

Schoolplan 2017 – 2021

Definitief vastgesteld in de MR vergadering van 5 februari 2018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
1.1. Wat is een schoolplan?	3
1.2. Besluitvormingsproces	3
1.3. Opbouw schoolplan	3
2. Context van LVO-Noord	4
2.1. Over LVO-Noord	4
2.2. Regionale context	4
2.3. Krimp	4
2.4. OpMaat	5
2.5. Andere ontwikkelingen	5
3. Algemene schoolgegevens	6
3.1. Naam, denominatie, samenstellende schooltypen en adres	6
3.2. Bestuur	6
3.3. Schoolorganisatie en management	6
3.4. Schoolgrootte	7
3.5. Karakteristiek van de leerlingenpopulatie	7
3.6. Positionering van de school in de regio	7
4. Schoolprofiel	8
4.1. Missie en visie	8
4.2. Identiteit	8
5. Onderwijs	10
5.1. Didactisch en pedagogisch klimaat en welbevinden	10
5.2. Implementatie OpMaat	13
5.3. Speerpunten	13
5.4. ICT en ontwikkelingen/leermiddelen	13
5.5. Schoonklimaat en veiligheid	14
5.6. Burgerschapsvorming	14
5.7. Onderwijstijd	15
5.8. Leerlingenzorg	15
5.9. Strategische doelen 2017 – 2021	15
6. Personeelsbeleid	17
6.1. Strategisch PersoneelsPlan (SPP)	17
6.2. Gesprekkencyclus	17
6.3. Professionaliseringsbeleid	18
6.4. Verzuimbeleid	18
6.5. Wet BIO en functiemix	18
7. Kwaliteitszorg	20
7.1. Planmatig	20
7.2. Kwaliteitsmetingen, beleidsmonitor	20
7.3. Cyclisch werken met stuurinformatie	21
8. Financiën en bedrijfsvoering	22
8.1. Gebouwen	22
8.2. Arbobeleid	22
8.3. Financiën en financiële risico's	22
9. Communicatie	24
9.1. Visie op communicatie	24
9.2. Interne communicatie	24
9.3. Externe communicatie	25

1. Inleiding

1.1. Wat is een schoolplan?

Het schoolplan is een koersdocument dat de koers van de school aangeeft voor de komende 4 jaar. Hierin wordt de kwaliteit van het onderwijs beschreven. De opbouw van het schoolplan is vrij invulbaar, maar in elk geval moet hierin aan bod komen de kwaliteit van:

- het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 5)
- het personeelsbeleid (hoofdstuk 6)
- de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs wordt bewaakt en verbeterd (hoofdstuk 7)

Een schoolplan wordt goedgekeurd door de MR. Het plan geeft inzicht in de koers die gevaren zal worden en de keuzes die in het verleden gemaakt zijn. Het is de kapstok voor de jaarplannen van de komende 4 jaar.

1.2. Besluitvormingsproces

De medezeggenschapsraad (MR) heeft ten aanzien van het schoolplan een instemmingsbevoegdheid. Het plan geeft inzicht in de koers die gevaren zal worden en de keuzes die in het verleden gemaakt zijn. Het is de kapstok voor de schooljaarplannen van de komende 4 jaar.

1.3. Opbouw schoolplan

In dit schoolplan wordt de context van LVO Noord en de algemene schoolgegevens aangegeven. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 binnen het schoolprofiel de missie, visie en identiteit weergegeven. Zoals vermeld komen daarna respectievelijk het Onderwijskundig beleid, het Personeelsbeleid en de Kwaliteitszorg aan de orde. Hoofdstuk 8 beschrijft de Financiën en Bedrijfsvoering. Tenslotte wordt de visie op de in- en externe communicatie aangegeven in hoofdstuk 9.

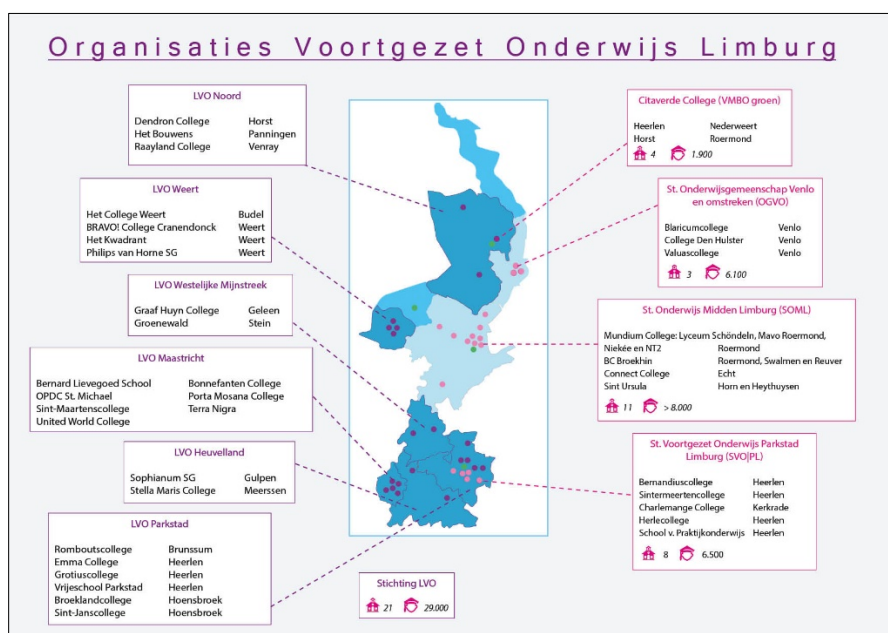
2. Context van LVO-Noord

2.1. Over LVO-Noord

LVO-Noord is een cluster van drie scholen: het Dendron College in Horst aan de Maas, Het Bouwens in Panningen en het Raayland College in Venray. Samen bieden we een compleet onderwijsaanbod aan: van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. Door de regionale samenwerking kunnen we expertise bundelen om kwaliteit in het onderwijs te behouden en verbeteren. LVO-Noord is één van de zes clusters van Stichting Limburgs Voortgezet onderwijs, kort LVO. Onder het bestuur van LVO vallen 21 scholen voor voortgezet onderwijs in de provincie Limburg. In totaal zitten er ruim 28.000 leerlingen op deze scholen. Met ongeveer 3.000 personeelsleden is LVO een van de grootste werkgevers in Limburg.

2.2. Regionale context

In onderstaande kaart zijn de 6 clusters van LVO terug te vinden. LVO-Noord is samengesteld in 2015 en daarmee het nieuwste cluster van stichting LVO.



Afbeelding 1: overzicht organisaties Voortgezet Onderwijs in Limburg. Links de LVO-scholen.

In Hegelsom is de ISK-school 'TaalRijk' te vinden. Dankzij de steun van gemeente Horst aan de Maas en gemeente Venray werd deze school in september 2016 geopend. Hier wordt EOA-onderwijs gegeven; eerste opvang anderstaligen. Leerlingen van 12 tot 18 volgen hier vakken als Nederlands en maatschappijleer. Als ze de taal voldoende beheersen, kunnen ze doorstromen naar het reguliere voortgezet onderwijs of naar een MBO (of HBO)- opleiding. Er is ook aandacht voor de sociale en emotionele begeleiding van de jongeren.

2.3. Krimp

Ook in Limburg hebben scholen te maken met een krimpend aantal leerlingen. Op basis van recente ramingen is de verwachting dat de krimp in de komende jaren sterk doorzet. De situatie is per school verschillend; het Raayland en Het Bouwens hebben in de periode 2013 – 2020 te maken met een krimp van 26%, bij het Dendron bedraagt die 15%.

In onderstaande grafieken is de situatie per school op teldatum 1 oktober van het betreffende jaar weergegeven. Deze aantallen zijn bepalend voor de financiering van het daaropvolgende kalenderjaar. In de prognoses is nog geen rekening gehouden met de Eerste Opvang Anderstaligen (EOA Taalrijk) in Hegelsom die per 1 juli 2016 operationeel is. Naar verwachting zullen in deze nieuwe school uiteindelijk tegelijkertijd maximaal 160 leerlingen onderwijs genieten. De EOA zal vijf jaar bestaan en de leerlingen

zullen vervolgens in het reguliere VO in LVO-Noord instromen. Op het moment dat meer zicht bestaat op het aantal leerlingen dat uiteindelijk extra zal instromen, zullen de prognoses daarop worden aangepast.



