

Schoolplan 2024-2027

Sint-Maartenscollege Voorburg



De kern van de zaak

Op het Maartens worden leerlingen **breed gevormd**: in verbinding met elkaar en met de medewerkers van de school leren ze hoe ze kunnen gedijen in de maatschappij en hoe ze die maatschappij een **stukje beter** kunnen maken. Brede vorming zit vanuit onze **katholieke identiteit** in het DNA van de school.

Onze speerpunten

In het schoolplan 2020-2024 spraken we de gezamenlijke ambitie uit om brede vorming verder uit te werken in onder andere een breder aanbod van vakken en om in onze leerlingbegeleiding de leerling beter te helpen eigen verantwoordelijkheid te nemen. Dit heeft geleid tot een nieuwe lessentabel en een nieuwe manier van het bespreken van welzijn en resultaten met leerlingen. In de periode van dit schoolplan, 2024-2027, willen we deze ontwikkelingen **uitbouwen en borgen** in de school. Hiernaast willen we in 2024-2027 de focus leggen op **taalbeleid**. Het Maartens is van oudsher een talige school met een gymnasium en een tweetalig vwo. De examenresultaten van de talen zijn al jaren goed. Maar ook op het Maartens zijn de landelijke trends dat de taalontwikkeling, leesvaardigheid en het leesplezier van leerlingen aandacht nodig hebben zichtbaar. En taal blijft het gereedschap dat je bij alle vakken nodig hebt om te kunnen presteren. Het is nodig dat iedereen helpt bij de taalontwikkeling van leerlingen. Het uitgangspunt deze schoolplanperiode moet zijn: 'samen aandacht voor taal'.

Op het Maartens zijn we **duidelijk in onze verwachtingen** naar elkaar en bieden we een **duidelijke structuur** aan de leerlingen. We begeleiden ze vanuit **heldere kaders** naar steeds **meer zelfstandigheid**.



Hiernaast blijven we datgene doen, waarvan uit onderzoek blijkt dat we er goed in zijn. Het Maartens blijft een bovengemiddeld veilige school, waar ook medewerkers altijd blijven leren in een professionele cultuur. Een school waar leerlingen worden voorbereid op de maatschappij. Een school waar leerlingen bovengemiddeld goed slagen voor het eindexamen. Een school waar iedereen zich gezien voelt en het 'Maartensgevoel' al generaties lang herkenning oproept.

Voorwoord van de rector

Dit is het schoolplan 2024-2027. Normaal gesproken werkt onze school met schoolplannen van vier en niet drie jaar. Binnen onze scholengroep Spinoza, waar het Sint-Maartenscollege onderdeel van is, willen de scholen datgene dat hen onderling bindt en ook juist datgene dat hen uniek maakt ten opzichte van de andere scholen in een gezamenlijke koers benoemen. Spinoza is in beweging en dat biedt kansen voor het Maartens. Om processen beter op elkaar af te kunnen stemmen zodat we zoveel mogelijk van elkaar kunnen leren, harmoniseren we de schoolplanperiodes en heeft elke Spinoza-school over enkele jaren een schoolplan 2027-2031.

Op het Maartens beschouwen we de periode 2024-2027 als een welkome aanvulling in tijd op alle ontwikkelingen die de school heeft doorgemaakt en ingezet in de periode van het vorige schoolplan (2020-2024). In deze periode hebben we samen een meer uitgebalanceerde lessentabel ontwikkeld, met ruimte voor meer keuze tussen vakken en eigen keuzes door leerlingen, meer balans tussen cognitieve en creatieve vakken en bewegingsonderwijs. Hierbij maken we als school nadrukkelijk de keuze het leeuwendeel van onze onderwijstijd in te zetten voor ingeroosterde vaklessen. Onze leerlingbegeleiding heeft ook een grote ontwikkeling doorgemaakt: we hebben het mentoraatsprogramma herschreven en leerlingen krijgen op groei gerichte feedback, waarmee ze een plan van aanpak schrijven en dit bespreken in een driehoeksgesprek met hun ouders en mentor. Daarnaast is onze organisatie en personeelsbeleid professioneler geworden: elke medewerker voert elk jaar een op ontwikkeling gericht personeelsgesprek en het ophalen van feedback



en hierop reflecteren is normaal geworden voor iedereen die op het Maartens werkt.

Al deze ontwikkelingen, die tot stand zijn gekomen in een uitgebreid proces waar iedereen bij betrokken is, vragen om rust te kunnen uitbouwen en borgen. Op het Maartens geloven we in: beter goed dan snel.

Met de opdracht 'laten we vooral niet teveel extra willen ontwikkelen' zijn we in schooljaar 2023-2024 een proces ingegaan, waarbij alle leerlingen, ouders en medewerkers zijn uitgenodigd om mee te doen. We zijn gestart met een verbindingsweekend in september waar de collega's die mee wilden in gesprek zijn gegaan over wat onze identiteit nu precies voor ons betekent. Vervolgens hebben we in drie bijeenkomsten met leerlingen, ouders en medewerkers samen besproken waar we trots op zijn, waar we kansen zien, waar we echt iets mee willen de komende jaren. Aan het einde van dit traject konden de deelnemers kiezen welke thema's naast het borgen van de ontwikkelingen vanuit het vorige schoolplan extra aandacht zouden moeten krijgen. Hier kwamen de volgende drie thema's uit: *taalbeleid*, *schoolklimaat en veiligheid* en *onderwijskundige ontwikkeling van de vaksecties*. Deze thema's zijn vervolgens voorgelegd aan alle medewerkers op een extra ingelaste personeelsbijeenkomst. Dit schoolplan gaat op elk van deze thema's uitgebreid in.

Uiteraard behandelt dit schoolplan ook alle overige aspecten van ons onderwijs en personeelsbeleid, gaan we in op onze kwaliteitszorg en op de schoolfinanciën.

Vanuit duidelijkheid en verbinding leerlingen breed vormen: dat is waar we als school voor staan. Dat doen we vanuit een lange traditie van goed onderwijs met mooie resultaten waarbij alle leerlingen echt worden gezien.

Ajolt Elsackers
rector Sint-Maartenscollege

Inhoud

De kern van de zaak	2		
Voorwoord van de rector	3		
Deel 1: Identiteit	6		
Katholieke waarden	6		
Verbindingsweekend	6		
Op het Maartens...	7		
Deel 2: Onderwijs	8		
Hoofdstuk 1: Uitbouwen en borgen bestaande ontwikkelingen	8		
Hoofdstuk 2: Taalbeleid	9		
Hoofdstuk 3: Schoolklimaat en veiligheid	11		
Hoofdstuk 4: Onderwijskundige ontwikkeling vaksecties	13		
Hoofdstuk 5: Burgerschap	14		
Hoofdstuk 6: Didactiek	17		
Hoofdstuk 7: ICT	18		
Hoofdstuk 8: Theater	20		
Hoofdstuk 9: De basis op orde	22		
Deel 3: Personeelsbeleid	25		
Onze visie	25		
Onze uitgangspunten	25		
		Hier zijn we trots op	25
		Hier zien we kansen	27
		Dit zijn onze doelen	28
		Zo zijn we tevreden	28
		Deel 4: Kwaliteitszorg	29
		Onze visie	29
		Onze uitgangspunten	29
		Hier zijn we trots op	29
		Dit is ons doel	29
		Zo zijn we tevreden	29
		Deel 5: Financiën	30
		Situatie	30
		Dit willen we doen	30
		Bijlage A: Lessentabellen per schooljaar	32
		Bijlage B: Kijkwijzer voor een lesbezoek	34
		Bijlage C: De docent op het Maartens	36
		Docent LB: de basisdocent	37
		Docent LC: de gevorderde docent	38
		Docent LD: de expert	38

Deel 1: Identiteit

Katholieke waarden

Het Sint-Maartenscollege is een katholieke school. Deze identiteit is belangrijk voor ons, omdat de katholieke waarden al bijna 70 jaar ons gedrag op school bepalen. Wij hebben deze waarden vastgelegd in een Katholiek Statuut: respect voor anderen en de natuur, eerlijkheid, rechtvaardigheid en openheid, gemeenschapszin en solidariteit, maatschappelijke betrokkenheid en burgerschap.

Het schoolpastoraat maakt op basis van het Katholiek Statuut jaarplannen die onderdeel vormen van de jaarplannen van de school. In deze jaarplannen stellen we concrete doelen op waarmee we onze katholieke identiteit jaarlijks zichtbaar willen maken voor onze leerlingen en medewerkers.

Verbindingsweekend

Als allereerste stap naar dit schoolplan zijn we met alle medewerkers die wilden tijdens een verbindingsweekend met elkaar in gesprek gegaan over wat de waarden nu voor ons betekenen. Dit weekend heeft geleid tot de volgende slotverklaring:

“Op het Maartens is brede vorming niet voorbehouden aan specifieke leerlingen, medewerkers of afdelingen. Brede vorming is er voor iedereen in onze school en we moeten ons telkens weer afvragen of we met een

keuze aan de door ons gestelde voorwaarden voldoen en dit naderhand ook evalueren. Daarnaast moet brede vorming in de lessen altijd terug te vinden zijn. Een poging om samen met andere vakken of binnen je eigen vak aan de actualiteit te antwoorden hoort daar ook bij. Open communicatie met elkaar intern is hierbij van groot belang.

Wij vinden dat verbinding betekent dat we elkaar echt willen zien. Niet alleen in activiteiten, maar ook in de omgang met elkaar. Ouders, leerlingen, onderwijzend personeel en onderwijs ondersteunend personeel, de omgeving, we willen iedereen in beeld houden. Natuurlijk begint dat ergens en vraagt dat om goede voorbeelden.

Hiervoor heb je niet alleen lessen en vieringen nodig, maar kun je ook zoeken naar momenten waarop mensen er zijn voor elkaar. We willen elkaar altijd blijven vragen naar waarom iemand bepaalde dingen doet en kiest.

Het bleek in de gesprekken dat duidelijkheid het middel is om het doel te bereiken. Niet het doel op zich. Structuur is hierbij van belang. Structuur bepaalt van oudsher ook de keuze voor het Sint-Maartenscollege.

Tot slot moeten we onszelf altijd blijven bevragen of we het goede doen. We moeten een realistisch plan schrijven waar we een leidraad in vinden in de komende jaren. Met haalbare plannen en ideeën.”

Op het Maartens...

In onze schoolplanperiode 2020-2024 hebben we samen benoemd dat iedereen welkom is op het Maartens ongeacht achtergrond en overtuiging. Hiernaast hebben we benoemd dat iedereen die zich aan het Maartens verbindt - leerlingen, medewerkers en ouders - zich dient te houden aan de gedragscode die hoort bij onze school:

Op het Maartens...

