

“Plaats voor alle leerlingen,
ruimte voor veelvormigheid”

MEERJARENBELEID SOML 2010-2014



soml



Inhoud

Voorwoord > 5

Inleiding > 7

1. De uitgangspunten van SOML > 8

- 1.1 Situatieschets van SOML als organisatie
- 1.2 Waarden die binnen SOML leven
- 1.3 Bestuurlijke regie en ondernemende scholen
- 1.4 Concrete doelen gericht op 2014

2. Het draait om de leerlingen > 12

- 2.1 Onze leerlingenbevolking is divers en multicultureel
- 2.2 Voedt de school ook leerlingen op?
- 2.3 Luisteren naar onze leerlingen is een opdracht
- 2.4 We willen een partnerschap met ouders
- 2.5 Concrete doelen gericht op 2014

3. Uitdagend en stimulerend onderwijs > 16

- 3.1 Wat bedoelen we met uitdagend en stimulerend onderwijs?
- 3.2 Scholen en schoolbestuur leveren elk hun bijdrage
- 3.3 SOML als schakel in de onderwijsketen
- 3.4 Concrete doelen gericht op 2014

4. Passende zorg > 20

- 4.1 Inhoud en grenzen van de leerlingenzorg op school
- 4.2 Samenwerkingspartners in de leerlingenzorg
- 4.3 Concrete doelen gericht op 2014

5. Onderscheidend werkgeverschap > 22

- 5.1 Toekomstbestendig leraarschap is de prioriteit
- 5.2 Scholing en begeleiding als aanbod aan iedereen
- 5.3 Een loopbaan bij een goede werkgever
- 5.4 Het grote debat rond het leraarschap
- 5.5 Concrete doelen gericht op 2014

6. Kwaliteit en kwaliteitsbewustzijn > 26

- 6.1 De landelijke omgeving en de schoolomgeving
- 6.2 Een eigen kwaliteitsagenda
- 6.3 Concrete doelen gericht op 2014

7. Het “bedrijf” achter de SOML-scholen > 28

- 7.1 Goed bestuur en beheer
- 7.2 Bestuurlijke keuzes inzake duurzaamheid
- 7.3 Concrete doelen gericht op 2014

Toevoeging > 30

Colofon > 31



Voorwoord



Na een vrij intensieve periode van voorbereiding verheugt het ons het Meerjarenbeleidsplan 2010 – 2014 te mogen presenteren. Dit voor SOML belangrijke beleidsdocument is met betrokkenheid van velen tot stand gekomen. Interne en externe relaties zijn geïnterviewd, de Raad van toezicht, het management van de scholen, de PGMR, het Raadgevend College van Ouders, medewerkers van de scholen en leerlingen zijn geraadpleegd. De resultaten van de interviews en de consultaties hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de uiteindelijke inhoud van dit plan. We zijn dan ook veel dank verschuldigd aan allen die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming. In het bijzonder geldt dat voor de heer Wim van der Geest die niet alleen de interviews heeft gehouden en de consultatierondes heeft geleid, maar tevens de redactie van dit beleidsplan voor zijn rekening heeft genomen.

Als vervolg op ons vorige meerjarenbeleidsplan zetten we ook in dit plan weer een stevige ambitie neer. Een ambitie die betrekking heeft op de wijze waarop we onze maatschappelijke opdracht nog beter kunnen vervullen.

Wij spreken dan ook de hoop uit dat dit meerjarenbeleidsplan de functie mag vervullen waarvoor het is bedoeld, namelijk de koers aangeven waarop de stichting en haar scholen de komende jaren gaan varen en daarmee uitdagend en stimulerend onderwijs voor de leerlingen zullen realiseren.

drs. M.J. Fait
voorzitter College van Bestuur

ir. C.B. Hoefnagel
lid College van Bestuur



SOMMI

Inleiding

Het SOML -meerjarenbeleidsplan 2010-2014 dat voor u ligt heeft als titel “Plaats voor alle leerlingen, ruimte voor veelvormigheid”. Daarmee wordt de maatschappelijke opdracht van SOML als organisatie samengevat. Leerlingen verschillen, docenten verschillen, scholen verschillen, méér dan vroeger. Maar de gezamenlijke opdracht blijft: samen goed onderwijs vormgeven en dat doen op een inspirerende wijze. Elkaar inspireren zou de kern zou moeten zijn van alle contacten in SOML-scholen. Van docent naar leerling, maar ook andersom. Van teamleider naar docent. Van schoolbestuurder naar directeur. En steeds ook andersom. Inspireren is bezielen, de andere persoon raken ook onder zijn of haar oppervlakte. De oppervlakkigheid overwinnen, binnen maar ook buiten dat lesuur of die vergadering. Het vraagt van alle mensen in de SOML-gemeenschap een flinke openheid naar elkaar en persoonlijke betrokkenheid. Ontbreken die, dan dreigt er sterk kwaliteitsverlies. En moet de kwaliteit ergens verbeteren, dan is de ingang steeds: opnieuw inspireren en de ontvankelijkheid voor inspiratie vergroten.

Dit uitgangspunt geldt des te meer als het werk complexer wordt. Als het aantal leerlingen met uiteenlopende leerbehoeften en leermogelijkheden groeit. Als het lerarenteam vergrijsst en daarmee de discussie rondom modernisering van het leraarschap moeilijker wordt. Als de verhoudingen en samenwerkingspatronen in scholen moeten worden herijkt.

SOML is een gezonde scholengroep met een stevige basis in Midden-Limburg en zal haar innerlijke kracht de komende jaren moeten inzetten om – vanuit een goede omgevingsanalyse – hoge kwaliteit te blijven bieden.

En, waar dat gebeurt met anderen in de onderwijsketen of binnen jeugdbeleid, zal SOML als grote speler initiatiefrijk moeten zijn. Dit meerjarenbeleidsplan geeft aan waar de mogelijkheden en uitdagingen zitten. Het is tot stand gekomen met inbreng van velen in en rondom de SOML-organisatie. Anders dan in de periode 2006-2010 zitten de uitdagingen niet in grote herschikkingen of opvallende organisatieveranderingen. Het speelveld is reeds duidelijk bepaald: de vier brede scholengemeenschappen in Roermond, het Leudal en Echt met hun satelliet-locaties, staan tot 2014 voor de uitdaging modernisering aan te brengen binnen gevormde kaders. Kwaliteitsverbetering betekent dan: meer eenheid brengen in uitgangspunten, maar elkaar als scholen ruimte geven voor specifieke invullingen, soepel samenwerken en daarbij erkennen dat niet elke school of vestiging het even makkelijk heeft, professioneler werken binnen haalbare taakstellingen, zonder te vervallen in ziellose bedrijfsmatigheid. En achter de schermen: alert zijn op doelmatigheid door ondersteunende processen te verbeteren en daaraan consequenties te verbinden.

Leidinggeven is daarbij het sleutelwoord en dat begint met communiceren en de koers expliciet verwoorden. Dat gebeurt in dit meerjarenbeleidsplan, waarin alle beleidsbepalende organen van SOML zich hebben kunnen vinden. Het zal gebeuren in een nieuwe SOML-Missie-tekst die in 2010-2011 tot stand zal komen. En in de jaarlijkse Beleidskaders van het College van Bestuur die ertoe dienen dat de doelen uit dit meerjarenbeleidsplan vertaald worden naar tussendoelen “per jaar” en tegelijk evalueren of SOML op koers en op tempo zit.

1 | De uitgangspunten van SOML

1.1 Situatieschets van SOML als organisatie

Binnen de Stichting SOML zijn de vanouds bekende scholen voor voortgezet onderwijs uit Roermond en de Roermondse regio bijeengebracht. De Stichting SOML heeft een lange geschiedenis van goed onderwijs en voor de meeste ouders en kinderen is de gang naar een school van SOML dan ook het meest voor de hand liggend. SOML biedt met 1000 personeelsleden onderwijs aan ruim 8000 leerlingen.

