



COLLEGE DEN HULSTER
Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken



Schoolplan
College Den Hulster
2018-2022

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van College Den Hulster. In het schoolplan wordt het meerjarig strategisch beleid van College Den Hulster voor de periode 2018 - 2022 beschreven. De in dit plan omschreven (onderwijskundige) koers vloeit voort uit en is een doorvertaling van het nieuwe strategische koersdocument van OGVO getiteld 'Ruimte voor Talent' dat is geschreven voor de periode 2018 - 2021.

Ons schoolplan heeft twee belangrijke uitgangspunten. Allereerst geeft het richting aan de ontwikkeling van College Den Hulster. Zo wordt er een antwoord geformuleerd op vragen als: Welke ambities heeft onze school? Wat maakt ons uniek binnen de regio? Hoe willen wij ervoor zorgen dat wij meer uit onze leerlingen halen en hen beter voorbereiden op een plek in de snel veranderende samenleving? Hoe helpen wij ze de juiste keuzes te maken in voorbereiding op het vervolgonderwijs? Vanuit welke waarden werken we?

Het tweede doel betreft verantwoording. Zo verantwoorden we aan alle stakeholders welke keuzes door ons worden gemaakt, waarom we deze keuzes hebben gemaakt en hoe we invulling geven aan voornoemde keuzes. Op deze manier leggen we maatschappelijke verantwoording af voor onze school. Met het opstellen van dit schoolplan voldoen we aan de wettelijke verplichting om een strategisch beleidsplan voor de periode van vier jaar op te stellen.

Dit schoolplan is ontstaan met bijdragen van vele betrokkenen bij College Den Hulster: medewerkers, leerlingen en ouders. Zij hebben hun ideeën ingebracht, meegedacht, meegeschreven en meegepraat. In de afgelopen jaren is een belangrijke basis voor het onderwijs van College Den Hulster neergelegd. Dit schoolplan bouwt daarop voort, scherpt aan, legt accentverschuivingen en verbetert wat er al is. Geen drastische koerswijziging maar wel een aanscherping van de visie op leren vanuit drie kernwaarden die zijn gebaseerd op de toekomst.

Dit schoolplan moet worden gezien als een dynamisch document. Zo zal het door voortschrijdend inzicht van alle betrokkenen worden aangepast en is het onderhevig aan allerlei maatschappelijke, politieke en onderwijskundige ontwikkelingen binnen en buiten deze onderwijsorganisatie. Derhalve zal het plan jaarlijks worden geëvalueerd en indien noodzakelijk worden aangepast.

Het schoolplan is door het College van Bestuur vastgesteld op 28 januari 2019. De medezeggenschapsraad heeft op 29 januari 2019 ingestemd met het schoolplan.

Iedje Heere (MME)
Campusdirecteur College Den Hulster

Inhoudsopgave

Voorwoord

Inhoudsopgave

Inleiding

Missie, visie, kernwaarden en ambitie

Onderwijsconcept

Strategisch HRM

Kwaliteitszorg

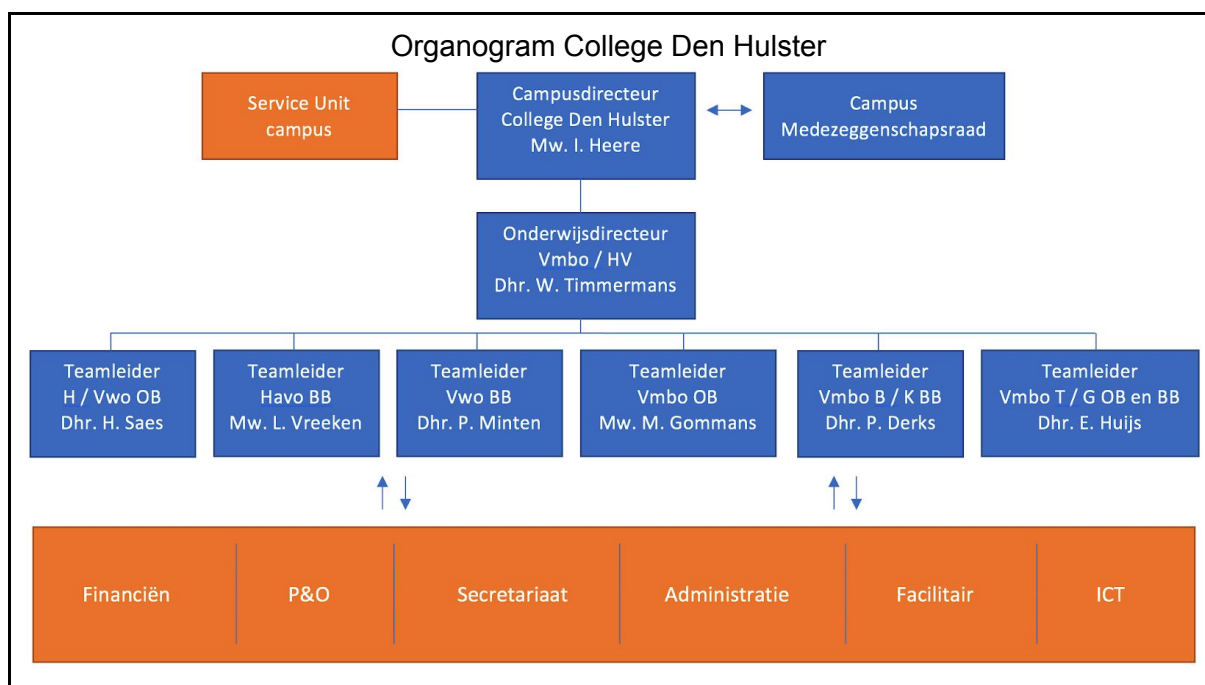
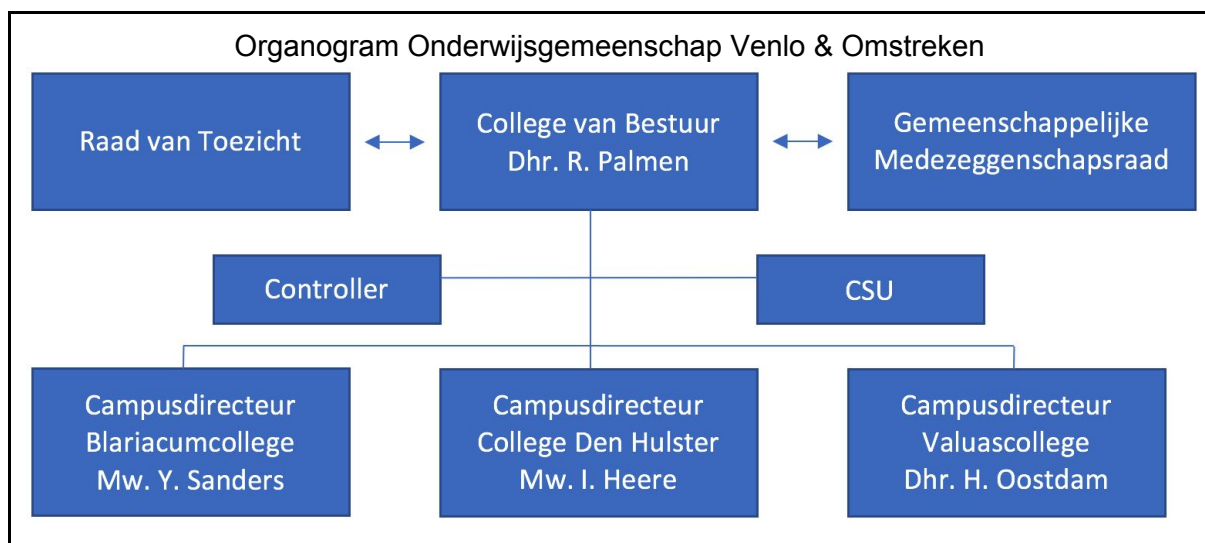
Bedrijfsvoering

Inleiding

Schoolgegevens

1.1 Inleiding

College Den Hulster is onderdeel van OGVO, een samenwerkingsstichting van drie brede scholengemeenschappen in Venlo en omstreken. De drie scholen, te weten het Blariacumcollege, het Valuascollege en College Den Hulster, tellen in totaal rond de 5800 leerlingen en ruim 600 medewerkers. OGVO wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB), dat verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. De scholen worden geleid door een campusdirecteur die integraal verantwoordelijk is voor de locatie. Samen met de onderwijsdirecteur en teamleiders vormen ze het managementteam van de school.



