

**2011-
2015**

Mundium College

MEERJARENBELEIDSPLAN MUNDIUM COLLEGE 2011- 2015

16-05-12

Inhoud

1. Situatieschets van het Mundium College	3
2. Visie Mundium College	3
2.1 Wat is de verantwoordelijkheid van de school?	3
2.2 De verantwoordelijkheid van de school in relatie tot ouders en andere partners.....	5
Visie van Lyceum Schöndeln	6
Visie Mavo Roermond.....	7
Niekée: visie op leren.....	8
Visie Nt2.....	10
3. Beleid (Mundium)	12
3.1 Maatschappelijk ondernemerschap.....	12
3.2. ICT en onderwijs	15
3.3 Passend Onderwijs.....	15
3.4 (onderwijs- en zorg-)beleid (locaties).....	17
3.5 Personeelsbeleid	27
3.5.1. Onze visie op personeelsbeleid	27
3.5.2. IPB-cyclus wet BIO	29
4. Financieel- en huisvestingsbeleid	34
5. Kwaliteitsbeleid:	35

Meerjarenbeleidsplan Mundium College 2011- 2015

Dit meerjarenbeleidsplan voor het Mundium College is opgesteld binnen de kaders van het SOML-meerjarenbeleidsplan 2010-2014, en kent ook dezelfde inhoudelijke indeling.

1. Situatieschets van het Mundium College

Het Mundium College is per 1-8-2007 ontstaan uit een fusie van het Stedelijk Lyceum en BC Schöndeln. Het bestaat uit vier locaties: Lyceum Schöndeln aan de Heinsbergerweg, (havo en vwo), Mavo Roermond aan de Jagerstraat (mavo en mavo-havo kansklas), Niekée aan de Oranjelaan (breed vmbo met opstroommogelijkheden) en NT2 te Baexem (onderwijs aan nieuwkomers).

Vanaf het begin is er gekozen voor duidelijke onderwijskundige profilering van de vier locaties van het Mundium College: elke schoollocatie heeft zijn eigen gezicht en zijn eigen doelgroep. Voor ouders en leerlingen is de betreffende locatie de school.

Samen met BC Broekhin stelt Mundium zich ten doel alle leerlingen in Roermond en directe regio die regulier onderwijs willen en kunnen volgen een passende leerroute te bieden.

2. Visie Mundium College

2.1 Wat is de verantwoordelijkheid van de school?

Het is de verantwoordelijkheid van de school bij te dragen aan het leren en ontwikkelen van leerlingen, zowel in dienst van de samenleving als van hun persoonlijke ontplooiing.

Dit houdt in elk geval in:

- 1) De leerling moet een diploma halen, een maatschappelijke kwalificatie. Het diploma in de huidige vorm zal nog sterk veranderen, maar wat blijft is dat de school wil kwalificeren, de leerling de formele sleutel geven voor verdere scholing.
- 2) We willen eraan bijdragen dat de leerling straks goed in het leven en in de maatschappij staat. De school is een maatschappij in het klein en moet een oefenplaats zijn voor de leerling.

Om dit te bereiken is het nodig dat het leren (dat niet het monopolie van de leerling is: iedereen leert) breed en diep is.

Wat verstaan we onder leren (van leerlingen, maar ook van professionals) op onze school?

- 1) Opdoen van kennis en leren hoe je kennis opdoet. (brede algemene ontwikkeling, het vermogen onafhankelijk te oordelen, de notie dat leren een leven lang doorgaat)
- 2) Leren hoe je dingen moet doen (vaardigheden, het vermogen in praktijk te brengen wat je geleerd hebt)
- 3) Leren wat voor iemand je bent en hoe je met anderen omgaat (het verwerven van inzicht in je eigenschappen, je mogelijkheden, je waarden. Maar ook: anderen ruimte geven zichzelf te zijn en te worden)
- 4) Leren om samen te leven (begrip ontwikkelen voor culturele en andere (met name ook levensbeschouwelijke) verschillen, de school als mini-maatschappij waarin we laten zien dat we elkaar nodig hebben om goed samen te leven)
- 5) Leren hoe je duurzaam kunt leven (hoe leef je zo dat komende generaties ook een toekomst hebben en dat er ook ruimte is voor een betere verdeling van welvaart en ontwikkeling over de wereld).

Kenmerkend voor onze school is dat we voortdurend met elkaar in gesprek zijn over de vraag of en hoe we onze verantwoordelijkheid waarmaken.

We willen al onze leerlingen voortdurend kansen geven om te groeien. Om te groeien is het nodig dat we een pedagogisch klimaat hebben waarin leerlingen ook kunnen groeien.

Kenmerk van goede leraren is dat ze aardig zijn, dat ze goed luisteren, en dat ze helder begrenzen.

Kenmerk van goede leerlingen is dat ze aardig zijn, goed luisteren, en hun best doen.

- Goed luisteren staat ook voor: aandacht voor goede communicatie binnen de school, verbetering van de kwaliteit van gesprekken binnen de school.
- Bij 'begrenzen' geldt voor zowel leraar als school dat die dat doet vanuit pedagogische verantwoordelijkheid. Een leraar maakt gebruik van wat hij/zij weet en heeft meegemaakt, van de wijsheid die hij/zij heeft opgebouwd, en zegt van daaruit wat in een bepaald geval wel en niet kan. Daar hoort altijd bij: uitleg. Tegen de achtergrond van onze overtuiging dat natuurlijk gezag vooral ook bestaat en ontstaat uit het heel precies zeggen wat je vindt.
- Binnen de school is er dialoog over de pedagogische verantwoordelijkheid en de manier waarop we die als school invullen.

Het project 'morele vorming' heeft ons geleerd dat we kunnen werken aan de 'houding' of attitude van mensen. In de casusbesprekingen, die bijvoorbeeld gingen over de vraag: 'wanneer maak je als leraar het verschil?' werd duidelijk vanuit welke diepere intenties mensen werken. In de groepen leidde dat tot inzicht, wederzijdse inspiratie en vooral ook het besef dat er altijd keuzes te maken zijn. Die keuzes hangen samen met je persoon, maar te kiezen valt er altijd. En het mooie is dat elke leraar graag het verschil wil maken, daar is hij/zij leraar voor.

Als we het hebben over goede gesprekken binnen de school willen we ons hier graag aan spiegelen. Met een leerling die minimaal presteert maar die veel beter zou kunnen ga je als docent in gesprek. Ook een leerling wil het goede, wil leren en ontwikkelen. In het gesprek wil je daarbij uitkomen, en de leerling laten zien dat hij/zij een bepaalde keuze maakt. Maar er kan ook heel goed informatie uitkomen die de leraar iets leert over hoe de leerling de school en het onderwijs ervaart, waar de school iets mee kan cq moet.

Bij voorbereiden op de samenleving hoort uiteraard ook: kennismaken met vigerende opvattingen OVER de samenleving, die toetsen aan eigen (verworven) inzichten, zelf keuzes maken daarin. We doen dat als school onder meer door onderwijsprojecten op te zetten waarbij we de samenleving in huis halen, cq naar buiten treden. Burgerschap vinden we dus erg belangrijk als voorbereiding op de samenleving. Daarbij hoort ook: leerlingen leren hun eigen keuzes te maken en zich te verhouden tot de vaak tegenstrijdige eisen van de samenleving. Die keuzes vragen op hun beurt om de ontwikkeling van een houding (in deugdethische zin) zodat er gefundeerd gekozen kan worden: welke keuze past bij de leerling? Dus: is het opzetten van morele vorming van, voor en door leerlingen van groot belang.

We hebben speciale aandacht voor de steeds grotere groep allochtone leerlingen, waarvan er veel met een achterstand binnen komen. Ons doel is die achterstand zoveel mogelijk ongedaan te maken en de onderwijsdeelname in stappen te laten toegroeien naar die van de autochtone leerlingen. In het SOML-meerjarenplan staat: in 2015 dient de achterstand voor havo te zijn weggewerkt en die voor vwo gehalveerd.

2.2 De verantwoordelijkheid van de school in relatie tot ouders en andere partners

De school is niet alleen verantwoordelijk voor de leerling: primair zijn de ouders/verzorgers dat, in de wijk zijn er wijkgerichte ondersteuners, en als er extra zorg nodig is zijn er de diverse zorgpartners.

Ouders/verzorgers zijn verantwoordelijk voor alle aspecten van de opvoeding. De school mag ervan uitgaan dat leerlingen goed gekleed en gevoed op school komen, vervolgens draagt de school gemeenschappelijke verantwoordelijkheid met de ouders voor alle andere terreinen van de opvoeding: veiligheid, sociale contacten, waarderen en zelfontplooiing (piramide van Maslov).

Vanwege die gemeenschappelijke verantwoordelijkheid zijn goede en waar nodig intensieve contacten met de ouders van groot belang.

Ouders dragen ook verantwoordelijkheid voor het gedrag van hun kind op school of op straat. Zeker als het lastig wordt is een gemeenschappelijke pedagogische aanpak (luisteren en begrenzen) van groot belang.

Een leerling kan alleen leren en zich ontwikkelen als hij/zij zich veilig voelt en er sprake is van basaal welzijn. Als de school signaleert dat dat niet het geval is, probeert ze de oorzaken te achterhalen en schakelt ze in een vroeg stadium de partners (ouders/verzorgers, wijkgerichte ondersteuners, zorgpartners) in om de juiste diagnose te kunnen stellen en de juiste remedie te vinden.

De school verantwoordt zich naar haar stakeholders (met ouders/ verzorgers als de belangrijkste) door het voeren van een horizontale dialoog.

Beleid en resultaten van beleid moeten daartoe helder geformuleerd en inzichtelijk zijn. Dit beleidsplan beoogt daar een voorbeeld van te zijn.

Naar allochtone ouders toe dient extra inzet gepleegd te worden om tot dialoog te komen.

