

2014

Mundium College

- Lyceum Schöndeln = groen
- Mavo Roermond = blauw
- Niekée = oranje
- NT2 = rood

# Jaarbeleidsplan Mundium College 2014

# Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Algemeen beleid:.....	4
Bestuur: .....	4
Beleidscyclus: .....	9
Kwaliteitsbeleid: .....	10
Samenwerking scholen in netwerken:.....	12
3. Onderwijsbeleid:.....	13
Persoonlijk Leren: .....	13
Passend Onderwijs:.....	16
Relatie met omgeving en vernieuwing VMBO: .....	19
ICT en Onderwijs .....	21
4. Personeelsbeleid.....	23
Strategisch personeelsbeleid .....	23
Managementstructuur .....	23
Formatiebeleid en mobiliteit .....	23
Functiemix .....	23
Leiderschapsontwikkeling .....	23
5. Financieel beleid .....	26
Bekostiging .....	26
Management control .....	26
6. ICT beleid.....	28
7. Facilitair beleid .....	28
8. Maatschappelijk Ondernemerschap .....	30

# Jaarbeleidsplan 2014

## 1. Inleiding

Dit jaarbeleidsplan is geschreven binnen de kaders van het SOML-beleidskader 2014. Ook in 2014 zal een nieuw SOML-meerjarenbeleidsplan tot stand komen. Daarin zal er weer aandacht moeten zijn voor een aantal punten die in dit SOML-beleidskader ontbreken. Maar die wel deel uitmaken van het vigerende SOML-meerjarenbeleidsplan: maatschappelijk ondernemerschap, de professionele dialoog met stakeholders over de vraag: wat is goed onderwijs, en de aandacht voor de morele dimensie daarin.

In dit jaarbeleidsplan is een hoofdstuk Maatschappelijk Ondernemerschap opgenomen dat is opgesteld samen met BC Broekhin.

## 2. Algemeen beleid:

- bestuur
- beleidscyclus
- kwaliteitsbeleid
- samenwerking scholen in netwerken

### Bestuur:

Het Mundium College wil zich op alle niveaus inzetten voor de totstandkoming en instandhouding van een professionele dialoog: tussen CvB en directies, tussen directies en teamleiders, tussen teamleiders en docenten/ooop en – niet op de laatste plaats- tussen docenten en leerlingen. Daarbij dient helder geformuleerd te worden wat verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn. Voorbeeld: het CvB formuleert de gewenste resultaten voor de directies, maar kent tegelijkertijd verantwoordelijkheden en bevoegdheden toe aan laatstgenoemden.

Beoogde resultaten:

- Schoolleiders weten welke resultaten het CvB van hen verwacht en ervaren professionele ruimte om deze opbrengsten te realiseren.
- Teamleiders weten welke resultaten schoolleiders van hen verwachten en ervaren professionele ruimte om deze opbrengsten te realiseren.
- Docenten weten welke resultaten teamleiders van hen verwachten en ervaren professionele ruimte om deze opbrengsten te realiseren.
- Leerlingen weten welke resultaten docenten van hen verwachten en ervaren professionele ruimte om deze opbrengsten te realiseren.

Het Mundiumcollege investeert graag in verdere professionalisering van alle betrokkenen bij ontwikkeling en uitvoering van financieel beleid. Voorwaarde voor succes is de deelname van alle relevante functionarissen van de stafdienst van SOML.

Het Mundiumcollege denkt ook graag mee in de totstandkoming van een intern toezichtkader van SOML en zal ervoor waken dat daarin behalve de indicatoren van de inspectie ook indicatoren opgenomen worden die betrekking hebben op de in het vigerende SOML Meerjarenplan beschreven brede doelen van het leren.

**Actiepunt 1.** De kwaliteit van de boven beschreven professionele dialoog op vier niveaus wordt gemeten en in beeld gebracht. Daartoe worden doelen, indicatoren en 'streefwaarden' benoemd.

## Lyceum Schöndeln

Binnen de bestaande kaders van visie, kernwaarden en profilering definieert de directie van Lyceum Schöndeln haar missie als volgt.

Ten minste brengen wij onze leerlingen gelijkmatig naar het bij hen passende diploma. Maar wij willen onze leerlingen ook een houding meegeven die wordt gekenmerkt door onze kernwaarden. Met name willen wij leerlingen leren doelgericht te werken. We willen leerlingen de gelegenheid bieden tot een confrontatie met hun eigen sterke en zwakke kanten en oog te hebben voor de sterke en zwakke kanten van anderen.

Of we in deze missie succesvol zijn meten we aan de hand van de volgende twee indicatoren:

- een indicator voor het succes van vaksecties: de mate van afwijking van het groepsgemiddelde van het vorig kwartaal; we zijn tevreden als deze afwijking kleiner is dan 0,5.
- een indicator voor afdelingen: de mate van afwijking van het ontwikkelingsperspectief van leerlingen; we zijn tevreden als 90% van onze leerlingen presteert volgens het ontwikkelperspectief waarmee zij op Lyceum Schöndeln zijn aangenomen.

Van afdelings- en sectieleiders wordt verwacht dat zij activiteiten ontplooiën om deze resultaten dichterbij te brengen. In het jaar 2014 verwacht de directie met name:

- dat secties expliciteren welke leerdoelen zij bij leerlingen willen bereiken, inclusief de gewenste cognitieve niveaus (RTTI), en op welke wijze deze leerdoelen getoetst worden. Secties vermelden dit in het vakwerkplan.
- dat de afdeling brugklas duidelijk maakt op welke wijze determinatie van leerlingen onderbouwd is. Afdelingsleiders stellen hiervoor een plan op.
- dat de afdeling HAVO successen boekt in het omgaan met verschillen tussen leerlingen, bijvoorbeeld op het gebied van leerstijlen. Afdelingsleiders stellen hiervoor een plan op.
- dat de afdeling VWO successen boekt in het levendig houden van de nieuwsgierigheid van leerlingen, met name door leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen leerproces. Afdelingsleiders stellen hiervoor een plan op.

Van deze activiteiten is steeds gedefinieerd: het doel, de benodigde facilitering en de wijze waarop het succes van de activiteit gemeten wordt.

Wij verwachten dat sturing op deze resultaten onze gezamenlijke visie op (excel)leren zal aanscherpen. Voorlopig is onze visie hierop de volgende.

Mensen (excel)leren als zij gemotiveerd zijn. Motivatie wordt gestimuleerd als mensen erkend worden in hun talenten en andere eigenschappen en wordt versterkt door succeservaringen.

Motivatie is altijd gericht op een doel. De succeservaring is het bereiken van het doel. Bij gemotiveerde mensen leidt een confrontatie met iets nieuws tot verwondering en nieuwsgierigheid.

In het kader van bovenstaande missie definiëren we excellente leerlingen en medewerkers als mensen die:

- langdurig goede resultaten boeken in het formele programma
- in staat zijn hun eigen leer- en werkproces te sturen, bijvoorbeeld door hun formele leren te verbinden met hun informeel leren.

Essentiële randvoorwaarde is steeds dat mensen zich veilig voelen.

De directie van Lyceum Schöndeln realiseert zich terdege dat faciliteringsmogelijkheden begrensd worden door de bekostiging door de overheid, die zich in toenemende mate lijkt te gaan richten op een basaal curriculum. Voor dit beleidsplan houdt dit in dat het voorgenomen beleid bevat en dat wij in het instemmingstraject met partijen voortdurend aandacht zullen vragen voor het feit dat beleidskeuzes leiden tot financiële keuzes en omgekeerd. Wij kiezen niet voor 'kaas schaven', maar willen keuzes maken.

## **Mavo Roermond**

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, dyslexiebegeleiding, 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, rekening houdend met ieders unieke talenten. Om dit te realiseren worden de leerlingbegeleiding en de personeelsbegeleiding voortdurend geïntensiveerd. De school heeft normen en waarden hoog op de agenda en besteedt er in het curriculum expliciet aandacht aan. 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.

Als doelen formuleert de school nadrukkelijk:

1. voor de eigen leerlingen hun ontwikkelperspectief garanderen, d.w.z. hun schoolloopbaan doorlopen conform advies en niveau waarmee de leerlingen binnen komen.
2. Een meerwaarde daarbij bieden in het behalen van een hoger niveau (Havo-stroom) en bij het verwerven van een passende plaats in het MBO conform ambities en capaciteiten van de leerlingen.
3. De medewerkers toerusten om deze doelen met de leerlingen te bereiken. De directie stuurt daarbij het MT en de schoolorganisatie aan, de afdelingsleiders sturen de vaksecties, individuele docenten/medewerkers en leerlingen aan, docenten en medewerkers sturen hun team aan en leerlingen(groepen). Kernwoord daarbij is "motivatie": een leerling die gemotiveerd is presteert beter en neemt de aansturing zelf ter hand, en hetzelfde geldt voor medewerkers. In dit kader zijn we in 2013 een nieuwe weg ingeslagen om die motivatie te bevorderen: uit een grootschalige enquête onder alle leerlingen, ouders en medewerkers zijn een aantal gegevens naar voren gekomen die leiden tot een ander schoolconcept dan in het verleden. In 2014 zal daar verdere uitwerking en realisatie aan gegeven worden op voorstel van de zgn. Ontwerpgroep nieuwe Mavo. Dit leidt tot voortzetting van scholing door het gehele team, afzonderlijke medewerkers, afdelingsleiders en directie.

