

Schoolplan Sg Spieringshoek | 2019-2023

*Wil je snel gaan, ga alleen.
Wil je ver komen, ga samen.*

Keniaans gezegde

VOORWOORD

Dit is het schoolplan van Sg Spieringshoek. Hierin geven we aan waar de school de komende vier jaar aan werkt om het beste uit onze leerlingen en uit onszelf te halen. Het schoolplan biedt ons de basis waarop de school zich verder duurzaam kan ontwikkelen.

Dit schoolplan kwam tot stand na inspirerende bijeenkomsten en gesprekken over het onderwijs op school met leerlingen, ouders, medewerkers en externe betrokkenen. We voerden de gesprekken, omdat we vertrouwen hebben in de expertise en het vakmanschap van onze medewerkers, we de ervaringen en ideeën van onze leerlingen waardevol vinden en we belang hechten aan de inzichten die ouders ons bieden. Dit plan is geschreven met als uitgangspunt dat het bedoeld is voor en gedragen wordt door ons allemaal. Verder werken aan de school met behoud van de eigenheid is dan ook het uitgangspunt.

Annerieke van Grol,
rector-bestuurder

Aan dit schoolplan werkten mee:

Sapana Badri, Dymphke Elshof, Annerieke van Grol, Carine Hulscher-Slot, Jacqueline Klaassen, Marieke Küttschreuter, Gerben Lodder, Bas van den Nouwelant, Baris Pelit, Wytse Seijger, Pauline Thier en Yvonne de Vaal.

Inhoud

VOORWOORD	1
1. Profiel van de school	4
Algemene gegevens	4
Bestuur en administratie	4
Schoolgrootte.....	4
Karakteristiek van de leerlingpopulatie	4
Positionering van de school	4
Passend Onderwijs.....	5
Overige samenwerkingsverbanden	5
2. Identiteit, missie, visie, ambities.....	6
Identiteit	6
Missie	6
Visie.....	6
Gemeenschapszin	6
Autonomie op alle niveaus	6
Persoonlijke ontwikkeling	6
Samenvatting beleidsvoornemens Spieringshoek 2019-2023.....	7
Onderwijskundig beleid	7
Kwaliteitszorg.....	7
Personeelsbeleid.....	7
3. Onderwijskundig beleid	9
3.1 Inleiding en visie.....	9
Onderwijskundig beleid conform de motivatietheorie van Deci en Ryan	9
3.2 Gemeenschapszin	9
Ambities	9
3.3 Autonomie op alle niveaus	10
3.4 Persoonlijke ontwikkeling	10
Rol van digitale geletterdheid in ons toekomstbestendig onderwijs	10
Onderwijskundig beleid	11
4. Kwaliteitszorg.....	12
4.1 Inleiding en visie.....	12
Spieringshoek zet in op	12
4.2 Persoonlijke ontwikkeling en autonomie	12
4.2.1 Kwaliteit van onderwijs monitoren.....	12
4.2.2 Toetsbeleid.....	13

4.3 Verantwoordelijkheid vanuit verbinding	13
4.3.1 Kwaliteitscultuur	14
4.3.2 Planmatig en doelgericht handelen	14
Kwaliteitszorg.....	14
5 Personeelsbeleid	16
5.1 Inleiding en visie.....	16
5.2 Gemeenschapszin, autonomie op alle niveaus en persoonlijke ontwikkeling	16
5.3 Verantwoordelijkheid vanuit verbinding	17
Personeelsbeleid	17
6.Financiën en bedrijfsvoering.....	18
6.1 Inleiding en visie.....	18
6.2 Verantwoordelijkheid vanuit verbinding	18
Financiën	18
Huisvesting.....	18
Arbobeleid.....	18
Financiën en bedrijfsvoering.....	19

1. Profiel van de school

Algemene gegevens

Scholengemeenschap Spieringshoek
Van der Bruggenlaan 2
3118 LA Schiedam

Telefoon: 010 – 470 64 22

Email: info@spieringshoek.nl

Website: www.spieringshoek.nl

Spieringshoek is een school voor havo, atheneum en gymnasium. Spieringshoek heeft als extra aanbod een theaterklas, een sportklas en een internationale klas.

Bovendien is Spieringshoek is een officiële technasiumschool. Dit betekent dat ook het vak 'onderzoek en ontwerpen' (O&O) wordt aangeboden op havo en atheneum.

Bestuur en administratie

Scholengemeenschap Spieringshoek ressorteert onder de Stichting voor katholiek onderwijs Sint Liduina, p/a Van der Bruggenlaan 2, 3118 LA Schiedam. De rector-bestuurder is de wettelijke vertegenwoordiger van het bestuur. De raad van toezicht ziet toe op het besturen van de school.

Schoolgrootte

Het aantal leerlingen bedroeg op 1 oktober 2018 1388. Spieringshoek had op 1 oktober 2018 131 medewerkers (109 fte). Daarvan behoren 97 medewerkers (79 fte) tot het onderwijsgevend personeel en 34 medewerkers (29 fte) tot de geleding van het onderwijs ondersteunend personeel.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

De schoolleiding van Sg Spieringshoek bestaat uit de directie en de afdelingsleiders. De directie wordt gevormd door de rector-bestuurder en twee conrectoren.