1.2 Basisgegevens College Den Hulster

Naam school	: College Den Hulster
Brinnummer	: 16XD
Postadres school	: Postbus 60 5900 AB Venlo
Bezoekadres school	: Hagerhofweg 15
Contact school	: Tel.: (077) 359 0300 E-mail: info-CDH@ogvo.nl www.denhulster.nl
Directie school	: Mw. I.W.G Heere (MME)
Bevoegd gezag	: OGVO
Postadres	: Postbus 270 5900 AG Venlo
Bezoekadres OGVO	: Hogeweg 26a
Contact bevoegd gezag	: tel. : (077) 3590500 E-mail: info@ogvo.nl www.ogvo.nl
Vz College van Bestuur	: Dhr. R. Palmen

1.3 Schoolgrootte en karakteristiek van de leerlingenpopulatie

Schoolgrootte

Wat betreft de schoolgrootte zal in het navolgende worden ingegaan op de leerlingaantallen en de personeelsformatie. Wat betreft de leerlingaantallen kan worden opgemerkt dat deze op College Den Hulster de afgelopen vijf jaar sterk zijn gedaald. Ter illustratie: in het schooljaar 2013-2014 bedroeg het totaal aantal leerlingen 1983. In het schooljaar 2018-2019 (augustus 2018) bedroeg het totaal aantal leerlingen 1418 die als volgt zijn verdeeld over de afdelingen: 585 VMBO en 833 H/V. Ondanks deze ontwikkeling, gecombineerd met de verwachte demografische krimp in de regio betreffende 15-20%, verwacht de school de komende jaren te gaan groeien. Dit heeft enerzijds te maken met het verbeterde imago van de school en anderzijds de noodzaak om tot een evenwichtige verdeling van leerlingen te komen binnen de drie campussen van OGVO.

Ten aanzien van de personeelsformatie kan worden opgemerkt dat het aantal medewerkers per januari-mei 2018, uitgedrukt in FTE, bruto 128,8 en netto 118,2 bedroeg. De netto-inzet is verder onder te verdelen in: directie 3,6, teamleiders 5,8, onderwijzend personeel 85,2 en onderwijsondersteunend personeel 23,6 FTE.

Leerlingenpopulatie

Wat betreft de karakteristieken van de leerlingenpopulatie, kan het volgende worden opgemerkt. Vanwege het brede onderwijsaanbod kan worden gesteld dat de school zowel veel leerlingen van binnen als buiten de regio mag verwelkomen. De meeste reguliere leerlingen zijn afkomstig uit de omgeving Venlo en omstreken terwijl de leerlingen die bewust kiezen voor bijvoorbeeld topsport, Da Vinci Class (hoogbegaafdheid) en/of Tweektalig onderwijs op havo of vwo, uit een bredere regio afkomstig zijn. Het aantal leerlingen dat van buiten de omgeving Venlo en omstreken afkomstig is betreft 291. Van deze leerlingen

hebben er 67 gekozen voor topsport, 46 voor Da Vinci Class, 72 voor Tweektalig VWO en 14 voor Tweektalig Havo.

Grondslag school

College Den Hulster is een brede scholengemeenschap die eind jaren negentig uit een fusie is ontstaan. Fysiek heeft de samenvoeging van de openbare school College Den Hulster met het katholieke Sint Maartenscollege plaatsgevonden in 2006.

Na de samenvoeging heeft de school een bijzonder neutraal karakter gekregen wat betekent dat we niet werken vanuit een bepaalde religieuze overtuiging, maar dat wij onderwijs geven dat uitgaat van gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen.

1.4 Positionering en profilering van de school

Positionering

De voornoemde (demografische) leerlingdaling gecombineerd met het feit dat leerlingen en ouders steeds bewuster een keuze maken voor een school op basis van bijvoorbeeld 1) onderwijsaanbod, 2) onderwijskwaliteit en 3) imago van de school, noopt tot een goede positionering en profilering van de school. College Den Hulster is een brede scholengemeenschap voor vmbo-, havo- en vwo-leerlingen. De school is gesitueerd in Venlo-Zuid. De scholengemeenschap bestaat uit twee gebouwen die met elkaar verbonden zijn door middel van een gezamenlijke aula. Het Technodome waar, in samenwerking met het bedrijfsleven, technische beroepsopleidingen worden aangeboden, vormt de schakel tussen College Den Hulster en Gilde Opleidingen. Gezamenlijk zijn we verantwoordelijk voor het techniekonderwijs in Venlo en omstreken door middel van een doorlopende leerlijn vmbo-mbo. In de directe omgeving van Venlo en omstreken bevinden zich de twee andere middelbare scholen van de OGVO. Evenals College Den Hulster zijn het Blariacumcollege (stadsdeel Blerick) als het Valuascollege (Venlo-Noord) brede scholengemeenschappen voor zowel vmbo-, havo- als vwo-leerlingen. In de regio rondom Venlo heeft College Den Hulster te maken met het Bisschoppelijk College Broekhin te Reuver (VMBO-T) en Roermond (Vmbo, Havo en Vwo), het Mundium College in Roermond (Vmbo, Havo en Vwo), het Citaverde College (Vmbo) en het Dendron College (Vmbo, Havo en Vwo) in Horst, het Raayland (Vmbo, Havo en Vwo) te Venray en Het Bouwens van Boijecollege in Panningen.

Profilering

Het onderwijsaanbod per campus wordt afgestemd binnen de onderwijsstichting Venlo en Omstreken. Het onderwijsprofiel van College Den Hulster betreft de volgende onderdelen:

1. Topsport talentschool (LOOT)¹
2. TTO-afdeling vwo en havo²
3. Da Vinci (hoogbegaafdheidsprofiel)

¹ Beleidsplan Topsport talentschool

² Beleidsplan TTO/Da Vinci

4. Technasium en vmbo techniek: PIE, BWI, M&T; doorlopende leerlijn techniek vanaf de onderbouw vmbo: Design & Technology³; herijking doorlopende leerlijn techniek vmbo - mbo in Technodome⁴
5. (T)Havo+ (start 2018-2019)⁵

1.5 Schoolondersteuningsprofiel en samenwerkingsverband

In 2012 is de wetgeving omtrent het Passend Onderwijs vormgegeven en vanaf 2014 is de zorgplicht die scholen hebben, wettelijk verankerd. Door deze wetgeving zijn scholen verplicht om leerlingen een plek te geven die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Op deze manier haalt een leerling het beste uit zichzelf. College Den Hulster geeft, in samenwerking met het samenwerkingsverband SWV VO 31.01 Noord-Limburg, invulling aan dit Passend Onderwijs. Door de invoering van voornoemde wetgeving, is de populatie leerlingen sterk veranderd. Zo stromen er meer leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen in die extra ondersteuning nodig hebben. College Den Hulster heeft hier het schoolondersteuningsprofiel op aangepast. Zo bieden we naast de wettelijk verplichte basisondersteuning (bijvoorbeeld dyslexie/dyscalculie en interventies ter voorkomen van gedragsproblemen) ook vormen van extra ondersteuning aan. Zie hoofdstuk drie voor een gedetailleerde beschrijving van het schoolondersteuningsprofiel.

1.6 Onderwijstijd

De school maakt jaarlijks en per cohort een zodanige planning dat de gerealiseerde onderwijstijd voor leerlingen tenminste voldoet aan de normen; vmbo 3700 uur, havo 4700 uur per cohort, vwo 5700 uur per cohort.

Op OGVO niveau wordt een jaarplanning opgesteld op basis van de 189 vastgestelde onderwijsdagen die leerlingen moeten kunnen volgen. Hierin staan ook de dagen opgenomen waarop geen onderwijs verzorgd wordt (roostervrije dagen voor leerlingen). De jaarplanning wordt van instemming voorzien door de GMR.

College Den Hulster heeft een aantal maatregelen genomen met als doel de geplande onderwijstijd zoveel mogelijk te realiseren:

1. lesuitval door afwezigheid van docenten wordt zoveel mogelijk opgevangen;
2. elke docent heeft waarneemuren (stipuren) binnen de AST (1 FTE: 15 klokuren);
3. de gerealiseerde onderwijstijd wordt door de roostermakers bewaakt gedurende het schooljaar;
4. leerlingen beschikken over een periodeplanner waardoor ze kortdurend zelfstandig of onder begeleiding van een docent verder kunnen werken.

De school is in ontwikkeling om maatwerk voor leerlingen te realiseren. In dit kader zijn we in gesprek met elkaar om te zoeken naar mogelijkheden om de onderwijstijd flexibeler in te vullen. De visie op onderwijs vanuit de drie kernwaarden regie, samenwerken en ondernemend ontdekken zijn hierbij uitgangspunt.

³ Projectplan Design & Technology

⁴ Technodome

⁵ (T)Havo+

2. Missie, visie, kernwaarden en ambitie

Strategisch koersdocument OGVO

Zoals uit bovenstaande blijkt, moet dit schoolplan worden gezien als een logische voortvloeisel van het strategisch koersdocument van OGVO 'Ruimte voor Talent'. Derhalve zal in het onderstaande stuk kort worden stilgestaan bij de hoofdpunten van dit richtinggevend document.

2.1 Missie OGVO

OGVO biedt op alle locaties excellent en eigentijds onderwijs aan leerlingen uit Venlo en omstreken. Waar leerlingen met plezier naar school komen en hun nieuwsgierigheid behouden. Het onderwijs in Venlo is, dynamisch, persoonlijk en onderscheidend en past bij de leefwereld, leerbehoeften en talenten van de leerlingen en bereidt hen voor op de maatschappij van morgen.