- *zijn wij een inclusieve school en respecteren wij elkaar ongeacht afkomst, geloof, geaardheid en/of geslacht;*
- *verwachten wij dat iedereen actief deelneemt aan de activiteiten die onderdeel uitmaken van onze katholieke identiteit;*
- *durven wij elkaar direct aan te spreken op onze rol, omgangsvormen, professionaliteit en/of gedrag;*
- *luisteren wij goed naar elkaar, ongeacht onze rol of positie binnen de school;*
- *zijn wij vriendelijk naar elkaar en respecteren wij iedereen, ongeacht verschillen van mening;*
- *zijn wij bereid om met iedereen samen te werken en anderen te steunen en helpen waar nodig;*
- *gaan we met zorg om met elkaars tijd en spullen;*
- *behandelen wij anderen zoals we zelf ook behandeld willen worden.*

Wat we dus doen op het Maartens:

- *we noemen elkaar bij ieders eigen naam en leerlingen spreken personeelsleden aan met 'u' en meneer/mevrouw;*
- *we geven elkaar bij begroeting een hand;*
- *we blijven van elkaar en elkaars spullen af;*
- *we dragen in het gebouw geen petten, mutsen en/of een capuchon;*
- *we eten alleen op de begane grond;*
- *we doen ons afval in de daarvoor bestemde afvalbakken;*
- *we hebben alle benodigde spullen in orde;*
- *we komen het lokaal binnen zonder mobiel en kauwgom;*
- *we doen in het lokaal onze jas uit en leggen de juiste spullen op tafel;*
- *we gaan naar het toilet tijdens de pauzes en de wisseltijden tussen de lessen;*
- *we zijn tijdens tussenuren en pauzes op de begane grond en hier gedragen wij ons rustig;*
- *we gedragen ons in de omgeving van de school als een goede buur.*



Deel 2: Onderwijs

Hoofdstuk 1: Uitbouwen en borgen bestaande ontwikkelingen

Onze visie

Vanuit het schoolplan 2020-2024: leerlingen ervaren meer eigenaarschap over hun eigen leerproces. Op het Maartens worden leerlingen breed gevormd, mede dankzij een breed onderwijsaanbod.

Onze uitgangspunten

We hebben een lessentabel gebaseerd op logica en waarin een goede balans is tussen cognitieve vakken enerzijds en creatieve vakken en bewegingsonderwijs anderzijds. In deze tabel is een vrije ruimte opgenomen, waar we aandacht kunnen geven aan ondersteuning, verdieping en verrijking. Dit willen we zo organiseren, dat reguliere lesuitval beperkt blijft. Hiertoe is een duidelijk excursie- en activiteitenbeleid nodig en stevige regie vanuit de organisatie.

Hier zijn we trots op

In de periode 2020-2024 hebben we als team grote stappen gezet als het gaat om ontwikkeling van beleid. In een uitvoerig proces hebben we samen een nieuwe lessentabel opgesteld, die ingroeit vanaf schooljaar 2024-2025. De nieuwe lessentabel is evenredig opgebouwd vanuit bovenstaande uitgangspunten, waardoor deze eerlijker is ten opzichte van de vorige lessentabel en geeft meer keuzemogelijkheden voor leerlingen, met name op het gebied van kunst en bewegingsonderwijs.

We hebben een excursiebeleid ontwikkeld en beleid hoe we verdieping, verbreding en ondersteuning vormgeven in de vrije ruimte.

Dankzij de app Catwise (voorheen leerlingbespreking.nl) hebben we een tool waarmee alle vakdocenten feedback en feedforward kunnen geven aan leerlingen, die dit vervolgens gebruiken om een plan van aanpak op te stellen en dit plan met hun ouders en mentor te bespreken in driehoeksgesprekken. Hiermee hebben ze meer regie op hun eigen leerproces en worden docenten uitgenodigd ontwikkelingsgerichte feedback te geven die niet alleen maar gaat over leerprestaties maar ook over welzijn en leerhouding. Hiernaast hebben we een nieuw mentoraatsprogramma ontwikkeld voor zowel de onder- als de bovenbouw.

Hier zien we kansen

We zijn nog niet klaar. Het nieuwe beleid moet voor een deel nog worden uitgevoerd (zoals het daadwerkelijk ingaan van de nieuwe lessentabel met bijbehorende vrije ruimte) of worden bestendigd (zoals het invullen van Catwise en het voeren van de driehoeksgesprekken). Hier is tijd, ruimte en aandacht voor nodig.

Dit zijn onze doelen

- *Aan het eind van de schoolplanperiode 2024-2027 is de nieuwe lessentabel volgens de geplande implementatie ingevoerd;*
- *We gebruiken de vrije ruimte en aangewezen Maartensmomenten in de jaaragenda voor ondersteuning, verdieping en verbreding;*

- *Ontwikkelingsgerichte feedback geven aan leerlingen en het voeren van driehoeksgesprekken zijn effectief en vanzelfsprekend;*
- *Het ontwikkelde mentoraatsprogramma draait in alle leerjaren.*

Zo zijn we tevreden

Halverwege schooljaar 2026-2027 organiseren we een middag voor medewerkers, geïnteresseerde ouders en geïnteresseerde leerlingen, een Schoolplan Evaluatie Bijeenkomst. Op deze middag gaan we met elkaar in gesprek over bovenstaande doelen. We zijn tevreden als we samen kunnen constateren dat we onze doelen behaald hebben.



Hoofdstuk 2: Taalbeleid

Onze visie

Taal is het gereedschap dat alle vakken nodig hebben om te kunnen bouwen. Daarom is een goede taalontwikkeling van leerlingen een verantwoordelijkheid van iedereen:

samen aandacht voor taal!

Onze uitgangspunten

Het correct en op niveau kunnen gebruiken van de taal is essentieel voor de ontwikkeling van leerlingen en hiermee automatisch een vereiste voor medewerkers van de school. Samenwerking tussen secties is essentieel om taalbeleid voor leerlingen begrijpelijker en makkelijker te maken.

We willen dat leerlingen de lesstof praktisch toe kunnen passen. We vinden leesplezier onder leerlingen belangrijk, daarom willen we een leescultuur creëren. We zien dat leesvaardigheid nodig is voor elk vak om tot een goed eindresultaat te komen.

Hier zijn we trots op

De examenresultaten van de talen zijn goed. Uit tussentijdse toetsen en formatieve momenten blijkt dat onze leerlingen een bovengemiddeld taalniveau hebben. De laatste jaren hebben de vaksecties moderne vreemde talen een ontwikkeling doorgemaakt naar meer visie en professionele samenwerking. Zo heeft de sectie Frans een eigen methode ontwikkeld, de sectie Klassieke Talen een eigen syllabus, legt de sectie

Duits meer nadruk op communicatie in plaats van grammatica en de sectie Nederlands heeft met een coach de al bestaande professionaliteit verdieping gegeven. Ons TTO wordt als zinvol ervaren en de leerlingen halen uitstekende resultaten. De school biedt op verschillende manieren versterkt Engels aan, waarbij leerlingen mooie resultaten halen (zoals met Anglia en Cambridge). Er bestaan diverse vakoverstijgende projecten rond taal, zoals de lessen debatteren van de secties Nederlands en maatschappijleer en de lessen Zeitzeuge van de secties Duits en geschiedenis.

Hier zien we kansen

Het proces dat ons taalonderwijs meer gericht is op praktische toepasbaarheid is volop in ontwikkeling. We willen het leesplezier onder leerlingen vergroten en dat leerlingen meer gaan lezen. Hierbij willen we het lezen actief stimuleren, bijvoorbeeld in ons aanbod van boeken of samenwerking met de lokale bibliotheek en het geven van positieve voorbeelden over mooie boeken. We zien mogelijkheden in het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen de talensecties, zodat collega's (nog) meer van elkaar kunnen leren en de 'taal over de taal' voor leerlingen eenduidiger wordt en daarmee beter en makkelijker toe te passen.

Het Maartens wil aansluiten bij de landelijk gevoelde urgentie om aandacht te geven aan taalontwikkeling van leerlingen. Dit geldt zeker ook voor leerlingen met een taalachterstand, bijvoorbeeld omdat ze een niet-Nederlandse achtergrond hebben.

Hierbij is het belangrijk dat alle medewerkers het voorbeeldgedrag laten zien op het gebied van taal dat nodig is om leerlingen op een hoger niveau te krijgen en dus zelf voldoende taalvaardig zijn.

Dit zijn onze doelen

Ons hoofddoel is dat alle vaksecties als het gaat om taal- en leesbeleid samenwerken door kennis te delen, samen materiaal te ontwikkelen en een gezamenlijke taal te spreken.

Hiernaast onderscheiden we de volgende subdoelen:

- *Leerlingen met een taalachterstand krijgen aanvullend onderwijs aangeboden;*
- *Correct taalgebruik op niveau is een verantwoordelijkheid van iedereen, zowel in het eigen taalgebruik als in het dagelijks didactisch handelen;*
- *We hebben leesbeleid ontwikkeld, waarmee we leerlingen aantoonbaar meer en met meer plezier laten lezen.*

Zo zijn we tevreden

Als de conclusie op de Schoolplan Evaluatie Bijeenkomst (zie Hoofdstuk 1) is dat we een voor iedereen herkenbaar taal- en leesbeleid hebben dat schoolbreed wordt uitgevoerd. Hiernaast zien we in onze doorstroom- en uitstroomcijfers dat onze leerlingen nog steeds bovengemiddeld scoren voor de talen.

Hoofdstuk 3: Schoolklimaat en veiligheid

Onze visie

Op het Maartens heerst een schoolklimaat van verbinding, waarbij iedereen zich verhoudt tot een groter geheel. Alle leerlingen en medewerkers voelen zich veilig en ondersteund op het Maartens en uitgedaagd om te groeien en te werken aan de eigen ontwikkeling.

Onze uitgangspunten

- *Wij bieden de leerlingen structuur en duidelijkheid.*
- *De school is een gemeenschap als geheel en dus niet toegespitst op de verschillende afdelingen (mavo, havo of vwo). Sociale cohesie binnen klassen vinden we belangrijk.*
- *We willen een open cultuur, waarbij iedereen goed aanspreekbaar is en kan aanspreken. We willen een school zijn voor alle leerlingen. We willen regionaal samenwerken om problemen rond veiligheid aan te pakken.*

Hier zijn we trots op

We hebben duidelijke schoolregels. Veel van ons handelen is vastgelegd in protocollen en afspraken, zoals het anti-pestprotocol of de gedragscode (zie deel 1).

Onze dagelijkse organisatie is erop gericht de school een geheel te laten zijn: alle leerlingen hebben tegelijkertijd pauze en alle leerlingen maken gebruik van het hele schoolgebouw.

We hebben een sterk zorgteam en een goed ontwikkelde ondersteuningsstructuur. Het schoolondersteuningsprofiel is erop ingericht dat we een antwoord hebben op alle ondersteuningsvragen, ofwel binnen de school ofwel als brug naar externe ondersteuning.