De directie bestaat in deze samenstelling uit een vrouw en een man. Een conrectoraat is nog vacant. Bij de afdelingsleiders is sprake van twee vrouwen en twee mannen.

Met inachtneming van artikel 32d WVO is er derhalve geen verplichting tot het opstellen van een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Karakteristiek van de leerlingpopulatie

De leerlingen van Spieringshoek komen vooral uit Schiedam (55%) en Vlaardingen (32%). Een klein percentage komt uit andere gemeenten in de regio, te weten: Poortugaal, Rhoon, Pernis, Maasland, Maassluis, Hoek van Holland en Schipluiden.

Het toelatingsniveau van de leerlingen is een advies met daarin minimaal havo. Voor het gymnasium geldt een vwo-advies.

Positionering van de school

Spieringshoek is een zogenaamde éénpitter, wat wil zeggen één school onder één bestuur. Het bestuur van de school is aangesloten bij Semper Movens (altijd in beweging) een

samenwerkingsverband van besturen van éénpitters in Wassenaar, Leiden, Noordwijk, Leidschendam/Voorburg, Rotterdam en Zoetermeer. De scholen werken vooral samen op de terreinen bedrijfsvoering, personeels- en kwaliteitsbeleid.

Passend Onderwijs

Sg Spieringshoek maakt deel uit van het samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord. Het gaat hier om de regio Schiedam, Vlaardingen, Maassluis en Maasland (gemeente Midden-Delfland). De scholen binnen dit samenwerkingsverband bieden voor alle leerlingen, thuisnabij, passend onderwijs. Centraal staan de vragen: wat heeft de leerling nodig, hoe kan dat worden georganiseerd en wie zijn daarvoor nodig?

Overige samenwerkingsverbanden

Sg Spieringshoek participeert in het Bestuurlijk Overleg waarbinnen de besturen van primair en voortgezet onderwijs regulier overleg voeren met de gemeente Schiedam en op regionaal niveau met de gemeenten Schiedam, Vlaardingen en Maassluis.

2. Identiteit, missie, visie, ambities

Identiteit

Scholengemeenschap Spieringshoek is een school voor havo, atheneum en gymnasium. Vanuit onze open katholieke identiteit staat gemeenschapszin voorop. Dit uit zich in oog hebben voor elkaar en ieders eigenheid. We voelen en nemen verantwoordelijkheid voor onszelf en elkaar. Vanuit deze sfeer van verbinding zorgen we ervoor dat Spieringshoek een veilige school is, waarin we vanuit vertrouwen samen leren, werken en groeien.

Missie

Wij leiden onze leerlingen op tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers. De maatschappij verandert in hoog tempo en we willen onze leerlingen daarop zo goed mogelijk voorbereiden. We richten ons op het verwerven van kennis en op het opdoen van vaardigheden die hen in staat stellen om als verantwoordelijke burgers de maatschappij vorm te geven, nu en in de toekomst.

Visie

Sg Spieringshoek biedt leerlingen onderwijs, begeleidt en inspireert hen, zodat zij zich in de volle breedte kunnen ontwikkelen. Ze ontwikkelen zich in hun leerproces, hun persoonlijke groei en als waardevol lid van de maatschappij.

Drie bouwstenen zijn cruciaal voor duurzaam en toekomstbestendig onderwijs voor de nieuwe generaties: gemeenschapszin, autonomie en aansluiting bij persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden. Deze drie kernwaarden geven aan van waaruit wij onze koers bepalen.

Gemeenschapszin

Verbondenheid en betrokkenheid bij school gaan hand in hand op alle niveaus. Dat krijgt vorm in een cultuur van leren en verbeteren. We zijn een gemeenschap waarin we ons, vanuit vertrouwen en nieuwsgierigheid naar elkaar, onderdeel voelen van het grotere geheel. Dit geldt zowel in als om de school. We gaan respectvol met elkaar om. Onze gemeenschapszin blijkt ook uit solidariteit en dialoog. Daarnaast vinden we het belangrijk om met elkaar successen te vieren.

Autonomie op alle niveaus

Het doel dat we willen bereiken is helder: een in alle opzichten gemotiveerde scholengemeenschap. De weg naar dit doel is vrij binnen kaders, zowel voor onze leerlingen als voor de medewerkers. Wij hebben vertrouwen in elkaars expertise en vakmanschap, en we zien de ontwikkelingsmogelijkheden van leerlingen en van elkaar. Over de te stellen kaders voeren we de dialoog, zodat we begrip, betrokkenheid en draagvlak creëren.