Die leerlingen zijn verdeeld over twaalf schoollocaties die met elkaar vier brede scholengemeenschappen vormen: in Roermond Noord het Bisschoppelijk College Broekhin, in Roermond Zuid het Mundium College, in Horn/Heythuysen de Scholengemeenschap St. Ursula en in Echt het Connect College. Elke scholengemeenschap biedt alle vormen van voortgezet onderwijs aan (met uitzondering van praktijkonderwijs), van gymnasium tot vmbo-beroepsgerichte leerwegen. Daarnaast kunnen locaties zich profileren door middel van accenten in het onderwijsprogramma en de leerlingenzorg.

Deze dominante positie binnen Midden-Limburg schept vooral ook verplichtingen: de scholen van SOML moeten er zijn voor alle leerlingen uit de Roermondse regio met hun uiteenlopende voorkeuren, capaciteiten en beperkingen. Dit maakt een veelvormig aanbod nodig waarin enerzijds voor ouders en leerlingen voldoende keuzevrijheid wordt gerealiseerd en anderzijds voor elke leerling een plek kan worden gevonden. In het geval van leerlingen die extra zorg nodig hebben, zal SOML garan-

deren dat die plek ook altijd gevonden kan worden: de totale breedte van het zorgaanbod van de twaalf SOML-locaties is dekkend voor de totale breedte van de zorgvraag van het reguliere onderwijs.

1.2 Waarden die leven binnen SOML

Grote diversiteit binnen de leerlingen-, ouder- en medewerkergroepen betekent ook diversiteit in waarden. Naast de traditionele waarden van kerk en samenleving, zoals die vele jaren en generaties lang de Midden-Limburgse levenssfeer bepaalden – hetzij katholiek, hetzij humanistisch – is er meer ruimte en openheid gekomen. Openheid richting andere culturen, andere leefvormen andere cultuuruitingen. Het is waar: minder dan vroeger zorgt de school voor overdracht van traditionele waarden. Maar het besef dat jongeren in hun middelbare schooltijd een belangrijk deel van hun persoonlijkheidsvorming doormaken, is in de SOML-scholen steeds wel heel sterk aanwezig gebleven. Daarvoor de best mogelijke condities scheppen is en blijft een belangrijke taak van de school.

De discussie over andere noodzakelijke elementen van een nieuw “waardenkader” is binnen SOML nog niet afgerond. Duidelijk is dat SOML geen eenzijdig mensbeeld voorstaat. Ook drie belangrijke bouwstenen van zo’n nieuwe missie zijn inmiddels voorhanden: een visie op de ontwikkeling van jonge mensen, een visie op het docentschap (“breed en authentiek”) en een visie op duurzaam leiderschap.

“DE KEUZES DIE SOML MAAKT HEBBEN GEVOLGEN VOOR HEEL VEEL MENSEN”

“SOCIALE AANGEPASTHEID BEVORDEREN IS ERG BELANGRIJK”



Allereerst het concept persoonlijkheidsvorming. De school ontwikkelt de persoonlijkheid van de leerlingen verder door meer diepgang in hun leven te brengen. Onderwijs brengt niet alleen kennis aan, maar leert een leerling ook nadenken over zijn wereld, zijn plaats daarin, de rol die een leerling als jongere of jong-volwassene kan en wil gaan spelen, het eigen gedrag ten opzichte van anderen. Hier aandacht aan besteden, is een opdracht voor leraren, ongeacht het vak dat zij geven of de school waar zij werken. Maar het gaat verder. Persoonlijkheidsvorming is geen neutraal begrip. SOML scholen vinden dat leerlingen ook op een bepaalde manier in het leven moeten leren staan. De school moet hen leren betrokken te zijn bij de maatschappij en bij de processen die daarin nu plaatsvinden. En de school moet niet bang zijn stelling te nemen. Dus laten zien tegen ver-

ruwing te zijn, tegen respectloosheid en tegen doorgeschoten individualisering. Positief geformuleerd: de school moet een plaats zijn waar sociaal gedrag geoefend kan worden, waar tijd wordt genomen om conflicten goed uit te praten en stil te staan bij maatschappelijke problemen zoals integratie van minderheden. De tegenstellingen die leerlingen om zich heen zien en ervaren moeten op school aan de orde worden gesteld.

Voor leraren is op deze actieve manier bijdragen aan persoonlijkheidsontwikkeling geen eenvoudige taak. Immers in een turbulente tijd wordt van hen gevraagd voortdurend een rolmodel voor hun leerlingen te zijn. Dit gaat alleen als leraren authentiek zijn in hun optreden, dus zich ook als mens kwetsbaar opstellen. Soms wordt ook van leraren gevraagd stevig stelling te nemen als het gaat om inhumane opvattingen of verwerpelijk gedrag. Het is de ambitie van SOML om het concept van “breed en authentiek leraarschap” in een nieuwe missie te formuleren en in SOML-scholen vervolgens tot norm te maken.

1.3 Bestuurlijke regie en ondernemende scholen

Het hanteren van normen en het vormgeven van een goed schoolklimaat, gebeurt op de scholen zelf, iedere dag weer. Het is de leraar in de klas die steeds keuzes maakt en daar met zijn collega's en met de schoolleider over spreekt. De SOML-scholen verschillen sterk, ze zijn of meer stedelijk of meer landelijk georiënteerd, ze verschillen qua onderwijsaanbod en hanteren meer of

“LEER KINDEREN DAT ZE HUN EIGEN TOEKOMST MANAGEN”

“SOCIALE COMPETENTIES KUN JE NIET REMEDIËREN”



minder uitgesproken onderwijskundige modellen. Het SOML-bestuur als schoolbestuur staat daarbij op een vanzelfsprekende afstand maar houdt de eindverantwoordelijkheid voor alles wat er in de scholen gebeurt. SOML zorgt ervoor dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid die de SOML scholen gezamenlijk dragen in Midden-Limburg, goed wordt ingevuld en nieuwe maatschappelijke vragen worden gehoord en respons krijgen. Dat scholen voldoende ambitieus zijn en mikken op blijvende verbeteringen. Dat gemeenschapsgelden doelmatig worden ingezet en het onderwijsaanbod een garantie inhoudt voor continuïteit. “Duurzaam leiderschap” is de term die hiervoor vaak gebruikt wordt en die SOML

graag als richtsnoer hanteert: leiderschap dat richt op blijvende resultaten, op resultaten die ook de schoolomgeving ten goede komen en die met inzet van iedereen in de organisatie worden bereikt. Daarmee is “duurzaam leiderschap” het derde concept dat in de toekomstige missie van SOML centraal zal staan.

1.4 Concrete doelen gericht op 2014

SOML garandeert dat in haar scholen plaats is voor alle Midden-Limburgse leerlingen die in staat zijn om regulier voortgezet onderwijs te volgen. De SOML scholen werken zo goed samen dat ook leerlingen met bijzondere onderwijsvragen snel naar de juiste

SOML-school worden verwezen.

Soml formuleert in 2010 en 2011 een nieuwe missie en baseert zich daarbij op een drietal concepten: een concept voor persoonlijkheidsvorming van haar leerlingen, een concept “breed en authentiek leraarschap” en een concept “duurzaam leiderschap”. Bij de uitwerking van deze basisconcepten tot een nieuwe SOML-missie zullen de verschillende geledingen nadrukkelijk worden betrokken.