## **Niekée**

Om voortdurend de onderwijsontwikkeling van Niekée kansen te bieden is een flexibele en betrokken onderwijsorganisatie noodzakelijk. Niekée is er in geslaagd in korte tijd, samen met de MR, een op draagvlak gebaseerde onderwijsorganisatie op te zetten.

De locatiedirectie stuurt een drietal zogenaamde platforms aan: het platform onderwijsontwikkeling, het platform leerlingbegeleiding en het platform bedrijfsvoering. Elk platform wordt voorgezeten door een coördinator en bestaat verder uit 5 medewerkers. Onder elk platform zijn zogenaamde units geplaatst waarin een aantal medewerkers op basis van hun kwaliteit en interesse een bijdrage levert aan een specifiek deel van onderwijsontwikkeling, leerlingbegeleiding of bedrijfsvoering. Op deze manier worden vele medewerkers daadwerkelijk betrokken bij de schoolontwikkeling van Niekée.

De beleids-actiepunten zullen in deze bijlage dan ook vanuit de platform-gedachte (onderwijsontwikkeling, leerlingbegeleiding en bedrijfsvoering) benoemd worden.

**Actiepunt 1: De locatiedirectie draagt, samen met de coördinatoren, zorg voor de aansturing en het functioneren van de platforms en de units.**

**Halverwege 2014 vindt een evaluatie plaats die besproken wordt met de MR. De platforms moeten dan zelfstandig functioneren.**

In overleg met het onderwijzend personeel (OP) en met instemming van de MRP is besloten om ingaande het schooljaar 2013-2014 een half uur eerder te beginnen en tegelijkertijd de leerlingen een half uur later. Concreet betekent dit dat het OP om 8 uur op school is en de eerste les van de leerlingen om 9 uur start. Zo is er elke dag één uur ruimte voor lesvoorbereiding, sectieoverleg, leerling besprekingen etc.

**Actiepunt 2: De locatiedirectie evalueert halverwege 2014 de nieuwe werk- en lestijden samen met het OP en bespreekt deze evaluatie met de MRP. Als de meerderheid van het OP positief oordeelt wordt dit stand beleid.**

In de loop van 2014 zullen door vertrekkende medewerkers op belangrijke plaatsen in de organisatie vacatures ontstaan. Daar waar de vacatures intern herbezet worden is het van belang tijdig medewerkers in te werken om continuïteit te waarborgen.

**Actiepunt 3: De locatiedirectie draagt zorg voor een adequaat herbezettingsplan. Dit plan wordt begin 2014 met de MR besproken. Dit plan voorziet in een volledige bezetting.**

In de opdracht van SOML om de begroting over de komende jaren sluitend te krijgen is het noodzakelijk kritisch te kijken naar de personele inzet, het onderwijsaanbod en de groepsgrootte. Op termijn echter zal de betaalbaarheid van het (Niekée-) onderwijs slechts mogelijk zijn door geijkte vormen van persoonlijk leren in te voeren.

**Actiepunt 4: De locatiedirectie zal op basis van reële leerling prognoses, personele inzet en budgettering zorg dragen voor een sluitende meerjaren-begroting.**

Hoewel Niekée een belangrijk doel, voldoende opbrengsten in de gemengde leerweg, lijkt te bereiken, zal het een uitdaging (moeten) blijven om deze voldoende kwaliteit te behouden en zo mogelijk nog te verbeteren, ook voor de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg. De instrumenten (lesobservatieformulier, Casebuilders, Goed Bezig, Got'it/rekenen, Dia-taal en MMP) zoals genoemd in het actieplan 'Op weg naar verbetering opbrengsten' zullen daarbij ongetwijfeld helpen, zeker als deze instrumenten schoolbreed worden ingezet.

**Actiepunt 5: De locatiedirectie draagt er zorg voor, samen met de platforms, dat genoemde instrumenten structureel worden ingezet en 'opbrengsten' van het actieplan worden omgezet in regulier Niekée-beleid.**

## **NT2**

Het formuleren van indicatoren aan de hand waarvan de kwaliteit gemeten kan worden is een lastige aangelegenheid voor het Eerste Opvang Anderstaligen onderwijs. In tegenstelling tot Nederlandse leerlingen in het reguliere onderwijs kennen de leerlingen in de Eerste Opvang geen portfolio, cito-advies of het advies van een achtjarige basisschool. Een objectief onderwijsniveau waarnaar vanaf inschrijving gestreefd kan worden ontbreekt.

Het testen van de leerling biedt enig houvast, maar geeft niet altijd een volledig of juist beeld. Onder andere culturele verschillen, het soms ontbreken van basale (schoolse) vaardigheden en persoonlijke stress situaties in allerlei gradaties kunnen het beeld dat uit de test naar voren komt vertroebelen.

Een en ander betekent dat het onderwijs zo dient te worden ingericht dat het persoonlijke traject van de leerling zo goed mogelijk gestalte kan krijgen. Monitoring van prestaties en persoonlijke ontwikkeling is dan ook van groot belang.

Monitoring hiervan vindt plaats door middel van:

- Het digitale leerlingvolgsysteem SOM. Optimaal gebruik maken van de mogelijkheden van het systeem heeft voortdurend de aandacht.
- Het daarbij behorende management informatie systeem Cum Laude zal vanaf januari 2014 operatief zijn. Deze module levert niet alleen inzichten op op management niveau, maar ook voor de docent op klassen- en leerlingen niveau.
- Het jaarlijks leerling tevredenheidsonderzoek van Kwaliteitscholen levert een beeld op van hoe de leerling het onderwijs ervaart: is het voldoende uitdagend, voldoet het aan de individuele wensen, is het schoolklimaat ondersteunend, zijn indicatoren die aan de orde komen. De gegevens kunnen worden ingelezen in Cum Laude zodat in het leerlingvolgsysteem een breed beeld ontstaat.

Het verbeteren en aanpassen van alle gehanteerde instrumenten blijft de aandacht vragen.

De schoolleiding stelt zich tot doel hier faciliterend in op te treden. Het verder bekwamen van docenten en onderwijs ondersteunend personeel zodat de professionele ruimte van alle geledingen optimaal gefaciliteerd wordt, is leidend.



## **Beleidscyclus:**

In 2014 wordt een nieuw SOML-meerjarenbeleidsplan 2014-2018 opgesteld. Daar denkt het Mundiumcollege graag in mee; de voorkeur gaat ernaar uit hier evenals in 2010 professionals in de school verantwoordelijkheden in te geven.

In 2015 loopt het meerjarenbeleidsplan van het Mundium College af. Door middel van evaluatie wordt in 2014 vastgesteld in welke mate de doelstellingen van het Meerjarenbeleidsplan 2010-2014 zijn gerealiseerd en worden de lijnen naar 2019 geschetst.

**Actiepunt 2.** Het Mundium-meerjarenbeleidsplan 2011-2015 wordt geëvalueerd en aansluitend wordt het meerjarenbeleidsplan 2015-2019 wordt opgesteld, plus het jaar beleidsplan 2015.

## Kwaliteitsbeleid:

De eenvoudigste definitie van kwaliteit is: de beoogde opbrengsten worden gerealiseerd. In visiestukken (waar dit er een van is) worden vanuit visie doelen gedefinieerd. Als we er in slagen op alle niveaus beoogde opbrengsten te beschrijven, is het kwaliteitsbeleid: het meten of de beoogde opbrengsten zijn gehaald. Vervolgens moet vanuit de visie op het resultaat gereflecteerd worden, hetgeen kan leiden tot aanpassing van doelen, beoogde opbrengst en de manier van meten.

Vanuit deze visie op kwaliteitsbeleid verdient het aanbeveling elk hoofdstuk van beleidsplannen te voorzien van een paragraaf kwaliteitszorg, waarin beschreven wordt hoe de beoogde opbrengst gemeten gaat worden. De opbrengst is hierin het gewenste resultaat en niet de activiteit zelf (product-indicatoren, geen proces-indicatoren). Speciale aandacht moet daarbij uitgaan naar de wat moeilijker te meten zaken die we wel belangrijk vinden: groei en ontwikkeling van leerlingen op alle levensterreinen, motivatie en betrokkenheid van professionals, het ervaren van professionele ruimte.

**Actiepunt 3:** Samen met de andere SOML-scholen brengen we beoogde opbrengsten op alle beleidsterreinen (leren van leerlingen, leren van docenten, leren van schoolleiders) in beeld, waarbij we oog hebben voor de professionele ruimte van leerlingen, docenten en schoolleiders, en denken na over manieren die te meten. Bestaande en nieuwe onderzoeksmethoden en –praktijken worden naast elkaar gelegd. Beoogde opbrengst: een gedeeld kader op SOML-niveau.

**Actiepunt 4:** De opbrengsten van de investeringsagenda 2011- 2013 worden samen met de andere SOML-scholen geëvalueerd.

## Lyceum Schöndeln

In het kwaliteitsbeleid van Lyceum Schöndeln spelen verantwoordelijkheden en bevoegdheden een grote rol. In 2013 zijn deze verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor verschillende groepen medewerkers gedefinieerd; mogelijk blijkt in 2014 dat verdere invulling hiervan noodzakelijk is.

