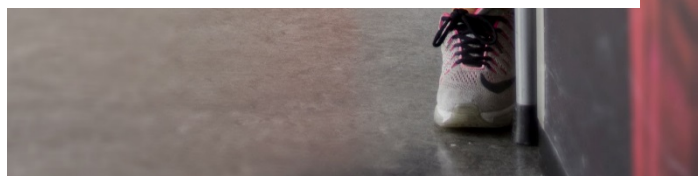




ADDENDUM 2022-2023
bij SMBP 2018 - 2022 Lyceum Sancta Maria

juni 2022



Inleiding

In juli 2018 is het Strategisch Meerjarenbeleidsplan (SMBP) voor Lyceum Sancta Maria (hierna: Sancta Maria) vastgesteld, dat de ambities tot en met juli 2022 verwoordt. Normaliter zouden we dit schooljaar, schooljaar 2021-2022, gebruiken om een nieuw SMBP op te stellen dat per juli 2022 in zou gaan.

In verband met de COVID-19 crisis (van maart 2020 t/m maart 2022) en de ontwikkeling van het NPO-schoolprogramma voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023, hebben we ervoor gekozen (in samenspraak met de inspectie voor het onderwijs en de wettelijke mogelijkheid om voor één jaar het SMBP te verlengen) om het opstellen van een nieuw SMBP met één jaar uit te stellen, zodat de actuele (onderwijs)ontwikkelingen goed meegenomen kunnen worden in het onderwijskundige deel van het nieuw op te stellen SMBP. Het was afgelopen schooljaar niet opportuun om, in het licht van bovenstaande, op een zorgvuldige manier, samen met alle collega's, te komen tot een nieuw SMBP. Een jaar verlengen is goed mogelijk, omdat duidelijk is dat het huidige SMBP ook inhoudelijk nog goed aansluit bij de koers voor het komende jaar.

Dit betekent dat we met dit addendum ons SMBP verlengen tot en met juli 2023. In het schooljaar 2022-2023 wordt de ontwikkeling van het nieuwe SMBP opgepakt. In dit addendum geven we eerst onze huidige positie weer: 'Waar staan we nu?'. Vervolgens beschrijven we de ontwikkelingsrichting tot en met juli 2023 onder de titel 'Waar gaan we naar toe?'. De speerpunten uit het huidige SMBP zijn daarbij richtinggevend.

Waar staan we nu?

Kijkend naar het huidige SMBP valt op dat de koers die daarin is beschreven nog steeds actueel is. In de schooljaren 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 is veel werk verzet. Op de genoemde speerpunten in het SMBP is een duidelijke ontwikkeling ingezet die geleid heeft tot versterking van het onderwijs en de organisatie.

Een kort overzicht van gerealiseerde doelstellingen (niet uitputtend):



Algemeen

- Groeiend leerlingenaantal op Sancta Maria (ondanks concurrerende omgeving)
- Ouders en leerlingen zijn over het algemeen tevreden over Sancta Maria

Onderwijs

- Meer aandacht voor Unesco-thema's in onderwijs
- In het lesprogramma maken we vanaf schooljaar 21/22 meer maatwerk mogelijk met ondersteuningsmomenten vanuit het NPO-programma
- Werkgroep toetsing - formatief handelen > alle docenten volgen training + toetsbeleid opgesteld
- Werkgroep mentoren > nieuwe mentoraatsvorm in bovenbouw
- Diverse uitwerkingen t.b.v. versterkt beta onderwijs, onderscheidend zaakvakken onderwijs, versterkt talen onderwijs en kunst- en sportonderwijs verbindend
- Sociaal veiligheidsplan herijkt en geïmplementeerd

Personeel

- Aspirant opleidingsschool geworden (aangesloten bij ROSA)
- Werving- en selectiebeleid (incl. duidelijke sollicitatieprocedures) in lijn met ambities school
- Rollentrainingen voor zittend personeel, intervisie in MT, mentorenteams en clusters
- Nieuwe gesprekkencyclus > professionele dialoog
- Project Talent als Docent voor starters en zij-instromers

Organisatie & Kwaliteit

- Effectief gebruik van Cum Laude om leeropbrengsten periodiek te evalueren en te analyseren
- Investerings in klimaatbeheersing van het gebouw (mede door COVID-19) en in medewerkerskamer
- Mogelijkheden en voordelen online onderwijs kunnen blijvend worden benut om maatwerk te leveren
- ICT: devices voor alle leerlingen in leerjaar 1 en 2
- Financiële sturing en gedegen risicobeleid, risicobewustzijn in de organisatie wordt gestimuleerd

Waar gaan we naartoe?