“KINDEREN ZIJN GEEN “ECONOMISCHE ELEMENTEN”

“OP DE VRAAG ‘WIL JE MENTOR WORDEN’ ZIT LANG NIET IEDEREEN TE WACHTEN”



"SOML MOET FORMULEREN IN HOEVERRE DE SCHOOL VERANTWOORDELIJK IS VOOR HEEL DIE VORMING"

"DE CULTUUR VAN SOLISME BIJ DOCENTEN IS NOG NIET WEG"

2 | Het draait om de leerling

2.1 Divers en multicultureel

Binnen de scholen van SOML zijn de verschillen tussen de leerlingen groot: er zijn excellente leerlingen, er is een grote middengroep en er zijn leerlingen met leer- of gedragsmoeilijkheden of leerachterstanden. De scholen in Echt en Horn huisvesten vooral leerlingen uit kleine of grotere dorpen, variërend van zeer landelijk tot verstedelijkt. De Roermondse scholen hebben, hoewel Roermond een kleine stad is, te maken met relatief (te-)veel grootstadproblematiek: het percentage leerlingen uit achterstandswijken is er sterk stijgend (> 40%), het percentage kinderen dat het onderwijs binnenkomt met leerachterstanden is ruim een-derde. Dat zijn in beide gevallen cijfers ruim boven het landelijk gemiddelde.

Er is ook veel culturele diversiteit: veel kinderen komen uit traditioneel Limburgse gezinnen met een dienovereenkomstig waardepatroon dat ook veel docenten uit hun eigen achtergrond kennen. Maar de groep kinderen met een heel andere achtergrond stijgt snel. In Roermond zelf is inmiddels 21% van de 0-19-jarigen van niet-westerse afkomst. Die leerlingen zijn zeer ongelijk verdeeld over scholen en schooltypen. Ze zijn sterk oververtegenwoordigd in de groep voortijdig schoolverlaters en hun ouders zijn sterk oververtegenwoordigd in de groep laagopgeleiden en uitkeringsgerechtigden. Voor scholen zijn dit cijfers om voortdurend rekening mee te houden: naast de verrijking waartoe multiculturaliteit kan leiden, liggen hier ook risico's van misverstanden, spanningen of communicatieproblemen tussen leerlingen onderling, leerlingen en docenten of docenten en ouders.

Deze situatie is in de afgelopen jaren ontstaan maar – door de ongelijke probleemverdeling – nog niet tot alle onderwijsgevenden voldoende doorgedrongen. Gegevens en feiten over onderwijsachterstanden en over het Gemeentelijke integratiebeleid zijn nog onvoldoende bij docenten bekend. Toch maakt de a-typische situatie van Roermond als kleine stad met onevenredig veel sociale (jeugd-)problematiek het nodig dat alle onderwijsgevenden zich als “deskundigen-in-jeugdzaken” medeverantwoordelijk gaan voelen voor een blijvend leefbare en harmonieuze Roermondse en Midden-Limburgse samenleving.

Actief schoolbeleid zal nodig zijn om het aandeel niet-westerse allochtonen in Havo en VWO te doen toenemen. Keuzegedrag van jongens en meisjes zal goed moeten worden gevolgd en begeleid om arbeidsmarktkansen te vergroten. Didactiek zal moeten worden aangepast om impliciete uitsluiting van groepen te vermijden. En extra inspanningen zijn nodig om ouders met een andere achtergrond ook tot actieve opvoedingspartners van de school te maken.

2.2 Voedt de school ook leerlingen op?

Meer dan voorheen leeft onder de docenten van SOML de vraag “waar de taak van de school ophoudt”. Zij pleiten ervoor om de verantwoordelijkheid van de ouders te blijven benadrukken, om de grenzen van de taak van de school niet te ruim te stellen en minstens ook goed te communiceren met ouders over die grenzen. Gebeurt dat niet, dan vrezen docenten dat hun eerste taak – het

“EEN ECHT PROCES NAAR PROFESSIONALITEIT EN GEEN AFREKENCULTUUR”

“GARANDEER EEN PLEK VOOR DE NT2 LEERLINGEN OP SOML-SCHOLEN”



geven van onderwijs in engere zin- in het gedrang komt. Deze discussie is de scholen binnengekomen als gevolg van een toegenomen zorgvraag van leerlingen. Docenten ervaren dat het werken in de klas ingewikkelder is geworden doordat er zoveel “ruis” mee naar binnen komt: bijzondere omstandigheden waarmee rekening moet worden gehouden, individuele uitzonderingen. Door deze veranderde situatie is het nodig dat een docent kan terugvallen op collega’s in zijn team, op mentoren, op meer gespecialiseerde leerlingbegeleiders. Want natuurlijk kunnen de scholen van SOML niet terug naar de tijd waarin het mogelijk was de school als homogeen leerinstituut te zien. Tegelijk zal de discussie over de grenzen die gesteld moeten worden aan vormings- en begeleidingstaken in de SOML-scholen moeten kunnen plaatsvinden. Teams zullen moeten kunnen aangeven wat zij aankunnen en wat niet. Binnen teams zal men van elkaar op aan moeten kunnen om de grotere pedagogische claims te kunnen blijven hanteren. Doorontwikkeling van de teamvorming wordt daarmee een voorwaarde om de toegenomen intensiteit van het leeraarswerk te kunnen bijhouden.

De contacten van docenten met leerlingen hebben nooit dat opvoedende karakter dat helemaal vergelijkbaar is met de contacten binnen een gezin. Maar wat de school leerlingen leert, draagt wel op veel manieren bij aan hun vorming als persoon: leerlingen leren op school presteren en incasseren, soms ook onder druk. Ze leren verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen werk, samenwerken en elkaar in een “werk”-situatie accepteren. Ze leren om zich nieuwe vaardigheden eigen te maken

“OPEN, NAVOLGBARE COMMUNICATIE VANUIT SOML NODIG”

“SOML STAAT VOOR ATTITUDEVORMING EN GRONDWAARDEN OP ALLE NIVEAUS”



en daar soms een eigen persoonlijk stempel op te drukken. Zo probeert de school echt (breed en diep) leren te bevorderen, eenzijdigheid te voorkomen en ook het culturele en kunstzinnige dat in elke leerling schuilt te activeren.

2.3 Luisteren naar onze leerlingen

Leerlingen begrijpen heel goed dat de school niet met elke trend mee kan gaan. Zij verwachten niet van elke docent kennis van of gevoel voor jeugdcultuur. Ze willen “goed les” en verder mag er best wat afstand zijn. Afstand die samengaat met respect over en weer. Luisterend naar hun wensen springen er twee zaken uit: de mogelijkheid om individuele hulp te krijgen bij moeilijke stof en de mogelijkheid om met de mentor een persoon-

lijke relatie te onderhouden. Mentoren die telefonisch of per mail goed bereikbaar zijn of af en toe “on-line” zijn, scoren daarmee erg hoog.

2.4 Het partnerschap met ouders

Achter leerlingen staan ouders, soms makkelijk bereikbaar en meelevend maar ook soms moeilijk bereikbaar en slecht geïnformeerd. De groep moeilijk bereikbare ouders, verdient extra aandacht in het beleid van elke SOML-school. Zeker in de hogere leerjaren van het VO accepteren ouders dat de afstand met school groter wordt. Maar in dat proces van vergroting van afstand moet per leerjaar duidelijk zijn wanneer ouders en school wèl contact moeten hebben. Zeker is dat nodig op alle keuzemomenten en wanneer een leerling niet succesvol is. In die gevallen moet de school niet te lang wachten en ook vroege signalen snel en eerlijk doorgeven.