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn door de directie aan verschillende functionarissen gemandateerd. Deze functionarissen stellen vervolgens – binnen het kader van de missie van de locatiedirectie, zoals gedefinieerd onder ‘Algemeen Beleid’ - hun eigen doelen en indicatoren vast. Deze bevoegdheid behoort tot de professionele ruimte van de betreffende functionarissen, die vervolgens ook weer -binnen het kader van de eigen missie - verantwoordelijkheden en bevoegdheden kunnen mandateren.

Uiteindelijk zijn op deze manier ook verantwoordelijkheden (en dus bevoegdheden) gemandateerd aan onze leerlingen. De leerling is aan zet, althans binnen de grenzen van zijn professionele ruimte! Dit is ten slotte de reden dat de ‘missie-plus-indicatoren’ van de locatiedirectie is gedefinieerd in termen van resultaten van leerlingen; zij kunnen niet verder mandateren.

## **Mavo Roermond:**

### **Actiepunten:**

- de gegevens uit de ontwerpgroep "nieuwe Mavo 2013/2014" leiden tot beleidsvoornemens voor 2014-2018, die aan de afdelingen, leerlingen en ouders in de MR worden voorgelegd die deze accorderen. Daarna vindt implementatie en uitvoering plaats. MR neemt deel aan de netwerken Persoonlijk Leren en Passend Onderwijs, met een eigen interne verwerking conform het Mavo-concept.
- het MT verbetert met de vaksecties de aard en inhoud van de toetsen voor ieder leerjaar en past de kwaliteitseisen toe die gehanteerd worden, zoals verschillen tussen SE/ en CSE/cijfers, percentages onvoldoendes in klassen, verschillen tussen behaalde resultaten in parallelklassen, uitkomsten uit vaksectie/afspraken en uitkomsten van afspraken in het IPB/traject van de personeelsbegeleiding. Dit geldt tevens voor het determinatieproces van onderbouw naar bovenbouw en voor de Mavo/Havo stroom.
- de directie legt verantwoording af aan de interne en externe partners d.m.v. rapportage en het MT overlegt met leerlingpanels, ouderpanels en afdelingsvergaderingen.

## **Niekée**

Niekée versterkt zijn visie, die gebaseerd is op een holistische benadering van de leerling. Volledig gepersonaliseerd leren is onze stip op de horizon. Van de 8 Agoraleden zijn er 4 van Niekée. Het streven is om Niekée binnen drie jaar te kantelen naar volledig gepersonaliseerd leren van de leerlingen.

## **NT2**

- Om zo objectief mogelijk zicht te krijgen op het eigen functioneren zal de locatie ook in 2014 deelnemen aan de Monitoring Tevredenheid Leerlingen Eerste Opvang Onderwijs zoals dit is ontwikkeld door *Kwaliteitscholen*. In dit onderzoek, dat rekening houdt met beperkte taalvaardigheid van de doelgroep, worden de resultaten van de individuele school afgezet tegen de gemiddelde resultaten van alle deelnemende scholen. Ook worden, voor zover mogelijk, de indicatoren van de inspectie in dit onderzoek meegenomen.
- De school blijft ook in 2014 volle medewerking verlenen aan de individuele en collectieve scholingstrajecten voor docenten en management.

## Samenwerking scholen in netwerken:

De Mundium-scholen zoeken voortdurend naar mogelijkheden te leren van anderen: scholen, bedrijven, andere stakeholders. Zo is de centraal directeur lid van het netwerk persoonlijk leren Limburg en gaat hij een opleiding volgen in het kader van de VO-academie als coach voor beginnende schoolleiders. Alle Mundium-locaties behalve (tot nu toe) NT2 zijn betrokken geweest bij collegiale visitatie. Verder hebben de scholen van het Mundium ook hun eigen netwerken (zie hieronder).

### Lyceum Schöndeln

Onze netwerken bestaan vooral op het gebied van onze profilering als [CultuurProfielSchool](#) en [Technasium](#); een lijst is te vinden in [Vensters voor Verantwoording](#). Daarnaast participeert Lyceum Schöndeln uiteraard in de netwerken waarvan wij *qualitate qua* lid zijn.

### Mavo Roermond:

#### Actiepunten:

- Mavo Roermond participeert in het landelijk netwerk Mavo-Kring Nederland, Persoonlijk Leren van SOML, Passend Onderwijs van het SWV en SOML.
- Mavo Roermond participeert in het samenwerkingsorgaan VO/MBO.

### Niekée

Netwerken: Pleion (netwerk van vernieuwingsscholen), Opeduca, ON4T, Vereniging Grafimediasholen VMBO, Open Universiteit, HAN.

### NT2

- De school participeert middels deelname van individuele medewerkers in netwerkbijeenkomsten van Lowan (Landelijke Onderwijswerkgroep Asielzoekers en Neveninstromers), de Vereniging van Schooldecanen en Leerlingbegeleiders en de Beroepsvereniging van docenten Nt2.
- De school participeert in de netwerken bedoeld om Passend Onderwijs en Persoonlijk leren gestalte te geven.
- In 2014 zal vooral ook het netwerken binnen scholen voor PO en VO extra aandacht krijgen om de functie van de locatie daar waar het gaat om het bestrijden van ernstige taalachterstanden beter onder het voetlicht te krijgen.
- De school onderhoudt nauwe contacten met het UAF (University Assistance Fund) in het kader intensieve taaltrajecten gericht op deelname aan de staatsexamens Nt2 I en II voor hoog opgeleide vluchtelingen die in Nederland hun studie willen voortzetten of hun beroep willen uitoefenen.
- De school participeert in lokale netwerken gericht op grotere maatschappelijke deelname van allochtone groepen.

### 3. Onderwijsbeleid:

#### Persoonlijk Leren:

Het Mundium College deelt de SOML-visie op persoonlijk leren: op alle locaties waren al ontwikkelingen die tot doel hadden meer ruimte te maken voor vormen van leren, liefst vanuit de leerling zelf, die beter aansluiten op ambitie en motivatie van de leerling, rekening houdt met zijn/ haar leerstijl en dus leiden tot effectiever onderwijs. Het project persoonlijk leren bouwt hierop voort.

**Actiepunt 5:** De schoolontwikkeling van de Mundium-locaties blijven we ook op Mundium-niveau agenderen. We doen dit in het beleidsoverleg met BC Broekhin, zodat alle schoollocaties in Roermond kunnen leren van elkaars ervaringen.

#### Lyceum Schöndeln

Lyceum Schöndeln kent een aantal uitdagingen, waarvoor naar onze overtuiging Persoonlijk Leren oplossingsrichtingen biedt:

- De toenemende problemen bij het maken van een aaneengesloten lesrooster voor leerlingen en medewerkers;
- Het feit dat we gehuisvest zijn in een gebouw uit 1962;
- Nog steeds kampen we met demotivatie van leerlingen, met name op HAVO, met als gevolg dat de kwaliteitskaart van de onderwijsinspectie voortdurend de aandacht moet hebben;
- Omdat we al onze middelen nodig hebben voor *business as usual*, kunnen we slechts in zeer beperkte mate middelen inzetten voor innovatie; verder worden sommige groepen leerlingen erg groot, terwijl de verwachting is dat we ook op termijn geen middelen hebben om met kleinere groepen te gaan werken.

Als leerlingen meer keuzemogelijkheden hebben, meer gedifferentieerd benaderd worden, neemt hun motivatie toe, terwijl we tegelijkertijd, door een andere organisatie van het leren en een andere inrichting van ons gebouw, minder (financieel) afhankelijk worden van minimale en maximale groepsgroottes.

Aan leerlingen kunnen meer keuzemogelijkheden geboden worden als we leerlingen, zoals medewerkers, niet meer - zoals nu vaak gebruikelijk - sturen op uit te voeren taken ('school- en huiswerk'), maar op te behalen resultaten op de leerdoelen die overheid en school vaststellen. Als het verwachte resultaat voor een (onderdeel van een) vak is behaald, hoeft een leerling geen taken meer uit te voeren. Hij kan dan (meer) tijd besteden aan andere (onderdelen van) vakken.

Voor het behalen van een HAVO- of VWO-diploma zijn er uiteindelijk twee sets van leerdoelen, namelijk die van de basisvorming en die van het examen. Beide zijn gedeeltelijk wettelijk geregeld en worden gedeeltelijk vastgesteld door de school. Het derde leerjaar vormt het scharnier tussen de beide sets: enerzijds voldoet een leerling uiterlijk in dit jaar aan de eisen van de basisvorming, anderzijds bereidt de leerling zich voor op een kleinere hoeveelheid vakken waarin examen gedaan zal worden.

Al eerder in dit plan is gemeld dat van secties gevraagd zal worden de leerdoelen te expliciteren.

In 2014 verwachten we dat er resultaten te melden zijn inzake activiteiten van de afdelingen HAVO en VWO (gymnasium). Op dit moment zijn er globale plannen: [HAVO](#), [VWO](#) (voor deze links is autorisatie vereist).

Beide projecten worden ondersteund door een parallel lopende scholing 'Een positieve Klas' in alle tweede klassen. Doel van de scholing is te bereiken dat een klas zich ontwikkelt tot een positieve groep met een plezierige sfeer en een goede werkhouding.

Taalbeleid komt op Lyceum Schöndeln de afgelopen jaren slechts moeizaam van de grond. Minder goed dan rekenen bleek algemeen taalbeleid onder te brengen bij verantwoordelijke secties. We kiezen nu voor een bredere aanpak.