2.2 Visie OGVO - "Ruimte voor talent"

Iedere leerling verdient onderwijs dat hem of haar de beste toekomstkansen geeft. Iedere leerling heeft recht op gelijke kansen en dit kan alleen maar wanneer ideeën en leefwerelden elkaar voldoende kunnen ontmoeten. Dit leidt tot toenemend begrip en wederzijds vertrouwen. Het bieden van gelijke kansen aan leerlingen is de kernopdracht van het onderwijs. Onze opdracht is om alle leerlingen méér te bieden dan alleen een opleiding tot een diploma en hen volop de mogelijkheden tot ontplooiing te geven, waardoor zij hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Dit betekent dat het leren en ontwikkelen centraal staat in actieve verbinding met elkaar en in samenwerking met de omgeving. De komende jaren komt er steeds meer ruimte voor leerlingen om gepersonaliseerd onderwijs te volgen binnen de OGVO-scholen. Het onderwijsaanbod op de locaties van OGVO is volledig op elkaar afgestemd en sluit aan op het PO en het vervolgonderwijs. De diversiteit zorgt ervoor dat iedere leerling uit het onderwijsaanbod van OGVO kan kiezen voor de opleiding waar zijn/haar talenten het best tot hun recht komen en ontwikkeld kunnen worden.

2.3 Kernwaarden OGVO

OGVO werkt vanuit vijf kernwaarden van waaruit het onderwijs wordt vormgegeven:

1. **Respect:** onze leerlingen zijn divers wat betreft achtergrond, talent, leerstijl en niveau. Daar houden we rekening mee door naar elkaar te luisteren, interesse in elkaar te tonen en respect voor elkaar te hebben. Ieder mens telt, dus elke collega, elke leerling. Daarmee creëren we een veilige en sociale omgeving waarin we samen kunnen leren en werken.
2. **Verbondenheid:** Wij geloven in leren van en met elkaar; mensen zijn geen losstaande individuen maar zijn op allerlei manieren met elkaar verbonden. We zijn samen verantwoordelijk voor de gemeenschap, waarin we rekening houden met elkaar. We zijn ook verbonden met de leefomgeving die we duurzaam ontwikkelen.
3. **Solidariteit:** We zorgen voor elkaar en kijken naar elkaar om. We leveren een bijdrage aan het algemeen welzijn van iedereen op school en iedereen die betrokken is bij onze organisatie. We helpen elkaar, ieder krijgt zijn deel, zonder oordeel over diens situatie.

4. **Gedeelde verantwoordelijkheid:** Iedereen heeft kwaliteiten. We verwachten dat iedereen zijn verantwoordelijkheid weet te nemen en samen zijn we verantwoordelijk voor de gehele organisatie. We versterken elkaar en bieden hulp, we dagen mensen uit en inspireren elkaar.
5. **Vooruitgang:** Wij creëren ruimte voor elk talent. Wij zijn een lerende gemeenschap gericht op professionaliteit en innovatie. Onze scholen zijn toekomstbestendig, met een continue kwaliteit. We dagen onze leerlingen uit om meer uit zichzelf te halen.

2.4 Ambitie OGVO

Op basis van het bovenstaande zijn enkele ambities geformuleerd. Over vier jaar:

- staan we samen garant voor een volledig onderwijsaanbod voor de regio waarbij de profielen op elkaar zijn afgestemd;
- hebben wij een gezonde / optimale bedrijfsvoering;
- is onze cultuur gericht op samenwerken en vertrouwen hebben in elkaar en voelen we ons verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van onze organisatie als geheel;
- geeft elke school invulling aan gepersonaliseerd leren;
- hebben we de zorgstructuur op de drie campussen op elkaar afgestemd en maken we gebruik van elkaars expertise.

3. Onderwijsconcept College Den Hulster

Onderwijskundige visie College Den Hulster

Slogan: College Den Hulster, maakt onderwijs persoonlijk!

College Den Hulster is een leergemeenschap voor voortgezet onderwijs, waar leerlingen en medewerkers bouwen aan wie ze zijn en alle kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Op deze manier kunnen ze op betekenisvolle wijze bijdragen aan een duurzame samenleving. Een school waarbij kennisverwerving hand in hand gaat met samenwerkend leren, persoonlijke groei en het ontwikkelen van sociale vaardigheden en talenten. In het schooljaar 2017-2018 heeft College Den Hulster haar onderwijskundige visie op leren aangescherpt en samen met leerlingen, ouders en medewerkers opnieuw inhoud gegeven aan persoonlijk leren. Hierbij zijn drie belangrijke kernwaarden geformuleerd die als uitgangspunt dienen om het beste uit onze leerlingen en onszelf te halen.

1. College Den Hulster stelt “leren” centraal vanuit 3 kernwaarden

Regie

Elke leerling beschouwen we als een uniek individu. Bij persoonlijk leren wordt uitgegaan van de leerling, omdat elke leerling anders is. Met alle verschillen in aanleg, interesse, talenten en beperkingen willen we respectvol omgaan. We hebben vertrouwen in het ontwikkelpotentieel en de ontwikkelkracht van elke leerling. Om eruit te kunnen halen wat erin zit en iedere leerling boven zichzelf te kunnen laten uitstijgen, leren onze leerlingen, binnen de mogelijkheden die ze hebben, gaandeweg de regie te nemen over hun eigen leerproces. Een coach begeleidt de leerlingen om de persoonlijke doelen te bereiken en de talenten optimaal te benutten. Door leerlingen de ruimte te geven om regie te nemen over hun eigen leerproces, zal de intrinsieke motivatie sterk worden gestimuleerd. Tevens wordt het op deze manier mogelijk om te leren vanuit interesse en nieuwsgierigheid. Leerlingen zitten dan beter in hun vel, hebben een hogere betrokkenheid bij hun leerproces en presteren dientengevolge beter.

Samen werken

De school staat volop in de samenleving waar leren binnen en buiten de schoolmuren plaatsvindt in diverse samenwerkingsverbanden. We leren van en met elkaar en maken gebruik van elkaars kwaliteiten en talenten. Door deze samenwerking ontwikkelt en versterkt de leerling belangrijke vaardigheden. Zo worden leerlingen gestimuleerd om een eigen mening te vormen, voor zichzelf op te komen, compromissen te sluiten en zich in te leven in anderen. De gedachte op College Den Hulster is dat leerlingen niet alleen leren van de interactie met de docent, maar ook van de interactie met elkaar. Het gaat daarbij om het plezier van samen leren en werken. Door samen te werken wordt het sociaal inzicht groter, de persoonsvorming positief gestimuleerd en staat de leerling er nooit alleen voor.

Ondernemend ontdekken

De school reikt leerlingen uitdagingen aan, te denken valt aan een keuze uit uitgebreide onderwijsprogramma's en extra activiteiten, waardoor kritisch, creatief en oplossingsgericht denken wordt gestimuleerd. Het devies daarbij: vooral zelf ontdekken, je blijven

verwonderen en niet zonder meer aannemen. Op die manier kan de leerling ontdekken hoe hij/zij in elkaar zit en wat bij hem/haar past. Al met al zorgt ondernemend ontdekken voor een uitdagende, spannende en vooral leerzame ontdekkingsreis voor de individuele leerling. Met het nemen van regie, het samen-werken en het ondernemend ontdekken zet de leerling, in samenspraak met een persoonlijke coach en zijn/haar ouders, een ontdekkingsstocht in gang op weg naar een succesvolle, ondernemende en zelfstandige toekomst.

2. College Den Hulster staat voor een brede ontwikkeling

Naast het leren van de wettelijk vereiste kennis en vaardigheden, maken leerlingen op College Den Hulster zich ook andere zaken eigen die garant staan voor een brede ontwikkeling. Zo worden er veel activiteiten georganiseerd die direct en indirect raken aan allerlei omgangsvormen, te hanteren normen en waarden en burgerschapsvorming. Daarbij wordt, naast cognitieve ontwikkeling, ruimte gegeven voor sociaal-emotionele ontwikkeling, niet-cognitieve vaardigheden, gewenst gedrag en culturele ontwikkeling van de leerling. Zo kunnen leerlingen wat betreft hun curriculum kiezen voor versnellen of verdiepen, zijn er leerlingen die reeds vakken volgen op MBO, HBO en WO, besteden we uitgebreide aandacht aan profielkeuze en vervolgoopleidingen, geven onze leerlingen, in het kader van de dag van de talen, les op basisscholen, organiseren we de nodige studiereizen en uitwisselingen, organiseren we sportdagen, bouwen onze leerlingen, in opdracht van lokale ondernemingen, hindernissen voor VenloStormt, nemen we deel aan lokale en nationale debatwedstrijden, hebben we een beam-team waar leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor het organiseren van filmavonden, kunnen leerlingen via het DaVinci-programma op cognitief vlak vakken volgen als science en Japans en op sociaal emotioneel vlak yoga en mindfulness, krijgen leerlingen mediawijsheid aangeboden, organiseren we een culturele avond, houden sfeerkeepers samen met de leerlingen een oogje in het zeil wat betreft gewenst gedrag en wordt er een lifestyle-week georganiseerd etc. Met trots kunnen we stellen dat de wereld binnen de school kan worden gezien als een voortzetting van de wereld daarbuiten. We halen de buitenwereld binnen en integreren deze in onze aanpak om op deze manier samen te werken aan een brede ontwikkeling van elke leerling.