2.5 Concrete doelen gericht op 2014

Specifieke aandacht voor de positie van allochtone leerlingen is geen zaak voor het VMBO en het NT2 alleen. Juist ook binnen de Havo-VWO afdelingen van met name de Roermondse SOML-scholen zal extra beleid worden ontwikkeld om de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtone leerlingen – zoals die blijkt uit de Gemeentelijke leerlingenadministratie – voor 2015 geheel weg te werken (Havo), respectievelijk voor de helft weg te werken (Vwo)

Teamvorming wordt gezien als een waardevol middel

“ZELFBEWUSTZIJN ONTBREEKT, ONDERWIJS MOET ZELF Z'N POSITIE VERDEDIGEN”

“JE ZIET NIET ALTIJD WAT EEN KIND MET ZICH MEEDRAAGT”

om eenheid van visie en handelen vanuit het perspectief van de leerling te bereiken. Daarom is uitgangspunt daarbij de grootst mogelijk samenhang tussen een team en een leerlingengroep. Daar waar teamvorming en teamontwikkeling nog stagneren binnen de SOML scholen onderzoekt de schoolleiding hoe dat komt en worden zo nodig de randvoorwaarden in de sfeer van scholing of organisatieaanpassing verbeterd.

Luisteren naar de wensen van leerlingen en naar ouders krijgt nu al meer aandacht door middel van leerlingen- en ouderenquêtes of paneldiscussies met leerlingen/ouders. Een volgende stap is om meer docenten/medewerkers daarbij te betrekken, de resultaten daarvan beter terug te koppelen en verbeterplannen die eruit voortkomen op te nemen in de beleidscyclus.

De SOML scholen bieden die leerlingen die daaraan behoefte hebben extra studiesteun.



"OVERDRACHT VAN SCHOOL TOT SCHOOL ? WE HOUDEN ELKAAR MET ALLE PLEZIER VOOR DE GEK"

"COACHING IS OOK VOOR ZITTENDE DOCENTEN NODIG"

3 | Uitdagend en stimulerend onderwijs

3.1 Wat bedoelen we met uitdagend en stimulerend onderwijs?

Goed onderwijs kent veel indicatoren en omschrijvingen: slaagpercentages, welbevinden van leerlingen, een goed schoolklimaat, voldoende bevoegde leraren die hart hebben voor hun leerlingen, goed ingerichte en schone gebouwen ...al deze factoren zeggen iets over “goed onderwijs”. Of het onderwijs “goed genoeg” is wordt enerzijds jaarlijks door de Inspectie gecontroleerd en anderzijds door de schoolleiding en het schoolbestuur. SOML zou het niet acceptabel vinden om in haar midden zwakke of zeer zwakke scholen te hebben en wil slaagcijfers kunnen presenteren die voldoende, goed of zeer goed zijn. Ook wil SOML dat de bevoegdheid van haar docenten overeenkomstig de norm is. Om die reden wordt samen met andere Limburgse besturen en lerarenopleidingen gewerkt aan het opleiden van nieuwe leraren en het stimuleren van zittende leraren die een hogere bevoegdheid willen halen. Zodat het SOML onderwijs in ieder geval cijfermatig beschouwd “goed op orde” is.

En vervolgens blijven de SOML scholen natuurlijk streven naar verdere onderwijsverbetering. Speerpunten daarin zijn: werken aan de verbetering van het vakmanschap, het onderwijs voor leerlingen meer betekenisvol maken en de onderwijsloopbanen van leerlingen optimaliseren. Dat laatste gebeurt door goede leerlingbegeleiding, inzichtelijke leerlingvolgsystemen en “warme overdracht” van leerlingen naar vervolgscholen.

Uitdagend en stimulerend onderwijs kan veel verschijningsvormen hebben maar zal minstens betekenen: onderwijs met voldoende inhoud dat ingaat op de maatschappelijke context en de plaats van elke leerling in de huidige en toekomstige maatschappij. Verantwoord burgerschap, de noodzaak zelf te participeren, een mening op te bouwen en zicht te krijgen op de eigen positie zullen binnen betekenisvol onderwijs altijd nodig zijn. Elke onderwijskundige koersbepaling zal tegen deze waardegeladen achtergrond tot stand moeten komen.

3.2 Scholen en schoolbestuur, elk eigen taken

Schoolleiders kiezen samen met hun docenten voor een onderwijskundige koers. Die keuzes kunnen, ook binnen SOML, verschillend zijn. Het goede daarvan is dat daarmee de keuzeruimte voor ouders en leerlingen wordt vergroot: niet elke school biedt hetzelfde. Ook zit er de erkenning in dat “sterk onderwijs” op verschillende manieren kan worden gegeven, met accenten die per school bepaald worden. Zo kan de ene SOML-school kiezen voor een speerpunt als internationalisering, een andere voor een meer uitgebreid systeem van zelfwerkzaamheid, een derde voor beperking van huiswerk. Maakt een school zulke specifieke eigen keuzes, dan bevordert dat het eigenaarschap van leraren voor wat de school biedt en dat is een kwaliteitsaspect bij uitstek!

In de voorlichting zal SOML de eigenheid van elke school en de verschillen tussen de scholen duidelijk communiceren. Als schoolbestuur treedt SOML op als het

“ELKE DOCENT HEEFT TE LEREN”

“AUTONOMIE BINNEN DE LERAARSFUNCTIE MOET GROTER WORDEN”

“IEDER KIND IS EEN TALENT”

“HOE BETER HET MENTORAAT, HOE MINDER ZORG NODIG”



eindverantwoordelijke orgaan dat de scholen stimuleert, nagaat of de gemaakte keuzes ook hoogwaardig worden uitgewerkt, maar dat er ook op toeziet dat de profilering en de onderwijskundige keuzes van de verschillende scholen met elkaar sporen. Is dat onvoldoende het geval, dan kan dat leiden tot ondoelmatigheid in de besteding van gelden of in het gebruik van gebouwen. Ook ziet het schoolbestuur erop toe dat de scholen voldoende responsief zijn en oog hebben voor trends en ontwikkelingen. Vijf heel uiteenlopende voorbeelden daarvan zijn: antwoord geven op de maatschappelijke vraag om meer aandacht voor taal en rekenen, het stimuleren van een keuze voor technische vakken, attent zijn op het (landelijke) verschijnsel dat het aantal jongens in het VWO verhoudingsgewijs terugloopt, nagaan wat de huidige en toekomstige leerlingen-

daling in Midden-Limburg voor het onderwijsaanbod betekent, zorgen voor voldoende opleidingsplaatsen voor nieuwe leraren. Zo hebben schoolbestuur en scholen elk een eigen rol in het verbeteren van onderwijskwaliteit nu en de onderwijskwaliteit straks.

3.3 SOML als schakel in de onderwijsketen

Bij het verzorgen van “goed onderwijs” hoort ook dat SOML scholen rekening houden met de geschiedenis van een leerling in de basisschool en hun onderwijs afstemmen op goede doorstroming naar vervolgonderwijs. Het voortgezet onderwijs is immers een tussenschakel in de onderwijsloopbaan. Ouders en leerlingen weten hoe belangrijk de fase tussen basisschool en MBO of HBO/WO is: in de leeftijdsfase vanaf 12 jaar moeten de verwachtingen vanuit de basisschool worden waargemaakt en wordt tegelijk beslist over de verdere toekomst. De keuzemomenten binnen het voortgezet onderwijs zijn niet zo vrijblijvend; ze zijn vaak beslissend voor de hele verdere onderwijs- en beroepsloopbaan van een jongen of meisje.

