

Schoolplan Experience College Rotterdam – 2023-2027  
*Say yes to your new experience*



Vastgesteld door het CvB d.d.: .....

Instemming door de MR d.d.: 20-09-2023

## Inhoud

Inleiding.....	4
<b>1. Schoolgegevens .....</b>	<b>5</b>
1.1    Organisatie .....	5
1.2    Bestuur .....	5
1.3    School.....	5
<b>2. Terugblik.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Missie, visie en strategie.....</b>	<b>8</b>
3.1    Missie .....	8
3.2    Visie .....	8
3.3    Strategisch beleid .....	8
3.4    Strategische thema's LMC.....	9
<b>4. Onderwijs .....</b>	<b>10</b>
4.1    Doelstellingen en onderwijskundig beleid onderbouw .....	10
4.2    Doelstellingen en onderwijskundig beleid bovenbouw .....	10
4.3    Taal- en rekenbeleid.....	11
4.4    Doorlopende leerlijnen.....	11
4.5    Onderwijsondersteuning.....	11
4.6    Digitale geletterdheid.....	11
4.7    Leerling- en ouderparticipatie .....	12
4.8    Burgerschap en sociale integratie .....	12
4.9    Veiligheid.....	13
4.10    Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities .....	13
<b>5. Personeel.....</b>	<b>14</b>
5.1    Integraal personeelsbeleid (IPB).....	14
5.2    Kwantitatieve en kwalitatieve personeelsontwikkeling.....	14
5.3    Loopbaanbeleid.....	15
5.4    Professionalisering en begeleiding .....	15
5.5    Gesprekkencyclus.....	16
5.6    Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities .....	16
<b>6. Kwaliteitszorg .....</b>	<b>18</b>
6.1    Doelstellingen en kwaliteitsbeleid.....	18
6.2    PDCA-cyclus.....	18

6.3	Docent en kwaliteitszorg in de klas .....	19
6.4	Sturing op leerrendement leerling (OGW) .....	19
6.5	Tevredenheidspeilingen personeel, ouders en leerlingen.....	19
6.6	Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities .....	20
<b>7.</b>	<b>Huisvesting &amp; financiën .....</b>	<b>21</b>
7.1	Huisvesting .....	21
7.2	Financiën .....	21
7.3	Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities .....	21
<b>8.</b>	<b>Communicatie en PR .....</b>	<b>23</b>
<b>9.</b>	<b>Digitalisering .....</b>	<b>23</b>
<b>10.</b>	<b>Samenvatting 2023-2027 .....</b>	<b>24</b>

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Experience College Rotterdam. De school is voortgekomen uit de GK van Hogendorpschool en het Melanchton Mathenesse en ging op 1 augustus 2020 als het Experience College formeel van start. De school geeft onderwijs op vmbo-niveau. Op basis- en kaderniveau zijn er drie profielen: Media & Design, Health & Care en Technology. Op gl/tl-niveau volgen leerlingen de Media Mavo, waarin Media, Vormgeving & ICT centraal staan.

Het Experience College maakt deel uit van de Stichting LMC Voortgezet Onderwijs bestaande uit 23 VO-scholen. LMC-VO heeft als kenmerken: kleinschalig, persoonlijk en veelzijdig. Het schoolplan van Het Experience College sluit aan bij de strategienota 2023-2027 'Samen Groeien Werkt' van LMC. Dit betekent dat onze doelen en ambities nauw verbonden zijn met de overkoepelende visie en strategie van LMC. Daarnaast heeft onze school specifieke, schooleigen doelen. Beiden worden in dit schoolplan beschreven.

### Doel en functie van het schoolplan

Ons schoolplan is het beleidsdocument waarin we aangeven welke ambities we op hoofdlijnen hebben voor de komende vier jaar, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, het personeel en de financiën van de school en externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft. Ons schoolplan geeft aan wat wij willen bereiken met ons onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. De schoolplandoelen worden jaarlijks vertaald naar meer concrete plannen, verwoord in ons jaarplan, formatieplan, scholingsagenda en vakgroepplannen. Zo werken we per schooljaar doelgericht en specifiek aan de ambities die we voor de langere termijn hebben.

## 1. Schoolgegevens

### 1.1 Organisatie

Het bevoegd gezag van de school wordt uitgeoefend door de stichting LMC voortgezet onderwijs en biedt interconfessioneel en algemeen bijzonder onderwijs aan.

### 1.2 Bestuur

**Het College van Bestuur van LMC bestaat uit:**

L. Civile, voorzitter College van Bestuur

R. De Voogd, lid College van Bestuur'

### 1.3 School

Experience College

Spaanseweg 101

3028 HW Rotterdam

010-4371600

[info@xcollege.nl](mailto:info@xcollege.nl)

De schoolleiding bestaat uit:

L.F.C. Montulet, directeur scholengroep

H. van Daalen, locatiedirecteur

## 2. Terugblik

Het is met grote voldoening dat we terugkijken op de afgelopen jaren waarin we hard hebben gewerkt aan het realiseren van onze ambitieuze doelen. De lijst met ambities die we destijds opstelden, gaf richting aan onze inspanningen en heeft ons geholpen om onze school naar een hoger niveau te tillen.

### **Eigenaarschap:**

We hebben met het team samengewerkt om het eigenaarschap van onze leerlingen vorm te geven. Het werken met individuele en klassendoelen is nu een integraal onderdeel van ons onderwijs geworden. Dit heeft geleid tot meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid van onze leerlingen.

### **Nederlands:**

Binnen het vak Nederlands hebben we aandacht besteed aan argumentatie en debatteren. Hierdoor hebben onze leerlingen hun communicatieve vaardigheden verbeterd en zijn ze beter in staat om hun standpunten te verdedigen.

### **XL-lessen:**

De evaluatie en aanpassing van de XL-lessen heeft geleid tot boeiender en effectiever onderwijs. We hebben ook nieuwe XL-lessen ontwikkeld voor leerjaar 2, waardoor ons aanbod nog gevarieerder is geworden.

### **Determinatie:**

Het aanscherpen van de bevorderingseisen heeft de determinatie voor bevordering naar het volgende schooljaar aanzienlijk verbeterd. Door minder tekortpunten te hanteren en de resultaten van zowel de Cito- als Diataal-toetsen mee te nemen, krijgen we een nauwkeuriger beeld van de leerlingen. Dit heeft geleid tot een eerlijker en effectiever systeem voor het beoordelen van hun prestaties, waardoor we beter in staat zijn om hen de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben om succesvol vooruit te gaan in hun schoolloopbaan.

### **LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding):**

Ons LOB-programma is uitdagender geworden en heeft onze leerlingen geholpen om weloverwogen keuzes te maken voor hun toekomstige loopbaan.