Persoonlijke ontwikkeling

Intrinsieke motivatie is voor ons het uitgangspunt, net als balans tussen cognitieve en persoonlijke ontwikkeling. Met onderwijs en begeleiding sluiten we nauw aan op het niveau van individuele leerlingen. Zo kunnen we inspelen op wat vanuit reële verwachtingen nodig is: van inspiratie, tot ondersteuning of juist uitdaging om het maximale uit jezelf te kunnen halen, zodat talenten ontwikkeld worden. Daarom staat pedagogisch leiderschap op Sg Spieringshoek hoog in het vaandel.

Samenvatting beleidsvoornemens Spieringshoek 2019-2023

De komende vier jaren gaan we ons onderwijs inrichten van een leerstofgericht naar een leerlinggericht klimaat. We doen dat met onderwijskundig beleid, kwaliteitszorg en personeelsbeleid. Dit zijn de beleidsvoornemens van Spieringshoek voor de jaren 2019-2023.

Onderwijskundig beleid

- Onderzoek doen naar een rooster met keuzemogelijkheden.
- Onderzoek doen naar mogelijkheden in leerruimte en lesvormen die autonomie op alle niveaus ondersteunen.
- Creëren van een dynamische schoolruimte.
- Positioneren van digitale geletterdheid binnen het onderwijs.
- Onderzoek doen naar differentiatie en niveau in schoolloopbaan, waar we uitdaging bieden en talenten gebruiken.
- Onderzoek naar de mogelijkheid om een mentor te kiezen en de rol van de mentor als coach.
- Onderzoek doen naar de rol en de positie van het huiswerk.
- Aansluiting onder- en bovenbouw verbeteren.
- Onderzoek doen naar formatieve feedback op het leerproces met formatief evalueren.
- Activiteiten ontwikkelen en onderzoeken, waarbij gemeenschapszin wordt bevorderd.

Kwaliteitszorg

- De gesprekscyclus voor de leerlingen versterken en ontwikkelingsgericht maken.
- De gesprekscyclus voor het personeel ontwikkelingsgericht maken.
- Een systeem invoeren dat voor elke leerling inzichtelijk maakt hoe hij zich ontwikkelt, op persoonlijk en cognitief vlak.
- Een systeem ontwikkelen, waarmee Spieringshoek de kwaliteit van het onderwijs systematisch monitort.
- Het scholingsplan laten aansluiten bij de ambities van de medewerker en de school.
- De volledige kwaliteitskalender uitvoeren.
- Een gedegen toetsbeleid ontwikkelen, dat recht doet aan de visie van Spieringshoek op onderwijs en leidt tot valide en betrouwbare toetsen.

Personeelsbeleid

- Inventariseren van de aanwezige expertise en vakmanschap en onderzoeken of deze voldoende bijdragen aan de ontwikkeling van Spieringshoek naar leerlinggericht onderwijs.
- Inventariseren van opleidings- en trainingsbehoefte en opleidings- en trainingsaanbod gericht op de ontwikkeling van leerlinggericht onderwijs.
- Onderzoeken hoeerschikking van taken en functies de juiste mensen op de juiste plaats kan krijgen.
- Instellen van werkgroepen gericht op regieversterking, ontwikkeling en innovatie.
- Onderzoeken wat er nodig is om de intrinsieke motivatie te behouden en te versterken en welke instrumenten voor personeelsbeleid daarbij passen. Hierbij is aandacht voor het faciliteren van docenten in verbeteren, ontwikkelen en vernieuwen.
- Onderzoeken hoe te voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de manier waarop docenten hun bekwaamheid onderhouden.

- Onderzoeken van de wensen en mogelijkheden van school specifiek levensfasebewust personeelsbeleid.
- Door coachend leidinggeven sturen op meer resultaat en medewerkers stimuleren te werken vanuit eigen kracht en talent.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Inleiding en visie

Binnen ons onderwijs is de docent de verbinding tussen leerling, onderwijs en ouders. We richten ons onderwijs in met als doel onze leerlingen te vormen tot verantwoordelijke, zelfstandig burgers. We bereiden onze leerlingen voor op een deelname aan de moderne maatschappij, waarbij we hen uitdagen al hun talenten optimaal te ontwikkelen. De ontwikkeling en groei van leerlingen staat centraal.

Binnen ons onderwijsaanbod willen wij gemeenschapszin creëren door de leerling centraal te stellen. Door ons onderwijs te richten op de drie basisbehoeften verbondenheid, autonomie en competentie, zoals ook beschreven in de motivatietheorie van Deci & Ryan, zorgen we ervoor dat er prestatieplezier ontstaat. Zowel voor docent als leerling.

Uitgangspunt is dat we de intrinsieke motivatie bij leerlingen vergroten. Om dit te kunnen bewerkstelligen is pedagogisch leiderschap de leidraad om de regie over en het eigenaarschap van het leerproces bij onze leerlingen te vergroten. De centrale vraag hierbij is: hoe kunnen we de regie en het eigenaarschap bij onze leerlingen bevorderen?

De komende vier jaren gaan we ons onderwijs inrichten van een leerstofgericht naar een leerlinggericht klimaat.

