tot hogere structurele lasten na de ontwikkel- of projectperiode. Uit de meerjarenbegroting 2018-2021 is gebleken dat dit bedrag deels uit de exploitatie en deels uit de reserves moet worden betaald. Gelet op het incidentele karakter van de inzet van de middelen en een hoog weerstandsvermogen is dit een financieel verantwoorde keuze.

5.3 Donatie of sponsorgelden

Het Maaswaal College staat open voor het ontvangen van een donatie of sponsorgelden. Als tegenprestatie voor de ontvangen gelden kan de schenker of sponsor vermeld worden in een schoolgids of nieuwsbrief.

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van het Maaswaal College. Sponsorgelden mogen alleen worden gegeven vanuit een maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor bij de school. De gelden mogen niet het onderwijs beïnvloeden dat aan de leerlingen worden gegeven.

6. Onderwijskundig beleid

In hoofdstuk 4 formuleerden we, vanuit missie en opdracht, onze ambities en speerpunten. In dit hoofdstuk beschrijven we op hoofdlijnen wat blijft op het gebied van onderwijs en ondersteuning, en datgene wat wordt ontwikkeld op beide locaties. In de locatiebeleidsplannen wordt dit nader uitgewerkt. De afgelopen jaren is met veel aandacht en energie gewerkt aan verbetering van ons onderwijs en ondersteuningsaanbod. De opbrengsten daarvan beschouwen we als zeer waardevol en als een belangrijke bijdrage aan onze kwaliteit. We beschouwen dit als een gedegen basis om ons toekomstig onderwijs op te baseren. Om recht te doen aan dit gegeven is ons beleid opgebouwd in de lijn: "Wat is goed en blijft?"- "Wat wordt verder uitgebouwd?"- "Wat is nieuw?" (Zie ook bijlage V.I)

Wat is goed en blijft?

- Het onderwijsaanbod in vakken, vaardighedenlijnen en extra programma's als Maaswaal Plus.
- De aandacht voor resultaten met als doel de leerling een zo hoog mogelijk diploma te laten behalen dat past bij zijn capaciteiten.
- De zorg en aandacht voor een veilig schoolklimaat, tijdens lessen voor leerlingen, in scholing en ondersteuning voor medewerkers, werken volgens protocollen (zie website) en het registreren van incidenten in de incidentenregistratie van SOM Today.
- Het fundament voor het pedagogisch klimaat, namelijk het systeem van mentoren die de specifieke opdracht hebben het welbevinden en resultaten van leerlingen te volgen en te signaleren en in te grijpen op het moment dat het nodig is.
- Het systeem voor de leerlingondersteuning. Vastgelegd in schoolondersteuningsplannen (bijlagen IV en V) waarbij de basisondersteuning goed beschreven en georganiseerd is en de inzet van interne en externe ondersteuning welke gericht is op het realiseren van zo passend mogelijk onderwijs.
- De samenwerking met collegascholen, basisonderwijs en mbo, hbo en universiteit en het bedrijfsleven. We blijven ons inzetten voor een intensieve samenwerking om zo het beste onderwijs voor leerlingen te kunnen neerzetten.

Wat verder wordt uitgebouwd?

- De inzet van ICT middelen ter ondersteuning van differentiatie en maatwerk. De afgelopen jaren is sterk ingezet op de didactische inzet. Mede gelet op ontwikkelingen richting meer gepersonaliseerd leren is het goed gebruik van digitale content, leerlingvolgsystemen en de elektronische leeromgeving een belangrijk doel.
- De mogelijkheden tot stapelen en examens doen op een hoger niveau voor bepaalde vakken. Op dit moment zijn er al veel stapelmogelijkheden, gerichte aandacht, goede organisatie en het leveren van maatwerk is hier de opdracht.
- Het aantal en/of inhoud van keuzevakken in de beroepsgerichte vakken van het vmbo. Het is van groot belang op de keuzevakken die we aanbieden steeds te verbinden met de vraag vanuit de maatschappij en de motivatie van de leerling.
- Het aantal extra programma's en/of buitenlesactiviteiten dat tegemoet komt aan talentontwikkeling. Het uitbreiden van de keuzemogelijkheden zal zeker bijdragen tot een grotere motivatie tot en betrokkenheid bij het leren.
- Projectonderwijs en team teaching. Projectonderwijs in de onderbouw van het vmbo kan bijdragen aan het gevoel van relevantie om te leren en meer de samenhang en de context te begrijpen. Team teaching is een samenwerkingsvorm waarbij de kwaliteiten van docenten beter kunnen worden afgestemd op de leervraag van leerlingen en op hun eigen kwaliteiten.
- De inzet en kwaliteit van de Tijdelijke Opvang Leerlingen (TOL), na een positieve evaluatie.