We hebben diverse verbindende activiteiten. In mentorlessen, rond of tijdens landelijke momenten (zoals Paarse Vrijdag) en in projecten (zoals het normen en waardenproject) wordt aandacht besteed aan inclusiviteit en positief gedrag. Leerlingen en medewerkers beoordelen het schoolklimaat en de veiligheid als bovengemiddeld positief.

In onze kijkwijzer (voor lesbezoeken) en onze omschrijving van wat we verwachten op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen van docenten in de verschillende docentschalen hebben gedragsaspecten rond schoolklimaat en veiligheid een duidelijke plek.

Hier zien we kansen

De coronaperiode heeft een grote wissel getrokken op de sociale cohesie, met name binnen klassen is dit zichtbaar. Er lijken meer subgroepen te zijn, regionaal nemen zorgwekkende trends rond veiligheid toe. Door de professionelere organisatie van de afgelopen jaren is meer aan het licht gekomen dat er binnen afdelingen verschillend wordt gehandeld in diverse situaties, onder docenten leeft de behoefte dat coördinatoren meer dezelfde regels hanteren. Onze docenten en mentoren ervaren dat in veel klassen de (sociale) onrust is toegenomen, dit vraagt meer van de pedagogische kwaliteiten van het docententeam. De verwachtingen die aan een docent / mentor worden gesteld zijn de laatste jaren toegenomen, zowel vanuit de maatschappij als vanuit allerlei onderwijsdoelen (van buiten en binnen de school). We zien hierbij dat de verwachtingen maatschappelijk gezien de komende jaren alleen nog maar toe zullen nemen, gezien de landelijke doelen

die zijn gesteld rond inclusief onderwijs. Hierbij is het interessant de mogelijkheden van dubbelmentoraat te onderzoeken en de begeleiding van onderbouwleerlingen door bovenbouwleerlingen.

Dit zijn onze doelen

Ons hoofddoel is dat leerlingen en medewerkers een veilig schoolklimaat blijven ervaren.

Hiernaast onderscheiden we de volgende subdoelen:

- *We bieden voldoende scholing aan onze medewerkers rond pedagogisch handelen;*
- *We voeren de afspraken op regionaal niveau rond veiligheid uit;*
- *We geven op een haalbare manier invulling aan de landelijke doelen rond inclusief onderwijs;*
- *Leerlingen en medewerkers ervaren duidelijkheid en voorspelbaarheid als het gaat om schoolafspraken, ongeacht de afdeling.*

Zo zijn we tevreden

Uit tevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen, ouders en medewerkers een veilige school ervaren met een op ontwikkeling gericht schoolklimaat waarbij afspraken duidelijk zijn en consequent worden nageleefd.



Hoofdstuk 4: Onderwijskundige ontwikkeling vaksecties

Onze visie

Alle vaksecties zien de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen met heldere leerdoelen en hierbij horende determinerende toetsen zowel binnen het eigen vak als in samenwerking met andere vakken als een constant proces van onderling uitwisselen en leren.

Hier zijn we trots op

Na de in 2020-2024 ontwikkelde organisatiestructuur vallen secties zowel als het gaat om individuele docenten als om het onderwijskundige geheel onder specifieke afdelingsleiders. Hiermee hebben we de brug tussen onderwijs en organisatie sterk verbeterd. Door een sterk ontwikkeld personeelsbeleid (zie deel 3) is er in groeiende mate een cultuur van professionaliteit ontstaan, waarin collega's feedback ophalen, hierop reflecteren en het handelen op aanpassen.

Alle vaksecties hebben een gedeelde visie op het eigen vak en hebben dit op een eigen manier vastgelegd. De discussies die hebben geleid tot de nieuwe lessentabel in de vorige schoolplanperiode hebben hier sterk aan bijgedragen. De kwaliteit van de PTA's (Programma's van Toetsing en Afsluiting) en de Berichten Uit (waarin we de niet-examengebonden toetsing vastleggen) is toegenomen en voldoet aan de wetgeving.

We hebben een toetsbeleid met daarin herstelmogelijkheden voor leerlingen. Op de ontwikkeldagen van de secties hebben secties de afgelopen jaren grote stappen gezet, als het gaat om onderwijsontwikkeling dan wel de onderlinge professionele samenwerking.

Hier zien we kansen

Het vakwerkplan zit nog niet in de vezels van alle secties. Het samen op een duidelijke manier vastleggen wat we waarom en wanneer met de leerlingen doen als het gaat om het eigen vak in samenhang met andere vakken kan nog verder ontwikkelen. De verdere ontwikkeling hiervan valt mooi samen met het geleidelijk ingroeien van de in de vorige schoolplanperiode ontwikkelde nieuwe lessentabel. Er zijn veel mooie praktijkvoorbeelden van didactiek en leerlijnen waar secties van elkaar zouden kunnen leren, dit komt nog weinig voor. Intervisie is vanzelfsprekend voor nieuwe docenten en de bij inductie betrokken collega's, maar nog niet bij alle collega's. Terwijl het naar elkaar kijken en luisteren en elkaar feedback geven enorme kansen biedt om laagdrempelig van elkaar te leren en het aanwezige kapitaal aan kennis en vaardigheden in de school te vergroten. Dit is zeker ook waar binnen

de scholengroep met andere scholen van Spinoza: hier liggen nog veel ongebruikte kansen om van elkaar te leren.

Terugvallen op de extrinsieke motivatie van toetsing ('je moet dit leren want het zit in de toets') komt nog regelmatig voor. We zien nog onderlinge verschillen in de kwaliteit van de determinatie van toetsen. Het fenomeen herstel mogelijkheden voor leerlingen (maatwerk om te kunnen herkansen) zit nog niet in het DNA van de school, hier willen we meer aandacht aan geven.

Dit zijn onze doelen

Ons hoofddoel is dat medewerkers door intervisie van elkaar leren op het gebied van leerlijnen, didactiek en kwalitatieve toetsing.

Hiernaast onderscheiden we de volgende subdoelen:

- *Onze summatieve (voor bevordering meetellende) toetsen zijn doelgericht en van hoge kwaliteit;*
- *Leerlingen zijn voor elk vak op de hoogte van de herstel mogelijkheden.*

Zo zijn we tevreden

Als uit personeelsgesprekken en gesprekken met de secties blijkt dat we gerichte scholing inzetten en alle medewerkers ervaren dat zij uitgenodigd en gefaciliteerd worden aan intervisie te doen zijn we tevreden. Hiernaast zijn we tevreden als alle secties een constant ontwikkelend vakwerkplan hebben.

Hoofdstuk 5: Burgerschap

Onze visie

Wij streven ernaar dat elke leerling bij het verlaten van het Sint-Maartenscollege beschikt over kennis van de begrippen democratie, participatie en identiteit en de vaardigheden bezit om actief bij te dragen aan de democratische samenleving.

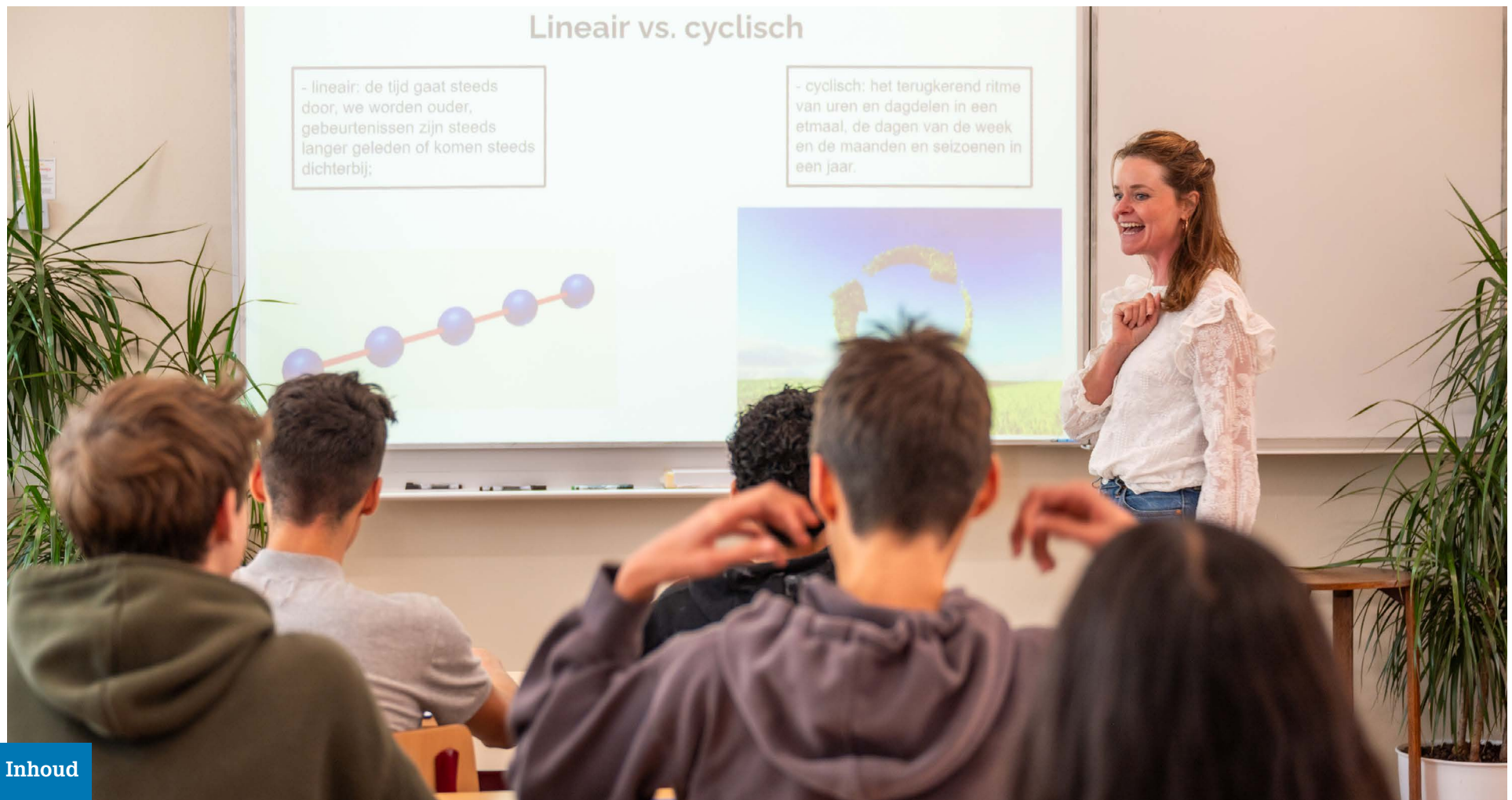
Onze uitgangspunten

Leerlingen kunnen omgaan met een samenleving waarin zij in contact staan met mensen die anders zijn dan zichzelf en tegelijkertijd autonoom én loyaal aan de staatsinrichting zijn. Een school levert door voorbeeldfunctie en oefenplaats te zijn een bijdrage aan sociaal gedrag en politieke moraal van de leerlingen. Het Sint-Maartenscollege is daarmee, als school zijnde, in essentie een burgerschapsvormend instituut. Vanuit onze essentie en onze missie leerlingen breed te willen vormen willen we voldoen aan de wettelijke opdracht niet alleen kennis over te dragen, maar ook om burgerschapsonderwijs vorm te geven, uit te voeren en meetbaar te maken.

