



Samen werken aan jouw toekomst!

Schoolplan Graaf Huyn College 2018-2022



Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	3
2.	Samenvatting	4
3.	Missie en motto	4
4.	Onderwijsbeleid	5
4.1	SAMEN werken aan jouw toekomst.....	5
4.2	Samen WERKEN aan jouw toekomst.....	6
4.3	Samen werken aan JOUW toekomst.....	7
4.4	Samen werken aan jouw TOEKOMST	8
5.	Personeelsbeleid	10
5.1	Bevoegdheid & bekwaamheid	10
5.1.1	Bevoegdheid.....	10
5.1.2	Bekwaamheid	10
5.1.3	Enquêtes.....	10
5.2	Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding	11
5.3	Onderwijskundig beleid.....	11
5.4	Pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel	11
5.4.1	Pedagogisch handelen.....	11
5.4.2	Didactisch handelen	12
6.	Beleid kwaliteitszorg	13
6.1	Kwaliteitszorg LVO.....	13
6.2	Kwaliteitszorg GHC	13

1. Voorwoord

Stel, je kind zit in groep acht van de basisschool en het maakt een keuze voor het vervolgonderwijs. Wat wil dat kind dan zien, ervaren en voelen? Veel zaken waar een leerkracht geen invloed op heeft: niet te ver fietsen, vriendjes die meegaan, een leuk gebouw. Maar verder wil dat kind zich veilig, geborgen en prettig voelen. Een leraar die hem of haar echt ziet en aandacht geeft. Een leeromgeving die uitdaagt.

Vrijwel iedere volwassene heeft een leraar gehad die van invloed was. Van invloed op gedachtes, gedrag en ontwikkeling. Van invloed op keuzes. Keuzes in studie, misschien wel in existentiële beslissingen. Het loont de moeite om stil te staan bij de vraag waarom net die ene leraar die betekenisvolle rol heeft vervuld. Van Michelangelo is de spreuk: "Ik zag een engel in het marmer en beeldhouwde tot ik hem bevrijdde." Dat is wellicht ook de rol van iedere goede docent. Met de leerling op zoek gaan naar zijn ziel en hem laten worden wie hij is.

De orthopedagoog Luc Stevens spreekt over de drie basisbehoeften van een mens: "Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie." In elk menselijk verband vormt relatie de basis. Dat geldt voor de coach en zijn spelers, voor de leidinggevende en de werknemer, maar zeker voor de docent en zijn leerling. En allemaal zitten we in een ontwikkelingsproces waarin we behoefte hebben aan een mate van autonomie en de bevestiging dat we competent zijn om de aan ons opgedragen taken te kunnen uitvoeren.

Hoewel een school natuurlijk het leren en het diplomeren als kerntaken heeft, is het opvoeden niet een randverschijnsel, maar minimaal een randvoorwaarde. Onderwijzen en opvoeden gaan hand in hand. De pedagogische opdracht van docenten is van essentieel belang. Pedagogiek is afgeleid van het Griekse 'paidagogia', dat letterlijk 'kinderleiding' betekent. In de praktijk gaat het dan vooral om gedrag. In ons voorbeeldgedrag en in de uitwisselbaarheid van datzelfde gedrag, ligt de sleutel tot vooruitgang. Dat is ook één van de redenen dat in dit schoolplan veel elementen zitten die gelden voor alle geledingen: schoolleiding, leraren, leerlingen en ouders. Transparantie en positieve grondhouding gelden voor iedereen, maar ook eigenaarschap en samenwerken, net als verantwoordelijkheid geven en nemen. Onze nieuwe school voor de eenentwintigste eeuw komt niet tot stand door mooie woorden, maar door het goede gedrag. Door vanuit een gezamenlijk ontwikkelde visie te handelen, vormen we onze nieuwe identiteit.

Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen? In het schooljaar 2018-2019 heeft een werkgroep van medewerkers samen met de schoolleiding een visietraject uitgevoerd onder de naam Bruis. De opbrengst van dit Bruis-proces is tot stand gekomen in een vijftal sessies. Medewerkers zijn daarbij onder andere op bezoek gegaan bij bedrijven en instellingen. Vertegenwoordigers van die bedrijven en instellingen zijn naar school gekomen. Samen met ouders, leerlingen en medewerkers voerden zij de dialoog over het onderwijs in de eenentwintigste eeuw. Daarbij is kennis gedeeld, inspiratie opgedaan in de 'buitenwereld', de 'buitenwereld' naar binnen gehaald. Alle informatie is eerst gedivergeerd in tal van kleine onderdelen, daarna geconvergeerd naar thema's en uiteindelijk zijn conclusies getrokken. Bij dit proces hebben zowel personeel, leerlingen, ouders en externe stakeholders (onderwijs, bedrijven, instellingen) hun nadrukkelijke en expliciete inbreng gehad.

Een werkgroep van negentien medewerkers van onze school heeft vervolgens in een vijftal bijeenkomsten de opbrengst van het 'Bruis-Proces' gebruikt om de basisingrediënten voor dit schoolplan te definiëren. De opbrengsten van deze werkgroepbijeenkomsten zijn daarna ter

aanvulling en feedback voorgelegd in één bijeenkomst aan leerlingen en in één bijeenkomst aan ouders. Op basis daarvan is een concept geschreven dat nog één keer aan de leden van de werkgroep is voorgelegd.

2. Samenvatting

Dit schoolplan GHC 2018-2022 kent een missie en een motto. De kern van de nieuwe richting is dat we de komende vier jaar leerlingen nog meer als individu zien met eigen mogelijkheden, behoeftes en talenten. We willen maatwerk bieden via gepersonaliseerd leren. De ontwikkelingsvraag van de individuele leerling wordt de leidraad van ons handelen, uiteraard tegen de achtergrond van het verplichte curriculum. Ons onderwijs gaat in samenwerking vorm krijgen op een contextrijke manier waarbij leerlingen de maatschappelijke relevantie van hun lessen zien met als doel niet alleen het halen van het diploma, maar het verwerven van de juiste plek in de maatschappij. Eigenaarschap is een kernwoord. Dat wordt van toepassing op leerlingen die meer verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen actieve rol in hun studie en op docenten in hun ruimte om de leerling structuur en coaching aan te reiken.

3. Missie en motto

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



Dit kan kort worden samengevat in ons motto:

Samen werken aan jouw toekomst

4. Onderwijsbeleid

4.1 SAMEN werken aan jouw toekomst

De hele gemeenschap: leerling, ouder, medewerker en omgeving/bedrijven. Van en met elkaar leren en ontwikkelen. We ondersteunen en helpen elkaar verder in de gewenste ontwikkelrichting. Bij elkaar in de keuken kijken, hoort daarbij (visie Bruis-traject).

Bij de ondersteuning voor leerlingen speelt de verbinding tussen leerling, ouders en school een belangrijke rol. Zij vormen de drie participanten in de dynamische driehoek met daarin de contact- en communicatielijnen. Daarbij worden wanneer nodig ook externe ondersteuners betrokken.

De school is geen eiland en geen doel op zich. Leerlingen leren voor het leven. En leerlingen leren van docenten en van elkaar. Leren krijgt bovendien betekenis als je het ziet in relatie tot de maatschappelijke relevantie. Nog duidelijker wordt het voor leerlingen als dat leerproces zich dan in de dagelijkse werkelijkheid buiten de school kan voltrekken. Voor schoolleiding, docenten en ouders geldt precies hetzelfde. Van elkaar leren op de werkplek is van belang, net als de voortdurende vraag naar de maatschappelijke relevantie van de aangeboden leerstof of de gehanteerde methodiek.

Samen leren is vooral ook samen werken en samenwerken. Dit uit zich in een breed palet aan samenwerkingsvormen voor leerlingen en docenten. Deze samenwerkingsvormen kunnen zowel geïnitieerd of georganiseerd worden door school als door betrokkenen zelf. Halen en brengen, delen en ontvangen van kennis, kunde en informatie.