Visie van Lyceum Schöndeln

Verwondering leidt tot leren

Leren van elkaar

Leren is een creatief proces

Leerling aan zet, leert over zichzelf

In de visie van Lyceum Schöndeln staat het leren centraal, zowel door leerlingen als door medewerkers. Leren is jezelf ontwikkelen. Lyceum Schöndeln wil een lerende organisatie zijn. Dit betekent dat wij ons dagelijks werk zien als een bron van verwondering: voor je het weet leer je iets! Werkenden in het onderwijs nemen dagelijks tientallen, zo niet honderden beslissingen. Doel van beleid is dat goede beslissingen zo veel mogelijk op de werkvloer genomen worden, zonder tussenkomst van protocollen of leidinggevenden.

We houden daarbij rekening met het feit dat er verschillen zijn tussen mensen. Sterker, we vinden de verschillen tussen mensen een bron van creativiteit: twee verschillende bedenken meer dan één (of twee dezelfde).

Onderlinge feedback is hiervoor een noodzakelijke voorwaarde. Dit is alleen te bereiken in een sfeer van veiligheid, vertrouwen en reflectie. We willen zien en gezien worden, horen en gehoord worden. Werken is voor ons ook netwerken.

Wij verrichten ons werk vanuit de gedachte dat iedereen wil leren, het maximale uit zichzelf wil halen. Wij hebben hoge verwachtingen van leerlingen en van onszelf en nemen ons deel van de verantwoordelijkheid om het leren zo goed mogelijk te laten verlopen. Excelleren is normaal.

De kerntaak van de school is het geven van goed onderwijs. Wij gaan daarbij uit van de begrippen 'verwondering' en 'creativiteit': voor je het weet, leer je iets!

Van de profilering van de school verwachten we een positief effect hierop. Cultuur en Techniek zetten aan tot verwondering en creativiteit. Het ontwerpen van onderwijs in Technasium en Cultuurstroom zet aan tot verwondering en creativiteit.

We willen leerlingen uitdagen om hun zelfkennis te vergroten: wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? Doelstelling is dus steeds om de zelfredzaamheid van leerlingen te doen toenemen: de leerling is aan zet.

Kortom: wij verwachten van iedere 'bewoner' van ons gebouw dat hij oog heeft voor de verschillen tussen mensen, dat hij zijn deel van de verantwoordelijkheid neemt voor het leerproces, dat hij streeft naar excellentie.

Visie Mavo Roermond

Mavo Roermond: we geven structuur, veiligheid, rust

Mavo Roermond: we ontwikkelen en groeien samen

Mavo Roermond: we staan midden in de wereld

Voor de categoriale Mavo Roermond geldt dat in een kleinschalige omgeving de school de persoonlijke ontwikkeling van de leerling centraal stelt, zowel op cognitief gebied als op sociaal-emotioneel gebied.

De Mavo kent een aantal pijlers: duidelijkheid, rust, veiligheid, vaste afspraken en een schoolorganisatie die daarop is aangepast en mogelijkheden biedt voor maatwerk.

Dit uit zich in vaste schooltijden, geen lesuitval, huiswerk maken op school, kansen bieden door bijv. in flexlessen extra vakinhoudelijke ondersteuning te bieden, r.t., lessen voor de Mavo/Havo-stroom e.d. Richtlijn binnen de kaders is: van begeleiding naar zelfstandigheid.

Leerlingen en medewerkers worden gestimuleerd de geboden kansen optimaal te benutten, rekeninghoudend met ieders unieke talenten. Om dit te realiseren worden de leerlingbegeleiding en de personeelbegeleiding voortdurend geïntensiveerd.

De school heeft normen en waarden hoog op de agenda en besteedt er in het curriculum expliciet aandacht aan. Zo staan thema's rond vrije tijd vermeld, werkgelegenheid, sociale problematiek, ethisch besef, levensovertuiging enz.

Op onze school is respect voor ieders levensovertuiging en culturele achtergrond. Hier werken leerlingen, ouders en medewerkers samen, ieder met een eigen achtergrond en verantwoordelijkheid op een respectvolle wijze en in eenheid en consistentie van beleid voor de gehele mavo. In het Mavo-concept wordt hier een steeds hogere prioriteit voor ingeruimd.

Onze leerlinggerichte omgeving ontstaat door een strak en traditioneel programma met moderne hulpmiddelen, dat uitgebreid wordt met een scala aan maatschappelijke, kunstzinnige en sportieve activiteiten. De veiligheid en diversiteit wordt gewaarborgd in de afzonderlijke beleidsplannen, die daar op betrekking hebben.

De belangrijkste kernkwaliteit is structuur die herkenbaar is in organisatie, omgangsvorm, ordelijkheid, aanbod leerstof, discipline, veiligheid, geborgenheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en goede zorg.

Medewerkers maken gebruik van hun pedagogisch-didactische kwaliteiten die afgestemd zijn op de leerlingen en zij blijven werken aan hun eigen professionele ontwikkeling.

Niekée: visie op leren

Ruimte voor het onverwachte en vastberaden de onzekerheid omhelzen.

Niekée probeert een vorm te vinden waarbij leerlingen op de meest optimale manier worden voorbereid op het onbekende, de maatschappij van morgen. Daarbij kun je niet alleen traditioneel resultaatgericht werken, maar tracht je steeds veranderd doel te vangen. Duidelijk is wel dat het hele leven object van leren is.

Dit is een proces dat zich richt op kwaliteiten en competenties om het onbekende in je voordeel te managen: Creativiteit, flexibiliteit, onderzoekende leermethoden, kennis uit het verleden toepassen voor de wijsheid van morgen ed.

Daarbij heeft de school de overtuiging dat beleving, passie, nieuwsgierigheid, zelfdiscipline, ondernemingsgeest en zelfvertrouwen de motoren van het kind zijn voor een onafwendbaar levenlange leerverplichting die de komende jaren grote eisen zal stellen aan duurzaamheid en de moderne technologie in al zijn facetten in een globaliserende wereld.

De verandering centraal

Niekée heeft een bijzondere innovatieve leervisie. Deze leervisie stelt het leerproces van leerlingen en “verandering” centraal en niet de leerstof. Niekée heeft als doelstelling om dat leerproces voor de individuele leerling zo optimaal mogelijk te maken.

Van groot belang hierbij is:

- cerebrale ontwikkeling van de puber
- verschillen tussen jongens en meisjes
- differentiatie in leerstijlen
- leren kan alleen in een vertrouwensrelatie school/kind
- behoud van identiteit van allochtone leerlingen
- inspelen op identiteit van digital native
- presteren kan alleen met gevoel van zelfvertrouwen
- passie, verrassing, verbeelding en nieuwsgierigheid zijn de motor van het leerproces
- leren van elkaar in een transparante omgeving
- veilige leeromgeving
- externe scoop, school in de maatschappij, de maatschappij in school.
- hele leven (wereld) object van leren.
- de exponentiële verandering in de wereld.

Die leeromgeving wordt bij Niekée op een bijzondere wijze bevorderd door een inspirerende transparante leeromgeving, die Niekée de Scholenbouwprijs opleverde. Effect van de architectuur is dat deze voorwaarde scheppend is voor andere omgangsvormen van leerlingen. Leerlingen voelen zich niet opgesloten in lokalen, leerlingen stormen niet de gangen op bij het belsignaal, er is een ongedwongen sociale controle omdat iedereen, iedereen ziet, de mobiliteit van leerling is groot

omdat ze in de dynamische leeromgeving van Niekée frequent van leerplek wijzigen waardoor een dynamiek ontstaat die starheid, saaiheid en verveling tegengaat, hetgeen het gedrag van leerlingen ten goede komt. De school noemt dit positieve gedrag van leerlingen de “Niekée community sense”.

Verandering is het sleutelwoord van het Niekée-leren. In een dynamische wereld waarin de verandering een exponentiële groei kent moeten leerlingen op een andere wijze worden toegerust dan 10 jaar geleden. Is verandering het sleutelwoord dan zijn creativiteit, communicatie, duurzaamheid, internationalisering en moderne media de toverwoorden.

Niekée op weg naar school voor creativiteitsontwikkeling en expertisecentrum voor onderwijsinnovatie.

Visie Nt2

Nt2, loods en gids bij een nieuwe start in een nog vreemde samenleving.

Bestemming:

De locatie Nt2 van het Mundium College te Baexem, richt zich op nieuwkomers in Nederland. De school stelt zich ten doel om in een kleinschalige veilige leeromgeving, leerlingen op zo kort mogelijke termijn, middels individuele trajecten voor te bereiden op het reguliere Nederlandse onderwijs. Daarbij staan het Nederlands als Tweede Taal en de kennismaking met de specifieke kenmerken van de Nederlandse cultuur, centraal.

De bestemming van de individuele leerling is het optimaliseren van het persoonlijke toekomstperspectief. Inzicht geven in en verantwoordelijk maken voor het eigen leerproces is daarbij een belangrijk middel. Het is de taak van de school leerlingen hiervan bewust te maken en hen te ondersteunen bij het realiseren hiervan.

Daar waar de school onvoldoende mogelijkheden heeft om het perspectief van de leerling, door welke omstandigheid dan ook, te verbeteren, is het de verantwoordelijkheid van de school om een adequater alternatief traject te vinden.

Waarden:

Gelet op de multiculturele en multireligieuze samenstelling van de schoolpopulatie, dient kennis nemen van en respect hebben voor de diversiteit aan waarden, een vanzelfsprekendheid te zijn. Naleving hiervan doet een groot beroep op openheid, eerlijkheid, betrokkenheid en tolerantie.

Daar waar de waarden van de één, die van de ander dreigen aan te tasten, is het aan de school om als katalysator te dienen.

Autonomie

Zowel voor leerlingen alsook medewerkers geldt dat autonomie binnen de kaders van doelstelling onderwijsvisie en bestemming staat of valt bij het nemen van de eigen verantwoordelijkheid. Een sterk besef van de hierboven genoemde bestemming en waarden, ligt ten grondslag aan het nemen van die eigen verantwoordelijkheid, waarmee autonomie mogelijk wordt.