Ons pedagogisch handelen rust op onze speerpunten (brede vorming, verbinding en duidelijke communicatie) en wij zien deze als essentiële elementen voor het stimuleren van actief burgerschap. Actief burgerschap op het Sint-Maartenscollege strekt zich uit over de domeinen van democratie, participatie en identiteit. Er is ruimte voor het individu (identiteit), de samenleving (democratie) en het domein

participatie verbindt deze twee met elkaar. Door deze domeinen en waarden te omarmen, willen we een leeromgeving creëren waarin leerlingen zich bewust worden van hun eigen identiteit en verantwoordelijkheid nemen voor hun rol in de samenleving.

De basiswaarden van de democratische rechtsstaat zijn, zoals de wet aangeeft, vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit. De basiswaarde vrijheid wordt bevorderd door aandacht voor vrijheid van meningsuiting en autonomie. Gelijkwaardigheid wordt bevorderd in de vorm van het gelijkheidsbeginsel en het afwijzen van discriminatie.



Solidariteit wordt bevorderd door verdraagzaamheid, begrip en verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid. Deze uitgangspunten zijn, samen met onze rijke traditie van het katholieke onderwijs, de basis waarmee wij op het Sint-Maartenscollege burgerschapsonderwijs invullen.

Hier zijn we trots op

Op het Sint-Maartenscollege is burgerschapsonderwijs geen op zichzelf staand vak, het is terug te vinden in vele facetten van ons onderwijs. Het zit in de haarvaten van de school, voorbeelden zijn: een jaarlijks terugkerend normen- en waardenproject, de mentorlessen, de leerlingenraad, (inter)nationale reizen, debatdagen, een verplichte maatschappelijke stage, excursies naar musea, aandacht voor de sustainable development goals bij internationalisering, het vak maatschappijleer en tweetalig onderwijs op het VWO waarbij het wereldburgerschap een centrale rol speelt.

Ook geeft de school zichtbaar en regelmatig invulling aan de katholieke identiteit door het vak levensbeschouwing, ethiek en filosofie (LEF) aan te bieden en een aantal keer per schooljaar een reeks vieringen te organiseren waarin bezinning op maatschappelijke thema's en het vieren van de christelijke feestdagen centraal staan.

Hier zien we kansen

Een mavo-leerling zit korter op school dan een vwo-leerling en toch beogen we idealiter vrijwel dezelfde doelen. Het is een complex begrip

met een grote set vaardigheden en houdingen, 'dat wat goed is' is voor iedereen anders in te vullen en de maatschappij verandert continu.

Het Sint-Maartenscollege wil in de komende jaren weten wat de huidige resultaten precies zijn en of er, indien nodig, door bijsturing in het aanbod een verandering aangebracht moet worden in deze resultaten.

Op het niveau van de scholengroep Spinoza is burgerschap als een speerpunt geformuleerd. Dit is een kans voor het Maartens te leren van de andere scholen. We willen actief participeren in bovenschools overleg rond burgerschap.

Dit is ons doel

Ons hoofddoel is dat het het onderwijspersoneel de drie domeinen (democratie, participatie en identiteit) inclusief de onderliggende aspecten en wettelijke vereisten kent en in kaart heeft wat het huidige aanbod is op dit gebied, waarbij de resultaten gedocumenteerd zijn analyse daarvan leidt tot bijsturing. Hierbij willen we aansluiten op de kennis en ontwikkeling binnen onze scholengroep, waar 'burgerschap' een speerpunt is.

Zo zijn we tevreden

Na de nulmeting in schooljaar 2024-2025 waarmee we in kaart krijgen wat de burgerschapscompetenties van de leerlingen zijn, stellen we samen in de jaarplannen realistische doelen op voor de komende schooljaren. We zijn tevreden als we die doelen halen.

Hoofdstuk 6: Didactiek

Onze visie

Leerlingen en docenten hebben duidelijk in beeld wat de leerdoelen zijn en waar de leerlingen staan in het leerproces: als je begrijpt waarom je iets moet leren ben je meer gemotiveerd om te leren. We handelen vanuit een groeimindset: met waardering voor wat al goed gaat en vanuit de wens verder te ontwikkelen. Want wij zien ontwikkeling als de kern van onderwijs en willen onze leerlingen en medewerkers hierbij stimuleren op een positieve manier.

Onze uitgangspunten

Een gevorderde docent presenteert tijdens de lessen duidelijke leerdoelen waar leerlingen naartoe kunnen werken en gebruikt diverse tactieken om ervoor te zorgen dat die leerdoelen behaald worden. Door gebruik te maken van diverse didactische technieken krijg de docent inzicht in waar de leerlingen staan en op welke manier een docent de leerlingen kan helpen om de gestelde doelen te behalen; hetzij op klassenniveau, hetzij op individueel (gedifferentieerd) niveau. Met onze kijkwijzer voor lesbezoeken hebben we een duidelijk beeld hoe we dit in de les terug willen zien.

In onze taal komt de groeimindset terug. We willen in ons onderwijs de nadruk leggen op de ontwikkeling van competenties. Want na de middelbare school is het hebben van de juiste competenties het

belangrijkste om goed deel te kunnen nemen aan een veranderende wereld.

Hier zijn we trots op

De afgelopen jaren is formatief handelen dankzij voortrekkers een constant aandachtspunt geweest. Met de ontwikkeling van de nieuwe kijkwijzer (zie bijlage B) hebben we concreet in beeld wat we tijdens lesbezoeken willen zien. We hebben een duidelijke omschrijving van wat we van een docent in schaal LB, LC en LD verwachten (zie bijlage C).

Elke docent krijgt elk jaar minimaal één keer de eigen afdelingsleider op bezoek in de les, om feedback over het eigen handelen te krijgen en aan de hand daarvan zich verder te kunnen ontwikkelen. Dit lesbezoek komt aan de orde op het jaarlijkse personeelsgesprek.

Hier zien we kansen

We hebben nog geen structureel systeem van onderlinge uitwisseling, waardoor veel goede voorbeelden van docenten in de les niet gedeeld worden. Met georganiseerde intervisie (zie hoofdstuk 4 van dit deel) willen we hier verandering in aanbrengen. Hierdoor zullen we ook meer dezelfde taal gaan spreken als het gaat om wat we precies onder formatief handelen, differentiatie en activerende didactiek verstaan - daar bestaan op dit moment nog veel wisselende beelden over. Hier kan scholing een grote rol in spelen.



We zien dat ICT een belangrijke ondersteunende rol moet spelen bij de ontwikkeling van differentiatie en formatie handelen - en dat dit binnen het Maartens nog ontwikkeling behoeft (zie hoofdstuk 7).

Dit is ons doel

Door georganiseerde intervisie en scholing het docententeam verder ontwikkelen op het gebied van didactiek, met name op het gebied van formatief handelen.

Zo zijn we tevreden

Als we op de Schoolplan Evaluatie Bijeenkomst (zie hoofdstuk 1) concluderen dat in de schoolplanperiode 2024-2027 het docententeam zich verder ontwikkeld heeft op het gebied van didactiek zijn we tevreden.

Hoofdstuk 7: ICT

Onze visie

ICT biedt didactische en organisatorische mogelijkheden die onontbeerlijk zijn voor goed onderwijs. Het is onze maatschappelijke taak leerlingen toe te rusten met computervaardigheden en mediawijsheid.

Onze uitgangspunten

Elke leerling moet de basisvaardigheden rond ICT bezitten. Elke leerling is zich bewust van de kansen en risico's van onze online samenleving.

Tijdens alle lessen op het Maartens moet de mogelijkheid er zijn gebruik te kunnen maken van ICT. Hierbij moet de regie bij de docent liggen. Docenten zijn op de hoogte van de mogelijkheden die de ICT biedt voor de didactiek van hun vak, bijvoorbeeld op het gebied van activerende didactiek, formatief handelen en differentiatie en maken hier gebruik van waarbij zij onderling afstemmen in de vaksecties. Vanuit onze wens een duidelijke structuur te bieden aan leerlingen en medewerkers hebben we onze organisatie als het gaat om ICT strak ingericht en hebben we duidelijke gedragscodes.

Hier zijn we trots op

Met name in de coronatijd heeft het Maartensteam een stap voorwaarts gezet in de ICT-competenties. Doordat alle leerlingen een device hebben, is het mogelijk om in de lessen gebruik te maken van ICT-mogelijkheden. Het is inmiddels gemeengoed voor de medewerkers dat Google Classroom goed moet zijn ingericht om duidelijk te maken aan de leerlingen wat er van hen verwacht wordt. Onderlinge informatievoorziening binnen het personeel gebeurt in sterke mate via het wekelijkse nieuwsbericht en niet (meer) via de mail. We hebben een duidelijk mailprotocol. Er zijn veel goede praktijkvoorbeelden van docenten in de lessen die we in groeiende mate met elkaar delen, hierbij geholpen door een ICT/innovatie-coördinator.

Hier zien we kansen

We zien dat de computervaardigheden van de leerlingen de laatste jaren teruglopen. Dat ze veel schermtijd op een dag hebben, wil nog niet zeggen dat ze vaardig zijn.

In de bovenbouw wordt een stuk minder gebruikgemaakt van ICT-mogelijkheden in de lessen dan in de onderbouw. We lopen tegen allerlei organisatorische uitdagingen aan rond ICT (te weinig laadpunten, afgeschreven devices in de bovenbouw, groeiende behoefte aan ondersteuning vanuit de ICT-medewerker). We zien dat mediawijsheid onder leerlingen aandacht behoeft. Het constant online zijn biedt nieuwe mogelijkheden in het leven, maar geeft ook risico's voor constante afleiding, moeilijk grijpbaar pestgedrag en voor privacybescherming.

Scholing van docenten rond ICT blijft een punt van aandacht. De komende jaren ligt het zwaartepunt op het gebied van gebruik van smartboards, aangezien smartboards in alle lokalen de beamers zullen vervangen.

Dit is ons doel

We hebben in beeld welke computervaardigheden en mediawijsheid we van onze leerlingen en medewerkers verwachten en hier ons onderwijs- en scholingsaanbod op ingericht.