Ook samenwerking met externe stakeholders (ouders, bedrijven, instellingen, vervolgoopleidingen, primair onderwijs) is hiermee bedoeld. Team- en individuele verantwoordelijkheid op diverse niveaus (school, sectie, laag, klas, individu) staat centraal voor docenten, leerlingen en ouders.

Wat betekent dit? Voor schoolleiding, docenten en leerlingen betekent dit verantwoordelijkheid geven en nemen. De schoolleiding geeft ruimte aan de professionele autonomie van docenten en docenten leggen verantwoording af. Datzelfde geldt voor docenten richting leerlingen. Er is meer overleg en afstemming. Er is meer eigenaarschap van docenten en leerlingen. Secties hebben een belangrijkere rol in de school. Leraren werken structureel samen, ontwikkelen hun onderwijs in overleg, delen hun kennis en betrekken de feedback van leerlingen bij het onderwijsproces. De methodiek van Leerkracht kan daarbij ondersteunend zijn. Leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen leerproces en tonen eigenaarschap. Besluitvorming in de school is transparant. De school kent een positieve en waarderende cultuur die leidt tot nog meer betrokkenheid. Leerlingen leren vaardigheden die ze nodig hebben voor 'samen leren' (eenentwintigste-eeuwse vaardigheden), hierbij zo optimaal mogelijk diverse partners inzettend, teneinde ons onderwijs contextrijk en betekenisvol in te richten. Het GHC ontwikkelt een communicatiebeleid waarin de belangrijkste thema's, doelgroepen en communicatiemiddelen zijn beschreven. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van moderne digitale technieken. Belangrijkste doel is om zoveel mogelijk informatie snel en transparant met geledingen te delen. Iedereen staat open om zijn kennis en expertise te delen en iedereen brengt zelf in kaart welke kennis en expertise nog nodig is / nog ontwikkeling behoeft en zet daar acties op. Persoonlijke groei ontwikkelafspraken voor leerlingen en medewerkers is vanzelfsprekend (bijvoorbeeld via formele en informele gesprekken, portfolio). Er is een herkenbare samenwerking in de keten PO-VO-vervolgopleiding-toekomstige werkgevers, waarbij kennis en knowhow van externe stakeholders worden ingezet in het onderwijs. Omgekeerd zal GHC kennis en knowhow inzetten ten dienste van PO en vervolgoopleidingen.

Wat zijn de prestatie-indicatoren?

- Er is een grotere tevredenheid bij medewerkers, leerlingen en ouders met betere resultaten (tevredenheidsonderzoeken).
- De in- en externe communicatie is transparanter, adequater en frequenter (tevredenheidsonderzoeken).
- De betrokkenheid van medewerkers, leerlingen en ouders is toegenomen (tevredenheidsonderzoeken).
- GHC heeft doorlopende leerlijnen ontwikkeld voor het aanleren van diverse vaardigheden aan leerlingen. Hierbij kan worden gedacht aan communicatieve vaardigheden, ict, studievaardigheden, leerstrategieën, plannen, samenwerken, presenteren, onderzoeken, mediawijsheid).
- Er zijn structureel samenwerkende secties die bij elkaar in de keuken kijken en samen hun onderwijs ontwikkelen in frequent bij elkaar komende werkgroepen in plaats van periodieke overleggroepen.
- De prestaties van de leerlingen vertonen een stijgende lijn (minder uitval en afstroom, hogere eindexamencijfers).
- Er is een nieuw communicatiebeleid van het GHC met o.a. de belangrijkste thema's, doelgroepen en communicatiemiddelen.
- Er zijn meer buitenschoolse activiteiten en samenwerkingsvormen met externe partners.

4.2 Samen WERKEN aan jouw toekomst

We gaan positief aan de slag en zetten leerlingen aan tot actie. Vaardigheden als creativiteit, oplossend vermogen, samenwerken staan hierbij centraal. We werken op basis van wederzijds vertrouwen en respect. We nemen en geven verantwoordelijkheid. Er is een cultuur van positieve feedback (visie Bruis-traject).

Een positieve benadering van leerlingen wordt belangrijk gevonden. Het gaat om gezien worden. Bij de ondersteuning draait het om doelgerichte acties, ook van de leerling, gericht op het bevorderen van het onderwijsleerproces en/of de ontwikkeling van de leerling.

