



Schoolplan 2011 – 2015

Geleen
Juli 2011

INHOUD

1	Het schoolplan 2011 – 2015	3
1.1	Bestaansreden	3
1.2	Totstandkoming	3
1.3	Formalisering	4
1.4	Leeswijzer	4
2	Graaf Huyn College	5
2.1	Organisatie	5
2.2	Schoolpopulatie	5
2.3	Onderwijstijd	7
2.4	Interne communicatie- en overlegstructuren	8
2.5	Relevante ontwikkelingen in de regio	8
2.6	Sterkte/zwakte-analyse	9
	2.6.1 Sterke punten	9
	2.6.2 Verbeterpunten	10
3	Onderwijskundige ambities 2011 - 2015	11
3.1	Missie, visie en kernwaarden GHC	11
3.2	Doelstellingen	12
	3.2.1 Motivatie leerlingen en medewerkers	12
	3.2.2 Doorlopende leerlijnen	13
	3.2.3 Talentontplooiing leerlingen en medewerkers	14
	3.2.4 Brein & leren	15
	3.2.5 ICT	16
	3.2.6 Mentoraat	17
4	Bedrijfsvoering	19
4.1	Personeel & Organisatie	19
4.2	Financiën	22
4.3	Andere beleidsgebieden	26
	4.3.1 Veiligheid	26
	4.3.2 Facilitaire zaken	27
	4.3.3 Leerlingzorg	28
	4.3.4 Kwaliteitszorg	28
	4.3.5 PR en communicatie	29
	Bijlage Pareltjes	31

1 HET SCHOOLPLAN 2011 - 2015

1.1 Bestaansreden

Het schoolplan is een document dat zijn ontstaansgrond vindt in artikel 24 van de Wet op het voortgezet onderwijs. Het is een belangrijk kwaliteitsinstrument met interne en externe consequenties. Extern als middel voor een dialoog met de omgeving. Intern om de ontwikkelingen in de school de komende jaren te plannen en aan te sturen. Het schoolplan geeft richting aan de koers van de school en vormt de basis voor ieder schooljaarplan. De operationele uitwerking vindt plaats in de teamplannen die de teams jaarlijks schrijven. Via een schooljaarverslag evalueren we steeds de in het schooljaarplan vermelde beleidsvoornemens.

1.2 Totstandkoming

Dit schoolplan 2011 – 2015 is op een bijzondere wijze tot stand gekomen. Tijdens een studiedag van het managementteam (MT) op 5 oktober 2010 en een studiedag van de teamleiders op 12 oktober 2010, heeft de schoolleiding¹ een groot aantal ambities geformuleerd waar wij met z'n allen in de school al aan werken en nieuwe ambities die we willen waarmaken.

De cruciale vraag die aan die ambities vooraf ging, is: 'Waarom willen we dit eigenlijk? Welke kernwaarden liggen ten grondslag aan die ambities?' Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden binnen een organisatie; de basisprincipes van een (deel van de) organisatie. Ze liggen aan de basis van een visie en zijn de grondbeginselen van hoe men de organisatie wil profileren en in de markt zetten. De kernwaarden zijn geformuleerd door het managementteam.

Hierna is het startsein voor het nieuwe schoolplan 2011 – 2015 gegeven in een plenaire bijeenkomst op 30 november 2010. Na een boeiend verhaal van Wilco van Rooijen, de enige beroepsavonturier in Nederland, over de beklimming van de K2 en het belang van uitdaging, teamspirit en betrokkenheid tijdens zo'n expeditie, kregen alle medewerkers een uitnodiging om mee te gaan op expeditie. Bijna zestig mensen reageerden positief op die uitnodiging. Verdeeld over zes groepen bogen zij zich twee, soms zelfs drie avonden, samen met leden van de schoolleiding, over de vraag wat de koers van het Graaf Huyn College zou moeten zijn in de periode 2011 tot 2015.

Parallel aan deze sessies nodigde de centrale directie op aparte avonden collega's van het basisonderwijs, ouders, leden van het curatorium en externe stakeholders (zoals bedrijven, instellingen en vertegenwoordigers van het

¹ Centrale directie (CeDi), directeuren en teamleiders vormen samen de schoolleiding.

mbo en hbo) uit om gezamenlijk over de de nieuwe koers van het Graaf Huyn College na te denken.

Last but not least organiseerde de centrale directie twee aparte bijeenkomsten met leerlingen.

De opbrengst was enorm: het leverde een schat aan ideeën, voorstellen en plannen op! Maar misschien nog veel belangrijker dan deze waardevolle inbreng was het proces als zodanig. Alle betrokkenen hebben de bijeenkomsten als boeiend, leerzaam en bovenal plezierig ervaren. Dit gevoel van betrokkenheid moet nu in de uitwerking van dit plan gekoesterd en ten volle benut en uitgebreid worden.

1.3 Formalisering

Het conceptschoolplan zal op 1 september 2011 worden voorgelegd aan alle personeelsleden. Daarna zal het uiterlijk in september 2011 door het MT formeel vastgesteld worden en vervolgens uiterlijk in oktober 2011 ter advisering c.q. instemming voorgelegd aan de MR.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk twee staan de algemene en feitelijke gegevens van het Graaf Huyn College vermeld. Tevens wordt in dit hoofdstuk aangegeven wat relevante ontwikkelingen op lokaal, regionaal en landelijk niveau zijn. Aan dit hoofdstuk is ook een sterkte/zwakte-analyse van het GHC toegevoegd.

Hoofdstuk drie begint met de missie en de visie van het Graaf Huyn College. Daarna worden de kernwaarden toegelicht op basis waarvan de zes belangrijkste strategische doelstellingen voor de komende vier schooljaren uitgewerkt zijn.

De consequenties die deze plannen hebben voor het personeels- en financieel beleid worden uitgewerkt in hoofdstuk vier, paragraaf 4.1 en paragraaf 4.2. In paragraaf 4.3 wordt beschreven wat dit betekent voor facilitaire zaken, veiligheid, leerlingzorg, in- en externe communicatie en kwaliteitszorg. In de bijlage staan de 'Pareltjes': de vele ideeën, plannen en voorstellen die in dit traject zijn verzameld. Sommige pareltjes zijn direct uitvoerbaar, andere moeten nog nader uitgewerkt worden. Hoe dan ook, ze zijn het stuk voor stuk waard om bewaard te worden.

2 GRAAF HUYN COLLEGE

2.1 Organisatie

Het Graaf Huyn College is een interconfessionele school voor vmbo, havo, atheneum en gymnasium. Binnen het vmbo kent de school de basisberoepsgerichte (met en zonder leerwegondersteuning), de kaderberoepsgerichte, de gemengde en de theoretische leerweg. De school is gehuisvest op een zogenaamde unilocatie in Geleen-Zuid. Binnen deze unilocatie staan twee gebouwen, een voor het vmbo en een voor het havo/vwo.

Om het kleinschalige karakter te accentueren is de schoolorganisatie ingedeeld in drie units. Elke unit wordt in principe aangestuurd door een unitdirectie bestaande uit een unitdirecteur en een aantal teamleiders. In het vmbo is er sprake van een unitleiding bestaande uit één directeur en vijf teamleiders. Twee van deze teamleiders houden zich nadrukkelijk met de onderbouw bezig, de overige drie teamleiders geven leiding aan de bovenbouw van het vmbo. Het havo/vwo bestaat uit een unit onderbouw met een unitdirecteur en drie teamleiders en een unit bovenbouw met een unitdirecteur en twee teamleiders. Het totaal wordt aangestuurd door een tweehoofdige centrale directie.

2.2 Schoolpopulatie

De laatste jaren neemt het aantal leerlingen bij het vmbo langzaam toe. Het aantal leerlingen bij havo/vwo nam jaarlijks tot en met het schooljaar 2010 - 2011 toe, de prognose voor 2011 - 2012 laat echter een daling zien. In onderstaand schema staat hoeveel leerlingen, onderverdeeld in vmbo en havo/vwo, onderwijs volg(d)en aan het GHC.

Schooljaar	Havo/vwo	Vmbo	Totaal op 1 oktober (excl. vavo)
2008 - 2009	1.380	880	2.260
2009 - 2010	1.398	909	2.307
2010 - 2011	1.419	918	2.337
2011 - 2012 (prognose)	1.403	949	2.352

Schema 1: Aantallen leerlingen

Het Graaf Huyn College is een streekschool. Dit wordt bevestigd door de herkomst van de leerlingen: bijna de helft van de leerlingen is niet afkomstig uit Geleen. In schema 2 staan de meest recente getallen.

