

SCHOOLJAARPLAN 2025-2026

TEAM HAVO-VWO ONDERBOUW (vastgesteld 28-08-2025)

Inleiding

Naar aanleiding van een bezoek van de onderwijsinspectie heeft de havo/vwo-afdeling van het Scheldemon College een herstelopdracht ontvangen met betrekking tot het pedagogisch-didactisch handelen in de klas. De inspectie schrijft hierover het volgende in haar rapport:

Het schoolbeleid inzake het pedagogisch-didactisch handelen van docenten, waaronder afstemming, komt onvoldoende zichtbaar terug in het dagelijks handelen van de docenten en de onderwijspraktijk (art. 1.4, 2.89 en 2.90 WVO 2020).

De inspectie geeft de school de volgende herstelopdracht mee:

Het bestuur moet binnen een jaar na vaststelling van dit rapport ervoor zorgen dat het schoolbeleid inzake het pedagogisch-didactisch handelen van docenten voldoende zichtbaar terugkomt in het dagelijks handelen van de docenten in de onderwijspraktijk.

Deze herstelopdracht is aanleiding voor de schoolleiding om het schoolbeleid inzake het pedagogisch-didactisch handelen in de klas tegen het licht te houden en de afspraken opnieuw vast te stellen. Hierbij neemt de schoolleiding de toelichting die de inspectie in haar rapport heeft opgenomen mee, zodat het bijgestelde beleid voldoet aan de eisen die de inspectie stelt, maar er ook aandacht is voor de zaken die we nu al goed doen. Zie hiervoor onderstaande tekst uit het rapport van de onderwijsinspectie.

Prettig leerklimaat

Docenten creëren randvoorwaarden om tot goed leren te komen: er is rust in de lessen, ze bieden structuur en leerlingen worden voldoende in staat gesteld om te leren. Er heerst een prettig leerklimaat op het Scheldemon College. Docenten en leerlingen benaderen elkaar met respect. Bij de lessen is sprake van een duidelijke instructie aan leerlingen, waarbij docenten veelal een mondelinge instructie geven, ondersteund door het digibord. Daarbij geven docenten aansprekende voorbeelden en krijgen leerlingen genoeg tijd om te oefenen met de lesstof.

Schoolvisie pedagogisch-didactisch handelen moet herkenbaar terugkomen in de dagelijkse onderwijspraktijk

De school heeft een visie en beleid met betrekking tot het pedagogisch-didactisch handelen van de docenten. In de dagelijkse onderwijspraktijk hebben wij dit te weinig teruggezien. Ook uit de gesprekken met de docenten is gebleken dat hier verschillend in gehandeld wordt. Het is daardoor onduidelijk voor leerlingen wat zij kunnen en mogen verwachten van de lessen op het Scheldemon College. De doelgerichtheid van de lessen en de monitoring van het leerproces staat hierdoor onder druk, bijvoorbeeld bij de afstemming van de instructie, de verwerking en het tempo van de lessen op de onderwijsbehoeften van individuele en

groepen leerlingen. Wij hebben hier enkele goede voorbeelden van gezien, maar dit aspect zou bij meer lessen ingezet kunnen worden om de leerlingen meer te activeren en te betrekken bij de lessen.

Ons Schoolplan voor de komende jaren

In het schoolplan 2022-2026 zijn onderstaande passages terug te vinden die betrekking hebben op het onderwijs dat op het Scheldemond wordt verzorgd door de docenten.

De leerling, zijn of haar talent en het proces dat leidt tot goed onderwijs en de persoonsvorming, inspireert ons en daagt ons uit. Samen vormgeven vanuit autonomie binnen de gestelde kaders, past in de Mondia-visie en kenmerkt het Scheldemond College. Om deze reden zijn harde cijfers geen doel op zich voor ons beleid: uitgangspunt voor onze school blijft verbetering en borging van het onderwijs. Zo bouwen we aan de toekomst en begeleiden we onze leerlingen om hun talenten optimaal te ontwikkelen. Dit doen we door te streven naar steeds meer passend onderwijs enerzijds en anderzijds door onze leerlingen uit te dagen om boven zichzelf uit te stijgen. Op het Scheldemond gaan we 'Samen Vooruit'.