De school kent een traditionele inrichting in besluitvorming en taakverdeling. Dat leidt soms tot parallelle werelden en niet-transparante besluitvorming. Er heerst nu een ambtelijke cultuur bij verdeling van verantwoordelijkheden en bij de totstandkoming van beslissingen. In de klas is de leraar te vaak de eigenaar van het onderwijsproces met een passieve, consumerende rol van de leerling.

Wat betekent dit? Voor de schoolleiding betekent dit dat er minder overlegtijd in formele setting moet zijn, maar meer werkgroepen gevormd kunnen worden die aan de slag gaan met het uitwerken van nieuwe onderwijsmethodieken die gericht zijn op een actief proces van leerlingen. Dat leerproces is zoveel mogelijk praktijkgericht, met leerlingen die naar buiten gaan of bedrijven en instellingen die in de school het leerproces ondersteunen. Leerlingen gaan aan de slag met opdrachten waarvan de maatschappelijke relevantie duidelijk is zodat de motivatie wordt gestimuleerd. Hierbij valt te denken aan opdrachten die door de inbreng van games of andere ict-ondersteuning voor de leerlingen uitdagend zijn en herkenbaar binnen hun eigen leefwereld. Waar mogelijk wordt gebruikgemaakt van eenentwintigste-eeuwse vaardigheden die een beroep doen op ict, samenwerking, planning en probleemgestuurd leren. De leerling ziet - waar dat kan - een verband tussen het geleerde en ontwikkelingen in de samenleving. De docent heeft meer dan vroeger een rol als begeleider van dit leerproces.

Wat zijn de prestatie-indicatoren?

- Er is een grotere tevredenheid bij medewerkers, leerlingen en ouders met betere resultaten (tevredenheidsonderzoeken).
- De prestaties van de leerlingen vertonen een stijgende lijn (minder uitval en afstroom, hogere eindexamencijfers).

4.3 Samen werken aan JOUW toekomst

De (individuele) leerling, met zijn persoonlijke passies, interesses, kansen en talenten. Je doorloopt een programma dat bij jou past, zowel qua tempo als niveau. Je krijgt hiervoor zowel ruimte als structuur aangeboden om te kunnen excelleren. Hierbij maken we expliciet gebruik van de mogelijkheden die het digitale tijdperk ons biedt. Samen leren, samen werken en samenwerken vormen de basis (visie Bruis-traject).

De ondersteuningsbehoefte van de leerling staat centraal binnen de mogelijkheden die de school kan bieden.

De belangrijkste ontwikkeling in dit schoolplan is die van het maatwerk oftewel gepersonaliseerd leren. Het GHC wil meer een school zijn die individuele leerlingen ziet, hun kansen en talenten, hun ontwikkel- en ondersteuningsvragen. Binnen de kaders die moeten leiden naar een diploma moet er meer ruimte komen voor verschillen tussen leerlingen en voor vraaggestuurd onderwijs.

Wat betekent dit? Werkvorm, leerinhoud, leerstof, tempo en leerniveau zijn - binnen kaders en mogelijkheden - afgestemd op de behoefte van de individuele leerling, maximaal aansluitend bij het primair onderwijs en voorbereidend op het vervolgonderwijs en beroepenveld. Er komt in het rooster van de leerlingen meer ruimte voor maatwerkuren. Het technasiumonderwijs wordt niet alleen verder ondersteund, maar dient ook als voorbeeld voor andere stromen zoals de inrichting van de technologieroute voor leerlingen van de theoretische leerweg (bijvoorbeeld via Bèta Challenge). Buitenschoolse activiteiten of leerlingen helpen leerlingen zijn onderdelen van de school die ondersteund en gestimuleerd worden. Digitale methodes en platforms zullen leerlingen en docenten helpen om onderwijs meer gepersonaliseerd in te richten. Digitale vaardigheden (waaronder mediawijsheid) dienen een plek te krijgen in het curriculum. Dat geldt ook voor talentontwikkeling. Het GHC zal naast de traditionele leerstromen ook inzetten op meer gepersonaliseerd onderwijs met specifieke aandacht voor de ontwikkeling van talent. Daarnaast zet het GHC in op de mogelijkheid om leerlingen examen te laten doen op een hoger niveau. Tot slot ontwikkelt de school een nieuw bevorderingsbeleid waarbij de ontwikkeling van de individuele leerling leidend en bevordering het uitgangspunt zijn.