### **Kwaliteit docenten:**

Docenten hebben actief lessen bij elkaar bezocht en elkaar waardevolle feedback gegeven. Individuele coaching heeft ervoor gezorgd dat docenten hun pedagogische en didactische vaardigheden blijven verbeteren.

### **Keuzevakken:**

Het aanbod van keuzevakken is uitgebreid, waardoor leerlingen meer keuzemogelijkheden hebben om hun interesses te volgen.

**Personeelsbeleid:**

De gesprekscyclus en lesbezoeken worden nu volgens het beleid van het XPC uitgevoerd, wat heeft geleid tot een gestructureerde aanpak van professionalisering en evaluatie.

**Medewerkerstevredenheid:**

Er is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Op dit moment worden de resultaten daarvan opgepakt en uitgezet in concrete actiepunten.

**Organisatie van kwaliteitszorg:**

In het schooljaar 2022-2023 hebben we MMP (Monitorings- en Managementprogramma) geïntroduceerd om de kwaliteit van onze school nauwlettend te volgen. Dit heeft ons in staat gesteld om tijdig in te grijpen en de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en te verbeteren.

Met trots kijken we terug op onze prestaties en blijven we toegewijd aan het verbeteren van ons onderwijs. De vastberadenheid van ons team en de steun van onze leerlingen en ouders hebben ons geholpen om deze ambitieuze doelen te bereiken. We kijken uit naar de komende jaren waarin we nieuwe uitdagingen aangaan en blijven werken aan de groei en ontwikkeling van onze school. Samen zullen we blijven streven naar excellentie in onderwijs.

## 3. Missie, visie en strategie

### 3.1 Missie

Het Experience College wil haar leerlingen opleiden tot:

- jonge mensen die eigenaarschap nemen over hun onderwijs en hun leven;
- jonge mensen met een visie op duurzaamheid en het belang hiervan;
- positief, kritische burgers.

Dit streven komt terug in ons onderwijs en in ons dagelijks handelen.

### 3.2 Visie

Om vorm te geven aan onze missie stellen we vanaf leerjaar 1 ‘eigenaarschap’ centraal in ons onderwijs. Onze leerlingen én medewerkers experimenteren, creëren, ontdekken en onderzoeken om hier met elkaar een weg in te vinden. Zo bouwen we stap voor stap aan onze school. In leerjaar 1 en 2 krijgen alle leerlingen al veel praktijk in de XL-lessen. Ze maken kennis met media, ICT, technologie, zorg, welzijn en kunstvakken. De leerlingen met een GL- en/of TL-advies volgen de Media Mavo waar ze kennismaken met allerlei aspecten van media en vormgeving. Zij volgen in de bovenbouw het profiel Media & Design. De basis- en kaderleerlingen kunnen, naast Media & Design, ook kiezen uit Health & Care en Technology.

### 3.3 Strategisch beleid

Voor de komende periode hebben we afgesproken dat de ingezette koers goed borgen binnen het onderwijs en de school als organisatie. Dat betekent dat onze strategische doelen voortbouwen op de doelen die we voor de fusie opgesteld hebben en die voor iedereen ook herkenbaar zijn.

Om onze visie waar te maken, kijken we naar de essentie van het onderwijs oftewel het primaire proces. Binnen dit proces hebben wij voor de komende jaren de volgende strategische ambities.

#### 1. De leerling heeft een goede beheersing van de basisvaardigheden

Het ontwikkelen van goede basisvaardigheden, taal, rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap, een belangrijke voorwaarde voor de integrale ontwikkeling van onze leerling en diens toekomstperspectief. We zetten hier daarom flink op in.

#### 2. De leerling krijgt vakoverstijgend en contextrijk onderwijs

Leren beperkt zich bij ons op school niet tot wat er in het klaslokaal en binnen één vak gebeurt. Het zien van de samenhang en relevantie voor het leven buiten de school is een belangrijke motivatie voor leerlingen. Daarom streven wij ernaar om vakoverstijgend en contextrijk onderwijs aan te bieden, dat bijdraagt aan kansengelijkheid en de motivatie van leerlingen.

#### 3. Op het Experience College is er sprake van één professionele schoolcultuur

Goed personeel is dé belangrijkste voorwaarde voor goed onderwijs. Om goed personeel te werven en te behouden, én om met elkaar goed onderwijs te kunnen verzorgen, is het van belang dat wij één team zijn, dat op professionele wijze werkt en zich prettig voelt in de school. Een gevolg van de fusie is dat wij op dit moment nog niet één herkenbare cultuur in de school zien. Daar gaan we deze schoolplanperiode op inzetten.



#### 4. De formatieve leercultuur is doorontwikkeld in onze school

Docenten, leerlingen en ouders weten wat we onder een formatieve leercultuur verstaan en waarom en hoe die op het Experience College vorm krijgt. Het portfolio, doorlopende leerlijnen en variëteit in didactische werkvormen maken hier deel van uit. Deze leercultuur draagt bij aan de integrale ontwikkeling van leerlingen en aan onderwijsopbrengsten.

#### 3.4 Strategische thema's LMC

LMC heeft voor de periode 2023-2027 een strategienota opgesteld met vijf thema's en een zesde, overkoepelend thema. Deze thema's geven richting aan het schoolplan van het Experience College voor de komende vier jaar. Met name in hoofdstuk 4, 5 en 6 van ons schoolplan zijn deze thema's herkenbaar terug te vinden. Naast deze LMC-ambities hebben wij ook onze schooleigen doelen.

- **Goede onderwijskwaliteit**  
LMC-VO blijft werken aan kwalitatief goed onderwijs. Wij leiden leerlingen op tot krachtige individuen en bieden hen wat ze nodig hebben, vanuit een gezonde organisatie.
- **Actueel onderwijs**  
Ons onderwijs is actueel en sluit aan bij de omgeving en toekomst van onze leerlingen.
- **Kansengelijkheid & inclusiviteit**  
Bij LMC-VO krijgen leerlingen de kans om hun potentieel maximaal te ontwikkelen en voelen zij zich veilig en gezien.
- **Plezierige & persoonlijke scholen**  
De scholen van LMC-VO zijn plezierige ontmoetingsplaatsen voor leerlingen en medewerkers en voelen persoonlijk en kleinschalig aan.
- **Breed aanbod & unieke profilering**  
LMC-VO biedt plek aan alle leerlingen door een breed aanbod aan scholen met elk een uitgesproken profilering.
- **In een aantrekkelijke werkomgeving**  
De strategische thema's kunnen alleen gerealiseerd worden met voldoende gekwalificeerd personeel; daar is een aantrekkelijke werkomgeving voor nodig, waar het (samen)werken aan en met strategische thema's voor medewerkers ook mede die aantrekkelijke werkomgeving vormt