Met de invoering van Passend Onderwijs en de ervaring van een eerste pilotjaar is duidelijk geworden dat een tijdelijke opvang voor leerlingen (soms geheel, soms gedeeltelijk) buiten de reguliere lessen de leersituatie van de leerling verbetert, bijdraagt aan een rustiger en beter leerklimaat in de klas en een meer hanteerbare werkdruk voor de docenten.

- Professionalisering van medewerkers gericht op de begeleiding van leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeftes. Maatwerk op het gebied van ondersteuning is met de invoering van Passend Onderwijs nog relevanter geworden. Steeds meer leerlingen hebben specifieke ondersteuningsbehoeftes om tot goed leren te komen. Het is van groot belang voor leerlingen dat medewerkers (OP en OOP) deze signalen kunnen signaleren en hanteren.
- De ouderbetrokkenheid op drie niveaus. Op het niveau van eigen kind, eigen klas/ afdeling en op beleidsniveau staat vanwege verschillende oorzaken de ouderbetrokkenheid onder druk. Het is in het belang van leerling en school dat we een goede samenwerking op die drie niveaus realiseren en daarom gaan we samen met ouders aan de slag om tot aangepaste vormen en nieuwe afspraken te komen.

Wat is nieuw?

We starten met een leerroute voor havo-mavo leerlingen. Deze leerlingen blijven drie jaar bij elkaar en stromen na jaar drie uit naar de bovenbouw havo of de examenklassen mavo . De pedagogiek en didactiek in deze leerroute hebben een sterk innovatief karakter. Leerlingen maken voor een zo groot mogelijk deel keuzes in te volgen vakken en te bepalen niveau, het onderwijs wordt modulair aangeboden en kent geen jaarklassensysteem. Er is een coachende maar ook controlerende rol voor medewerkers en ouders weggelegd. Het aanbod wordt duidelijk als nieuwe stroom weggezet. (vgl. Trinoom: regulier/Montessori en Metameer: regulier/Jena.)

Er dient voldaan te worden aan de volgende randvoorwaarden:

- Een marktonderzoek toont aan dat er een behoefte hiervoor bij ouders en leerlingen bestaat.
- Feedback van het basisonderwijs wordt herkenbaar meegenomen.
- Het is een vrijwillige keuze van leerlingen, ouders en medewerkers om voor dit model te kiezen.
- Ontwikkeling en vormgeving gebeurt door medewerkers van beide locaties.
- Ontwikkeling in 2018, start per 01-08-2019. Er is een beperkte omvang (nader te bepalen: bijv. 1 of 2 x 30 leerlingen).
- Onderwijs vindt plaats in een onderscheidende omgeving, bijvoorbeeld op de Leemweg, specifieke faciliteiten van de andere locaties worden optimaal benut.
- De kosten zijn, m.u.v. de ontwikkelactiviteiten gelijk aan die van het regulier onderwijs, dit blijkt uit een haalbaarheidsanalyse vooraf.
- Er wordt vóór de start gemonitord op welke wijze en in welke frequentie de nieuwe leerroute wordt gevolgd en succesvol wordt geacht.

7. Personeelsbeleid

7.1 Samen leren en ontwikkelen

Het Maaswaal College wil kwalitatief hoogwaardig onderwijs leveren en als aantrekkelijke werkgever samen met de medewerker werken aan zijn/haar welzijn. In alle fases van de loopbaan. Wij zetten professionaliseren daarom op een hoog plan. De school wil de professionele leercultuur bevorderen en het leren en ontwikkelen laten plaatsvinden in een klimaat van veiligheid en openheid. Van al onze medewerkers verwachten wij dat zij zich verantwoordelijk voelen voor én de regie houden over hun eigen carrière/loopbaan en dat zij openstaan voor feedback en actief bijdragen aan de ontwikkeling van onze aanspreekcultuur. Als school ondersteunen wij dit door onze medewerkers goed te faciliteren en te ondersteunen. Het uitgangspunt hierbij is dat de medewerker samen met de leidinggevende regie voert op de professionaliseringsactiviteiten van de medewerker. Het Maaswaal College zet in op een loopbaan lang **samen** leren en ontwikkelen.