Terugkoppeling

Het bereiken van je bestemming vraagt om een proces. Terugkoppeling helpt bij het optimaliseren van dit proces. Voor leerlingen betekent dit o.a. het maken van toetsen, voor medewerkers een kritische bezinning op het eigen handelen middels open (gezamenlijke) evaluaties. Het is bij uitstek een taak van het management om controle te houden op de daadwerkelijke realisering en kwaliteit van deze terugkoppelingsprocessen en daar waar nodig te sturen.

Erkenning en respect

Niet iedereen past in hetzelfde stramien en kan dezelfde bijdrage leveren aan het geheel. Er dient oog te zijn voor de persoonlijke kwaliteiten en capaciteiten van leerlingen en medewerkers. Deze moeten gestimuleerd en gebruikt worden. Dit komt niet alleen ten goede aan de organisatie als een geheel, maar vooral ook aan het individuele ontwikkelingsproces in het bijzonder.

De weg naar de eindbestemming is bezaaid met valkuilen. Menigeen zal deze weg niet zonder kleerscheuren afleggen, maar zolang erkenning en respect gewaarborgd

zijn, zal het bereiken van de eindstreep tijdens een opwaarts leerproces, waarbij ook fouten gemaakt mogen worden, een stuk gemakkelijker haalbaar zijn. Bestemming is het hoofddoel

Veiligheid

Veiligheid is het resultaat als bestemming, waarden, autonomie, terugkoppeling en erkenning en respect, zoals gezamenlijk beschreven en onderschreven, ook daadwerkelijk het leer- en werkproces bepalen.

3. Beleid (Mundium)

3.1 Maatschappelijk ondernemerschap

Een school moet zich voortdurend de vraag stellen: vervullen wij onze maatschappelijke opdracht, namelijk: voor alle leerlingen in ons voedingsgebied een onderwijsaanbod verzorgen dat maakt dat die leerlingen - conform onze visie – talenten kunnen ontplooiën, zich maatschappelijk kunnen kwalificeren en goede wereldburgers kunnen worden?

Als er lacunes zijn moet de school initiatieven nemen om – waar nodig en mogelijk samen met maatschappelijke partners – daarin te voorzien.

Op de schaal van Roermond en directe regio werken BC Broekhin en Mundium College sinds 2009 intensief samen aan maatschappelijk ondernemerschap op een aantal terreinen.

Ook voor de komende jaren zal dat het geval zijn, in elk geval op de volgende drie punten:

1. School als brede maatschappelijke voorziening.

Leerlingen hebben een ‘thuis’, gaan naar school, hebben een leven in de wijk of in de stad, en communiceren intensief via social media en internet, ook wel het vierde milieu genoemd.

Leren is al lang niet meer het monopolie van de school: leerlingen leren ook heel veel van internet, Discovery Channel en van hun brede sociale netwerk.

De school moet zich open stellen voor al deze vormen van informeel leren, en er verbinding mee leggen. Door dat te doen wordt een belangrijke voorwaarde vervuld om te komen tot leren dat betekenis heeft voor leerlingen.

Een bijzondere opdracht heeft de school als brede maatschappelijke voorziening voor die leerlingen voor wie maatschappelijke participatie niet van huis uit vanzelfsprekend is. Samenwerking met welzijnswerk en verenigingsleven in de brede maatschappelijke voorziening levert kansen op die leerlingen de weg te wijzen naar maatschappelijke participatie. Andersom kan een zo geconstrueerde verlengde schooldag ook ruimte bieden om verder te werken aan schoolse doelen mbt de ontwikkeling van de betreffende leerlingen.

Contact met ouders wordt ook gemakkelijker en vanzelfsprekender als ouders het schoolgebouw ook kennen als plaats voor wijk- of stadsactiviteiten, de plaats waar ook cursussen voor volwassenen worden aangeboden, de plaats waar vragen mbt maatschappelijke ondersteuning kunnen worden gesteld (loketfunctie).

De komende jaren is het streven erop gericht, samen met maatschappelijke partners: gemeente, welzijnswerk, verenigingsleven, zorgpartners, wijkteams, te bouwen aan de totstandkoming van deze brede maatschappelijke voorzieningen. De huidige

schoolgebouwen zijn daar nu al geschikt voor, in overleg met partners kunnen ze nog beter toegerust worden voor de bredere taak.

In 2015 is voor alle schoolgebouwen van Mundium een visie operationeel die deze doelen ondersteunt.

2. Vergroting van schoolsucces en maatschappelijke participatie van (met name allochtone) achterstandsleerlingen.

Het schoolsucces van leerlingen van allochtone afkomst is significant lager dan dat van autochtone leerlingen. Maar ook binnen de autochtone groep is er een beduidende groep achterstandsleerlingen.

Mundium College en BC Broekhin stellen zich ten doel deze achterstanden af te bouwen. Zowel in het meerjarenbeleidsplan van SOML als in de kadernota integratie van de gemeente Roermond staan streefgetallen, gericht op stapsgewijze afbouw van de achterstanden.

Reeds enkele jaren is er een werkgroep integratie actief, waarin naast medewerkers van de scholen ook Gilde opleidingen en gemeente Roermond participeren.

Doel van de werkgroep is tweeledig:

- De dialoog opzoeken met (vertegenwoordigers van) allochtone organisaties, met het doel knelpunten op te sporen.
- Formuleren van beleidsvoorstellen gericht op verbetering van schoolsucces, integratie en participatie

Voor de komende jaren is het doel: implementeren van beleid dat er uiteindelijk toe moet leiden dat het onderwijs beter aansluit op (de leefwereld van) allochtone leerlingen. Voorwaarde daartoe is dat het lukt een actieve betrokkenheid van allochtone ouders te laten ontstaan.

Als het lukt knelpunten weg te nemen mogen we ook verwachten dat het schoolsucces en de maatschappelijke participatie verbeteren.

In 2015 moeten het schoolsucces (met name deelname aan havo-vwo) en de maatschappelijke participatie verbeterd zijn conform het SOML beleidsplan 2010-2015 en de kadernota integratie van de gemeente Roermond.

3. In samenwerking met po en mbo: de 'markt' bedienen, waar nodig nieuwe opleidingsvarianten in het leven roepen, doelmatige spreiding van onderwijs tot stand brengen.

Het voortgezet onderwijs is een schakel tussen primair onderwijs en vervolgonderwijs (mbo, hbo, wo). Het doel is: voor alle leerlingen een passend onderwijsaanbod verzorgen, daarbij tegelijkertijd doelmatigheid in het oog houdend: het moet betaalbaar zijn en blijven, ook als straks de leerlingenaantallen in de regio gaan dalen.

De herschikking van de Roermondse scholen in de jaren 2004-2007, die resulteerde in de totstandkoming van het Mundium College, wordt nu gevolgd door een tweede herschikking. Het beleid staat geformuleerd in het Koersplan (april 2010), dat door directies van Broekhin en Mundium is opgesteld. Het Koersplan beschrijft de weg naar een doelmatige spreiding van onderwijs in Roermond en directe omgeving.

In het kader van het Koersplan werken Mundium en Broekhin samen aan:

1. Totstandkoming van brede educatieve voorzieningen in al onze schoolgebouwen
2. Een goed en op elkaar afgestemd aanbod van onderwijs in de beroepsgerichte leerwegen van het vmbo, zodat alle vmbo-bk leerlingen een goede keuze kunnen maken in de eigen regio.
3. Ontwikkeling van nieuwe programma's voor vmbo-gt, aansluitend op mbo niveau 4. Het beleid is dat elke vmbo-gt leerling een goed beeld krijgt van de beroepen op mbo-niveau 4, door middel van een goed doordacht beroepsoriënterend programma in alle leerjaren van het vmbo-gt. Voor 2. En 3. wordt er ook samengewerkt met het mbo in de regio: Gilde en Citaverde.
4. Versterking van het onderwijsaanbod aan de noordzijde van ons voedingsgebied, o.a. door versterking van de locatie Reuver met een mavo-havo kansklas.

In dit kader zij ook genoemd dat Mundium en Broekhin in gesprek zijn met initiatiefnemers voor een op te richten vrije school (op antroposofische leest) in Roermond. Ook dit past in de ambitie: voor alle leerlingen een passend onderwijsaanbod verzorgen.

In 2015 dienen er voor alle leerlingen doorlopende leerlijnen vmbo-mbo te zijn, die rekening houden met interesse en aanleg van kinderen.

3.2. ICT en onderwijs

ICT is zowel middel als doel als het gaat om leren.

Doel, omdat de wereld zonder ICT niet meer voorstelbaar is, en het leren over (toepassingen van) ICT dus deel van het onderwijs hoort te zijn.

Middel, omdat ICT vele mogelijkheden biedt het leren te verbeteren:

1. Met smartboard en ELO ontstaat er vergroting van het didactisch repertoire, verlevendiging van het klassikale lessengebeuren en kan er interactief heel veel geïllustreerd worden.
2. Als docenten leren te arrangeren kan – binnen de gestelde leerdoelen – een goed gebruik gemaakt worden van het groeiende aanbod aan digitaal lesmateriaal.
3. Het is ook van belang dat leerlingen zelf arrangeren, langs leervragen hun weg zoeken in (door de docent) geselecteerd materiaal (vraaggestuurd onderwijs), inschakelen van social media om deskundigheid van elders te raadplegen. Daarbij kan het gaan om reproducerend leren, maar ook om het toepassen van kennis, dan wel het verwerven van inzicht. Voorbereiding op de netwerksamenleving.
4. Social media maken een belangrijk deel uit van de wereld waarin onze leerlingen leven. We moeten samen met de leerlingen onderzoeken hoe we onderwijsdoelen en social media op een goede manier kunnen verbinden.

Het staat wel vast dat de mogelijkheden van ICT zullen gaan leiden tot een nieuwe didactiek, vooral als gevolg van 3. en 4.