De visie: "Op het Scheldemond College krijgen de leerlingen volop mogelijkheden aangeboden om hun talenten actief en positief te ontwikkelen. Dit binnen een open, uitdagende en veilige leeromgeving vanuit respect voor jezelf, de ander en de omgeving", wordt in de praktijk onder meer vormgegeven d.m.v. het concept TTS, Highschool. Een diploma is een belangrijke stap op weg naar een maatschappelijke carrière. Het is een overtuigend bewijs van de kennis en de vaardigheden die een leerling bezit. Bij het Scheldemond College ligt de focus echter niet uitsluitend op het vergaren van kennis. Het succes van een leerling, in het vervolgonderwijs en een toekomstige baan en het ontwikkelen van een eigen identiteit is immers van meer afhankelijk dan kennis alleen. Daarom staat bij ons ook de persoonlijke ontwikkeling van de leerling met zijn/haar talenten centraal. Onze leerlingen leren omgaan met zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheden. Het zijn juist vaak deze belangrijke competenties waarmee leerlingen, hun leven lang, het verschil kunnen maken.

Het Scheldemond college kent een goede organisatie en straalt in alle opzichten 'rust' en 'orde' uit. Leerlingen en medewerkers voelen zich er doorgaans gekend en op hun plek. Onderwijsbeleid wordt grotendeels vormgegeven vanuit de teams op Sardijn en Wielingen. Het reflecteren dreigt in onze organisatie wel eens op de laatste plaats te komen terwijl dit een krachtig middel is om de balans in het werk te bewaren.

Naast het toetsen van kennis vinden we het van belang om diverse vaardigheden te kunnen toetsen zoals bijvoorbeeld onderzoeks- en samenwerkings- vaardigheden. Deze vaardigheden zorgen voor een brede vorming van iedere leerling.

Leerlingen worden via leerlingentevredenheidsmeting bevraagd over hun ervaringen over ons onderwijs. Regelmatig worden hier gesprekken over gevoerd. We stimuleren leerlingen in hun eigenaarschap t.a.v. het eigen onderwijsleerproces.

Het Scheldemond College is een rijke bron van expertise. Er is veel kennis en kwaliteit in de school, die we graag met elkaar delen. Dit doen we door bij elkaar in de les te kijken en door binnen de secties en de teams samen te werken. We betrekken externe partijen om ons te verbeteren wanneer dat nodig is. Openheid naar elkaar zorgt voor een kwaliteitsimpuls. Er wordt door medewerkers veel gedaan aan scholing. De opbrengst hiervan gaan we vergroten door deze opgedane kennis met elkaar te bespreken en er een vervolg aan te geven. Ook hier spelen voortgangsgesprekken met de leidinggevende een rol.

Onze afspraken

Standaard hanteert het Scheldemond College de traditionele klassikale onderwijsmethode waarbij de leerinhoud op een gestructureerde manier wordt gepresenteerd aan een klasgroep. De focus ligt op directe instructie van de leraar aan de hele groep, vaak met gebruik van een vast curriculum en lesrooster.

Naast bovenstaande is er tijdens de lessen ook structureel aandacht voor de zogenaamde '21st Century Skills', te weten:

- Communiceren
- Samenwerken
- Sociale en culturele vaardigheden
- Zelfregulering
- Kritisch denken
- Creatief denken
- Probleem oplossen
- Computational thinking
- Informatievaardigheden
- ICT-basisvaardigheden
- Media wijsheid

Daarnaast werken we volgens de 6 rollen van de docent. Binnen deze rollen hanteert de docent de genoemde afspraken, welke ook zijn terug te vinden in het observatieformulier.

Hieronder is het schooljaarplan van team hv-onderbouw omschreven en is (groten)deels gebaseerd op de herstelopdrachten en aandachtspunten vanuit de inspectie, maar de speerpunten vanuit het team en schoolleiding zijn hierin meegenomen.