Het Maaswaal College streeft naar een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand. Qua leeftijdsopbouw, qua verdeling man-vrouw en ook qua kwaliteiten/expertise. Door een goede mix van eigenschappen en competenties ontstaat een solide en toekomstbestendige bezetting. Ook in de samenstelling van de leiding van de organisatie beogen we een goed evenwicht te realiseren met als uitgangspunt dat de leiding van het Maaswaal College een representatieve afspiegeling is van de rest van de organisatie.

Waar mogelijk betrekken we leerlingen bij het personeelsbeleid. Leerlingen worden gevraagd periodiek feedback te geven op het functioneren van docenten als onderdeel van de gesprekkencyclus. Daarnaast vinden pilots plaats waarbij leerlingen betrokken worden in sollicitatieprocedures.

7.2 Professionaliseringswegen

Om het voor alle betrokkenen werkbaar en uitvoerbaar te maken en te houden, waardoor de beoogde resultaten bereikt kunnen worden, stellen we heldere doelen en maken duidelijke afspraken. Zo komen onze professionals in hun kracht te staan waardoor de kwaliteit van het onderwijs verbetert, zo kan er beter en sneller geanticipeerd worden op (externe) veranderingen, ontstaat er meer samenhang tussen de verschillende verantwoordelijken en kunnen we optimaal omgaan met de schaarse middelen. De genoemde behoefte aan duidelijke afspraken over begeleiden, opleiden en coachen e.d. van medewerkers heeft, na overleg met o.a. coaches, schoolopleiders, directie en P&O, tot een herziene indeling van de verschillende onderdelen geleid. Hieruit zijn de **drie professionaliseringswegen van het Maaswaal College** ontstaan. De drie wegen komen overeen met de opbouw van de loopbaan. Het zijn niet losse, op zichzelf staande fases maar ze zijn nauw met elkaar verbonden. De drie professionaliseringswegen van het Maaswaal College zijn: Opleiden - Introductie en inwerken – Ontwikkelen. In de notitie: Professionaliseren - een loopbaan lang samen leren en ontwikkelen. (Dit stuk verschijnt voorjaar 2018).

Het bovenstaande in relatie tot de ambitie voor de Maaswaalmedewerker in hoofdstuk 3 bepaalt de agenda voor het personeelsbeleid de komende jaren. Een agenda die in ieder geval deze punten kent:

- Invoering en uitvoering van de nieuwe, ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus van de Alliantie waarbij aandacht is voor levensfasebewust maatwerk.
- Het afstemmen van individuele scholingsbehoeftes van medewerkers op de schoolontwikkeling.

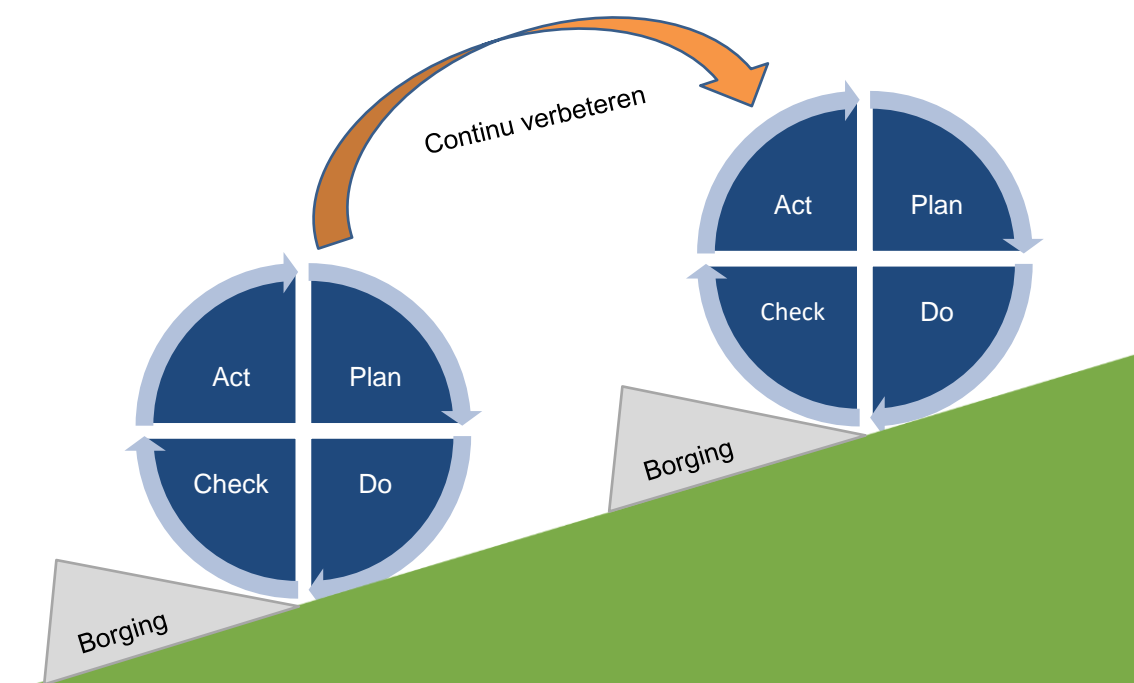
- Het faciliteren van samen leren en ontwikkelen op werk- en studiemiddagen en intercollegiale visitaties.
- Het blijven inzetten op deelname aan lerarenbeurs en promotiebeurs.
- Verbeterde inzet van de kwaliteiten van docenten en daarmee recht doen aan de kwaliteiten en/of de verschillen in de LB-LC-LD functies.
- Uitvoeren van pilots en aanpassen van taakbeleid met als doel grotere invloed en betrokkenheid van medewerkers en een vermindering van het gevoel van werkdruk.
- Inzet, al dan niet binnen het management development (MD) traject op Alliantieniveau, op ontwikkeling van het management, zowel op het gebied van kennis en vaardigheden als op persoonlijk (onderwijskundig) leiderschap.
- Gesprek over en vaststelling van het professioneel statuut.
- Uitvoering geven aan de opdracht dat de samenstelling van de schoolleiding een afspiegeling is van de samenstelling van medewerkers. Bij vacatures wordt, bij gelijke geschiktheid, gekozen voor die kandidaat die bijdraagt aan de juiste afspiegeling.