Wat zijn de prestatie-indicatoren?

- Er is een grotere tevredenheid bij medewerkers, leerlingen en ouders met betere resultaten (tevredenheidsonderzoeken).
- De prestaties van de leerlingen vertonen een stijgende lijn (minder uitval en afstroom, hogere eindexamencijfers).
- Er is een aanbod van technasiumonderwijs voor alle leerlingen havo en vwo.
- Er is een aanbod van onderwijs in de technologieroute voor leerlingen van de theoretische leerweg.
- Er is een gepersonaliseerde onderwijsstroom minimaal voor leerlingen van tl tot en met havo/vwo (Focus).

- Er is een nieuw bevorderingsbeleid voor alle klassen van het GHC.
- Er is een leerlingvolgbeleid waarbij het eigenaarschap van leerlingen het uitgangspunt is waarbij reflectie en toetsbeleid belangrijke aandachtspunten zijn.
- Er is structurele aandacht voor de feedback van leerlingen m.b.t. het totale schoolbeleid, de sectie en de individuele docent. De stem van de leerling maakt deel uit van de persoonlijke ontwikkelingsplannen en kwaliteitszorg.
- Elke leerling wordt waar mogelijk maatwerk aangeboden (bijspijkeren, verdieping, zorg, ander niveau, differentiëren).
- Elke leerling kan voor een of meerdere vakken examen doen op een hoger niveau.

4.4 Samen werken aan jouw TOEKOMST

Ons onderwijs is toekomstgericht. Je haalt hier meer dan alleen je diploma. We bereiden je ook voor op jouw (positieve) bijdrage aan de maatschappij. Op weg naar een passende plek als verantwoordelijk burger en beroepsbeoefenaar in deze open en dynamische samenleving. Het Graaf Huyn College wil een 'Groene School' zijn, waarbij duurzaamheid en omgevingsbewustzijn kernwaarden vormen (visie Bruistraject).

De ondersteuning is toekomstgericht. Je kunt ondersteund worden op weg naar een passende plek als verantwoordelijk burger en beroepsbeoefenaar in deze open en dynamische samenleving.

Het GHC wil onderwijs bieden dat verder kijkt dan het diploma. Een diploma is een momentopname, een entreebewijs voor het vervolg. Maar het eigenlijke doel is leerlingen kennis, houding en vaardigheden meegeven om verantwoordelijke burgers en beroepsbeoefenaren te zijn in een open maatschappij die voortdurend en steeds sneller aan veranderingen onderhevig is. Leerlingen worden opgeleid voor banen die nog niet bestaan en zullen in hun loopbaan regelmatig van functie, taak of werkgever veranderen. Dat vergt andere competenties en een leven lang leren. Daarnaast is ook aandacht nodig voor de toekomst van onze aarde. Duurzaamheid is het kernwoord en leerlingen dienen rentmeesterschap te ervaren voor hun directe omgeving en de aarde als geheel. Tot slot heeft de leerling ook aandacht voor zijn eigen gezonde leefstijl.