Samengevat zal er in 2025-2026 gewerkt worden aan:

- Ons pedagogisch-didactisch handelen in de lessen zichtbaarder laten terugkomen in onze documenten, maar ook in het dagelijks handelen van de docenten en zullen er lesbezoeken plaatsvinden door de teamleider, maar ook door de collega's onderling. Hiervoor zal de zgn. Kwaliteitscholen app. worden gebruikt. Het totaal van de observaties zal worden uitgewerkt, om vervolgens besproken, geanalyseerd en geëvalueerd te worden in teamverband. De Inspectie concludeerde en deelde met de schoolleiding en bestuurder dat er zeer verschillend wordt 'gewerkt' en dat de leerlingen eigenlijk niet een 'uniforme' benadering ervaren.
- Onze onderwijsdoelen moeten concreet en meetbaar geformuleerd worden. Het is opzet dit niet alleen in de strategiekaart en uitwerkingen te verwerken, maar ook in onze schooljaarplannen.
- We zullen de doelen en afspraken, die we gezamenlijk hebben (vast)gesteld, volgens de PDCA methodiek, systematisch en cyclisch analyseren en evalueren. Er zal gewerkt worden aan de bewaking van ons stelsel kwaliteitszorg en zal hiervoor per 2025-2026 een zgn. kwaliteitskalender worden ingevoerd. Ons vergaderstructuur zal worden aangepast met verbeterde aandacht voor ons pedagogisch-didactisch handelen, ons leerlingvolgsysteem (leerlingenbesprekingen met meer aandacht voor reflectie en feedback naar de leerlingen en de ouders) en deskundigheidsbevordering op het gebied van formatief handelen (en verzorgen feedback) en digitale geletterdheid.
- Binnen de opdracht van verbetering basisvaardigheden, moeten de onderwijsdoelen van de Nederlandse taal concreter worden opgesteld en moet groei of stagnatie van al onze leerlingen (over de jaren) inzichtelijker worden gemaakt.
- Er zal worden gewerkt aan een verbeterde formulering van onze basis- en extra ondersteuning.

Ons pedagogisch-didactisch handelen, van confectie naar maatwerk, formatief handelen, eigenaarschap van de leerling verhogen, aandacht voor onderpresteerders, toetsing, implementatie basisvaardigheden en de leerling helpen naar de passende afdeling.				
Plan	Het motief	Waarom doen we dit? We willen leerlingen helpen hun eigen leerproces vorm te geven, te leren reflecteren op de eigen voortgang en van feedback te voorzien, zodat zij de goede keuzes kunnen maken en tot verbetering leerresultaten te komen.		
	Het doel	Succesfactoren	Hoe weten we dat het werkt ? Toetsing, beoordeling en besluitvorming over voortgang moeten in aard en vormgeving zichtbaar hogere opbrengsten leveren.	
		Prestatie indicatoren	Hoe meten we de vorderingen ? Door het bestuderen van de door- en afstroomgegevens (CITO en eigen cijfers), alsmede rendementscijfers.	
		Normen	Wanneer zijn we tevreden ? Als alle vaksecties een pedagogisch-didactische aanpak kennen, gericht op de zes rollen, de 21 ^{ste} Century Skills, formatief handelen en differentiatie (maatwerk), die in dienst zijn van de voortgang, evaluatie, reflectie en feedback voor-en door-de leerling, maar ook door de vakdocent.	
Do	De opdracht	Voornemen	Wat moet er gebeuren ? • Formatief handelen en –evalueren dient binnen het traject naar summatief toetsen een vaste waarde te worden, waarbij het aantal summatieve toetsen versobert ten faveure van formatieve evaluatie en zal verplichte deskundigheidsbevordering worden opgezet. • Lesbezoeken op basis van de zes rollen en aandacht voor de basisvaardigheden door de schoolleiding, maar door de collega's onderling en bespreking in sectie- en teamverband. Hiervoor zal 'kwaliteitscholen.app' worden gebruikt. • Differentiatie zal zichtbaar moeten zijn tijdens de lessen. • Reflectie en verzorgen van feedback m.b.t. de vorderingen en behaalde resultaten moet de aandacht krijgen. • De kwantiteit en kwaliteit van de leerlingenbesprekingen moet worden verbeterd en zal via de PDCA systematiek en kwaliteitskalender worden benaderd en uitgevoerd. • Het mentoraat en contacten met de leerlingen en ouders moet worden versterkt.	
		Aanvullende eisen	Onder welke randvoorwaarden ? Er moet gesproken worden over de waarde van de cijfers en de formatieve evaluaties; zo ook hoe deze zich relateren tot de besluitvorming over doubleren, door- en afstroom.	
Do	De eigenaar	Sturing	Teamleider hv-onderbouw	
		Deelnemers	Docenten hv-onderbouw, OCO, Orthopedagoog, Interne Begeleider en leerlingbegeleiders.	
		Ontvanger	Locatiedirecteur	
		Tijdpad	Start	Augustus 2025
			Klaar	Juni 2026
		Middelen	Tijd	2025-2026
		Formatieuren uit vaste voet en deskundigheidsbevordering, mogelijk m.b.v. OVV-dagen en/of verkorte lesroosterdagen. Studiedagen (verplichte deskundigheidsbevordering) en vaste overlegmomenten.		

