



pleincollege
Nuenen

Schoolplan 2016-2020

Inleiding

In dit schoolplan worden de hoofdlijnen van het beleid voor de komende vier jaren gedefinieerd. Overeenkomstig de wettelijke verplichting wordt een beschrijving gegeven van het onderwijskundige beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid. Naast deze verplichte thema's besteden wij echter in dit schoolplan ook aandacht aan andere zaken die voor de ontwikkeling van de school in de komende jaren van belang zijn en geven wij inzicht in een aantal gemaakte keuzes.

Het schoolplan is een integraal meerjarenbeleidsplan. Uiteraard dient dit te worden geconcretiseerd in beleid voor de korte termijn. Dit doen wij door middel van een werkplan per schooljaar en per afdeling. In deze werkplannen beschrijven we in heldere termen welke doelstellingen we willen bereiken in het betreffende schooljaar.

Het voorliggende schoolplan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat deze onderdelen een grote mate van samenhang vertonen. Alle beleidsuitspraken en de daaruit voortvloeiende activiteiten zijn gebaseerd op de Missie en Visie van *Ons Middelbaar Onderwijs* en op de collectieve ambitie zoals vervat in het koersdocument *Koers 2016* en het identiteitsdocument *Zingeving en goed onderwijs*. Uiteraard is dit nieuwe schoolplan volledig in lijn met de eerder vastgestelde beleidsdocumenten van de school. Het is voor ons dan ook een verdere stap op de in 2011 ingezette route.

Allereerst wordt een beschrijving van de school gegeven met zijn uitgangspunten en ambities.

In het hoofdstuk 'onderwijskundige vormgeving' wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs op school en wordt een beeld geschetst hoe onze school zich wil ontwikkelen. Dit alles in relatie tot onze visie op onderwijs en in overeenstemming met de wettelijke verplichtingen.

Het personeelsbeleid dat in dit schoolplan wordt beschreven, staat in directe relatie met ons onderwijsbeleid.

Niet alleen het ontwikkelen maar ook het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs wordt door het ministerie terecht gezien als de primaire taak van de school zélf. Daarom beschrijven we in het hoofdstuk Kwaliteitsontwikkeling uitvoerig op welke wijze de school invulling geeft aan deze opdracht.

Dit schoolplan is tot stand gekomen dankzij diverse denksessies en studiemiddagen van directie, managementteams, docententeams, Raad van Advies en de medezeggenschapsraad. Aan een ieder veel dank voor de constructieve bijdragen!

Eindhoven, maart 2016

J.P.H.M. Wiertz, rector

Inhoud

Inleiding	2
Missie en visie	4
Cultuur	4
Identiteit	5
Pedagogiek	6
Onderwijskundige vormgeving van de school	7
Innovatie	9
Ouderbetrokkenheid	11
Personeelsbeleid	11
Kwaliteitsontwikkeling	13
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs	16
Huisvesting	16
Sponsoring	17
Onderliggende documenten	18
Bijlage 1: leerlingprognoses	19
Bijlage 2: Toelatings- en verwijderingsbeleid	19
Bijlage 3: Beleid vroegtijdig schoolverlaten	20
Bijlage 4: Veiligheidsbeleid	20

Missie en Visie

Het Eckartcollege en het Pleincollege Nuenen hebben gezamenlijk als missie om al hun leerlingen, ongeacht hun talenten en sociale achtergrond, met hoogwaardig onderwijs en zorgzame begeleiding voor te bereiden op het vervolgonderwijs en in het verlengde daarvan op een plaats in de maatschappij. De scholen vinden hun levensbeschouwelijke verankering en oriëntatie in de joods-christelijke traditie, hetgeen zich vertaalt in het open katholiek karakter van de scholen. Dit karakter komt tot uitdrukking in normen en waarden, in stijl en omgangsvormen en in maatschappelijke interactie.

Voor de school staat de menselijke maat centraal. Er wordt gekozen voor een veilige, kleinschalige leer-, leef- en werkomgeving.

Van eenieder die betrokken is bij de school wordt verwacht dat hij of zij naar eigen vermogen en vanuit de eigen plaats in de schoolorganisatie een bijdrage levert aan de realisering van de missie.

Cultuur

We streven een in alle opzichten professionele en zorgzame cultuur na. Onderdeel daarvan is dat wat wij onze leerlingen voorhouden, ook voor ons zelf moet gelden. We willen daarom als school een lerende organisatie zijn. Dat leren gebeurt door professionaliseringstrajecten voor alle medewerkers in onze organisatie, maar vooral ook door leren van elkaar. Daarom stimuleren wij bewust een cultuur van kritische reflectie en feedback geven en ontvangen.

Leren van elkaar is ook van toepassing op de verhouding tussen beide scholen onderling. De scholen willen veel van elkaar leren op het gebied van onderwijskundige inhoud en pedagogisch handelen, dit uiteraard met respect voor elkaars eigenheid.

Verantwoordelijkheden liggen bij onze scholen zo laag mogelijk in de organisatie. Autonomie wordt voor zowel personeelsleden als leerlingen als een belangrijk goed gezien. Daarom werken wij vanuit een vertrouwen in de medewerkers en leerlingen en geven wij veel ruimte voor eigen verantwoordelijkheid.

Onze communicatie is helder en eenduidig.

Identiteit

Het Eckartcollege en Pleincollege Nuenen zijn katholieke scholen. Katholiek onderwijs is er echter voor de samenleving, niet alleen voor katholieken. Als 'open katholieke school', waar ook leerlingen en personeelsleden met een andere religieuze achtergrond dan de rooms-katholieke en met een niet-religieuze achtergrond welkom zijn en allerlei religies en levensbeschouwingen elkaar tegenkomen, is de wijze van met elkaar omgaan in een respectvolle ontmoeting van wezenlijk belang. Respect, tolerantie, veiligheid, verbondenheid, integratie, vertrouwen en solidariteit worden als belangrijke waarden gezien.