Hardnekkigheid van taalproblematiek bij leerlingen willen we in een vroeg stadium vaststellen met behulp van een test. De uitslag van de test moet voorzien in adviezen aan leerlingen en hun docenten. Uiterlijk in leerjaar 3 moet duidelijk zijn of taalproblematiek remediabel is. Leerlingen met hardnekkige taalproblemen kunnen immers - gezien de gewijzigde eisen aan het diploma - niet slagen. Doel van begeleiding is dan ook nu dat remediabele leerlingen voldoen aan de afgelopen schooljaar vastgestelde NEW-norm. Voor de begeleiding van specifieke doelgroepen leerlingen zoeken we samenwerking met NT2.

### **Mavo Roermond:**

#### **Actiepunten:**

We gaan de Mavo verder ontwikkelen volgens eigen inzichten, met resultaten waar iedereen achter kan staan. Onze doelstellingen zijn:

- de leerling gaat meer gemotiveerd aan zijn eigen leerroute werken
- de leerling maakt keuzes in die eigen leerroute.
- de docent zal goed op de hoogte moeten zijn de competenties van al zijn leerlingen om de ontwikkeling in de leerroute in de gaten te kunnen houden.
- de docent is de verantwoordelijke voor het ontwikkelproces van iedere leerling
- de communicatie tussen docent en leerling blijft steeds de belangrijkste factor in het leerproces, ook als we met de leerlingen anders gaan werken.
- we hebben financiële middelen vanuit SOML om mogelijkheden van financiering flexibeler in te zetten met als mogelijk neveneffect: bezuinigingen.
- we zetten de ontwikkelstappen als volgt: met een kleine ontwikkelgroep van 5 á 6 mensen, een referentiegroep van ca. 10 mensen en vervolgens het hele schoolteam. De ontwikkelgroep heeft tot taak het verder ontwikkelen van persoonlijk leren aan de hand van het eigen Mavo-concept en een eigen voortzetting van de ontwikkeling van de Mavo-pijlers. De groep komt met voorstellen, die in de referentiegroep worden toegelicht, besproken en op draagvlak getoetst. Die uitkomsten worden vervolgens met het hele team, leerlingen en ouders gedeeld en wederom op draagvlak getoetst.
- de school richt broedplaatsen bij enkele vakken in voor het volgen van leerroutes van leerlingen: via differentiatie in uitwerkmodules bij thema's en opdrachten en het daarbij behorende monitoren van het leerproces en de resultaten. Andere docenten sluiten hierbij aan, al naar gelang de eigen vak inhoud het mogelijk maakt. Een docent is tevens de persoonlijke link naar de SOML-projectgroep, waar hij deel van uit maakt.

### **Niekée**

Niekée staat voor vernieuwend onderwijs. Een kwalitatief voldoende onderwijs-leerproces gekoppeld aan voldoende opbrengsten is ongetwijfeld belangrijk. Maar leerlingen met het oog op de sterk veranderende en daardoor onzekere omgeving in een betere positie brengen is in onze ogen van groter belang.

Het ontwikkelen van meer individuele leerroutes, persoonlijk leren, die voldoen aan de vraag van de leerling en de betaalbaarheid van het onderwijs garanderen, zijn opdrachten waaraan op Niekée onder de naam Agora met bezieling wordt gewerkt.

Dat Niekée hiermee een gedurfd vervolg geeft aan haar ontwikkeling tot nu toe blijkt onder meer uit de recente bezoeken van de heer Roel Endert, adjunct-directeur VO van OCW,

mevrouw Annette Roeters, inspecteur-generaal van het onderwijs, als gastspreker van een bijeenkomst van de VO-Academie en de 2<sup>e</sup> kamerleden mevrouw Karin Straus (VVD) en de heer Paul van Meenen (D'66).

Actiepunt 6: Het platform Onderwijsontwikkeling volgt actief de ontwikkelingen/-Opbrengsten van Agora en adviseert de locatiedirectie in het voorjaar van 2014 hoe Niekée in de voetsporen van Agora haar verdere onderwijsontwikkeling onderwijsorganisatie vorm geeft.

## NT2

- Persoonlijk leren is, gelet op de grote verschillen in o.a. vooropleiding, kennis, capaciteiten en culturele achtergrond een noodzaak binnen het onderwijs aan Nieuwkomers. Deelname aan de Somlwerkgroepen Persoonlijke Leren leidt tot uitwisseling van ervaringen en initiatieven die over en weer ondersteunend kunnen werken.
- Bijzondere aandacht binnen de locatie verdient het VMBO-t traject waarbinnen persoonlijk leren minder vanzelfsprekend is als binnen het Eerste Opvang traject. Gebruik maken van de mogelijkheid om leerlingen middels het staatsexamen gefaseerd over meerdere jaren certificaten te laten behalen, dient vanzelfsprekender te worden. Dit kan de druk die ervaren wordt door docenten en leerlingen door zich volledig te richten op het behalen van het VMBO-t diploma binnen twee jaar, aanmerkelijk verlichten. Bovendien wordt het misschien voor meer leerlingen mogelijk het VMBO-t te behalen als zij hier veel langer de tijd voor krijgen.
- In 2013 is de school in één groep gestart met een grotendeels gedigitaliseerde Nt2 methode genaamd DISK. Deze methode van uitgeverij Boom is tot stand gekomen met middelen van OC&W, waarbij vorm en inhoud en technische uitwerking zijn bepaald door docenten Nt2 en de afdeling Nt2 van de VU in Amsterdam. De methode volgt de vorderingen van de individuele leerling en voorziet de docent van op de individuele leerlingen toegespitste handreikingen met betrekking tot de voortgang van het leerproces. In het eerste halfjaar 2014 zal bekeken worden of in het schooljaar 2014-15 meerdere groepen met deze lesmethode gaan werken.

## Passend Onderwijs:

Passend onderwijs is gewoon goed onderwijs. Bij persoonlijk leren is de ambitie: voor elk kind een eigen leerroute; als we dat gaan doen erkennen we dat elk kind uniek is en maken we geen verschil meer tussen 'gewone' en zorgleerlingen.

Op alle locaties is het werken vanuit het ontwikkelperspectief van de leerling uitgangspunt van handelen. Onder ontwikkelperspectief verstaan we: een beredeneerde prognose voor de ontwikkeling van de leerling, waarin de hele persoon van de leerling aan bod komt. Dus: behalve verwacht onderwijsniveau ook info over wat al sterk is en wat beter kan, info over manier van leren en leerstijl, interesses en ambities. Voor leerlingen die een eerder vastgesteld ontwikkelperspectief niet halen wordt zorgvuldig geanalyseerd wat hiervan de oorzaak is. Dat geldt met name ook voor leerlingen die een lagere schoolsoort gaan volgen dan hun ontwikkelperspectief aangaf.

## Lyceum Schöndeln

Beleid rond Passend onderwijs is beschreven in ons [concept-ondersteuningsprofiel](#) (voor deze link is autorisatie vereist).

Passend onderwijs kent een flinke overlap met persoonlijk leren (zie boven). In beide gevallen gaat het immers om het inrichten van onderwijssituaties die voor zoveel mogelijk leerlingen effectief en efficiënt zijn. Uit de door Oberon afgenomen scan over Passend Onderwijs blijkt voorzichtig dat er vooral behoefte is aan scholing op het gebied van differentiatie, dus het inrichten van onderwijssituaties die voor zo veel mogelijk leerlingen effectief en efficiënt zijn. Wij willen gelden van de post Nascholing en deskundigheidsbevordering in de begroting voor 2014 bestemmen voor dit doel.

## Mavo Roermond:

Actiepunten:

Het streefdoel voor Mavo Roermond is nul leerlingen te plaatsen op het OPDC.

Het concept ondersteuningsprofiel is in werking gezet. Hier staat o.a. in

- bij de aanname van leerlingen wordt tijdelijke plaatsing bij het OPDC en vervolgens gefaseerde instroom in de Mavo gerealiseerd bij de leerlingen, die hier een indicatie voor hebben.
- tevens stromen leerlingen, die nu bij het OPDC verblijven maar over kunnen stappen naar het reguliere Mavo-onderwijs, gefaseerd op Mavo Roermond binnen.
- een tijdelijke voorziening wordt afgesproken met het OPDC voor leerlingen, die in de loop van het schooljaar extra ondersteuning blijken nodig te hebben.
- in het scholingsplan 2013-2014 en volgende jaren wordt scholing opgenomen t.a.v. signaleren en interveniëren. Tevens wordt deze scholing in de begroting opgenomen.
- met het MBO en Havo wordt overleg gevoerd over een digitaal overdrachtdossier.
- Mavo Roermond zal het taalbeleid verder uitbouwen door te werken met de toetsen en materiaal van de methode Diataal, en Diaplus voor extra begeleiding bij taalachterstanden. Verder werken alle docenten met een vergelijkbaar woord- en begrippengebruik en begeleiding bij leesstrategieën.

Mavo Roermond hanteert het Cito-volgsysteem dat vanuit het basisonderwijs de leerling individueel volgt in zijn ontwikkeling. Cito-toetsen 0-3.

- Secties handvaten geven om het vakniveau vmbo-t/niveau vast te houden.
- Het aannamebeleid onder de loep nemen

De toetsen bestaan uit:

- Nederlandse leesvaardigheid
- Rekenen/wiskunde
- Engelse leesvaardigheid en woordenschat



- Nederlands woordenschat
- Taalverzorging

Belangrijk hierbij te vermelden is dat het gaat over parate kennis en vaardigheden. De toetsen zijn dan dus ook methode-onafhankelijk.