			Sectie- en teamvergaderingen en overleg met de schoolleiding. Lesbezoeken en gesprekkencyclus.	
Kwaliteitszorg en – bewaking d.m.v. de diverse 360 graden feedback instrumenten.				
Plan	Het motief	Waarom doen we dit? Team hv-onderbouw is zich bewust van de kwaliteitskaart van het Scheldemond College. Ouders (en leerlingen) blijven kritisch in hun schoolkeuze en kunnen via “Vensters” onze school monitoren. Het is zaak de school “goed op de kaart” te houden. In 2024 heeft de afdeling havo-vwo een rapport ontvangen van de inspectie n.a.v. een visitatie. Hieruit zijn heldere herstelopdrachten geformuleerd. Het Scheldemond College dient haar kwaliteitsmetingen en besprekingen hiervan te versterken, zo mogelijk uit te breiden.		
	Het doel	Succesfactoren	Hoe weten we dat het werkt ? Door bestudering van de uitslagen van de tevredenheidsonderzoeken van Kwaliteitscholen (Laks) en eigen enquêtes onder de medewerkers, ouders en leerlingen.	
		Prestatie indicatoren	Hoe meten we de vorderingen ? Door enquêtes volgens de PDCA systematiek af te nemen, zorgvuldig de uitslagen in team- en/of sectieverband en/of op individueel niveau te bespreken.	
		Normen	Wanneer zijn we tevreden ? Als de enquêtes en onderzoeken voortdurend positieve uitslagen tonen.	
Do	De opdracht	Voornemen	Wat moet er gebeuren? • Jaarlijks, volgens de PDCA systematiek (m.b.v. de kwaliteitskalender) moeten de diverse (tevredenheid)onderzoeken worden afgenomen, zorgvuldig worden geanalyseerd en besproken worden binnen het LMT, CMT en in teamverband met terugkoppeling naar de leerlingen, ouder en betrokkenen. • Actie- en verbeterpunten moeten vervolgens worden vastgesteld, uitgevoerd en ‘gecheckt’ of deze naar behoren een vervolg hebben gekregen. Dit kan door wederom nieuwe ‘metingen’ af te nemen.	
		Aanvullende eisen	Onder welke randvoorwaarden ? Afname moet structureel plaatsvinden en de taken en verantwoordelijken moet zorgvuldig zijn vastgesteld. De actie- en verbeterpunten moeten SMART kunnen worden geformuleerd.	
Do	De eigenaar	Sturing	Teamleider en kwaliteitsmedewerkster. Mogelijk CMT	
		Deelnemers	Medewerkers Scheldemond College	
		Ontvanger	Locatiedirecteur	
		Tijdpad	Start	zie kwaliteitskalender
			Klaar	zie kwaliteitskalender
		Middelen	Tijd	zie kwaliteitskalender
Kwaliteitscholen.app				