Schooljaar	Geleen	Sittard	Beek	Stein	Schinnen	Overig*	Totaal
2008 - 2009	1.178	16	647	142	115	162	2.260
2009 - 2010	1.193	17	649	141	138	169	2.307
2010 - 2011	1.201	28	611	154	160	183	2.337
2011 - 2012 (prognose)	1.200	40	600	140	160	212	2.352

Schema 2: Herkomst leerlingen

* inclusief Munstergeleen

Bij het maken van een schoolplan is de prognose ten aanzien van de aanmeldingen voor de brugklas van belang. Onderstaand schema, dat afkomstig is uit het recent verschenen 'Meerjarenformatieplan personeel', geeft deze prognose weer. Uit dit schema blijkt dat, ondanks het feit dat de aanmeldingen met ingang van het schooljaar 2010 – 2011 dalen, de school in 2011 – 2012 en 2012 – 2013 een lichte stijging zal kennen van het totaal aantal leerlingen. Desalniettemin is de daling van het aantal aanmeldingen zorgwekkend, omdat de verwachting is dat deze daling ook na 2015 – 2016 doorgaat.

Schooljaar	Aanmeldingen (april)	Totaal aantal leerlingen
2010 – 2011	472 (feitelijk)	2.337 (feitelijk)
2011 – 2012	464 (feitelijk)	2.352 (prognose)
2012 – 2013	450 (prognose)	2.372 (prognose)
2013 – 2014	430 (prognose)	2.318 (prognose)
2014 – 2015	400 (prognose)	2.235 (prognose)
2015 – 2016	390 (prognose)	2.198 (prognose)

Schema 3: Leerlingprognose

De personele bezetting is de afgelopen jaren nagenoeg gelijk gebleven. In schema 4 staat de onderverdeling in FTE's, uitgesplitst naar directie, OP en OOP. Dit zijn overigens gemiddelden op schooljaarbasis en vervangingen wegens ziekte, zwanger- of ouderschapsverlof zijn niet meegenomen.

Schooljaar	Directie	OP	OOP	Totaal
2008 - 2009	16,9	138,51	39,22	194,63
2009 - 2010	16,0	144,14	39,43	199,57
2010 - 2011	16,0	140,05	39,65	195,70
2011 - 2012 (prognose)	16,0	141,35	39,65	197,00

Schema 4: Personele bezetting

2.3 Onderwijstijd

In najaar 2008 heeft de Inspectie VO de onderwijstijd van het schooljaar 2007 - 2008 van het Graaf Huyn College geanalyseerd. Daaruit bleek dat de school toen niet binnen alle afdelingen voldeed aan de criteria van de vigerende wet.

De wettelijke normen van het ministerie zijn daarna naar beneden bijgesteld. Bovendien heeft de school de jaarindeling aangescherpt. De wettelijke eisen worden nu wel gehaald.

Daaraan voorafgaand is meerdere malen met de MR – met name met het ouder- en leerlingendeel – overleg gevoerd over de kaders voor een jaarindeling, de registratie en presentatie van onderwijstijd, lesuitval en het vastleggen van onderwijsactiviteiten die onder de wettelijke richtlijnen vallen. Docenten, ouders en leerlingen hebben hierin met ingang van schooljaar 2010 - 2011 een eigen verantwoordelijkheid gekregen. Deze is zodanig ingevuld dat een centrale directie op schoolniveau de onderwijstijd in samenspraak met deze geledingen mag vastleggen.

Het GHC probeert de lesuitval te reduceren door alle lessen te laten waarnemen die tussen het eerste en laatste lesuur uitvallen voor de onderbouwklassen havo/vwo. In het vmbo geldt een nog strakkere aanpak. Met ingang van schooljaar 2011 - 2012 is het streven de lesuitval in alle eerste klassen in principe tot 0% te reduceren. In de praktijk verwachten we een lesuitvalpercentage van minder dan 1%. Alle lessen die uitvallen worden niet alleen waargenomen door docenten; er vindt ook feitelijke invulling plaats door het aanbieden van kant-en-klare leerstof.

2.4 Interne communicatie- en overlegstructuren

Het GHC werkt met een teamstructuur. Alle teams, in totaal 11, worden aangestuurd door een teamleider (zie schema 5).

Havo/vwo		Vmbo	
Onderbouw	Bovenbouw	Onderbouw	Bovenbouw
<ul style="list-style-type: none"> • brugklas • 2 en 3 havo • 2 en 3 vwo 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 en 5 havo • 4, 5 en 6 vwo 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 en 2 bb en 1 en 2 kb • 1 en 2 tl 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 en 4 techniek en economie • 3 en 4 zorg en welzijn • 3 en 4 tl

Schema 5: Teamstructuur

De teams vergaderen ongeveer tien keer op jaarbasis, aan de hand van een vooraf vastgestelde agenda. Daarnaast kent de school een structuur van unit- en sectorvergaderingen. Directeuren en teamleiders bespreken actuele thema's in hun unit c.q. sector. Ook vergaderen de directeuren van havo/vwo en vmbo een aantal keren op jaarbasis gezamenlijk. Veelal staan daarbij sectoroverstijgende thema's op de agenda.

Gemiddeld twee keer per maand vergadert de centrale directie met de drie unitdirecteuren in een zogenaamd MT-overleg. In dit overleg worden voornamelijk specifieke GHC-thema's besproken die van belang zijn voor beide sectoren.

Drie à vier maal per jaar voert het MT overleg met alle teamleiders. Ook in dit overleg staan vrijwel altijd sectoroverstijgende onderwerpen op de agenda.

Directeuren en centrale directie communiceren in bepaalde gevallen rechtstreeks met het personeel. Plenaire vergaderingen, teamvergaderingen of hoorzittingen worden daartoe ingezet. De centrale directie heeft met ingang van schooljaar 2011 – 2012 een aantal momenten op jaarbasis vastgesteld, waarop geïnteresseerde personeelsleden op informele wijze bijgepraat worden over actuele ontwikkelingen in de school. Formeel voert de centrale directie tien à vijftien keer per jaar overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MRp) c.q. met de voltallige medezeggenschapsraad (personeel, ouders en leerlingen). Agendapunten worden in samenspraak vastgesteld.

2.5 Relevante ontwikkelingen in de regio

Het Graaf Huyn College is gesitueerd in de Westelijke Mijnstreek. Naast deze school zijn er drie andere vo-scholen in deze regio. In Stein scholengemeenschap Groenewald en in Sittard Trevianum Scholengroep en het DaCapo College. In totaal dus vier scholen die ressorteren onder drie besturen: LVO voor Groenewald en het GHC, de beide andere scholen hebben ieder een eigen bestuur.

In de praktijk wordt er, binnen beperkte kaders, samengewerkt en overleg gevoerd. Ingrijpende thema's, zoals de toekomstige daling van het aantal leerlingen en de vergrijzing in het onderwijs, worden niet geagendeerd en dus ook niet besproken. En dat is een zorgelijk gegeven.

Op dit moment werken SG Groenewald en het GHC op enkele terreinen samen, hoewel hierbij het thema concurrentie ook niet onbenoemd kan blijven in deze situatie. De gevolgen van de toekomstige daling van het aantal leerlingen zijn dermate zorgelijk dat bestuurlijk overleg met alle partijen noodzakelijk is.

Kijken we naar de totale Euregio dan hebben wij vooral te maken met België. Maasmechelen kent diverse scholen voor voortgezet onderwijs. De uitstroom vanuit het basis- en voortgezet onderwijs van de Westelijke Mijnstreek richting deze scholen is echter (zeer) beperkt.

2.6 Sterkte/zwakte-analyse

Hoewel een sterkte/zwakte-analyse meestal niet opgenomen is in een schoolplan, is dat wel het geval in dit plan. De recent verrichte analyse in deze paragraaf geeft een goed beeld van de uitdaging waar de school de komende jaren voor staat.

2.6.1 Sterke punten

Het Graaf Huyn College is een brede scholengemeenschap die onderwijs verzorgt voor leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg tot en met leerlingen van het gymnasium. Ten opzichte van andere scholen voor voortgezet onderwijs in de regio is het aanbod van het GHC het grootst. Naast het reguliere programma biedt de school een veelheid en grote variëteit aan buitenlesactiviteiten aan op het gebied van muziek, cultuur en sport. Wat sport betreft profileert de school zich in het bijzonder als handbaltalentenschool.