Zo zijn we tevreden

Met het ontwikkelen van een nulmeting stellen we vast welke basisvaardigheden ICT onze leerlingen en daarmee onze docenten moeten hebben. Door de nulmeting onder leerlingen uit te zetten weten we welke zij feitelijk hebben. Vervolgens stellen we samen in de jaarplannen realistische doelen op voor de komende schooljaren. We zijn tevreden als we die doelen halen.

Hoofdstuk 8: Theater

Onze visie

Zo veel mogelijk leerlingen hebben ervaring op of rond het theater van het Maartens, om hun expressieve en creatieve vaardigheden te ontwikkelen.

Onze uitgangspunten

Het theater wordt opengesteld voor iedereen binnen school wanneer daar de mogelijkheid voor is. Het theater wordt zo ingericht dat het veilig en makkelijk te gebruiken is. Het vak drama neemt door de implementatie van de nieuwe lessentabel de komende drie jaar aan zichtbaarheid toe. Immers weten deze docenten ieder jaar een grotere groep leerlingen te bereiken. Het theater wordt, wanneer de jaaragenda dit toestaat, opengesteld voor partijen van buitenaf.

Hier zijn we trots op

Het Sint-Maartenscollege heeft een rijke geschiedenis aan voorstellingen en optredens. Hierin waren de technische aspecten, de effecten en aankleding van hoog niveau waarbij leerlingen nauw betrokken waren bij alle processen rondom deze optredens. Een uitgebreid en aangekleed toneel heeft veel betekend voor deze school. Aan de grote afbeeldingen die tentoongesteld zijn in de aula is bovenstaande goed terug te zien. Deze avonden worden altijd goed bezocht door ouders en leerlingen en zijn altijd onderdeel geweest van onze pr. Daarnaast gaan wij vanaf schooljaar 2024-2025 starten met het examenvak drama (theater). Het vak krijgt hierdoor een nog grotere rol binnen de school naast de andere kunstvakken die op elk niveau worden aangeboden. Dit betekent dat meer leerlingen de kans hebben om hun creatieve en expressieve vaardigheden te ontwikkelen binnen de school.

Hier zien we kansen

Door de jaren met corona en het verloop van leden van het theaterteam en de aparte techniekclub voor leerlingen is het begrip theater in de laatste jaren afgezwakt. Hier ligt een uitdaging want het theater verdient een structurele plek binnen de school. Door de aanpassingen van toneel zo door te voeren dat het toegankelijker is om te bedienen en om mee te werken, zal de drempel om in te stappen voor leerlingen lager zijn.

Hiervoor moet wel het theater gebruiksklaar gemaakt worden en zo ingericht worden dat dit ook mogelijk is.

Dit is ons doel

Alle leerlingen kunnen elk jaar betrokken zijn bij een grote productie in het theater.

Zo zijn we tevreden

Als uit onderzoek door het theaterteam in schooljaar 2025-2026 blijkt dat alle leerlingen zich uitgenodigd hebben gevoeld mee te doen in het Maartenstheater en de leerlingen die hebben meegedaan dit hebben ervaren als een creatieve verrijking, in een goede organisatie en onder veilige randvoorwaarden.



Hoofdstuk 9: De basis op orde

Onze visie

Zoals de fundering van een gebouw goed moet zijn om het gebouw toekomstbestendig te laten zijn, zo moet de basis van ons onderwijs op orde zijn.

Onze uitgangspunten

Ons leerlingenaantal blijft gelijk of groeit licht. Uit tevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen, ouders en medewerkers de school minimaal als landelijk gemiddeld positief ervaren. Onze examenresultaten per vaksectie en slagingspercentages zijn minimaal landelijk gemiddeld. De doorstroom van onze leerlingen is minimaal landelijk gemiddeld. Leerlingen halen op een zo passend mogelijk niveau een diploma, hier is onze bevorderingsprocedure op ingericht. Leerlingen die na het mavo-diploma een havo-diploma of na het havo-diploma een vwo-diploma willen halen, faciliteren we hierbij. Hierbij willen we dat leerlingen zo kansrijk mogelijk zijn en stellen we aanvullende eisen als het gaat om de keuze van vakken. We hebben een sluitende begroting of goede afspraken over waarom dit niet zo is.

We sturen op een zo laag mogelijk verzuim onder leerlingen en medewerkers. We willen de kernwaarden van Spinoza (innoveren, kennis delen, elkaar vertrouwen en samen heldere afspraken maken) actief uitdragen binnen de scholengroep.

Hier zijn we trots op

De basis is op het Maartens al jaren op orde. De examenresultaten zijn over het algemeen uitstekend en de slagingspercentages ver boven landelijk gemiddeld. We hebben een stabiel leerlingenaantal. Leerlingen en ouders hebben een positief oordeel over de school in tevredenheidsonderzoeken, medewerkers een sterk positief oordeel. Veel leerlingen die een mavo-diploma halen, halen ook een havo-diploma op het Maartens. Door onze duidelijke structuur slagen we er in leerlingen goed te begeleiden naar een diploma.

We kunnen negatieve financiële afwijkingen goed verklaren en zijn bij de start van schoolplanperiode 2024-2027 een financieel gezonde school. De organisatie van de school staat stevig. We hebben een goed functionerende examencommissie op school en we voldoen aan alle wettelijke vereisten. De laatste jaren is de samenwerking met andere Spinoza-scholen sterk toegenomen.

Hier zien we kansen

Op de langere termijn heeft de school een financiële uitdaging, zie deel 5. Hier moeten we zorgvuldig op inspelen, waarbij we het primaire proces zoveel mogelijk ontzien. Er is nog verschil tussen beleid op de verschillende afdelingen als het gaat om doorstroom en determinatie. Sommige onderdelen van de tevredenheidsonderzoeken hebben blijvend aandacht nodig, zoals de door leerlingen ervaren actualiteit in de lessen. Maatschappelijk gezien stuurt de inspectie sterk op basisvaardigheden en dan met name reken- en taalbeleid en

burgerschap. We voldoen hieraan, maar moeten goed in hoog houden dat we dit ook aan kunnen tonen en aandacht blijven geven. Met onze examencommissie willen we de komende periode aandacht blijven geven aan de wettelijke vereisten rond examinering.

Dit zijn onze doelen

- *Het Maartens heeft jaarlijks minimaal 1220 leerlingen;*
- *De totaalscore van de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers is minimaal landelijk gemiddeld;*
- *De doorstroom van leerlingen is minimaal landelijk gemiddeld;*
- *De slagingspercentages en examenresultaten per vak zijn minimaal landelijk gemiddeld;*
- *De examencommissie en schoolleiding staan in nauw contact als het gaat om wettelijke vereisten aan de examens;*
- *Leerlingen kunnen niet ongezien ongeoorloofd verzuimen en leerlingen die veelvuldig verzuimen hebben we in beeld in een zorgtraject;*
- *Het jaarlijks personeelsverzuim ligt onder de 5%;*
- *Het beleid rond doorstroom en vakkenpakketkeuze per afdeling is helder voor iedereen;*
- *We hebben een sluitende begroting of kunnen goed verklaren waarom dit niet zo is en een kloppende financiële realisatie waar we alle ontwikkelingen in kunnen verklaren;*
- *We handelen volgens de kernwaarden van scholengroep Spinoza: we innoveren, delen kennis, vertrouwen elkaar en maken samen heldere afspraken.*

Zo zijn we tevreden

- *Uit de jaarlijkse oktobertelling blijkt dat het Maartens minimaal 1.220 leerlingen heeft;*
- *Uit de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers blijkt dat het Maartens minimaal landelijk gemiddeld scoort;*
- *Uit de doorstroomcijfers blijkt dat leerlingen op het Maartens minimaal landelijk gemiddeld doorstromen richting het diploma;*
- *Uit de examencijfers blijkt dat onze slagingspercentages en examenresultaten per vak minimaal landelijk gemiddeld zijn;*
- *Uit evaluerende gesprekken tussen examencommissie en schoolleiding blijkt dat het Maartens voldoet aan alle wettelijke vereisten;*
- *Uit de verzuimcijfers onder leerlingen blijkt dat ongeoorloofd verzuim lager is dan landelijk gemiddeld;*
- *Uit de verzuimcijfers onder personeel blijkt dat ons jaarlijkse gemiddelde niet boven de 5% uitkomt;*
- *Uit de gesprekken over de jaarlijkse financiële tussen schoolleiding en MR / College van Bestuur realisatie blijkt dat we de inkomsten en uitgaven van de school kunnen verklaren;*
- *Uit schoolontwikkelgesprekken tussen schoolleiding en College van Bestuur blijkt dat de kernwaarden van Spinoza worden herkend in het handelen van het Maartens.*



Deel 3: Personeelsbeleid

Onze visie

Medewerkers die zich gezien, gewaardeerd en uitgenodigd voelen tot ontwikkeling zullen beter onderwijs geven of ondersteunen voor de leerlingen. Onze medewerkers willen zichzelf ontwikkelen. Gezond en tevreden personeel leidt tot betere resultaten.

Onze uitgangspunten

Onze gezamenlijke missie is het geven van onderwijs aan de leerlingen die ons worden toevertrouwd. Om de leerling op één te kunnen zetten, is het essentieel dat medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen, dat er een cultuur heerst waarin we elkaar complimenten en kritische feedback durven te geven, we als organisatie investeren in het welzijn van onze medewerkers, de verwachtingen van elke rol en onderlinge afspraken duidelijk vastleggen en iedereen uitnodigen tot en ondersteunen bij ontwikkeling. Zeker in tijden van lerarentekort is het belangrijk dat mensen willen werken op het Maartens. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteuning van het onderwijs ten goede.

Om zich gezien en gewaardeerd te voelen is het voor ons cruciaal dat leidinggevendenden meerdere gesprekken in een schooljaar voeren met hun medewerkers. Om ontwikkeling te stimuleren is het belangrijk scholing van personeel bereikbaar en van hoge kwaliteit te hebben,

interne mobiliteit (promotie maar ook wisseling van taken) te stimuleren. Daartoe is het essentieel dat iedereen een reflectieve en professionele houding heeft: iedereen verzamelt feedback en reflecteert hierop, om samen met de leidinggevende ontwikkeldoelen te bepalen.

Om het 'Maartensgevoel' dat al jaren onze schoolcultuur samenvat te behouden, willen we activiteiten organiseren die verbindend werken. Om de ervaren werkdruk beheersbaar te houden, willen we collega's regie geven op de inhoud van het werk (en dus ook het schoolbeleid) en constant met elkaar het gesprek voeren of de doelen en de middelen nog in balans zijn.

We vinden het belangrijk dat er een evenwichtige verdeling mannen/vrouwen is in de schoolleiding.