Daarnaast werken leerling, coach en decaan samen aan de loopbaanoriëntatie van de leerling. Te denken valt aan begeleiding bij profielkeuze of de overstap richting het vervolgonderwijs. Zo hebben de leerlingen de mogelijkheid om via een online-tool allerlei testen te maken en een plusdocument bij te houden. Tegelijkertijd worden er voorlichtingen georganiseerd en uitstapjes naar beroeps- en hoger onderwijsinstellingen georganiseerd.

De brede vorming van leerlingen maken we zichtbaar met behulp van losse certificaten. Deze moeten gebundeld worden in een zogenoemd plusdocument.

3. College Den Hulster monitort zijn kwaliteit en rendement

We erkennen als onderwijsorganisatie het belang van kwaliteit teneinde leerlingen en medewerkers in staat te stellen om het beste uit zichzelf te halen. Tegelijkertijd is het monitoren van kwaliteit en rendement van groot belang om te voorkomen dat de ontwikkeling van de school primair gericht is op het herstellen van de *status quo* door slechts te reageren op veranderingen in de omgeving van de organisatie. Regeren is immers vooruitzien. Binnen de schoolorganisatie geven we op verschillende manieren handen en voeten aan het monitoren van kwaliteit en rendement.

Ten eerste wordt er actief gestuurd op basis van cijfers met de bedoeling de kwaliteit van het onderwijs in kaart te brengen om op deze manier te kunnen komen tot doeltreffende, weloverwogen interventies. Het is de taak van de hiervoor aangestelde kwaliteitsmedewerker om de directie en medewerkers van informatie te voorzien die is afgezet tegen een landelijke *benchmark*. Te denken valt aan: doorstroomcijfers, slagingspercentages, percentielscores van vakken etc. Deze informatie wordt met regelmaat, bijvoorbeeld tijdens de opening/afsluiting van het schooljaar en/of op verschillende studiedagen, al dan niet met een daaraan verbonden opdracht, aan het personeel teruggekoppeld.

Ten tweede streven we naar een professionele cultuur binnen onze onderwijsorganisatie die zich laat kenmerken door een open houding waarbij het evalueren van het eigen handelen centraal staat. Om dit in kaart te brengen wordt het gebruik van verschillende instrumenten gestimuleerd. Te denken valt aan de Leerling-evalueren-docenten-enquête (LED) of het gebruik van RTTI binnen toetsing en onderwijs. Daarnaast wordt door werknemers in toenemende mate gebruik gemaakt van eigen evaluaties, bijvoorbeeld via Google Forms, om de kwaliteit en het rendement van het eigen onderwijs(proces) in kaart te brengen.

Ten derde proberen we in toenemende mate gebruik te maken van inzichten van ouders en leerlingen om in kaart te brengen hoe we er op dit moment voorstaan. Binnen deze context moet worden gedacht aan het uitzetten van tevredenheidsonderzoeken, de gesprekken met leerlingen (uit de leerlingenraad), of het toenemend belang van de resonansgroepen voor zowel ouders als leerlingen.

4. College Den Hulster is internationaal georiënteerd

Onder internationalisering verstaan we op College Den Hulster met name de mate waarin onze leerlingen in en vooral buiten het klaslokaal in aanraking komen met verschillende culturen en nationaliteiten. In dat opzicht zijn we een school die sterk internationaal is georiënteerd. Dit hoofdzakelijk vanwege een tweetal factoren. Ten eerste erkennen we als school het belang van een brede ontwikkeling van de leerling. Zo vinden we het van grote waarde dat leerlingen door middel van verschillende reizen en uitwisselingsprogramma's in contact komen met mensen uit andere culturen, omdat ze op deze manier worden voorbereid op een samenleving die niet stopt bij nationale grenzen. In deze context vinden jaarlijks reizen en/of uitwisselingen plaats naar Berlijn, Rome, Londen, Parijs, Madrid en Barcelona en neemt ons schoolorkest deel aan een uitwisselingsprogramma in Duitsland (Euregio).

Ten tweede is onze internationalisering sterk verbonden met het feit dat we een TTO-school zijn. Derhalve hebben we door de jaren heen een breed scala aan internationaliseringsactiviteiten ontwikkeld. Te denken valt aan de internationaliseringsweek, de uitwisselingen met partnerscholen in Moers en Düsseldorf maar ook aan de TTO-reizen naar Hastings, Cambridge en Dublin die afgelopen jaren zijn georganiseerd. Nieuwe reizen zoals de reis naar Brighton zijn in voorbereiding. Naast cultuuruitwisseling staat tijdens deze activiteiten ook in bijzonder de ontwikkeling van de Engelse taal centraal. Op deze manier kunnen leerlingen zich steeds beter ontplooiën in een steeds internationaler wordende omgeving.

5. College Den Hulster hanteert samenhangende onderwijsprincipes

Op College Den Hulster beschouwen we het als ons hoofddoel om onze leerlingen op de best mogelijke manier voor te bereiden zodat ze op een succesvolle wijze kunnen deelnemen aan de samenleving. Derhalve hebben we ervoor gekozen om vanuit drie kernwaarden, te weten regie, samen-werken en ondernemend ontdekken, ons onderwijs vorm te geven. Om deze kernwaarden te kunnen realiseren zetten we in op een aantal samenhangende onderwijsprincipes. Deze principes zijn: *leren leren*, *leerdoel leren*, *feedback en reflectie*, *gepersonaliseerd leren/maatwerk* en *gebruik van ICT*. De concrete uitwerking van deze principes geschiedt in de verschillende teamplannen van de organisatie.

Leren leren

De belangrijkste bouwsteen die ten grondslag ligt aan een duurzame leerontwikkeling en leerhouding, betreft de vraag hoe het leerproces het beste vormgegeven kan worden. Om hier optimaal vorm en inhoud aan te kunnen geven, moet de leerling in staat zijn om een invulling te geven aan een prestatie als resultaat van een persoonlijke leertraject. Daarbij dient te worden opgemerkt dat elke leerling beschikt over een set eigen, unieke leerdoelen en over een eigen arsenaal aan mogelijkheden en beperkingen om deze leerdoelen te behalen. Wil de leerling immers in staat zijn om succesvol de gestelde doelen te behalen en regie te kunnen nemen over zijn leerproces, dan zal hij/zij bijvoorbeeld: zelf leerdoelen moeten kunnen stellen, overzicht moeten kunnen bewaren om te komen tot een goede werkverdeling en bewust moeten zijn van de verschillende leerstrategieën of voorkeuren die hem/haar kunnen ondersteunen in het leerproces. Derhalve hebben we op College Den Hulster gekozen voor intensieve coaching van leerlingen zodat er een gedeelde verantwoordelijkheid ontstaat, tussen leerling en coach, ten aanzien van het leerproces. Deze persoonlijke coach begeleidt de leerling op actieve wijze in het stellen van doelen en het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om de doelen te behalen. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele niveaoverschillen en persoonlijke omstandigheden van elke leerling. Uit onderzoek blijkt dat een gedeelde verantwoordelijkheid voor het leerproces de beste (cognitieve) resultaten oplevert.⁶ Dit alles om ervoor te zorgen dat de leerling op termijn in staat is, door middel van zelfregulerend leergedrag, om zijn leerproces succesvol en zoveel als mogelijk zelfstandig vorm te geven.

Leerdoel leren

Om tot een krachtige leeromgeving te (kunnen) komen, is het noodzakelijk om duidelijk vast te stellen wat in de onderwijsleersituatie wordt nagestreefd. Door het gebruik van uitdagende, realistische leerdoelen, wordt het leerproces inzichtelijk gemaakt en dat biedt voordelen voor zowel de leerling als de docent. Zo weet de leerling precies wat van hem of haar tijdens de onderwijsleersituatie wordt verwacht en wordt het voor de leerling mogelijk om zelf invloed (regie) te hebben op het proces dat moet leiden tot het behalen van het uiteindelijke resultaat.⁷ De docent in kwestie kan door het gebruik van leerdoelen nog bewuster kiezen voor een instrument uit zijn didactisch-pedagogisch arsenaal, dat op dat moment het beste aansluit bij de gewenste onderwijsleersituatie. Daarnaast stelt

⁶ Docent en leerling aan het stuur: onderzoek naar leren op maat met ICT (januari 2018).

https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2018/02/Doorbraakproject-Onderwijs-ICT_Eindrapport.pdf

⁷ Formatief evalueren: het belang van de leerdoelen en succescriteria (oktober 2018).