In de loopbaanbegeleiding zijn betrouwbare gegevens over leerlingen heel belangrijk. Gegevens over typische aanleg, interesses, motivatie, eventuele leerachterstanden of handicaps die voor de studie van belang zijn. Die gegevens krijgt de middelbare school binnen van het basisonderwijs en levert ze weer door aan het ROC of aan het HBO dat in de regio aanwezig is. Als het goed is krijgen basisscholen gegevens terug over vertrokken leerlingen en sturen de (nabije) ROC's of HBO-instellingen vergelijk-

“EXPERTISE-UITWISSELING OVER ZORG TUSSEN SOML-SCHOLEN NODIG”

“PARKEREN IN HET KANSENCESTRUM MOET NIET BLIJVEND ZIJN”

bare gegevens terug aan het voortgezet onderwijs. Ook met Universiteiten is zulke uitwisseling denkbaar. Die gegevensuitwisseling is nog niet optimaal: er is nog veel winst te behalen op dit punt. En ook de overige samenwerking met toeleverende en ontvangende scholen kan nog verbeteren. SOML heeft de ambitie om in dit proces een duidelijke initiatiefrol te spelen. Het tegengaan van verkeerde plaatsing, van afstroom naar een lager schooltype, van schooluitval begint met het goed doorgeven van gegevens over en weer en het onderhouden van contacten. In de komende jaren kan gegevensuitwisseling verbeteren door meer inzet van ICT en kunnen ook de SOML-scholen meer inzicht krijgen in de successen en mislukkingen van doorstromende leerlingen. Met zulke gegevens kunnen niet alleen individuele leerlingen beter begeleid worden maar kan ook het onderwijsproduct van een school als geheel verbeterd worden. Zulke managementinformatie is nu nog te weinig voorhanden en wordt te weinig gebruikt voor kwaliteitsbeleid.

Naast goede gegevensoverdracht zullen de SOML-scholen de overgang naar vervolgonderwijs verder verbeteren door deelname aan projecten, samen met ROC's, HBO-instellingen of Universiteiten. Voorbeelden daarvan zijn het intensiveren van de samenwerking met ROC's, rond de overdracht/diplomering van VMBO-leerlingen van de niveaus 1 en 2, het Technasium dat de leerlingen beter voorbereid op een technische vervolgstudie of samenwerking met HBO-instellingen rond het maken van profielwerkstukken.



"PAS OP DAT WE NIET TEVEEL BLIJVEN POLDEREN BINNEN SOML"

"DE SCHOOL MOET DIEGANG IN HET LEVEN VAN LEERLINGEN BRENGEN"



3.4 Concept-doelen gericht op 2014

Elke SOML-school geeft jaarlijks aan alle betrokkenen in en om de school op heldere wijze aan, welke resultaten met het onderwijs zijn bereikt en wat de jaarlijkse verbeterpunten zijn. De evaluatie van de Onderwijsinspectie (examencijfers, in-uit-en doorstroomgegevens) wordt daarbij in de context geplaatst van de eigen evaluatie van de school.

Elke SOML school stelt een meerjarig onderwijszorgprofiel op dat aangeeft welke accenten in het onderwijs worden gelegd, welk (extra) aanbod wordt gerealiseerd, welke afspraken over didactisch handelen van leraren in de school bestaan en welk zorgaanbod wel en niet kan worden gerealiseerd. Dit onderwijszorgprofiel wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het SOML-bestuur.

Vanuit SOML-scholen wordt gegevensuitwisseling met ontvangende en afleverende scholen de komende jaren geïntensiveerd, enerzijds met gebruikmaking van nieuwe informatiseringssystemen als het onderwijsnummer, anderzijds vooral ook door periodieke persoonlijke contacten.

Vertegenwoordigers van SOML scholen nemen deel aan aansluitingsprojecten met andere onderwijsvormen of nemen daartoe initiatieven.. Op beleidsniveau sluit SOML aan bij projecten/convenanten en inspanningen die door ROC's en HBO instellingen worden ondernomen om voortijdig schoolverlaten en studie-uitval tot een aanvaardbaar niveau terug te dringen.

"HET SOML-BESTUUR HEEFT EEN ACTIEF CONTROLERENDE FUNCTIE"

"GEWONE DOCENTEN BETER LEREN OMGAAN MET ZORGLEERLINGEN? DAT WORDT EEN DUUR EN MOEILIJK PROCES"

4 | Passende zorg

4.1 Mentor, leerlingbegeleider, zorgcoördinator

In alle SOML scholen bestaat sinds jaren een uitgebreid systeem van leerlingenzorg dat begint bij de mentor en eindigt bij de zorgcoördinator van de school die contacten onderhoudt met externe zorginstanties. Voor gemiddeld 15% van de SOML leerlingen (circa 1200 leerlingen) is de gewone leerlingenzorg – door de mentor-ontoereikend. Dat percentage is in VMBO hoger en in Havo/VWO lager dan 15 % maar is in beide sectoren van het onderwijs groeiend. De extra zorg die in ie gevallen nodig is wordt meestal vastgelegd in een wettelijk verplicht handelingsplan, dat ook met de ouders wordt besproken. De uitvoering van die handelingsplannen vindt plaats onder regie van leerlingbegeleiders en andere specialisten, maar uiteindelijk moet veel van de extra hulp toch gewoon in de klas plaatsvinden. Dat vraagt heel veel communicatie en ook heel veel inventiviteit en inzet van docenten. Inzet die lang niet altijd kan worden gecompenseerd met extra tijd.

Voor enkele procenten van de SOML-leerlingen geldt dat daarnaast contact nodig is met gespecialiseerde hulp van buiten de school: jeugdzorg, of hulp vanuit het speciaal onderwijs en/of vanuit psychologische of medische hoek. Het betreft circa 200 leerlingen per jaar. De problemen van deze jongeren zijn zeer divers: ernstige leer- of gedragsproblematiek vaak in combinatie met gezinsproblematiek.

Hoewel de regelingen omtrent leerlingenzorg in de SOML-scholen in orde zijn, hebben leerlingbegeleiders

nog veel suggesties voor verbetering. Die suggesties gaan bijvoorbeeld over het hechter maken van het team-overleg in de scholen, het vergroten van de kennis over zorg bij “gewone docenten” en de uitwisseling van kennis door de leerlingbegeleiders van de verschillende SOML-scholen onderling en binnen het kader van het regionale samenwerkingsverband.

4.2 Samenwerkingspartners in de leerlingenzorg

Het netwerk rond de scholen bestaat uit instanties als leerplichtambtenaar, jeugdzorg, politie, jeugdgezondheidszorg, scholen voor speciaal onderwijs, vooral ook REC-4 scholen, gemeenten. Het regionale Samenwerkingsverband coördineert al deze inspanningen en verdeelt ook de gelden voor extra zorg over de scholen. Er zijn ook leerlingen die zelf zorggeld ontvangen in de vorm van een zogenaamd “rugzakje”. Daarmee is het hele systeem van zorg – ook administratief- ingewikkeld geworden. Vertegenwoordigers van alle “zorginstituties” komen regelmatig met zorgcoördinatoren van de scholen samen in zogenaamde Zorg- en Advies Teams (ZAT). Jaarlijks worden in dat overleg over tientallen SOML-leerlingen adviezen geformuleerd of beslissingen genomen. Voor leerlingen met extra leer- of gedragsproblemen heeft SOML een eigen schoolvestiging: het zogenaamde “Kanscentrum” in Roermond Zuid- in de toekomst wellicht een OPDC – waar circa 80 leerlingen afkomstig uit alle Roermondse scholen tijdelijk of blijvend terecht kunnen.

“HOE WAARBORGEN WE DE KWALITEIT IN EEN VERANDERENDE WERELD?”