De school geeft op een eigen en eigentijdse wijze invulling aan de katholieke identiteit vanuit een vanzelfsprekend respect voor andere levensbeschouwelijke opvattingen. In de afgelopen jaren zijn we bezig geweest met het onderzoeken en verwoorden van onze identiteit, een proces dat wat Pleincollege Nuenen betreft nog niet is afgerond. De komende jaren staan in het teken van bewustwording, explicitering en borging van de ankers van onze identiteit.

Het Eckartcollege en het Pleincollege Nuenen hebben ieder een eigen cultuur, maar gaan uit van gezamenlijke waarden. Aanvullend op de waarden uit het Koersdocument gelden voor de scholen de volgende kernwaarden:

- elkaar horen en zien als mens, elkaar respecteren
- betrouwbaar en eerlijk zijn, vertrouwen geven
- samen optrekken, verbindingen aangaan, een gemeenschap vormen

Dit betekent dat onze personeelsleden in hun handelen:

- zorgzaam zijn
- kansen geven
- gaan voor de ontwikkeling van ieders talenten
- streven naar relatie, competentie en autonomie.

Als docenten willen we naar leerlingen toe:

- voorleven wat we met hen willen bereiken, het goede voorbeeld geven
- zorgzaam zijn en leerlingen goed begeleiden
- stimulerend en motiverend zijn
- onze vakkennis overdragen
- bijdragen aan de ontwikkeling van individuele talenten.

Als school willen we leerlingen afleveren die 'mens' zijn en die meer dan gemiddeld zijn toegerust met vaardigheden en kennis voor hun verdere toekomst.

Wij willen dat leerlingen van òns leren:

- samen op te trekken
- zelfstandig te zijn
- verantwoordelijkheid te dragen voor eigen handelen
- rekening te houden met anderen en elkaar te leren zien
- te doen wat je kunt en eruit te halen wat in je zit
- actief te leren en een onderzoekende houding te ontwikkelen.

Pedagogiek

Onze school is een school waar de leerling van nu optimaal, betekenisvol en authentiek kan leren en waar dat leren méér is dan een louter rationeel proces. We sluiten daarom in ons onderwijs aan bij drie basisbehoeften van leerlingen: de behoefte aan relatie, competentie en autonomie. Deze basisbehoeften zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en zij versterken elkaar. Samen vormen deze basisbehoeften het fundament voor het pedagogisch klimaat binnen ons onderwijs. De invulling van de behoeften 'relatie' en 'competentie' hebben binnen de cultuur van onze school altijd al veel aandacht gehad. Wat betreft de invulling van de behoefte aan autonomie valt er binnen onze school nog veel winst te halen. Daarom zal de primaire focus in de komende jaren komen te liggen op autonomie, zonder daarbij de andere behoeften uit het oog te verliezen.

De behoefte aan relatie vullen we in door uit te stralen dat leren gebeurt (in) samen(werking) met klasgenoten en leraren, in een veilige omgeving. Wij laten leerlingen niet 'zwemmen'. Leraren zijn er voor de vorming, de ontwikkeling en het leerproces van de leerlingen. Belangrijk is dat de leerlingen worden gehoord en gezien. Wij stimuleren in dit kader ook dat kinderen coöperatief leren: samen op zoek gaan naar antwoorden die nog niet van te voren zijn bedacht.

De behoefte aan competentie realiseren we door uitdagingen te bieden, de ruimte te creëren waarin, en de mogelijkheden te scheppen waardoor leerlingen kunnen laten zien wat ze kunnen. Een combinatie van hoge maar reële verwachtingen en beschikbaarheid van goede hulp en ondersteuning zien wij als een goede basis voor het ontwikkelen van een gevoel van competentie.

De behoefte aan autonomie vervullen we door de eigenheid van iedere leerling te benadrukken, hem/haar medeverantwoordelijk te maken voor het leerproces, in een sfeer van respect voor mens en omgeving. Dit betekent dat we voortdurend kinderen moeten stimuleren om zélf te beslissen en zélf keuzes te maken, waarbij de docent uiteraard zijn volledige verantwoordelijkheid behoudt. Autonomo gedrag kan niet zomaar van leerlingen worden verwacht. Het is de taak van school om leerlingen te léren hoe zij goede beslissingen kunnen nemen en eigen keuzes kunnen maken. Dit leerproces kan alleen maar plaatsvinden in een pedagogische sfeer van veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning.

De mate waarin leerlingen invloed hebben op hun leerproces en op de gang van zaken binnen de school, kan verschillen per locatie of per afdeling. Autonomie is een belangrijke basis voor ons denken en handelen.

Autonomie betekent voor ons dat leerlingen zoveel mogelijk kunnen handelen volgens hun eigen persoonlijke waarden en interesses en dat zij invloed kunnen hebben op het eigen leerproces. Hiertoe is het nodig dat leerlingen keuzemogelijkheden worden geboden en dat zij uitleg krijgen over het belang van een activiteit. Om autonomie van onze leerlingen op een goede en verantwoorde manier vorm te kunnen geven, bieden we onze leerlingen een heldere structuur. Binnen deze structuur kunnen zij vervolgens hun eigen keuzes maken. Autonomie en structuur gaan in onze onderwijsvisie dus hand in hand. Alleen in onderlinge combinatie zijn dit goede middelen ter verhoging van de studieresultaten en de motivatie van onze leerlingen.