<https://www.slo.nl/organisatie/recentepublicaties/00170/>

leerdoelenden de docent in staat om trefzeker de beste leermiddelen te selecteren en/of te arrangeren, teneinde voor de leerling de beste leerervaring mogelijk te maken. Ook zorgt een effectief gebruik van leerdoelen er voor dat er meer tijd wordt vrijgespeeld die op een andere manier kan worden ingezet. Te denken valt aan extra klassikale herhaling van zaken die nog niet goed zijn ingeslepen of meer tijd voor individuele begeleiding van leerlingen. Ten slotte dient te worden opgemerkt dat leren met behulp van leerdoelen (en leerdoelcriteria) het proces van feedback en reflectie binnen de onderwijsleersituaties vergemakkelijkt en efficiënter maakt.⁸

Feedback en reflectie

Vanwege het positieve resultaat van feedback en reflectie op het leerrendement⁹ en vanwege het feit dat binnen onze onderwijskundige visie veel aandacht uitgaat naar het zelfregulerend vermogen van de leerling, teneinde ze medeverantwoordelijk te maken voor het eigen leerproces, speelt feedback een belangrijke rol binnen de (onderwijs)leersituaties van onze organisatie. Op College Den Hulster zien wij feedback als een voortgaand proces waarbij leerlingen, gaandeweg ze een (leer)taak uitvoeren en doelen behalen, worden voorzien van duidelijke informatie over de vraag hoe ze er op dat moment voorstaan en welke stappen ze kunnen zetten om zichzelf verder te verbeteren. Daarbij is het van belang dat de feedback zich richt op zowel de leertaak als het proces daar naartoe (leercoaching). Deze feedback is afkomstig van de persoonlijke coach, (vak)docenten, medeleerlingen en de desbetreffende leerling zelf (samen werken). Onderzoek toont aan dat hierdoor de leermotivatie, het leerrendement en zelfregulerend leergedrag van de leerling positief worden beïnvloed.¹⁰

Het reflecteren op het eigen leergedrag is hierbij van wezenlijk belang. Geholpen door de individuele coach wordt de leerling zich bewust over welke kennis, vaardigheden en leerstrategieën hij al beschikt en welke hij nog nodig heeft om zijn leertaak te volbrengen en verder te kunnen groeien in zijn ontwikkeling.

Om een feedback- en reflectiecultuur te realiseren en te behouden binnen onze leer- en leefomgeving dient deze cultuur en bijbehorende werkwijze binnen alle lagen van de organisatie te worden doorgevoerd.

Gepersonaliseerd leren/maatwerk

Onze onderwijskundige visie maakt het noodzakelijk dat we op College Den Hulster zoeken naar vormen van maatwerk die plaatsvinden binnen en buiten de lessituaties. Zo zijn we sterk op zoek naar mogelijkheden om leerlingen, die in toenemende mate regie nemen over hun eigen, individuele leerproces, te bedienen op basis van hun leerbehoeften. We geven hier op een aantal manieren handen en voeten aan. Ten eerste binnen de onderwijsleersituaties. Zo zal de vakdocent, met behulp van een gedifferentieerde aanpak en ondersteund door een effectieve inzet van ICT, meer leerlingen weten aan te spreken op hun leervoorkeuren. Tegelijkertijd wordt tijdens de onderwijsleersituaties in toenemende mate gebruik gemaakt van digitale methoden die op adaptieve wijze kennis en vaardigheden

⁸ Formatief evalueren: het belang van de leerdoelen en succescriteria (oktober 2018).

<https://www.slo.nl/organisatie/recentepublicaties/00170/>

⁹ Docent en leerling aan het stuur: onderzoek naar leren op maat met ICT (januari 2018).

https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2018/02/Doorbraakproject-Onderwijs-ICT_Eindrapport.pdf

¹⁰ Ibidem.

aan de leerling aanbieden. Ten tweede wordt buiten de lessituaties gezocht naar mogelijkheden om organisatorische blokkades in roosters, planningen, procedures en regels op te ruimen. Op deze manier kunnen leerlingen vakken volgen op een ander niveau, variëren in het aantal uren per vak en/of kiezen voor een versneld examentraject voor een of meerdere vakken. Voornoemde draagt bij aan een verbeterde motivatie en stelt de leerling in staat om zijn/haar eigen talenten en persoonlijke kwaliteiten verder te ontwikkelen.¹¹ Ten slotte hopen we hiermee een bijdrage te leveren aan het terugdringen van het aantal doubleurs en thuiszitters.

Gebruik van ICT

Twee belangrijke uitgangspunten zijn voor ons leidend wat betreft de inzet van ICT binnen onze schoolorganisatie. Ten eerste de manier waarop ICT kan bijdragen aan een krachtige onderwijsleersituatie. Ten tweede de manier waarop de inzet van ICT past bij de onderwijskundige visie die we uitdragen.

Uit onderzoeken blijkt dat, bij een weloverwogen, gedoseerde inzet van ICT, de leerprestaties van leerlingen omhoog gaan. Enerzijds heeft dit te maken met het feit dat ICT meer mogelijkheden biedt om het leerproces van leerlingen inzichtelijk te maken, waardoor er meer mogelijkheden ontstaan om hierop in te spelen. Zo kan, bijvoorbeeld de docent, veel gericht feedback geven, bijsturen, inspelen op verschillen tussen klassen en leerlingen, een stuk regie overdragen, samenwerking bewerkstelligen etc. Anderzijds is wetenschappelijk aangetoond dat de inzet van ICT motivatieverhogend werkt. Dit aangezien de inzet van ICT op school nauw aansluit bij de reeds sterk gedigitaliseerde samenleving waarbinnen leerlingen zich nu en in de toekomst (gaan) bewegen. Op basis van het bovenstaande kunnen we dan ook concluderen dat de inzet van ICT op College Den Hulster een positief effect heeft op de leerprestatie en -motivatie¹² en dat de inzet ons extra mogelijkheden geeft om onze onderwijskundige visie, waar concepten als regie, samen-werken en ondernemend ontdekken centraal staan, handen en voeten te geven.

6. College Den Hulster biedt een veilige en gezonde leer- en leefomgeving

College Den Hulster is een onderwijsorganisatie waar, naast de aandacht voor de leerprestaties van de leerling, veel aandacht uitgaat naar het leer- en leefklimaat. Onderzoek toont immers aan dat er sprake is van een sterke correlatie tussen enerzijds de cognitieve prestaties van een leerling en anderzijds het leer- en leefklimaat op de onderwijsinstelling. Op College Den Hulster streven wij derhalve naar een veilig en vertrouwd leer- en leefklimaat, waarbij iedereen weet wat van hem/haar wordt verwacht en waar sprake is van een persoonlijke, respectvolle omgang waarbij iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. We brengen, met behulp van meetinstrumenten zoals LED-enquêtes, tevredenheidsonderzoeken, incidentenregistratie etc., op structurele wijze in kaart hoe het leer- en leefklimaat zich binnen de school ontwikkelt.

Ons beleid is erop gericht om het gedrag van leerlingen onder elkaar en hun onderlinge verhoudingen in positieve zin te beïnvloeden. In het anti-pestprotocol, met specifieke

¹¹ Docent en leerling aan het stuur: onderzoek naar leren op maat met ICT (januari 2018).

https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2018/02/Doorbraakproject-Onderwijs-ICT_Eindrapport.pdf

¹² Vier in balans-monitor; de hoofdlijn (juni 2017).

<https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/vierinbalans/Vier-in-balans-monitor-2017-Kennisnet.pdf>

aandacht voor cyberpesten, staat beschreven welke preventieve maatregelen en activiteiten wij inzetten om pesten tegen te gaan. Vanuit onze “ Life-Style” visie worden onze leerlingen zowel binnen als buiten het onderwijsprogramma positief uitgedaagd om te werken aan een gezonde leefstijl en goede conditie.

7. College Den Hulster als educatief partner in de regio

College Den Hulster staat als school niet op zichzelf maar participeert in vele netwerkrelaties. We vormen een leergemeenschap die bestaat uit een samenwerkingsverband van medewerkers, leerlingen, ouders en buitenschoolse partners, waarin betekenisvol onderwijs wordt aangeboden. Hierbij is sprake van een goede samenwerking in de keten PO-VO-MBO/HBO/WO in de regio. Vanuit de samenwerking met het PO richten we ons op de ontwikkeling van de doorlopende leerlijnen Engels en Wetenschap & Technologie waarbij onderzoekend- en samenwerkend leren centraal staat. College Den Hulster participeert sinds 2014 in de Techniekketen Noord- en Midden Limburg waar we met de VO scholen uit de regio, het MBO en het bedrijfsleven intensief samenwerken aan doorlopende leerlijnen voor het technisch onderwijs. Met de subsidieregeling Sterk techniekonderwijs 2020-2023 kunnen we het regionale aanbod blijven versterken en een kwalitatief hoogstaand aanbod blijven realiseren.