De school oriënteert zich voortdurend op onderwijsinnovatie in samenwerking met wetenschap en bedrijfsleven.

De school is actief, maar ook kritisch als het gaat om onderwijsinnovatie. Er gebeurt veel, maar dat wil niet zeggen dat de school met alle winden meewaait en steeds in de kopgroep wil zitten. Innovatie en implementatie staat of valt met betrokkenheid van de medewerkers. In de visie van de school is de gesprekkencyclus in dat opzicht van cruciaal belang. Het belang van feedback en zelfreflectie wordt benadrukt en de resultaten daarvan worden besproken in de jaarlijks terugkerende gesprekken tussen teamleider en docent.

Uiteindelijk doel is een permanente verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Tevredenheidsenquêtes onder leerlingen, ouders en medewerkers maken nadrukkelijk deel uit van het beleid. De uitslagen van deze enquêtes, van de kwaliteitskaarten van de inspectie en van alle andere data, zoals verzameld binnen het project 'Vensters voor Verantwoording', worden geanalyseerd door de commissie Kwaliteitszorg die jaarlijks rapporteert aan het managementteam en aanbevelingen ter verbetering doet.

Van belang bij dit alles is het gegeven dat de organisatie er goed bij staat. De gebouwen zijn in orde, de faciliteiten zijn modern en de organisatie is gezond. De combinatie met een stabiel leerlingenaantal maakt dat het Graaf Huyn College een goede school genoemd mag worden.

2.6.2 Verbeterpunten

Ondanks het feit dat de fusie al meer dan tien jaar geleden heeft plaatsgevonden, zijn de oude bloedgroepen nog deels herkenbaar. De komende jaren zal nadrukkelijk gewerkt worden aan de collectiviteit, de afstemming en de doorlopende leerlijnen.

Die afstemming is ook van toepassing op een ander belangrijk ontwikkelpunt voor het Graaf Huyn College. Uit het bovenstaande blijkt al dat de school actief is. Er gebeurt veel. Echter de samenhang tussen al die activiteiten is niet altijd vanzelfsprekend. Van belang is dat de school keuzes gaat maken en zorgt voor afstemming en eenduidigheid in innovatie en ontwikkeling, zodat voor de buitenwacht een helder en aantrekkelijk profiel zichtbaar wordt.

Door middel van de strategische doelen wil het Graaf Huyn College werken aan de verbetering van de samenhang in en afstemming van het onderwijsaanbod van de school. Concreet uit zich dat bijvoorbeeld in het strategische doel doorlopende leerlijnen. Er zal ook gewerkt gaan werken aan het profileren van het GHC in de regio. Voor iedereen moet duidelijk zijn waar de school voor staat, waar de school voor kiest, maar ook waar de school niet voor kiest.

De komende jaren staat het Graaf Huyn College een ingrijpende daling van het leerlingenaanbod te wachten. In een sterk krimpende markt kunnen scholen de concurrentie zoeken, maar ze kunnen ook kiezen voor profilering. Het GHC wil niet alles blijven doen en daarom duidelijke keuzes maken. Die keuzes staan verwoord in de strategische doelen. De operationele uitwerking van die doelen vindt plaats in het schooljaarplan en uiteindelijk ook in de teamplannen.

3 ONDERWIJSKUNDIGE AMBITIES 2011 – 2015

3.1 Missie, visie en kernwaarden

Om energiek en effectief te zijn, hebben mensen en organisaties een eigen identiteit nodig. Waar staan we voor? Waar geloven we in, wat verbindt ons en wie willen we zijn? In de missie van het Graaf Huyn College is dit terug te vinden:

“Het Graaf Huyn College in Geleen biedt elke leerling de best mogelijke opleiding, gymnasium, atheneum, havo, vmbo, in een veilige, respectvolle en stimulerende omgeving, waarin zelfdiscipline, motivatie en prestatie bevorderd worden. In samenwerking met ouders en andere partners werken docenten, onderwijs ondersteunend personeel en directie aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van leerlingen met het oog op een leven in een complexe, open samenleving.”

(Missie vastgesteld op 2 december 2004)

Aan deze missie liggen kernwaarden ten grondslag. Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven, zijn kernwaarden principes die onze besluitvorming beïnvloeden en bepalen hoe wij handelen. Het gaat om zaken die we collectief goed en juist vinden, die we graag willen en waarnaar we streven. Oftewel: “Daar gaan we voor!”

Het Graaf Huyn College wil een school zijn:

- 1 waar leerlingen en medewerkers zich veilig voelen;
- 2 waar leerlingen zich kunnen onderscheiden;
- 3 waar alle leerlingen de begeleiding krijgen die ze nodig hebben;
- 4 waar we investeren in onze medewerkers en in onze teams.

Het streven van het GHC is bij de beste scholen van Nederland te horen.

In de periode januari tot en met april 2011 hebben medewerkers, ouders, leerlingen en derden – zoals leerkrachten uit het basisonderwijs, relaties uit het bedrijfsleven, functionarissen uit het vervolgonderwijs – deze kernwaarden vertaald naar ideeën, plannen, suggesties en voorstellen. Uiteindelijk leverde dit een schat aan plannen op, die overigens vaak ook overlap vertoonden.

Dit proces heeft uiteindelijk geleid tot zes strategische doelen op het terrein van:

- motivatie van leerlingen en medewerkers;
- doorlopende leerlijnen;
- talentontplooiing van leerlingen en medewerkers;
- brein & leren;
- ICT;
- mentoraat.

3.2 Doelstellingen

In deze paragraaf komen de zes strategische doelen terug. Ze hebben de volgende criteria meegekregen.

- 1 De 'waarom-vraag' moet beantwoord kunnen worden.
- 2 Het moet onderscheidend zijn (profileren).
- 3 Het moet het (leer)rendement verhogen.
- 4 Het moet (natuurlijk) ook betaalbaar zijn.

3.2.1 Motivatie leerlingen en medewerkers

Doelstelling 2011 – 2015

Meetbare verbetering van de motivatie van leerlingen en medewerkers (tevredenheidsonderzoeken).

Belang voor school

- Gemotiveerde leerlingen behalen betere resultaten.
- Minder voortijdige schoolverlaters.
- Werkplezier medewerkers verhoogt kwaliteit van het onderwijs.
- Betere resultaten als gevolg van gemotiveerde docenten en leerlingen leiden tot een beter imago van de school (PR-waarde).

Werkwijze

- 1 Focus op waardering (op wat goed gaat).
- 2 Professionele cultuur (gericht op ontwikkeling – van elkaar leren – 'fouten maken mag!').
- 3 Motivatie van docent en zijn leerlingen wordt onderdeel van de gesprekkencyclus.
- 4 Autonomie voor docent (met duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden binnen de schoolorganisatie).
- 5 Communicatieplan.
- 6 Verbetering omstandigheden (klimaatbeheersing, parkeren, veiligheid, sfeer lokalen, enzovoort).
- 7 Saamhorigheidsgevoel: teambuilding – personeelsactiviteiten – trots zijn op je school (corporate pride).
- 8 De wereld de school in (gastdocenten, bedrijven, externen, internationalisering).
- 9 De school de wereld in (internationalisering, stages in bedrijven door leerlingen en docenten).
- 10 Maatwerk en flexibiliteit (didactiek, leerlingenzorg, personeelsbeleid).
- 11 Projectonderwijs (Opeduca, Technasium, gymnasium).

Betrokkenen

OP, OOP, schoolleiding, ouders en externe partners.

Planning

- sept. 2011 Docentprofiel met duidelijke kaders voor autonomie
- 2011 – 2012 Communicatieplan
- 2011 – 2012 Opeduca-projecten in pilotvorm
- 2011 – 2012 Verbetering leefomstandigheden
- 2011 – 2012 Motivatie onderdeel van nieuwe gesprekkencyclus
- 2011 – 2012 De wereld de school in
- 2012 – 2013 De school de wereld in
- 2012 – 2013 Technasium
- 2013 – 2015 Borging en doorontwikkeling

Randvoorwaarden

- Carrièremogelijkheden voor docenten (functiebouwwerk – functiemix).
- Budget voor verbetering van de leefomstandigheden binnen het gebouw.
- Budget voor investeringen op het gebied van ICT.
- Budget voor onderwijskundige aanpassingen van het gebouw.
- Budget voor teambuilding en personeelsactiviteiten.
- Open mind van de medewerkers.