Een duidelijke structuur bieden aan onze leerlingen betekent voor ons in ieder geval dat doelstellingen en verwachtingen van het leerproces duidelijk zijn, net als de consequenties van het wel of niet behalen van deze doelstellingen. Door een goede begeleiding en duidelijke procedures weten onze leerlingen hoe ze de doelen kunnen bereiken en voelen ze zich competent.

Een goed pedagogisch klimaat in school is niet te bereiken met regels en procedures. Er moet een voortdurende afstemming plaatsvinden op de behoeften van de leerling. Dit vereist pedagogische tact. Het is daarbij van groot belang dat er binnen de school consensus is over de waarden waarvoor we staan, de pedagogische uitgangspunten. Daarom zal identiteit en pedagogiek een terugkerend gespreksthema zijn in school.

Onderwijskundige vormgeving van de school

De primaire taak van onze school is het bieden van efficiënt en goed onderwijs. Kennisoverdracht is daarbij een wezenlijk onderdeel. Leiding nemen en leiding geven en het bieden van structuur door docenten is een belangrijke factor voor effectief en efficiënt onderwijs.

Wij streven ernaar om in 2020 met eigentijds onderwijs voor alle vakken cijfergemiddelden te behalen die boven het landelijk gemiddelde liggen. We werken op alle niveaus opbrengstgericht.

Hierbij willen we benadrukken dat we een school willen zijn waar het om meer dan alleen meetbare prestaties gaat. Voor ons is de totale vorming van de leerlingen van belang, dus ook de sociale, emotionele en culturele vorming. Ook willen wij zeker een school blijven die kansen biedt aan de leerlingen. Het belang van de leerling blijft bij ons voorop staan!

Het leren van de leerling staat bij ons centraal. Onze ervaringen bij vakken als O&O, maar ook in de leergebieden vmbo en mavo en binnen het traject voor

hoogbegaafden, tonen aan dat leerlingen het meest betrokken raken, het meest actief leren, als ze zelf invloed hebben op hun leerproces en kunnen werken aan échte vraagstukken. Deze belangrijke didactische werkwijze brengen we de komende jaren (verder) tot ontwikkeling. Binnen de kaders van elk vak, binnen de onderwerpen die op het curriculum staan, bieden we de leerlingen de mogelijkheid om eigen vragen te formuleren en gericht op zoek te gaan naar antwoorden.

De lesmethodes moeten actueel zijn, dat wil zeggen aansluiten bij de huidige tijd en de vraagstukken van onze tijd. Waar de standaardmethoden dit te weinig bieden, maakt de docent een vertaalslag naar deze tijd. Ook worden er voor de leerlingen keuzemomenten ingebouwd.

De behoefte aan autonomie bij leerlingen en personeel, is een belangrijk uitgangspunt voor de wijze waarop wij in de komende jaren ons onderwijs vorm gaan geven.

De mogelijkheid zal worden onderzocht om voor leerlingen die dat nodig hebben gedifferentieerd te werken, dat wil zeggen dat zij kunnen kiezen op een hoger of lager niveau te werken.

Conform de huidige wettelijke mogelijkheden zullen we eveneens stimuleren en mogelijk maken dat leerlingen waar mogelijk voor sommige vakken examen doen op een hoger niveau evenals het doen van examen in meerdere vakken.

De differentiatie wordt vormgegeven volgens een cyclisch proces: vaststellen van de beginsituatie, gedifferentieerd onderwijs, toets om te onderzoeken of het gestelde doel is behaald. Goede feedback is het belangrijkste gegeven om het leerproces van de leerlingen gunstig te beïnvloeden. RTTI zal in dit kader verder worden geïmplementeerd om de leerprocessen van leerlingen inzichtelijk te maken en differentiatie mogelijk te maken.

Het personeel wordt toegerust om op een dergelijke flexibele manier te kunnen werken en docenten worden actief ondersteund in gedifferentieerd werken.

Ook zal er aandacht zijn voor de moderne (sociale) media. Deze zijn immers niet meer weg te denken uit het dagelijkse leven van de schooljeugd. Zij bieden tal van mogelijkheden om leerlingen onderzoekend en actief bij de lesstof te betrekken. De school brengt de reikwijdte en de potentie van deze media in kaart en zoekt naar goede manieren om de moderne media in te zetten voor het onderwijs.

Doubleren wordt in de komende periode schoolbreed fors teruggedrongen. Wanneer een bepaald basisniveau van beheersing en/of kennis niet wordt gehaald, leidt dit altijd tot acties van de docent, vakgroep of de school, waarna wordt vastgesteld of de interventie effectief heeft geleid tot verbetering.

Wij richten ons onderwijs zodanig in dat het maximale aanzetten kan leveren tot kritisch denken, creativiteit, reflectie en goede communicatie (21st century skills). Onderwijstechnologie is niet alleen een goede manier om aan te sluiten op de leefwereld van de leerlingen, maar biedt ook de mogelijkheid om leerlingen autonomer te laten werken. Het is van positieve invloed op de leerprestaties van

