



## Schooljaarplan 2022-2023

**Paula Corsten**  
Locatiedirecteur Sint-Maartenscollege

*Goedgekeurd door MR op 13 juli 2022*

*Schooljaarplan 2022-2023 d.d. 8 juli 2022*

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. Evaluatie plannen 2021-2022
3. Verbeteractiviteiten 2022-2023
4. Professionaliseringsplan

## 1. Inleiding

Wederom hebben we een jaar achter de rug met onderbrekingen, waardoor zowel leerlingen als docenten door quarantaine-regels veelvuldig hun activiteiten verstoord zagen. We hebben ons niet uit het veld laten slaan. Met flexibiliteit en de ambitie om zoveel mogelijk leerlingen zo ver mogelijk te brengen is er hard gewerkt.

Toch zien we leerlingen worstelen met de gevolgen van de corona-maatregelen, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Het ingezette NPO programma biedt extra ondersteuning, maar is voor sommigen niet genoeg. Onze leerlingen-enquête uit mei/juni laat zien dat welbevinden en veiligheid gelukkig bij de meesten voldoende is.

De schoolontwikkeling als lerende organisatie is doorgezet: Prof. Kirschner is op twee studiedagen als gastspreker aanwezig geweest over effectief onderwijs, er is een plan Havo-shining, de Leerteams en Breed MT ontwikkelen zich verder, de Kwaliteitszorg PDCA-cyclus wordt structureel doorlopen en data-gegevens worden meer ingezet om ons onderwijsproces te evalueren en te verbeteren.

Daarnaast blijft het turbulent rond de Toekomstvisie VO Maastricht, het IHP van de Gemeente rond de huisvesting VO en de positie van onze school hierin. Gevoelens van onzekerheidszijn er volop, omdat er nog geen duidelijk beeld is wat er precies gaat gebeuren. Hopelijk vallen een aantal puzzelstukjes in 2022-2023 op zijn plaats en wordt duidelijk hoe wij de mooie verworvenheden van onze school kunnen continueren naar de toekomst. Maar ook wat er uiteindelijk in de nieuwe situatie van ons gevraagd gaat worden en wat we nog te ontwikkelen hebben.

Onderwijs staat nooit stil, het is de kunst om deze voortdurende beweging en soms deining op te vangen en mee te vormen naar wat we belangrijk vinden: zo goed mogelijk onderwijs bieden.

Paula Corsten  
Locatiedirecteur Sint-Maartenscollege

## 1. Evaluatie schooljaarplan 2021-2022

Domein	Doelen	Uitvoering	Verantwoordelijke	Evaluatie en verbeterpunten
<b>Professionele en lerende organisatie</b>				
	Versterken van het professionele handelen van alle docenten, gebaseerd op onderzoek en data; Versterken van de kwaliteit van het professionele gesprek tussen de docenten	Hele schooljaar, collegiale consultaties	Leerteams Onderwijsstuurgroep Breed MT	Door Corona slechts gedeeltelijk uitgevoerd. Herhalen in 2022-2023
	Verhogen van de Leeropbrengsten, vooral in de risico-afdeling havo (3-jaarlijks gemiddelde in risicogebied)	Voortdurende monitoring en data-analyses van resultaten	Teamleider havo Kwaliteit coördinator Leerteams havo	Werkgroep Havo ingericht, Leerteams regelmatig betrekken door Teamleider; Eind-examenresultaten lijken boven de risicoscore uit te komen; vervolg gewenst om stabiliteit te ontwikkelen.
	Verhogen van de interne motivatie van leerlingen	Activerende didactiek, collegiale consultatie	Allen	Vanuit de Leerlinge enquête mei/juni 2022 blijkt hier geen vooruitgang op geboekt. Lastig te bepalen wat de Corona-periode qua impact heeft gehad. Echter, eigen reflectie op wat werkt dient versterkt te worden.
<b>Versterken docentvaardigheden activeren en differentiëren</b>				
	Alle docenten passen differentiatie toe in instructie en verwerking	Professionalisering, intervisie in Leerteams	Alle docenten	Evaluatie DOT: kleine toename in gebruik van differentiatiewerkvormen
	Alle docenten hanteren activerende werkvormen, zowel fysiek al digitaal, waardoor de betrokkenheid van de leerlingen bij de les toeneemt en leeropbrengsten verbeteren	Professionalisering, intervisie in Leerteams	Alle docenten Kwaliteit coördinator	Periodieke Evaluatie Leerresultaten en DOT: kleine toename in gebruik activerende werkvormen
<b>Versterking mentoraat</b>				