Hier zijn we trots op

In de schoolplanperiode 2020-2024 heeft het personeelsbeleid een vlucht genomen. Met name door de nieuwe organisatiestructuur, waar afdelingsleiders zich geheel richten op het personeel en onderwijsbeleid en coördinatoren op leerlingen en organisatie. In deze structuur geven afdelingsleiders leiding aan (vaak onderling inhoudelijk verbonden) vaksecties, zodat ze de persoonlijke ontwikkelingen van de docenten telkens kunnen koppelen aan de onderwijskundige ontwikkeling van de sectie als geheel. We hebben taken van zowel het ondersteunend

personeel als docenttaken meer helder geformuleerd zodat iedereen beter weet wat er van hem/haar verwacht wordt. In het nieuwe takenboek voor docenten hebben we jaarlijkse en vierjaarlijkse taken geformuleerd om mobiliteit te vergroten en kwaliteit van de taken te verhogen. We hebben een nieuwe meer op onderwijs gerichte omschrijving gemaakt van wat we van een LB-, LC- en LD-docent verwachten (zie bijlage C) en hier promotiebeleid bij geformuleerd. Alle belangrijke beleidsontwikkelingen zijn tot stand gekomen met input van het personeel, in onderwijswerkgroepen, op vergaderingen zoals SL2, op inloopmiddagen en door constant experts te betrekken bij totstandkoming van beleidsstukken.

Als onderdeel van Spinoza hebben we een actief vitaliteitsbeleid. We organiseren veel verbindende personeelsactiviteiten, waar de vrijdagmiddagborrel een belangrijk onderdeel van is. Vier keer per jaar zetten we een 'thermometer' uit waarmee we het welzijn, de ervaren werkdruk en de mening van het personeel over specifieke onderwerpen in kaart brengen.

We faciliteren overleg tussen collega's door sectie-overleguren in te roosteren, SL2 in te plannen, werkgroepen in te richten aan de hand van specifieke thema's, ontwikkeldagen voor secties en begroten tijd in voor bijzondere ontwikkelopdrachten (deskundigheidsbevordering op aanvraag).

Alle medewerkers hebben elk jaar een personeelsgesprek. Hiernaast hebben zij ook een startgesprek aan het begin van het jaar. In het personeelsgesprek wordt altijd teruggekeken aan de hand van verzamelde feedback en de reflectie van de medewerker hierop, vooruitgekeken met ontwikkeldoelen en besproken wat de medewerker nodig heeft. Tijdens het personeelsgesprek komen altijd de onderwijskundige en didactische doelen van de school ter sprake.



Met alle secties wordt twee keer per jaar een formeel gesprek gevoerd door de leidinggevende. Met alle studerende collega's worden studievoortgangsgesprekken gevoerd, waarmee we de collega's stimuleren en faciliteren de hoogste prioriteit te geven aan het behalen van (nog) een bevoegdheid. We hebben alleen maar bevoegde docenten in dienst, of docenten met wie we afspraken hebben gemaakt over de te behalen bevoegdheid. Met een standaardformulier voor het personeelsgesprek, de kijkwijzer en de omschrijving van de LB-, LC- en LD-docent zijn we helder in onze verwachtingen. Door actief deel te nemen aan de Haagse Onderwijs Academie, de academie die Spinoza samen met VO-Haaglanden heeft opgezet en scholing een standaard bespreekpunt op personeelsgesprekken te laten zijn, stimuleren we scholing actief. Al jaren blinkt het Maartens uit in het wegwijs maken, zorgvuldig beoordelen en zich welkom laten voelen van nieuw personeel. Met een uitgebreid inductietraject valt niemand buiten de boot. Als onderdeel van de opleidingsschool 4OLS willen we zoveel mogelijk stagiaires de kans geven zich te ontwikkelen in het onderwijs en talentvolle stagiaires aan onze school binden. We hebben concrete afspraken gemaakt over werkdruk naar aanleiding van de CAO-werkdrukmiddelen. We hebben een actieve en constructief-kritische personeelsgeleding in de MR, die in de afgelopen jaren samen met de schoolleiding sterk geïnvesteerd heeft in professionaliteit en de onderlinge samenwerking.

Al jarenlang scoort het Maartens zeer hoog in het medewerkers-tvredeheidsonderzoek, waarbij het personeel constant aangeeft dat hoewel het hard werken is, men zich gezien en veilig voelt. Men

ervaart de organisatie als goed en duidelijk, de leiding als competent en de ontwikkelmogelijkheden als groot. De personeelgeleding van de MR geeft aan dat het 'open deuren'-beleid van de schoolleiding sterk bijdraagt aan de onderlinge verbinding en de transparantie.

Het is typerend voor het Maartens dat hoewel we allemaal kunnen mopperen in tijden van piekdruk, allen als één man gaan staan om een lied te zingen voor een collega die met pensioen gaat.

Hier zien we kansen

Doordat alles zo goed georganiseerd is, is er een risico dat collega's zich minder verantwoordelijk opstellen buiten de eigen taken om. Voorbeelden hiervan zijn zich onttrekken actief de schoolregels te helpen handhaven en snel een probleem bij een lid van het managementteam neerleggen. Het is belangrijk om elkaar hierop te blijven aanspreken, hetgeen ook een uitdaging is: we vinden het soms lastig onze directe collega aan te spreken. Hoe meer we dit doen, hoe meer we de ander de kans geven zich te ontwikkelen en voorkomen we dat er in de onderstroom irritaties blijven spelen.

Door ons collectief perfectionisme in combinatie met de sterk toegenomen eisen van buitenaf scheppen we een hoge werkdruk voor iedereen. Het is belangrijk dat we meer focus aanbrengen in wat we doen, zodat we als we iets doen het ook goed kunnen doen.

Ook merken we dat er op verschillende afdelingen nog verschillend met bepaalde afspraken wordt omgegaan, hetgeen kan leiden tot irritaties en onbegrip (zie ook deel 2 hoofdstuk 2).

Als het gaat om invloed van leerlingen op het personeelsbeleid is dit nog minimaal. In de MR en in de ontwikkeling van dit schoolplan worden leerlingen betrokken, maar dit kan nog beter. De komende jaren willen we sturen op een meer actieve Leerlingenraad en daarmee ook meer invloed op het personeelsbeleid.

Dit zijn onze doelen

- *Behouden wat goed gaat: medewerkers voelen zich aanhoudend gezien, veilig, gewaardeerd en uitgenodigd tot ontwikkeling en hebben invloed op het beleid waarbij het management als toegankelijk en transparant wordt ervaren. Inductie, coaching nieuwe docenten en stagiaires en scholing blijven als positief worden ervaren, evenals de verbindende personeelsactiviteiten, heldere verwachtingen, gestimuleerde mobiliteit en aandacht voor vitaliteit en werkdruk;*
- *Binnen de school en regionaal actief bijdragen aan bestrijding van het lerarentekort door afspraken te maken en ons daaraan te houden;*
- *Het blijven behouden van beginnende docenten voor het onderwijs;*
- *De aanspreekcultuur vergroten binnen de school;*
- *Met behulp van de jaarplannen focus aanbrengen in het beleid;*
- *Een actieve Leerlingenraad die gevraagd en ongevraagd input geeft op het onderwijskundig beleid en het personeelsbeleid;*
- *Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding.*

Zo zijn we tevreden

- *Uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken, thermometers en onderzoeken onder stagiaires blijken aanhoudend hoge scores (boven landelijk gemiddeld);*
- *Minimaal 80% van de op het Maartens beginnende docenten die positief worden beoordeeld werkt na vijf jaar nog binnen Spinoza of heeft na de betrekking bij Spinoza een andere onderwijsbaan aanvaard;*
- *We geven het scholingsbudget uit aan scholing en kunnen deze scholing, blijkend uit personeelsgesprekken, koppelen aan ontwikkeldoelen;*
- *MR en schoolleiding zijn van mening dat de jaarplannen focus aanbrengen in het beleid, blijkend uit de notulen;*
- *Uit onderzoek onder leerlingen blijkt dat de Leerlingenraad als actief wordt ervaren;*
- *Uit interscholair overleg blijkt dat het Maartens zich actief opstelt als het gaat om gezamenlijke bestrijding van het lerarentekort en zich houdt aan de gemaakte afspraken;*
- *In de staf zijn minimaal 2 van de 6 leden vrouwelijk, onder de coördinatoren zijn dit er ook minimaal 2 van de 6.*

Deel 4: Kwaliteitszorg

Onze visie

We zijn een professionele organisatie, dat betekent dat we beleid ontwikkelen op basis van gedragen visie, ons handelen evalueren en ons toekomstig handelen aanpassen op basis van deze evaluatie.

Onze uitgangspunten

We werken cyclisch: dat betekent dat we vanuit visie beleid ontwikkelen, dit beleid omzetten in uitvoering, deze uitvoering evalueren en op basis van die evaluatie beleid bijstellen. Omdat de maatschappij constant in beweging is, moet ons onderwijs dat ook zijn en dus ook de manier waarop we ons onderwijs organiseren.

Hier zijn we trots op

Ons schoolplan is in gezamenlijkheid tot stand gekomen waar ouders, leerlingen en medewerkers bij betrokken zijn. Eenieder kent (al dan niet globaal) de missie en visie van het Maartens. We werken met SMART geformuleerde jaarplannen, die we jaarlijks opstellen en evalueren met de MR. In deze jaarplannen maken we de doelen uit dit schoolplan, die nu nog algemeen geformuleerd zijn, concreet. We hebben belangrijke processen en beleidsbesluiten vastgelegd in herkenbare en leesbare documenten die makkelijk te vinden zijn voor iedereen. In het personeelsbeleid werken we cyclisch aan

de hand van feedback, reflectie en ontwikkeldoelen (zie deel 3). In schoolontwikkelingsgesprekken met het College van Bestuur worden alle kengetallen en doelen uit het jaarplan besproken. We nemen deel aan diverse samenwerkingsverbanden (binnen Spinoza, met de scholen van Semper Movens, het Samenwerkingsverband Zuid Holland West, de Haagse Onderwijs Academie, opleidingsschool 4OLS, Nuffic, met de gemeente, regiobijeenkomsten van de VO-Raad en de VO-Schoolleidersbijeenkomsten van de regio Den Haag) en intervisiegroepen. In de jaarplanning van de MR met de schoolleiding hebben we het constant evalueren van processen geborgd. Beleidsstukken worden volgens een vast format gemaakt. Het afco bespreekt onderling resultaten en stelt naar aanleiding daarvan gezamenlijke doelen op. We richten werkgroepen in als we input willen rond een bepaald thema, werkgroepen waar ook leerlingen en ouders bij worden gevraagd.

Dit is ons doel

We willen ons huidige systeem van kwaliteitszorg behouden.

Zo zijn we tevreden

Uit de jaarplangesprekken (ontwerpend en evaluerend) tussen schoolleiding en MR / College van Bestuur blijkt dat het Maartens de kwaliteitszorg op orde heeft.