Afbeelding 2: de te verwachte krimp organisatiebreed en per school 2013-2020

2.4. OpMaat

In 2016 is gestart met het project 'OpMaat'. Het doel van dit project is maatwerk mogelijk te maken voor alle leerlingen. Er wordt gewerkt aan onderstaande zeven ambities. Toelichting is te vinden in hoofdstuk 5 'Onderwijs':

1. Iedere leerling voelt zich gekend en individueel begeleid.
2. Iedere leerling heeft op school een geweldige tijd.
3. Er blijven geen leerlingen meer zitten.
4. Er vindt na het eerste jaar geen afstroom meer plaats en opstroom wordt maximaal bevorderd en ondersteund.
5. Leerlingen worden optimaal voorbereid op het examen: elke leerling start met louter voldoende voor het SE met het CE.
6. Het sneller en/of op een hoger niveau afleggen van een examen wordt bevorderd, evenals het examen doen in één of meerdere extra vakken.
7. Leerlingen maken een goed geïnformeerde keuze voor het vervolgonderwijs en zijn daartoe uitstekend toegerust, tot uitdrukking komend in minimale uitval en switch.

2.5. Andere ontwikkelingen

- Passend Onderwijs en vroegtijdig schoolverzuim
- Technieketen Noord- en Midden Limburg
- Wetenschap & Technologie
- Doorlopende Leerlijnen (PO-VO-Vervolg onderwijs)
- Kennisdeling: medewerkers van de afzonderlijke scholen binnen LVO-Noord hebben veel onderwijskennis in huis. We willen stimuleren dat de kennis van onze scholen uitgewisseld wordt om van elkaar te leren en om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.

3. Algemene schoolgegevens

3.1. Naam, denominatie, samenstellende schooltypen en adres

Naam school	Raayland College
Denominatie	Rooms-Katholiek
Onderwijstypen	Praktijkonderwijs, vmbo-basis, vmbo-kader, vmbo-(g), vmbo-t / havo, havo, atheneum, gymnasium
Adres	Leunseweg 6, 5802 CH Venray
Telefoonnummer	0478-551155
Algemeen e-mailadres	post@raayland.nl

3.2. Bestuur

Het Raayland College maakt onderdeel uit van het cluster noord van de Stichting LVO. Cluster noord bestaat uit de scholen: Raayland College te Venray, het Dendron College te Horst en Het Bouwens te Helden-Panningen. De werklocatie is gehuisvest op het Raayland College.

De Centrale Directie van cluster noord wordt gevormd door:

- mw. T. van Wijk, voorzitter

Locatiedirecteuren Raayland College:

- mw. K. Schalkwijk - Vennekens, directeur vmbo/praktijkonderwijs
- mw. C. Zweers - van Toer, MEL, directeur havo/vwo

Schoolbestuur

De Stichting LVO is het bevoegd gezag. Het College van Bestuur vertegenwoordigt het LVO. Het LVO kent tevens een Raad van Toezicht. Leden van het College van Bestuur zijn:

- dhr. A. Postema, voorzitter
- mw. M. van Wegberg, lid

Stichting LVO:

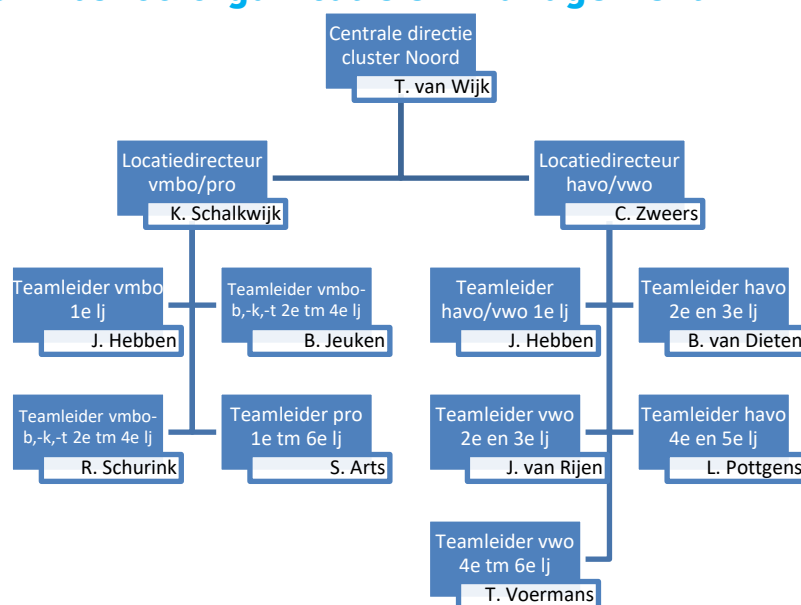
Bezoekadres: Mercator 1, 6135 KW Sittard

Postadres: Postbus 143, 6130 AC Sittard

Telefoon: 046-4201212

Website: www.stichtinglvo.nl

3.3. Schoolorganisatie en management



3.4. Schoolgrootte

Aantal leerlingen per 1 augustus 2016

	pro	vmbo-B	vmbo-K	vmbo-GT	havo	ath	gymn	Totaal
Leerjaar 1		49	53	69	191			352
Leerjaar 2	43	35	81	82	105	47	31	
Leerjaar 3		51	52	138	102	64	41	
Leerjaar 4	47	57	71	117	163	66	37	
Leerjaar 5					141	64	48	
Leerjaar 6	45					53	30	
Totaal VO, leerjaar 2-6		153	204	337	511	294	197	
Totaal VO, incl. 1 ^e lj.		192	257	406				
Totaal Pro leerj. 1-6	135							2177
Vavo*								12
Totaal								2189

* Vavo : Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs (vmbo, havo en vwo)

Aantal personeelsleden (per 1 augustus 2016)

Het Raayland College heeft 194 onderwijzende personeelsleden (inclusief 4 LIO's), 62 onderwijsondersteunende personeelsleden. De schoolleiding bestaat uit 8 teamleiders en 2 directieleden.

3.5. Karakteristiek van de leerlingenpopulatie

Herkomst leerlingen (per 1 augustus 2016)

Gemeente	mannelijk	vrouwelijk	Totaal	%
Venray	933	1016	1949	89
Bergen LB	51	41	92	4
Boxmeer	37	30	67	4
Horst aan de Maas	37	39	76	3
Overig	1	3	4	0
Totaal generaal	1059	1129	2188	

3.6. Positionering van de school in de regio

In de gemeente Venray is onze school de enige school voor voortgezet onderwijs. Concurrentie is er met scholen aan de randen van het voedingsgebied. De beweging naar Stevensbeek, Boxmeer en zelfs Gennep lijkt steeds groter te worden. De keuze voor het Raayland Collega is geen keuze die automatisch gemaakt wordt door potentiële ouders en leerlingen. Het percentage leerlingen dat vanuit het voedingsgebied voor Raayland kiest neemt af.

We zien het potentieel in de omringende dorpen sterker teruglopen dan in de kern. Dit betekent dat voor ons vooral de 'winst' te halen is in de kern van Venray. Het doel is om in de gemeente Venray een hoger deelnemerspercentage te realiseren. Bij deze ambitie past de norm van 85% uiterlijk in 2020. Uiteraard blijven de scholen in het voedingsgebied belangrijk om het leerlingaantal niet verder terug te laten lopen dan de prognoses laten zien. Belangrijk speerpunt is de identiteit van onze school waarbij het een uitdaging is om de vooroordelen die er over de school bestaan, een grote, 'zwarte', ietwat stadse school om te buigen naar positieve aspecten van onze identiteit.

Zie voor nadere maatregelen paragraaf 5.1.

4. Schoolprofiel

4.1. Missie en visie

De centrale visie van het Raayland College luidt:

“We zien het als onze taak om een klimaat en de voorwaarden te scheppen voor een optimale ontwikkeling van onze leerlingen, opdat zij breed opgeleid en zelfbewust onze school verlaten. Daarom hebben we aandacht voor de individuele ontwikkelingslijn van de leerling en stellen we de leerling centraal in onze organisatie. We zijn duidelijk over onze mogelijkheden en we vinden de inbreng en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen en ouders belangrijk.”

De centrale visie wordt ondersteund door de volgende vijf pijlers. Deze pijlers zijn de speerpunten voor de onderwijsontwikkeling in de komende jaren:

- 1 Maatwerk in structuur
- 2 Kennis en vaardigheden in samenhang
- 3 Optimale begeleiding, krachtig mentoraat
- 4 Verbindend leren
- 5 Samen op weg naar jouw toekomst

4.2. Identiteit

De persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en medewerkers vinden wij als school erg belangrijk. Iedereen is anders en heeft eigen, andere interesses en capaciteiten. De samenwerking tussen leerlingen, ouders, medewerkers van de school en externe relaties, zien wij als een belangrijke voorwaarde om het beste uit jezelf te kunnen halen.

Daarbij geldt voor ons allemaal dat we een vraaggerichte houding hebben. Dat betekent niet: u vraagt wij draaien. Samen gaan we op zoek naar wat nodig en mogelijk is. Resultaatgericht werken is voor ons vanzelfsprekend. En afspraak is afspraak.

Geen mens staat op zichzelf. Onze school dus ook niet. Wij zijn maatschappelijk betrokken en brengen de maatschappij binnen de school.