Onderwijskundig beleid conform de motivatietheorie van Deci en Ryan



3.2 Gemeenschapszin

Op Spieringshoek versterken wij onze onderlinge verbondenheid. Dit creëert gemeenschapszin en is essentieel om een cultuur van leren en verbeteren te bevorderen.

Sterk punt van Spieringshoek is dat medewerkers betrokken zijn bij de leerlingen en de school. De komende jaren willen we dat niet alleen binnen de les, maar ook daarbuiten terugzien. Elke leerling is onze leerling. We willen die betrokkenheid benutten door onze onderwijsstructuur zo vorm te geven dat ook leerlingen betrokken raken bij hun eigen leerproces en de school.

Ambities

- Door aandacht voor diversiteit ontstaat eenheid en eigenheid, waardoor iedereen zich herkend, gekend en erkend weet en voelt.
- Het pedagogisch klimaat is gericht op vertrouwen en veiligheid. Om regie en eigenaarschap te versterken, zal de mentor ook een andere rol moeten krijgen, meer gericht op coaching. Dit raakt de onderdelen verbondenheid, autonomie en competentie.

- De talenten van de leerlingen worden benut binnen en buiten de les om hun betrokkenheid bij de school te vergroten. De vorm en de manier waarop moet verder onderzocht worden.
- Meer (buitenschoolse) activiteiten met deelname door de leerjaren heen vergroot de gemeenschapszin en verbondenheid met de wijk en de stad Schiedam. Hier werkt Spieringshoek aan sociale en maatschappelijke competenties. Dit kan thematisch in (maatschappelijke) stages of een activiteitenweek.
- De inrichting en functionaliteit van het gebouw van Spieringshoek worden dynamischer. Met meer kleur, natuur, beweegmogelijkheden in de vrije ruimtes en uitnodiging voor creativiteit en inspiratie.

3.3 Autonomie op alle niveaus

Binnen de verschillende leerjaren ontwikkelt de leerling zich op persoonlijk en cognitief vlak en leert reflecteren op eigen handelen. Autonomie kan bereikt worden door keuzes aan te bieden binnen gestelde kaders. Het gevoel van autonomie bij leerlingen is belangrijk om eigenaarschap van het leerproces te bevorderen.

Om dit te realiseren willen we drie zaken in kaart brengen en onderzoeken:

1. Mogelijkheden in rooster, leerruimte en lesvormen die autonomie op alle niveaus ondersteunen.
2. De mogelijkheid om keuzes te maken in verdieping en verbreding, los van opleidingsniveau en leerjaar en in hun schoolloopbaan.
3. Onderwijskundig aanbod. Hieronder vallen: maatwerk, differentiatie, flexibilisering en keuzes maken voor soorten klassen.

3.4 Persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling gaat over het gevoel van competent zijn. Dat gevoel kan versterkt worden met meer feedback op het leerproces. Dat kan met formatief evalueren/toetsen. Om dit te ondersteunen moet het toetsbeleid tegen het licht gehouden te worden.

Een leerling leert inzicht te krijgen in zijn leerbehoefte met vragen als: 'Wie ben ik? Wat kan ik? Wat en wie heb ik nodig? De mentor neemt daarbij een coachende rol, wat zorgt voor zicht op ontwikkeling en bevordering van persoonlijke groei. In een handelingsplan van elke leerling wordt dit bijgehouden. Onderzoek naar een efficiënte uitvoering is nodig. Daarbij past onderzoek naar de mogelijkheid om een mentor te kiezen.

Daarnaast is onderzoek nodig naar de mogelijkheid de leerjaren te hervormen zodat er differentiatie is in klassoorten vanaf de brugklas. Ook kan een verlengde brugperiode daarbij in ogenschouw genomen worden.

Door differentiatie, activerende werkvormen en doelgericht werken in de lessen en activiteiten vergroten wij het eigenaarschap van de leerlingen en bevorderen wij hun betrokkenheid bij het leerproces. De rol en de positie van het huiswerk dient daarbij onderzocht te worden.

De komende jaren maakt Spieringshoek werk van een betere aansluiting van onderbouw op bovenbouw door te onderzoeken of leerlingen in de derde klas al in hun profiel op niveau kunnen werken. Dit resulteert in betere voorbereiding van de leerling in de ontwikkeling naar de bovenbouw. Dit ook in het licht van loopbaanoriëntatie.

Rol van digitale geletterdheid in ons toekomstbestendig onderwijs

Digitale geletterdheid staat voor ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Spieringshoek ontwikkelt dit omdat alle facetten van onze gezamenlijke visie hierin voorkomen. We willen dat leerlingen hun leerproces zelf

kunnen vormgeven, dat zij mediawijs in de maatschappij staan en dat zij op de toekomst voorbereid zijn en deze kunnen vormgeven.

Om te komen tot digitale geletterdheid moet elke leerling beschikken over een device. Zo kan hij zijn eigen leerproces vormgeven en de docent zijn materiaal gedifferentieerd aanbieden.