De meerwaarde die ICT KAN hebben is onomstreden. Dit vraagt van onze docenten dat ze zich in de mogelijkheden gaan verdiepen.

De weg hiertoe is niet die van een grootschalige scholing. Mundium is sinds vorig schooljaar (2010-2011) gestart met een interne scholing ICT-basisvaardigheden). Daar wordt volgend jaar mee verder gegaan. We verlangen van elk personeelslid deze basisvaardigheden.

Verdere ontwikkeling van ICT-competenties zoals beschreven in de ICT-kennisbasis kan het best gebeuren door die te koppelen aan onderwijsprojecten, waarin die competenties gevraagd worden. Dan is meteen duidelijk waartoe de kennis dient en wordt die ook meteen toegepast en onderhouden.

In 2015 zijn alle docenten geëquipeerd om leerprocessen in te richten met behulp van ICT; wat dit inhoudt zullen we voortdurend bijstellen.

3.3 Passend Onderwijs

We onderschrijven de doelen van passend onderwijs zoals die door de overheid in overleg met de sectoren zijn geformuleerd en werken in het kader van het Regionaal Netwerk Passend Onderwijs en het Samenwerkingsverband 32-02 actief mee aan realisatie van deze doelen. Passend Onderwijs dient de doelen die we toch al hadden met ons onderwijs en levert kansen op voor verbetering van het onderwijs voor alle leerlingen. Als alle docenten in staat zijn het opgestelde basisarrangement in praktijk te brengen, zal er veel meer rekening worden gehouden met verschillen.

3.3.1 Ontwikkeling onderwijszorgprofielen samen met de andere locaties van het swv.

Elke schoollocatie formuleert zijn onderwijszorgprofiel (in het wetsontwerp passend onderwijs: ondersteuningsprofiel), in overleg met de (deel)medezeggenschapsraad. In het samenwerkingsverband wordt vervolgens geconstateerd wat er verder nodig is om een dekkend aanbod van onderwijs en zorg te realiseren.

In mei 2013 dient het ondersteuningsplan van het swv (met daarin de ondersteuningsprofielen van de scholen) gereed te zijn.

Bij de ontwikkeling van Passend Onderwijs worden schoollocaties ondersteund door het in ontwikkeling zijnde Expertisecentrum, waarin OPDC, Aloysiusstichting (nu REC4-onderwijs), Mutsaersstichting (grote instelling voor geïndiceerde zorg) en Gilde Praktijkopleidingen nauw samenwerken.

3.3.2 Doorlopend portfolio po-vo-mbo

Met ingang van het schooljaar 2012-2013 zal er voor de gemeenten Roermond en Roerdalen voor elke leerling die van het po instroomt in het vo een digitaal overdrachtdossier operationeel zijn. Dit is een resultaat van de po-vo werkgroep die in het kader van Passend Onderwijs deze opdracht gekregen heeft. Er wordt gewerkt aan eenzelfde resultaat voor de overige gemeenten van het swv, met name Echt en Leudal.

Voortbouwend op dit succes wordt onderzocht in hoeverre deze systematiek ook gebruikt kan worden voor de overdracht van vo naar mbo.

Voor po-vo komt er een vervolgproject: leerlingportfolio, waarbij van mee af aan de hele regio betrokken is. Dit project heeft tot doel dat uiteindelijk elke leerling met een door hem/haar zelf beheerd portfolio het vo betreedt.

3.4. (onderwijs- en zorg-)beleid (locaties)

Wat moet er de komende vier jaar gebeuren om de visie dichter bij realisering te krijgen?

Lyceum Schöndeln

Parallel aan het streven naar een lerende organisatie (zie boven) wil Lyceum Schöndeln de komende vier jaar vooral gebruiken om een kwaliteitszorgsysteem op te zetten. Opbrengsten van het leren leveren immers feedback voor het doorlopende gesprek over goed onderwijs; anders gezegd kunnen opbrengsten leiden tot verwondering. Dit betekent dat wij de komende vier jaren weinig nieuw onderwijsinhoudelijk beleid willen implementeren. Ook met de afgelopen periode van vier bewogen jaren van herschikking en veel nieuw beleid op het netvlies vinden wij dit een verstandige keuze.

Een werkend systeem van kwaliteitszorg betekent dat verzamelde gegevens productief gemaakt kunnen worden in de voordurende dialoog over de vraag wat goed onderwijs is. Het betekent ook dat goed gedefinieerd moet worden wat kritische succesfactoren zijn en op welke manier te achterhalen is of je inderdaad bereikt wat je wilt bereiken.

De ontwikkelingen rond Passend Onderwijs (zie boven) zien wij in het kader van aandacht voor verschillen tussen leerlingen. Lyceum Schöndeln wil, gezien al de ontwikkelingen in de huidige leerlingenpopulatie, vooral focussen op problematiek rond ASS en hoogbegaafdheid.

Aan het eind van de beleidsperiode is er een werkend systeem van kwaliteitszorg.

Aan het einde van de beleidsperiode heeft de school aantoonbaar vorderingen gemaakt in het omgaan met verschillen.

Mavo Roermond:

Het draait om de leerlingen:

Uitgangspunt is het bieden van kwalitatief goed onderwijs met een verantwoorde instroom vanuit het primair onderwijs, een goede doorstroom op Mavo Roermond en een goede overstap naar MBO of Havo na het behalen van het diploma, waarbij de Mavo haar meerwaarde bewijst.

Het huidige beleid van het lopende schooljaar en de voorafgaande jaren wordt voortdurend geëvalueerd, via vragenlijsten ingevuld door en toegespitst op de situatie van de leerlingen van de brugklassen en de leerlingen van klas 2, 3 en 4. Ook hun ouders worden bevraagd. Tevens de betreffende docenten en medewerkers, met het oog op hun eigen situatie, de situatie van hun vak en de ingeschatte leerlingensituatie.

De uitkomsten van de evaluaties dienen als basis voor het verder te ontwikkelen onderwijskundig beleid. Dit gebeurt zo dicht mogelijk bij de leerlingen, d.w.z. in de afdelingen onderbouw en bovenbouw.

Concrete doelen voor 2012- 2015:

- de schoolorganisatie heeft qua vraag en aanbod een prima organisatie opgezet: lesuren, klassengrootte, lesuitval en opvang, extra aanbod in het curriculum voor zorgleerlingen, Mavo/Havo-leerlingen, dyslexie-begeleiding, LWOO, verdieping in vakken e.d.
- de aansluiting met PO is via een digitaal leerlingdossier verbeterd
- idem met MBO en Havo als vervolgonderwijs
- 25 % van de leerlingen stroomt succesvol door via de Mavo/Havo-stroom naar de Havo
- bij de tevredenheid- en veiligheidsenquêtes scoort de school 90 % positief.

Uitdagend en stimulerend onderwijs:

De belangrijkste kernkwaliteit is structuur die herkenbaar is in organisatie, omgangsvorm, ordelijkheid, aanbod leerstof, discipline, veiligheid, geborgenheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en goede zorg.

Duidelijkheid, rust, veiligheid en vaste afspraken in school uiten zich in vaste schooltijden, geen lesuitval, huiswerk maken op school, kansen bieden door bijv. in flexlessen extra vakinhoudelijke ondersteuning te bieden, dyslexie-begeleiding, lessen voor de Mavo/Havo-stroom e.d. Richtlijn binnen de kaders is: van begeleiding naar zelfstandigheid. In het schoolprogramma staan thema's rond vrije tijd, werkgelegenheid, sociale problematiek, ethisch besef, levensovertuiging enz.

De leerlinggerichte omgeving ontstaat door een strak en traditioneel programma met moderne hulpmiddelen, dat uitgebreid wordt met een scala aan maatschappelijke, kunstzinnige en sportieve activiteiten. De veiligheid en diversiteit wordt gewaarborgd in de afzonderlijke beleidsplannen, die daar op betrekking hebben.

De aansluiting tussen PO en VO, de aansluiting bij overstap tussen diverse VO-scholen en de overstap naar MBO en Havo verdienen telkens afstemming en concrete maatregelen in school.

De Mavo ontwikkelt verder haar Mavo/Havo-stroom, waarbij de afstemming op de Havo van Lyceum Schöndeln steeds verder vorm en inhoud krijgt zodat de leerlingen van de Mavo bij overstap naar de Havo optimaal voorbereid zijn.

De werkgroep Rekenen en Taal is van start gegaan en geeft haar bevindingen aan vaksecties door ter implementatie. De geldende referentieniveau's worden toegepast. Er is taalcoördinatie voor de Mundium-locaties opgezet.

De school heeft een overzicht van de deficiënties bij leerlingen in de brugklas.

Concrete doelen voor 2012- 2015:

- het systeem van lessen en flexlessen is optimaal ingevuld
- de flexlessen leveren voldoende rendement op in de extra begeleidingsmogelijkheden t.a.v. maakwerk, RT, LWOO, bijles, Havo-ondersteuning etc. Actie: inventariseren van de resultaten, evaluatie, bijstelling en implementatie
- de referentieniveau's voor taal en rekenen zijn ingevoerd en worden toegepast. De leerlingen halen de normen van taal en rekenen. Indien nodig worden flexlessen ingezet

- de aansluiting tussen PO en Mavo Roermond is optimaal geregeld, eveneens met andere VO-scholen en MBO wat betreft dossieroverdracht, inpassing en extra activiteiten, die daarvoor met maatwerk nodig zijn
- de Mavo/Havostroom zorgt voor een doorstroming van 25 % van de leerlingen naar de Havo

Passende zorg:

Op mavo Roermond wordt een zorgprofiel opgesteld en worden doelen geformuleerd. Voor ons is dat het omgaan met groepshandelingsplannen en voortgang met de pilot interne reboundvoorziening (ism Mutsaersstichting).