3.2.2 Doorlopende leerlijnen

Doelstelling 2011 – 2015

Het verhogen van de resultaten van interne doorstroom en het verbeteren van de aansluiting op het basis- en vervolgonderwijs.

Belang voor school

- Een goede aansluiting en doorstroom leidt tot minder leer- en gedragsproblemen bij leerlingen.
- Het Graaf Huyn College heeft de maatschappelijke verplichting leerlingen optimaal voor te bereiden op het vervolgonderwijs.
- Goede doorstroomresultaten leveren een positieve bijdrage aan het imago van de school.

Werkwijze

- 1 Verbeteren van een doorlopende leerlijn op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen, waarbij de didactiek in het primair onderwijs en het vervolgonderwijs (competentiegericht leren, probleemgestuurd onderwijs, enzovoort) niet uit het oog verloren wordt.
- 2 (Door)ontwikkelen van een doorlopende leerlijn vaardigheden en competenties gebaseerd op de vraag vanuit het vervolgonderwijs en bedrijfsleven, op het gebied van (proces)techniek, ICT, presentatie, samenwerken, doen van onderzoek, enzovoort.
- 3 (Door)ontwikkelen van een doorlopende leerlijn LOB.
- 4 (Door)ontwikkelen van de doorlopende leerlijn rekenen en taal.
- 5 Duidelijkere profilering van het gewenste onderwijs voor de verschillende niveaus vmbo bb, vmbo kb, vmbo tl, havo en vwo.
- 6 Vak- en teamoverstijgend overleg om te komen tot afstemming.

Betrokkenen

Teams, secties, decanaat, ICT-coördinatoren, leerlingen, ouders, partners uit primair onderwijs en vervolgonderwijs, bedrijfsleven en schoolleiding.

Planning

- 2011 – 2012 Formeren van groepen die zich met een bepaald deel van een leerlijn gaan bezighouden met als opdracht: de overeenkomsten, verschillen en eventuele hiaten in de leerlijn te onderzoeken en met een voorstel te komen
- 2012 – 2015 Implementatie
- 2013 – 2015 Tussentijdse evaluatie en waar nodig bijstelling

Randvoorwaarden

- Teamorganisatie die recht doet aan de gewenste onderwijsontwikkeling.
- Docenten beschikken zelf over de vaardigheden om deze lijnen te ontwikkelen (als nodig scholen).
- Medewerking van externe partners.
- Open mind van de medewerkers.
- Leerlingen zitten op het juiste niveau.

3.2.3 Talentontplooiing leerlingen en medewerkers

Doelstelling 2011 – 2015

Continueren en uitbouwen van de mogelijkheden tot het ontdekken en zo mogelijk ontwikkelen van talenten die aansluiten bij de veranderende maatschappij en onderwijs.

Belang voor school

- Brede talentontwikkeling leidt tot meer gemotiveerde leerlingen en medewerkers.
- Brede talentontwikkeling onderscheidt de school van haar omgeving.

Werkwijze

- 1 Excellente en onderscheidende prestaties belonen en zichtbaar maken.
- 2 Vervolgonderwijs in de school brengen.
- 3 Wedstrijden organiseren met hulp van bedrijfsleven en vervolgopleidingen.
- 4 Onderwijs zodanig organiseren dat leerlingen leren waardering te hebben voor elkaars talenten. Havo/vwo: onderzoeken, ondernemen en ontwerpen (Technasium). Vmbo: ontwerpen en produceren (procestechiek). Samenwerken met bedrijfsleven.
- 5 Invoering van Technasium (havo/vwo).
- 6 Maatwerk mogelijk maken: de leerling bepaalt onder begeleiding van de mentor voor een deel zijn eigen leer(tijd)traject.
- 7 Gesprekkencyclus voor alle geledingen, zodat de ontwikkeling van een ieder gevolgd en beloond kan worden.
- 8 Aanbod zodanig laten zijn dat talent ontdekt wordt en verder ontplooid kan worden (bijvoorbeeld door Kunst & Cultuur en/of techniek aandacht te geven vanaf de brugklas, door versterkt talenonderwijs in de onder-

bouw of door aanbod van kleine specifieke modules in de bovenbouw zoals procestechniek).

- 9 Iedere leerling kent bij het verlaten van het GHC zijn sterke punten en talenten.

Betrokkenen

OP, OOP, schoolleiding, leerlingen, ouders en externe partners.

Planning

- 2011 – 2012 De nummers 1, 2, 3, en 6 in bovenstaande werkwijze
- 2011 – 2015 De nummers 4, 5, 7, 8 en 9 stapsgewijs elk jaar verder ontwikkelen

Randvoorwaarden

- Omslag van 'gemiddeld is goed genoeg' naar 'excelleren mag (moet?)'.
- Budget om successen te kunnen vieren.
- Flexibele organisatie om ruimte te geven aan talentvolle leerlingen.

3.2.4 Brein & leren

Doelstelling 2011 - 2015

- Opbrengsten van neurowetenschappelijke onderzoek integreren in onderwijsontwikkeling.
- Deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van neurowetenschap.
- Trainingen ontwikkelen in samenwerking met neurowetenschappers.
- Herkenbare didactiek gebaseerd op neurowetenschappelijke opbrengst.

Belang voor school

- Integratie van evidence based neurowetenschappelijk onderzoek in onderwijsontwikkeling leidt tot meer leerrendement en kwaliteit van het onderwijs.
- Neurowetenschappelijke kennis kan het leervermogen van leerlingen en docenten verhogen en dus ook van de organisatie. Neuropsychologische inzichten kunnen een bijdrage leveren aan personeelsbeleid (seniorenbeleid/nieuwe generatie docenten).
- Profileren van de school.

Werkwijze

- 1 Deskundigheidsbevordering op het gebied van neurowetenschappen.
- 2 Monitoring transfer theorie naar praktijk.
- 3 Samenwerking met neurowetenschappers.
- 4 Start met een basiscursus van professor Jelle Jolles in september 2011.

Betrokkenen

Leerlingen (metacognitie), ouders (biologische factoren – voeding, slaap), OP (transfer theorie naar praktijk), schoolleiding (procesbewaking) en wetenschappers (deskundigheidsbevordering).

Planning

- eind 2010 – 2011 Scholingsplan voor de komende vijf jaar gereed
- 2011 – 2012 Scholing OP en teamleiders
- eind 2010 – 2011 Implementatieplan voor de komende jaren gereed
- 2011 – 2012 Implementatie op onderdelen van reeds aanwezige opbrengst onderzoek door teams

Randvoorwaarden

- Resultaatgerichte instelling OP en schoolleiding.
- Doelstellingen worden meegenomen in gesprekkencyclus.
- Adequate scholing – scholingsbudget.
- Medewerking wetenschap in verband met onderzoek naar opbrengst (meetbare resultaten).

3.2.5 ICT

Doelstelling 2011 – 2015

Over vier jaar zal het ICT-onderwijs van het Graaf Huyn College onderscheidend zijn in de regio.

Belang voor school

- ICT is onlosmakelijk verbonden met alle aspecten van de samenleving en de leerlingen van het GHC dienen voorbereid te worden op een digitale maatschappij.
- ICT draagt bij aan het motiveren van leerlingen.
- ICT biedt mogelijkheden om leerstof duidelijker en meer gevarieerd over het voetlicht te brengen.
- ICT kan leerlingen meer op maat bedienen in het onderwijs.
- ICT biedt kansen om meer en anders te communiceren.
- ICT-onderwijs is goed voor het profiel en de PR van de school.

Werkwijze

- 1 ICT wordt een aandachtspunt in het overleg van alle teams. Daarbij dienen teams eigen doelstellingen te formuleren om het ICT-onderwijs te stimuleren. Die doelstellingen zijn SMART geformuleerd in het jaarplan van de teams.
- 2 Een werkgroep onder leiding van de ICT-coördinatoren ontwerpt per sector en in overleg met de secties een ICT-leerlijn per onderwijstype waarbij ook aandacht geschonken wordt aan mediawijsheid. In het sectieverslag wordt vastgelegd welke SMART geformuleerde doelstellingen elke sectie per schooljaar wil bereiken in overleg met de werkgroep.
- 3 Daarnaast wordt het ontwikkelen van ICT-onderwijs en de eigen professionalisering op dit terrein een aandachtspunt in de gesprekkencyclus van de docenten.
- 4 Bij het aannamebeleid wordt digitale vaardigheid en affiniteit een aandachtspunt.