Sinds schooljaar 2017-2018 heeft College Den Hulster ook een samenwerkingscontract met de bibliotheek in Venlo. Het aantal laaggeletterden in Nederland is groot en de gemeente Venlo is binnen deze context een van de landelijke koplopers. We zien het daarom als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om taalontwikkeling en leerprestaties van leerlingen structureel te verbeteren. Daardoor vermindert het risico op vroegtijdig schoolverlaten en worden de kansen op een succesvolle doorstroom naar het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt groter. Een belangrijke educatieve doelstelling is een doorlopende leeslijn van 0 tot 18 jaar. Inmiddels zijn 35 basisscholen en 2 VO scholen aangesloten.

Samenwerkende partners:

- Samenwerkingsverband SWV (passend onderwijs)
- PO-MBO-HBO-WO (specifiek: Gilde Opleidingen; CIOS Leeuwenborg; Fontys Hogeschool Venlo; universiteit Maastricht/Venlo; HAS-Hogeschool)
- Decanenkring Venlo en Omstreken
- VO-HO-netwerken
- VSO (symbiose- en synthesesetrajecten)
- TTO netwerk
- Technasium netwerk
- Stichting Topsport Talentschool en Topsport Limburg
- Bedrijfsleven
- Techniekketen Noord- en Midden Limburg
- Gemeente Venlo waaronder bibliotheek Venlo

8. College den Hulster en ondersteuningsstructuur

Na gezamenlijk overleg tussen het samenwerkingsverband en College den Hulster is er vorm en inhoud gegeven aan het schoolondersteuningsprofiel. Het uitgangspunt betreft het feit dat er op de campus, of binnen het samenwerkingsverband, sprake moet zijn van een passend onderwijsaanbod voor elke leerling. Vanwege deze doelstelling, de invoering van

de wet Passend Onderwijs en de in voorbereiding zijnde regiofunctie hoogbegaafdheid (in samenwerking met het primair onderwijs (PO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO)) heeft College Den Hulster besloten om de ondersteuningsstructuur ingrijpend te wijzigen.

Om voldoende ondersteuning te kunnen geven aan onze leerlingen, bieden we naast de gebruikelijke basisondersteuning (bijvoorbeeld intensieve coaching, warme overdracht, aandacht voor leren-leren, afname van genormeerde taal- en rekentoetsen, loopbaanoriëntatie etc.) ook preventieve en/of curatieve extra ondersteuning voor leerlingen die dit nodig hebben. Te denken valt aan extra steunlessen of adaptieve programma's die het taal- en rekenniveau van leerlingen verder verbeteren. Daarnaast is er extra ondersteuning voor leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen. Deze leerlingen kunnen terecht bij een Interne-Leerling-Begeleider. Deze is in elk team aanwezig en kan de leerling ondersteuning bieden indien er sprake is van een ondersteuningsvraag die de basisondersteuning van een mentor/coach overstijgt. Het bieden van deze vormen van extra ondersteuning gaat altijd in gezamenlijk overleg met het ondersteuningsteam (OT) op de campus. Deze interne zorgstructuur is sinds 2015 ingrijpend gewijzigd en steviger verankerd in de schoolstructuur; onder andere door het inrichten van een ondersteuningsplein (OP).

Dit ondersteuningsplein wordt continu bemand door leden van het schoolondersteuningsteam. Dit team bestaat uit een ondersteuningscoördinator, een (school)psycholoog/orthopedagoog, ambulante begeleiders en een RT-coördinator. Daarnaast nemen met regelmaat externen zoals leden van het sociale wijkteam, de leerplichtconsulent en de schoolarts deel. Na gezamenlijk overleg tussen alle betrokken partijen, wordt er een individueel traject voor de leerling vormgegeven dat vraaggestuurd en op maat is en gericht kan zijn op zowel interne als externe begeleiding of een combinatie hiervan. Dientengevolge bestaat een groot deel van deze extra ondersteuning, die wordt vormgegeven op de afdeling dan wel op het ondersteuningsplein, uit maatwerktrajecten voor leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen of voor leerlingen uit het hoogbegaafdheidsprofiel, het synthese-traject (samenwerking met VSO de Veldwijk ten aanzien van instroom vmbo-leerlingen in regulier onderwijs) en/of andere instroomtrajecten. Ten slotte zetten we bewust in op de verdere professionalisering van al onze medewerkers wat betreft het kunnen bieden van extra ondersteuning. Dit alles om voor de leerling de kansen op een succesvolle schoolcarrière zo groot mogelijk te maken. Zie voor verdere informatie het taal- en rekenbeleid en het schoolondersteuningsbeleidsprofiel 2018-2022.

Onze ambities:

1. Onze kernwaarden regie, samen-werken en ondernemend ontdekken zijn geïntegreerd in het leerproces.
2. Onze leerlingen weten hoe ze kunnen leren en zijn medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces.
3. Door toepassing van samenhangende onderwijsprincipes onderscheiden we ons in positieve zin van omliggende scholen.
4. We vervullen binnen het samenwerkingsverband een regiofunctie voor hoogbegaafde leerlingen.
5. We hebben een duurzame samenwerking met onderwijspartners en bedrijfsleven op het gebied van technisch onderwijs
6. Alle leerlingen beschikken over een eenduidig plusdocument waarin de eigen brede vorming en talenten onderbouwd zijn.

4. Strategisch HRM

Het succes van College Den Hulster wordt in hoge mate bepaald door de professionaliteit van onze medewerkers. Om onze doelstellingen te verwezenlijken zijn medewerkers nodig die hier samen met de directie en leidinggevenden hun verantwoordelijkheid in nemen en ieder vanuit zijn eigen kunde en kwaliteit hun steentje aan willen bijdragen.

Professionele leercultuur

We streven naar een professionele leercultuur waarin voortdurend aan verbetering van onderwijs wordt gewerkt. We bevorderen dit op twee verschillende manieren. Enerzijds zetten we qua personeelsbeleid doelbewust in op het stimuleren van het pedagogisch-didactisch handelen van onze collega's, zodat ze steeds beter in staat zijn om handen en voeten te geven aan onze onderwijskundige visie. Zo organiseren we studiedagen en vraaggestuurde (team)scholingen die bijvoorbeeld gericht zijn op de implementatie van onderdelen van onze onderwijskundige visie (leerdoel-denken, maatwerk, differentiatie, ICT of een combinatie daarvan). Deze trainingen worden verzorgd door zowel eigen medewerkers en externe professionals. Tegelijkertijd maken we in toenemende mate gebruik van competentie modellen (bijvoorbeeld het OGVO ICT-competentiemodel) teneinde collega's de mogelijkheid te geven om op een objectieve manier hun eigen competenties in kaart te brengen en verder te verbeteren.

Anderzijds komen we zoveel als mogelijk tegemoet aan scholings/ontwikkelingsvragen van individuele collega's. Zo hebben we bijvoorbeeld binnen het leermiddelenbeleid de ruimte gecreëerd voor collega's die, op substantiële wijze, hun onderwijs willen doorontwikkelen op het gebied van maatwerk, werkvormen etc. Op deze manier geven we vorm en inhoud aan een cultuur waarin medewerkers vertrouwen in elkaar hebben, waarin we samenwerken, elkaar inspireren en elkaars kwaliteiten erkennen en elkaar de ruimte geven om te ontwikkelen. De ontwikkeling van een duidelijke, expliciete en gedeelde visie op het leren van leerlingen geeft helderheid over onze collectieve ambitie. De drie kernwaarden (regie, samen-werken en ondernemend ontdekken) vormen het uitgangspunt van het personeelsbeleid voor de komende jaren.

Dit betekent dat personeelsontwikkeling gericht is op:

1. Regie: elke medewerker en elk team neemt zelf de verantwoordelijkheid over de realisatie van de onderwijsdoelen en de ontwikkeling van bekwaamheid en competenties.
2. Samen-werken: we leren van en met elkaar en stimuleren deelname aan professionele leergemeenschappen zowel intern als extern.
3. Ondernemend ontdekken: We stimuleren innovatie en verwachten van medewerkers dat ze op actieve wijze deelnemen en bijdragen aan deze ontwikkelingen. Op deze manier blijven we continu in beweging en maken we toekomstbestendig onderwijs mogelijk.

Omdat we er vanuit gaan dat elk individu uniek is, betekent bovenstaande ontwikkeling dat er ook aandacht moet zijn voor flexibiliteit en maatwerk richting onze medewerkers. Om tegemoet te komen aan deze behoeften en tevens ruimte te creëren voor ontwikkeling zal er opnieuw invulling gegeven moeten worden aan het taakbeleid.

Personeelsontwikkeling in de school moet worden afgestemd op de (onderwijskundige) doelen en ambities van de school. Tevens dient er samenhang tussen HR-activiteiten te zijn en dient er bij de implementatie van HR-beleid in de school veel aandacht te zijn voor People management. Met een dergelijke aanpak is strategisch HRM niet uitsluitend een zaak van P&O, maar dient het in de lijn ingebed te zijn. De medewerkers worden aangestuurd en begeleid door de leidinggevenden. De leidinggevenden dienen inhoudelijk voldoende geëquipeerd te zijn om deze P-functie goed uit te kunnen voeren. Daar waar nodig zal coaching of begeleiding worden ingezet.