Personeelszorg, aandacht voor de persoonlijke doelen en ambities en deskundigheidsbevordering			
Plan	Het motief	Waarom doen we dit? Het personeelsbeleid van het Scheldemond College heeft als beginsel aandacht te hebben voor de individu en de diverse geledingen, waarbij de organisatie 'veilig' is, waarin alle medewerkers in een sfeer van respect en vertrouwen, open en eerlijk met elkaar kunnen communiceren en optimaal kunnen functioneren, kunnen samen werken en kunnen samenwerken. Alle medewerkers, binnen alle geledingen van ons onderwijzend, onderwijsondersteunend en onderwijs begeleidend personeel, worden gestimuleerd 'regisseur' te zijn én te blijven, als het gaat om de 'eigen' loopbaan en de persoonlijke ambities en ontwikkeldoelen.	
	Het doel	Succesfactoren	Hoe weten we dat het werkt ? De gesprekkencyclus is voor ieder personeelslid in orde en voldoet aan de gestelde eisen van de schoolorganisatie.
		Prestatie indicatoren	Hoe meten we de vorderingen ? Binnen het Scheldemond College hebben alle personeelsleden jaarlijks (lees: binnen 12 maanden) recht op een functionering- of voortgangsgesprek; binnen 24 maanden moet er in ieder geval een gesprek hebben plaatsgevonden.
		Normen	Wanneer zijn we tevreden ? In alle gevallen dienen de gesprekken te gaan over de persoonlijke doelen en ambities, waarbij deze in sommige gevallen worden getoetst aan de doelen en ambities van de school. Alle afspraken worden vastgelegd in het gespreksverslag en bevat feedback van de direct leidinggevende. De consequent uitgevoerde gesprekkencyclus heeft als doel dat alle personeelsleden zich gehoord voelen en zich bewust zijn waar de eventuele ontwikkelpunten liggen en dat er 'gestuurd' kan worden in de uitvoering van de diverse taken en/of functies binnen de school.
Do	De opdracht	Voornemen	Wat moet er gebeuren ? De gesprekkencyclus is voor ieder personeelslid moet in orde zijn en voldoen aan de gestelde eisen van de schoolorganisatie.
		Aanvullende eisen	Onder welke randvoorwaarden Alle personeelsleden hebben een taak- of functiebeschrijving en de inhoud hiervan is duidelijk voor iedereen. Bij voorkeur zijn de taken en/of functies voor iedereen inzichtelijk en bij aanvang schooljaar afgestemd met de betrokkenen.
Do	De eigenaar	Sturing	HR en direct leidinggevende
		Deelnemers	Medewerkers
		Ontvanger	HR en schoolleiding

		Tijdpad	Start	Augustus 2025
			Klaar	Juni 2026
		Middelen	Tijd	2025-2026
			Geld	n.v.t.

Gezamenlijke normatieve kaders: het realiseren van een duidelijke schoolcultuur

Plan	Het motief	Waarom doen we dit? De inspectie heeft geconstateerd dat het schoolbeleid en het naleven van de afspraken verwoord in het beleid, inzake het pedagogisch-didactisch handelen van docenten, waaronder de afstemming, onvoldoende zichtbaar is in het dagelijks handelen van docenten en in de onderwijspraktijk. Verder is de interne verantwoordelijkheidsverdeling niet altijd even duidelijk en zijn de voorwaarden momenteel onvoldoende aanwezig. De inspectie is van mening dat de schoolleiding de randvoorwaarden onvoldoende inricht om de onderwijskundige ambities en doelen te realiseren, zoals op het gebied van personeelsbeleid en de organisatie van het onderwijs.		
	Het doel	Succesfactoren	Hoe weten we dat het werkt ? Door verbetering krijgen leerlingen een duidelijker beeld van wat zij kunnen verwachten van de lessen en wat er van hen wordt verwacht. De docenten kunnen dan het leerproces beter afstemmen op individuele en groepsbehoeften, wat resulteert in effectievere lessen en hogere leerprestaties. Daarnaast wordt het onderwijsproces transparanter voor leerlingen en ouders, en wordt de professionalisering van docenten gestimuleerd door het consistent toepassen van ons pedagogisch-didactisch beleid in de dagelijkse praktijk. Door vast te stellen welke werkzaamheden er per schooljaar moeten plaatsvinden en deze toe te wijzen aan functies en medewerkers, wordt binnen de school duidelijker wat er wanneer en van wie wordt verwacht. Eind schooljaar 2025/2026 zal beoordeeld worden of de samengestelde kwaliteitskalender werkbaar is en de gewenste resultaten oplevert. Door in het beleid m.b.t. de vaksecties duidelijk te vermelden welke taken en verantwoordelijkheden horen bij de sectievoorzitter en leerjaarverantwoordelijken hopen we ook op dit vlak misverstanden te voorkomen en iedereen goed in zijn/haar rol te zetten.	
			Hoe meten we de vorderingen ? We hebben de eerste stappen gezet in het maken van gezamenlijke afspraken over ons pedagogisch-didactisch handelen in de klas. Op basis van de eerste analyses zien we dat er zeker nog ruimte is voor verbetering, zowel in de uitvoering als in het afnemen van de lesobservaties. Aan het begin van het komende schooljaar worden opnieuw lesbezoeken afgelegd om vast te stellen in welke mate de gemaakte afspraken terugkomen in de lessen. We hopen dan uiteraard terug te zien dat de afspraken beter zijn ingebed in de lessen en de werkwijze van de docenten, zodat het docentgedrag en de lessen voorspelbaarder worden voor de leerlingen.	
		Prestatie indicatoren		
		Normen	Wanneer zijn we tevreden ? Wanneer o.a. de kwaliteitskalender is ingevuld en de interne verantwoordelijkheden zijn vastgesteld en niet alleen de docenten,	