- 5 Alle theorielokalen van het GHC worden voorzien van een activboard.
- 6 Communicatie met ouders en leerlingen verloopt zoveel mogelijk digitaal via pc en smartphone.
- 7 Aspecten die een rol kunnen spelen bij de deeldoelstellingen 1 en 2 zijn:
 - het gebruikmaken van de sociale media bij het onderwijs in (vreemde) talen;
 - het gebruikmaken van de elektronische leeromgeving in alle vakken;
 - het gebruikmaken van games en applicaties;
 - het gebruikmaken van ICT als middel om te differentiëren;
 - het digitaliseren van lesmateriaal of het ontwerpen van eigen digitaal lesmateriaal;
 - het opnemen van lessen om opgenomen lessen vervolgens ook in de klas of online ter beschikking te stellen;
 - het gebruikmaken van de foto-, film- en geluidsopnames van smartphones voor werkstukken en huiswerkopdrachten;
 - het gebruikmaken van de ICT-kennis van leerlingen om docenten bij te scholen.

Betrokkenen

Alle geledingen: schoolleiding, twee ICT-werkgroepen onder leiding van de ICT-coördinatoren, OP en OOP.

Planning

- 2011 – 2012 Teamdoelstellingen worden jaarlijks in teamplannen en sectieverslagen vastgelegd (1) en ICT-leerlijn is gereed (2)
- 2011 – 2012 Aanpassing van de gesprekkencyclus (3)
- 2015 Realisatie deeldoelstellingen (4 en 5)
- 2015 Realisatie hoofddoelstelling

Randvoorwaarden

- Voldoende scholingsmiddelen voor alle geledingen binnen de school.
- Facilitering voor de werkgroep onder leiding van de ICT-coördinator.
- Voldoende middelen voor de investering in de activboards.

3.2.6 Mentoraat

Doelstelling 2011 - 2015

Het mentoraat van het Graaf Huyn College wordt door leerlingen in de tevredenheidsenquetes in 2013 minimaal gelijk aan de benchmarkgegevens beoordeeld en in 2015 beter dan de benchmark.

Belang voor school

De mentor is de spil in de begeleiding van de leerlingen. De zorgvraag van leerlingen en ouders neemt toe en de spilfunctie wordt breder. Naast studievaardigheden en sociaal-emotionele problematiek, komen de zorgvragen en de loopbaanvragen nadrukkelijker aan bod bij de mentor.

Werkwijze

- 1 De sectordirectie maakt in samenspraak met de teams beleid voor de invulling van de mentorlessen en de taak van de mentoren.
- 2 Elk mentorteam maakt jaarlijks aan de hand van de tevredenheidsquêtes een analyse van de uitkomst.
- 3 Elk mentorteam maakt jaarlijks een SWOT aan de hand van de invulling van de mentorlessen, de taakinfilling en de analyses van de tevredenheidsquêtes.
- 4 De sectordirectie maakt in samenspraak met de teams een scholingsplan voor de mentoren.
- 5 De sectordirectie stemt met de teams de lespakketten voor de mentorlessen af.

Betrokkenen

Schoolleiding en mentoren/teams van docenten.

Planning

- 2012 – 2015 Jaarlijkse analyse van de tevredenheidsquêtes in het eerste trimester
- januari 2012 SWOT per team gereed
- maart 2012 Nieuw beleid over de invulling van lessen en taken door sectordirectie gereed
- april 2012 Eerste versie scholingsplan mentoren gereed
- 2013 – 2015 Jaarlijkse aanpassing van scholingsplan mentoren.
- 2012 – 2015 Lespakketten voor de mentoren jaarlijks in februari gereed
- 2015 Realisatie hoofddoelstelling

Randvoorwaarden

- Voldoende scholingsmiddelen voor de versterking van het mentoraat.
- Budgettering van leermiddelen voor de mentorlessen.
- Facilitering van mentoren in SST of door aanpassingen in de lessentabel.

4 Bedrijfsvoering

4.1 Personeel & Organisatie

Aan zowel de kwaliteit als het welbevinden van de medewerkers wordt ruimschoots aandacht besteed. Dit gebeurt door alle medewerkers de voor hen geldende gesprekkencyclus te laten doorlopen en hen de gelegenheid te bieden voor het volgen van scholing en/of krijgen van coaching die afgesproken is in deze gesprekken.

In onderstaande opsomming van regelingen die nieuw ontwikkeld c.q. geactualiseerd zullen worden, zijn de diverse gesprekkencycli en de regelingen op het gebied van scholing opgenomen.

Aan het welbevinden van de medewerkers wordt ook aandacht besteed door het sinds 2010 – 2011 ingevoerde jaarlijkse teambudget dat naar eigen inzicht door elk team besteed kan worden. Daarnaast zijn er regelmatig gezamenlijke bijeenkomsten zoals personeelsfeesten, kerst- en paasontbijt en een lunch op de eerste schooldag na de zomervakantie. Verder is het streven om de informatievoorziening naar de medewerkers te verbeteren, onder andere door het actualiseren en uitbreiden van de vraagbaak op Teletop, de invoering van een personeelsinformatiegids over de school, de ontwikkeling van een nieuwe website met een personeelsportal, enzovoort.

Ook deze plannen zijn terug te vinden in onderstaande opsomming.

Indelingsdiagram

Doel Actualiseren van indelingsdiagram.
Door CeDi, hoofd P&O en MT
Planning Oplevering eerste concept uiterlijk 7 juli 2011

Bekwaamheidsdossiers

Doel Gebruiksklaar maken van zowel papieren als digitale bekwaamheidsdossiers en deze overdragen aan teamleiders.
Door Hoofd P&O en managementassistente
Planning Oplevering uiterlijk 1 oktober 2011

Regeling c.q. handleiding bekwaamheidsdossiers voor teamleiders en unitdirecteuren

Doel Opleveren van regeling en handleiding bekwaamheidsdossiers voor teamleiders en unitdirecteuren, samen met de bekwaamheidsdossiers zelf.
Door CeDi, hoofd P&O en MT
Planning Oplevering uiterlijk 1 oktober 2011

Regeling personeelsdossiers

- Doel Opleveren van regeling personeelsdossiers, samen met bekwaamheidsdossiers en de regeling bekwaamheidsdossiers.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering uiterlijk 1 oktober 2011

Regeling koffiegeld

- Doel Actualiseren van de koffiegeld regeling in verband met de proefplaatsing van de koffieautomaten. De vigerende regeling dateert uit 2003 en is nodig aan herziening toe. De nieuwe regeling kan inwerking treden zodra besloten wordt de koffieautomaten definitief te plaatsen.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering uiterlijk 1 november 2011

Tegemoetkoming scholingskosten

- Doel Een nieuwe regeling ontwikkelen en jaarlijks actualiseren die het MT de mogelijkheid geeft om aan medewerkers, die niet en/of niet meer in aanmerking komen voor de lerarenbeurs en/of de CAO-scholingsgelden, een financiële bijdrage te verstrekken.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering jaarlijks uiterlijk 1 oktober

Scholingsplan

- Doel Het jaarlijks actualiseren van het scholingsplan.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering jaarlijks uiterlijk 1 oktober

Regeling verlof en overwerk OOP

- Doel Het jaarlijks actualiseren van de regeling verlof en overwerk OOP.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering jaarlijks uiterlijk 1 december

Regeling feesten

- Doel Het bedenken van een nieuw stramien voor de te organiseren feesten voor jubilarissen, vertrekkende collega's, enzovoort.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering 1 januari 2012

ABC van het GHC

- Doel Het samenstellen van een informatiegids voor medewerkers. Hierin is informatie opgenomen die nu bij veel medewerkers niet bekend is, zoals waar men een adreswijziging kan doorgeven, waar men declaratieformulieren kan downloaden, hoe men kan inloggen op de vraagbaak van Teletop, MijnLVO, enzovoort.
- Door CeDi, hoofd P&O en MT
- Planning Oplevering 1 januari 2012

Vraagbaak van Teletop

Doel Het actualiseren en opschonen van de vraagbaak van de elektronische leeromgeving.
Door Hoofd P&O, managementassistente en schoolleiding
Planning Oplevering 1 januari 2012

Gesprekkencyclus OP

Doel Actualiseren huidige gesprekkencyclus OP en uitbreiden met een vervolgcyclus.
Door CeDi, hoofd P&O, MT, teamleiders en OP
Planning Oplevering 1 januari 2012