	Het mentoraat wordt door de leerlingen en ouders als eenduidiger en helpend ervaren	Kwaliteitskaart, inzet mentor-coach	Alle mentoren	- Evaluatie Leerling enquête: toename in tevredenheid over mentoraat
	Alle mentoren leerjaar zijn in staat om LOB-gesprekken met de leerlingen te voeren, conform de basisvereisten	Scholing LOB begeleiding door mentorcoach	Alle mentoren	Scholing is aangeboden en gevolgd door alle nieuwe docenten/mentoren
<b>Begeleiding startende docenten</b>				
	De startende docent ontvangt een goede introductie op de onderwijskundige visie van het Sint-Maartenscollege	Opvang van de groep nieuwe docenten op SMC in september 2021	Docentbegeleider	Startopvang is gerealiseerd, daarna begeleiding op meer individuele behoefte
	De startende docent reflecteert op zijn/haar ontwikkelpunten en stelt een passend ontwikkelplan op.		startende docenten	Is deels gebeurd bij collega's die ondersteuningsbehoefte hadden
	Het verzuim verminderen van startende docenten en een verhoging van het welbevinden.	Introductie, coaching en intervisie	Docentbegeleider en startende docenten	Verzuimcijfers en uitstroomgegevens docenten: deze gegevens laten weinig tot geen verzuim zien en bijna geen uitstroom van nieuwe collega's
<b>Ontwikkelen visie op toetsing en formatief handelen</b>				
	Formuleren van een gedeelde visie binnen het Sint-Maartenscollege op toetsing	Dialogo en onderzoek in de Leerteams, Studiedag	Alle docenten	Nog niet gerealiseerd; wordt een van de ontwikkelthema's voor de Leerteams
	Keuzes maken in de verhouding summatieve toetsing en formatieve evaluatie	Leerteams en secties	Alle docenten	Nog niet gerealiseerd; wordt een van de ontwikkelthema's voor de Leerteams
	Aanpassen van de PTA's op basis van visie en keuzes	PTA's formuleren	Secties	Nog niet gerealiseerd; wordt een van de ontwikkelthema's voor de Leerteams
<b>Organiseren van de Leerlingbespreking</b>				

	Voldoen aan de kwaliteitsstandaard Zicht op Ontwikkeling	Periodiek verzamelen van voortgangsgegevens van alle leerlingen	Alle docenten Mentoren Teamleiders Ondersteunings-team	De 3 PDO-periodes worden hiervoor gebruikt, registratie in Somtoday steeds meer in gebruik
	Tijdsbesparing door minder overleggen (ter vervanging van Resultaatbesprekingen en PDO's)	Efficiënte voorbereiding en planning van overleggen	Teamleiders en mentoren Ondersteunings-team	Niet geheel naar wens verlopen. Er is een werkgroep ingesteld die met een verbeterplan komt
	Administratieve vereenvoudiging door eenmalige registratie in Somtoday	Periodiek vastleggen van relevante gegevens in Somtoday	Alle docenten Mentoren	In orde
	PDO dient als uitgangspunt voor b.v. oudergesprekken	Delen van relevante informatie over leerlingontwikkeling	Alle docenten Mentoren	In orde

### 3. Verbeteractiviteiten in het schooljaar 2022-2023

#### De visie van het Sint-Maartenscollege

- Ons onderwijs is inclusief.
- Iedere leerling start met verschillende voorkennis maar heeft gelijke kansen.
- De docent heeft de regie in het leerproces.
- De inrichting van het onderwijs is gebaseerd op leerdoelen.
- Het schoolklimaat is warm en veilig.