			maar alle medewerkers zich planmatig richten op de taken die hen zijn toegewezen en op dat moment aan de orde zijn. Dit stelt hen in staat om deze werkzaamheden op te nemen in de eigen jaarplanning, waardoor de volledige cyclus van activiteiten gestructureerd en na behoren wordt doorlopen. Door deze werkwijze ontstaat overzicht en grip op de verwachtingen gedurende het schooljaar.
Do	De opdracht	Voornemen	Wat moet er gebeuren ? • Het schoolbeleid inzake het pedagogisch-didactisch handelen van docenten moet voldoende zichtbaar zijn in het dagelijks handelen van docenten in de onderwijspraktijk. • Lesbezoeken door teamleiders (maar ook door collega's) zullen structureel jaarlijks worden ingepland en biedt inzicht in hoe het pedagogisch-didactisch beleid daadwerkelijk in de praktijk wordt gebracht. Het maakt het mogelijk om concreet te observeren hoe docenten omgaan met instructie, verwerking en tempo, en in hoeverre de lessen aansluiten bij de leerbehoeften van leerlingen. De docenten ontvangen dan directe en constructieve feedback en indien gewenst ondersteuning. Dit om een bijdrage te leveren in de professionele ontwikkeling en de verdere verbetering van ons onderwijskwaliteit. • Vastgelegde afspraken moeten eenvoudig terug te vinden zijn, wat bijdraagt aan duidelijkheid in verantwoordelijkheden en het voorkomen van misverstanden. • Deze werkwijze en afspraken dienen te worden doorgetrokken in alle lagen en geledingen van de school; ook hier dienen de afspraken en verantwoordelijkheden voor de werkzaamheden duidelijk te zijn omschreven. • De communicatie (met aandacht voor Somtoday, Zermelo, Outlook en Teams) naar de medewerkers, leerlingen en ouders moet consistent en duidelijk zijn. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij bekend zijn met onze communicatiemiddelen. • Monitor en evalueer regelmatig de doelgerichtheid van de lessen en de uitvoering van de andere taken en werkzaamheden. • De controle op de (correcte) uitvoering van de lesgevende en niet-lesgevende taken wordt uitgevoerd door het LMT en zal ons 'aanspreekcultuur' op de agenda komen. Tijdens een voortgangsgesprek, kan de teamleider gerichte feedback geven aan de medewerker. Dit kan ook een ander LMT-lid zijn of in sommige gevallen een collega.
		Aanvullende eisen	Onder welke randvoorwaarden ? De beleidsstukken en afsprakenlijsten moeten zijn voorgelegd aan de teams en door hen vastgesteld. Dat betekent dat iedereen op de hoogte is van de afspraken over niet alleen ons pedagogisch-didactisch handelen tijdens de lessen, maar ook m.b.t. de uitvoering van de andere taken. Deze afspraken dienen geïmplementeerd en uitgevoerd te worden, conform het vastgestelde beleid.
Do	De eigenaar	Sturing	LMT
		Deelnemers	Medewerkers
		Ontvanger	Locatiedirecteur

		Tijdpad	Start	Augustus 2025
			Klaar	Juni 2026
		Middelen	Tijd	2025-2026
			Geld	n.v.t.