8. Kwaliteitsbeleid

8.1 Continu verbeteren

De kwaliteit van ons onderwijs is cruciaal voor de toekomst van onze leerlingen. Daarom kijken wij voortdurend hoe wij het onderwijs beter vorm kunnen geven. Onder goede kwaliteit verstaan we dat we voldoen aan de normen van de inspectie én onze eigen criteria. We werken aan zo goed mogelijk onderwijs in termen van resultaten die leerlingen behalen en in termen van optimale ontwikkeling van hun kwaliteiten en hun vaardigheden.

Kenmerkend voor het kwaliteitsbeleid is de PDCA-cyclus die op alle niveaus wordt toegepast: het niveau van de individuele leerling, het niveau van groepen / afdelingen of opleidingen en het niveau van (beleids)ontwikkeling. De PDCA-cyclus heeft tot doel om continu en planmatig te werken en verbeteringen. Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven:



In relatie tot de kwaliteitsstandaarden van het onderzoekskader voor het VO, zijn beleid en (kwaliteit)ambities geformuleerd voor 2018-2022. Deze zijn opgenomen in bijlage VII.

8.2 Het onderwijsproces – kwaliteit op maat

De ontwikkeling van de leerlingen houden we nauwgezet bij. Op individueel niveau bewaken we of de onderwijsresultaten in lijn zijn met de verwachte resultaten. Daarnaast kijken we ook naar de vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling: maakt een leerling het goed en hoe ontwikkelt hij zich? De derde invalshoek zijn de eigen ambities en wensen van de leerling. Deze drie elementen zijn de toetsstenen voor het gesprek met de leerling (en zijn ouders) over het onderwijsaanbod en eventuele aanpassingen daarin.

Het uitgangspunt is dat we het onderwijs afstemmen op de ontwikkeling van de leerling, zijn vragen/behoefte en dat we er zorg voor dragen dat hij een ononderbroken ontwikkeling kan

doormaken richting de eindtermen van de opleiding. Hierbij wordt een cyclische aanpak gehanteerd: evalueren, analyseren, plannen, uitvoeren en weer evalueren.

8.3 Zicht op de kwaliteit – stelsel van kwaliteitszorg

We houden zicht op onze kwaliteit met behulp van diverse (onderzoeks)instrumenten. We meten de tevredenheid van ouders en leerlingen waaronder hun veiligheidsbeleving. Daarnaast analyseren we doorstroomgegevens, toetsresultaten, examenresultaten en slagingspercentages. Resultaten analyseren we vanuit verschillende invalshoeken: op het niveau van de groep, het leerjaar en per sectie. Deze analyses – die we ook vergelijken met resultaten van andere VO-scholen – kunnen aanleiding zijn om maatregelen of aanpassingen door te voeren. De gegevens worden incidenteel besproken binnen de schoollocaties (locatiemanagementteam, per sectie, per afdeling) en binnen de directie van het Maaswaal College. De ambitie is om dit structureel te bespreken. De kwaliteitsinformatie komt op deze manier bij de relevante personen terecht en verbetermaatregelen kunnen worden bewaakt.