Onderwijskundig beleid

Sterke punten
- Strakke, platte organisatie - Goede infrastructuur (ICT, facilitair) - Praktisch, pragmatisch ingericht - Zorgstructuur sterk - Eén gebouw, overzichtelijk, veilig - Flexibiliteit door eenpitter - In principe financieel gezond
Ambities
- Een onderwijsklimaat waarin leerlingen willen leren van en met elkaar. - Een onderwijsklimaat waarin leerlingen zich verantwoordelijk en verbonden voelen. - Een onderwijsklimaat waarin leerlingen opgroeien tot zelfstandige burgers. - Een onderwijsklimaat waarin leerlingen keuzes krijgen en kunnen maken. - Een onderwijsklimaat waarin we op basis van vertrouwen met elkaar kunnen werken.
Doelen
- Een rooster met keuzemogelijkheden onderzoeken - Een dynamische schoolruimte creëren - Digitale geletterdheid positioneren binnen het onderwijs - Onderzoek plegen naar differentiatie in schoolloopbaan - Aansluiting onder- en bovenbouw verbeteren - Talenten van leerlingen beter benutten en uitdaging bieden

4. Kwaliteitszorg

4.1 Inleiding en visie

Een leven lang leren vraagt van iedereen in onze scholengemeenschap een positieve, gemotiveerde en betrokken houding. De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de lessen, de begeleiding van de leerlingen, de docenten en succeservaringen op alle niveaus.

Spieringshoek hecht grote waarde aan vertrouwen in elkaars expertise en vakmanschap. Hierbij is het ook van belang te weten of de kwaliteit voldoende is om te resulteren in verbetering, persoonlijke ontwikkeling en goede leerresultaten. Alleen dan blijven we ons allemaal ontwikkelen. Daarom is het belangrijk dat iedereen op school reflecteert, evalueert, doelgericht werkt en continu aandacht heeft voor optimale kwaliteit van het onderwijsleerproces.

Spieringshoek zet in op:

1. Verbetering van de kwaliteitsbewaking van het leerresultaat en het onderwijsleerproces in de klas.
2. Gebruik van de resultaten van de tevredenheidsenquêtes (leerlingen, ouders en medewerkers) en waar nodig vertaling ervan naar onderwijskundig beleid en begeleiding van de leerlingen.
3. Effectief gebruik van instrumenten en data om leerlingen inzicht in en richting aan hun leerproces te geven. Wij gebruiken daarbij een genormeerd toetsstelsel. Door leerlingen op deze manier te volgen, krijgen wij objectieve informatie over de ontwikkeling van elke leerling.
4. Inzicht voor de leerling in zijn persoonlijke ontwikkeling en leerproces. De leerling voert jaarlijks een cyclus van gesprekken met de mentor, waarin hij in samenspraak met de mentor doelen stelt. Deze doelen worden tussentijds geëvalueerd (PDCA-cyclus).

4.2 Persoonlijke ontwikkeling en autonomie

Wij monitoren de kwaliteit van het onderwijs voor duurzame ontwikkeling van de leerling en de medewerkers. Om dit te bewerkstelligen stellen we een scholingsplan op, dat gericht is op de groei en ontwikkeling van de medewerker en zijn vakmanschap. Dit wordt vormgegeven vanuit een cultuur van leren en verbeteren, wat betekent dat mensen de ruimte en het vertrouwen krijgen om zich te ontwikkelen.

Het is de bedoeling dat werknemers binnen het scholingsaanbod zelf keuzes kunnen maken. Het scholingsaanbod sluit aan bij de doelen van de school. Om daarnaast de personeelsontwikkeling te stimuleren, werkt Spieringshoek met een gesprekscyclus. Voor de collega's die in een beoordelingstraject zitten, is deze cyclus gericht op beoordeling. Voor de overige collega's is de gesprekscyclus gericht op ontwikkeling. Er is gerichte aandacht voor de kwaliteit van deze gesprekscycli.

4.2.1 Kwaliteit van onderwijs monitoren

Om in elk leerjaar voor de leerlingen inzichtelijk te houden waar zij staan ten opzichte van de jaardoelen per vak neemt Spieringshoek aan het begin van elk jaar nulmetingen af. Die leveren informatie op waarmee we de rest van het schooljaar ons onderwijs vormgeven. Hoe de nulmetingen worden vormgegeven, is aan de secties. De leerlingen stellen samen met de

vakdocenten hun leerdoelen voor het jaar vast. Deze doelen worden aan het eind van elk trimester geëvalueerd en bijgesteld met de PDCA-cyclus in het mentoraat.