- het werken met een groepshandelingsplan per klas wordt via de mentor in alle klassen geïmplementeerd. Daartoe is voor het jaar 2013 een training voorzien door de orthopedagogisch medewerker aan alle mentoren.
- de school besteedt extra zorg aan de probleemjongeren middels intensief monitoren van hun voortgang.
- in 2013 zijn intervisiegroepen gestart, begeleid door eigen interne intervisiebegeleiders. Doel is het gehele begeleidingssysteem intern vaker en intensiever te laten functioneren.

## Niekée

Binnen de leerlingbegeleiding van Niekée is er een voortdurend dynamisch en interactief proces gaande tussen de leerling, school en ouders waarbij Niekée een holistische benadering van de leerling als uitgangspunt hanteert. We houden hierbij rekening met de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de ontwikkeling van onze leerlingen. De leerlingbegeleiding anticipeert hierbij op de 2 leefwerelden van leerlingen: het echte milieu (school-, thuis- en straatmilieu) en het virtuele milieu. Met name de virtuele leefwereld noodzaakt ons onze horizon te verleggen om juist de invloeden die dit milieu heeft op het gedrag van leerlingen te kunnen begrijpen en plaatsen.

De ambities en de hieruit voortvloeiende doelen zijn binnen het platform leerlingbegeleiding samengevat in een 3-tal actiepunten die ons moeten leiden naar een nieuwe vorm van leerlingbegeleiding, passend bij de 21<sup>ste</sup> eeuw.

Wij werken aan verdere verbetering van ons leerlingbegeleidingsproces. Hierbij gaat o.a. de aandacht uit naar het realiseren van een goede communicatie betreffende de leervorderingen en sociaal-emotionele aspecten van de leerlingen. Een tijdige en consequente terugkoppeling van genoemde aspecten naar betrokkenen waaronder mentoren, docenten en ouders verdient de aandacht.

Om de leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden bij het leren en hun ontwikkeling, willen we een open en eerlijke communicatie binnen de driehoek leerling, mentor/docent en ouder. Vertrouwen, open communicatie en regelmatig contact zijn de basis voor een goede samenwerking. De leerling staat hierbij steeds in het middelpunt. (zie document van 'curatief naar preventief')

**Actiepunt 7:** Het platform implementeert en optimaliseert in het schooljaar 2013-2014 de leerlingevaluatie welke de gangbare leerlingbespreking vervangt. Hierbij gaat de aandacht uit naar het realiseren van een goede communicatie betreffende de leervorderingen en sociaal-emotionele aspecten van de leerlingen. Het vroegtijdig onderkennen en signaleren van opvallend gedrag en tegenvallende leerresultaten zijn essentieel. Waar nodig wordt d.m.v. een individueel ontwikkelingsplan (IOP) maatwerk geleverd. Leerlingen worden tijdens de leerlingevaluatie, die elke dag plaatsvindt tussen 8.00 uur en 9.00 uur, besproken: per dag 1 klas, elke 4 weken.

Het ondersteuningsprofiel maakt onderdeel uit van de verplichtingen die samenhangen met de komst van Passend Onderwijs. In het ondersteuningsprofiel beschrijft Niekée specifieke voorzieningen die zijn getroffen om aan de hulpvraag van leerlingen te voldoen. Het handelingsgericht kijken, denken en werken vormen hierin de basis.

**Actiepunt 8:** Het platform formuleert en implementeert een ondersteuningsprofiel ontleend aan de visie van Niekée. Hierin zal rekening worden gehouden met de ambities zoals in dit document en het zorgplan omschreven.

In samenwerking met de andere partners binnen ons samenwerkingsverband bieden we zorg-arrangementen waar behoefte aan is in onze eigen regio. In dit voorbereidingsjaar naar passend onderwijs werken we nauw samen met de andere partners en het KEC (kennis- en expertisecentrum). Daarnaast communiceren en verhelderen we binnen Niekée de het cascade-model, zodat alle betrokkenen deze structuur gaan begrijpen en toepassen.

Het platform stelt jaarlijks het zorgplan bij in de vorm van het beschrijven van onze ambities en de manier waarop we deze ambities willen bereiken met vermelding van de aanpak.

**Actiepunt 9:** Het platform evalueert de bereikte resultaten van het zorgplan 2012-2013 maar kijkt vooral vooruit naar het nieuwe schooljaar. We beschrijven de doelen en de aanpak voor het komende schooljaar. Speciale aandacht zal er zijn voor de zich in een razend tempo ontwikkelende maatschappij en de invloed van het virtuele milieu op jongeren (transformatieproces). Scholen ervaren de gevolgen hiervan steeds intenser. De virtuele leefwereld is voor bijna alle jongeren en plek geworden waar ze op een anonieme wijze vorm geven aan hun persoonlijkheid en via de social media actief zijn. Dit virtuele milieu brengt hierdoor nieuwe maar ook voor velen beangstigende normen en waarden mee. Hoe gaan we om met de consequenties die deze leefwereld heeft op de ontwikkeling van onze leerlingen?

## NT2

- Als school waarvoor als enige toelatingscriterium geldt het niet-Nederlandstalig zijn, neemt de locatie binnen het Samenwerkingsverband een duidelijke positie met een helder doel in.
- De grote verschillen tussen, en de vaak problematische achtergronden van de leerlingen hebben al jaren geleden geleid tot een goed geoutilleerde zorgstructuur. Deze vraagt voortdurend om aanpassingen om zo goed mogelijk aan te blijven sluiten bij de individuele zorgvraag van de leerling. Scholing van zorgteam, mentoren en docenten staat ieder jaar weer prominent op de agenda. Voor een meer gedetailleerde beschrijving wordt verwezen naar het Zorgplan van de school.
- Zoals al aangegeven in de paragraaf *Netwerken*, is het onder het voetlicht brengen van de bijzondere expertise van de locatie, zodat scholen helder hebben welke ondersteuning wij kunnen bieden, een belangrijk speerpunt voor 2014.
- Om de ondersteunende functie van de locatie vorm te geven is dit schooljaar gestart met een *Taalwerkplaats*. Indien de personele invulling het toelaat zal deze in 2014 worden gecontinueerd. Evaluatie zal plaatsvinden voor 1 juli 2014.

## Relatie met omgeving en vernieuwing VMBO:

In het hoofdstuk: maatschappelijk ondernemerschap is aangegeven wat de inzet is van Mundium en Broekhin als het gaat om de bijdrage die we willen leveren aan de economie van Roermond. Daar is de vernieuwing van het VMBO in relatie met het MBO en bedrijfsleven een belangrijk onderdeel van.

Actiepunten:

**Actiepunt 6:** Samen met de ROC's Gilde en Citaverde wordt onder andere in het kader van Keyport 2020 onderzocht welke concrete projecten met lokale bedrijven er zouden kunnen komen. In deze projecten vormt leren in het bedrijf een belangrijke component. Aansluitend: het inrichten van deze projecten, waarbij docenten van vmbo en mbo met en in bedrijven en instellingen samenwerken.

**Actiepunt 7:** samen met het MBO: vorm geven aan onderwijstrajecten vmbo-mbo voor leerlingen die nu geen vmbo-diploma ontvangen. Gelet op de invoering van het entree-onderwijs in 2015 zal het mbo minder mogelijkheden hebben voor deze leerlingen, verkend moet worden welke leerlingen beter nog een jaar door het vmbo bediend kunnen worden.

**Actiepunt 8:** vormgeven aan loopbaanleren voor vmbo leerlingen, op basis van de plannen die in het kader van het VSV-LOB project zijn gemaakt. Van de Mundium scholen doen Niekée en Mavo Roermond mee; Niekée functioneert bovendien als pilotschool.

## Lyceum Schöndeln

De bekostiging van de Maatschappelijke stage vervalt met ingang van schooljaar 2015-2016. Voor de 2<sup>e</sup>-, 3<sup>e</sup>- en 4<sup>e</sup>-klassers van het schooljaar 2013-2014 is al afgesproken op welke wijze de Maatschappelijke Stage afgesloten kan worden. Over het vervolg willen we in 2014 een besluit nemen. In dit besluit worden de bestaande activiteiten die vallen onder de noemers 'leren buiten de school' of 'ervaringsleren' betrokken: activiteiten op maatschappelijk gebied (zoals de vastenactie), activiteiten op het gebied van burgerschap, activiteiten gerelateerd aan de profilering van de school, (buitenlandse) stages. In het kader van de revitalisering van het gebouw maar vooral met het oog op de verbinding tussen formeel en informeel leren voor leerlingen en medewerkers is expliciete aandacht voor de relatie met de omgeving van de school. De school – en daarmee het leren van leerlingen en medewerkers – behoort midden in de maatschappij te staan. Daarom stellen we bijvoorbeeld ons gebouw open voor activiteiten van andere partijen.