“RESPECT VOOR GEZAGSDRAGERS, DAAR MOET JE MEE BEZIG ZIJN ALS SCHOOL”

Een heel bijzondere leerlingencategorie met veel zorgbehoefte huisvest SOML in Baexem, in de opvang voor jeugdige nieuwkomers in Nederland. Het zeer individuele onderwijs daar, is gericht op kennis van het Nederlands en alles wat verder van belang is om in Nederland te kunnen functioneren. 200 Leerlingen verblijven er gemiddeld anderhalf jaar en kunnen daarna doorstromen naar een andere (SOML-) school.

4.3 Concrete doelen gericht op 2014

Het werken in ZAT-teams – opgestart in de vorige beleidsperiode- wordt in de periode tot 2014 op een hoger plan gebracht . Doel voor de periode tot 2014 is het handelingsgericht werken te verbeteren (diagnostiek en remediërend leren) en daarbij zoveel mogelijk mentoren en docenten te betrekken. Binnen het regionale samenwerkingsverband intensiveren de zorgcoördinatoren van de verschillende scholen hun onderlinge contacten.

SOML scholen zorgen ervoor dat voor 2014 de voorwaarden voor het goed kunnen opvangen van leerlingen met speciale leerbehoeften in de gewone klassen zijn verbeterd. Dat gebeurt door docenten meer met kennis over extra leerlingenzorg toe te rusten (diagnostiseren van problemen, uitvoeren van handelingsplannen, kennis over beschikbare zorgarrangementen). Dit vergroten van eigenaarschap van docenten, ziet SOML als noodzakelijke stap om te voorkomen dat teveel leerlingen als “zorgleerling” worden beschouwd.

SOML evalueert de effectiviteit van het apart plaatsen – en terugplaatsen – van probleemjongeren in het huidige Kanscentrum, ook in het licht van de toename van leerlingen met meervoudige leer- en gedragsproblemen. In 2011 wordt een beslissing genomen over de institutionele vorm die daaraan wordt gegeven (wel of geen OPDC)



"ALS WE ZEGGEN LAST TE HEBBEN VAN INDIVIDUALISERING, HOE ZIT DAT DAN BIJ ONSZELF?"

"HOE WORDEN WAARDEN NAAR HET WERK VAN DE DOCENT VERTAALD?"

5 | Onderscheidend werkgeverschap

5.1 Toekomstbestendig leraarschap.

“Een sterker beroep, een professionelere school en een betere beloning”. Met deze drie speerpunten wil de Overheid een beweging in gang zetten die de kwaliteit van leraren vergroot. Immers de kwaliteit van het leraarschap bepaalt voor een belangrijk deel de sterkte van de school. SOML sluit zich graag aan bij deze visie en wil in de periode tot 2014 serieus werk maken van dit landelijke actieplan leraren. Werken binnen SOML aan beter en toekomstbestendig leraarschap heeft twee componenten: enerzijds de zorg voor een goed arbeidsklimaat, voor het welzijn van medewerkers en voor een professionele cultuur. Anderzijds eisen stellen aan de professionele leraar: de eis de vakkennis op peil te houden, bijvoorbeeld door bijscholing, een brede verantwoordelijkheid te willen dragen en ook in teamverband te willen bijdragen aan de ontwikkeling van het eigen vak en van de eigen school als leer- en leefgemeenschap. De schoolleider heeft er daarmee een belangrijke verantwoordelijkheid bij: zó leidinggeven dat de leraar ruimte krijgt en tegelijk in de dagelijkse praktijk steeds het beeld van de brede verantwoordelijkheid van elke leraar uitdragen. Deze “professionele dialoog” tussen leidinggevende en medewerker is een belangrijk element van duurzaam leiderschap waar SOML onomwonden voor kiest.

Maar het betreft hier niet alleen een gewenste cultuurverandering die in ruime termen is geformuleerd. Ook in wetgeving is inmiddels veel over welzijn en professionele ontwikkeling vastgelegd. Door aanscherpingen in de ARBO wet en door de Wet Beroepen in het

Onderwijs (BIO) zijn er veel voorschriften voor de werkgever bijgekomen, die omvangrijke veranderingen in scholen afdwingen. Er kwamen gedetailleerde regels over het omgaan met ziekteverzuim en er werden door de wet BIO (Beroepen in het Onderwijs) criteria vastgelegd om het functioneren van docenten beter in beeld te brengen.

SOML staat als organisatie voor de uitdaging om het appèl van de Overheid in “Actieplan leerkracht” en datgene wat is vastgelegd in de wet BIO, samen te voegen tot een eigen lerarenbeleid. Daar hoort het inzicht bij dat een cultuurverandering in scholen niet vanzelf tot stand zal komen. De nieuwe eisen die aan schoolleiders en leraren worden gesteld vragen om extra scholing en gedifferentieerd (leeftijd/fasebewust) schoolbeleid. Oudere docenten moeten fit blijven en veel jongere docenten moeten in het lerarenvak worden opgeleid. Uitbreiding van leerlingzorgtaken voor de school (en daarmee voor de docent) is een tweede belangrijk aandachtspunt: niet alle zittende docenten zullen daartoe zonder extra scholing in staat zijn. En tenslotte is er de vraag: hoe moet de docent zich in de komende jaren ontwikkelen om allerlei maatschappelijke veranderingen bij te kunnen houden. Denk daarbij aan de doorgaande ICT revolutie, de jeugdcultuur, de bedrijfsmatige ontwikkelingen waar ook scholen niet aan ontkomen. Kortom: veel meer dan vroeger zal SOML als schoolbestuur moeten voorzien in (bij-)scholing van eigen personeel. Scholing in de diepte (vakverdieping) maar vooral ook scholing in de breedte van het “nieuwe leraarschap”.

“LEERLING-GERICHT, NIET KLANTGERICHT”

“HET BINNENHOUDEN VAN ZORG IS NIET ALTIJD GOED”

“DOCENTSCHAP, VAAK OOK STRUGGLE FOR LIFE”



5.2 Personeelsontwikkeling als aanbod voor iedereen

In alle SOML scholen zijn de afgelopen jaren nieuwe vormen van personeelsbegeleiding ontwikkeld en ingevoerd: ontwikkelingsgerichte- en beoordelingsgesprekken en vormen van coaching zijn daarvan voorbeelden. Er is meer systematische aandacht gekomen voor ziekteverzuim en op dat punt zijn er duidelijke streefdoelen gesteld. In verschillende SOML scholen zijn functionarissen aangesteld om bijvoorbeeld beginnende docenten extra te begeleiden. En vanuit het SOML-stafbureau worden er trainingen verzorgd in bijvoorbeeld interventietechnieken, in “communicatie met leerlingen”, mentoraat en zelfs in “omgaan met agressie”.

Daarmee zijn scholing en personeelsbeleid flink uitgebreid maar er is nog niet een situatie waarin elke SOML docent daarvan profiteert. In de jaren 2010-2014 zou dat moeten worden gerealiseerd: van een bijzonder aanbod voor sommige groepen personeelsleden moeten personeelsbegeleiding en scholing doorgroeien naar een normaal aanbod voor allen. Dat betekent een forse inspanning en investering voor SOML: de tijd die leidinggevenden in personeelsbegeleiding investeren, zal moeten toenemen, het aantal bijzondere taken met betrekking tot training, coaching en intervisie zal toenemen. En de resultaten van dat begeleidingswerk zullen op SOML niveau moeten worden gestimuleerd en bijgehouden.