*Figuur: aantrekkelijke werkomgeving als voorwaarde voor 'welslagen' van de 5 strategische thema's*

## 4. Onderwijs

### 4.1 Doelstellingen en onderwijskundig beleid onderbouw

Onder- en bovenbouw zijn op het Experience College afdelingen met beide een eigen teamleider. In leerjaar 1 geeft de XL-mentor alle kernvakken aan zijn klas. In het tweede leerjaar worden meer vakken door vakdocenten gegeven. Deze werkwijze heeft onder andere als voordeel dat de overgang van PO naar VO voor leerlingen niet zo groot is. Onze doelstellingen voor deze periode zijn echter te vinden in hoofdstuk 10, getiteld 'Samenvatting onze doelen 2023-2027'. In dat hoofdstuk worden onze overkoepelende doelstellingen voor de komende jaren uiteengezet. Een van deze doelstellingen is om de doorlopende leerlijn in de onderbouw te versterken en alle vakken door vakdocenten te laten geven vanaf leerjaar 2. Dit is een belangrijk streven om de overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs soepeler te maken."

### 4.2 Doelstellingen en onderwijskundig beleid bovenbouw

Ook in de bovenbouw versterken we de doorlopende leerlijnen de komende jaren. De afgelopen jaren is de determinatie in de school sterk verbeterd, waardoor leerlingen in de bovenbouw op het juiste niveau zitten. De slagingspercentages waren de afgelopen jaren dan ook goed. Toch zien we in de analyses van de onderwijsopbrengsten dat er nog punten zijn waar we aan moeten werken om de slagingspercentages ook goed te houden. Ook dat is een speerpunt voor de komende jaren en wordt verder beschreven in hoofdstuk 10, 'Samenvatting onze doelen 2023-2027' waar onze specifieke doelstellingen voor de komende jaren zijn geformuleerd.

In de onderbouw én de bovenbouw hebben wij de komende jaren daarnaast drie doelstellingen. Ten eerste streven wij naar meer variëteit in onze didactische werkvormen, binnen en buiten de klas. Wij stimuleren hier het eigen initiatief van de docenten al in en zien mooie ontwikkelingen, bijvoorbeeld in verdiepend leren tijdens een aantal lessen en het aanbieden van een keuzevak bij een bedrijf. De komende jaren willen we hier expliciet aandacht aan besteden zodat we in de hele school kunnen spreken van een contextrijk en actueel onderwijsaanbod.

Ten tweede zullen we onze nieuwe werkwijze in formatief handelen en toetsen evalueren en borgen. Centraal in ons toetsbeleid zijn de vier pijlers van het onderwijs op het Experience College: ontdekken, onderzoeken, experimenteren en creëren. Met behulp van deze vier pijlers hebben wij onze toetsweken en praktische opdrachten kritisch onder de loep genomen. We nemen minder toetsen af dan voorheen omdat we in alle leerjaren de toetsen afnemen in een toetsweek. In de onderbouw maken leerlingen voorafgaand aan de toetsweek een praktische opdracht die samenhangt met de leerstof voor de toetsweek. Dit betekent dat er meer ruimte is voor het continu monitoren van de voortgang van de leerlingen en het geven van feedback. Tevens is er in ons nieuwe toetsbeleid een sterke koppeling aangebracht tussen theorie en praktijk. De AVO-vakken zullen meer praktisch gericht zijn en ondersteunend aan de praktijkvakken. Hierdoor verwachten wij dat de leerlingen de theoretische kennis direct kunnen toepassen in de praktijk, waardoor het leren betekenisvoller wordt.

Ten derde stimuleren we het gebruik van de individuele portfolio's. In deze portfolio's nemen leerlingen bewijzen van leerprestaties op die ze hebben bereikt in opdrachten, projecten en door te reflecteren op zichzelf. Door te werken met individuele portfolio's kunnen onze leerlingen hun eigen

leerproces goed volgen en reflecteren op hun groei en ontwikkeling. Ze leren hierdoor hun sterke punten goed kennen en waarderen en werken gericht aan hun ontwikkelpunten. Onze ervaring is dat dit het eigenaarschap over het leren bevordert en de motivatie vergroot. In de komende jaren zullen we het werken met individuele portfolio's nog meer stimuleren, zodat onze docenten de voortgang van de leerlingen op een holistische manier kunnen beoordelen. In plaats van alleen te kijken naar cijfers die behaald zijn met behulp van summatieve toetsen, willen wij dat zij een breder beeld krijgen van de leerprestaties van de leerlingen. Dit moet de docenten in staat stellen om beter in te spelen op de individuele behoeften van de leerlingen.

#### 4.3 Taal- en rekenbeleid

In schooljaar 2023-2024 actualiseren we ons taal- en rekenbeleid. In de afgelopen drie jaren hebben we al extra ingezet op taal en rekenen in leerjaar 1 en 2, maar we hebben geconstateerd dat dit nog niet voldoende oplevert. Om de taal- en rekenvaardigheid van leerlingen te versterken, willen we ons taal- en rekenonderwijs verrijken, hier ook bij andere vakken structureel aandacht aan besteden en leerlingen zo meer uitdagen. Om dit te kunnen doen, hebben we hier scholing op georganiseerd voor ons docententeam en zijn er goede analyses gemaakt van waar leerlingen staan en wat ze nodig hebben. We vertrouwen erop dat de taal- en rekenvaardigheid van leerlingen de komende jaren aanzienlijk vooruit zal gaan.

#### 4.4 Doorlopende leerlijnen

Zoals we al benoemden is het invullen en borgen van doorlopende leerlijnen een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. We gaan dit doen door hier in de vakgroepen structureel aandacht aan te besteden en binnen de leerjaren ook te kijken naar de samenhang tussen verschillende vakken.

#### 4.5 Onderwijsondersteuning

Wij zijn trots op de ondersteuningsstructuur van het Experience College. Onze leerlingen zijn hierbij gebaat; zij hebben veel begeleiding nodig om zich binnen en vaak ook buiten de school goed te kunnen ontwikkelen. Onze ondersteuningscoördinator is een stabiele factor met een duidelijke rol die de structuur goed heeft neergezet. Binnen de school werken ondersteuningscoördinator, leerjaarcoördinatoren, mentoren, schoolmaatschappelijk werker, RT-er, LOB-coördinator en orthopedagoog nauw samen. Samen voelen zij zich verantwoordelijk om voor elke leerling passende ondersteuning te bieden. Wanneer er meer ondersteuning nodig is voor het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen, dan schakelen wij externe hulp in en/of vragen wij ondersteuning bij het expertisecentrum. In ons ondersteuningsplan staat onze werkwijze uitgebreid beschreven.