Deel 5: Financiën

Situatie

De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat bij gelijkblijvende bekostiging de schoolfinanciën op de langere termijn onder druk komen te staan. Analyse van deze situatie geeft hiervan de volgende oorzaken:

- *We hebben relatief veel geplande onderwijstijd (lessen), ook in de nieuwe lessentabel. Aangezien dit personele inzet betekent waar je geen flexibiliteit in hebt, geeft dit relatief hoge kosten;*
- *Een relatief groot deel van het docentenbestand zit in een hoge schaal (LD), hetgeen op de personele lasten drukt. Het perspectief is hierbij ook in financiële termen ongunstig, als school met havo en vwo hebben we de vaak al hoger ingeschaalde eerstegraads docenten nodig om de lessen te kunnen geven. Ook zorgt het landelijke lerarentekort voor een perverse marktwerking en een verschaalde keuze bij sollicitatieprocedures;*
- *Natuurlijke uitstroom van hoog ingeschaalde docenten biedt op korte termijn geen oplossing, gezien het verwachte verloop;*
- *Het landelijke lerarentekort zorgt ook voor de noodzaak inleenpersoneel te moeten inschakelen, personeel dat veel duurder is dan personeel in dienst;*
- *In schooljaar 2022-2023 is de bekostiging niet geheel meegekomen met de loonsverhoging die in de CAO is bepaald, dit effect is over langere tijd merkbaar;*
- *Ons interne boekenfonds staat door de toegenomen licentiesystemen van uitgeverijen onder druk, hetgeen het wegvallen van een financieel voordeel betekent;*
- *We schrijven drie keer zo veel taakuren uit als we binnen de aanstellingen van docenten kunnen gebruiken. Zeker als deze taakuren lesverminderend*

worden ingezet door docenten in een hoge schaal, kan dit kostbaar zijn voor de school;

- *Door de nieuwe wet op de vrijwillige ouderbijdrage loopt de betalingsgraad onder ouders terug;*
- *Het Nationaal Programma Onderwijs dat is ingericht om de leerachterstanden door corona te bestrijden is opgedroogd, hier zijn wel investeringen meegedaan waarvan het in sommige gevallen erg onwenselijk is om daarmee op te houden. Ook hebben deze gelden een te rooskleurig beeld gegeven van de financiële situatie van de scholen in Nederland.*

Dit willen we doen

Op dit moment staat onze scholengroep in goed overleg garant voor onze tekorten. Dat geldt ook voor enkele andere scholen binnen het bestuur in dezelfde situatie.

Om te voorkomen dat we over enkele jaren rigoureuze maatregelen moeten nemen (zoals het ontslaan van personeel of het in één keer inkorten van de lessentabel), willen we in de schoolplanperiode 2024-2027:

- *Sturen op het zo min mogelijk aannemen van docenten in schaal LD;*
- *Het beleid dat we geen groepen van 10 leerlingen of minder als zodanig accepteren uitvoeren, met uitzondering van de nieuwe vakken in de*

lessentabel, door bijvoorbeeld groepen of leerjaren samen te voegen of een bepaald vak in een bepaald leerjaar alsnog niet aan te bieden;

- *De klassensplitsing (moment waarop een extra lesgroep wordt ingericht) houden op 30 leerlingen en niet verkleinen;*
- *Bij ziekte of afwezigheid bespreken we altijd in welke mate het nodig is één op één te vervangen;*
- *Alleen bij hoge nood inleenpersoneel aannemen, ook als dit betekent dat bepaalde lessen of taken daardoor niet of minder worden uitgevoerd;*
- *Het aantal taakuren dat we met het takenboek uitschrijven verminderen;*
- *Het sturen op het zoveel mogelijk lesgevende taken voor LD-docenten;*
- *Regionaal samenwerken om het lerarentekort tegen te gaan en onze samenwerkingsverbanden gebruiken om een landelijk noodsignaal af te geven;*

- *Secties stimuleren zo lang mogelijk te blijven kiezen voor kleine uitgeverijen of leermiddelen waar geen licentie bij vereist is om ons boekenfonds in stand te houden;*
- *Kritisch kijken naar onze reizen en activiteiten;*
- *Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn de betalingsbereidheid onder ouders ondanks de nieuwe wet toe te laten nemen;*
- *Als we in de organisatie iets nodig hebben, mag dat niet leiden tot uitbreiding van het aantal fte OOP, inclusief management. We moeten oplossingen voor ons vraagstuk dan vinden in herverdeling, meer efficiëntie of het bijstellen van onze doelen;*
- *Het personeel blijven meenemen in de financiële situatie van de school om de collectieve verantwoordelijkheid en het gezamenlijk financieel besef te voeden;*
- *Alle mogelijke subsidies blijven aanvragen.*



Bijlage A: Lessentabellen per schooljaar

Lessentabel onderbouw - klas 1 t/m 3 - mavo, havo, vwo + 4 mavo:

		MAVO				HAVO			ATHENEUM			GYMNASIUM			TWEETALIG VWO				
		1MH	2M	3M	4 M	1HA	2H	3H	1HA	2V	3A	1G	2V	3G	1T	2T	2T	3T	3T
kern- vakken	Nederlands	3	3	3	3.5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	G	A	G	A	G
	Engels	3	3	3	3.5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	wiskunde	3.5	3	3	3.5	3.5	3	3	3.5	3	3	3.5	3	3	3.5	3	3	3	3
	Rekenvaardigheid				1*														
talen	Klassieke talen											2			2				
	Latijn													0/3					0/3
	Grieks													0/3					0/3
	Stroming KT												4				4		
	Frans	3	2	0/2	3.5	3	2	0/2	3	2	0/2	3	2	0/2	3	2	2	0/2	0/2
	Duits		3	2	3.5		3	2		3	2		3	2		3	3	2	2
mens en maatschappij	aardrijkskunde	2	2	0/2	3.5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
	geschiedenis	2	2	0/2	3.5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
	economie		2	2	3.5			2			2			2				2	2
	LEF	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	maatschappijleer			2															
mens en natuur	biologie	2	2	0/2	3.5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
	natuurkunde						2	2		2	2		2	2		2	2	2	2
	nask 1 (natuurkunde)		2	0/2	3.5														
	scheikunde							2			2			2				2	2
	nask 2 (scheikunde)			2	3.5														
	Stroming NLT									4	2					4		2	
	Stroming Kunst & Cultuur																		
kunst en cultuur / bewegen en sport	ckv			1															
	muziek	2	1			2	2		2			2		2	2		2	2	2
	beeldend (ha)	3	2		3,5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
	drama	2	1			2	2		2			2			2				
	LO2																		
Begeleiding	lichamelijke opvoeding	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	mentoruur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	extra mentoruur (MTT)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Geen onderdeel van de lessentabel, maar komt wel terug in het rooster:

Maartensmomenten	(o.a. steunlessen, Anglia, vrije ruimte)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
------------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

* alleen voor leerlingen met het profiel Zorg & Welzijn zonder wiskunde.

Lessentabel bovenbouw - klas 4 t/m 6 havo en vwo:

HAVO leerjaar 4 en 5	Studielast	4	5	Totaal	VWO leerjaar 4, 5 en 6	Studielast	4	5	6	Totaal
Nederlands	400	3	3	6	Nederlands	480	3	3	3	9
Engels	360	3	3	6	Engels	400	2	3	2	7
LEF		1	0.5	1.5	LEF		1	1	0.5	2.5
Lichamelijke opvoeding*	120	2	1	3	Lichamelijke opvoeding*	160	2	2	1	5
CKV	120	2		2	CKV	160	2	1		3
Maatschappijleer	120	2		2	Maatschappijleer	120	2			2
					Engels (TVWO / IB)	760	3	6	4	13
Frans	400	3.5	3.5	7	Frans	480	3	3	2	8
Duits	400	3.5	3.5	7	Duits	480	3	2.5	2.5	8
					Griekse taal & cultuur	760	4	5	4	13
					Latijnse taal & cultuur	760	4	5	4	13
Geschiedenis	320	3	2.5	5.5	Geschiedenis	480	3	2	3	8
Aardrijkskunde	320	3	2.5	5.5	Aardrijkskunde	440	2	3	2.5	7.5
Economie	400	3	4	7	Economie	480	2	3	3	8
BE (was M&O)	320	3	2.5	5.5	BE (was M&O)	440	2	3	2.5	7.5
Wiskunde A	320	3	2.5	5.5	Wiskunde A	520	3	3	3	9
Wiskunde B	360	4	3	7	Wiskunde B	600	3	4	3	10
Rekenvaardigheden		1		1	Wiskunde C	480	3	3	2	8
					Wiskunde D	440	2	3	2.5	7.5
Biologie	400	3	4	7	Biologie	480	2	3	3	8
Scheikunde	320	3	2.5	5.5	Scheikunde	440	2.5	3	2	7.5
Natuurkunde	400	3	4	7	Natuurkunde	480	2.5	3	3	8.5
Informatica	320	3	2.5	5.5	Informatica	440	2	3	2.5	7.5
KUA - theorie	100	1	1	5.5	KUA - theorie	200	1	1	1	8
Beeldende vorming	220	2	1.5		Beeldende vorming	280	2	2	1	
Drama	220	2	1.5		Drama	280	2	2	1	
Muziek	220	2	1.5		Muziek	280	2	2	1	
					4V naskbio practicum		0.5			0.5
BSM	320	3	2.5	5.5	BSM	440	3	2.5	2	7.5
Profielwerkstuk	80				Profielwerkstuk	80				
Loopbaanoriëntatie	40				Loopbaanoriëntatie	40				
Mentoruur		1	1	2	Mentoruur		1	1	1	3
Mentoruur (MTT)		1	1	2	Mentoruur (MTT)		1	1	1	3

Geen onderdeel van de lessentabel, maar komt wel terug in het rooster:

Maartensuren		2	2	4	Maartensuren		2	2	2	6
--------------	--	---	---	---	--------------	--	---	---	---	---

Bijlage B: Kijkwijzer voor een lesbezoek

Kijkwijzer voor een lesbezoek op het Sint-Maartenscollege

Lesbezoeken zijn een vast onderdeel bij personeels- en beoordelingsgesprekken. Het zijn waardevolle momenten waarvan je kunt leren, door samen te reflecteren en elkaar te inspireren. Omdat de schoolleiding zich kan voorstellen dat een lesbezoek spannend kan zijn, heeft zij deze kijkwijzer opgesteld, zodat je weet wat de belangrijkste aandachtspunten zijn bij jouw lesobservatie.

Voorafgaand aan een lesbezoek geeft de bezochte collega aan of er specifieke aandachtspunten zijn.