Gesprekkencyclus OOP

Doel Ontwikkelen van een gesprekkencyclus OOP.
Door CeDi, hoofd P&O, MT, teamleiders en OOP
Planning Oplevering 1 januari 2012

Gesprekkencyclus teamleiders en unitdirecteuren

Doel Ontwikkelen van een gesprekkencyclus voor teamleiders en unitdirecteuren.
Door CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning Oplevering 1 maart 2012

Gesprekkencyclus Graaf Huyn College

Doel Het samenvoegen van de bestaande regelingen voor OP, OOP en teamleiders en unitdirecteuren tot één totale gesprekkencyclus van het Graaf Huyn College. Ook de regelingen begeleiding en beoordeling nieuwe docenten/nieuwe OOP'ers worden hierin opgenomen.
Door CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning Oplevering 1 maart 2012

Portfolio van medewerkers

Doel Het in het kader van de gesprekkencyclus samenstellen en actueel houden van een eigen portfolio door iedere medewerker. Iedere medewerker heeft dus zelf het beheer over het eigen portfolio. Door de afdeling P&O zal een handleiding met voorbeelden en formats ontwikkeld worden die medewerkers kunnen gebruiken bij het samenstellen van dit portfolio.
Door Hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning Oplevering 1 april 2012

Functiegebouw Graaf Huyn College

Doel Vaststellen van het functiegebouw van het GHC.
Door CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning Oplevering uiterlijk 1 april 2012

Funciemix

Doel	Het maken van regelingen werving en selectie voor de functies docent LC, docent speciale taken, docent LD en docent ontwikkelaar. Als basis zal steeds de algemene regeling werving en selectie gebruikt worden. Dit alles ten behoeve van de diverse sollicitatierondes die in het kader van de funciemix tot 1 augustus 2014 gehouden moeten worden.
Door	CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning	Oplevering jaarlijks ruim vóór de start van de nieuwe sollicitatierondes

Verzuimplan

Doel	Het jaarlijks actualiseren van het verzuimplan.
Door	CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning	Oplevering jaarlijks uiterlijk 1 mei

Regeling werving en selectie

Doel	Het jaarlijks actualiseren van de regeling werving en selectie.
Door	CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning	Oplevering jaarlijks uiterlijk 1 mei

Werktijdenregeling

Doel	Het jaarlijks actualiseren van de werktijdenregeling.
Door	CeDi, hoofd P&O, MT en teamleiders
Planning	Oplevering jaarlijks uiterlijk 1 mei

4.2 Financieel beleid

Financieel beleid is nodig om de doelen ten aanzien van het onderwijs en het personeel te bereiken. Dit wordt tot stand gebracht door begrotingen, deelbudgetten, formatieplannen en de bewaking en ondersteuning van dit alles. Het (kalender)jaar wordt, in financiële zin, afgesloten met het opstellen van de jaarrekening. Het GHC streeft naar een goede balans tussen een financieel gezonde school en een goed investeringsklimaat.

Kaders voor financieel beleid

Om dit streven te bereiken, streeft het GHC naar het in stand houden van:

- een goede liquiditeit;
- een goede solvabiliteit;
- een reële reserve.

De school heeft de volgende financiële doelstellingen om deze ambitie te realiseren.

- 1 Het verdiepen van het financieel meerjarenbeleid.
- 2 Het aanscherpen van budgetten en budgetverantwoordelijkheden.
- 3 Het optimaliseren en professionaliseren van het inkoopbeleid.
- 4 Het verder ontwikkelen van de derde geldstroom.

Uiteraard wordt daarbij rekening gehouden met de in paragraaf 3.1 genoemde strategische doelen:

- a motivatie leerlingen en medewerkers;
- b doorlopende leerlijnen procestechniek;
- c talentontplooiing leerlingen en medewerkers;
- d brein & leren;
- e ICT;
- f mentoraat.

Financiële doelstellingen

1 Financieel meerjarenbeleid aanscherpen

Reden	Méér inzicht krijgen in de te verwachten kostenstromen in verband met het vaststellen van het meerjarenbeleid.
Verantwoordelijk	CeDi-lid met portefeuille Financiën
Uitvoerders	Unitdirecteuren, hoofden van dienst
Werkwijze	<ul style="list-style-type: none"> • Budgetverantwoordelijken verdiepen hun financieel inzicht middels analyse realisatie/begroting. • Optimalisatie inzicht inzake verwachte leerlingstromen, formatieplan, investeringenplan en onderhoudsplan. • Coaching door CeDi, hoofd Financiën.
Tijdpad	Continu proces
Gewenst resultaat	Uitgavenpatroon conform planning.

2 Budgetten en budgetverantwoordelijkheden aanscherpen

Reden	Vergroten kostenbewustzijn.
Verantwoordelijke	CeDi-lid met portefeuille Financiën
Uitvoerders	CeDi-lid met portefeuille Financiën, hoofd Financiën
Werkwijze	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching op gebied van doen wat is afgesproken, met de budgetten die hiervoor beschikbaar zijn gesteld en het afleggen van verantwoording hierover. • Meer maatwerk in financiële rapportages. • Invoeren projectleiderschap met integrale projectverantwoordelijkheid.
Tijdpad	Continu proces
Gewenst resultaat	Kostenbesparing en kostenbewustzijn, op alle niveaus in de organisatie.

3 Inkoopbeleid optimaliseren en professionaliseren

Reden	Kostenbesparing.
Verantwoordelijke	CeDi-lid met portefeuille Facilitaire zaken
Uitvoerder	Hoofd Facilitaire zaken
Werkwijze	Als vervolg op de gerealiseerde aanbestedingen op het gebied van onder andere energie, schoonmaak, telefonie door de stichting LVO, is het zaak door een goede inkoopvisie verdere kostenbesparingen te realiseren:

- beperking van het aantal leveranciers, komen tot key-suppliers;
 - standaardisering van in te kopen artikelen;
 - centraliseren inkoopfunctie binnen servicedesk;
 - ontwikkelen inkoopskills bij de medewerkers belast met inkoopfunctie;
 - ontwikkelen kostenbewustzijn bij deze medewerkers.
- Tijdpad Gereed eind 2013
- Gewenst resultaat Professionalisering inkooporganisatie en kostenbesparing.

4 De derde geldstroom verder ontwikkelen

- Reden Extra middelen genereren middels exploitatie van de faciliteiten van het GHC om over extra middelen te beschikken voor het onderwijs, mede in het licht van de dalende leerlingenaantallen.
- Verantwoordelijke CeDi-lid met portefeuille Financiën
- Uitvoerder Hoofd Facilitaire zaken
- Werkwijze Benchmarking en proactieve acquisitie.
- Tijdpad Continu proces
- Gewenst resultaat Extra middelen beschikbaar voor het onderwijs.

Strategische doelen

a Motivatie leerlingen en medewerkers

- Redenen
- Verbetering resultaten en minder voortijdige schoolverlaters.
 - Hogere kwaliteit onderwijs en beter imago school door gemotiveerde medewerkers.
- Verantwoordelijke CeDi
- Uitvoerder Schoolleiding
- Werkwijze
- Investing in klimaatbeheersing, parkeren, veiligheid, sfeer lokalen, et cetera.
 - Investing in teambuilding, personeelsactiviteiten, corporate pride.
- Tijdpad 2011 – 2015
- Gewenst resultaat Verbetering van omstandigheden en het saamhorigheidsgevoel.

b Doorlopende leerlijnen procestechniek

- Reden Minder leer- en gedragsproblemen door een goede aansluiting op en doorstroom naar het vervolgonderwijs.
- Verantwoordelijke CeDi
- Uitvoerder Unitdirectie vmbo
- Werkwijze
- Profileren op procestechniek.
 - Investing in procestechnologie en procestechnische apparatuur.
- Tijdpad 2012 – 2015
- Gewenst resultaat Diepte-investering in procestechniek.

c Talentontplooiing leerlingen en medewerkers

Reden	Meer gemotiveerde leerlingen en medewerkers door brede talentontwikkeling, waardoor school zich onderscheidt ten opzichte van andere scholen in de omgeving.
Verantwoordelijke	CeDi
Uitvoerders	Unitdirecties
Werkwijze	<ul style="list-style-type: none"> • Invoering Technasium havo/vwo door investering in inrichting werkplaats, onderzoek naar Technasium+ en implementatie Technasium (uren ontwikkeling). • Geld reserveren voor talentontwikkeling, belonen prestaties en organiseren activiteiten.
Tijdpad	2012 – 2015
Gewenst resultaat	Onderscheiding van de school ten opzichte van de omgeving.