#### 4.6 Digitale geletterdheid

Aandacht voor digitale geletterdheid komt terug in verschillende lessen op onze school en is een vast onderdeel geworden van ons curriculum. Door in verschillende vakken en bij projecten aandacht te besteden aan onderwerpen zoals mediawijsheid, informatievaardigheden, programmeren en cybersecurity, proberen wij leerlingen zowel in de onderbouw als bovenbouw handvatten mee te geven om slim en veilig om te gaan met internet en sociale media.

Digitale geletterdheid staat bij ons niet op zichzelf. Het is een onderdeel van ons burgerschapsonderwijs. Op jonge leeftijd leren we onze leerlingen digitale technologieën en vaardigheden voor de toekomst. Dit helpt hen een goede positie te krijgen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast verbeteren we specifieke vaardigheden zoals probleemoplossend vermogen, creativiteit en kritisch denken door aandacht te besteden aan digitale geletterdheid.

#### 4.7 Leerling- en ouderparticipatie

We hebben een leerlingenraad met wie de schooldirectie veel meer zal gaan optrekken. Dit moet zorgen voor een dynamiek waarin ideeën en initiatieven van leerlingen tot leven komen. Door nauw samen te werken met de leerlingenraad, creëren we een omgeving waarin de stem van de leerlingen gehoord wordt en zij actief betrokken zijn bij het vormgeven van het schoolbeleid.

Met betrekking tot ouderparticipatie hebben we al een aantal verkennende gesprekken met ouders gevoerd over meer ouderparticipatie.

De school probeert ouders actief te betrekken bij het onderwijs. Zij worden uitgenodigd voor zowel informatieve als feestelijke bijeenkomsten. Daarnaast proberen wij nieuwe MR-leden onder ouders te werven en nodigen we ouders uit om actief deel te nemen aan een aantal projecten, zoals het schoolontbijt.

Uiteraard nodigen we ouders drie keer per jaar uit voor een leerling-ouder-schoolgesprek (LOS). Deze gesprekken zien wij als een waardevol moment waarin de voortgang en ontwikkeling van de leerling centraal staan. Zij vormen een belangrijke brug tussen school en thuis, waarin samenwerking en betrokkenheid worden gestimuleerd.

#### 4.8 Burgerschap en sociale integratie

Met digitale geletterdheid geven wij deels invulling aan ons burgerschapsonderwijs dat in de komende jaren nadrukkelijker zal worden vormgegeven. We zijn begonnen met een burgerschapspilot op basis van een beleidsdocument dat voor de hele scholengroep is opgesteld. Na de evaluatie van deze pilot stellen wij een beleidsplan Burgerschapsvorming op. Een van de manieren waarop we burgerschapsvaardigheden bij leerlingen willen stimuleren, is door hen een grotere stem te geven in onderwijsontwikkeling en -verbetering. Via de Leerlingenraad vragen we leerlingen wat zij willen leren en op welke punten zij verbetermogelijkheden zien in het onderwijs. Daarnaast zijn verzorgen we lessen over verschillende onderwerpen. Bijvoorbeeld: omgaan met geld, hoe werken verzekeringen en democratische burgerrechten.

Duurzaamheid is als thema verbonden aan ons onderwijsconcept en dit krijgt ook in het licht van burgerschapsvorming aandacht. We moedigen leerlingen en medewerkers aan om op de fiets naar school te komen en maken leerlingen bewust van het afval dat zij op school en daarbuiten produceren. De sponsoring van een school in Kenia willen we aanvullen door het inzamelen van blikjes en petflessen. Zo verbinden we verschillende burgerschapsthema's met elkaar.

Sociale integratie is op het Experience College een onderwerp waar wij met z'n allen doorlopend invulling aangeven. Wij willen dat onze leerlingen zich verbonden voelen met hun klasgenoten en een gevoel van gemeenschap ervaren. Dit is belangrijk voor het creëren van een positieve leeromgeving en het bevorderen van sociale vaardigheden en empathie. Activiteiten zoals sportdagen, schoolfeesten, buddysystemen en Pink Friday dragen allemaal bij aan het bevorderen van de sociale integratie op onze school.

#### 4.9 Veiligheid

Zonder veiligheid geen leerrendement. Daarom investeren wij op het Experience College enorm in de sociale en fysieke veiligheid in en rondom onze school. We werken samen met verschillende ketenpartners, waaronder de wijkagent van de verschillende voedingsgebieden Mathenesse, Spangen en Delfshaven om onze leerlingen te helpen zich prettig te voelen en goed te gedragen. Hoewel de sociale veiligheid op onze school goed is, merken wij dat door de teruglopende vrijwillige ouderbijdrage een aantal sociale activiteiten niet hebben kunnen plaatsvinden. Niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor de relatie tussen leerlingen en docenten willen we weer meer activiteiten buiten de school gaan ondernemen. We hebben voor het schooljaar 2023-2024 momenten in elke periode van het schooljaar momenten vastgelegd om een sociale activiteit met de leerlingen te ondernemen.

#### 4.10 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

##### Sterke punten:

Het Experience College (XPC) heeft sterke punten in verschillende aspecten van onderwijs en onderwijsondersteuning. We hebben een duidelijke structuur voor ondersteuning met betrokkenheid van verschillende professionals, waaronder een ondersteuningscoördinator, leerjaarcoördinatoren, mentoren, schoolmaatschappelijk werker, RT-er, LOB-coördinator en orthopedagoog. Dit garandeert passende ondersteuning voor leerlingen.

Daarnaast integreren we digitale geletterdheid in ons curriculum en richten ons op het ontwikkelen van vaardigheden zoals probleemoplossend vermogen, creativiteit en kritisch denken. De school stimuleert ook de betrokkenheid van leerlingen bij onderwijsontwikkeling.

Het beleid voor sociale integratie is sterk, met activiteiten zoals sportdagen, schoolfeesten en buddysystemen om een gevoel van gemeenschap te bevorderen.

##### Ontwikkelpunten:

Het XPC erkent dat er meer inspanningen nodig zijn om de taal- en rekenvaardigheid van leerlingen te versterken, ondanks eerdere inspanningen. Tegelijkertijd willen we de betrokkenheid van ouders en leerlingen verder vergroten door meer ouder- en leerlingenparticipatie te stimuleren.

##### Beleidsvoornemens en ambities:

Het XPC wil het taal- en rekenonderwijs verrijken en structureel in alle vakken integreren om de vaardigheden van leerlingen te versterken. We ons voorgenomen om een beleidsplan voor burgerschapsvorming op te stellen en de betrokkenheid van leerlingen bij onderwijsontwikkeling te vergroten.

Het XPC wil aandacht blijven besteden aan digitale geletterdheid en duurzaamheid als onderdeel van hun onderwijsconcept.

Om de sociale veiligheid te waarborgen, zullen we sociale activiteiten binnen- en buiten school ondernemen en samenwerken met ketenpartners.