Tijdens de les wordt gekeken naar de volgende aspecten:

Klassenmanagement en sfeer in de klas:

- De docent besteedt aandacht aan de leerlingen bij binnenkomst.
- De docent is startklaar; er gaat weinig tijd verloren aan organisatie van de les, er is een goede duidelijke voorbereiding.
- De leerlingen worden respectvol behandeld.
- De leerlingen zijn stil op het juiste moment.
- De docent toont enthousiasme.
- De docent heeft oog voor wat er in de klas gebeurt.

Lesinhoud:

- De docent herhaalt op een interactieve manier voorkennis.
- De docent maakt inzichtelijk wat de leerdoelen zijn en waarom deze van belang zijn.
- Het lesmateriaal is aansprekend en actueel; de wijze van aanbieden.
- Woord en beeld worden gecombineerd.
- De uitleg is duidelijk, gestructureerd en uitdagend. Denk o.a. aan tempo van praten / taalgebruik / duur uitleg / opbouw van de les / gebruik van voorbeelden.

Activerende didactiek:

- Interactie: de leerlingen worden actief bij de les betrokken.
- De leerlingen worden gestimuleerd om vragen te stellen.
- Er wordt regelmatig nagegaan of de leerlingen de uitleg begrepen hebben.
- De leerlingen krijgen feedback die hen aan het denken en in actie zet
- De leerlingen worden uitgedaagd de leerstof actief te verwerken.
- De leerlingen krijgen ondersteuning bij moeilijke opdrachten.
- Er is variatie in types van oefening en inhouden.

Speciaal voor TTO:

- Er wordt gebruik gemaakt van CLIL-didactiek.
- Doeltaal is ook voertaal.

Afsluiting van de les:

- *De les heeft een afronding: Wat hebben de leerlingen geleerd? / Wat hebben we gedaan vandaag / Wat is het antwoord op de vraag zoals gesteld aan het begin van de les?*

Administratie:

- *Op de juiste wijze is aangegeven wat de leerlingen voorafgaand aan de les gedaan moeten hebben en moeten doen voor de volgende les.*
- *De leerlingen worden op de juiste wijze verantwoord.*

Reflectie: na de les blikt de docent terug n.a.v. de volgende vragen:

- *Was je tevreden over je les?*
- *Heb je je doel benoemd en gehaald?*
- *Wat vond je goed gaan?*
- *Wat zou je een volgende keer anders doen?*

Bijlage C: De docent op het Maartens

Deze tekst komt uit een beleidsdocument dat in schooljaar 2022-2023 met de MR is vastgesteld.

Een docent start op het Maartens in de LB-schaal. Op het moment dat de docent al een LC- of LD-schaal heeft op het moment van de sollicitatieprocedure op het Maartens, neemt het Maartens deze schaal over, waarbij de nieuwe collega duidelijk wordt gemaakt dat hij/zij wordt beoordeeld in de betreffende schaal. Een nieuwe collega mag er voor kiezen in een lagere schaal te starten.

Een docent kan alleen promoveren van LB naar LC of van LC naar LD, indien er sprake is geweest van een formele promotieprocedure:

- met een commissie bestaande uit twee of drie leden van de schoolleiding;
- volgens een vooraf met de pMR overlegd tijdpad en format;
- waarbij de docent:
 - een vaste aanstelling heeft;
 - op het moment van solliciteren minimaal twee jaar werkzaam is op het Maartens;
 - een portfolio (met daarbij in elk geval twee verslagen van personeelsgesprekken op het Maartens) overhandigt als onderdeel van de procedure waaruit blijkt dat hij/zij functioneert in de hogere schaal en
- er financiële ruimte is (hetgeen elk schooljaar wordt vastgesteld na 1 oktober).

Op het moment dat een collega tijdens de periode waarin de promotieprocedure plaatsvindt afwezig is door bijvoorbeeld verlof, wordt

deze collega alsnog op de hoogte gesteld van het plaatsvinden van de promotieprocedure en in de gelegenheid gesteld mee te doen. Dit is dan ook nog mogelijk na het verlof.

De schoolleiding kan bij inschaling in / promotie naar een hogere schaal een uitzondering maken indien er sprake is van een (landelijk erkend) tekortvak. Een promotie gaat in per de eerste van de maand volgend op het toekennen van de promotie, waarbij de gepromoveerde wordt ingeschaald in het eerste periodiek dat in euro's hoger is dan het periodiek in de schaal waar de gepromoveerde vandaan komt. De gepromoveerde behoudt het recht op de standaard extra periodiek binnen de nieuwe schaal aan het begin van een nieuw schooljaar.

Onderwijs bovenaan

Bij inschaling / promotie spelen taken in principe geen rol, aangezien het verzorgen van onderwijs de kerntaak is van een docent. Op het Maartens plaatsen wij het verzorgen van onderwijs bovenaan. Hiernaast is een taak tijdelijk, waar een functieschaal dat niet is.

Rol van LB, LC en LD bij de personeelsgesprekken

De omschrijvingen van een LB-, LC- en een LD-docent gebruiken we ook in de personeelsgesprekken met ons zittend personeel, om onze collega's aan de hand van concrete verwachtingen te kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling. Mocht een afdelingsleider constateren dat een collega niet voldoende functioneert volgens de criteria passende bij de schaal van de docent, krijgt de docent altijd de gelegenheid zich te verbeteren in een

verbetertraject. In dit verbetertraject krijgen docenten hulp aangeboden (bijvoorbeeld in de vorm van scholing) en vindt altijd minimaal één tussentijds beoordelingsgesprek met de afdelingsleider plaats. Mocht het oordeel onvoldoende blijven volgt einde dienstverband. Een verbetertraject vindt plaats conform de arbeidsrechtelijke procedures waarbij een docent van te voren weet wat het tijdpad is en wat er verwacht wordt. Een docent kan niet worden geplaatst in een lagere schaal (demotie), maar kan daar wel zelf voor kiezen. Mocht een docent hiervoor kiezen voorafgaand aan een verbetertraject, bekijkt de leidinggevende opnieuw of een verbetertraject nog aan de orde is.

Promotie bij financiële ruimte

De schoolleiding kiest bij financiële ruimte altijd voor het inzetten van een promotieprocedure, vanuit de wens zoveel mogelijk docenten de mogelijkheid te geven groei en ontwikkeling te laten zien om deze te kunnen belonen met een hogere schaal. De financiële ruimte wordt vastgesteld door de rector en het hoofd O&O na 1 oktober in elk schooljaar.

Verdeling binnen een sectie

We gunnen elke vaksectie een mix van LB-, LC- en LD-docenten, zodat zoveel mogelijk LB- en LC-docenten de kans krijgen te leren van verder gevorderde docenten binnen de sectie. Daarom speelt de bestaande verdeling LB/LC/LD binnen een sectie een rol bij de toekenning van een hogere schaal, indien de financiële ruimte voor promotie kleiner is dan het aantal fte geschikte kandidaten. Daarbij wordt als streefverhouding

genomen de op schoolniveau vastgestelde streefpercentages: 15% LB, 60% LC en 25% LD.

Docent LB: de basisdocent

Basisvaardigheden

De docent LB bezit voldoende van de volgende basisvaardigheden:

- *in staat structuur aan te brengen in een les en lessenserie, waardoor de les(senserie) een duidelijk begin en een duidelijk einde heeft, de leerlingen weten wat er van ze verwacht wordt en waarom;*
- *klassenmanagement is op orde;*
- *vakkennis is op orde (de docent staat boven de stof);*
- *dusdanige pedagogische kwaliteiten, dat de docent een mentor kan zijn;*
- *organisatie is goed: heeft een goede planning, houdt zich aan administratieve schoolafspraken zoals het tijdig aanleveren van toetsen, bijhouden van Magister en vullen van Google Classroom.*

Gevorderde vaardigheden

Voor de docent LB zijn hier geen eisen van toepassing.

Sectie

De docent LB is aangesloten binnen de sectie. Dit betekent dat de docent op de hoogte is van en zich houdt aan de afspraken, actief deelneemt en samenwerkt.

Reflectie

De docent LB haalt actief feedback op onder leerlingen en collega's en is in staat daarop te reflecteren door ontwikkeldoelen te benoemen en hulp zoals scholing in te schakelen.

Bevoegd

De docent LB is bevoegd of werkt aan het halen van de bevoegdheid.

Docent LC: de gevorderde docent

Basisvaardigheden

De docent LC bezit alle basisvaardigheden zoals omschreven onder 'docent LB'.

Gevorderde vaardigheden

De docent LC werkt aantoonbaar, doorlopend en actief aan de ontwikkeling van gevorderde vaardigheden zoals:

- *het toepassen van activerende didactiek in de lessen;*
- *differentiëren op zaken als niveau en tempo;*
- *rekening houden met de verschillende wijzen waarop leerlingen informatie opnemen;*
- *formatief handelen;*
- *ontwikkelen van determinerende toetsen;*
- *actualiteit en brede vorming zichtbaar maken in de les en*
- *het functioneel inzetten van ondersteunende leermiddelen (zoals apps).*

Sectie

De docent LC vervult een voortrekkersrol binnen de sectie als het gaat om onderwijskundige ontwikkeling en stuurt een deel van (de ontwikkeling van) het onderwijsprogramma aan. Hiernaast gelden de aspecten benoemd onder 'docent LB'.

Reflectie

De docent LC heeft meerdere kwaliteitscycli doorlopen door feedback op te halen onder leerlingen en collega's over het eigen handelen, hier doelen bij te benoemen en hulp zoals scholing bij in te schakelen, opnieuw te handelen en hier weer op te reflecteren.

Bevoegd

De docent LC is bevoegd.

Docent LD: de expert

Basisvaardigheden

De docent LD bezit alle basisvaardigheden zoals benoemd onder 'docent LB' en deelt deze expertise actief met collega's.

Gevorderde vaardigheden

De docent LD is bekwaam in alle gevorderde vaardigheden waar voorbeelden van genoemd zijn onder 'docent LC', deelt deze expertise actief met anderen en wil en kan dit aantoonbaar maken.

Sectie

De docent LD is bepalend in de sectie als het gaat om de leerlijnen en vakspecifieke didactiek, laat de sectie anticiperen op (verwachte) landelijke ontwikkelingen binnen het vak en vervult een voortrekkersrol als het gaat om afstemming van het onderwijs vanuit het eigen vak op het onderwijs / de onderwijsontwikkelingen in de school. De docent LD wil en kan dit aantoonbaar maken. Hiernaast gelden de aspecten zoals benoemd onder 'docent LB' en 'docent LC'.

Reflectie

De docent LD reflecteert zoals benoemd onder 'docent LC' en helpt actief (gevraagd en ongevraagd) anderen hetzelfde te doen.

Bevoegd

De docent LD is bevoegd.



Sint-Maartenscollege

Aart van der Leeuwkade 14
2274 KX Voorburg
T 070 - 386 72 72

Contact

info@st-maartenscollege.nl
www.st-maartenscollege.nl

Deze uitgave is tot stand gekomen op 26 april 2024.