Concrete doelen voor 2012- 2015:

- het werken met een groepshandelingsplan per klas wordt via de mentor in alle klassen geïmplementeerd
- het omgaan met alle typen leerlingen verbetert doordat de docenten en medewerkers hiervoor worden toegerust via collectieve scholing
- de school besteedt extra zorg aan de probleemjongeren.

Niekée

Het beleid inzake leerlingenzorg is ontwikkeld op basis van de uitdagingen van onze school waarvoor wij de volgende uitgangspunten hebben gekozen:

- maatwerk voor leerlingen en medewerkers;
- begeleiding als kerntaak: voldoende aandacht voor de leervorderingen en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Aandacht voor het hele kind in zijn omgeving. (holistische benadering)
- het onderwijs kenmerkt zich door de mate van zelfstandigheid en een diversiteit aan didactische werkvormen die de leerlingen als inspirerend en uitdagend ervaren;
- samenhang en integratie;
- persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijk functioneren;
- naast cognitieve ontwikkeling is er structureel aandacht voor “leren leren” (een leven lang leren), sociaal-communicatieve vaardigheden, leren kiezen, leren leven en het optimaliseren van groeicapaciteiten. Voor Niekée is leren synoniem aan groeien.
- waar mogelijk vindt integratie van kennis, vaardigheden en attitude plaats zowel in onderwijs als in examinering;
- effectieve begeleiding gericht op het voorkomen van ongediplomeerde uitstroom. (o.a. +klas)
- zorg voor specifieke leerlingen;
- doorlopende leerlijnen en goede aansluiting;
- kwaliteit van toetsen en examens vergroten en richten op de kortste weg naar kwalificatie van de leerling. Dit laatste is speerpunt van beleid van de komende 4 jaar.

De leerlingenzorg is binnen Niekée geïntegreerd in het onderwijsleerproces. De docenten zijn de eerst betrokkenen bij de vormgeving van de leerlingenzorg. Het beleid met betrekking tot de organisatie wordt weergegeven door de gedachte ‘de mentor als spil’. Om voortdurend zicht te kunnen hebben op de begeleiding van onze leerlingen wordt houdt de mentor van elke leerling een handelingsgericht-logboek bij.

De school biedt de volgende basiszorg:

- Warme overdracht po-vo. D.m.v. bezoek basisschool vindt er een overdrachtsgesprek plaats. Dit wordt vastgelegd in een verslag en komt in het dossier van de leerling.
- Ouders met specifieke vragen kunnen in overleg treden met zorgcoördinator en/of teamleider.
- N.a.v. een screeningsonderzoek lwoo wordt er door een psycholoog een verslag geschreven. In dit verslag worden de leerachterstanden en aandachtspunten vastgelegd. Dit is het startdocument voor de mentoren. Met behulp van bovenstaande documenten heeft de mentor de mogelijkheden om een goede start te maken met de leerling.
- In het begin van ieder schooljaar vindt een huisbezoek plaats.
- Taalwerkplaats. Taalzwakke leerlingen krijgen extra taalbegeleiding. Drie ochtenden p.w.
- Faalangsttraining.
- Agressieregulatie-, weerbaarheids- en sociale vaardigheidstraining
- Dyslexiebegeleiding. We hebben de ambitie dat alle docenten de specifieke leerbehoefte van een dyslectische leerling begrijpen en ondersteunen. Dit willen we bereiken door alle docenten wegwijs te maken met het gebruik van Kurzweil en de specifieke, individuele handelingsadviezen van de dyslexie specialist vast te haken aan het HGPD.

- Zorgloket. We hebben de ambitie dat op de lange termijn het Niekée-team zo professioneel en adequaat in aanpak is dat een speciaal zorgteam overbodig is. Om dit te bereiken willen we het komende jaar vooral investeren op het doorvloeien van de handelingsadviezen naar alle medewerkers op de werkvloer. Zo zijn alle medewerkers op de hoogte van het plan van aanpak voor de leerling. Dit onder het motto: Eén kind, één plan!
Niekée wil graag de zorg integreren in het hele begeleidingspakket van ieder individueel kind. We willen bereiken dat alle lagen van de organisatie goed communiceren en op de hoogte zijn.
Het kind zelf moet zoveel mogelijk eigenaar worden van zijn eigen probleem en deze verantwoordelijkheid leren dragen met de ondersteuning van de hele organisatie, inclusief de ouders en andere organisaties die ook met het kind te maken hebben. Voor goed functioneren van het zorgloket is goed de samenwerking met externe partijen onontbeerlijk. Deze samenwerking wordt tweejaarlijks geëvalueerd.
- Niekée kent een experimentele interne reboundvoorziening die we de plusklas (+klas) noemen. Hier kunnen individuele leerlingen die niet in de reguliere stroom mee kunnen ter overbrugging geplaatst worden. Rest ons nog een besluit te nemen of deze +klas een regulier onderdeel zal gaan vormen van ons zorgaanbod.
- Niekée heeft een uitgebreid veiligheidsplan, dat als model fungeert voor andere SOML-scholen. Veiligheid is een essentieel onderdeel van zorg.

Op elk niveau van de leerlingenzorg wordt stelselmatig contact met ouders onderhouden. Om zicht te kunnen houden op begeleiding van onze leerlingen wordt gebruik gemaakt van een leerlingdossier dat systematisch wordt bijgehouden met ondermeer daartoe ontwikkelde standaardformulieren. Daarnaast is ontwikkeling van democratische burgerschapszin de rode draad door het Niekée-leren.

Het pedagogisch klimaat, grondslag voor het Niekée-leren, is de basis voor goede kwaliteitszorg. Immers de school gaat uit van de kwaliteit van leerlingen en hun onbeperkte groeimogelijkheden. Deze grondhouding draagt in bijzondere mate bij aan een positief leerklimaat voor de leerling.

Naast de schoolinterne zorgstructuur functioneert een extern netwerk, dat eens per zes weken bijeen komt. Onze school participeert in het samenwerkingsverband 52.01. Binnen dit samenwerkingsverband wordt expertise uitgewisseld en wordt contact onderhouden met basisscholen. Daarnaast worden in dit gremium afspraken gemaakt over de inzet van het regionale zorgbudget.

Onderwijs

Niekée ziet als haar hoofdtaak het verder ontwikkelen van het Niekée-leren waarbij het leerproces van de individuele leerling centraal staat. Het Niekée-leren kenmerkt zich door een zoektocht naar de optimale aanvulling op traditionele didactische werkvormen met vooral vraaggestuurd, leerstijlgedifferentieerd onderwijs, met extra leeraanbod boven de reguliere vakinhouden (wings, arbeidsgebiedlessen). Waarbij het hele leven object van leren is. Dit alles met een optimaal gebruik van moderne leer- en communicatiemiddelen. Hierbij is sprake van een constante zoektocht naar het optimale leer/groeimoment van de individuele leerling alsook de anonieme leerling als volger van een bepaalde leerweg.

Ambitie

Niekée ontwikkelt zich tot expertisecentrum voor onderwijskundige innovatie, waarbij Niekée het vergelijk met niet-innovatieve scholen positief kan doorstaan.

Niekée zoekt naar een balans tussen “ de leerling en het leerproces centraal!” Niekée gaat uit van groei van het kind. Optimale groei vooronderstelt gunstige groeivoorwaarden. Daarbij gelden naast pedagogische en psychologische en cerebrale voorwaarden, ook de kille en harde criteria die de onderwijsstructuur dwingend oplegt. Het eerste lustrum van Niekée laat zien dat het zoeken naar die juiste balans geen sinecure is. Hoe beantwoordt je de vraag welke bagage je leerlingen moet meegeven om hun slagingskansen in een steeds veranderende maatschappij te optimaliseren. Niekée is ervan overtuigd dat dat niet alleen zit in de kwaliteitscriteria die gesteld worden aan eindexamenresultaten. Veel leerlingen komen in de knel door de selectieve benadering die dit met zich meebrengt. Door het maken van die keuze maakt Niekée het zich bijzonder moeilijk. Er zijn geen innovatieve voorbeeldscholen en nauwelijks andere criteria voor kwaliteit dan die van de eindmeting bij het examen. Niekée tracht in zijn streven naar expertisecentrum voor onderwijsinnovatie, met behulp van Pleion (platform eigentijds onderwijs) en externe partijen te komen tot nieuwe definities van kwaliteit, waarbij we de bestaande niet veronachtzamen. Als we al overtuigd zijn van ons goede werk dan zal dat via meting moeten worden aangetoond. Het tevredenheidsonderzoek onder brugklassers (december 2011) is daarbij zeer bemoedigend.

Het Niekée-leren vindt dat de vmbo-structuur met afdelingen en vroegtijdige keuzes geen recht doet aan de brede voorbereidende beroepsscholing waar het vmbo voor in het leven is geroepen. Invoering van arbeidsgebiedlessen in de onderbouw en een oriëntatie op de start van intersectorale vmbo-programma's komen meer tegemoet aan de onzekere vraag van de maatschappij en de hersenontwikkeling van puberale leerlingen.

Bij de pedagogische grondhouding van onbeperkte groei van leerlingen past een andere organisatie, die op Niekée al redelijk vorm heeft gekregen. Het mooie gebouw is speciaal ontworpen voor deze leervisie van transparantie en hoogwaardige technologie en voldoet nog steeds. Door accenten te leggen op andere aspecten van leren blijkt Niekée een grote aantrekkingskracht te hebben op leerlingen met een onderzoekende, artistieke en sociale leerstijl (Hollandtypering). Innovatie en creativiteit gaat hand in hand. Ze hebben beide “de onzekerheid” als motor en ons adagium is: “ruimte voor het onverwachte”. Daarom ziet Niekée creativiteit als rode draad binnen haar onderwijsaanbod. Een en ander heeft geleid

tot de gecombineerde (ROC/Niekée) opleiding van MBO-niveau 4 Mediavormgever Art & Design, die in augustus 2011 is gestart. Deze ingeslagen weg zullen we verder uitbouwen.