## 5. Personeel

Binnen het Experience College staat het onderwijs en de visie daarop centraal. Dat betekent dat het primaire proces en de uitgangspunten leidend zijn voor secundaire processen in de organisatie. Centrale opdracht voor deze teams is het realiseren van kwalitatief goed onderwijs. Daar is ons personeelsbeleid dan ook op gericht. Een uitdaging die we in ons personeelsbeleid de komende jaren zeker ook hebben, is het werken aan één schoolcultuur. Als gevolg van de Corona-pandemie hebben we nog onvoldoende kunnen werken aan het vormen van één team en één schoolcultuur. We starten in schooljaar 2023-2024 met een werkgroep die zich hierop richt.

### 5.1 Integraal personeelsbeleid (IPB)

Onder integraal personeelsbeleid (IPB) wordt verstaan het afstemmen van de competenties van medewerkers op de doelen van de school. De doelen van de school bevinden zich met name op onderwijskundig gebied en op het gebied van kwaliteitszorg. Als we willen dat alle teamleden hieraan bijdragen, is het dus van belang dat zij in staat én gemotiveerd zijn om dit te doen.

Dit betekent ten aanzien van ons personeelsbeleid dat in de periode 2023-2027:

- alle medewerkers hun verantwoordelijkheid kennen en nemen in het realiseren van de onderwijskundige doelen en de deskundigheid hebben of (door)ontwikkelen om goed onderwijs te bieden en te ontwikkelen;
- we als team werken aan het vormen van één schoolcultuur;
- het managementteam duidelijk stuurt op onderwijskundige doelen en op bekwame en betrokken medewerkers;
- we actief aan de ontwikkeling van het team en aan ieders persoonlijke ontwikkeling werken.

Als je wilt dat medewerkers goed functioneren, moet je ook goed voor ze zorgen. Wij investeren daarom op het Experience College in het welbevinden van het team, onder andere door de komende jaren weer meer gezamenlijke activiteiten te ondernemen; zowel vakinhoudelijk, als sociaal. Ons doel hiermee is dat medewerkers zich betrokken, veilig en gewaardeerd voelen in de school.

### 5.2 Kwantitatieve en kwalitatieve personeelsontwikkeling

Tijdens de fusieperiode heeft een deel van de medewerkers de school verlaten. Hierdoor hebben we een aantal jaar flink moeten werven om de formatie telkens rond te krijgen. Op dit moment is ons docententeam weer goed op orde, maar het lerarentekort en de sterke concurrentie in het Rotterdamse onderwijsveld maken dat het Experience College net als andere scholen zorgen heeft over het personeelsbestand.

Docenten veranderen binnen Rotterdam gemakkelijk van school en stellen hoge eisen aan een nieuw contract. Er is echt sprake van een werknemersmarkt. Externe partijen spelen hierop in, wetende hoe groot de noodzaak voor scholen is om de formatie rond te krijgen. Door deze situatie op de arbeidsmarkt blijft het voor ons lastig om vacatures tijdig te vervullen met kwalitatief goed personeel. Doelstelling voor de komende jaren is om als school én LMC-breed te onderzoeken hoe we er nog beter voor kunnen zorgen dat collega's graag bij ons blijven werken en samen de school willen blijven ontwikkelen.

Een ander aspect van onze personeelontwikkeling betreft de cultuur, die we eerder al benoemden. We willen de komende jaren de onderlinge samenwerking verbeteren en een professionele schoolcultuur realiseren. Niet alleen om met elkaar één team te vormen ten behoeve van de saamhorigheid, maar ook omdat dit een positief effect zal hebben op de kwaliteit van onderwijs. Een team dat eenheid uitstraalt, leerlingen vanuit dezelfde kernwaarden bejegt en samenwerkt aan goed onderwijs, kan méér bereiken met en voor de leerling. We realiseren ons dat dit tijd kost. Het is dan ook een van de belangrijkste speerpunten voor de gehele schoolplanperiode.

### 5.3 Loopbaanbeleid

In ons loopbaanbeleid kijken we naar wat de school nodig heeft aan functies, rollen, kennis en competenties én naar de kwaliteiten, het potentieel en de loopbaanbehoeften van onze medewerkers. Door middel van scholing, ontwikkeling, formatiebeleid en taakbeleid brengen we die zaken zo goed mogelijk in lijn. Binnen onze school zijn er enkele mogelijkheden om door te groeien naar een andere functie, zoals van onderwijsassistent naar docent en van docent naar leerjaarcoördinator of teamleider. Binnen LMC zijn er ook doorgroeimogelijkheden; veel vacatures worden binnen LMC eerst alleen intern opengesteld. Wij stimuleren echter vooral de professionele ontwikkeling van medewerkers, ongeacht de mogelijkheid om hierna een andere functie te gaan bekleden. Binnen de school zijn er – in het taakbeleid – namelijk ook tal van rollen waarin collega's andere ervaring kunnen opdoen, zoals de rol van examensecretaris, MR-lid, coördinerende en projectmatige rollen. Binnen het Experience College zien we dat collega's met ambitie die ook uit durven te spreken. Wij moedigen dit aan en helpen collega's waar mogelijk met het behalen van een bevoegdheid, het volgen van een opleiding of het zetten van een stap in hun loopbaan.

### 5.4 Professionalisering en begeleiding

Ons concept-scholingsplan zal in 2023-2024 worden vastgesteld. Dit plan is leidend voor de ontwikkeling van ons team en van individuele medewerkers. Teamscholingen koppelen we aan onderwijskundige doelen, zoals scholing van docenten in het voeren van verwachtingsgesprekken. Behoeften aan individuele scholing en begeleiding worden in kaart gebracht door met medewerkers in gesprek te zijn. Dit doen we formeel in de gesprekkencyclus en informeel in gesprekken die we met elkaar voeren over onze school, ons onderwijs en de wijze waarop we daar invulling aan geven. Elkaar ontmoeten voor dit soort gesprekken gaat in de hectiek van een VO-school niet vanzelf. Daarom hebben we momenten vastgelegd in de jaarplanning waarop vakgroepoverleg en klassenbesprekingen plaatsvinden. Deze zijn natuurlijk in eerste instantie bedoeld voor het monitoren en verbeteren van de kwaliteit in de klas, maar de uitwisseling tussen docenten, die zich tijdens dit soort gesprekken óók ontwikkelen, is hiervoor voorwaardelijk.

Scholing en samenwerking is belangrijk voor de ontwikkeling van docenten en dus ook van ons onderwijs. Maar er zijn ook andere manieren waarop onze medewerkers zich ontwikkelen. Zo kunnen medewerkers gebruikmaken van een coach via de LMC Academie en wordt er intervisie opgezet voor nieuwe docenten. Medewerkers kunnen tevens een beroep doen op de bedrijfsmaatschappelijk werker. De begeleiding van onze medewerkers, is net als die van de leerlingen, zoveel mogelijk op maat.