d Brein & leren

Reden	Meer leerrendement en kwaliteit van het onderwijs door integratie van evidence based neurowetenschappelijk onderzoek in onderwijsontwikkeling.
Verantwoording	CeDi
Uitvoerders	Unitdirecties
Werkwijze	Extra geld voor professionalisering en scholing.
Tijdpad	2012 – 2015
Gewenst resultaat	Meer leerrendement en kwaliteit van het onderwijs.

e ICT

Reden	Leerlingen beter voorbereiden op de digitale maatschappij waar ICT onlosmakelijk verbonden is met alle aspecten van de samenleving.
Verantwoordelijke	CeDi
Uitvoerders	Unitdirecties
Werkwijze	<ul style="list-style-type: none"> • Alle theorielokalen voorzien van activboards. • Extra investering in ICT hard- en software.
Tijdpad	2012 – 2015
Gewenst resultaat	Het ICT-onderwijs op het GHC onderscheidt zich in 2015 in de regio. Cloudcomputing.

f Mentoraat

Reden	De mentoren beter voorbereiden op de complexe vragen die vanuit de samenleving op hen afkomen en hen professionaliseren, zodat ze beter toegerust zijn voor hun taak.
Verantwoordelijke	CeDi
Uitvoerders	Unitdirecties
Werkwijze	Extra geld voor scholing, en coaching.
Tijdpad	2011 – 2013
Gewenst resultaat	Een versterkt mentoraat.

4.3 Andere beleidsgebieden

De beleidsgebieden in deze paragraaf hebben dezelfde opzet. Eerst wordt aangegeven wat vanuit dit beleidsgebied ontwikkeld moet worden om de onderwijskundige doelstellingen te realiseren. Daarna wordt aangegeven hoe aan deze ontwikkeling gewerkt gaat worden, wie hierbij betrokken zijn en wat dit op moet leveren.

4.3.1 Veiligheid

Te ontwikkelen

- 1 Verbeteren van de fysieke veiligheid van de werk- en leeromgeving.
- 2 Verbeteren van de sociale veiligheid van de werk- en leeromgeving.
- 3 Verhogen van het engagement voor het thema veiligheid.

Werkwijze

Verbetering van de fysieke veiligheid van de werk- en leeromgeving.

- Een bezoekersregistratie.
- Beperken van de toegankelijkheid van de beide gebouwen.
- Aanpakken van het parkeerprobleem.
- Aankleding van de lokalen.
- Klimaatbeheersing van de lokalen en kantoren.
- Een aangenamer geluid.
- Ideeënbus.

Verbetering van de sociale veiligheid van de werk- en leeromgeving.

- Opstellen van een leerlingenstatuut.
- Thema's als pesten, (seksuele) diversiteit, alcohol- en drugsproblematiek, computerverslaving, mediawijsheid, en dergelijke regelmatig bespreken in alle geledingen van de school. Eventueel zorgen voor voorlichting.
- Bespreken van de GGD-onderzoeken in de teams.
- Leerlingcoaches (mediation door en tussen leerlingen).
- Professionaliseren van vertrouwenspersonen, zorgcoördinatoren en andere functionarissen in de zorg, door middel van scholing, coaching en intervisie.

Verhoging van het engagement voor het thema veiligheid.

- Resultaten van tevredenheidsenquêtes jaarlijks bespreken in de teams.
- Tweejaarlijks afnemen van de ITS veiligheidsenquête en deze bespreken in het MT en eventueel in de teams.

Betrokkenen

Alle medewerkers.

Resultaat

- Een leerlingenstatuut.
- Een team van medewerkers dat regelmatig met leerlingen, ouders en met elkaar met kennis van zaken praat over het thema veiligheid.

- Een verbetering van de resultaten van de verschillende veiligheidsonderzoeken (eigen tevredenheidsonderzoeken, ITS en GGD).
- Een vergroting van het gevoel van fysieke en sociale veiligheid voor leerlingen en personeel.

4.3.2 Facilitaire zaken

Te ontwikkelen

Het onderwijs is primair proces en staat op de eerste plaats. De facilitaire dienst is ondersteunend aan het onderwijs en valt daarmee onder secundair proces. Het onderwijs heeft secundaire voorzieningen nodig om te kunnen functioneren. Om het onderwijs zo goed mogelijk te laten presteren, is het zaak deze voorzieningen zo optimaal mogelijk en met een zo hoog mogelijke kwaliteit aan te bieden.

Om dit te kunnen waarborgen is het professionaliseren van de facilitaire dienst nodig met het oog op het duidelijk in kaart brengen van de processen/ procedures (onder andere tijdens projecten) om zich verder te kunnen profileren. Op deze manier verloopt het proces gestructureerd en brengt het kwaliteitsverhoging en kostenbesparing met zich mee. Hierbij spelen de volgende punten een belangrijke rol.

- Goede samenwerking tussen beide gebouwen en duidelijk communiceren volgens de juiste overleg- en communicatiestructuur.
- De kennis en ervaring met betrekking tot de gebouwen gebruiken.
- Prijs/kwaliteit-verhouding van de voorzieningen en producten in kaart brengen.
- Maatschappelijke invloeden, trends en ontwikkelingen meenemen in de keuze-overweging, want deze hebben invloed op het onderwijs.

Werkwijze

- Gebouwelijke en facilitaire voorzieningen moeten voldoen aan onderwijsseisen die door de school gesteld worden. Bijstellen en aanpassen waar nodig: veiligheid vormt daarbij een belangrijk onderdeel.
- Gebouwelijke en facilitaire voorzieningen aanpassen met als onderlegger GHC-beleid, LVO-contracten en -procuratieregeling, MOP, wet- en regelgeving omtrent bouw, bouwbesluit en Arbo wensen en -eisen.
- De samenwerking tussen beide gebouwen stimuleren, gebruikmaken van elkaars kennis en ervaring, meer uniformiteit voeren voor beide gebouwen als het gaat om facilitaire voorzieningen en de prijzen toetsen op markconformiteit.

Betrokkenen

CeDi en unitdirectie, hoofd Facilitaire dienst, OOP (facilitair) en overige hoofden en leden van de school als het gaat om projecten waarbij hun aanwezigheid/samenwerking van belang is.

Resultaat

Het levert een school op met voorzieningen die gezien de toekomstige ontwikkelingen voldoen aan de eisen/wensen van het onderwijs (zoals vastgesteld op het Graaf Huyn College) en van de maatschappij.

4.3.3 Leerlingzorg

Te ontwikkelen

In het kader van de Wet Passend Onderwijs moeten scholen verenigd in een regionaal samenwerkingsverband een zorgprofiel vaststellen en dit zodanig op elkaar afstemmen dat sprake is van een dekkend zorgaanbod binnen het samenwerkingsverband. Het zorgprofiel moet vastgelegd zijn in het zorgplan van de school. De Wet Passend Onderwijs wordt per 1 augustus 2013 van kracht.

Het zorgplan van het Graaf Huyn College is gedateerd. Vooruitlopend op het zorgprofiel wordt een voorlopig zorgplan gemaakt. Het GHC wil in het schooljaar 2011 – 2012 in het kader van het project 'Leerling bij de les' met het voltallige onderwijsteam werken aan het zorgprofiel. Vaststelling van dat profiel gebeurt in samenwerking met regionale partners. Dit zal bekrachtigd worden in een nieuw zorgplan met ingang van het schooljaar 2012 – 2013.

Werkwijze

- Een studiedag in oktober 2011 voor het voltallige team onder de noemer 'Leerling bij de les'.
- Vaststellen van voorlopige zorgprofielen op basis van de input van deze studiedag.
- Op elkaar afstemmen van de concept zorgprofielen van de regionale partners, zodanig dat er uiteindelijk sprake is van een passend zorgaanbod.
- Herschrijven van het zorgplan van het Graaf Huyn College op basis van dit zorgprofiel.

Betrokkenen

OP (deelname 'Leerling bij de les'), zorgteam (bestaande uit een CeDi-lid, de unitdirecteur onderbouw havo/vwo, de unitdirecteur vmbo, de zorgcoördinatoren havo/vwo en vmbo, en de schoolpsycholoog).