Dit laten we zien in ons motto: **WERELDWIJZER** en het onderwijs dat wordt vormgegeven rondom de volgende zes waarden:

Een grootse schatkamer vol talenten

Ga voor goud. Verlang de beste begeleiding om het allerbeste uit jezelf te halen. Docenten en mentoren staan klaar om je te begeleiden en houden je scherp om de doelen niet uit het oog te verliezen. Omgeven door onze grootse gonzende gemeenschap van gelijkgestemden strijd je nooit alleen. En dat is fijn en motiveert.

Iedereen is gelijk, niemand hetzelfde

Ben jezelf. Word jezelf. Blijf jezelf. Dat is best een uitdaging én soms een zoektocht. Het is daarom fijn als dit proces ruimte krijgt in een veilige omgeving, waarin iedereen zich goed kan voelen en zichzelf mag zijn. Daar is geen standaard oplossing voor. Dat is werk op maat. Passend. Heel persoonlijk. Het koppelen van talent aan de volgende uitdaging. Het steuntje in de rug omdat het even nodig is. Het is een vanzelfsprekendheid.

In aansprekend dialoog met én voor elkaar

Samenwerken geeft energie en maakt van een berg een heuvel. Zo eenvoudig is dat. Als we elkaar de kans geven en elkaar willen begrijpen, kunnen we elkaar pas écht leren kennen. Weten wie je bent, voor jezelf en voor de ander. Dat is de beste start voor een evenwichtige toekomst. We blijven in dialoog. Leerlingen, ouders en school. In gesprek met elkaar. Zodat één blik genoeg is om gezien en gehoord te worden.

De toekomst begint vandaag

Jouw trots. Jouw geluk. Heel persoonlijk. Het is de kroon op onze tijd samen. Onze bijdrage aan de rest van je leven. Deel te zijn geweest van je ontwikkeling. WE zien je graag nog eens terug om te horen hoe het met je gaat. Om van je te leren. Om te zien wat we toen nog niet van je wisten. Om te merken dat het voor je heeft gewerkt. Dat is ook onze trots!

De kracht van verbindend leven en leren

Wij zijn er om het talent van onze leerlingen te laten groeien. Tot wasdom te laten komen. Door ruimte en inzicht te geven. Te laten ontdekken. Richting te geven. We koppelen onderwijs aan actualiteiten om ons heen. Van dichtbij en verder weg. Van toen, nu en morgen. We halen de wereld naar binnen. We brengen onze talenten naar buiten. Samen. Zo groeien we uit tot wakkere, zelfbewuste mensen. Klaar voor de toekomst. Klaar voor de wereld.

Met elkaar op reis naar vooruit

Het onderwijs voor ieders toekomst vraagt om meer dan alleen lesstof. Elkaar uitdagen om tot andere vormen en inzichten te komen. Soms kan dat even oncomfortabel voelen. Toch is het goed de context voortdurend te blijven toetsen. Zijn we nog op de juiste weg en kijken we tijdens de reis wel voldoende om ons heen? De route stippelen we samen uit met iedereen om ons heen. School, leerlingen, ouders, bedrijfsleven en iedereen die met ons meereizen wil.

5. Onderwijs

5.1. Didactisch en pedagogisch klimaat en welbevinden

Ambities voor leerlingen

Naast de missie/visie en doelstellingen hebben we daarin ook, samen met ouders en leerlingen, de ambities geformuleerd die we hebben voor de leerlingen:

Op het Raayland College:

- ...voel je je thuis en voel je je veilig
- ...hebben we oog en aandacht voor jou
- ...merk je dat we je echt leren kennen
- ...heb je ruimte om je eigen talenten te ontdekken en ontplooien
- ...ontdek je je eigen grenzen en mogelijkheden
- ...werk je, zowel aan kennis en vaardigheden gericht op vervolgstudie en beroep, als aan brede

...vorming

- ...word je uitgedaagd en worden er eisen aan je gesteld
- ...ben je eigenaar van je eigen leerproces
- ...ervaar je kwalitatief goed en gevarieerd onderwijs
- ...werk je met eigentijdse middelen en media
- ...kun je verdiepen, verbreden, versnellen maar ook jezelf versterken naar een eindkwalificatie of

...uitstroom naar arbeid

Deze ambities en de eerdergenoemde vijf pijlers zijn uitgewerkt in thema's:

1. Mijn talent en ruimte
2. Eigentijds onderwijs en keuzevrijheid
3. Eigenaar van mijn leerproces
4. Veilig en thuis voelen
5. Voorbereid op de toekomst

Wat zijn de doelstellingen voor de komende vier jaar voor de school?

Prioriteit nummer één is het op orde brengen van de basis. Schooljaar 2017-2018 gunnen we ons hiervoor de tijd. De getroffen maatregelen zullen in mei 2018 resulteren in ouders en leerlingen die ons op het gebied van gezien en gehoord voelen, op het gebied van communicatie en op kwaliteit geleverd in de klas minimaal een zeven geven.

Daarnaast richten we ons de komende vier jaren op het denken en ontwikkelen in doorlopende leerlijnen voor gepersonaliseerd leren.

Bij gepersonaliseerd leren staat de individuele leerling centraal en wordt door de docent het onderwijsproces rondom de leerling uitdagend georganiseerd. Dit betekent dat er een leeromgeving is die vraagsturing door de leerling mogelijk maakt, waarbij rekening wordt gehouden met de interesses en leerstijl van de leerling. De leerling wordt uitgedaagd de eigen creativiteit te ontwikkelen. Uitdagende opdrachten die regelmatig ook samen met andere leerlingen moeten worden uitgevoerd en directe feedback maken onderdeel uit van het leeraanbod. Op deze manier wordt iedere leerling gestimuleerd het maximale uit zichzelf te halen.

Het zich veilig en thuis voelen is essentieel voor een effectieve leeromgeving. Alleen dan kan een leerling zich maximaal ontplooien. Dit betekent dat mentoren, docenten, OOP en schoolleiding de intentie uitdragen om naar leerlingen en ouders te luisteren, hen te begrijpen en er samen met hen zorg voor te dragen dat een ieder zich gehoord en gezien voelt. Het ontwikkelingsgericht mentoraat is de spil van de begeleiding van de leerling. Door middel van ontwikkelingsgerichte gesprekken en acties wordt het de leerling mogelijk gemaakt eigenaar te zijn van zijn eigen leerproces op weg naar zijn toekomst.

Door het realiseren van deze doelstellingen blijft het Raayland College een goede school die voldoet aan de eisen die door de samenleving aan eigentijds onderwijs gesteld worden en realiseren we een voor de omgeving herkenbaar en aantrekkelijk profiel.

Hoe worden de doelstellingen bereikt?

Naast het prolongeren van projecten die de afgelopen jaren zijn uitgevoerd en zich specifiek richten op de eerste twee thema's 'mijn talent en ruimte en eigentijds onderwijs en keuzevrijheid', vindt er tegelijkertijd een verdieping op deze twee en het derde thema plaats door middel van:

- het samenstellen en ontwikkelen van materiaal op basis waarvan de leerling zijn individuele leerroute kan samenstellen,
- het kiezen voor adaptieve lesmethodes,
- het coachen van de leerling op het maken van goede keuzes,
- het implementeren van differentiatie in iedere les.

Het vierde thema, 'veilig en thuis voelen', wordt verder uitgediept. Het ontwikkelingsgericht mentoraat speelt een centrale rol binnen dit thema. Voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling vormt de mentor de spil in de organisatie van onze school. Samen met de vakdocenten uit de verschillende afdelingsteams, is hij verantwoordelijk voor de organisatie en het welbevinden van zijn leerlingen. Kleinschaligheid en intensiteit van de begeleiding zijn kenmerken van deze vorm van begeleiding, die zowel cognitief, sociaal-emotioneel als op het maken van een verantwoorde studiekeuze gericht is. Mentoren en docenten zijn hierop goed voorbereid en voeren gemaakte afspraken uit.

Op basis van uitkomsten van interviews met ouders die niet voor het Raayland College kiezen, groep-acht-leerkrachten, tevredenheidsonderzoeken en visitatierapport is een analyse gemaakt. Uit deze analyse blijkt dat we er tot nu toe onvoldoende in geslaagd zijn het doel gesteld in het schoolplan 2011-2016, te bereiken. We nemen daarom schooljaar 2017-2018 de tijd om de in mei 2017 aangekondigde en gestarte maatregelen hun uitwerking te laten hebben. De maatregelen betreffen:

- concrete afspraken rondom het voeren van het startgesprek, de frequentie van vervolgesprekken, de ontwikkelingsgerichte aanpak van de begeleiding en de monitoring door de schoolleiding
- het inzetten van de vijf rollen van de docent, differentiatie in de les en de monitoring door de schoolleiding.
- het terugdringen van de lesuitval
- communicatie in de breedste zin van het woord
- participatie van ouders en leerlingen
- identiteit
- omgangsnormen
- werkdruk > transitieplan

Een concrete uitwerking is te vinden in het jaarplan van aanpak en de teamplannen.