## 5.5 Gesprekkencyclus

Binnen LMC-VO bestaat er een driejaarlijkse gesprekkencyclus waarin elke medewerker achtereenvolgens een ontwikkel-, voortgangs- en beoordelingsgesprek voert met de leidinggevende. Op het Experience College hebben deze gesprekken de afgelopen jaren, vanwege de fusie en vanwege Corona, niet altijd met iedereen plaatsgevonden. In de komende schoolplanperiode brengen we hier weer zodanig structuur in aan, dat alle gesprekken plaatsvinden én dat er minimaal twee lesbezoeken worden uitgevoerd in het schooljaar.

Het Experience College ziet de gesprekkencyclus niet als een middel om te beoordelen, maar om een ontwikkelingsgericht gesprek met elke medewerker te voeren. De gesprekkencyclus koppelen we aan de individuele ontwikkeling van elke medewerker én we leiden er trends uit af voor het scholingsplan voor (delen van) het team. Doel van alle gesprekken die we voeren is dat ieder voor zich en de schoolleiding voor het team een goed beeld heeft van de ontwikkeling en ontwikkelbehoeften en de mogelijkheden om hiermee aan de slag te zijn. Hiermee willen we er zeker ook aan bijdragen dat medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen.

## 5.6 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

### Sterke punten:

1. Het Experience College (XPC) plaatst het onderwijs en de visie daarop centraal, wat resulteert in een sterke focus op kwalitatief hoogwaardig onderwijs.
2. Het integraal personeelsbeleid (IPB) benadrukt het belang van de competenties van medewerkers om de onderwijsdoelen te bereiken, en stimuleert betrokkenheid en bekwaamheid.
3. Het XPC investeert in het welbevinden van het personeel door gezamenlijke activiteiten te ondernemen, wat bijdraagt aan een betrokken en gewaardeerde werkomgeving.
4. Het XPC streeft naar een verbeterde samenwerking en een professionele schoolcultuur, wat de kwaliteit van het onderwijs kan versterken.
5. Het loopbaanbeleid biedt kansen voor groei en ontwikkeling binnen de school en LMC, inclusief stimulering van professionele ontwikkeling.

### Ontwikkelpunten:

1. Het vormen van één schoolcultuur na de gevolgen van de Corona-pandemie is een uitdaging die de komende jaren moet worden aangepakt.
2. Het lerarentekort en de concurrentie op de arbeidsmarkt zijn zorgen voor de school. Het aantrekken en behouden van kwalitatief personeel blijft een uitdaging.
3. Het versterken van de onderlinge samenwerking en het realiseren van een professionele schoolcultuur zal tijd vergen.
4. De gesprekkencyclus moet worden gestructureerd en uitgebreid om ontwikkelingsgerichte gesprekken met alle medewerkers te waarborgen.



#### Beleidsvoornemens:

1. Een focus op eenheid in het personeelsteam en één schoolcultuur ontwikkelen.
2. Onderzoek naar methoden om medewerkers te behouden en de school verder te ontwikkelen.
3. Blijvende stimulering van loopbaanontwikkeling en professionele groei van medewerkers.
4. Het ontwikkelen van een gestructureerde gesprekkencyclus om de ontwikkeling en ontwikkelingsbehoeften van medewerkers te volgen.

#### Ambities:

1. Het realiseren van één schoolcultuur en verbeterde samenwerking binnen het team.
2. Het aantrekken en behouden van kwalitatief personeel, ondanks de uitdagingen van de arbeidsmarkt.
3. Het versterken van de kwaliteit van het onderwijs door de ontwikkeling en groei van medewerkers te bevorderen.
4. Een gestructureerde gesprekkencyclus implementeren om de ontwikkeling en betrokkenheid van medewerkers te waarborgen en te bevorderen.

## 6. Kwaliteitszorg

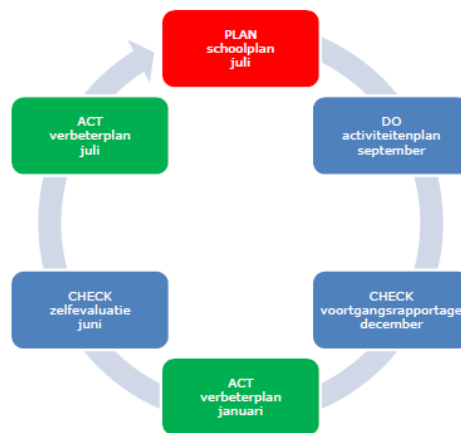
### 6.1 Doelstellingen en kwaliteitsbeleid

Een belangrijk doel dat we ten aanzien van kwaliteitszorg nog hebben, is dat het volledige team meer doordrongen raakt van de elementen en aandachtspunten van ons kwaliteitsbeleid. Zo wordt kwaliteitszorg minder afhankelijk van het MT en meer een verantwoordelijkheid van het hele team. Om dit te kunnen bevorderen én ervoor te zorgen dat de onderlinge samenhang van alle aspecten van ons kwaliteitsbeleid duidelijk is, stellen wij in de komende schoolplanperiode een kwaliteitskalender op waar het hele team mee gaat werken. Ook aan de doelen uit het schoolplan zelf, en de vertaling daarvan naar onder andere elk jaarplan, willen we meer mét het team gaan oppakken.

### 6.2 PDCA-cyclus

Wij werken volgens de cyclus voor kwaliteitszorg van LMC-VO. Het werken volgens een PDCA-cyclus is een punt van aandacht op Experience College. Wij beschikken over verschillende instrumenten en plannen die we inzetten om de kwaliteit van onderwijs en begeleiding te monitoren, zoals het jaarplan en plannen van werkgroepen en vakgroepen. De uitdaging ligt voor ons in de borging en om de cyclische werkwijze voor iedereen herkenbaar en vanzelfsprekend te laten zijn. Ook hier zal de kwaliteitskalender een bijdrage aan leveren.

## LMC kwaliteitszorg cyclus



Rood = 4-jaars cyclus  
 Blauw = 1-jaars cyclus  
 Groen = optioneel (indien nodig)

### 6.3 Docent en kwaliteitszorg in de klas

De relatie met leerlingen is voor onze medewerkers een belangrijke basis. Wij willen een prettige school zijn, waar we elkaar zien en respecteren. Wij staan dichtbij onze leerlingen en zowel mentoren als andere docenten weten goed hoe het met elke leerling gaat. Kwaliteitszorg in de klas gaat op onze school over datgene aanbieden wat een leerling nodig heeft om zich te blijven ontwikkelen, qua kennis en persoonlijke ontwikkeling.