Dit betekent dat in ons onderwijs de leerling centraal staat en door de docent gestuurd wordt in het leerproces. Hierbij wordt gebruik gemaakt van directe instructie met een stapsgewijze opbouw en met interactie, dialoog en actieve werkvormen met ruimte voor differentiatie. Hierbij gaat kennis vooraf aan vaardigheden. Lessen sluiten aan bij de voorkennis en de leefwereld van de leerlingen. Bovendien is de methode niet leidend, maar een hulpmiddel. Voor niets gaat de zon op, oefenen hoort erbij. Aan leerlingen worden eisen gesteld.

We meten de effectiviteit van het onderwijs met behulp van cyclisch evalueren en de PDCA-cyclus.

Wij zijn betrokken op elkaar. In onze laagdrempelige organisatie staan de menselijke betrokkenheid en het plezier in het leren centraal.

Deze uitgangspunten zijn richtinggevend in de inrichting van het onderwijs op het Sint-Maartenscollege en hebben consequenties voor het dagelijkse handelen van de docent. We streven naar een basiskwaliteit. Daarom zijn de gesprekkencyclus en de ondersteunende tools DOT/BOOT gericht op het binnen deze visie door ontwikkelen van de kwaliteit in ons onderwijs.

Wij baseren keuzes op onderzoek en data, omdat we vinden dat leerlingen goed onderbouwd onderwijs verdienen.

Onze keuze voor ondersteunende externen is hier ook op gebaseerd. Wij verwachten daarmee de kwaliteit van scholing te realiseren die past bij ons als Sint-Maartenscollege.

## **Facilitering van ontwikkeling en scholing**

Vanuit de CAO-VO ontvangt iedere docent per schooljaar binnen de normjaartaak een ruim urenbudget om aan professionele ontwikkeling van zichzelf en de school te besteden:

- 50 ontwikkeluren
- 166 professionaliseringsuren (op fulltime basis), waarvan 83 ter individuele besteding en 83 ter invulling op schoolniveau.

Daarnaast is een scholingsbudget van € 600,- per fulltime fte beschikbaar en opgenomen in de begroting om aan professionalisering of als team of individueel te besteden.

In de personeelsgesprekken over de invulling van de normjaartaak streven we naar een volledige benutting van deze uren en budgetten, vanuit de overtuiging dat de ontwikkelingen in het VO continu vragen om bijscholing en doorontwikkeling van docentvaardigheden. Juist de combinatie van schoolontwikkeling en individuele professionalisering, binnen de visie van de school, leiden tot een krachtig docententeam en goed onderwijs.

### **3.1. Professionele en lerende organisatie**

#### **Waarom?**

De school als professionele en lerende organisatie is onze basis om gezamenlijk te werken aan onderwijskwaliteit. Vanuit een stevige missie/visie wordt richting gegeven aan hoe het onderwijs georganiseerd moet worden. De Leerteams, waarin alle docenten een plek hebben, richten zich op onderzoek doen, elkaar ondersteunen bij goed onderwijs organiseren en leren van elkaar. Het Breed MT, waarin het MT en de voorzitters van de Leerteams elkaar regelmatig ontmoeten, zorgt voor verbinding op schoolniveau en aanzetten tot beleid.

#### **Wat?**

Na 2 jaar zijn de Leerteams toe aan een verdieping van hun opdracht. In sommige Leerteams is de professionele dialoog goed ontwikkeld, in andere Leerteams nog niet. Dit vraagt om een aanscherping van de bedoeling van Leerteams en hun opdracht binnen de school.

Het Breed MT heeft vastgesteld dat er meer ontwikkelruimte voor de Leerteams mag komen. I.p.v. voorbereiden beleidsnotities vanuit het MT naar beleidsthema's per schooljaar, die de Leerteams kunnen adapteren om verder te ontwerpen. Daarmee wordt een volgende stap gezet in professioneel eigenaarschap van docenten voor hun school.