Onderstaande ontwikkelingen vormen een aanvulling op het SMBP 2018-2022:

1. Verbeteren en vernieuwen van ons onderwijs

Voor leerlingen zijn er steeds meer mogelijkheden om hun eigen keuzes te maken en talenten te ontdekken. Aan de andere kant is ons onderwijs soms nog 'one-size-fits-all', binnen het lokaal. We zijn volop bezig met het versterken van het eigenaarschap van de leerling, voor wat betreft zijn/haar onderwijsleerproces. We creëren voor leerlingen verschillende mogelijkheden om individuele keuzes te maken, die aansluiten bij de leerbehoefte van de leerling, zodat hun ontwikkeling gestimuleerd wordt. De digitale technologie ondersteunt dit en maakt andere manieren van het organiseren van ons onderwijs mogelijk. Omdat veiligheid een voorwaarde is voor leren, werken we continu en actief aan een veilige leeromgeving voor onze leerlingen en voor onze medewerkers. De komende jaren gaan we concreet aan de slag met de volgende activiteiten:

- in het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 gaan we, naast alles wat we meenemen uit het huidige schoolplan, (verder) aan de slag met de ontwikkeling van ons onderwijs en specifiek met wat dit vraagt van onze lessentabel en gebruik van de onderwijstijd. Vanwege COVID-19 en het NPO-programma hebben we versneld naar maatwerktrajecten gekeken en het rooster anders ingezet. Verdere oriëntatie en uitwerking van ons onderwijsprogramma en de lessentabel is van belang om enerzijds handen en voeten te geven aan zelfregie en eigenaarschap van de leerling en anderzijds de school een nog herkenbaarder profiel te geven naar de buitenwereld;
- de uitvoering, evaluatie en aanpassen van de uitwerking van onze NPO-plannen (o.a. het werken met Sancta-ondersteuningsmomenten), activiteiten om de onderlinge binding te versterken;
- gebruik van ICT verder uitwerken om meer adaptief onderwijs te kunnen verzorgen;
- het concept van maatwerk uitbreiden naar de bovenbouw;
- het vakoverstijgend samenwerken uitbreiden (bijvoorbeeld binnen de beta-vakken, tussen Art en Design en LO);
- het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden in Havo 3 en 4;
- meer aandacht voor leesvaardigheid en formuleren bij de talen;
- herijking reken- en taalbeleid in den brede;
- het opstellen van een nieuw School Ondersteuningsplan (SOP);

- oplijnen van de ondersteuning en trajectbegeleiding: routing, communicatie, training van de executieve functies (zie ook NPO), leren leren en het opleiden en inzetten van motivatiecoaches;
- het vergroten van de aandacht voor LOB (o.a. via de scan);
- verder implementeren van formatief handelen en het toetsbeleid;
- bevorderen van intervisie in alle lagen en afdelingen binnen de school;
- het verder borgen van het UNESCO-concept in teams, secties en bij individuele docenten;
- versterken van feedback voor leerlingen (bijvoorbeeld leerlingbespreking.nl).

2. Investeren in onze medewerkers

Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor het realiseren van de ambities uit ons SMBP. Voor het realiseren van goed onderwijs hebben we goed opgeleide docenten nodig. We versterken ons strategisch personeelsbeleid om tijdig te anticiperen op mogelijke tekorten aan docenten en schoolleiders. Ons SHRM-beleid is gericht op persoonlijke groei, doorgaande ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers bij het tegelijkertijd realiseren van onze doelen en ambities voor goed onderwijs. De komende jaren gaan we concreet aan de slag met de volgende activiteiten:

- HRM-route op orde (o.a. proces, meerjarenformatieplan, digitaal personeelsdossier)
- proces ontwikkeling nieuw taakbeleid voor onderwijsgevend personeel dat per 1-8-23 ingaat
- we blijven opleidingsschool en werken mee aan de accreditatie ervan
- uitwerking inductieprogramma (onderdeel opleidingsschool ROSA)
- uitwerking integraal scholingsplan;
- tevredenheidsonderzoek (MTO) uitvoeren;
- beheersen werkdruk medewerkers met in achtname nieuw onderhandelaarsakkoord;
- het creëren van ruimte en maatwerk voor onze medewerkers;
- uitbreiden werken in PLG's (Professionele Leergemeenschappen), zoals voor werkplekbegeleiders, toetsmeesters en formatief handelen;
- het op orde hebben van de digitale personeelsdossiers, de functiebeschrijvingen OP en OOP, het blijven aanvullen van leraren- en schoolleidersregister en het beleid/protocol voor werving en selectie;
- leden van het MT (NB nieuwe functie voor teamleiders) worden getraind en geëvalueerd;
- in de lessen wordt wederzijds geobserveerd en feedback gegeven, ondersteund door enquêtes;
- er wordt blijvend gewerkt aan volledig transparante en open communicatie: data wordt aangeleverd en gedeeld, bevordering van sfeerbevoorgerende activiteiten en professionele agendavoering in teams en secties;
- strategische doelen komen terug in team- en sectiejaarplannen en alle medewerkers voelen eigenaarschap met betrekking tot deze doelen;
- leerlingen en enquêtes uit bv. het softwareprogramma Kwaliteitsscholen over alle docenten;
- collega's worden actief benaderd om bevoegdheid (een 2^e?) en bekwaamheid te vergroten en er is nog meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid;
- nieuwe collega's, binnen het drie-jarig inductietraject maar ook zittende collega's worden gebonden aan (en geboeid door) de school via scholing, de gesprekkencyclus, het kennen van de ambities en het aanbieden van coaching. Daartoe wordt tevens de samenwerking met andere scholen gezocht;
- we blijven sturen op een flexibele schil van ongeveer 8%.

3. Ontwikkelen van de organisatie

Naast alle ontwikkelingen blijven we ons focussen op het verbeteren en borgen van de kwaliteit van ons onderwijs en de organisatie met gebouwen als geheel. Door de medewerkers te betrekken bij de manier van verbeteren van het onderwijs, het verantwoorden daarvan én het ontwikkelen van de organisatie en het onderwijs, willen we de kwaliteit borgen en verbeteren. De komende jaren gaan we concreet aan de slag met de volgende activiteiten:

- beschrijven rollen, taken en verantwoordelijkheden Op en OOP, passend bij het herontwerp van de organisatiestructuur met doorvertaling naar onder andere managementstatuut en professioneel statuut;
- blijvend sturen op een duurzaam gezonde financiële situatie van de school;
- het met elkaar in verband/balans brengen van maatwerk, formatie en roosters;

- de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI en E) kan leiden tot aanpassingen aan werkplekken, gebouw en omgeving. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om ventilatie, koeling beheersing van de luchtkwaliteit;
- in het kader van duurzaamheid komen steeds meer collega's op de fiets, waarbij de behoefte aan realisatie van goede douchefaciliteiten wordt gerealiseerd;
- de lift wordt, vanwege de noodzakelijke bereikbaarheid van alle verdiepingen voor iedereen, gemoderniseerd;
- na het 'upgraden' van de medewerkerskamer zijn nu de sectieruimtes en de roosterkamer aan de beurt;
- de theaterruimte en de mediatheek worden aangepast aan de huidige (onderwijskundige) eisen;
- de pdca-cyclus wordt toegepast op de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken voor leerlingen en ouders en op de onderwijskwaliteitsgegevens (Cum Laude en datateam);
- (Zelf-)evaluatie van nieuwe en zittende collega's wordt bevorderd via Kwaliteitsscholen;
- devices voor leerlingen worden meer en meer ingezet in het digitale onderwijsproces;
- het bevorderen van budget-en kostenbewustzijn voor teams, secties en projecten;
- het evalueren van de bekostiging via de vrijwillige ouderbijdragen (reizen) en de betalingsbereidheid in deze in relatie tot de risico's voor school;
- het borgen van de AVG, o.a. door het aanstellen van een 'Privacy Officer' (de interne complementaire functie van de externe FG);
- de aanbesteding van de leermiddelen en de opstelling van het Leermiddelen Beleidsplan welke daaraan ten grondslag ligt;
- de aanbesteding van een verzuimverzekering.

Tot slot

Bovenstaande ontwikkelingen vormen samen met het SMBP 2018-2022 de basis voor het beleid van de school. Het procesplan om te komen tot een nieuw SMBP 2023 - 2027 zal door de schoolleiding in de loop van het najaar 2022 gemaakt worden.