Op het Experience College volgen we de kwaliteit in de klas door in elke rapportperiode een analyse van de onderwijsopbrengsten te maken en op basis daarvan acties uit te zetten. Daarnaast is het essentieel dat de vakdocenten de cognitieve ontwikkeling van individuele leerlingen en groepen leerlingen nauwlettend volgen. Dit monitoringproces houdt in dat de vakdocenten de voortgang en leerrendement van hun leerlingen continu in de gaten houden. Ze evalueren regelmatig de prestaties van elke leerling binnen hun vakgebied.

In de komende schoolplanperiode monitoren we de kwaliteit in de klas ook weer door het uitvoeren van lesbezoeken en hierover het gesprek met elkaar te voeren. Dit betreft niet alleen de algemene onderwijsopbrengsten, maar ook de individuele groei en prestaties van de leerlingen. Door regelmatige evaluaties en onderlinge communicatie kunnen docenten de benodigde ondersteuning en begeleiding bieden aan leerlingen die extra hulp nodig hebben, evenals uitdagingen creëren voor degenen die verder willen excelleren. Op deze manier zorgen we ervoor dat elke leerling het onderwijs krijgt dat aansluit bij zijn of haar behoeften en blijft groeien in zowel kennis als persoonlijke ontwikkeling.

### 6.4 Sturing op leerrendement leerling (OGW)

Op Experience College wordt gestuurd proactief op leerrendementen. Onze ambitie is dat de leerlingen minimaal het diploma behalen op het niveau conform het advies van de basisschool. Om goed te kunnen sturen op het leerrendement, maken we gebruik van data (MMP en TIG) en een datacoach. Leerjaarcoördinatoren, mentoren, teamleiders en vakgroepen krijgen zo de beschikking over de data die zij nodig hebben voor een goede analyse. Deze worden gebruikt als input voor vakwerkplannen, actieplannen en leerlingbesprekingen. Uiteraard wordt het leerrendement van de gehele school gemonitord door het MT.

Tijdens de rapportvergaderingen worden de resultaten, de capaciteiten en de ambities van de individuele leerling besproken. Daarnaast is determinatie naar niveau een belangrijk onderdeel van de rapportvergaderingen. Tijdens de ouderavonden wordt het rapport besproken door leerling, ouders en mentor.

### 6.5 Tevredenheidspeilingen personeel, ouders en leerlingen

Volgens een vaste cyclus voeren wij tevredenheidspeilingen uit onder personeel, leerlingen en ouders. De uitkomsten worden in kaart gebracht en geanalyseerd door het MT en vervolgens besproken binnen de teams en met de MR. Op basis van de uitkomsten stellen we acties vast die worden opgenomen in het jaarplan en/of andere relevante planningen. Deze peilingen zijn voor ons een belangrijke indicator voor een prettige en persoonlijke school.

## 6.6 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

### Sterke punten:

1. Teamverantwoordelijkheid: Het belangrijkste sterke punt is de ambitie om het volledige team bewust te maken van het kwaliteitsbeleid, waardoor kwaliteitszorg minder afhankelijk wordt van het managementteam (MT) en meer een verantwoordelijkheid van het hele team wordt.
2. Kwaliteitscyclus: De organisatie volgt de PDCA-cyclus voor kwaliteitszorg en heeft diverse instrumenten en plannen om de kwaliteit van onderwijs en begeleiding te monitoren.
3. Relatie met leerlingen: De nadruk op een goede relatie met leerlingen en het continu volgen van hun cognitieve ontwikkeling en groei zijn positieve aspecten.
4. Monitoring en evaluatie: Het XPC monitort de kwaliteit in de klas door middel van lesbezoeken en gesprekken, waarbij zowel algemene onderwijsopbrengsten als individuele groei en prestaties worden geëvalueerd.
5. Sturing op leerrendement: De ambitie om ervoor te zorgen dat leerlingen minimaal het diploma behalen op het niveau van het basisschooladvies, en het gebruik van data en datacoaches voor sturing, zijn sterke punten.
6. Tevredenheidspeilingen: Het regelmatig uitvoeren van tevredenheidspeilingen onder personeel, leerlingen en ouders en het vertalen van de resultaten naar actieplannen zijn effectieve manieren om de tevredenheid te meten en verbeteringen door te voeren.

### Ontwikkelpunten:

1. Borging van de kwaliteitscyclus: Het is een uitdaging om de PDCA-cyclus voor iedereen herkenbaar en vanzelfsprekend te maken, en de kwaliteitskalender wordt ingezet om hierbij te helpen.
2. Leerling ondersteuning: Hoewel er aandacht is voor individuele leerlingen, kan de school mogelijk nog meer nadruk leggen op het bieden van ondersteuning aan leerlingen die extra hulp nodig hebben en het uitdagen van leerlingen die willen excelleren.
3. Rapportvergaderingen: Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de resultaten, capaciteiten en ambities van individuele leerlingen effectief worden besproken en dat determinatie naar niveau goed wordt uitgevoerd tijdens deze vergaderingen.
4. Betrokkenheid van belanghebbenden: Het is van belang om ervoor te zorgen dat de uitkomsten van tevredenheidspeilingen effectief worden gedeeld en vertaald naar actiepunten in samenwerking met medezeggenschapsraden (MR) en andere belanghebbenden.

### Beleidsvoornemens en ambities:

1. Het opstellen van een kwaliteitskalender om de kwaliteitscyclus te borgen en de betrokkenheid van het hele team te vergroten.
2. Het meer betrekken van het team bij de doelen uit het schoolplan en jaarplannen.
3. Continue verbetering van de monitoring en evaluatie van leerlingen inclusief de persoonlijke ontwikkeling.
4. Streven naar een hoog leerrendement en het benutten van data voor sturing en verbetering van het onderwijs.
5. Voortzetten van tevredenheidspeilingen en actieplanning op basis van de uitkomsten, met een focus op het creëren van een prettige en persoonlijke schoolomgeving.

## 7. Huisvesting & financiën

### 7.1 Huisvesting

Het Experience College is gevestigd in een modern pand aan de Spaansegweg 101 te Rotterdam, dat in de zomer van 2020 aangepast is aan het nieuwe concept en de afgelopen jaren verder is verfraaid. Inmiddels beschikken we over een prachtige locatie met heel veel faciliteiten voor onze leerlingen. Dat dat gewaardeerd wordt, blijkt ook uit de aanmeldingen. We verwachten dat ons leerlingenaantal en daarmee ook de financiën de komende jaren stabiel blijven.

Voor ons gebouw stellen we een meerjarenonderhoudsplan op, waarin we ook aandacht willen hebben voor duurzaamheid. Wij willen graag een energie-neutraal schoolgebouw realiseren, waarvoor we een plan hebben opgesteld.