Wat betekent dit? Het GHC begeleidt leerlingen naar een diploma, maar zorgt ook voor curricula en methodieken die gericht zijn op een leven lang leren en ontwikkelen. Kennis is belangrijk, maar vaardigheden, flexibiliteit en probleemgestuurd leren spelen een steeds grotere rol. Burgerschap, duurzaamheid en gezonde leefstijl zitten in het curriculum van iedere leerling en zijn aandachtspunten bij activiteiten en projecten. LOB is een wezenlijk onderdeel van het curriculum van iedere leerling. Leerlingen krijgen gestructureerd een programma waarin ze uitgaan van hun eigen talenten en affiniteiten om die gedurende hun schoolloopbaan te verbinden met studiekeuzen en arbeidsmarkt. Ook hier is het streven om dit zoveel mogelijk omgevingsgericht uit te voeren in samenwerking met ouders, bedrijven en instellingen. Het GHC heeft een catering die voldoet aan de richtlijnen van het voedingscentrum. Het gehele schoolterrein is rookvrij. Binnen de facilitaire dienst wordt maximaal ingezet op duurzaam beleid waar het bijvoorbeeld gaat om energieverbruik, een gezond binnenklimaat, afvalscheiding en het voorkomen van afval en plastic.

Wat zijn de prestatie-indicatoren?

- Alle leerlingen hebben een LOB-curriculum van de brugklas tot en met het eindexamenjaar.
- Bij alle leerlingen maken burgerschap, duurzaamheid en gezonde leefstijl deel uit van het curriculum.
- De catering van het GHC voldoet aan de richtlijnen van het voedingscentrum.

- Het GHC ontwikkelt een beleid voor leerlingen om het extern kopen van snoep en ongezonde voeding te ontmoedigen.
- De school heeft een duurzaamheidsbeleid met daarin aandacht voor energieverbruik, een gezond binnenklimaat, afvalscheiding en het verminderen van de hoeveelheden afval en plastic.

5. Personeelsbeleid

5.1 Bevoegdheid & bekwaamheid

5.1.1 Bevoegdheid

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daaraan besteden we op school dan ook veel aandacht. We stellen personeel zonder passende onderwijsbevoegdheid in staat om de benodigde bevoegdheden te behalen om zo kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen te kunnen verzorgen. Collega's zonder passende onderwijsbevoegdheid zullen vanaf januari 2020 worden verplicht deze bevoegdheid binnen twee jaar te behalen. In de werving en selectie van nieuwe collega's is een passende onderwijsbevoegdheid één van de basisuitgangspunten.

Startende docenten bieden we bijeenkomsten en coaching aan om hun weg in het werk en in de school te kunnen vinden; deze coaching wordt verzorgd door geschoolde coaches en door vakcollega's. Ook de teamleider heeft een centrale rol in deze. Hij/zij doet klassenobservaties, geeft feedback en voert ontwikkel- en voortgangsgesprekken. Binnen hun jaartaak krijgen startende docenten ook uren om zich beter te kunnen bekwamen in hun vak en om hun weg te vinden op school.

Collega's die een master (eerstegraads bevoegdheid) willen behalen, stellen we in de gelegenheid gebruik te maken van de zogenaamde 'Lerarenbeurs'. We benaderen collega's actief om zo hun bevoegdheid en bekwaamheid te vergroten.

5.1.2 Bekwaamheid

Elk jaar stimuleren we collega's om hun vakbekwaamheid te onderhouden of uit te breiden door het aanbieden van nascholingsactiviteiten, waarbij veel ruimte is voor eigen inbreng. Ieder personeelslid kan activiteiten opgeven voor het scholingsplan.

De benodigde scholing kan zowel didactisch, pedagogisch als vakinhoudelijk gericht zijn en tevens gericht op de vergroting van de professionele cultuur van onze school, passend binnen de kaders van de missie-visie.

Elke docent is lid van een team en een vaksectie; binnen het team houdt men zich bezig met de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid; binnen de vaksectie wordt specifiek aan het onderwijsinhoudelijke (lees: programma) en vakdidactische onderdeel van het werk vormgegeven.

De specifieke autonome ruimte of handelingsvrijheid van de individuele docent is vastgelegd in het Professioneel Statuut.

5.1.3 Enquêtes

Leerlingen geven actief via feedback aan hoe ze kijken naar de competenties van onze collega's. Deze bevindingen worden meegenomen in de gesprekscyclus over functioneren, begeleiden en eventueel beoordelen. De tevredenheid van ons personeel, leerlingen en ouders monitoren we jaarlijks door het afnemen van een tevredenheidsonderzoek. De resultaten hiervan worden teruggekoppeld naar de medewerkers. Actiepunten die hieruit voortkomen bespreken we met elkaar en in de school waar nodig.