Gedeeld leiderschap

De uitgevoerde softcontrol meting in 2017 heeft ons nader inzicht gegeven in de wijze waarop gedragssturing naar elkaar plaatsvindt en of medewerkers uit zichzelf geneigd zijn elkaar in gedrag te sturen. Uit de resultaten blijkt dat we een sterk hiërarchische cultuur kennen. De komende jaren zetten we daarom in op de ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten van alle medewerkers om te komen tot een meer zelfsturend en gedeeld leiderschap. Gedeeld leiderschap betekent een gemeenschap van leiders met respect voor ieders talent gefocust op het gemeenschappelijke doel. Dit betekent dat iedereen binnen het team verantwoordelijkheid draagt en dat we gebruik maken van elkaars talenten, kennis en vaardigheden.

Opleiden in de school (OIDS)

Al vanaf schooljaar 2009-2010 werken het Blariacumcollege, College den Hulster en het Valuascollege in steeds groter wordend verband intensief samen met het Bouwens van der Boije College, Dendron College en Raayland College en de Nijmeegse opleidingsinstituten HAN ILS, HAN Masters, ALO en Radboud Docenten Academie binnen het samenwerkingsverband Opleidingsschool Noord-Limburg (OSNL). Het doel hierbij is het concept 'Samen Opleiden' vorm te geven middels het creëren van een hoogwaardige leeromgeving voor onze lerenden in het algemeen en voor docenten in opleiding in het bijzonder. Maatwerkafspraken zijn gemaakt om onze ambities op het gebied van opleidingsconcept, professionalisering en kwaliteitszorg te verwezenlijken.

Vanaf schooljaar 2016-2017 is OSNL door het ministerie van OCW erkend als aspirant-opleidingsschool met bijbehorende bekostiging.

Uitgangspunt voor ons partnerschap is de verantwoordelijkheid die de scholen en instituten gezamenlijk dragen voor Samen Opleiden, vanuit de visiepijlers:

- Maatwerk in leren
- Leren in context van beroep en samenleving
- Onderzoekend leren

Binnen een regio die bekend staat als logistiek knooppunt, als Greenport en die zich ook in samenwerking afficheert als Brainport, leiden we samen onze docenten op en spelen daarbij in op actuele onderwijsontwikkelingen.

Zo zien we het als onze maatschappelijke opdracht en ambitie om onderwijstalent de kans te bieden zich te ontwikkelen, middels het OSNL-eigen werkplekcurriculum dat we bieden, en aan ons en onze regio te binden.

Vitaliteit en gezondheid

Gezonde organisaties hebben gezonde verdienmodellen, zijn financieel gezond en hebben gezonde werknemers. Organisaties met gezonde werknemers hebben een hoge productiviteit, gemotiveerd personeel, laag verzuim en verloop, werven makkelijk nieuw personeel en hebben een positief imago. Gemeente Venlo en OGVO hebben gezamenlijk een Lifestyle visie ontwikkeld waar we de komende jaren invulling aan gaan geven. Zowel leerlingen als medewerkers worden uitgedaagd om te werken aan een gezonde leefstijl en goede conditie. Ook vanwege de verhoogde pensioenleeftijd en de verhoogde werkdruk vinden wij het belangrijk dat we medewerkers vitaal naar hun pensioen kunnen helpen en begeleiden. OGVO heeft in de aanvullende arbeidsvoorwaarden opgenomen dat het mogelijk is om voor €25,- per maand kosten te declareren die te maken hebben met sport en bewegen.

Derhalve is binnen de school structureel aandacht voor ziekteverzuim van medewerkers. Het ziekteverzuimbeleid werkt goed en wordt de komende jaren gecontinueerd.

Ambitie

1. Alle medewerkers werken en ontwikkelen zich vanuit de drie kernwaarden regie, samen-werken en ondernemend ontdekken;
2. We hebben een cultuur gerealiseerd van gedeeld leiderschap waarbij de focus op het gemeenschappelijke doel ligt;
3. We hebben krachtige leidinggevendenden die hun P-taken uitstekend vervullen
4. Er is een plan van aanpak, gebaseerd op een onderzoek onder alle medewerkers, voor het realiseren van een goede balans tussen werkplezier en werkdruk;
5. We hebben een gezond werkklimaat waar medewerkers actief werken aan duurzame inzetbaarheid; ons verzuimpercentage is gelijk aan of lager dan de landelijke benchmark;
6. College Den Hulster heeft zich in 2020 ontwikkeld tot een volwaardige opleidingsschool.

5. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert en waarborgt. Dit is een continu proces waar we onszelf steeds de vraag stellen: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? We verantwoorden ons hierover door te reflecteren, door te leren van en met elkaar en daar waar nodig passen we ons gedrag aan zodat de kwaliteit verder wordt verhoogd.

Elke medewerker in de school is eigenaar van het resultaat en het proces om het resultaat te bereiken. We leggen hierover verantwoording af aan de leidinggevende en we maken tegelijkertijd verbeterafspraken. De campusdirectie legt verantwoording af aan de bestuurder, de onderwijsinspectie en overige belanghebbenden.

Elke medewerker heeft minimaal één officieel gesprek per jaar met zijn/haar leidinggevende. Rapportages over het resultaat en het proces vormen de basis van het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Voor de analyse van onze lessen maken we op dit moment gebruik van een lesobservatieformulier gebaseerd op de vijf rollen van docent (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter). Om meer aan te sluiten bij de pedagogische-didactische aanpak en de digitale ontwikkeling van de school onderzoeken we de verschillende (nieuwe) digitale observatietools die gehanteerd worden binnen het onderwijs.

In het gesprek tussen medewerker en leidinggevende leggen we tevens de nadruk op twee specifieke vaardigheden welke gekoppeld zijn aan onze onderwijskundige doelen, namelijk de ontwikkeling van de coachingsvaardigheden en de ICT-vaardigheden van de medewerker. De ICT-vaardigheden worden gemonitord met behulp van het mediawijsheid competentiemodel.

Leerling- ouderparticipatie

Wat betreft de input voor de ontwikkeling en kwaliteit van ons onderwijs, hechten wij in bijzonder waarde aan de inbreng van onze leerlingen en ouder/verzorgers. Naast de leerlingenraad en ouderraad maken we gebruik van de inzichten van ouders en leerlingen die we verkrijgen via de resonansgroepen. Naast deze vorm van feedback maken we structureel gebruik van de inzet van enquêtes via de licentie van Kwaliteitscholen. Hierdoor kunnen we de interne resultaten ook vergelijken met een landelijke benchmark. De enquête die gaat over de tevredenheid van leerlingen en ouders/verzorgers wordt jaarlijks afgenomen en vergeleken met de gestelde doelen. Daarnaast evalueert de leerling minimaal eenmaal per jaar de docent(en) met behulp van de LED-enquête.

Resultaatgericht werken en leren

Sinds een jaar werkt College Den Hulster met het dashboard van Beter Scoren om de prestaties van de school cyclisch te monitoren. Het Dashboard 3.0 levert periodiek een overzichtelijke en duidelijke rapportage van alle resultaatgebieden binnen de organisatie. De basis voor het implementeren van prestatimanagement is gelegen in de missie en visie van de school. De vertaling van het schoolplan (ambitie en strategie) naar concrete meetbare doelstellingen geborgd in een structurele cyclische aanpak (pdca-cyclus) zorgt voor kwaliteitsverbetering en vergroot het eigenaarschap in alle lagen van de organisatie.

Kwaliteitszorgactiviteiten vinden plaats op school -en organisatieniveau (resultaten van de campussen, medewerkerstevredenheidsonderzoeken), op teamniveau (resultaten van teams, vaksecties, onderwijsontwikkelgroepen, etc.) en op individueel niveau (docenten). In Schooljaar 2018-2019 worden twee medewerkers (kwaliteitsmedewerker en ICT-coördinator) opgeleid tot IIP-er (interne implementatie partner) om de interne implementatie van Dashboard 3.0 verder in de organisatie door te voeren. Kwaliteitszorg is immers alleen effectief wanneer het *integraal* wordt ingevoerd en *iedereen* (zowel directie, management als docent) zich verantwoordelijk voelt voor kwaliteit en daarop aangesproken kan worden.

Leerlingvolgsysteem

Het belangrijkste leerlingvolgsysteem dat we op College Den Hulster hanteren, betreft Magister 6.0. Middels dit systeem verschaffen we inzicht in de ontwikkeling van onze leerlingen, zowel op individueel als op groepsniveau. We gebruiken deze inzichten om ons onderwijs- en ondersteuningsaanbod op een zo goed mogelijke manier af te stemmen op de behoeften van verschillende groepen en individuele leerlingen. Naast het publiceren van roosters, studieresultaten, noteren van aanwezigheid, etc. van de leerlingen, wordt magister, bijvoorbeeld door middel van lesnotities, handelingsplannen etc. gebruikt om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling bij te houden. Deze informatie is, indien gepast en gewenst, te raadplegen door betrokken vakdocenten, mentoren/coaches, leerlingbegeleiders, teamleiders, decanen en/of de mensen die werkzaam zijn op het ondersteuningsplein. Op deze manier wordt aan een integrale, structurele en coherente manier gewerkt aan de leerlingbegeleiding. Door recente wijzigingen die betrekking hebben op onze onderwijskundige visie, zijn we genooddaakt om te bekijken of Magister nog voldoet aan de wensen die voortvloeien uit deze aangepaste onderwijskundige koers.