5.3 Een loopbaan bij een onderscheidende werkgever.

Toegenomen aandacht voor bevoegdheid en bekwaamheid van docenten komt voort uit zorg voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast is er het inzicht dat leraarschap – vaak nog een beroep voor het leven – geen vlakke lijn is: jongeren staan er anders in dan ouderen, vakkennis vermeerderd zich, pedagogisch en didactisch groeit een leraar, interesse en empathie voor leerlingen kunnen toenemen, maar ook soms weer afnemen. SOML wil de komende jaren meer aandacht geven aan deze loopbaanaspecten. Dat begint met het organiseren van een goed “functiegebouw” waarin de functies transparant zijn beschreven en de procedures omtrent loopbaangroei en functiemix – conform de CAO – in de praktijk goed functioneren. Het Actieplan Leerkracht legt er de nadruk op dat een automatische koppeling

“ALS ORGANISATIE MOET JE STELLING DURVEN NEMEN”

“WE KUNNEN VEEL MEER DOEN MET DE LOCAAL EDUCATIEVE AGENDA”



tussen scholing en beloning niet gewenst is om “goed presteren” binnen het leraarschap als prikkel te handhaven. Bij de vormgeving van het SOML-eigen lerarenbeleid (het loopbaanbeleid en de functiemix) zal SOML dit beginsel ook hanteren.

5.4 Het grote debat rond het leraarschap

In het SOML-eigen lerarenbeleid zal ook een andere fenomeen moeten worden betrokken: de discussie rond het leraarschap als zodanig die ook binnen Limburg – en daarmee binnen SOML – leeft. Geprikkeld door lande-

lijke discussies over “erkenning van professionaliteit”, “gezag”, “jeugd met gedragsproblemen”, de toegenomen vraag om extra leerlingenzorg, willen nu ook docenten zelf daarover meer duidelijkheid. Waar liggen de grenzen van onze eigen school als het gaat om het opvangen van zorgleerlingen? Hoe maakt onze eigen school aan ouders duidelijk welke verwachtingen zij mogen hebben en welke niet? Hoe steunen schoolleiding en bestuur mij in conflicten of in gevallen van agressie? en op een meer abstract niveau: Hoe laat SOML van zich horen in de maatschappelijke discussie rondom onderwijs en jeugdzorg?

5.5 Concrete doelen gericht op 2014

De SOML scholen en het SOML bestuur zullen ruim voor 2014 een systeem van personeelsbegeleiding voor alle medewerkers hebben gerealiseerd: minimaal de volledige implementatie van het digitaal bekwaamheidsdossier en de implementatie van adequate ontwikkelingsgerichte- en beoordelingsgesprekken voor alle medewerkers.

In de aanloop naar 2014 heeft SOML een uniform loopbaanbeleid voor al haar scholen ingevoerd waarin is vastgelegd hoe de functiemix wordt gerealiseerd en welke toegangscriteria tot functies daarbij worden gehanteerd. Besluiten hierover worden in 2010-2011 genomen

De SOML scholen en het SOML bestuur zullen gezamenlijk een gedifferentieerd ondersteuningsaanbod

“WAAROM GEEN SCHOOL VAN 10-14 JAAR?”

“JE BENT NIET LERAAR VOOR NIKS”

“HAVO MOET TERUG NAAR HET V.O., DAT MOET BINNEN 3 JAAR KUNNEN”

doen aan alle medewerkers dat voorziet in vormen van coaching, scholing en intervisie. Streefdoel voor 2014 is dat twee derde van de medewerkers daaraan op enige manier actief heeft deelgenomen.

Binnen SOML zullen zelfevaluatie en collegiale visitatie in de periode tot 2014 tot normale praktijk worden: elke leraar zal bij een collega van een andere SOML-school een werkdag te gast zijn geweest, respectievelijk een collega hebben ontvangen.



"BIJ TEAMVORMING MOET DE VRAAG ZIJN: WAT KUNNEN WE AL WEL SAMEN?"

"PASSEND ONDERWIJS IS NIET BEDOELD VOOR DE 15% PROBLEEMLEERLINGEN, MAAR VOOR ALLE LEERLINGEN"

6 | Kwaliteit en kwaliteitsbewustzijn

6.1 De landelijke omgeving en de schoolomgeving

De landelijke aandacht voor kwaliteitsontwikkeling in het voortgezet onderwijs, heeft de afgelopen tijd de vorm gekregen van het voldoen aan codes en protocollen. De V.O. raad heeft in 2008 de Code Goed Onderwijsbestuur opgesteld die door de leden is geaccepteerd. SOML heeft daaraan actief meegewerkt. De afspraken die daarin staan over bestuur en toezicht (onafhankelijkheid, professionaliteit, transparantie ook inzake beloningen, gedetailleerde boekhoudregels) heeft SOML inmiddels allemaal ingevoerd. Daarnaast introduceert de code het begrip “horizontale verantwoording”: alle belanghebbenden rond de school moeten inzicht hebben in wat de school doet en moeten kunnen meedenken over de weg die de schoolorganisatie volgt.

Een tweede (landelijke) peiler rond kwaliteitsverbetering is de “Kwaliteitsagenda Voortgezet Onderwijs” een product van het Ministerie van Onderwijs en de VO-raad samen. Daarin wordt afgesproken om de komende jaren zes speerpunten te hanteren:

- 1 Verbetering van taal- en rekenprestaties,
- 2 Meer aandacht voor leerlingen die uitblinken,
- 3 Burgerschapsvorming en maatschappelijke stage voor alle leerlingen,
- 4 Meer ruimte voor de leraar,
- 5 Goede en betrouwbare examens
- 6 De verbetercultuur in de scholen sterker maken.

Ook deze 6 punten zullen door SOML worden ingevuld met concrete acties.

6.2 Een eigen kwaliteitsagenda.

De landelijke impulsen zoals hierboven beschreven heeft SOML inmiddels uitgewerkt in het Beleidskader Kwaliteitszorg “Leren van kwaliteit”. In dit beleidskader wordt uitgewerkt hoe kwaliteitsinstrumenten als zelfevaluatie en collegiale visitatie in de komende jaren binnen SOML zullen worden ontwikkeld en ingevoerd. De onderliggende visie hierbij is dat kwaliteitsbewustzijn vooral een houding is van kritisch zijn in de dagelijkse praktijk. Belangrijk daarbij is ook dat docenten in staat zijn hun eigen praktijk “wetenschappelijk-kritisch” te onderzoeken: Werkt het wel, wat ik doe? Is mijn methode de goede? Zijn er verbeteringen in onze school mogelijk? Deze en dergelijke vragen komen bijvoorbeeld aan de orde in het project de “Academische school”, waaraan BC.Broekhin en Connect College al enkele jaren deelnemen. De kritische houding die binnen dat project wordt aangeleerd, zou zijn verspreiding moeten krijgen over alle SOML scholen.

Daarnaast voorziet de eigen kwaliteitsagenda erin dat SOML meer werk gaat maken van horizontale verantwoording. In het landelijke project “Vensters voor verantwoording” werkt SOML mee aan de uitwerking van dit streven: er zullen de komende jaren veel cijfers en andere gegevens beschikbaar komen over hoe de scholen presteren. Om enkele voorbeelden te noemen: cijfers over schoolklimaat en veiligheid, over sector- en profielkeuze, over leerling- en oudertevredenheid, over financiën en de lasten voor ouders.

‘LAAT HET BESTUUR CONTROLEREN OF ELKE SCHOOL VOLDOENDE WERK MAAKT VAN PERSOONLIJKHEIDSVORMING’

‘DE WAARDEGELADENHEID VAN GOED ONDERWIJS VERDIENT EEN PROMINENTE PLAATS IN ONS BELEID’



Een derde peiler onder het kwaliteitsbeleid is het project Opleiden in de school, waarin SOML scholen samen met lerarenopleidingen werken naar de opleiding van nieuwe docenten. Binnen SOML bestaat het voornemen deze “opleidingsfunctie” in elke SOML-school een plek te geven.