## Mavo Roermond:

Actiepunten:

- in samenwerking tussen VO en PO wordt het digitale leerling informatiesysteem verbeterd.
- LOB krijgt een vernieuwende invulling door leerlingen reeds in de 2e klas met hun portfolio te laten starten, dat zij meenemen tot in MBO en Havo.
- Verder krijgen beroepenvoorlichting, stages e.d. een steeds prominentere plaats om leerlingen zo vroeg mogelijk bewust te maken van mogelijkheden in vervolgopleidingen en mogelijke beroepen op de arbeidsmarkt.
- De maatschappelijke stage staat in het curriculum en blijft daar ook gehandhaafd, ondanks stopzettingen financiële middelen door de overheid.
- wederzijdse schoolbezoeken van docenten MBO en VO worden gerealiseerd om elkaar beter bekend te maken met de schoolachtergrond van aankomende studenten MBO.
- de "WARME OVERDRACHT" van leerlingeninformatie en aannameprocedures in het MBO worden inhoudelijk verbeterd.

## **Niekée**

In augustus 2011 startte Niekée, onder de vlag van de Gilde Opleidingen de MBO-route Mediavormgever, Art & Design. Momenteel wordt gewerkt aan een leervisie en een leerinhoud. Op 1 augustus 2014 zullen alle 4 leerjaren bezet zijn met in totaal naar verwachting 100 leerlingen.

**Actiepunt 10:** Het platform Onderwijsontwikkeling leeft zich in in de opleiding Mediavormgever en stelt zich daarmee in staat om op termijn (2014) beleidsbijdragen te leveren aan de verdere ontwikkeling van deze opleiding.

Met ingang van 1 augustus 2015 worden alle beroepsgerichte programma's (circa 30) vervangen door zogenaamde profielen. Elk profiel bestaat uit 4 profieldelen (centrale examinering) en 4 keuzedelen (schoolexamen). Niekée dient een keuze te maken uit het beperkte aanbod van 7 (wellicht 8) profielen die de huidige programma's (Metalectro, Grafimedia, Verzorging en Dienstverlening & Commercie) vervangen.

**Actiepunt 11:** Het platform Onderwijsontwikkeling oriënteert zich samen met de betrokken secties op de mogelijke profielen en adviseert onderbouwd de locatiedirectie in het begin van 2014 welke profielen en welke keuzedelen Niekée zou moeten aanbieden.

**Actiepunt 12:** Het platform Onderwijsontwikkeling stelt een plan van aanpak op dat Niekée helpt de gekozen profiel- en keuzedelen zorgvuldig in te voeren. LOB

## **NT2**

- De school biedt in samenwerking met Gildeopleidingen een MBO1 traject Horeca aan. Aan het einde van dit traject doen de leerlingen een toelatingsexamen MBO2. In 2014 zullen de eerste leerlingen aan deze examens deelnemen waarna een evaluatie zal plaatsvinden om te bezien op welke punten eventuele aanpassingen nodig zijn.
- Voor zwak presterende leerlingen die wel goed gemotiveerd zijn om een kwalificatie te behalen wordt samengewerkt met Gilde Praktijk Opleidingen. Omgekeerd biedt Nt2 voor GPO leerlingen taalverbetertrajecten aan.

## ICT en Onderwijs

ICT kan de ontwikkeling van persoonlijk leren en passend onderwijs enorm ondersteunen. Wel is van belang de juiste volgorde hierin te kiezen: de leervraag van het onderwijs bepaalt de inzet van ICT. Omgekeerd moeten docenten wel de mogelijkheden kennen die ICT biedt, zodat ze daar bij de ontwikkeling van hun onderwijs rekening mee kunnen houden.

Elke Mundium locatie vaardigt iemand af naar de groep Onderwijsontwikkelaars van SOML, die beoogt een lerend netwerk tussen en een kenniscentrum voor de SOML-scholen te zijn. Voor een keuze van een adaptief digitaal platform is het nog te vroeg.

Leerlingen moeten analytisch een weg kunnen vinden in de cloud. Vaardigheden die leerlingen zelf al hebben als digital native moeten ze verder ontwikkelen en leren gebruiken voor formeel en informeel leren. Docenten moeten in staat zijn dit proces te begeleiden.

## Lyceum Schöndeln

In 2013 heeft een [leermiddelenbeleidsplan](#) het licht gezien (voor de link is autorisatie vereist). In dit beleidsplan zijn verantwoordelijkheden van de verschillende spelers in het proces geregeld.

Er is speciale aandacht voor het gebruik van digitale middelen. De directie heeft het voornemen om gebruik van digitale middelen door medewerkers te faciliteren door aan elke medewerker een device ter beschikking te stellen. Dit leidt tot een extra afschrijvingspost van €10.000 op de begroting. In onze gesprekken met de verschillende gremia over de begroting zullen op dit punt prioriteiten moeten worden gesteld.

In ons project 'persoonlijk leren' op het gymnasium wordt de behoefte onder docenten geïventariseerd aan digitale middelen.

## Mavo Roermond:

### Actiepunten:

- op Mavo Roermond bieden alle theorievakken 30% van het curriculum via de ELO aan.
- de kwaliteitsnorm wordt als volgt gewaarborgd: het MT bewaakt het halen van de kerndoelen en domeinen door middel van gesprekken met vaksecties over lesmateriaal, toetsing en normering.
- voor de broedplaatsen van Persoonlijk Leren geldt een eigen traject, opgesteld aan het begin van PL in nov./dec. 2013.

## Niekée

**Actiepunt 13:** Borgen van ingezette onderwijskundige veranderingen. Niekée heeft de afgelopen jaren een aantal onderwijskundige vernieuwingen doorgevoerd. De lessentabel is aangepast ten gunste van een aantal bijzondere lessenreeksen; Leergebieden, Arbeidsgebieden en Wings. Het platform stelt zich ten doel om de onderwijskundige inbedding van deze bijzondere lessen expliciet te maken. Een andere onderwijskundige vernieuwing is de introductie van de 'digital devices' om het werken met digitale methodes mogelijk te maken. Het platform blijft voortdurend bewaken of de ingeslagen weg de juiste weg is.

## NT2

- Na de investeringen die gedaan zijn bij de inrichting van de nieuwe locatie, is de ICT infrastructuur helemaal bij de tijd. Voor 2014 zijn er middelen begroot om, indien verdergaande digitalisering van het onderwijsproces dit verlangt, docenten te voorzien van tablets.
- Voor 2014 staat digitalisering van het Nt2 toetssysteem op het programma. De huidige 'papieren' Nivor-toetsen zijn dringend aan vervanging toe. Gekozen is voor de zgn. TOA-toetsen. De TOA is een webbased toetssysteem met meer dan 500 toetsen, goedgekeurd door de Onderwijsinspectie. Ook Nt2 toetsen maken hier deel van uit.
- Afhankelijk van de bevindingen in de testgroep zal tot verdere invoering van het eerder genoemde digitale NT2 programma Disk overgegaan worden.

## 4. Personeelsbeleid

### Strategisch personeelsbeleid

Bij het algemeen beleid (2) is al vermeld dat wij groot belang hechten aan professionele ruimte en een professionele dialoog, op alle niveaus.

Kader daarvoor zijn:

- de opgestelde functieprofielen voor LB, LC en LD docenten
- de (deels nog in ontwikkeling zijnde) functieprofielen voor leidinggevenden
- de functiebeschrijvingen van het oop in het SOML-handboek

Het beleid is erop gericht dat alle leden van de schoolorganisatie leren hun verantwoordelijkheid te nemen. Vanuit het verleden waren docenten veelal gewend zowel het beleid als de uitvoeringsinstructies van de leiding te ontvangen. De manier waarop we nu werken: de schoolleiding formuleert de verwachte opbrengst, docenten zijn verantwoordelijk voor zowel het hoe als het wat van de uitvoering; de schoolleiding monitort op de opbrengst.

#### Actiepunten:

**Actiepunt 9.** in 2014 wordt op alle locaties met de Bardo-systematiek gewerkt waardoor IPB-gesprekken plaatsvinden aan de hand van zelfevaluaties, waaraan instrumenten van feedback ten grondslag liggen. Elke locatie voert het draaiboek van de driejaarlijkse gesprekscyclus uit met als laatste van de drie een beoordelingsgesprek. We willen de kwaliteit van de IPB-gesprekken graag evalueren aan de hand van de ervaren opbrengst door de betrokken docent.

**Actiepunt 10.** in 2014 wordt verder gewerkt aan het formuleren van indicatoren die een beeld geven van de mate waarin er sprake is van een professionele cultuur en het goed benutten van de professionele ruimte op de verschillende locaties. Daarbij zal o.a. gekeken worden naar het ontwikkelingsmodel lerende organisatie van School aan Zet.

### Managementstructuur

**Actiepunt 11:** Parallel aan de discussie over de managementstructuur op SOML niveau zal ook op Mundium niveau nagedacht worden over een goede managementstructuur, gebaseerd op de principes van het resultaatverantwoordelijk management.

### Formatiebeleid en mobiliteit

In lijn met de praktijk van afgelopen jaar zal het Mundium zich verder inzetten voor een mobiliteitsbeleid dat personeelsleden de kans geeft zich breed te oriënteren op andere mogelijkheden binnen SOML, recht doet aan de behoeften van scholen, en dat zodanig tijdig wordt uitgevoerd dat alle mutaties kunnen worden meegenomen in de plannen van inzet, die er medio mei moeten liggen.

### Functiemix

Volgens dezelfde systematiek als in 2011 zal de Mundium-benoemingsverplichting verdeeld worden over de Mundium scholen. Vóór 1 oktober 2014 zal aan de benoemingsverplichting op BRIN-niveau voldaan zijn.