#### **Hoe?**

De Leerteams zijn de werkplaats van de professionele leergemeenschap. Daar wordt de basis gelegd voor het professionele gesprek met elkaar, vanuit een onderzoekende en lerende attitude. Om dit te realiseren is de wens tot coaching/ondersteuning van de gesprekscultuur in de Leerteams geuit. Dit kan gedifferentieerd vorm krijgen in de vorm van intervisie, scholing, supervisie, afhankelijk van de ondersteuningsvraag van het Leerteam. Daarnaast zal aan het begin van het schooljaar aandacht zijn voor het scherp neerzetten van de rol en attitude die van alle collega's gevraagd wordt binnen een professionele leergemeenschap.

Aan het begin en gedurende het schooljaar 2022-2023 worden centrale ontwikkelthema's voor de school geformuleerd en als onderzoeksopdracht verdeeld over de Leerteams op basis van interesse en belang voor de onderbouw of bovenbouw.

Het Breed MT wordt een overleg waar de diverse ontwikkelingen gemonitord worden en waar suggesties voor bijsturing uitgewisseld worden.

Alle afspraken die de school als geheel raken worden transparant gedeeld.

De overlegmomenten van de verschillende Leerteams per afdeling worden zoveel als mogelijk op eenzelfde moment gepland, zodat overleg tussen Leerteams ook mogelijk is. Dit belangrijk om op de hoogte te blijven van diverse ontwikkelingen in onder- en bovenbouw van een afdeling en waar nodig gezamenlijk op te trekken.

#### **Doelstellingen:**

- versterken van het professionele handelen van alle docenten, gebaseerd op (wetenschappelijk) onderzoek en feiten/data
- versterken van de kwaliteit van het professionele gesprek tussen de docenten
- verhogen van de leeropbrengsten
- verhogen van de interne motivatie van leerlingen

### **3.2. Versterken docentvaardigheden**

#### **Waarom?**

**Didactisch:** vanuit de visie van de school wordt de leerling door de docent gestuurd in het leerproces. Gebaseerd op de Rosenshine-methode wordt gebruik gemaakt van directe instructie met een stapsgewijze opbouw, interactie, dialoog en actieve werkvormen met ruimte voor differentiatie. Kennis gaat vooraf aan vaardigheden. Lessen sluiten aan bij de voorkennis en de leefwereld van de leerlingen. De methode is niet leidend, maar een hulpmiddel.

**Pedagogisch:** de pedagogische relatie tussen docent en leerlingen van groot belang. Leerlingen werken voor een docent wanneer zij zich door deze gezien en gehoord voelen. De opbouw van deze vertrouwensband leidt tot een groepsdynamiek, waarin leerlingen zich geborgen voelen en vertrouwen hebben. Deze attitude heeft invloed op de motivatie van leerlingen.

#### **Wat?**

Om alle docenten te ondersteunen in het ontwerpen van lessen die passen binnen deze visie en die leiden tot een sterke pedagogische cultuur, is er voortdurende aandacht voor deze specifieke docentvaardigheden. Zowel door externe scholingstrajecten, als door interne collegiale professionalisering (Leerteam, collegiale klassenbezoeken, intervisie, de inzet van DOT/BOOT).

#### **Hoe?**

Er wordt ingezet op onderling leren van elkaar d.m.v. het faciliteren van collegiale consultaties. Deze thema's van docenthandelen staan op de agenda van de Leerteams en worden ondersteund door de inzet van DOT/BOOT.

#### **Doelstellingen:**

- Alle docenten passen differentiatie toe in instructie en verwerking
- Alle docenten hanteren activerende werkvormen, zowel fysiek al digitaal, waardoor de betrokkenheid van de leerlingen bij de les toeneemt en leeropbrengsten verbeteren
- Alle docenten zijn zich bewust van het belang van het opbouwen van een vertrouwensrelatie met hun leerlingen en beschikken over vaardigheden om dit te ondersteunen.