6.3 Concrete doelen gericht op 2014.

Op SOML niveau wordt in een jaarlijks beleidskader aangegeven welke schooloverstijgende verbeteracties aan de orde zijn. Daarbij gaat het om de uitwerking van onderwijsverbeteringen zoals die worden overeengekomen binnen de VO-raad of worden opgelegd door de Overheid (Kwaliteitsagenda) en om (maatschappelijke) vragen die gesteld worden door de schoolomgeving.

Door deelname aan het project “Vensters voor verantwoording” zal SOML aan alle belanghebbenden in de komende jaren cijfers en andere gegevens beschikbaar stellen om het reilen en zeilen van de SOML scholen daadwerkelijk te kunnen volgen en erover te kunnen meedenken.

SOML zal de lerende en kritische houding zoals die is en wordt ontwikkeld binnen het project de “Academische school” bevorderen in alle SOML-scholen en streeft er ook naar van elke SOML school een opleidingsschool te maken.

Voor 2014 realiseert SOML op Stichtingsniveau een systeem van collegiale visitatie.

“JE BELEID STELT PAS WAT VOOR ALS HET VERANKERD IS IN MENSEN”

“OOK SCHOLEN OP HET PLATTELAND MOETEN LEERLINGEN VOORBEREIDEN OP DE MULTICULTURELE SAMENLEVING”

7 | Het ‘bedrijf’ achter de SOML-scholen

Binnen de SOML-organisatie zijn mensen het belangrijkste. Een school is een bedrijf dat om mensen draait. De pedagogisch-didactische ontmoeting, de samenwerking, de relatie tussen leerling en docenten vormen de essentie van ons bedrijf en horen daarmee altijd het meeste aandacht te krijgen. Maar daarachter zit een ondersteunend bedrijf dat gelden en gebouwen beheert, de vele administratieve processen in goede banen leidt en alle zaken rond het werkgeverschap behartigt. Immers SOML is een van de grootste werkgevers van Midden-Limburg en de gezamenlijke leerlingen en medewerkers gebruiken gebouwen die maar liefst 100.000 m² beslaan.

7.1 Goed bestuur en beheer

Op het gebied van bestuur en beheer zijn de laatste jaren door SOML grote stappen gezet in de richting van meer professionalisering. Daarmee werd o.a. invulling gegeven aan de Code Goed Onderwijsbestuur die in 2009 landelijk van kracht werd en dus ook voor SOML bindend is. De verhouding tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur (de twee bestuursorganen van SOML) is inmiddels geheel met die code in overeenstemming gebracht. Landelijk zal de discussie over verantwoorde reserves van schoolbesturen de komende jaren op de politieke agenda staan. SOML zal daarop antwoorden met een verantwoord en transparant financieel meerjarenbeleid gestoeld op de principes van beleidsrijk begroten. Om deze principes goed te kunnen toepassen, ontwikkelt SOML risicoprofielen per school die leiden tot een inbedding van risicomangement in de planning & con-

trol cyclus. Daarnaast zal intern de doelmatigheid worden vergroot door een verdere professionalisering van het facilitair beleid. Dat betekent voor de scholen: vaker collectief inkopen om meer schaalvoordelen te behalen en streven naar groter kostenbewustzijn op het niveau van de Stichting als geheel.

7.2 Bestuurlijke keuzes inzake duurzaamheid

Beslissingen rondom belangrijke financiële zaken berusten rechtstreeks bij het College van Bestuur als juridisch eindverantwoordelijke voor SOML. Het College van bestuur handelt daarbij in lijn met de uitgangspunten die voor SOML als geheel gelden: kwalitatief goed onderwijs, goed bereikbaar onderwijs en een onderwijsaanbod voor alle Midden-Limburgse leerlingen. Ook al klinkt dit als een vanzelfsprekendheid, toch kunnen de jaren tot 2014 juist door deze uitgangspunten belangrijke heroverwegingen nodig maken. De aankomende krimp van leerlingenaantallen, de verschuivende keuzepatronen van leerlingen (bijvoorbeeld vaker voor havo/vwo en minder vaak voor (duur) beroepsvoorbereidend onderwijs), de benutting van gebouwen die nu niet optimaal is, zijn factoren die de komende jaren veel bestuurlijke aandacht zullen vragen. Scholen kunnen aan dat proces een bijdrage leveren door goed vooruit te kijken (beleidsrijk te begroten) en ook op dit vlak duurzaam leiderschap te laten zien: zorgen dat hun onderwijsaanbod duurzaam is en aansluiting bij de ontwikkelingen in de maatschappij.

“DE AANSLUITING NAAR MBO EN HBO WORDT TE ROOSKLEURIG VOORGESTELD. DAAR IS NOG HEEL VEEL WERK TE DOEN”

“ONZE SCHOOL MOET MEER ACHTER Z'N PRODUCT STAAN”

Ook hier geldt dat SOML niet alleen opereert. Gaat het om schoolgebouwen dan zijn de Gemeentes (Roermond, Echt, Leudal en Beesel) belangrijke samenwerkingspartners. SOML zal het gesprek met de Gemeentes waar de schoollocaties zijn gevestigd, intensiveren o.a. met behulp van een op te stellen meerjarenplan vastgoed. Het gebruik van schoolgebouwen – mogelijk ook voor andere doeleinden – verantwoord gebouwbeheer, aanpassing van gebouwen en evaluatie van bestaande en nieuwe samenwerkingsmogelijkheden staan daarbij op de agenda.

7.3 Concrete doelen gericht op 2014

Het financieel beleid van SOML en het risicomanagement krijgen in de komende jaren vorm door opstelling van een risicoprofiel per school en/of locatie waarna van de directies zal worden gevraagd maatregelen te nemen om risico's te voorkomen of beheersbaar te maken. Vervolgens wordt de vermogenspositie van de scholengemeenschappen afgestemd op de risicoprofielen.

Door opstelling van een meerjarenplan vastgoed en het nemen van maatregelen ter oplossing van bestaande overcapaciteit voert SOML in de komende jaren een strategisch vastgoedbeleid. Op school- en stichtingsniveau wordt het facilitair beleid de komende jaren geprofessionaliseerd zo dat SOML meer profiteert van mogelijke schaalvoordelen.



"BIJ VERBETERING TAAL- EN REKENPRESTATIES MIS IK DE EXPERTISE VAN DE NT2 LOCATIE IN BAEXEM"

"ER IS NOG IETS BOVEN HET BELANG VAN AFZONDERLIJKE LOCATIES"

Toevoeging

Gesprekken hebben plaatsgevonden met de volgende groeperingen/personen:

- Raad van Toezicht
- Centrale directies
- Management van de scholen
- PGMR
- Raadgevend College van Ouders
- Docenten van verschillende scholen
- Bijzondere functionarissen van de scholen
- Gemengde groep directies en docenten
- Leden Zorgadviesteams
- Beleidsmedewerkers gemeente Roermond
- Functionaris Jeugdzorg
- Lid CvB + 2 schoolleiders Swalm en Roer
- Beleidsmedewerkers Gilde Opleidingen
- Lid management Citaverde
- Wethouder + beleidsmedewerker gemeente Beesel
- Beleidsmedewerker Hogeschool Zuyd

"BUNDEL OP ZORGGEBIED DE EXPERTISE VAN ALLE SOML-SCHOLEN IN EEN KENNISPOOL EN WISSEL DIE KENNIS UIT!"

"ER IS NU NOG ONVOLDOENDE AANDACHT VOOR DE DOORVERTALING VAN BELEID NAAR BENEDEN"

Colofon

Dit meerjarenbeleidsplan is een uitgave van
Stichting Onderwijs Midden-Limburg

Teksten

Paroles Tekstbureau | Marie-José van der Wielen

Vormgeving

Polka Design | Dennis Schmitz

Fotografie

Erik van Herwijnen

WWW.SOML.NL