Gewenst resultaat

Een zorgprofiel en een zorgplan Graaf Huyn College.

4.3.4 Kwaliteitszorg

Te ontwikkelen

Het Graaf Huyn College hecht grote waarde aan het permanent werken aan en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Daartoe is reeds in 2003 een commissie Kwaliteitszorg in het leven geroepen. Kwaliteitszorg houdt in dat de school permanent en volgens een cyclisch proces het functioneren in kaart brengt, sterkten en zwakten identificeert en gericht maatregelen neemt om wat onvoldoende is te verbeteren.

Het instrumentarium dat daarvoor gebruikt wordt, bestaat uit leerling-, ouder- en medewerkertevredenheidonderzoeken (Kwaliteitsscholen) en 'Vensters voor Verantwoording' (VO-Raad). Door de 'Vensters voor Verantwoording' laat de school zien hoe ze presteert op de twintig belangrijkste

graadmeters van het onderwijs. Deze vaste set gevalideerde indicatoren vormt de eenduidige basis waarmee de school haar horizontale verantwoording kan inrichten en zich kan vergelijken met andere scholen.

Werkwijze

Uitgangspunt voor het handelen in de school vormt het schoolplan. Op basis van het schoolplan stellen de teams vast wat ze in het vigerende schooljaar gaan doen in het kader van de realisatie van de plannen in het schoolplan. Het MT legt deze afspraken vast in het schooljaarplan, waarmee het beleid voor het schooljaar bepaald is.

De commissie Kwaliteitszorg meet de resultaten minstens driemaal per jaar, te weten in oktober (begin van het schooljaar), februari (als de centrale indicatoren gewijzigd zijn) en mei (nadat de tevredenheidsonderzoeken afgenomen zijn). De commissie doet aanbevelingen voor verbeteringen rechtstreeks aan het MT middels een schriftelijke rapportage.

In juli wordt een schooljaarverslag gemaakt en wordt gezien in hoeverre de gestelde doelen, zoals verwoord in het schooljaarplan, ook daadwerkelijk gerealiseerd zijn. De aanbevelingen van de commissie Kwaliteitszorg en de analyse van het schooljaarverslag worden gebruikt bij de vaststelling van het nieuwe schooljaarplan.

Betrokkenen

Unitdirecteuren, teamleiders, drie ouders en een CeDi-lid (voorzitter commissie Kwaliteitszorg).

Het streven is ook leerlingen direct of indirect te betrekken bij de commissie Kwaliteitszorg.

Gewenst resultaat

Een permanent en cyclisch proces van kwaliteitszorg waarmee uiteindelijk de kwaliteit van het onderwijs verbetert.

4.3.5 PR en communicatie

Te ontwikkelen

Een goed beleid van public relations en communicatie bevordert een duidelijke profilering van de school in de regio, wederzijds respect en begrip tussen de school en de publieksgroepen om haar heen. Bovendien bevordert dit de mogelijkheden van in- en externe samenwerking.

De belangrijkste doelstellingen van interne communicatie zijn:

- coördinatie van werkzaamheden;
- een goede informatievoorziening;
- realiseren van bedrijfstrots (corporate pride).

De belangrijkste doelstellingen van externe communicatie zijn:

- profilering van het Graaf Huyn College;
- contacten met doelgroepen;
- werving van leerlingen.

Werkwijze

- Beter structureren en meer planmatig inzetten van communicatiemiddelen.
- Optimaliseren van de interne communicatie.
- Verduidelijken van taken en verantwoordelijkheden.
- Maken en bewaken van een jaarplanning.
- Bewaken van de huisstijl.
- Vormgeven van drukwerk en informatiemateriaal.
- Bijwonen van netwerkbijeenkomsten van communicatiemedewerkers van de Stichting LVO.

Daarnaast zullen offertes aangevraagd worden en zal een PR en communicatiebureau geselecteerd worden, teneinde school te helpen met het maken en implementeren van een communicatieplan. Mogelijkerwijs gebeurt dat in samenwerking met het Groenewald College in Stein.

Ten slotte is één van de belangrijkste speerpunten het verbeteren van de website inclusief een portal waarop ouders en leerlingen zelf kunnen inloggen.

Betrokkenen

- CeDi-lid met portefeuille PR en communicatie, hoofd P&O, managementassistente (coördinatie), de werkgroep Website (tijdelijk), de werkgroep Proeflessen/Open Dag en de werkgroep GHC-Award.
- Een aantal individuele medewerkers met taken, zoals schrijvers, ontwerpers (posters, agendaomslagen, folders en dergelijke) en systeembeheerders (website).

Gewenst resultaat

- Een helder en transparant PR en communicatiebeleid zodat voor iedereen duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is en wat de eventuele eigen bijdrage is.
- Een PR en communicatieplan – inclusief een implementatieplan – waaruit concrete acties komen, die vertaald worden in het schooljaarplan.
- Een verbeterde website die vooral voor leerlingen en ouders aantrekkelijker, informatiever en gebruiksvriendelijker is.

Bijlage Pareltjes

In dit schoolplan staan de belangrijkste strategische doelen voor de komende jaren. Maar in een school gebeurt meer. Vaak zijn al die andere activiteiten afgeleid van de strategische doelen. Soms echter zijn het activiteiten waarvan een team vindt dat ze belangrijk zijn.

Aan de totstandkoming van dit schoolplan hebben heel veel mensen een bijdrage geleverd. Veel van de ideeën, suggesties en plannen die dit proces opgeleverd heeft, zijn niet rechtstreeks terug te vinden in dit plan. Vaak maken ze indirect deel uit van de grotere strategische doelen. Maar er zijn ook ideeën die niet direct of indirect in de strategische doelen zitten. Het zou jammer zijn om die niet te vermelden en ze verloren te laten gaan. Er zitten 'pareltjes' tussen waar de school haar voordeel mee kan doen. Sommige pareltjes kunnen betrekkelijk eenvoudig en snel uitgevoerd worden, andere vergen echter veel tijd en/of geld. In dat geval zullen ze waarschijnlijk (nog) niet uitgevoerd worden. De school zal immers keuzes moeten maken.

In deze bijlage staat een samenvatting van die pareltjes, in willekeurige volgorde gerangschikt naar kernwaarden voor het Graaf Huyn College.

Waar leerlingen en medewerkers zich veilig voelen

- Gelukslessen invoeren.
- Een peergroep van leerlingen vormen die 'anders' zijn.
- Mediation door en tussen leerlingen.
- Voor meer kleur in de school (in de lokalen) zorgen.
- Een pasjessysteem invoeren.
- Voor kluisjes in de mediatheek zorgen.
- Verbeter de klimaatbeheersing in het gebouw.
- Een ander, aangenaam geluid.

Waar leerlingen zich kunnen onderscheiden

- Meer uitwisseling met het buitenland.
- Tweektalig onderwijs: Engels in de onder- en bovenbouw.
- Zet de talenten van leerlingen in.
- Een leerling-prestatiedag.
- Laat leerlingen zelf lessen verzorgen.
- Organiseer ontwerpwedstrijden in samenwerking met het bedrijfsleven.
- Zorg voor meer digitale werkplekken voor leerlingen.
- Elk lokaal moet voorzien zijn van een smartboard.
- Maak meer gebruik van de moderne (digitale) sociale netwerken.
- Stimuleer het ondernemerschap.

Waar alle leerlingen de begeleiding krijgen die ze nodig hebben

- Huiswerkbegeleiding op school.
- Verplichte examentraining.
- Brugklassers koppelen aan een buddy.
- Project 'Elkaar aan durven spreken'.
- Projecten in samenwerking met het bedrijfsleven.
- Extra modules aanbieden.
- Digitale leermiddelen.
- Doorlopend leerlingdossier (basisonderwijs/voortgezet onderwijs).

Waar de school investeert in medewerkers en teams

- Een gezellige weekafsluiting organiseren.
- Uitwisselingsprogramma's met het bedrijfsleven.
- Medewerkers lunchen wekelijks met MT (sectie, team, en dergelijke)
- Successen vieren.
- Een team van ICT-coaches vormen die andere collega's kunnen helpen.

Zodat het GHC bij de beste scholen van Nederland behoort

- Mediawijsheid en -geletterdheid.
- Het bedrijfsleven in huis halen en omgekeerd het leren buitenschools organiseren.
- Een wetenschappelijke onderzoeksattitude hebben.
- De school als leergemeenschap.