### Leiderschapontwikkeling

Mundium zal graag participeren in het leiderschapsprogramma van SOML, dat moet leiden tot een MD-traject voor alle leidinggevenden.

## Lyceum Schöndeln

In kaart is reeds gebracht welke kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoefte er is op de termijn van de meerjarenbegroting; in Mundium-verband gaan we hierover in gesprek met lerarenopleidingen. Inzet: de kwaliteiten die een (beginnend) docent naar onze mening moet hebben en de vakken waarin wij graag stagiairs willen begeleiden. Dit betekent mogelijk dat wij geen stagiairs meer willen begeleiden in vakken waar geen personeelsbehoefte is; er is immers een relatie met de begrotingspost Deskundigheidsbevordering.

De directie maakt zich zorgen over de werkdruk van medewerkers. Er is in de jaaragenda sprake van veel deadlines, met name in periodes rond rapportages aan ouders; ook in de maand december ervaren veel medewerkers piekbelasting. We willen onze jaaragenda (nogmaals) aan een kritische blik onderwerpen: met name denken we hier ook aan de bestaande vergadercycli.

Ook afdelingsleiders hebben een functie met veel deadlines in de dagelijkse gang van zaken, terwijl de laatste jaren met name de verantwoordelijkheden op het gebied van onderwijs en personeel zwaarder zijn geworden. Dit leidt bij afdelingsleiders voortdurend tot het gevoel dat de verkeerde prioriteiten worden gesteld: dringende zaken gaan voor belangrijke zaken. Zaken delegeren naar administratief personeel leidt daar tot druk op de formatie; Lyceum Schöndeln kan om financiële redenen niet kiezen voor delegeren als taak (met facilitering). Wij willen de mogelijkheden onderzoeken van teamverantwoordelijkheid. Dit past in het beleid van de school waarin grote aandacht is voor professionele ruimte: bevoegdheden gaan gepaard met verantwoordelijkheden, gedeelde verantwoordelijkheden wegen lichter. Met het oog hierop willen we op de post Deskundigheidsbevordering een reservering doen voor het verder ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten bij de leden van het managementteam.

Om werk zo veel mogelijk te verdelen op de maat van de individuele medewerker, zijn ingrepen in het formele taakverdelingsbeleid naar onze overtuiging noodzakelijk; randvoorwaarde voor een nieuwe verdeling van verantwoordelijkheden is wel dat deze in ieder geval niet kan leiden tot een uitbreiding van het aantal ingezette FTE's naar rato van het aantal leerlingen en mogelijk zal moeten leiden tot een groter aantal leerlingen per FTE. Mogelijkheden zitten in bijvoorbeeld de 10% tijd voor deskundigheidsbevordering per FTE en de begeleiding / keuzewerktijd in verschillende lagen. De locatiedirectie heeft hiervoor een aantal [scenario's](#) ontworpen (voor deze link is autorisatie vereist).

In ons IPB-beleid blijft het motiveren van leerlingen het belangrijkste aandachtspunt: zie voor een onderbouwing onder Algemeen Beleid. Leren omgaan met verschillen (differentiatie) zien wij als onze belangrijkste scholingsopdracht: zie ook onder Persoonlijk Leren en Passend Onderwijs. In de begrotingspost Deskundigheidsbevordering willen we uitgaven hiervoor reserveren: het gaat dan enerzijds om het bevorderen van de expertise van docenten om leersituaties in te richten die voor zo veel mogelijk leerlingen effectief en efficiënt zijn, anderzijds om het bewaren c.q. verwerven van expertise binnen de school bij de begeleiding van onze leerlingen.

In dit beleidsplan staan verschillende voornemens om scholingsgeld te reserveren voor bepaalde thema's. De overschrijding van de betreffende post in 2013 in aanmerking nemende zal dit leiden tot het niet honoreren van scholingsverzoeken waarin niet wordt aangetoond dat zij passen in deze thema's en / of tot het niet honoreren van verzoeken die later in het jaar gedaan worden.



## Mavo Roermond:

### Actiepunten:

- de voortgangs- en begeleidingscyclus is planmatig uitgevoerd en iedere medewerker krijgt in 2014 min. één POP-gesprek aan de hand van zijn zelf ingevulde digitale dossier in Bardo.
- de planning is gemaakt op de indeling: -0-meting, 1e gesprek, 2e gesprek, 3e gesprek en beoordelingsgesprek met de directie in een 3- jarencyclus.
- het interne en externe begeleidingssysteem levert resultaten op. Intern: Interne Coaching, begeleiding en ontwikkeling door afdelingsleiders en teamontwikkeling, en intervisie. Verder: scholing en teambuilding t.a.v. Persoonlijk Leren en Passend Onderwijs. Extern: SOML, personeelsconsultatie, levensfasegerichte personeelsbegeleiding.
- het traject voor de invulling van de functiemix voor 2014 is uitgezet.
- in 2011 is een Plan van Aanpak Ziekteverzuim opgesteld. Het levert goede resultaten op gezien de verzuimcijfers van 2012 en 2013. In 2014 wordt bekeken hoe en waarom de resultaten ten positieve te beïnvloeden zijn. Dit leidt tot evaluatie en ev. bijstelling van de begeleidingssystematiek.

## Niekée

Begeleiding van nieuwe medewerkers (stagiaires, startende docenten) vraagt steeds meer om aandacht. Hoewel nieuwe medewerkers bij hun start veel steun van collega's onder vinden is het toch noodzakelijk een begeleidingstraject vast te leggen dat enerzijds spoort met wat in het Handboek Personeelsbeleid staat en het bijzondere karakter van Niekée.

**Actiepunt 14:** Het platform Onderwijsontwikkeling legt in een format een begeleidingstraject voor nieuwe medewerkers vast. Uiterlijk halverwege 2014 wordt een format aan de locatiedirectie voorgelegd.

**Actiepunt 15:** Niekée is een dynamische school met veel ruimte voor het onverwachte. Dat vraagt veel van docenten; in inzet, taakopvatting, flexibiliteit, maar ook in parate kennis en kunde. Omdat ook de start van 'passend onderwijs' aanstaande is, is het zeer wenselijk om de 'Toolkit' van het personeel uit te breiden. Concreet aan te leren gedrag, tips en trucs om beter met het onverwachte om te kunnen gaan.

## NT2

- Het management stimuleert individuele scholingstrajecten van docenten, al dan niet met een Lerarenbeurs. Doel is het verbreden van expertise op een groot aantal gebieden. Gelet op de grote diversiteit binnen de leerlingenpopulatie is het wenselijk zoveel mogelijk disciplines binnen het team vertegenwoordigd te hebben.
- De locatie onderschrijft de bedrijfsmatige noodzaak van herplaatsing van boventallig personeel op de ene locatie van Soml, naar een andere locatie van Soml. Het management zal zich echter daarnaast sterk maken voor het behoud van kwaliteit. Nt2 in al zijn facetten is een apart vak. Niet voor niets kent de Universiteit van Amsterdam een aparte leerstoel Nt2.
- Bardo is enige jaren geleden ingevoerd. Hieraan vooraf ging een tweetal instructiemiddagen. Helaas is daarna het gebruik, sinds de invoering van het nieuwe Bardo-platform, in het slop geraakt. In 2014 dienen er nieuwe studiemiddagen gepland te worden teneinde de invoering opnieuw gestalte te geven.

Het is van groot belang dat de opvolging van het huidige management in 2014 invulling krijgt in de vorm van het aanstellen van een teamleider met affiniteit met en kennis van onderwijs aan bijzondere doelgroepen. Hiertoe zal een profielbeschrijving worden opgesteld die leidend zal zijn.

## 5. Financieel beleid

### Bekostiging

Mundium zal graag meedenken in het nieuwe bekostigingsmodel, waarin alle risico's die beter op SOML niveau kunnen liggen daar belegd gaan worden, en een transparant systeem van toewijzing van formatie aan locaties zal worden gehanteerd.

Daarbij hoort ook: toepassen van administratieve systemen die benchmark op SOML niveau mogelijk maken.

### Management control

**Actiepunt 12:** De mate van management control van het Mundium College als het gaat om financiën wordt periodiek via interne en externe feedback in beeld gebracht; beoogde opbrengst: uiteindelijk volledig in control zijn.

**Actiepunt 13:** De huidige verdelingssystematiek van middelen tussen de locaties wordt in lijn gebracht met het nieuwe bekostigingsmodel. Er wordt verder gewerkt aan verbreding en verdieping van kennis van elkaars financiële huishouding. Omdat de Mundium-begroting als geheel moet sluiten kan het voorkomen dat dat incidenteel per locatie niet het geval is.

**Actiepunt 14:** vanaf 2014 zijn de activiteiten die in het Meerjarenplan zijn opgenomen vertaald naar de meerjarenbegroting Mundium. Zie bijlage: toelichtingen bij de begroting 2014-2018.

### Lyceum Schöndeln

De directie van Lyceum Schöndeln realiseert zich terdege dat faciliteringsmogelijkheden begrensd worden door de bekostiging door de overheid, die zich in toenemende mate lijkt te gaan richten op een basaal curriculum. Wij kiezen niet voor 'kaas schaven', maar willen keuzes maken.

Gelden voor deskundigheidsbevordering willen we met name inzetten voor het ontwikkelen van expertise op het gebied van Persoonlijk leren en differentiëren, Passend onderwijs en het ontwikkelen van leiderschap. Het [professionaliseringsbeleid](#) is hiervoor op punten aangepast en vormt een geheel met dit jaarbeleidsplan.