Het vijfde thema, 'vorbereid op de toekomst', vloeit uiteraard voort uit de voorgaande vier thema's en kent ook een eigen component in de vorm van Loopbaan Oriëntatie Begeleiding. De sector havo/vwo kent een tweedelijns decanaat, waarbij mentoren de eerste lijn verzorgen. Binnen het vmbo zijn LOB-schoolcoaches opgeleid die samen het LOB team vormen. Zij ondersteunen de mentoren bij het voeren van gesprekken en dragen er zorg voor dat loopbaan oriëntatie een integrale aanpak kent passend binnen de eisen van de vernieuwing vmbo. Onderzocht moet worden of deze laatstgenoemde manier van werken ook passend is binnen havo/vwo.

Wie zijn daarbij betrokken?

- Betrokken zijn docenten die, als de belangrijkste kwaliteitsfactor, verantwoordelijk zijn voor goed onderwijs. In teams en secties werken zij samen om de doelen te bereiken. De onderwijsondersteunende medewerkers zorgen voor de noodzakelijke assistentie en randvoorwaarden.
- Betrokken is de schoolleiding die het mogelijk maakt dat docenten en leerlingen het beste uit zichzelf halen. De schoolleiding bevordert een opbrengstgerichte en ambitieuze schoolcultuur.
- Betrokken zijn de leerlingen, die verantwoordelijk zijn voor hun inzet.
- Betrokken zijn ouders, die verantwoordelijk zijn voor de algemene opvoeding. School, ouders en leerling zijn partners met een gemeenschappelijk doel: de resultaten van de leerling.
- Betrokken zijn de onderwijsondersteunende medewerkers, die zorgen voor de juiste randvoorwaarden.
- Betrokken zijn andere scholen. Door deelname aan collegiale intervisie zoals bij het project OpMaat leren we van de ervaringen van andere scholen.
- Betrokken zijn externe partners.

Wanneer is wat af?

Dit schoolplan beschrijft de doelen voor de komende 4 jaar. Op alle niveaus worden jaarlijks (tussen)doelen geformuleerd. De doelen uit het jaarplan van aanpak vinden een vertaling in de team- en vakwerkplannen.

Welke randvoorwaarden zijn er om het doel te realiseren?

- de ambities voor leerlingen zijn de basis voor het medewerkersprofiel en staan derhalve centraal in de gesprekscyclus;
- de vijf thema's staan centraal in het gesprek over onderwijs in de teams;
- onderwijskundig leiderschap van de schoolleiding;
- uitwisseling van ervaringen en resultaten tussen docenten, teams, sectoren, ouders, leerlingen, andere scholen en externe partners;
- meerjaren scholingsplan t.b.v. schoolbrede professionalisering;
- kwaliteitszorg en horizontale dialoog op alle niveaus.
- professionele ruimte voor en verantwoording door docenten;
- betrokkenheid van ouders en leerlingen bij de school;

Van status quo naar een organisatie die het onderwijsproces rondom de leerling organiseert. "Maatwerk voor iedere leerling"

In schooljaar 2017-2018 wordt het nieuwe inrichtingsmodel ingevoerd in het eerste leerjaar van de onderbouw, in het eerste leerjaar van de bovenbouw havo/vwo en in het tweede leerjaar vmbo. In schooljaar 2018-2019 volgt de rest. In de keuzetijd worden twee van de vier V's, namelijk verdieping en versterking, aangeboden. Het jaar erop komen daar de V's verbreding en versnelling bij. In de jaren tot 2021 wordt het keuzedeel voor leerlingen groter, waardoor de docent een steeds meer coachende rol krijgt en de leerling uiteindelijk voor een groot deel zijn eigen leerplan samenstelt.

In het ontwikkelingsproces zal duidelijk worden of het systeem van klassen en leerjaren gecontinueerd moet worden, of dat we dat systeem geleidelijk aan los moeten gaan laten. Vooral nog vullen de docenten uit de clusters, zoals die zijn vastgesteld in het inrichtingsmodel 2017-2018, de keuzetijd in. Hierin zijn zij autonoom, mits de keuzes die hiervoor gemaakt worden, passen binnen de vastgestelde kaders. De flexibiliteit van de organisatie wordt in de loop van de tijd groter, waardoor de autonomie van de teams en of clusters toeneemt. Een team draagt de verantwoordelijkheid voor het onderwijs, waarbij het taakbeleid de realisatie van maatwerk voor alle leerlingen faciliteert.

Gepersonaliseerd leren vindt deels plaats- en tijdonafhankelijk plaats waarbij een virtuele leeromgeving een belangrijke rol speelt; de fysieke aanwezigheid van de docent als vakdocent of als coach is daarbij niet op alle momenten noodzakelijk.

Vakoverstijgende samenwerking speelt een grote rol.

Het keuzedeel beslaat in eerste instantie 20% van de onderwijstijd zoals die vastgesteld is in de lessentabel. Om het keuzedeel een groter deel van de onderwijstijd te laten beslaan, zal meer tijd in de lessentabel vrijgespeeld moeten worden.

Gevolgen die dit mogelijk heeft voor taakbeleid worden afgesproken in het transitieplan.

De vier bouwstenen voor gepersonaliseerd leren

De vier bouwstenen voor maatwerk

- Basisdeel
- Coaching
- Keuzedeel persoonlijke ontplooiing
- Keuzedeel verbreden, verdiepen, versnellen en versterken

De bouwstenen moeten ervoor zorgen dat leerlingen van het Raayland voldoen aan de eindtermen, beschikken over een reeks relevante persoonlijke vaardigheden zoals ondernemen, kritisch denken, debatteren, kunnen reflecteren en - vanuit kennis over zichzelf - hun eigen ontwikkeling kunnen regisseren, en goed voorbereid zijn op de snel veranderende samenleving.

De besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie, de verantwoordelijkheid daar leggen waar hij hoort, wordt gecontinueerd. Dit betekent onder andere dat de manier waarop een en ander wordt georganiseerd, regelmatig met alle

medewerkers geëvalueerd en zo nodig aangepast wordt, waarbij de consentmethodiek een manier is om dit doel te bereiken.

Iedere docent is en voelt zich verantwoordelijk voor het onderwijs dat hij verzorgt. Hij reflecteert op zijn eigen handelen, maakt gebruik van intervisie en collegiale visitatie om eigen ontwikkeling te optimaliseren.

De niet onderwijsgevende medewerker is en voelt zich verantwoordelijk voor een optimale ondersteuning van het onderwijsproces. Ook hij reflecteert op zijn eigen handelen, maakt gebruik van intervisie en collegiale visitatie om eigen ontwikkeling te optimaliseren.

5.2. Implementatie OpMaat

“Leerlingen worden optimaal voorbereid op het vervolgonderwijs en hebben op school een geweldige tijd”.

Deze opdracht heeft LVO vertaald in een collectieve ambitie, weergegeven in zeven concrete, meetbare doelstellingen.

1. Iedere leerling voelt zich gekend en individueel begeleid;
2. Iedere leerling heeft op school een geweldige tijd waarin zijn/haar talenten optimaal worden aangesproken en ontwikkeld;
3. Er blijven geen leerlingen meer zitten;
4. Er vindt na het eerste leerjaar geen afstroom meer plaats en opstroom wordt maximaal bevorderd en ondersteund;
5. Leerlingen worden optimaal voorbereid op het examen: elke leerling start met louter voldoende voor het SE met het CE;
6. Het sneller en/of op een hoger niveau afleggen van een examen wordt bevorderd, evenals het examen doen in één of meerdere extra vakken;
7. Leerlingen maken een goed geïnformeerde keuze voor het vervolgonderwijs en zijn daartoe uitstekend toegerust, tot uitdrukking komend in minimale uitval en switch.

Wij zien deze doelstellingen als afgeleiden, zij helpen richting te geven aan de ontwikkeling naar de organisatie die het onderwijsproces rondom de leerling organiseert. In de beleidsmonitor worden de genomen stappen in de richting van de doelstellingen regelmatig getoetst. In dit kader heeft het Raayland College in december 2016 een zelfevaluatie geschreven, die de basis vormde voor de collegiale visitatie LVO. Deze visitatie heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen, die mede hebben geresulteerd in de getroffen maatregelen voor schooljaar 2017-2018.

5.3. Speerpunten

1. Verdere ontwikkeling inrichtingsmodel, waarbij optimale keuzemogelijkheden worden geboden aan alle leerlingen
2. Mentoren en docenten voorbereiden op nieuwe rol; ontwikkelingsgericht werken
3. (vakoverstijgende) Samenwerking mogelijk maken
4. Coachende begeleiding van leerlingen vormgeven
5. Professionalisering medewerkers die doen wat ze zeggen

Deze speerpunten dragen bij aan het bereiken van de doelstellingen van OpMaat. Voor een toelichting hierop zie paragraaf 5.2. In de zelfevaluatierapportage die in december 2016 is opgeleverd zijn alle zeven benoemde maatwerkdoelstellingen toegelicht. Dit is inclusief de doelstellingen voor het schooljaar 2016-2017, de geplande activiteiten om deze doelstellingen te bereiken en het moment dat deze gereed moeten zijn.