Niekée wil het facilitair onderwijs- en activiteitencentrum zijn voor stad en wijde regio. Ingezet wordt op maatschappelijke oriëntering, netwerkvorming en intensieve samenwerking met partners in de onderwijsketen. Belanghebbenden worden op alle niveaus betrokken bij de onderwijsactiviteiten en ervaren dat de school open staat voor hun wensen en meningen. Binnen- en buitenschoolsleren als belangrijk onderdeel van groei voor de leerling. Wel ervaren we duidelijk knelpunten bij de integratie van dit facilitaire programma in het reguliere onderwijs. Niekée-leren is contextrijk, prikkelt de motivatie en inspireert tot leren. Het onderwijs kenmerkt zich door de mate van zelfstandigheid en een diversiteit aan didactische werkvormen, die de leerlingen als inspirerend en uitdagend ervaren. Het nieuwe gebouw, werkt als een dynamische leerwereld en draagt daar in belangrijke mate aan bij.

Wij onderscheiden daarbij de speerpunten: democratisch burgerschap, optimale en onbeperkte groei, hoogwaardig onderwijs, creatieve en communicatieve vorming, actief en zelfstandig leren en oog voor globalisatie in een sociale context.

Nt2 Baexem

Speerpunten van onderwijskundig beleid Nt2

Opvallend is, dat een toenemend aantal leerlingen dat de locatie bezoekt, bij de testen uitzonderlijk laag scoren. Alhoewel zeker ook cultuurverschillen de resultaten beïnvloeden, duidt dit ook op ontwikkelings- en scholingsachterstanden die een aangepast leerprogramma vergen.

Daarvoor zal de school zal moeten zorgen aangezien verwijzingen naar de verschillende vormen van speciaal onderwijs bij het ontbreken van voldoende taalvaardigheden een hachelijke zo niet geen optie is, gelet op het toelatingsbeleid van genoemde scholen.

Er zal dan ook aandacht moeten worden besteedt aan het opzetten van een zeer laagdrempelig onderwijsprogramma. Speerpunten van beleid in dezen zijn:

- Vooral veel aandacht besteden aan mondelinge taalvaardigheden en praktisch taalgebruik zodat de jongere in ieder geval communicatieve vaardigheden heeft die hem of haar kunnen ondersteunen bij het zich verder ontwikkelen langs de weg van werk- leertrajecten.
- Hetzelfde geldt voor praktische rekenvaardigheden.
- Nauwere samenwerking zoeken met instellingen en organisaties (bijv. Gilde GPO, Gilde Vavo, De Loods, uitzendbureaus, UWV etc.) die leerlingen verder op weg kunnen helpen.

In de praktijk gaat het er vrijwel op neerkomen dat Nt2 een eigen vorm van speciaal onderwijs zal moeten gaan opzetten.

Naast deze heel specifieke doelstelling zal er de komende jaren ook gewerkt moeten gaan worden aan het aanpassen van de lesmethoden. Voor uitgevers is de markt tegenwoordig te klein om met nieuwe of verbeterde methoden op de markt te komen. Daardoor zijn bestaande methodes verouderd. Er wordt een database opgezet die de komende jaren gestructureerd en vormgegeven zal worden met daarin door docenten zelf ontwikkelde of verzamelde methodes of delen daarvan waaruit door een ieder geput kan gaan worden.

Onderwijsplan NT2

De locatie NT2 verzorgt onderwijs voor leerplichtige nieuwkomers met een verblijfsstatus voor langere duur (gezinsherenigers, kinderen van buitenlandse werknemers, EU ingezetenen), leerplichtige nieuwkomers met een vluchtelingenstatus en niet-leerplichtige nieuwkomers al dan niet met vluchtelingenstatus. Doel van het onderwijs is hen zo snel mogelijk te laten instromen in het reguliere onderwijs of op weg te helpen naar een baan.

Het mag duidelijk zijn dat de school rekening moet houden met een grote verscheidenheid aan leeftijden, culturen, nationaliteiten, kennisniveaus, vaardigheden en capaciteiten. Het onderwijs is zo ingericht dat een leerling in eigen tempo door de stof kan gaan. Een snelle leerling stroomt snel door naar een “hogere” groep. De leerlingen zijn zoveel mogelijk in groepen verdeeld op basis van hun niveau Nederlands. Differentiëren blijft echter de basis van de didactiek. Hoe om te gaan met de op deze doelgroep gerichte didactiek, vergt specifieke vaardigheden.

Leren van elkaar is hierbij een uitstekend hulpmiddel. De locatie gaat in dit proces collegiale consultatie inzetten.

In 2015 is collegiale consultatie een vanzelfsprekend onderdeel van de dagelijkse onderwijspraktijk.

Gemiddeld doet een leerling er één jaar en zes maanden over om door te kunnen stromen naar het reguliere onderwijs. Is een leerling eenmaal zover gevorderd dat hij of zij geplaatst kan worden in het reguliere onderwijs, of wordt een andere opleiding passender geacht voor de leerling, dan wordt gezorgd voor een passende vervolgopleiding. Daartoe onderhouden de decanen van de school contact met alle scholen in de regio. De 16 en 17 jarigen gaan veelal naar de VAVO van de Gildeopleidingen, de jongere leerlingen naar het reguliere vo.

Voor de individuele leerling is de overstap naar het reguliere onderwijs een spannende aangelegenheid. Van een beschermende, relatief kleine schoolgemeenschap, met veel lotgenoten, komen ze terecht in de relatieve anonimiteit van de grote scholengemeenschap waar ze zichzelf moeten weten te redden. Gebleken is dat sommige leerlingen de sociale vaardigheden die van belang zijn om in onze samenleving goed te kunnen functioneren, niet altijd beheersen. Er is dan ook een proefproject gestart met speciale sociale vaardigheidstrainingen. Daarnaast bleek er ook een significante behoefte te zijn aan fysieke weerbaarheid voor met name meisjes. Ook hiervoor is een proefproject gestart.

In 2015 dienen zowel sociale vaardigheidstrainingen alsook fysieke weerbaarheidstrainingen een goed vormgegeven bestanddeel, zowel naar determinatie alsook naar inhoud, te zijn van het curriculum.

Opvallend is de laatste jaren, dat een toenemend aantal leerlingen dat de locatie bezoekt, bij de testen uitzonderlijk laag scoort. Alhoewel zeker ook cultuurverschillen de resultaten beïnvloeden, duidt dit ook op ontwikkelings- en scholingsachterstanden. De komende jaren zal aan deze problematiek extra aandacht moeten worden besteed. Enerzijds betekent dit dat de expertise om testresultaten juist in te kunnen schatten voor deze speciale doelgroep vergroot dient te worden, anderzijds dient er in het lesprogramma te worden ingespeeld op deze niet op korte termijn geheel te overbruggen achterstanden.

Daarbij wordt gedacht aan extra aandacht voor mondelinge taalvaardigheden en praktisch taalgebruik zodat de jongere in ieder geval communicatieve vaardigheden heeft die hem of haar kunnen ondersteunen bij het zich verder ontwikkelen langs de weg van werk- leertrajecten. Deze trajecten moeten dan worden gerealiseerd in nauwe samenwerking met instellingen en organisaties die hierbij ondersteunend kunnen zijn. Daarbij wordt in de eerste plaats gedacht aan Gilde PO en Gilde Vavo, maar ook aan bijvoorbeeld De Loods, een organisatie die jongeren met allerlei soorten beperkingen leerwerktrajecten aanbiedt. Ook directe toeleiding naar werk via UWV en uitzendbureaus wordt hierin betrokken.

In 2015 dient er een geïnstitutionaliseerde en effectieve samenwerking te zijn gerealiseerd met genoemde organisaties om leerlingen die achter dreigen te blijven een zo goed mogelijk toekomstperspectief te bieden.

De huisvesting van de locatie is zwaar onder de maat. Dit geldt zowel in technische alsook in onderwijsinhoudelijke zin. Zo kan de school door de geïsoleerde ligging ver van de stedelijke omgeving, zijn ambitie om taalachterstanden bij jong en oud te bestrijden, niet waar maken. Ook de aansluiting bij vervolgoopleidingen zoals Gilde PO en Gilde Vavo zou inhoudelijk veel beter gestalte kunnen krijgen bij vestiging in Roermond. Met Gilde Opleidingen zijn gesprekken gaande en is, gelet op wederzijdse onderwijskundige voordelen, de wens geuit Nt2 te vestigen aan de Hillenraedtstraat in Roermond.

In 2015 dient het onderwijs aan nieuwkomers een centrale plek in Roermond te hebben verkregen om daarmee de expertise optimaal in te kunnen zetten, zowel voor leerplichtigen alsook niet-leerplichtigen uit stad en regio.

De speerpunten van zorgbeleid

De onderstaande speerpunten zijn geformuleerd naar aanleiding van de conclusies van de interne analyse en mijn visie op zorg en zorgverbreding. Deze speerpunten passen binnen de missie van de school en het meerjarenbeleidsplan.

De nummering van de speerpunten geven aan welke prioriteit de speerpunten mijn inziens hebben. Hierbij is speerpunt 1 het meest urgent en het laatste speerpunt het minst urgent.

1. Opzetten en vaststellen zorgbeleidsplan
2. Deskundigheidsbevordering gericht op het versterken van specialismen in de eerste- en tweedelijns zoals leerlingbegeleiding en zorgverbreding
3. Verbeteren van de interne communicatie met betrekking tot de leerlingzorg
4. Verbeteren van de geïntegreerde leerlingzorg door het leerlingvolgsysteem en handelingsplannen
5. Invoeren van structureel overleg tussen mentoren en zorgcoördinator
6. Scholing mentoren in omgang met leerlingen betreffende begeleiding en ondersteuning alsook met ouders: gesprekstypen en gesprekvaardigheden
7. Geven van SOVA-training
8. Verdere ontwikkeling zorgadviessteam (ZAT)
9. Intensiveren van de ondersteuning door orthopedagogische en gedragsdeskundigen
10. Uitbouwen van individuele hulpprogramma's voor leerlingen
11. Remediale hulp integreren in de klas
12. Ontwikkelen van een ondersteuningsplan voor docenten
13. Scholing docenten faalangstreductie-training en invoering
14. Duidelijke procedure nieuwe leerlingen
15. Opzetten van huiswerkbegeleiding

3.5. Personeelsbeleid

3.5.1. Onze visie op personeelsbeleid

We onderschrijven van harte hetgeen in het SOML-meerjarenbeleidsplan wordt genoemd als doel van het personeelsbeleid mbt docenten: “breed en authentiek leraarschap”.