Voorts wordt op het niveau van de Alliantie VO het instrument collegiale visitatie ingezet om periodiek elkaar een spiegel voor te houden. Het visitatiepanel bestaat uit collega's van andere scholen; dit panel visiteert een collega-school aan de hand van een onderzoeksvraag. Dit instrument heeft een lerend effect voor zowel de school die gevisiteerd wordt als de panelleden die inzichten meenemen naar hun eigen school.

De verantwoording over de kwaliteit krijgt in de hiërarchische lijn vorm. De locatiedirecteuren leggen aan de rector verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op hun locatie via periodieke rapportages en gesprekken. De rector legt op zijn beurt verantwoording af aan het bestuur (Alliantie VO) over de kwaliteit van het onderwijs van het Maaswaal College in kwartaalrapportages en de gesprekken hierover met de bestuurder. Op deze manier houdt het bestuur zicht op de kwaliteit van het onderwijs van het Maaswaal College.

Daarnaast is er periodiek overleg tussen het bestuur en alle rectoren van de scholen van de Alliantie VO (rectorenraad). In dit overleg zijn onderwijskundig beleid, kwaliteit(sbeleid), onderwijsresultaten, personeelsbeleid en financieel en facilitair beleid terugkerende thema's. Het overleg draagt bij aan het zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs en ontwikkeling ervan binnen de Alliantie VO.

(Meet)instrumenten

Er worden (meet)instrumenten gehanteerd om zicht te houden op de kwaliteit. De informatie uit deze (meet)instrumenten benutten we in het kader van *continu verbeteren*. De belangrijkste (meet)instrumenten binnen het Maaswaal College zijn:

- Monitoren en analyseren van leerresultaten op het niveau van de groep, het leerjaar en de opleiding
- Analyseren van onderwijsresultaten in termen van:
 - Onderwijspositie
 - Onderbouwsnelheid
 - Bovenbouwsucces
 - Examencijfers
- Analyseren gegevens/cijfers uit Managementvensters
 - Afnemen en analyseren van tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders
 - Respons via leerlingenraden, ouderraad/klankbordgroepen, medezeggenschap
 - Afnemen en analyseren van competentiewaardering door leerlingen over docenten
 - Gesprekkencyclus

- Afnemen en analyseren van tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers (eens in 3 jaar)
- Analyseren HRM-data zoals uitgave van scholingsgelden, verzuimcijfers, gegevens m.b.t. bevoegd- en bekwaamheid
- Afnemen en analyseren lesobservaties
- Afnemen en analyseren positioneringsonderzoek onder ouders en leerlingen (eens in de 4 jaar)
- Collegiale visitatie (minimaal eens in de 3 jaar)
- Monitoring projecten, evalueren en bijsturen
- Kwartaalrapportages

8.4 Borging en ontwikkeling van kwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de docent. Daarom is het (strategisch) HR-beleid een centraal ankerpunt voor borging en ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs. Elementen daarvan zijn:

- Bevoegd gegeven lessen: Als schoolstandaard hanteren we de richtlijn dat minstens 90% van de lessen wordt gegeven door docenten die daarvoor de juiste bevoegdheidsgraad hebben in desbetreffend vak.
- In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling van de docent / medewerker in zijn functie, de ontwikkeling van zijn persoonlijke ambities, het in balans blijven en de coachings- en ondersteuningsvragen.
- Er vinden lesobservaties plaats waarbij didactisch en pedagogische kwaliteiten worden beoordeeld; dit is input voor de gesprekkencyclus.
- Leerlingen wordt periodiek gevraagd feedback te geven op het functioneren van een docent (competentiewaardering docent door leerling); dit is input voor de gesprekkencyclus.
- Er zijn collegiale consultatiegroepen zodat docenten met elkaar kunnen sparren over casussen of vraagstukken.
- Binnen de Werkplaats van de Alliantie VO kunnen docenten en andere medewerkers van elkaar leren, innoveren en inspireren. Er is een opleidingsaanbod beschikbaar en er zijn leernetwerken (leergemeenschappen) rond verschillende thema's.
- Werkgeverschap op Alliantieniveau: Medewerkers hebben de mogelijkheid om op een andere Alliantie-school te werken bij vacatures. Zo kunnen persoonlijke ambities hand in hand gaan met het uitwisselen van kennis en kunde binnen de Alliantie VO.