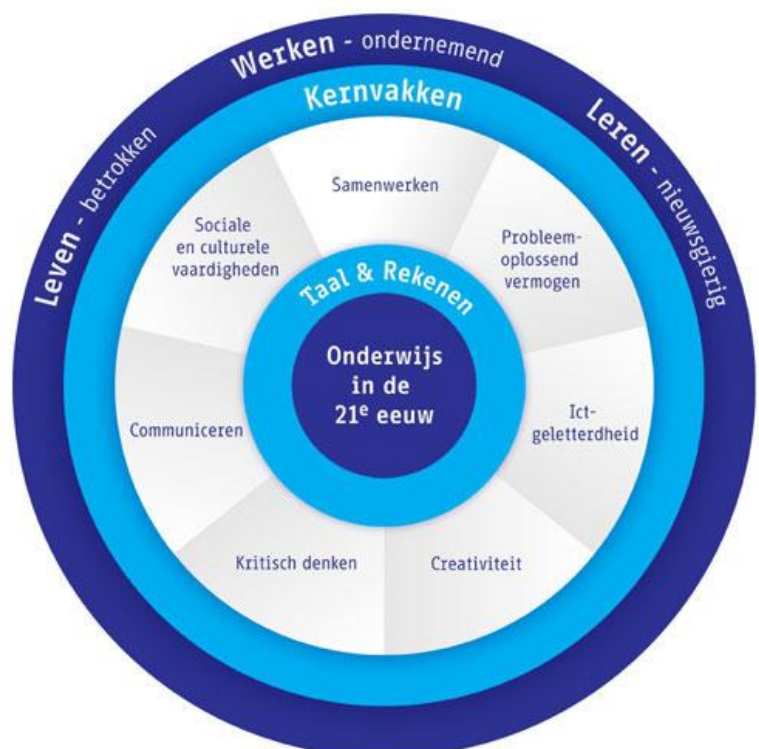
leerlingen. Binnen de professionele ruimte van een docent worden dan ook activiteiten ontplooid voor de ontwikkeling van leermateriaal.

Burgerschapsvorming is bewust niet als vak opgenomen in de curricula van onze scholen. Juist omdat we burgerschapsvorming zien als een belangrijke opdracht voor het onderwijs, is dit geïntegreerd in ons gehele onderwijs, zowel als onderdeel van de vaklessen als daarbuiten. Er is in kaart gebracht in welke vaklessen bepaalde elementen van burgerschapsvorming aan de orde komen. Verder zijn er binnen de school ook vele vakoverstijgende activiteiten die elementen van burgerschapsvorming bevatten, zoals de schoolwacht, mini-mentoren, vertrouwensleerlingen, maatschappelijke stage, leerlingenraad, klankbordgroepen etc. Tot slot zoeken we als school ook duidelijk de verbinding met onze omgeving waar dat mogelijk is, zowel structureel als aanhakend op de actualiteit.

In de jaarlijkse werkplannen wordt concreet geschetst hoe bovengenoemde zaken gerealiseerd zullen worden.

Innovatie

Onze maatschappij wordt gekenmerkt door een aantal snel voortschrijdende ontwikkelingen die maken dat het voor jongeren steeds belangrijker wordt dat zij in staat zijn om hun eigen keuzes te maken en zich te oriënteren op hun eigen kwaliteiten en voorkeuren in relatie tot hun toekomstige studie en beroep. Vandaar dat in onze opleidingen autonomie van de leerling ook een centraal gegeven is. Door zaken als technologisering, informatisering, individualisering, globalisering etc. gaat het traditionele beroepenveld er waarschijnlijk heel anders uitzien dan wij nu kennen. Vaardigheden als samenwerken, communicatie, ICT-gebruik, creativiteit, kritisch denken, problemen oplossen en productiviteit, de zogenaamde *21th century skills*, worden in de literatuur gezien als basisvaardigheden die in de toekomstige maatschappij worden vereist.



De vaardigheden voor de 21e eeuw, zoals geconceptualiseerd door Kennisnet

Al deze vaardigheden zijn van belang en hangen met elkaar samen. Ten dele overlappen ze elkaar ook. Sommige vaardigheden hebben vanuit de missie en visie van de school van oudsher al veel aandacht gehad binnen onze opleidingen. Voor andere vaardigheden is dat duidelijk minder het geval. Daarom hebben we ervoor gekozen om in de komende jaren een aantal vaardigheden tot speerpunt te verklaren, en wel probleemoplossend vermogen, creativiteit, kritisch denken en communiceren.

Bij probleemoplossend vermogen gaat het om het (h)erkennen dat problemen bestaan en om het kunnen komen tot een plan van actie om deze op te lossen. Te denken valt aan vraagstukken signaleren, analyseren en definiëren, nieuwe oplossingsstrategieën genereren en selecteren, creativiteit, out of the box denken, doorzettingsvermogen, volharden, samenwerken, bundelen van krachten, proactiviteit, evaluatie en reflectie.

Bij creativiteit gaat het om het vermogen om nieuwe ideeën, benaderingen, oplossingsstrategieën en inzichten buiten de gebaande paden te creëren en te optimaliseren.

Te denken valt aan effectief en efficiënt technieken kunnen toepassen voor ideecreatie, out of the box denken, iets nieuws bedenken, toegepaste verbeeldingskracht, samenhang zien tussen dingen die anderen onmogelijk zien, buiten gebaande paden, los durven laten van het bekende, expres iets anders doen, vindingrijkheid, nieuwsgierigheid, onderzoekende houding, anders durven zijn, samenwerken, kijken vanuit andermans standpunt.

Bij kritisch denken gaat het om het vermogen om onafhankelijk van anderen een eigen visie of onderbouwde mening te formuleren.

Te denken valt aan het cognitieve proces van analyseren, vergelijken, concluderen, interpreteren, evalueren, synthetiseren. Bewust worden van eigen handelen, zelfreflectie, kritisch naar jezelf kijken, eigen visie, onderbouwde eigen mening kunnen formuleren, onafhankelijkheid.

Bij communiceren gaat het om het effectief en efficiënt overbrengen en ontvangen van informatie. Goed luisteren speelt hierbij een grote rol.