5.4. ICT en ontwikkelingen/leermiddelen

ICT speelt een grote rol in een organisatie waarin het leren deels plaats- en tijdonafhankelijk plaatsvindt en waarbij een virtuele leeromgeving van belang is.

Op ondersteuning op ICT gebied zal een steeds groter beroep gedaan gaan worden. Digitale leermiddelen zijn een middel, geen doel op zich. Wij hebben het voornemen om in schooljaar 2018-2019 het project BringYourOwnDevice te starten. De school heeft in de keuze van het device een adviserende rol.

Leermiddelen ondersteunen het leerproces van de leerling. Om het maatwerkleren te faciliteren dient adaptief lesmateriaal te worden ontwikkeld en gebruikt. Een door de sectie gekozen methode zal vanaf schooljaar 2018-2019 adaptief zijn.

5.5. Schoolklimaat en veiligheid

Systematische monitoring van de veiligheid op basis van:

- incidentenregistratie;
- tevredenheidsonderzoeken.

Op het 't Raayland voel je je thuis

Wij zijn een school waar leerlingen in een prettige omgeving met elkaar leren en omgaan, een plek waar ze zich veilig voelen en waar aandacht is voor hun welbevinden en gezondheid.

Om dit goed te regelen, hanteren wij de Gezonde en Veilige School-methode. Bij deze methode werken diverse deskundige en betrouwbare instellingen op het gebied van gezondheid, welzijn en veiligheid samen aan een pakket van diensten dat wij naar keuze inzetten.

Onze school is er voor de leerlingen. De school is een omgeving die hen helpt om te leren voor later. In dat leren hoort in onze ogen ook de verantwoordelijkheid nemen voor de omgeving en voor elkaar. Leerlingen en ook medewerkers zijn gastheer en gastvrouw van de school, die trots zijn op hun omgeving. Samen zorgen we voor een schone school, waarbij het elkaar aanspreken/bevragen op ongewenst gedrag gemeengoed is. Hiertoe wordt het Steward programma geprolongeerd.

5.6. Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming brengt jonge burgers de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Ze maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Die kennis komt niet alleen uit het boekje, maar wordt ook geleerd door te oefenen in de praktijk.

Burgerschapsvorming op het Raayland College kent drie pijlers die we in de komende vijf jaar gaan versterken:

1. Vanuit de vakken

Ten eerste is er op uiteenlopende manieren aandacht voor burgerschapsvorming in het curriculum van de diverse vakken. Daarnaast worden er vakoverstijgend of in projecten activiteiten georganiseerd rondom burgerschap. Het vak Europakunde wordt ontwikkeld. In dit vak trekken alle vakken gezamenlijk op met als doel de leerling de aspecten van Europa bij te brengen.

2. Internationalisering

De tweede pijler is internationalisering. Op het gebied van internationalisering zijn wij een actieve school. De internationale activiteiten voldoen aan de ELOS standaarden.

3. Maatschappelijke stage

De derde pijler van burgerschapsvorming op het Raayland College is de maatschappelijke stage. Maatschappelijke stage houdt in dat jongeren in het voortgezet onderwijs vrijwilligerswerk doen als onderdeel van hun schoolcarrière. Op deze manier leren ze hun directe omgeving op een andere manier kennen en leveren ze een actieve bijdrage aan de samenleving. De mentor begeleidt de leerlingen hierbij.

Plusdocument

Leerlingen verlaten de school met een diploma en een plusdocument.

Met behulp van het plusdocument wordt zichtbaar hoe leerlingen hebben gewerkt aan een brede voorbereiding op hun toekomst en welke resultaten ze hierbij hebben geboekt. Het plusdocument is een individueel portfolio waarin elke leerling zelf de rapportages, certificaten e.d. bijhoudt waaruit blijkt hoe hij of zij zich in zijn of haar schooltijd heeft ontwikkeld op diverse gebieden, zoals bijvoorbeeld succesvol afgeronde (talent)programma's, stagevaardigheden en specifieke vaardigheden op het gebied van bijvoorbeeld loopbaan, burgerschap, ondernemerschap, creativiteit of sport.

5.7. Onderwijstijd

In het kader van de nieuwe wet op de onderwijstijd, is er in samenwerking met de MR een transitieplan opgesteld. Voor het schooljaar 2017-2018 mogen we concluderen dat er op het gebied van werkgelegenheidsbehoud, de lessentabel, het maximum aantal lessen, de spreiding van de lesweken de klassengrootte en de werkdruk geen grote veranderingen gaan plaatsvinden. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat er bij het op zoek gaan naar een nieuw inrichtingsmodel de huidige lessentabel als randvoorwaarde is gesteld en daarbij nog niet optimaal gebruik is gemaakt van de mogelijkheden die de nieuwe wet op onderwijstijd ons biedt.

De onderwijstijd is gedefinieerd en we hebben vastgesteld welke onderwijsactiviteiten daarbinnen vallen. Dit is de basis voor de verdere uitwerking van het scenario zoals het in schooljaar 2017-2018 in een tweetal leerjaren wordt uitgevoerd. De visie op ons onderwijs waar eigenaarschap en gepersonaliseerd leren de rode draad vormen zijn hierbij uitgangspunt.

De verdere ontwikkeling van het inrichtingsmodel loopt parallel aan de verdere ontwikkeling van het transitieplan. Wellicht dat er in de toekomst meer ruimte gezocht moet gaan worden in de lessentabel.

Zie voor de gerealiseerde onderwijstijd de website <https://www.scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen>

5.8. Leerlingenzorg

Onze leerlingbegeleiding richt zich niet uitsluitend op de kennisontwikkeling. De school vindt ook de sociaal-emotionele ontwikkeling, die de leerlingen in hun schoolloopbaan moeten maken, belangrijk. Vandaar dat de zorgstructuur van de school zo is ingericht, dat op de bovengenoemde terreinen docenten en mentoren direct kunnen inspelen op behoeften van leerlingen.

Remedial Teaching

In de Remedial Teaching (RT) lessen bieden we leerlingen de mogelijkheid om extra ondersteuning en begeleiding te krijgen in kleine groepen. Deze RT lessen worden verzorgd door een groep, voornamelijk gespecialiseerde, RT docenten. Voor aanvang van het eerste leerjaar worden aan de hand van de leerlinggegevens uit de onderwijskundige rapporten van de basisscholen de leerlingen geselecteerd, die hiervoor in aanmerking komen.

De criteria die hiervoor gelden zijn:

- Een dyslexieverklaring.
- Een dyscalculieverklaring.
- Een reken/lees/taalachterstand.
- Een motorische achterstand.

Ondersteuningsteam

Op regelmatige tijdstippen komt per sector het ondersteuningsteam bij elkaar om de zogenoemde zorgleerlingen te bespreken. In dat overleg zijn vertegenwoordigd: de teamleider, de ondersteuningscoördinator, de orthopedagoog, de jeugdmaatschappelijk werker, de jeugdarts en de leerplichtambtenaar. Er wordt een zorgadvies en een handelingsplan opgesteld om de leerling beter te begeleiden.

5.9. Strategische doelen 2017 – 2021

- Het Raayland College wil onderwijs bieden dat past bij deze tijd: onderwijs waarin de leerling de regie kan voeren over zijn of haar leerproces. Dat vraagt niet alleen om maatwerk, maar ook om een nieuwe manier van omgaan met elkaar en met de leerlingen. De kernwoorden hierbij zijn vertrouwen, ontwikkelingsgericht en verantwoordelijkheid. Het Raayland kent een krachtig, ontwikkelingsgericht mentoraat waarbij iedere leerling met mentor/docenten en ouders een plan met individuele leerdoelen opstelt.
- Het Raayland biedt uitstekend en uitdagend onderwijs, waarbij de resultaten conform het inspectiekader zijn. Jaarlijks stellen we de streefwaarden in de beleidsmonitor vast.
- Het bouwen van een organisatie die flexibel is en snel en effectief kan inspelen op veranderingen in het onderwijsveld. De wereld waarin onze leerlingen terecht komen ziet er immers na hun schooltijd alweer heel anders uit dan toen ze binnenkwamen.
- De veranderingsbereidheid van het corps past hierbij. Zij is zich bewust van de noodzaak tot aanpassen van het curriculum. Iedere vakdocent kan materiaal ter beschikking stellen aan de

individuele leerling met zijn individuele behoefte. Bij lesbezoeken blijkt dat dit materiaal voorhanden is. De lesstof wordt gedifferentieerd op niveau en tempo aangereikt.