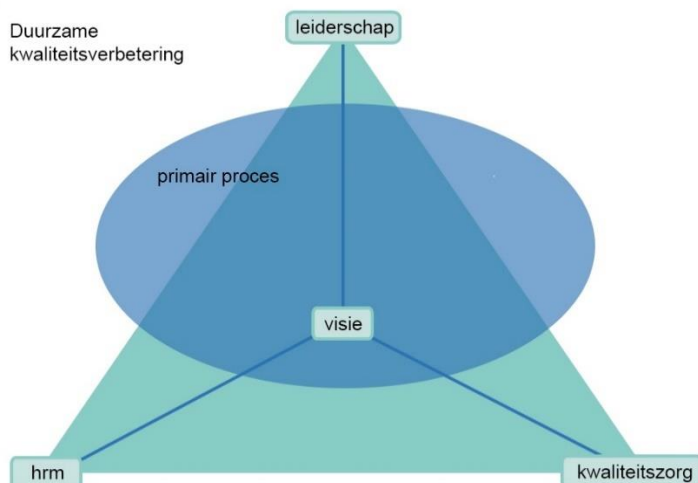
In de secties is er intervisie en na elk rapport evalueren de docenten de ontwikkeling en leeropbrengsten. Datacoaches leveren in overleg met de schoolleiding data aan, waarmee de secties de opbrengsten van hun onderwijs kunnen monitoren en evalueren. Data kunnen ook na een onderzoeksvraag van secties worden aangeleverd. Op basis daarvan kunnen ze hun plannen en doelen bijstellen. In samenspraak met secties en afdelingsleiders ontwikkelen we een systeem waarmee we samen de kwaliteit van het onderwijs systematisch monitoren.

4.2.2 Toetsbeleid

Spieringshoek werkt met een gedegen, op ontwikkeling gericht toetsbeleid dat recht doet aan onze visie op onderwijs en leidt tot valide en betrouwbare toetsen. Toetsen worden bewust ingezet om het leren van leerlingen te ondersteunen (formatieve evaluatie). Dat gebeurt naast het afnemen van toetsen om te bepalen of leerlingen hun leerdoel en uiteindelijk de einddoelen bereikt hebben (summatieve toetsen). Hierdoor hebben leerlingen meer succeservaringen, wat hun prestatieplezier vergroot en bijdraagt aan hun persoonlijke groei. Deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van toetsing stelt hen in staat om een ondersteunende rol te nemen in het implementeren en borgen van het toetsbeleid binnen Spieringshoek.

4.3 Verantwoordelijkheid vanuit verbinding

Om de noodzakelijke schoolverbetering te bereiken, is het nodig de samenhang tussen leiderschap, hrm en kwaliteitszorg de komende jaren te versterken.



Dit betekent dat we als school kunnen verbeteren door:

1. visie van en aansturing door de schoolleiding
2. professionalisering van de medewerkers
3. meer opbrengstgericht en ontwikkelingsgericht te werken
4. de verbinding te leggen tussen deze drie items.

4.3.1 Kwaliteitscultuur

Voor de borging van kwaliteit is het noodzakelijk dat onderwijsresultaten grondig worden geanalyseerd. Hiervoor zijn er datacoaches binnen de school opgeleid. Zij zorgen voor de benodigde data-informatie op de verschillende niveaus.

Het uitgangspunt is samen kijken, analyseren en duiden: we zijn op zoek naar het verhaal achter de data. Hierdoor bevorderen we het eigenaarschap van de data bij eenieder en stimuleren we een nieuwsgierige houding, zodat die ook een cultuur van leren en verbeteren ondersteunt. Indien nodig helpt dit ons ook om verbetermaatregelen te nemen.

4.3.2 Planmatig en doelgericht handelen

Door op elk niveau de kwaliteit van ons onderwijs te monitoren met de PDCA-cyclus en hierover met elkaar in gesprek te gaan, is iedereen op Spieringshoek ook bezig met het borgen van de kwaliteit van ons onderwijs. Van leerling tot en met bestuurder. We spreken elkaar aan op onze professionaliteit, want dat is de manier waarop wij gezamenlijk kunnen leren en verbeteren.

Zowel op schoolniveau, als op team- en sectieniveau bepalen wij op basis van de professionele dialoog welke doelen wij per jaar willen bereiken met ons onderwijs. Die doelen evalueren wij tussentijds en aan het eind van het schooljaar. Kwaliteit kun je monitoren, maar je kunt haar pas verbeteren als je er op de verschillende niveaus inzicht in hebt en het gesprek met elkaar voert over onderwijs, resultaten en bevindingen.

Op Spieringshoek zijn de volgende gesprekken opgenomen in de kwaliteitskalender:

- binnen de sectie
- sectie – schoolleiding
- sectieleiders – schoolleiding
- afdelingsleider – directie
- mentoren – afdelingsleider per afdeling
- mentor – leerling
- vakdocent – leerling

Onze aanpak zorgt ervoor dat er op elk niveau meer zicht is op de ontwikkeling van de leerlingen, op zowel cognitief als persoonlijk vlak. Zo kan er op tijd actie ondernomen worden als dat nodig is en kunnen we ook vieren wat goed gaat.

Leerlingen worden betrokken bij de ontwikkeling van de school op verschillende gebieden. Dit gebeurt in klankbordgroepen, leerlingenraad en de mr.