Deze vaardigheden kunnen alleen maar aangeleerd en getraind worden aan de hand van concrete (onderwijs)opdrachten. Daarom kiezen we ervoor dat de leerlijn wat betreft deze vaardigheden zoveel mogelijk binnen de reguliere vakken wordt vormgegeven. Er zal worden geïnventariseerd welke vaardigheden op welke momenten aan de orde komen bij de verschillende vakken en aan de hand daarvan wordt een plan uitgewerkt ter stimulering van genoemde vaardigheden.

Onderzocht zal worden of het mogelijk is om de werkwijze van Havisten Competent (HaCo) in een aangepaste vorm in te voeren op de andere afdelingen.

Ouderbetrokkenheid

Het Eckartcollege en Pleincollege Nuenen kennen vele vormen van ouderparticipatie, zoals oudervereniging, ouderraad, oudergeleding van de medezeggenschapsraad en een aantal commissies waar ouders in vertegenwoordigd zijn. In de komende jaren vergroten we de betrokkenheid van alle ouders vanuit de visie dat elke leerling recht heeft op een goede samenwerking tussen school en ouders. Ouders en school werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid aan de ontwikkeling van hun kind om zo de onderwijskansen van het kind te vergroten. Wederzijdse verwachtingen communiceren we helder.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Eckartcollege-Pleincollege Nuenen is een integraal personeelsbeleid. Dat betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van inzet, kennis en bekwaamheden van de personeelsleden op de inhoudelijke en organisatorische doelen van onze school. Er is sprake van wisselwerking tussen het organisatiebelang en het individuele belang en dus is er een dubbel ontwikkelingsperspectief. Wanneer personeelsleden zich ontwikkelen in de richting van de onderwijskundige en organisatorische doelstellingen van de school, versterkt dit de ontwikkeling van de school. Hierdoor kan de school op haar beurt een betere werk- en leefomgeving zijn voor het individuele personeelslid.

De collectieve ambitie en de kwaliteitszorg zijn richtinggevend voor het personeelsbeleid in de komende jaren. Hoofdmotto daarbij is: "de docent maakt het verschil". Met andere woorden: als we onze collectieve ambitie willen realiseren en als we willen voldoen aan de gestelde kwaliteitsnormen, dan is de kwaliteit van de docent cruciaal. En omdat een docent werkt in een beroepsgemeenschap, stelt dat ook eisen aan de kwaliteit van leidinggevend en ondersteuners. Samen werken zij aan goed onderwijs en handelen zij vanuit onze beroepswaarden: vrolijk, verrassend, verrijkend, vakmanschap en verantwoordelijk eigenaarschap.

We handelen vanuit een professionele cultuur. Daarin nemen deskundigen binnen kaders, vastgesteld door de schoolleiding, beslissingen over de uitvoering van het beleid. Individuele personeelsleden, secties en teams nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoordelijkheid af voor het onderwijs aan de eigen leerlingen of voor het uit te voeren en geleverde werk. Ieder is zich bewust van de morele kwaliteit van het eigen denken en handelen en is daarop aanspreekbaar. Voor ieder personeelslid wordt een bekwaamheidsdossier ingericht, waarin de resultaten van de scholing en de deskundigheidsbevordering zijn opgenomen.

De school streeft naar meer gepromoveerde docenten en zal docenten stimuleren in een promotietraject. Verder wordt er gestreefd naar meer vrouwen in de leidinggevende functies.

Werkverdelingbeleid en taakbeleid

De werkverdeling is gebaseerd op het Onderhandelaarsakkoord CAO OMO (april 2009). De normjaartaak bedraagt 1659 klokuren. Het werkverdelingsbeleid wordt jaarlijks vastgesteld na overleg met de medezeggenschapsraad.

Inzetbaarheid onderwijzend personeel

In het taakplaatje van iedere docent staat aangegeven welke werkzaamheden in het betreffende schooljaar van de docent worden verwacht. In het rooster van iedere docent staat aangegeven op welke dagdelen hij/zij ingezet is voor schoolwerkzaamheden. Het aantal inzetbare dagdelen is vastgesteld conform de CAO OMO.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Binnen onze professionele cultuur voeren direct leidinggevenden functionerings- en beoordelingsgesprekken in een cyclus van 3 schooljaren. Onderdelen van het functioneringsgesprek zijn de evaluatie- en ontwikkelingsgesprekken.

In een driejarige gesprekscyclus is het functioneringsgesprek in het eerste jaar een gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het POP met een looptijd van 5 jaar wordt gemaakt op basis van een 360 graden feedback: leerlingen evalueren docenten (LED, ook met de vier beroepswaarden), collega's geven feedback aan elkaar en krijgen feedback van hun direct leidinggevende.

In het tweede jaar van de driejarige gesprekscyclus wordt in het functioneringsgesprek besproken hoe het tussentijds staat met de ontwikkeling van de benodigde competenties in het kader van het POP.

In het derde jaar wordt een beoordelingsgesprek over de bekwaamheid gevoerd.

Bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken komen de volgende indicatoren vanuit de kwaliteitszorg aan bod:

- eindexamencijfer ligt in een periode van 3 jaar op of boven het landelijk gemiddelde, waarbij het verschil tussen schoolexamen en centraal schriftelijk kleiner is dan 0.5
- de overgangsresultaten, waarbij het maximale percentage onvoldoendes in een klas 20 is én het klassengemiddelde hoger dan 5,5
- de uitslag van de LED, waarbij de uitkomst minimaal 3.5 dient te zijn.
- afwezigheid en ziekteverzuim in het geval er meer dan 3 meldingen per jaar zijn

In de gesprekken komt ook aan de orde welke competenties moeten worden (door)ontwikkeld. Uitgangspunt is het voldoen aan de basiskwaliteiten didactisch en pedagogisch handelen. Daarnaast gaan we uit van de functie-eisen, vastgelegd in het nieuwe functieboek van Ons Middelbaar Onderwijs. Daar wordt nog als specifieke schooleis aan toegevoegd: het doen van onderzoek naar het (eigen) onderwijs.