- Als regionale school in een krimpregio aantrekkelijk blijven voor leerlingen door het ontwikkelen van een aansprekende, heldere signatuur. "Een school die ergens voor staat."
- De aanmeldingen van nieuwe leerlingen mogen de demografische trend volgen, tegelijkertijd streven wij naar een groter marktaandeel. In ieder geval 90% van de kern van Venray kiest voor het Raayland College, wereldwijzer.

Hoe bereiken we de doelstelling?

Door leerlingen die, ondersteund door docenten/mentoren, leren zelf het pad uit te stippelen waarlangs ze door de school lopen. Intrinsiek gemotiveerd, omdat ze zelf kunnen kiezen. Steeds uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen.

Docenten die in hun vakgroepen zowel didactisch als vakinhoudelijk voorlopers zijn. Die met liefde en plezier hun vak uitoefenen en leerlingen voorbereiden op een mooie toekomst. Die zelf beslissen over de inrichting van het onderwijs, omdat zij daar het meeste verstand van hebben.

Onderwijsondersteunende medewerkers die met liefde en plezier hun vak uitoefenen en zorgen voor de noodzakelijke assistentie en randvoorwaarden die het onderwijs mede mogelijk maken.

Een schoolleiding die deze richting geeft aan de ontwikkelingen en die deze vakmensen waar nodig ondersteunt. Die de tijd en de middelen vrijmaakt zodat alle medewerkers optimaal kunnen presteren.

Medewerkers zijn erop gericht de buitenwereld naar binnen te halen en de binnenwereld naar buiten te brengen.

De missie en visie levend houden en in gesprek blijven door middel van de dialoog met alle betrokkenen.

De benodigde acties om deze strategische doelen te realiseren worden nader uitgewerkt in het jaarplan van aanpak en de daaruit voortvloeiende team- en vakwerkplannen.

6. Personeelsbeleid

“Gewoon goed advies dat van toegevoegde waarde is voor medewerkers van alle niveaus, voor de scholen van cluster Noord en voor LVO als geheel”

Onderwijs is mensenwerk. Hierbij zijn creativiteit, inzet en differentiatie sleutelwoorden. Dat is de kracht van LVO en dit is ook wat we willen laten zien: onderwijskwaliteit, tot in de diepste vezel van de organisatie. Daarnaast zien we onszelf voor de uitdaging om deze ambitie te realiseren in een krimpregio. Deze onderwijskundige en maatschappelijke veranderingen vragen om ontwikkeling van zowel organisatie als medewerkers op alle niveaus.

Met de realisatie van de P&O strategie willen we het verschil maken en invulling geven aan de hoofdpdracht van LVO; leveren van onderwijs van aantoonbaar goede kwaliteit. Er is gekozen voor een gezamenlijke P&O strategie met een inkleuring per school. De strategische thema's brengen, naast lopende uitdagingen, focus in de P&O activiteiten. Een voorlopige globale toelichting op deze thema's is weergegeven in de onderstaande paragrafen.

6.1. Strategisch PersoneelsPlan (SPP)

SPP is erop gericht de toekomstige kwantitatieve en kwalitatieve personeelsfricties op te sporen en aan te pakken om zodoende de strategische doelen van de organisatie te kunnen realiseren.

LVO Noord richt zich met SPP met name op vraagstukken m.b.t. de kwalitatieve personeelsfricties die zich richten op ontwikkeling en competenties. De kwantitatieve fricties zijn aan de orde in het kader van meerjarenformatieplanning. Het is een hulpmiddel dat ontwikkelingsgericht wordt ingezet om keuzes te kunnen maken die gericht zijn op de realisatie van de onderwijsstrategie van de scholen van LVO Noord. SPP is nadrukkelijk geen project omdat geen duidelijk begin en eindpunt gedefinieerd kan worden. Organisatiestrategie en maatschappelijke ontwikkelingen zijn immers continu in beweging. SPP wordt binnen LVO Noord ingezet om verandering door te voeren tot op individueel niveau.

Resultaat

De organisatiedoelstellingen zijn vertaald naar school-, teamdoelstellingen. P&O-beleid en activiteiten zijn hiervan een directe en herkenbare afgeleide. Er is een toekomstgerichte focus om zaken tijdig aan te pakken, creatieve oplossingen te bedenken en kansen te benutten. Er is beter zicht op aanwezig potentieel van medewerkers en het hun bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Het potentieel wordt gericht ingezet om de ambities van LVO Noord te realiseren en er wordt gestuurd op de gewenste mate van flexibiliteit en mobiliteit.

6.2. Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is een instrument om de hoofdpdracht van LVO 'het leveren van onderwijs van aantoonbaar goede kwaliteit' te realiseren. De gesprekken worden gevoerd om de ambitie van de medewerker af te stemmen op de ambitie van de school en om het potentieel van medewerkers tot bloei te laten komen. Hierbij wordt er telkens een duidelijk verband gelegd tussen dat wat we van onze leerlingen verwachten en wat we van onszelf als organisatie en medewerkers verwachten. We gaan daarbij uit van de intrinsieke motivatie van medewerker en leidinggevende om met elkaar in verbinding te zijn en te blijven.

De gesprekken worden gevoerd op basis van waardierend onderzoeken (Appreciative Inquiry). Dit is de kunst en kunde van het vragen stellen waarin men op zoek gaat naar het beste in een persoon, team of organisatie. Vragen zijn altijd sturend en hiermee richten we ons op zaken die we willen laten groeien.

Resultaat

Met alle medewerkers, langer dan 6 maanden in dienst, wordt jaarlijks een gesprek gevoerd in de periode van maart tot en met mei. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het format 'jaargesprek' en aanvullend kan gebruik worden gemaakt van het ondersteunend instrumentarium. Eén maal per drie jaar analyseert en beoordeelt de leidinggevende de prestaties en kwaliteiten van zijn/haar medewerker. Naast het format 'jaargesprek' zijn er ondersteunende reflectie-instrumenten beschikbaar die ingezet kunnen worden waaronder 360 graden feedback en de kwaliteitskaart.

6.3. Professionaliseringsbeleid

Professionele, goed opgeleide medewerkers zijn cruciaal voor het kunnen realiseren van goed onderwijs dit geldt voor zowel schoolleiders, docenten als voor onderwijsondersteuners. We stimuleren en helpen medewerkers zelf de regie te nemen in het ontwikkelen van hun potentieel door onder meer een goede gesprekkencyclus en het scheppen van de juiste randvoorwaarden. Ook het ontstaan van een lerende leercultuur – een cultuur waarin iedereen in de school met en van elkaar leert en samen werkt aan onderwijsverbetering – is van belang. Nadrukkelijk wordt hierbij steeds de verbinding gezocht tussen de personeelsontwikkeling en onderwijsinhoudelijke ambities.

Vanuit de overheid en de beroepsgroep leraren zijn de laatste jaren veel initiatieven genomen om de verdere professionalisering van leraren te stimuleren, zoals de Lerarenbeurs, VierSlagLeren en het LerarenOntwikkelFonds. Ook wordt vanaf 2017 het lerarenregister verplicht, waarin alle bevoegde leraren bij dienen te houden welke activiteiten ze ondernemen om hun bekwaamheid te onderhouden.

Resultaten

Professionaliseringsbeleid geeft richting aan professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het realiseren van de onderwijsvisie. De professionaliseringsactiviteiten richten zich op zowel schoolleiders, docenten als onderwijsondersteuners. De activiteiten versterken het lerend vermogen van de school. Er wordt nadrukkelijk ingezet op leren op de werkplek. Een en ander wordt geconcretiseerd in een professionaliseringsplan per school. P&O manifesteert zich als makelaar van professionaliseringsvraagstukken op basis van haar expertise.

6.4. Verzuimbeleid

Een ontspannen en prettige sfeer op school draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Zowel medewerkers als leerlingen hebben daar profijt van. Naast het zorgdragen voor een veilige werkplek is het ook belangrijk te zorgen voor een goede balans tussen wat medewerker kunnen en willen en dat wat van hen wordt gevraagd. Die balans is niet statisch, die kan in elke levensfase en/of loopbaanfase veranderen, en is daardoor gevoelig voor (psychische) gezondheidsproblematiek.

Inspelen op individuele verschillen in belastbaarheid en zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving is een verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de medewerker. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap dragen samen bij aan de kwaliteit van het onderwijs. De rol van de direct leidinggevende als casemanager is hierbij cruciaal.