Ambitie

1. Alle afdelingen scoren op onderwijsresultaten ruim boven de norm waarbij minstens één afdeling binnen College Den Hulster excellent is.
2. Handhaving van de keurmerken: Gezonde School, TTO, Technasium, Topsport Talentschool en erkend leerbedrijf
3. Het kwaliteitszorgsysteem Beter Scoren is integraal verankerd in de organisatie: directie - management - teams/secties/werkgroepen - docenten
4. De tevredenheidsonderzoeken krijgen een voldoende beoordeling van leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers.

Onze focus is gericht op de onderwijskundige kwaliteit. Ons systeem van kwaliteitszorg is er primair om bovengenoemde ambities te volgen, bij te sturen en onderwijskwaliteit te waarborgen. De resultaten worden via de ons ter beschikking staande middelen als website, 'scholen op de kaart' en 'vensters voor verantwoording' ook ingezet als horizontaal verantwoordingsmiddel naar ouders en leerlingen.

6. Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering staat ten dienste van het primair proces en gaat over de manier waarop bedrijfsprocessen in het onderwijs worden gestuurd, ondersteund en uitgevoerd. Een goede bedrijfsvoering sluit aan op het onderwijsproces en draagt bij aan de doelstellingen daarvan. Echter hierbij dient de blik niet alleen naar binnen gericht te zijn, maar de ontwikkelingen in het externe speelveld dienen vertaald te worden naar de gevolgen voor de interne bedrijfsvoering. Vanwege de turbulente omgeving is het belangrijk hierbij aandacht te hebben voor risicomanagement en te werken met scenario's.

Alle sturingsniveaus binnen OGVO en College Den Hulster moeten in control zijn, wat onder meer betekent dat op het juiste moment de juiste stuurinformatie op het juiste niveau beschikbaar is. Hiertoe is het nodig om gezamenlijk vast te stellen welke informatie op ieder niveau nodig is om goed te kunnen sturen. Naast sturingsinformatie is het financieel bewustzijn nog onvoldoende aanwezig binnen de schoolorganisatie. Hierdoor kan budgetverantwoordelijkheid nog niet tot laag in de organisatie worden neergelegd.

We willen bereiken dat medewerkers in de organisatie vooral de dingen doen die relevant zijn voor hun functie, in de lijn van leerling- en organisatiebelang, door hen te 'ontzorgen', dat wil zeggen, hen werk uit handen nemen dat hen in hun primaire werkzaamheden belemmert. Daarnaast willen we ook de professionele ruimte vergroten en verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen.

Voor College Den Hulster ligt de focus van de verbetermogelijkheden binnen de bedrijfsvoering op de volgende items:

1. Financiën:

Er zijn kengetallen afgesproken binnen OGVO die als norm dienen voor een gezond financieel beleid. Deze zijn echter niet voldoende om te voldoen aan een financieel gezonde school als zelfstandige unit. Om te komen tot een optimale bedrijfsvoering is het noodzakelijk om samenwerking te zoeken zowel met de scholen binnen ons eigen bestuur als met andere besturen. We zetten daarom in op een efficiëntere verdeling van leerlingen over de 3 campussen binnen de samenwerkingsstichting, rekening houdend met een daling van het totaal aantal leerlingen binnen OGVO, en zoeken verder naar mogelijkheden van onderwijskundige- en organisatorische samenwerking.

Binnen dit kader zijn we ook gestart met het realiseren van een gezamenlijke bedrijfsvoering binnen het Technodome met ROC Gilde Opleidingen. Hiervoor hebben we een medewerker Hoofd Bedrijfsvoering en magazijnmedewerker aangesteld die onder verantwoordelijkheid vallen van beide scholen.

2. Huisvesting:

a. Verhogen van het aantal leerlingen door uitbreiding van aanbod:

- Door de daling van het aantal leerlingen worden de ruimtes binnen het gebouw niet optimaal benut. Twee jaar geleden is daarom een samenwerking aangegaan met CIOS Leeuwenborgh. CIOS huurt een aantal lokalen in ons gebouw voor leerjaar 1

en 2, in totaal ruim 200 leerlingen. Deze samenwerking sluit aan bij de profilering van de school en biedt een doorlopende leerlijn binnen het onderwijsprogramma.

- Er wordt een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd in samenwerking met de gemeente en onderwijsstichting Buitengewoon om PRO te integreren binnen ons gebouw.

b. Realiseren aantrekkelijk schoolgebouw:

Gebouwdelen E, F en G zijn sterk verouderd en moeten worden vernieuwd. Ten eerste zijn er problemen met de luchtbeheersing en ten tweede moet het gebouw worden aangepast aan de onderwijskundige visie van de school. Hiervoor dient een investeringsplan te worden opgesteld.

3. Vernieuwing van het taakbeleid:

Scholen krijgen de ruimte om het onderwijsprogramma flexibel te organiseren en zo in te richten dat het past bij hun visie. Gezamenlijk, met leerlingen, medewerkers en ouders, gaan we aan de slag om te komen tot een gedragen taakbeleid dat past bij de onderwijskundige doelen en uitgangspunten. Binnen de visie van de school betekent dit dat we anders om moeten gaan met de beschikbare onderwijstijd waarbij leerlingen meer regie krijgen over de tijd die ze in en buiten de school besteden aan hun opleiding en ontwikkeling.

Ruimte maken in de mogelijkheden voor leerlingen betekent ook anders omgaan met het lesrooster. In onze huidige onderwijssituatie gaan we over grenzen heen van wat we willen en kunnen in de formatieplanning en rooster.

Tijdens de voorbereiding van ander onderwijs en een daarbij behorend taakbeleid moet rekening gehouden worden met de uitvoerbaarheid voor wat betreft de formatieplanning en wat dit betekent voor een lesrooster; in welke vorm dan ook.

Daarnaast geeft de vrijgekomen ruimte, bedoeld voor de onderwijsontwikkeling, ruimte aan de teams om vorm te geven aan de onderwijskundige doelen die we vanuit onze visie opgesteld hebben.

4. Communicatie:

Open communicatie tussen en met onze medewerkers vinden wij belangrijk. Hoewel er diverse momenten en mogelijkheden zijn ingericht is het streven de interne communicatie nog beter te structureren zodat al het personeel zich geïnformeerd en gekend voelt.

Ook de externe communicatie verdient aandacht aangezien de veranderingen in de maatschappij vragen om professionele communicatie en goede PR van de school. De komende jaren zal het communicatie- en PR-beleid verder worden uitgewerkt. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de website van de school.

Sponsorbeleid

Alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties hebben afspraken gemaakt over sponsoring in het onderwijs. Die afspraken zijn neergelegd in een zogeheten Convenant Sponsoring. College Den Hulster vindt sponsoring een valide middel om de school van extra middelen te voorzien en het onderwijsaanbod te verbreden. Het sponsoringbeleid is uitgewerkt in een document "Sponsorregeling Onderwijsgemeenschap Venlo en Omstreken"¹³ waarmee de organisatie

¹³ Sponsorregeling OGVO

de voorwaarden voor sponsoring kenbaar maakt aan haar medewerkers, ouders, leerlingen en overige partners.

Veiligheid:

- **Risico- Inventarisatie en Evaluatie:**

Voor de RI&E wordt gebruik gemaakt van de Arboscan VO, deze wordt elke vier jaar helemaal opnieuw uitgevoerd. Vanwege de gezamenlijke bedrijfsvoering in het Technodome (MBO en VO) zal de uitvoering van de RI&E moeten worden samengevoegd.

- **Veiligheidsplan:**

In het veiligheidsplan OGVO¹⁴ zijn de algemene uitgangspunten, protocollen en regelingen beschreven die bijdragen aan onze doelstellingen op het gebied van fysieke en sociale veiligheid binnen OGVO. Afgeleid van dit veiligheidsplan heeft College Den Hulster een schoolveiligheidsplan waarbij we gebruik maken van de online tool van de stichting School en Veiligheid om deze te monitoren.

- **Sfeerkeepers:**

College Den Hulster wil bijdragen aan een schone, rustige en veilige sfeer in en rondom de gebouwen en terreinen van de school. Vanuit deze taak willen we de leerlingen bewust maken van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Sinds een paar jaar werken we nauw samen met een professioneel team (sfeerkeepers) dat toeziet op het gedrag van leerlingen op school en in de wijk. Hierbij hanteren we een aanspreekcultuur op basis van gelijkwaardigheid. Leerlingen kunnen een opleidingstraject volgen om vervolgens als junior assistent-sfeerkeeper een rol te spelen in het vormen en onderhouden van een aanspreekcultuur.

¹⁴ Veiligheidsplan OGVO