5.2 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

De directie van het Graaf Huyn College bestaat momenteel uit twee mannen. Bij de teamleiders is er een evenredige verdeling van drie vrouwen en drie mannen. Teamleiders en directie tezamen vormen de schoolleiding. Er wordt gestreefd naar evenredige vertegenwoordiging. Dit speelt een rol bij de invulling van eventuele toekomstige vacatures in dit gremium.

Uitgangspunt vormt hierbij artikel 32b van de WVO (zie bijlage 1).

5.3 Onderwijskundig beleid

De school maakt gebruik van degelijke lesmethodes waarin het benodigde curriculum voor doorlopende leerlijnen, verwezenlijken van kerndoelen en eindtermen en uiteindelijke diplomering zijn opgenomen. De secties hebben hierin een eigen stem en kiezen de methode('s) die het best aansluit(en) bij de individuele leerlingen en bij de doelen per vak. Bij het kiezen van een nieuwe methode of methodiek staan (naast het curriculum) differentiëren, gepersonaliseerd leren en ICT centraal. Ook is er ruimte voor aanvullend materiaal om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op het verkrijgen van de benodigde competenties en kennis voor de examens. Toetsing wordt door methodetoetsen en door eigen toetsen van onze collega's verzorgd.

5.4 Pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Onze leerlingen leren met hun hoofd, hart en handen. Hun talent wordt gezien en wij stimuleren iedereen om zelfbewust, actief en zinvol bezig te zijn. De diversiteit in een klas is groot: iedere leerling heeft zijn eigen talenten en onderwijs(ondersteuning)behoeften. Onze onderwijsgeevenden moeten daarom beschikken over ijzersterke pedagogisch-didactische vaardigheden.

5.4.1 Pedagogisch handelen

Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs. In de komende jaren werken we aan een cultuur waarin leerlingen zich niet alleen thuis voelen, maar waar zij nog meer de ruimte krijgen om aan hun eigen leren vorm te geven. Docenten hebben daarin een sleutelrol. Juist voor leerlingen die extra zorg of aandacht nodig hebben is het van belang een docent te hebben die pedagogisch competent is. Docenten bieden de leerling een veilige leeromgeving en geven structuur zodat deze zich optimaal kan verder ontwikkelen. Onze docenten zijn ervoor verantwoordelijk dat onze leerlingen weten dat ze erbij horen en welkom zijn; weten dat ze gewaardeerd worden. Medewerkers en leerlingen gaan op een respectvolle manier met elkaar om.

De docent zelf is rolmodel van respectvolle omgang met elkaar en de omgeving. Er is rust in alle groepen en er is sprake van een prettig werkklimaat. Dit is schoolbreed zichtbaar bij alle docenten in alle klassen. Vooral de positieve feedback die het zelfvertrouwen van de leerlingen ondersteunt, krijgt de nadruk. Activiteiten zijn zo ingericht dat ze de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen stimuleren.

De docent bewaakt een balans tussen sturing geven en het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen. Hier is nog ruimte voor ontwikkeling zodat leerlingen meer eigen initiatieven en verantwoordelijkheid gaan nemen.

Onze ambities zijn:

1. De docenten besteden aandacht aan morele aspecten.
2. We hebben gezamenlijke regels en afspraken en houden ons daaraan.
3. De docenten vinden een balans tussen het ontwikkelen van de zelfstandigheid van leerlingen en het stimuleren van het nemen van verantwoordelijkheid.
4. De docenten stimuleren het samenwerken en geven hier zelf het juiste voorbeeld in.
5. Lijn uitzetten voor een consequente aanpak van leerlingen met een specifieke gedragsproblematiek.

5.4.2 Didactisch handelen

Op het Graaf Huyn College geven de docenten op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd en persoonlijk onderwijs.

Er is een zichtbare structuur en systematiek in alle klassen in zowel de voorbereiding als uitvoering van de lessen. Aan het begin van de les worden te bereiken doelen verwoord en op het einde van de les worden deze geëvalueerd. Gedurende de lessen geven docenten procesmatige feedback en spreken hun verwachtingen naar leerlingen uit waardoor er een taakgerichte werksfeer ontstaat en actieve betrokkenheid van de leerlingen zichtbaar is.