De direct leidinggevende of (een lid van) de schoolleiding nodigt personeelsleden uit voor een gesprek, indien daartoe aanleiding is.

Scholing

De voortdurende ontwikkeling van de school, neergelegd in de collectieve ambitie, en de kwaliteitsnormen stellen eisen aan de kwaliteiten van het volledige personeel.

Van alle docenten wordt verwacht dat zij bevoegd en bekwaam zijn.

Teneinde een en ander te realiseren worden scholingsgelden ingezet. Bovendien is er ruimte voor persoonlijke groei van elk personeelslid gezien vanuit het POP. Het jaarlijkse scholingsplan stelt het personeel in staat om volgens de richtlijnen van de wet BIO tijdens hun gehele loopbaan bekwaam te zijn en bekwaam te blijven.

De komende jaren zal de scholing zich met name richten op:

- Basiskwaliteiten didactisch en pedagogisch handelen, een verplichte scholing en/of coaching voor docenten die nog niet aan deze basiskwaliteiten voldoen.
- Voor nieuwe docenten binnen 4 schooljaren: de trainingen "startend docent" en "startend mentor".
- Voor alle docenten: bijscholingen in het kader van Passend Onderwijs. Daarin staat centraal het (beter) leren omgaan met leerlingen die een leerstoornis of een gedragsprobleem hebben.
- Voor alle docenten de verdiepingstraining "mentoraat".
- Verder nemen we deel aan de Academische Opleidingsschool. We bieden workshops aan in het kader van het onderzoek doen naar het eigen onderwijs.
- Ook scholen we studenten (1^e jaars tot en met 4^e jaars LIO's). Daartoe volgen gevorderde docenten de opleiding tot schoolpracticumdocent.

In het kader van de Academische Opleidingsschool zal in principe iedereen binnen onze school in de komende jaren opgeleid worden tot schoolpracticumdocent. Er zullen via de vakdidactische netwerken met hogeschool en universiteit contacten worden gelegd en mensen bij ons in school worden opgeleid tot docent.

Daarnaast zal worden gestimuleerd dat docenten samen met de stagiaires actieonderzoek te doen naar facetten van de eigen schoolpraktijk.

Zie verder het vastgestelde scholingsbeleid, scholingsaanbod en scholingsplan.