Resultaten

Het werkvermogen van de medewerkers is toegenomen en zij voelen zich hier ook mede verantwoordelijk voor. Leidinggevendenden zijn in staat gesprekken met hen te voeren gericht op activering en bewustwording van consequenties van keuzes in dit kader. De kosten voor inzet van de arbodienst zijn gedaald omdat leidinggevendenden zich meer vertrouwd voelen in het voeren van gesprekken rondom inzetbaarheid. Er is een duidelijke verbinding gemaakt met gesprekkencyclus. -

6.5. Wet BIO en functiemix

Sinds 2006 gelden er bekwaamheidseisen voor leraren. In dat jaar is de Wet BIO en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ingegaan. De bekwaamheidseisen moeten actueel moeten blijven en scholen moeten aantonen dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Ook voor schoolleiders en voor onderwijsondersteuners liggen er bekwaamheidseisen klaar. Zodra die in werking treden moet de school ook voor hen bekwaamheidsdossiers bijhouden. In een bekwaamheidsdossier worden de afspraken bijgehouden die de werkgever met de leraar, schoolleider en onderwijsondersteuner maakt over het ontwikkelen en onderhouden van zijn bekwaamheid.

In het Convenant Leerkracht is ingezet op een kwaliteitsslag om het lerarentekort terug te dringen. Op basis van dit convenant wordt er fors geïnvesteerd in het aantrekkelijk maken van het beroep van docent. De functiemix is een toets van het Ministerie om te beoordelen of de gestelde kwaliteitsslag wordt gemaakt en een belangrijk instrument om de loopbaanmogelijkheden van leraren te vergroten. De functiemix is onderdeel van de planning & controlcyclus waardoor er 2x per jaar getoetst wordt of we voldoen aan de streefcijfers. Wanneer dit niet het geval is wordt een 'wervingsprocedure' opgestart. Selectie vindt plaats op basis van een toelichting op het portfolio (bekwaamheidsdossier) van de 'sollicitant'.

Resultaten

Er is format beschikbaar voor het bekwaamheidsdossier. Het bekwaamheidsdossier sluit aan bij de gesprekkencyclus. Docenten hebben inzicht in hun potentieel en welke ontwikkelmogelijkheden er zijn. De streefcijfers van de functiemix zijn gerealiseerd.

7. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert, waarborgt en stimuleert. De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op een school gegeven wordt. De onderwijskwaliteit omvat niet alleen het doeltreffend aanleren van kennis en vaardigheden, maar ook het vormen van leerlingen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke personen. Het is belangrijk dat de school de onderwijskwaliteit goed bewaakt en probeert effectief en, al dan niet, efficiënt te verbeteren.

Binnen LVO Noord:

- Gaan we regelmatig na of we de nagestreefde kwaliteit realiseren: doen we de dingen goed?
- Bepalen we hoe we de kwaliteit zichtbaar maken: hoe meten we wat we willen meten?
- Laten we het beeld door anderen toetsen: vinden anderen dat ook?
- Bepalen we wat de consequenties zijn van de uitkomsten van ons onderzoek: wat doen we met de aldus verkregen informatie?
- Als school zijn we zelf verantwoordelijk voor onze kwaliteit en kwaliteitszorg. We hebben een hoog ambitieniveau als het gaat om het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Regelmatig doen we onderzoek onder ouders, leerlingen en alle medewerkers die aan de school verbonden zijn.

7.1. Planmatig

Een cyclisch model voor ontwikkeling van beleid en kwaliteit is de Achtbaan; een hulpmiddel om het proces van beleidsontwikkeling (vaststellen, uitvoering, evaluatie en bijstelling) jaarlijks in kaart te brengen en te sturen, waarbij iedereen eigenaarschap toont in de organisatie en zo een bijdrage levert aan de verbetering van het primair proces. Hierdoor wordt het draagvlak vergroot en worden de deskundigheden die op school aanwezig zijn benut.

Binnen LVO Noord werken we met de PDCA-cirkel (Plan-Do-Check-Act). Deze cirkel laat zien dat kwaliteitszorg een steeds herhalend proces is van plannen maken, uitvoeren, evalueren en waar mogelijk verbeteren. Dit houdt in dat men zich constant ergens in de cyclus bevindt en steeds beter wil worden. In feite draait alles binnen kwaliteitszorg om het begrip 'leren', waarbij de kwaliteit van het leerproces van de leerlingen centraal staat.



Het doel van de kwaliteitszorg is het gepland en gericht sturen op de verbetering van kwaliteit, door die te meten en het nemen van verbetermaatregelen. Ook heeft het tot doel in en extern verantwoording af te leggen door kritisch naar de eigen school en organisatie te kijken.

Om hieraan structuur, transparantie en richting te geven worden SMART- doelen efficiënt vastgesteld (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden eventueel aangevuld met 'inspirerend' SMARTI of 'evaluatie en re-evaluatie', d.w.z. SMARTER).

7.2. Kwaliteitsmetingen, beleidsmonitor

De interne kwaliteitszorg richt zich op de continue, systematische verbetering van het onderwijs als primair onderdeel van het geheel. Leerlingen, ouders, docenten worden systematisch betrokken bij de kwaliteitszorg. Er vindt terugkoppeling plaats over de uitkomsten van de evaluaties en de eventueel genomen verbetermaatregelen.

In dit kader is een instrument opgezet vanuit Stichting LVO waarbij met behulp waarvan prestatie-indicatoren in de zogenaamde beleidsmonitor 2-jaarlijks op schoolniveau kan worden vergeleken en inzichtelijk kunnen worden gemaakt.

7.3. Cyclisch werken met stuurinformatie

Vroegtijdige signalering evenals het cyclisch werken met stuurinformatie op school-/ clusterniveau staat centraal binnen LVO Noord. Daarbinnen is eigenaarschap en draagvlak een belangrijk thema.

Om te komen tot een gedegen cyclisch kwaliteitssysteem binnen LVO Noord, wordt functioneel gewerkt met de ambities en speerpunten in dit schoolplan én wordt tevens kwaliteit in diverse overlegvormen structureel geagendeerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van diverse instrumenten, zoals de kwaliteitskalender, beleidsmonitor 2.0 en het schooldashboard t.b.v. een vroegtijdig waarschuwingssysteem, waardoor de onderwijskwaliteit wordt gewaarborgd en waar mogelijk verbeterd. Bovendien wordt op deze manier verantwoording afgelegd aan de inspectie.

8. Financiën en bedrijfsvoering

8.1. Gebouwen

Voortgang huisvesting;

Om de juiste keuzes te kunnen maken is een extern advies bureau in de arm genomen om een voorstel te maken. Het Raayland is in tegenstelling tot de andere scholen in het cluster door gedecentraliseerd. Dat betekent dat het Raayland college jaarlijkse extra financiële middelen uit het gemeentefonds ontvangt en in ruil daarvoor de volledige verantwoordelijkheid draagt over de gebouwen als ware ze volledig eigenaar.

Voor de komende jaren geldt, gezien het sterk dalende leerlingaantal dat er keuzes gemaakt moeten worden en dan is gefaseerd afstoten van gebouw C het meest voor de hand liggend. De vrijgekomen ruimten kunnen dan stapsgewijs verhuurd worden in overzichtelijke eenheden. Als verhuren niet lukt, is het sluiten ook een optie waardoor er in de exploitatiekosten al een reductie kan ontstaan. Bij gebouwdeel C horen 2 gymzalen, welke voor de leerlingen bereikbaar moeten blijven. Dit betekent dat gebouwdeel C niet volledig kan worden ontsloten. Bij het verhuren van ruimten moet hier rekening mee worden gehouden. Het behouden van de gymzalen voor de school betekent dat er minder zalen gehuurd hoeven te worden bij sporthal de Wetteling.

Gebouw D is een voormalige woning en kan evt. voor verkoop aangeboden worden aan de gemeente en daarna de markt. Daarnaast wordt de kas niet meer gebruikt en zal verkocht kunnen worden. Van de VAP-locatie is het contract niet meer "up to date" en komt niet meer overeen met de werkelijkheid. Daar liggen ook kansen. In de loop van 2017 zal er een voorstel komen waar de diverse opties zullen staan en door de directie keuzes gemaakt kunnen worden.

8.2. Arbobeleid

Risico-inventarisatie

Vierjaarlijkse RI&E scan is in 2015 uitgevoerd en het plan van aanpak gepresenteerd. Verbeterpunten worden in de 2016 en 2017 gerealiseerd.

Schoolveiligheidsplan

Voor het Raayland is een veiligheidscoördinator aangesteld en deze heeft het schoolveiligheidsplan geactualiseerd en speciaal aandacht voor de sociale veiligheid, het pestprotocol en de incidentenregistratie, monitoring en afhandeling.

8.3. Financiën en financiële risico's

Ontwikkeling operationeel resultaat

In onderstaande tabel is de meerjarenontwikkeling van het operationeel resultaat voor de kalenderjaren 2017 tot en met 2020 weergegeven. Hieruit blijkt dat de exploitatie voor de jaren 2017 tot en met 2020 sluitend is. Bij de interpretatie dient echter rekening te worden gehouden met een aantal risico's, die in deze paragraaf worden toegelicht.