De leraar draagt het onderwijs. Hij/zij daagt leerlingen uit hun leervragen te stellen door het onderwijs te verbinden met de wereld van de leerlingen, en het als zodanig voor leerlingen betekenisvol te laten zijn. Door tevens het onderwijs in verband te brengen met de actuele problemen in de samenleving en in de wereld, werkt hij/zij aan de vorming van goede wereldburgers.

De leraar ziet kansen en benut die om met leerlingen het goede gesprek te voeren, dwz aan te sluiten bij, resp. op zoek te gaan naar morele opvattingen van leerlingen. Daarbij kunnen zijn eigen morele opvattingen nooit buiten beschouwing blijven.

Om dit mogelijk te maken achten we het noodzakelijk dat de docent de vaardigheden bezit die zijn geformuleerd in de zeven rollen van de wet Beroepen In het Onderwijs: breed leraarschap. Het goed invullen van de rol: reflecteren op het functioneren maakt het mogelijk elke docent in elk functioneringsgesprek te bevragen op zijn sterke punten en ontwikkelpunten.

Van elke docent verwachten we dat hij/zij zich verbindt aan de visie van de school (Mundium) en aan die van de locatie. We geven dit vorm in een psychologisch contract, en komen er in de ipb-gesprekken periodiek op terug.

We onderschrijven het belang van toenemende professionaliteit, het ontstaan van een professionele cultuur, en het goed samen invullen van de professionele ruimte.

We hebben het over een goede professional als:

1) Hij/zij een goede invulling geeft aan de recent in de termen van de wet BIO opnieuw geformuleerde functie-omschrijving. Hij/zij geeft dus een goede invulling aan de zeven rollen, op het betreffende functie-niveau, en daarbinnen de resultaatgebieden.

2) Hij/zij in staat is zich te verbinden aan de schoolvisie, en daar mede gestalte aan kan en wil geven.

Reflectie op deze twee punten komt voort uit de professionele bereidheid zijn/haar functioneren ter discussie te stellen in het licht van de visie van de school.

Belangrijk onderdeel van professionaliteit: de professional verdiept zich in een leerling, doet alleen onderbouwde uitspraken.

Als er (pedagogische) afspraken worden gemaakt dan komt hij/zij die na.

We hebben het over een professioneel team, cq professionele cultuur als:

1) Er sprake is van een klimaat van vertrouwen, van elkaar ruimte geven, van het nemen van verantwoordelijkheid. Belangrijke vraag: ervaren mensen dat ook zo? We willen een prettige en veilige werksfeer, met ruimte maar ook met duidelijke eisen waar we elkaar aan houden.

2) Er sprake is van een professionele dialoog (met de leiding, maar ook onderling) over de realisering van de schooldoelen. Hierbij gaat het om de volgende vragen?

- Is de schoolvisie voldoende bekend bij de medewerkers en kunnen ze zich hieraan verbinden, cq committeren?
- Handelen de medewerkers naar de visie, wat is er nodig om dit (meer) te bereiken?
- Is er sprake van een aanspreekcultuur, waarin mensen elkaar bevragen/ adviseren op de vitale punten van ontwikkeling?

Professionele ruimte:

We spreken over (het goed invullen van) de professionele ruimte als er een goed en voortdurend gesprek plaatsvindt met de teamleden over de strategie van de school gegeven de doelen, de manier waarop het schoolbeleid wordt ontwikkeld en de evaluatie van het schoolbeleid in de praktijk.

Aan een docent moet de vraag voorgelegd kunnen worden: heeft U invloed op/ bent U betrokken bij de koers van de school, en het antwoord moet bevestigend zijn.

Van de professional mag worden verwacht dat hij/zij zich (net als de schoolleiding) verdiept in de eisen van de omgeving (ouders, lokale samenleving, overheid) en die vanuit de missie en visie van de school van antwoorden tracht te voorzien.

Ook in deze zin willen we spreken van breed leraarschap.

We vinden het van groot belang het ontstaan van een professionele cultuur in bovenstaande zin goed te monitoren. Het is namelijk een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling. In een goed ontwikkelde professionele cultuur worden zaken helder benoemd, is er openheid naar binnen en naar buiten, en is er bereidheid tot verandering. We willen in onze kwaliteitscyclus dan ook indicatoren opnemen om dit vitale proces goed te volgen.

3.5.2. IPB-cyclus wet BIO

Psychologisch contract per locatie.

Binnen het Mundium College willen we graag gaan werken met een psychologisch contract. Iemand die op een van de locaties van het Mundium College gaat werken sluit niet alleen een arbeidscontract, van hem/ haar wordt ook gevraagd zich te verbinden aan datgene waar Mundium en bijv. Mavo Roermond voor staan. In de IPB-gesprekscyclus, die wordt vormgegeven in SOML-verband willen we het gesprek over het psychologisch contract een vaste plaats geven. In elk gesprek komt dus de vraag aan de orde: Op welke manier voel jij je verbonden met de missie, visie en waarden van de school; wat inspireert jou hierin? Kun je een voorbeeld geven hoe jij hier zelf een bijdrage aan levert? Wat raakt je? Wat heb je nodig om hierin te ontwikkelen?

Voor het Mundium College wordt van medewerkers gevraagd, dat zij:

- Zich kunnen verbinden aan onze visie op breed leren (2.1), en die in praktijk brengen en verder ontwikkelen
- Kunnen en willen functioneren in en werken aan een open en professionele cultuur, waarin iedereen verantwoordelijkheid draagt en verantwoording aflegt
- Bereid zijn voortdurend het gesprek aan te gaan over de vraag wat goed onderwijs is, en wat goed handelen is in de dagelijkse onderwijspraktijk
- Ambassadeur kunnen en willen zijn voor de school en dat actief uitdragen in de eigen maatschappelijke netwerken.

Lyceum Schöndeln:

Wij verwachten van iedere 'bewoner' van ons gebouw dat hij oog heeft voor de verschillen tussen mensen, dat hij zijn deel van de verantwoordelijkheid neemt voor het leerproces, dat hij streeft naar excellentie.

Mavo Roermond:

De Mavo kent een aantal pijlers: duidelijkheid, rust, veiligheid, vaste afspraken en een schoolorganisatie die daarop is aangepast en mogelijkheden biedt voor maatwerk. Dit uit zich in vaste schooltijden, geen lesuitval, huiswerk maken op school, kansen bieden door bijv. in flexlessen extra vakinhoudelijke ondersteuning te bieden, dyslexie-begeleiding, lessen voor de Mavo/Havo-stroom e.d. Richtlijn binnen de kaders is: van begeleiding naar zelfstandigheid.

De school heeft normen en waarden en respect voor ieders levensovertuiging hoog op de agenda staan en besteedt er in het curriculum aandacht aan.

Van medewerkers wordt expliciet gevraagd deze uitgangspunten te onderschrijven en deze doen dat ook. Tevens maken medewerkers gebruik van hun pedagogisch-didactische kwaliteiten die afgestemd zijn op de leerlingen en zij blijven werken aan hun eigen professionele ontwikkeling.

Niekée

De kandidaat onderschrijft het VIB- leren (vertrouwen in de leerling, input vanuit het totale leven, begeleiden in alle facetten van het leren) van Niekée en gebruikt dit als leidraad voor al zijn handelen

Nt2 Baexem

Van de docent wordt verwacht dat hij of zij de visie van het Mundium College als geheel en die van de locatie Nt2 in het bijzonder, onderschrijft en zowel intern alsook externe praktiseert en uitdraagt.

Beleid functiemix (Mundium, en per locatie).

De volgende uitgangspunten zijn gekozen mbt het beleid functiemix van het Mundium College:

1. We willen binnen Mundium (en binnen SOML) zoveel mogelijk gelijkheid hebben in procedures, zodat op alle locaties personeelsleden de mogelijkheid hebben door te stromen naar LC en LD.
2. De som van de groeipercentages en het voorziene natuurlijk verloop per locatie bepaalt de ruimte die er is om LC en LD-functies uit te reiken. Dit wordt op dit moment in beeld gebracht. Als uit het overzicht blijkt dat het natuurlijk verloop tot 2014 grote verschillen vertoont tussen de locaties, zal de directie voorstellen te schuiven met de groeiformatie tussen de locaties.
3. Gedwongen en blijve mobiliteit binnen SOML, en ook arbeidsmarkt perikelen (schaarste in vakken of sectoren) hebben invloed op de LC en LD-formatie. Dit is maar gedeeltelijk te beïnvloeden. Waar dit kan wil Mundium dit wel doen, om doorstroomkansen van zittend personeel zoveel mogelijk in stand te houden.
4. Per locatie worden keuzes gemaakt mbt LC-en LD-functies: op welke plaatsen zijn LD-ers, cq LC-ers gewenst, welke verantwoordelijkheden horen hierbij?
5. Per locatie is er een planning gemaakt van IPB-gesprekken op basis van de nieuwe competentieprofielen. We willen werken met een cyclus van drie jaar; in het derde jaar vindt het beoordelingsgesprek plaats, waaruit blijkt of iemand voldoet in de huidige functie.
6. Beoordeling vindt plaats op alle zeven rollen (SOML-afspraken). Elke locatie kiest welke competenties en bijbehorende gedragsindicatoren voor de locatie belangrijk zijn.
7. Indien iemand positief beoordeeld wordt in alle zeven de docentrollen kan hij of zij voor promotie naar LC resp. LD in aanmerking komen.
8. Daadwerkelijke benoeming in een LC- resp. LD-functie vindt plaats op basis van beoordeling door de directie, welk portfolio het beste past bij de vrijkomende functie.