We willen een investering doen om gebruik van digitale middelen door medewerkers een impuls te geven.

De directie heeft nog steeds de intentie het bestaande gebouw van Lyceum Schöndeln meer geschikt voor modern onderwijs, exploitatievriendelijker en duurzamer te maken. Wat investeringen op onze exploitatiebegroting betreft is de grens nu wel bereikt: zelfs de in het kader van het meerjaren-onderhoudsplan noodzakelijke uitgaven leiden al tot een afschrijvingslast die op korte termijn niet meer te dragen is en zullen moeten leiden tot voor ons eigenlijk onacceptabele bezuinigingen op onze kerntaak. Op dit moment vragen met name de LO-voorzieningen aandacht. Grotere noodzakelijke uitgaven proberen we zo lang mogelijk uit te stellen in afwachting van extra financiering. Gevoerde gesprekken met de gemeente Roermond en de provincie stemmen hoopvol.

## **Mavo Roermond**

De financiële middelen zijn beperkt. Op Mavo Roermond wordt naast het verzorgen van de lessen in de normale onderwijspraktijk financiële ruimte gemaakt voor Persoonlijk Leren, Passend Onderwijs, individuele en collectieve scholingsactiviteiten, Veiligheid (lessen in gebruik social media, anti/pestprogramma's, alcohol/en drugslessen e.d.). Verder vraagt het schoolgebouw om steeds meer investeringen om het up/to/date te houden.

## **Niekée**

Niekée zorgt voor een sluitende begroting.

## **NT2**

Dankzij een adequate financiering van het Eerste Opvang Anderstaligen onderwijs en een platte organisatie met een absoluut minimum aantal functies, kan er gesproken worden van een zeer gezonde financiële positie van de locatie. Het lijkt wijs om een deel van het verwachte exploitatieoverschot van de locatie over 2014 aan te wenden ter financiering van een extra formatieplaats met het oog op de vervanging van zowel het onderwijskundige alsook het bedrijfsmatige management. Beide functies zullen binnen enkele jaren vacant komen ten gevolge van pensionering van de huidige functionarissen. Zie in dit verband ook de paragraaf *Personeelsbeleid*.

## 6. ICT beleid

Het Mundium College volgt de implementatie van de nieuwe ICT organisatie kritisch en constructief. Dat gebeurt via deelname in de regiegroep ICT, maar vooral ook door een goede monitoring en evaluatie van de nieuwe werkwijzen in de scholen. De komst van een goed intern management informatiesysteem wordt toegejuicht.

## 7. Facilitair beleid

In 2014 wordt verder gewerkt aan concretisering van de plannen tot vernieuwbouw van het gebouw van Lyceum Schöndeln en is de uitvoering ervan gestart. In 2014 wordt een plan van aanpak opgesteld voor het gebouw van Mavo Roermond.

### Niekée

Een veilige leeromgeving wordt bij Niekée, naast de regels en afspraken die daarvoor gelden, ook op een bijzondere wijze bevorderd door een inspirerende transparante leeromgeving, die Niekée eerder de Scholenbouwprijs opleverde. Daarbij valt op dat ondanks de melting pot die Niekée is, dat er zich geen spanningen voordoen tussen de verschillende leeftijden en etnische groepen. Kortom: “zien en gezien worden in een inspirerende leeromgeving is de basis van veiligheid van Niekée”. Veiligheid en leefbaarheid staan hoog in het vaandel van Niekée.

**Actiepunt 16:** Het platform Bedrijfsvoering evalueert het Schoolveiligheidsplan en adviseert de locatiedirectie over mogelijke aanpassingen, aanvullingen c.q. verbeteringen.

Niekée staat niet alleen voor innovatief onderwijs. Niekée wil een 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 buitenschools leren als belangrijk onderdeel van groei voor de leerling. Wel ervaren we duidelijk knelpunten bij de integratie van dit facilitaire programma in het reguliere onderwijs

**Actiepunt 17:** Het platform Bedrijfsvoering draagt zorg voor het vastleggen van periodiek terugkerende activiteiten in korte, handzame draaiboeken met duidelijke tijdsplanning om daarmee de druk qua tijd en op mensen binnen de organisatie te verminderen. De draaiboeken zijn ondersteunend en niet leidend.

**Actiepunt 18:** Het platform Bedrijfsvoering draagt zorg / geeft aan hoe leerlingen, passend binnen hun opleiding en in afstemming met de afdeling, meer betrokken worden bij de organisatie en uitvoering van de activiteiten.

**Actiepunt 19:** Het platform Bedrijfsvoering heeft halverwege 2014 een beeld gevormd van opbrengsten en kosten van de facilitaire activiteiten. Op basis van dit beeld wordt een advies aan de locatiedirectie uitgebracht.

Een 'Stichting Vrienden van Niekée' is bedoeld om het innovatieve onderwijs van Niekée, op basis van haar visie op leren, een warm hart toe te dragen. De stichting heeft als doel het versterken van de kwaliteit van het onderwijsconcept van Niekée door fondsen en middelen te werven, te beheren en deze aan de school ter beschikking te stellen. Deze middelen worden ingezet voor doelen die Niekée aanreikt. De stichting kan als rechtspersoon ook subsidiegevers en fondsen benaderen. Eveneens kan zo'n stichting met haar vrienden de school ondersteunen in haar positionering en groei, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van expertise, vrijwilligers of gesponsorde materialen.

**Actiepunt 20:** Het platform onderzoekt in nauwe samenspraak met de locatiedirectie de haalbaarheid van beschreven stichting.

## 8. 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 ontplooien, 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.”

Conform deze tekst in het Mundium MJP 2011-2015 werken Mundium en BC Broekhin sinds 2009 samen op een drietal terreinen:

1. De school als brede maatschappelijke voorziening
2. Bevordering van het schoolsucces van allochtone leerlingen
3. Samen met po en mbo de ‘markt’ goed bedienen

In het kader van het huisvestingsplan voor Lyceum Schöndeln (2013) is er een presentatie gemaakt waarin SOML expliciet maakt dat zij de ambitie heeft op alle mogelijke manieren bij te dragen aan de economie van Roermond en omgeving.

In deze presentatie wordt een veel omvattender beeld gegeven van de doelen in het kader van maatschappelijk ondernemerschap:

- SOML gaat participeren in platforms die zijn opgericht om de economische ontwikkeling te richten en vanuit de drie O's te versterken (o.a. Keyport 2020)
- SOML draagt actief bij aan een sterk beroepsonderwijs door intensieve samenwerking met MBO en bedrijfsleven
- SOML streeft naar twee platforms havo-vwo, waarin samenwerking met bedrijven en kennisinstellingen (HBO,WO) tot stand wordt gebracht om zo ook doorlopende leerlijnen vanuit havo-vwo tot stand te brengen en talenten voor de regio te behouden.

Broekhin en Mundium zijn van mening dat maatschappelijk ondernemerschap in deze zin in elk SOML beleidsplan zou moeten terugkomen, te beginnen met het nieuwe op te stellen SOML MJP 2014-2018.

In het verlengde hiervan: de afschaffing van de bekostiging voor maatschappelijke stage is voor BCB en Mundium geen reden met deze activiteiten te stoppen.

Samen met Citaverde en Praktijkschool wordt gezocht naar mogelijkheden de maatschappelijke stage te verankeren in het curriculum en zo alle leerlingen in contact te laten komen met het leveren van (vrijwillige) bijdragen aan de samenleving.

Voor het lopende jaar zien we de volgende actiepunten:

**Actiepunt 15:** Mundium en Broekhin gaan verder het gesprek aan met bedrijven en kennisinstellingen om te komen tot doorlopende leerlijnen havo-vwo vanuit o.a. Technasium, cultuurprofiel en tto.

**Actiepunt 16:** Mundium en Broekhin werken verder samen aan vergroting van het schoolsucces van allochtone leerlingen op de volgende manieren:

- a. Op elke locatie van scholen in Roermond (inclusief praktijkschool, Citaverde, Herman Broeren, KEC) is in 2014 een klankbordgroep van allochtone ouders actief.
- b. Met de resterende middelen van het project zomerschool worden personeelsleden van zowel po als vo geschoold in multicultureel vakmanschap

- c. Vanuit de locatie NT2 wordt in samenwerking met andere Roermondse (vrijwilligers) organisaties, het po en het mbo ondersteuning georganiseerd voor allochtone ouders, op het gebied van taal, maar ook bij het goed kunnen vervullen van de rol als ouder als ondersteuning van de leerling. (cursussen omgaan met leerlingvolgsysteem, etc.)

**Actiepunt 17:** Voor 1-5-2014 wordt helder gemaakt welke activiteiten m.b.t. maatschappelijke stage door de scholen gaan worden uitgevoerd en is bij de gemeenten een vraag neergelegd voor ondersteuning hierbij, mogelijk ondersteund door wel.kom.

**Actiepunt 18:** Met welzijnsstichting wel.kom wordt vastgesteld hoe de aansluiting welzijnswerk-school verder kan worden versterkt.

**Actiepunt 19:** in het nieuwe SWV Passend Onderwijs 31.02 wordt geagendeerd hoe in het kader van de transitie jeugdzorg de ondersteuning van maatschappelijke partners op scholen en in gezinnen verder geconcretiseerd kan worden.