Tabel 1: Ontwikkeling operationeel resultaat Raayland 2017 – 2020 (bedragen * €1.000)

		2017	2018	2019	2020
Raayland	Personele baten -/- lasten	0	62	50	70
	Materiële baten -/- lasten	20	-59	-46	-70
	Eigen Taken baten -/- lasten	1	1	1	0
	Financiële baten -/- lasten	0	0	0	0
	Operationeel resultaat	21	4	5	0

Risico's

Gevolgen krimp voor opbrengstenkader

In de huidige meerjarenraming daalt het aantal bekostigde leerlingen (excl. VAVO en OPDC) van 2.168 leerlingen in het kalenderjaar 2017 (teldatum 1 oktober 2016) naar 1.807 leerlingen in het kalenderjaar 2021 (teldatum 1 oktober 2020). Deze daling heeft tot gevolg dat de lumpsumfinanciering die de school ter dekking van de personele en de materiële kosten ontvangt de komende jaren eveneens sterk daalt. Uit de lange termijn prognoses voor de ontwikkeling van leerlingenaantallen blijkt dat de krimp ook in de jaren na 2020 naar verwachting doorzet. De leerlingendaling legt grote druk op de begroting. Daar komt bij dat de financiële taakstelling door autonome, niet met de leerlingendaling samenhangende, kostenstijgingen wordt vergroot. Het strategisch financieel beleid zal zich daarom richten op het realiseren van verdere efficiency en het creëren van flexibiliteit in de kostenstructuur. De komende jaren zal voortdurend worden gezocht naar mogelijkheden om, onder de voorwaarde dat de onderwijskwaliteit op uitstekend niveau blijft, de bedrijfsvoering efficiënter in te richten en kostenbesparingen te realiseren. Dit betekent onder meer dat de personele formatie, de aan huisvesting gerelateerde kosten en (vervangings)investeringen in lijn met de krimp zullen moeten dalen. Specifiek voor het Raayland geldt dat tijdig huurders voor het overschot aan vierkante meters moeten worden gevonden of, indien dit niet haalbaar blijkt te zijn, een deel van het gebouw moet worden afgebroken of verkocht.

Mobiliteitsopgave

De forse daling van het aantal leerlingen heeft tot gevolg dat ook de personele formatie zal moeten meebewegen. Omdat dit maar deels met natuurlijk verloop en het beëindigen van tijdelijke contracten kan worden opgevangen, zal de school met personele boventaligheid te maken krijgen. Dit maakt het noodzakelijk dat sterk op het bevorderen van mobiliteit wordt ingezet. Het feit dat de kosten van verplaatsingskandidaten buiten de meerjarenraming zijn gelaten, veroorzaakt een financieel risico ingeval deze medewerkers niet tijdig elders kunnen worden herplaatst.

Huuropbrengsten Raayland College

In de begroting is er rekening mee gehouden dat het Raayland in staat is om met ingang van schooljaar '16/'17 voor het overvloedige aantal vierkante meters huuropbrengsten te genereren, die (taakstellend) oplopen tot €300K in het jaar 2020. Daarbij is nog geen rekening gehouden met eventuele aanpassingen in gebouwen die eventueel nodig zijn om gebruik van gebouwdelen door een derde partij gereed te maken. Of en in welke mate dergelijke aanpassingen aan de orde zijn, kan pas worden bepaald op het moment dat concrete huurders in beeld zijn en een programma van eisen is opgesteld.

Buffervermogen

Om onverwachte risico's te kunnen opvangen is nog een beperkt onbestemd eigen vermogen beschikbaar waarover de school zelf kan beschikken. Dit betekent dat onverwachte tegenvallers tot extra risico's voor de exploitatie kunnen leiden.

Gevolgen nieuwe bekostigingssystematiek OC&W

Een nieuwe bekostigingssystematiek voor de VO-sector die per 1 januari 2018 in werking zou moeten treden en in een tijdsbestek van vier jaar zou worden ingevoerd, kan grote gevolgen hebben voor de opbrengstenbegroting van de school. Indien de aangekondigde compensatiemaatregelen dit effect niet volledig compenseren, zullen extra kostenreducerende maatregelen noodzakelijk zijn.

9. Communicatie

Goede communicatie is geen proces van actie en reactie, maar van interactie. Met elkaar, met de leerlingen, met docenten en alle andere partijen die betrokken zijn bij de school. Goede communicatie zorgt ervoor dat de juiste informatie wordt uitgewisseld op een manier waar alle partijen zich goed bij voelen. Het verbetert de relatie.

9.1. Visie op communicatie

In een omgeving waar we te maken hebben met een teruglopend aantal leerlingen (krimp) is goede communicatie en PR belangrijker dan ooit. Met de komst van social media is het eenvoudig geworden om op laagdrempelige wijze publiciteit te genereren. Dit heeft echter ook een keerzijde. De maatschappij is kritischer en negatief nieuws kan ook al snel 'viral' gaan. Denk aan een filmpje waarop een leerling gepest wordt of een docent die na een bericht op Facebook negatief in het nieuws komt. Daarom is het van belang dat we ons bewust zijn van onze houding. Niet alleen online, maar ook daarbuiten. Het personeel en de leerlingen zijn de belangrijkste ambassadeurs van de school. Zij moeten zich ervan bewust zijn dat alles wat zij zeggen een uitwerking heeft. Aandacht voor interne communicatie is daarom minstens zo belangrijk als voor de externe communicatie.

Jaarlijks wordt er een PR- en communicatieplan ontwikkeld waarin gestelde doelen worden omschreven. Ook de doelgroepen en werkwijze wordt daarin beschreven. Een belangrijk onderdeel hierin is de werving van nieuwe leerlingen.

9.2. Interne communicatie

Onder de interne communicatie wordt de communicatie 'binnen de school' verstaan. Het gaat om personen die bij de school betrokken zijn. Denk hierbij aan de schoolleiding, docenten, OOP (onderwijs ondersteunend personeel), ouders en leerlingen van de school.

Voor de interne communicatie worden de volgende middelen gebruikt:

- Magister (ouders en leerlingen)
- website (ouders en leerlingen)
- Intranet LVO (personeel)
- werkoverleg/teamoverleg (personeel)
- themabijeenkomsten met ouders, leerlingen en personeel
- oudercontactgroep (ouders)
- medezeggenschapsraad
- leerlingenraad (leerlingen)

Communicatie met personeel

Open communicatie tussen en met personeel vinden we belangrijk. Hiervoor zijn diverse momenten en mogelijkheden ingericht. Denk aan themabijeenkomsten, teamoverleg en sectieoverleg. Daarnaast wordt veel informatie verstrekt via intranet. Er wordt naar gestreefd om het gebruik van intranet te laten groeien en dit beter te structureren. Bij belangrijke mededelingen wordt de afweging gemaakt welk medium hier het beste geschikt voor is (intranet, e-mail, persoonlijk etc.).

Belangrijk bij de interne communicatie is om hier goed vorm aan te geven en nog beter te structureren, zodat al het personeel zich geïnformeerd en gekend voelt.

Communicatie met ouders en leerlingen

Goede communicatie met ouders en leerlingen is enorm belangrijk. Een belangrijke spil hierbij is de mentor. Door het voeren van een startgesprek aan het begin van het schooljaar, is het contact tussen ouders, leerlingen en mentor laagdrempelig. Ouders vinden het lastiger direct de weg naar de docent te vinden. We gaan op zoek naar een manier waarop ook dit contact laagdrempelig wordt.

De komende jaren zal de interne communicatie beter in kaart worden gebracht. Wat wordt wanneer gedaan, wat werkt en wat kan beter?

9.3. Externe communicatie

Externe communicatie richt zich op (nieuwe) leerlingen, maar ook op partners, basisscholen, pers en andere belanghebbenden bij de school. Veranderingen in de maatschappij vragen om professionele communicatie en goede PR van de school.

Voor de externe communicatie wordt gebruik gemaakt van:

- website
- social media (Facebook, ...)
- brochures/voorlichtingsmateriaal/posters
- persberichten
- advertenties
- open huis
- voorlichtingsavonden
- Young Master Classes
- presentaties op basisscholen
- leerlingenactiviteiten (excursies, evenementen etc.)

Een professionele, betrouwbare uitstraling van de school is onmisbaar voor de werving van leerlingen. De komende jaren zal het communicatie- en PR-beleid verder uitgewerkt worden. Hierbij is de samenhang tussen de activiteiten en communicatiemiddelen belangrijk. Het moet een vloeiend en samenhangend geheel worden waarbij de school uitstraalt waar ze voor staat.

Belangrijk aandachtspunt hierbij is de website en het beleid op het gebied van social media. Er gebeurt ontzettend veel op de scholen, maar het is steeds belangrijker om dit ook naar buiten toe uit te dragen. De eerste stappen hiervoor zijn reeds gezet, maar de PR zal de komende jaren verder vorm krijgen.