### **3.3. Begeleiding startende docenten**

#### **Waarom?**

De meeste beginnende leraren ervaren problemen aan het begin van hun loopbaan. In de klas, met orde houden en motiveren van leerlingen, en daarbuiten in de relatie met collega's en schoolleiding.



Lesgeven is op zichzelf al een kunst. Maar al te vaak verzwaren de werkomstandigheden en de mores op school de taak van de startende leraar nog eens extra.

Deze verspilling van menselijk kapitaal is des te ernstiger met het oog op de verwachte lerarentekorten. Het beter ondersteunen en daardoor vasthouden van nieuwelingen in het onderwijs biedt kansen om dat probleem het hoofd te bieden. De werkgever heeft een zorgplicht en moet dus zoveel mogelijk proberen te voorkomen dat startende collega's kopje onder gaan.

Het goede nieuws is dat begeleidingsprogramma's, mits goed ingebed en voorzien van de benodigde randvoorwaarden – zoals vrij geroosterde uren – een positief effect hebben op het welbevinden van nieuwe leraren. Zulke programma's geven starters een reëlere kans om te groeien in het beroep en in de cultuur van de school. Ze verkleinen bovendien de kans op vroegtijdig afknappen en behouden startende collega's voor het vak en voor de school waar zij werken.

De schoolorganisatie kan en moet, als werkgever, voorwaarden scheppen die startende leraren in staat stellen zich te ontwikkelen, zelfvertrouwen te krijgen en de fijne kneepjes van het vak te leren. Diezelfde organisatie waardeert de frisse blik van beginners, de routiniers kunnen er wellicht zelfs iets van opsteken.

### **Wat?**

De docentbegeleider is de vraagbaak en helpende hand voor (nieuwe) docenten. Deze begeleiding krijgt vorm door middel van zowel persoonlijke als professionele ondersteuning.

### ***Persoonlijke ondersteuning***

Onder persoonlijke ondersteuning wordt de (identiteits-)ontwikkeling en sociale ontwikkeling verstaan die een startende docent doorloopt in zijn/haar werkomgeving. De geboden ondersteuning vindt plaats door middel van ontwikkelgesprekken. In het POP worden ontwikkelingsdoelstellingen opgenomen die bij de beginfase in overleg worden geformuleerd. Na het vaststellen van een termijn waarin deze ontwikkeling plaatsvindt, worden deze doelstellingen geëvalueerd. Aan de hand van deze evaluatie kan er weer opnieuw een zelfanalyse en ontwikkelgesprek plaatsvinden, zodat er weer een nieuwe POP gemaakt kan worden.

### ***Professionele ondersteuning***

De docentbegeleider is medeverantwoordelijk voor de organisatorische en administratieve aspecten die bij de taakomschrijving horen van de docenten. Daarnaast draagt de docentbegeleider zorg voor de ontwikkeling en voortgang van de genoemde docenten. De docentbegeleider en docent creëren aan het begin van het schooljaar een ontwikkelplan met betrekking tot de competenties van de docenten en deze zal tussendoor gemonitord en, eventueel, bijgesteld worden.

### **Hoe?**

De docentbegeleider maakt gebruik van de volgende hulpmiddelen om een adequate ondersteuning te kunnen bieden:

- In het geval van nieuwe docenten op de locatie wordt een *Handboek SMC* verstrekt en toegelicht.
- Een ontwikkelplan opstellen om de ontwikkeling van de docenten in kaart te brengen
- Lesbezoeken met gerichte feedback m.b.v. de DOT
- Intervisie tussen de beginnende docenten organiseren
- Terugkoppeling naar de teamleiding om de voortgang te bewaken

Met name in het begin van het schooljaar zal een actieve ondersteuning worden geboden. Bij de start van het nieuwe schooljaar zal een plenaire bijeenkomst plaatsvinden waarbij nieuwe docenten kennismaken met het schoolgebouw, de onderwijsvisie en de procedures. In de eerste weken van het nieuwe schooljaar worden regelmatig lesbezoeken gepland om tijdig bij te kunnen sturen waar nodig.