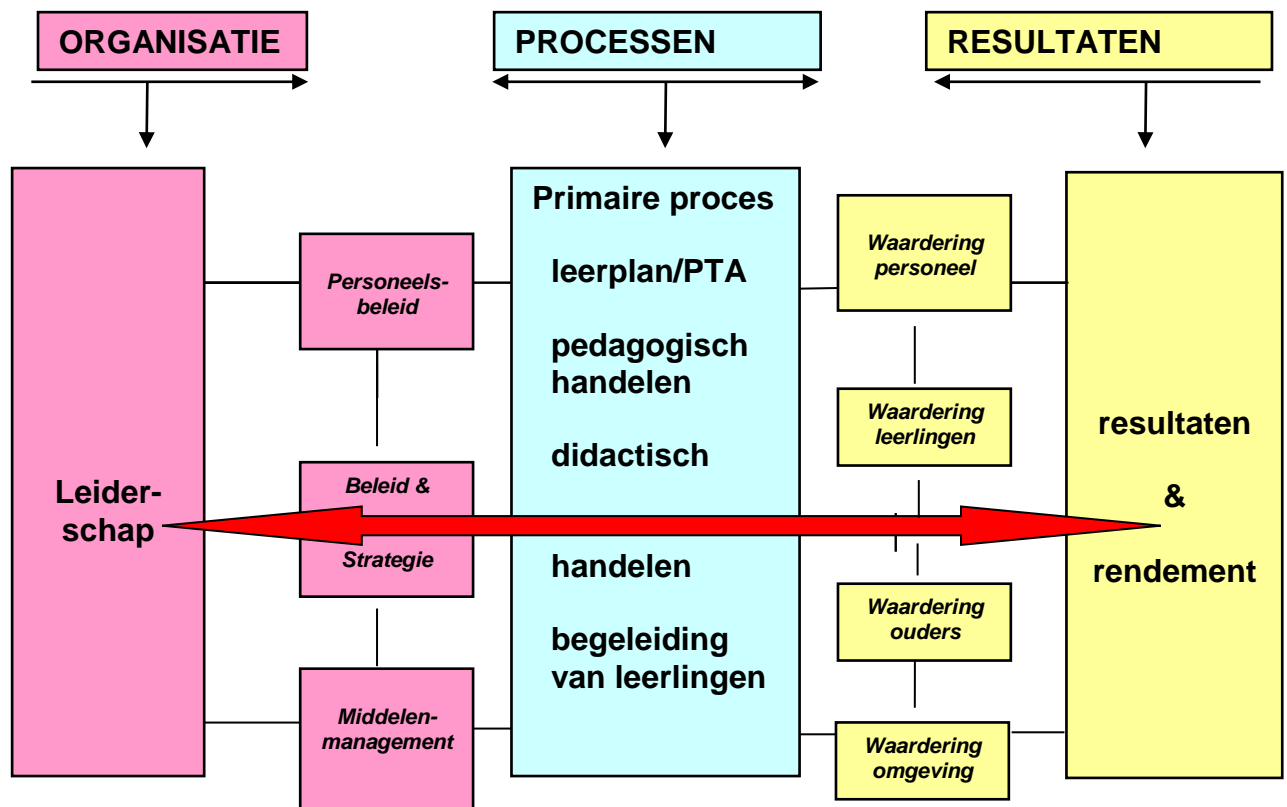
Kwaliteitsontwikkeling

Wij streven uiteraard naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van ons onderwijs. Voorwaarde voor een goede kwaliteit van de school is dat elk personeelslid zich bewust is van de morele kwaliteit van het eigen denken en handelen -ook in relatie tot de doelen van de school - en daarop aanspreekbaar is. Het gaat hierbij om verantwoordelijk eigenaarschap.

Het is van belang dat de school voortdurend aandacht heeft voor de kwaliteit van de school. Systematische kwaliteitszorg heeft echter niet alleen waarde voor de school

zelf, maar fungeert ook als een verantwoordingsmiddel naar de ouders en de leerlingen, Raad van Bestuur, inspectie en de omgeving van de school.

Binnen OMO wordt als model voor kwaliteitszorg het INK model gehanteerd. Dit model onderscheidt drie domeinen: organisatie, processen en resultaten. Ieder domein is onderverdeeld in een aantal aandachtsgebieden. De drie domeinen zijn wezenlijk voor een integrale aanpak van de kwaliteitszorg die de school nastreeft.



De pijl in het model geeft de beïnvloedingslijn aan tussen de domeinen. De organisatorische voorwaarden uit het domein organisatie beïnvloeden het managen van de kerntaak van de school, het primaire proces, en omgekeerd. De wijze waarop de processen invulling krijgen en gerealiseerd worden, leidt tot een bepaalde waardering bij belangrijke factoren en mondt uit in resultaten.

Binnen onze school zijn in de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet in alle drie de domeinen. De komende jaren worden deze stappen verder ontwikkeld.

In het domein "organisatie" zijn op alle drie terreinen (personeelsbeleid, beleid & strategie en middelenmanagement) ontwikkelingen ingezet die verder zullen worden uitgebouwd. Vanuit de collectieve ambitie worden plannen ontwikkeld die nader geconcretiseerd worden in jaarlijkse werkplannen.

Een belangrijke rol is weggelegd voor het leiderschap. Het is de inspirerende en drijvende kracht achter het continu verbeteren van de school. Binnen de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act zal er de komende jaren binnen het management extra aandacht zijn voor Check (toezicht houden op de kwaliteit en op de organisatie binnen school) en Do (uitvoeren van de plannen) onder het motto: sturing en borging. Daarbij is het voortdurend en systematisch evalueren een wezenlijk onderdeel van de cyclus. In de jaarlijkse werkplannen worden meetbare doelen gesteld, zodat goed zichtbaar wordt of de gewenste doelen worden behaald.

In het domein "processen" zullen in de komende jaren enkele belangrijke stappen worden gezet. Om te beginnen zal worden gezorgd dat ieder personeelslid voldoet aan de basiskwaliteiten pedagogisch-didactisch handelen. Een belangrijke volgende stap zal zijn dat iedere docent de competentie "onderzoeken en ontwerpen" ontwikkelt in het kader van de Academische Opleidingsschool.

Op het gebied van de begeleiding zullen de volgende stappen worden gezet:

- de leerlingzorg verloopt via het SAVUE-model (signaleren, analyseren, voorbereiden uitvoering, uitvoeren en evalueren) binnen de kaders zoals aangegeven in "De nadere uitwerking van het zorgplan" en in "Passend Onderwijs".

Met betrekking tot het domein "resultaten" onderscheiden we de volgende indicatoren:

- het rendement bovenbouw
- de cijfers schoolexamen, centraal examen en eindexamen
- de door- en uitstroomgegevens
- de jaarcijfers op de rapporten
- het percentage vroegtijdig schoolverlaters (tussentijds van school)
- het percentage POP- en functioneringsgesprekken in het kader van de wet BIO en regeling "bewust belonen" van OMO
- het percentage beoordelingsgesprekken
- het percentage ziekteverzuim
- de uitslag van tevredenheidsonderzoeken onder het personeel
- het percentage lesuitval in het kader van de onderwijstijd
- de uitslag van tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders
- de uitslag van tevredenheidsonderzoeken onder toeleverende basisscholen en de omgeving van school
- het voldoen aan de financiële richtlijnen van de overheid en van het bestuur

Het grootste deel van deze indicatoren is ook onderdeel van *Vensters VO* en voor iedereen toegankelijk via www.scholenopdekaart.nl. Binnen *Vensters VO* is via benchmarking de kwaliteit van de school te vergelijken met andere vergelijkbare scholen. Andere kengetallen worden geleverd door het bestuur of door de school zelf.

Daarnaast vragen we medewerkers, ouders en leerlingen in een vaste cyclus naar hun oordeel en mening over bepaalde zaken als veiligheid en tevredenheid over het onderwijs en de onderwijsorganisatie. Dat doen we door jaarlijks gesprekken te organiseren. Bovendien bestaan in de verschillende afdelingen resonansgroepen van ouders en leerlingen. Onder de eindexamenleerlingen en hun ouders wordt jaarlijks een tevredenheidsonderzoek gehouden.

Ook zijn er visitaties in het kader van Begaafdheidsprofielschool (BPS), Technasium, (Bèta Challenge Programma (BCP) en Havisten Competent (HaCo). De uitslagen daarvan zijn richtinggevend voor de verdere ontwikkeling.