Onze ambities zijn:

1. Het ontwikkelen van adequate, directe en tussentijdse feedback als wel variatie in werkvormen om na te gaan of het lesdoel is bereikt.
2. Werkvormen inzetten die daadwerkelijk bijdragen aan de interactie te behoeve van het reflecteren op strategieën (de docenten stimuleren de leerlingen tot denken).
3. Docenten maken strategieën expliciet en zichtbaar in de klas.
4. Docenten geven leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun werk.
5. Docenten bieden zwakke en sterke leerlingen verlengde instructie op maat.
6. Docenten kunnen (eventueel met hulp) de analyse van toetsuitslagen relateren aan hun eigen handelen.

6. Beleid kwaliteitszorg

6.1 Kwaliteitszorg LVO

Voor de scholen binnen het bevoegd gezag van de Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs is kwaliteitszorg bovenschools geregeld via de beleidsmonitor. De beleidsmonitor kent drie aandachtsgebieden: uitstekend onderwijs, goed werkgever- en werknemerschap en gezonde financiën. Op alle drie de terreinen zijn doelstellingen en prestatie-indicatoren vastgesteld. Verder heeft de stichting ambities geformuleerd binnen het programma OpMaat. Die ambities zijn te vinden op de website van de stichting (www.stichtinglvo.nl).

Voor het Graaf Huyn College zijn de doelstellingen van het LVO richtinggevend. Wij willen een school zijn met de basis op orde die maatwerk hoog in het vaandel heeft met zo min mogelijk doubleurs en goed presterende en tevreden leerlingen.

6.2 Kwaliteitszorg GHC

Het Graaf Huyn College biedt uitstekend onderwijs. Daarmee zijn kwaliteit en kwaliteitszorg belangrijke elementen van beleid. Onder kwaliteitszorg verstaat de school vooral het beleidsmatig en gestructureerd plannen van de doelstellingen, het zorgvuldig uitvoeren van de plannen, het monitoren van de resultaten en het bijstellen van het beleid aan de hand van de resultaten (pdca-cyclus: plan, do, check, act).

Het schoolplan vormt de meerjarenbasis van beleid en krijgt voor elk schooljaar een vertaling in een jaarplan met concrete acties en meetbare doelstellingen. Via het verstrekken van kwaliteitsdata, via de ontwikkelgesprekken met individuele medewerkers en via de jaarlijkse gesprekken met vakgroepen wordt de kwaliteit van het onderwijs en ieders individuele verantwoordelijkheid daarvoor besproken en gemonitord. De relevante data die als prestatie-indicatoren worden gebruikt, zitten vooral in scholen op de kaart, in het resultatenmodel van de inspectie en in de tevredenheidsenquêtes onder leerlingen, ouders en medewerkers.

De schoolleiding kent een aparte jaarlijkse cyclus van kwaliteitszorg waarin naast het jaarplan ook het veiligheidsplan en het schoolondersteuningsprofiel (vierjaarlijks) een rol spelen. Het jaaroverzicht kwaliteitszorg is als bijlage toegevoegd. In de periode 2018-2022 zullen de prestatie-indicatoren van het schoolplan hun plek moeten krijgen in de monitoring van de kwaliteit.

In de komende vier jaar zet het GHC vooral in op het vertalen van de kwaliteitszorg naar de werkvloer. Dat gebeurt via twee hoofdlijnen. Op de eerste plaats worden alle medewerkers structureel geïnformeerd over relevante data van kwaliteit die deel uitmaken van de beleidsmonitor. Daarnaast zal zowel in het overleg met de vakwerkgroepen of secties als in de ontwikkelgesprekken met individuele medewerkers, het bepalen en het meten van de kwaliteit van het eigen werk een vast onderdeel zijn. Daarbij wordt ruimte gegeven aan de medewerker om eigen doelen en meetinstrumenten binnen de kaders van het schoolplan vorm te geven.