Kwaliteitszorg

Sterke punten - aanwezigheid datacoaches - individueel scholingsaanbod.
Ambities - Iedereen neemt de eigen verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling vanuit verbondenheid en vertrouwen. - Er is een cultuur van leren en verbeteren, en elkaar aanspreken. - Iedereen op school evalueert, werkt doelgericht en heeft aandacht voor de borging van het onderwijsproces in de les en daarbuiten. - We vieren onze successen.
Doelen - De gesprekscyclus voor de leerlingen versterken en ontwikkelingsgericht maken.

- De gesprekscyclus voor het personeel ontwikkelingsgericht maken.
- Een systeem invoeren dat voor elke leerling inzichtelijk maakt hoe hij zich ontwikkelt, op persoonlijk en cognitief vlak.
- Een systeem ontwikkelen, waarmee we samen de kwaliteit van het onderwijs systematisch monitoren.
- Het scholingsplan laten aansluiten bij de ambities van de medewerker en de school.
- De volledige kwaliteitskalender uitvoeren.
- Een gedegen toetsbeleid ontwikkelen, dat recht doet aan onze visie op onderwijs en leidt tot valide en betrouwbare toetsen.

5 Personeelsbeleid

5.1 Inleiding en visie

Er is veel aandacht voor de ontwikkeling van een nieuw onderwijsconcept en voor de manier waarop Spieringshoek het onderwijs inricht. Het is van belang dat medewerkers en leerlingen vanuit dezelfde visie en voorzien van dezelfde waarden en normen samen werken.

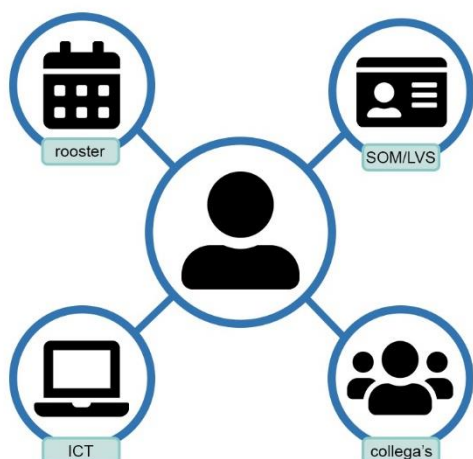
Medewerkers van Spieringshoek kiezen ervoor een positieve bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van leerlingen tot verantwoordelijke en betrokken burgers. Zij geven de leerling feedback op wat goed gaat en wat beter kan en zij investeren in een positieve relatie met de leerlingen.

Spieringshoek stimuleert de leerlingen hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen, binnen en buiten de lessen. De relatie met elkaar, de leerlingen en de ouders is open en respectvol. Medewerkers inspireren leerlingen met het doel hen te motiveren. De medewerker en de leerling streven naar de hoogst haalbare opbrengsten.

5.2 Gemeenschapszin, autonomie op alle niveaus en persoonlijke ontwikkeling

Het personeelsbeleid van Spieringshoek en de uitvoering ervan ondersteunen en bevorderen autonomie op alle niveaus, gemeenschapszin en persoonlijke ontwikkeling. Daarbij gelden negen aandachtspunten, waarbinnen keuzes mogelijk zijn.

- Op Spieringshoek is vertrouwen in elkaars expertise en vakmanschap. We wisselen samen (vak)deskundigheid uit en we onderzoeken of die voldoende bijdraagt aan het leerlinggericht onderwijs. We stimuleren collegiaal lesbezoek en intervisie vanuit de eigen leervraag. De scholing van de medewerker dient de onderwijsontwikkeling van de school.
- Spieringshoek inventariseert hoe het gesteld is met de kwaliteiten van de individuele collega's in het licht van de onderwijsontwikkeling. Hierdoor kunnen taken en functies worden herschikt om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen.
- Spieringshoek werkt met gemotiveerde medewerkers. Onderzocht wordt wat er nodig is om de intrinsieke motivatie te behouden en te versterken en welke instrumenten voor personeelsbeleid daarbij passen.
- Docenten voldoen aan de eisen van bevoegdheid en onderhouden hun bekwaamheid.
- Spieringshoek omarmt initiatieven van medewerkers. We inspireren elkaar en we werken eraan dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het reilen en zeilen van onze school.
- Om goed te kunnen presteren heeft de medewerker vier dingen nodig: een goed administratief systeem, een goed toegerust ICT-systeem, de ondersteuning van zijn collega's en een rooster dat ten dienste staat van het onderwijs.
- Coachend leidinggeven is een opbouwende manier van sturen op meer resultaat en medewerkers stimuleren om te werken vanuit hun eigen kracht en talent. Het brengt medewerkers in beweging en vergroot hun zelfsturend vermogen.
- Spieringshoek ondersteunt en faciliteert docenten in verbeteren, ontwikkelen en vernieuwen.
- De wensen en mogelijkheden van school specifiek levensfasebewust personeelsbeleid worden onderzocht.