### 7.2 Financiën

Bij het samenvoeging van twee scholen is er boventalligheid ontstaan, wat uiteraard druk gaf op de financiën. Een jaar na de fusie is de boventalligheid opgelost en zijn onze formatie en begroting op orde. Het enige wat ons zorgen baart ten aanzien van financiën, is dat externe inhuur van docenten soms noodzakelijk was, maar ook extreem hoge kosten met zich meebrengt. Bovendien hebben we gemerkt dat externe inhuur van docenten niet altijd de gewenste kwaliteit en betrokkenheid oplevert. We streven er dus naar om in de komende schoolplanperiode geen middelen te besteden aan externe inhuur.

### 7.3 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

#### Sterke punten:

1. Moderne en goed onderhouden huisvesting: Het Experience College beschikt over een eigentijds pand aan de Spaansegweg 101 in Rotterdam, dat in 2020 is aangepast aan het nieuwe onderwijsconcept en de afgelopen jaren verder is verbeterd. Deze moderne faciliteiten worden gewaardeerd en hebben geleid tot een toename in het aantal aanmeldingen.
2. Financiële stabiliteit: Het financiële beheer van de school is na de fusie verbeterd, en de boventalligheid is opgelost. Hierdoor zijn de formatie en begroting weer op orde.

#### Ontwikkelpunten:

1. Beheersing van externe inhuurkosten: Het XPC heeft te maken gehad met hoge kosten voor externe inhuur van docenten, wat niet altijd de gewenste kwaliteit en betrokkenheid opleverde. Het verminderen van deze kosten en het streven naar meer interne personeelswerving is een belangrijk ontwikkelpunt.

#### Beleidsvoornemens:

1. Duurzame huisvesting: Het Experience College streeft ernaar om een energieneutraal schoolgebouw te realiseren. Hiervoor is een plan opgesteld, wat getuigt van een toewijding aan duurzaamheid en milieubewustzijn.

#### Ambities:

1. Stabiele groei: Het XPC verwacht dat het leerlingenaantal en de financiën de komende jaren stabiel blijven. Dit duidt op de ambitie om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te blijven aanbieden en nieuwe leerlingen aan te trekken.
2. Verminderen van externe inhuur: Het streven om geen middelen meer te besteden aan externe inhuur van docenten toont de ambitie om de kwaliteit van het onderwijspersoneel te verbeteren en financiële efficiëntie te bevorderen.

## 8. Communicatie en PR

Een belangrijke focuspunt voor het Experience College in het schooljaar 2023-2024 is de verbetering van de interne communicatie. Zowel de inhoud als de wijze van communiceren is voor verbetering vatbaar. Ook collega's weten niet goed genoeg van elkaar wat men doet, waar men goed in is en dus ook hoe we elkaar kunnen versterken en waarderen. We hechten hier veel belang aan het verbeteren van onze interne communicatie, omdat dit bijdraagt aan alle interne processen én aan een professionele schoolcultuur.

Onze externe communicatie is in de basis goed. We hebben een duidelijk profiel en leerlingen komen gericht naar onze open dagen toe, die we bijvoorbeeld vormgeven als talentfestival en als open nacht. Leerlingen zien dan wat we in huis hebben, waarbij we benadrukken dat je je op het Experience College vaktechnisch goed kunt ontwikkelen én als mens. We zijn hier goed in, maar dat dragen we nog te weinig uit. De komende jaren willen we nóg beter laten zien wat we voor onze leerlingen kunnen betekenen en dat medewerkers en leerlingen van het Experience College trots zijn op hun school.

## 9. Digitalisering

In schooljaar 2023-2024 starten alle andere LMC-scholen met de uitrol van laptops voor leerlingen. Elke leerling krijgt een laptop in bruikleen voor de gehele schoolloopbaan binnen LMC. Het is weliswaar geen 'eigen device' die leerlingen meenemen naar school, maar een device die leerlingen van school krijgen om thuis en op school te gebruiken. Op het Experience College starten we in 2023-2024 met leerjaar 1 en voeren het gebruik van laptops dus gefaseerd in.

We vinden het in het licht van kansengelijkheid van belang om aan alle leerlingen een device te verstrekken; niet alle ouders van onze leerlingen kunnen hier zelf in investeren. We zien dat de borg die ouders moeten betalen, voor veel ouders al een drempel vormt. Deze en andere praktische vragen zullen we in de komende schoolplanperiode als school en in afstemming met LMC-VO oppakken.

Een ander aspect van digitalisering betreft onze eigen digitale infrastructuur. Hier zullen we de komende jaren in moeten investeren, zodat leerlingen en medewerkers optimaal toegang hebben tot digitale (leer)middelen.

## 10. Samenvatting 2023-2027

### Onderwijs en onderwijsondersteuning

- Wij werken volgens doorlopende leerlijnen van leerjaar 1 tot en met 4.
- Alle vakken worden door vakdocenten gegeven vanaf leerjaar 2.
- Ons onderwijsaanbod kenmerkt zich door eigentijdse didactische werkvormen.
- Wij bieden contextrijk onderwijs binnen én buiten de klas.
- Leerlingen hebben een goede beheersing van de basisvaardigheden.
- Wij bieden contextrijk en vakoverstijgend onderwijs.
- Ons toetsbeleid is geëvalueerd en geborgd.
- De formatieve leercultuur is doorontwikkeld in onze school, o.a. door het werken met portfolio's.

### Personeel

- Er is sprake van één gezamenlijke, professionele schoolcultuur.
- Alle medewerkers kennen en nemen hun verantwoordelijkheid in het realiseren van de onderwijskundige doelen.
- Het managementteam stuurt duidelijk op onderwijskundige doelen.
- De gesprekkencyclus wordt uitgevoerd conform planning.
- We onderzoeken (ook LMC-breed) hoe we collega's kunnen blijven binden en boeien.

### Kwaliteit

Wij stellen een kwaliteitskalender op die door het gehele team gebruikt wordt. Hierdoor wordt kwaliteitszorg meer een verantwoordelijkheid van het hele team en is onze cyclische werkwijze voor iedereen herkenbaar en vanzelfsprekend.

### Huisvesting en financiën

- Wij stellen een meerjarenonderhoudsplan op waarbij we expliciet aandacht hebben voor duurzaamheid.
- Wij beperken de externe inhuur van docenten tot een minimum.

### Communicatie en PR

- Wij zorgen ervoor dat onze interne communicatie helder en tijdig is.
- Collega's weten van elkaar wat men doet en waar men goed in is.
- Wij versterken ons imago verder door uit te dragen waar we goed in zijn en waar we trots op zijn.

### Digitalisering

- Onze digitale infrastructuur biedt leerlingen en medewerkers optimale toegang tot digitale (leer)middelen op school.