### **Doelstellingen:**

- De startende docent ontvangt een goede introductie op de onderwijskundige visie van het Sint-Maartenscollege.
- De startende docent reflecteert op zijn/haar ontwikkelpunten en stelt een passend ontwikkelplan op.
- Het verzuim verminderen van startende docenten en een verhoging van het welbevinden.

### 3.4. Verbetering Opbrengsten

#### Waarom?

De resultaten van de school bevinden zich al een aantal jaren dichtbij de risiconormen. Onze havo-afdeling scoort regelmatig onder de landelijke norm, de mavo en vwo afdelingen net erboven. We hebben de opdracht om het best mogelijk onderwijs voor onze leerlingen te bieden. Dat vraagt om onderzoek naar de factoren die van invloed zijn op de leerresultaten, zowel bij onze leerlingen, ons handelen als docent, onze organisatie, onze methodes, etc.

Waar zit het vliegwielt om tot echte verbeteringen te komen, waardoor onze school tot de beste van Nederland gaat behoren?

#### Wat?

Op basis van de data van de afgelopen jaren hebben we zicht op het patroon van opbrengsten, zowel op afdelingsniveau als vak niveau als docentniveau. Deze data vragen om een goede analyse van wat er nu werkelijk aan de hand is. Op basis daarvan kunnen we oplossingen ontwerpen, die ook werkelijk gaan bijdragen aan betere opbrengsten.

De Leerteams zijn de aangewezen groepen binnen onze lerende organisatie waarmee deze analyses, duiding en oplossingen ontworpen worden.

#### Hoe?

We gaan werken met een Kwaliteitscyclus vanaf het begin van het schooljaar. De data van afgelopen jaren vormen de start in Periode 1. De Kwaliteits-coördinatoren zorgen voor actuele overzichten van relevante data.

We werken cyclisch aan een plan van aanpak per periode op:

- schoolniveau: attitudes en pedagogisch-didactische vaardigheden docenten als aanjagers van motivatie en betrokkenheid bij leerlingen;
- groepsniveau: groepsdynamiek ontwikkelen, waarin betrokkenheid op elkaar en welbevinden van leerlingen als fundament een plek krijgen;
- docentniveau: eigen ontwikkelplan qua noodzakelijke vaardigheden, inzetten collegiale consultaties, scholing e.d.

#### Doelstellingen:

- Alle afdelingen scoren boven de landelijke norm qua resultaten
- De Leerlinge enquête laat hogere scores zien dan in 2021-2022
- De PDCA-cyclus is een routine binnen de school die binnen iedere periode wordt toegepast

### Overzicht besteding budgetten

Vanuit de CAO VO is voor ieder fulltime fte €600,- professionaliseringsbudget beschikbaar.

Voor het Sint-Maartenscollege betekent dit op basis van de formatie van ruim 60 fte een minimaal budget van € 36.000,-. In de Begroting 2023 is dit aangevuld tot €60.000,-

Daarnaast beschikt iedere docent op fulltime basis over 166 Professionaliserings-uren en 50 Ontwikkel-uren.

Het professionaliseringsbudget wordt als volgt ingezet:

Inhouden	Betrokkenen	tijdsinvestering docenten	Begrootte kosten
----------	-------------	---------------------------	------------------

<b>Didactisch en pedagogisch handelen</b>	Alle docenten	Collegiale lesbezoeken vanuit 166 professionaliseringsuren fulltime fte CAO Scholing op basis van individuele behoeften	P.M.
<b>De mentor als LOB-coach; Gespreksvaardigheden</b>	Mentoren leerjaar 1 en 2	Vanuit 166 professionaliseringsuren fulltime fte CAO	€ 6.000,-
<b>Begeleiding startende docenten</b>	Startende docenten	Starters-uren in normjaartaak	Vanuit D2 taakuren
<b>Individuele scholing</b>	Alle medewerkers	Vanuit 166 professionaliseringsuren fulltime fte CAO	Schatting €20.000,-
<b>BHV/EHBO</b>	BHV-ers	Vanuit 166 professionaliseringsuren fulltime fte CAO	€ 5.000,-