5.3 Verantwoordelijkheid vanuit verbinding

Naast regels voor medezeggenschap gelden op Spieringshoek afspraken voor het functioneren van medewerkers. Spieringshoek hanteert een professioneel statuut. Dit beschrijft de samenwerking tussen de medewerkers en bevat de afspraken die bestuur, schoolleiding en medewerkers met elkaar hebben gemaakt over de professionele ruimte van de docenten en de leden van het onderwijsondersteunend personeel. Het statuut is een aanvulling op de regels die gelden voor medezeggenschap en op de afspraken over het functioneren binnen de school. Dit staat ook beschreven in de informatiegids voor het personeel. De nadere invulling van de professionele ruimte is vastgelegd in teamplannen.

Personeelsbeleid

Sterke punten

- Rekening houden met roosterwensen
- Mogelijkheden tot scholing
- Borrel op donderdag
- Coaching startende leraren (inductietraject)
- Generatiepact

Ambities

- Gesprekscyclus herzien, inclusief leerling- enquête.
- Bij de start van het schooljaar: verbindende activiteiten/teambuilding.
- Opleiding en training gericht op doelen en ambities van het schoolplan.
- Verantwoordelijk voelen voor het leefklimaat van de school.
- Instellen van werkgroepen gericht op regie versterking.
- Ruimte en tijd inrichten voor ontwikkeling en innovatie.

Doelen

- Om tot goed onderwijs te komen moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
- Goede ondersteuning door OOP, rooster en leidinggevende
- Ruimte voor ontwikkeling
- Veiligheid, waardering en werkplezier
- Oog hebben voor elkaar en elkaars verschillen en die verschillen respecteren.

6.Financiën en bedrijfsvoering

6.1 Inleiding en visie

Het financieel beleid van Spieringshoek is erop gericht de ambities van de school waar te maken. Dat betekent investeren in onderwijs, kwaliteit, personeel en huisvesting met behoud van een verantwoorde vermogenspositie. Er wordt zorgvuldig omgegaan met de beschikbare middelen.

Het uitgangspunt is dat financiën maximaal wordt ingezet voor het primaire proces; onderwijs. De onderwijskundige beleidskeuzes en de keuzes op het gebied van personeelsbeleid en kwaliteitszorg op basis van de kernwaarden gemeenschapszin, autonomie op alle niveaus en persoonlijke ontwikkeling vertalen we naar een beleidsrijke meerjarenbegroting. De randvoorwaarde hierbij is dat de formatieve uitgaven niet hoger mogen zijn dan de inkomsten.

6.2 Verantwoordelijkheid vanuit verbinding

Financiën

Spieringshoek heeft een gezonde financiële basis met een goede balanspositie en wil deze positie ook in de toekomst behouden. Het eigen vermogen is opgebouwd uit algemene reserves en bestemmingsreserves. Deze reserves zijn aanwezig om tekorten te kunnen opvangen en bieden beperkte ruimte om naast de reguliere bekostiging onderdelen uit het schoolplan te financieren.

Het is wel zo dat de reserves een bepaalde omvang moeten houden om onverwachte omstandigheden het hoofd te kunnen bieden. We hebben daarvoor een risicoanalyse gemaakt en vastgesteld hoe groot de reserves minimaal moeten zijn.

De komende jaren gaat een deel van de reserves naar dekking van de financiële gevolgen van fluctuaties in leerlingenaantallen, natuurlijk verloop en investering in onderwijsontwikkeling en de daarbij behorende professionalisering.

Huisvesting

Om het schoolplan te realiseren is een flexibele indeling van ruimte noodzakelijk. De bestaande huisvesting van onze school biedt onvoldoende mogelijkheden.

In 2018 is de gemeente Schiedam gestart met het opstellen van een nieuw integraal huisvestingsplan (IHP). Dat wordt in de loop van 2019 vastgesteld.

Arbobeleid

Spieringshoek vindt gezond en veilig werken belangrijk. In 2019 deden we daarom een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Op basis van de uitkomsten is een plan van aanpak opgesteld. Verbeterpunten realiseren we in 2019 en 2020. Om de vier jaar voeren we de RI&E opnieuw uit.

Leerlingen zitten op school om te leren en om zich persoonlijk te ontwikkelen. Hierbij is het van belang dat zij zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Dit geldt ook voor onze medewerkers. Jaarlijks actualiseren de preventiemedewerker en de veiligheidscoördinator het schoolveiligheidsplan. Daar waar nodig brengen zij verbeteringen aan.

Sterke punten

- Financieel gezonde school
- Kengetallen op orde
- Meerjarenbegroting met scenario's op basis van leerlingenaantallen
- Goed onderhouden gebouw
- Veilig schoolklimaat
- Strakke organisatie

Ambities

- Financieel beleid dat gericht is op het waarmaken van de ambities van de school.
- Investeren in onderwijs, kwaliteit, personeel en huisvesting met behoud van een verantwoorde vermogenspositie.

Doelen

- Beleidsrijke meerjarenbegroting
- Bedrijfsvoering faciliterend aan het onderwijs
- Financieel beleid is een middel om de doelen van onderwijs en personeelsbeleid te realiseren
- Toekomstbestendig en duurzaam schoolgebouw