Voor de locaties gelden de volgende **promotiecriteria**:

- de kandidaat beheerst op overtuigende wijze de 7 beroepsrollen in de huidige functie; locaties kunnen accenten leggen bij bepaalde competenties
- de kandidaat is aantoonbaar in staat en bereid werkzaamheden te verrichten op het niveau van de afdeling, respectievelijk de school; locaties maken hier eigen keuzes in
- de kandidaat is aantoonbaar in staat en bereid een actieve bijdrage te leveren aan onze lerende organisatie.

Hier gelden de criteria zoals deze zijn vastgesteld door respectievelijk Soml, het Mundium College en het eigen competentieprofiel.

In 2015 wordt bij alle aanname- en IPB-gesprekken het psychologisch contract gehanteerd.

Terugdringen ziekteverzuim

Ziekteverzuim is voor ons een belangrijke indicator. Zeker voor het kortdurend verzuim en voor de verzuimfrequentie geldt dat het hier gaat om beïnvloedbare grootheden. Conform het SOML-beleid voeren afdelingsleiders verzuimgesprekken. Die gesprekken leiden tot bewustwording en verbetering bij medewerkers, maar leveren ook beleidsinfo op over verzuimoorzaken waar de school wat aan kan doen. In de laatste jaren is het ziekteverzuim al flink gedaald, maar verdere verbetering is mogelijk en haalbaar.

In 2015 ligt het Mundium ziekteverzuim onder een nog nader te bepalen goede benchmark

Scholing:

Er zijn heel veel vormen van scholing. In dit kader focussen we op coaching omdat we daaraan grote waarde hechten als scholingsmiddel.

Coaching

Coaching vinden we een erg belangrijk middel om docenten en andere medewerkers te ondersteunen bij het bereiken van de doelen van de school. Het is dan ook ons beleid op alle locaties vormen van coaching te ontwikkelen.

Inmiddels zijn op alle locaties coaches actief. Daarnaast inventariseren de beide coaches van SOML jaarlijks op de locaties de scholingsbehoefte en voeren trajecten uit op de locaties.

We zijn van mening dat de volgende **voorwaarden** vervuld moeten zijn voor succesvolle coaching:

- Er moet sprake zijn van een opleiding tot coach. In die opleiding moeten aspirant-coaches ook zelf ondergaan wat coaching 'doet'.
- Coaches dienen zeer toegankelijk te zijn
- Coaches dienen hun ervaring bewust uit te dragen.

- Coaching is nooit vrijblijvend, altijd gericht op een doel
- Coaches dienen gepositioneerd te worden door hun locatie-directie
- Ter bescherming van de privacy van de gecoachte medewerker hoort de coach geen inhoudelijk verslag van een coachgesprek uit te brengen aan derden.

Wel mag hij de voortgang van het proces bespreken, liefst in het bijzijn van de gecoachte.

Coaches mogen in de ogen van medewerkers (maar ook in werkelijkheid) nooit het verlengstuk zijn van de directie: dan werkt het niet. En moeten dat zelf ook niet als eerste prioriteit hebben: dat moet nl. de medewerker zijn. Het begrip medewerker impliceert echter dat dat binnen een organisatie hoort.

Coaches moeten natuurlijk de doelen van de locatie waar ze werken voluit kunnen onderschrijven.

Immers: coaching is vanuit de school gezien een middel om docenten en andere medewerkers te ondersteunen hun eigen doelen helder te krijgen en mede de doelen van de school te bereiken.

Dit houdt in dat de schoolleiding ervoor zorgt dat in de interne dialoog alle medewerkers de doelen van de school kennen en er mede vorm aan geven. Elke medewerker moet goed weten wat de school van hem/ haar verwacht.

Het is de rol van de direct leidinggevende om in IPB gesprekken met de docent/ medewerker (bij voorkeur via zelfevaluatie) in kaart te brengen wat er goed gaat en ook wat de docent mogelijk tekort komt al het gaat om het bereiken van de doelen van de school.

IPB gesprekken staan in het kader van de wet BIO, leggen de docent/medewerker dus verplichtingen op: namelijk te werken aan professionaliteit.

Een belangrijke manier om te werken aan die professionaliteit is het kiezen voor coaching. De docent of medewerker kiest – gegeven zijn ontwikkel/ scholingsvraag – zelf voor coaching. En kan dan ook meteen aangeven wat zijn vraag is, zodat het doel van de coaching ook helder is.

Dus: coaches hebben een onafhankelijke rol, staan in dienst van de school, onderschrijven de doelen van de school en ondersteunen docenten en medewerkers op basis van hun vragen.

Het kan en zal ook voorkomen dat medewerkers bij de coach terechtkomen vanwege een probleem in de privésituatie dat invloed heeft op het werk. De coach zal dan meer de rol van personal coach behartigen. In maximaal vijf gesprekken wordt de problematiek verhelderd; aansluitend volgt indien nodig verwijzing naar bijv. de huisarts.

In 2015 is coaching op alle locaties zodanig ontwikkeld dat het gebruik maken van de expertise van een coach voor elke medewerker een normale stap is.

4. Financieel- en huisvestingsbeleid

a. Heldere uitgangspunten voor Mundium-begroting

Het Mundium College kiest ervoor een Mundium-meerjarenbegroting op te stellen, waarbinnen tekorten van de ene locatie gecompenseerd kunnen worden door overschotten bij andere locaties.

De meerjarenbegroting dient sluitend te zijn, conform het financiële beleidskader van SOML. Het streven is een klein overschot te laten ontstaan om de financiële reserve aan te vullen. De begroting bestaat uit een centraal deel, van waaruit Mundium-brede kosten gedekt worden. De overige middelen worden aan de locaties toegekend via de bij SOML gebruikelijke verdelingssystematiek, die aansluit bij de financiering van locaties als waren zij losse scholen, met hun eigen schoolsoort.

Binnen Mundium willen we gemeenschappelijke kengetallen definiëren waar de begroting op gebaseerd kan worden. Zo willen we naar (in professionele dialoog vastgesteld) vergelijkbaar beleid als het gaat om het aantal lessen per fte, de groeps grootte gegeven de onderwijssoort en het leerjaar, en het onderwijsaanbod. In feite willen we naar de situatie toe, dat de Mundium-directie (centrale directie samen met de locatie-directies) de Mundium begroting opstelt, en jaarlijks vaststelt hoe om te gaan met overschotten en tekorten per locatie.

b. Risico-analyse integreren in planning en control cyclus

Jaarlijks wordt per locatie geïnventariseerd welke risico's er mogelijk zijn, en hoe die risico's hun vertaling vinden in hetzij begroting, hetzij beleid, of mogelijk beide. De resultaten van de risico-analyse zijn het startpunt van de opstelling van de begroting.

c. Krimp in beeld brengen en doorrekenen in MJB tot 2020 en 2025

Vanaf 2016 of 2017 zullen de leerlingaantallen gaan krimpen. Het is zaak voor alle SOML-scholen deze krimp in beeld te brengen en dit te vertalen naar financieel beleid voor de lange termijn.

d. Strategische huisvestingsplan; nieuwe huisvesting voor NT2 en Lyceum Schöndeln

In december 2011 is het strategische huisvestingsplan SOML, dat samen met de RO-groep is opgesteld voor de locaties van Broekhin en Mundium, en dat de huisvestingsbehoefte op korte en lange termijn in beeld brengt, aangeboden aan de gemeente Roermond.

Na accordering van dit plan, en ook al daarop vooruitlopend, zullen er projectplannen voor de diverse locaties worden opgesteld, waarin het beleid per schoolgebouw wordt uitgewerkt. Tenslotte komen er implementatieplannen.

Voor Lyceum Schöndeln en voor NT2 Baexem geldt dat er vanaf januari 2012 wordt gewerkt aan project- en implementatieplannen. Voor Lyceum Schöndeln wordt een toekomstvisie voor het gebouw ontworpen, rekening houdend met het gegeven dat gevel en enkele elementen in het gebouw de status van gemeentelijk monument hebben. Passend binnen deze visie wordt vervolgens op korte termijn (2012) een technasium werkplaats gerealiseerd.

Voor NT2 wordt verder gewerkt aan het geschikt maken van een deel van het gebouw van Gilde Opleidingen aan de kasteel Hillenraadstraat voor huisvesting van NT2. Met Gilde zal het overleg mbt een huurcontract afgerond worden. Verhuizing wordt gerealiseerd vóór 1 augustus 2012.

5. Kwaliteitsbeleid:

Vensters voor verantwoording- PLUS: ook verantwoording van de zaken waar we voor willen staan

Natuurlijk willen we als Mundium College systematisch nagaan of we onze doelen wel bereiken.

Daarbij maken we dankbaar gebruik van de systematiek van Vensters voor Verantwoording, die het mogelijk maakt op systematische wijze verantwoording af te leggen over een aantal eenvoudig meetbare zaken, zoals die ook zijn vastgelegd in het waarderingskader van de onderwijsinspectie.

Daaraan hebben we niet genoeg: we willen ook graag weten of we onze ambities met betrekking tot breed leren (2.1) ook realiseren, of we inderdaad een professionele cultuur zien ontstaan in de locaties en in hoeverre we er in slagen het partnerschap met ouders tot een succes te maken.

Er is ons veel aan gelegen te komen tot (zoveel mogelijk gevalideerde) indicatoren die we kunnen gebruiken om ook deze zaken in beeld te brengen.

In 2015 willen we zover zijn dat iedere geïnteresseerde (bestuur, inspectie, ouders, collega-scholen) via een toegankelijke systematiek kennis kan nemen van de mate waarin wij onze doelen halen. Dat is dan tevens een goede basis voor het voeren van de horizontale dialoog met ouders