Verder neemt de school deel aan een volgsysteem voor taal en rekenen. Hierdoor ontstaat zicht op de kwaliteit bij taal en rekenen van onze leerlingen.

Gegevens als lesuitval, ziekteverzuim personeel, incidenten, schorsingen en verwijderingen van leerlingen etc. worden 4 tot 5 keer per jaar verzameld in de zogenaamde perioderapporten. Waar nodig zullen die leiden tot bijstelling van het beleid.

Het kwaliteitszorgsysteem van de school zal zo nodig worden geoptimaliseerd zodat het voldoet aan de voorwaarden van de Academische Opleidingsschool.

De school hecht groot belang aan horizontale verantwoording en dialoog met alle belanghebbenden bij de school, zowel binnen als buiten de school. Er zal een evaluatie plaatsvinden om te bezien of de gehanteerde vormen voldoende effectief zijn.

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

Het Eckartcollege en Pleincollege Nuenen maken deel uit van het *Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs Eindhoven en Kempenland*. Beide scholen zijn vertegenwoordigd in het Scholenoverleg en in het Algemeen Bestuur. Samen met de andere schoolbesturen, wordt jaarlijks in een ondersteuningsplan vastgelegd welke ondersteuning de scholen in het samenwerkingsverband bieden en welke leerlingen in aanmerking komen voor extra ondersteuning in het (voortgezet) speciaal onderwijs. De scholen geven in hun schoolondersteuningsprofiel aan wat zij doen om leerlingen een passende plek te bieden.

Huisvesting

De in dit schoolplan beschreven missie, visie en doelstellingen vragen om een goed geoutilleerd schoolgebouw.

Het gebouw van het Eckartcollege is in goede staat maar niet meer helemaal passend bij de huidige onderwijsbehoeften. De groei van het leerlingenaantal zal mogelijk aanpassingen vergen van het gebouw, met name voor wat betreft onze speerpunten op bètatechnisch gebied en hoogbegaafdenonderwijs.

Het gebouw van Pleincollege Nuenen is sterk verouderd en in slechte staat. Onlangs is met de gemeente een doordecentralisatie-overeenkomst gesloten, waardoor het mogelijk is om het gebouw grondig te renoveren en gedeeltelijk nieuwbouw te plegen. We streven ernaar om de renovatiewerkzaamheden te starten aan het eind van het schooljaar 2015-2016. In het schooljaar daarop zal de school elders in de gemeente worden gehuisvest en bij de start van het schooljaar 2017-2018 zullen we hopelijk intrek kunnen nemen in een nieuw, eigentijds schoolgebouw.

Sponsoring

De school maakt op dit moment geen gebruik van sponsoring. Wellicht dat hier, mede gezien de nieuwbouwplannen voor het Pleincollege Nuenen, in de toekomst anders naar wordt gekeken. In dat geval zal worden gehandeld conform het convenant *Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring*.

Uitgangspunten daarbij zijn o.a. dat sponsoring alleen kan worden aangegaan als deze:

- niet in strijd is met de visie en de missie van de school;
- in overeenstemming is met de goede smaak en fatsoen;
- niet leidt tot enige psychische of fysieke schade;
- noch direct noch indirect leidt tot enige bemoeienis met de inhoud van het onderwijs;
- niet van dien aard is dat bij het wegvallen van sponsoring de voortgang van het onderwijs in gevaar komt;
- niet leidt tot koppelverkoop;
- de verlangde tegenprestatie evenredig is ten opzichte van de sponsoring.
- Ouders en/of leerlingen die zich niet kunnen vinden in de aard van sponsoring of de uiting daarvan met hun klachten over sponsoring terecht kunnen bij de klachtencommissie van de school.

Onderliggende documenten

- Koers 2016, Ons Middelbaar Onderwijs
- Zingeving en goed onderwijs, Ons Middelbaar Onderwijs
- Werkprogramma 2011-2016, Ons Middelbaar Onderwijs
- Missie en Visie, Ons Middelbaar Onderwijs
- Notitie functiemix, Ons Middelbaar Onderwijs
- Bewust belonen, Ons Middelbaar Onderwijs
- Schoolgidsen Eckartcollege en Pleincollege Nuenen
- Zorgplan Eckartcollege en Pleincollege Nuenen
- Scholingsbeleid en scholingsaanbod
- Basiskwaliteiten pedagogisch-didactisch handelen
- Schoolexamenbeleid
- Taal- en rekenbeleid Eckartcollege
- Taal- en rekenbeleid Pleincollege Nuenen
- Werkverdelingsbeleid 2009-2010
- Veiligheidsbeleidsplan Eckartcollege / Pleincollege Nuenen
- Leerlingenstatuut
- Burgerschapsvorming op het Eckartcollege
- Convenant *Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring*

Bijlagen

Bijlage 1: Leerlingprognoses

Jaar	Aantal leerlingen
2016	2384
2017	2347
2018	2305
2019	2255
2020	2193
2021	2180
2022	2155
2023	2144
2024	2014
2025	2088
2026	2064

Bron: DUO Leerlingenprognoses VO 2009-2034 (oktober 2014)

Bijlage 2: Toelatings- en verwijderingsbeleid

Toelating

De toelatingscommissie bestaat uit de vestigingsdirecteur, de adjunct-directeuren en een leerlingcoördinator van de brugklassen. Deze commissie is verantwoordelijk voor de beslissing over de toelating.

De toelatingscommissie hanteert hierbij het criterium: minimaal Mavo-advies (=Vmbo-t advies). Voor leerlingen voor wie specifieke hulp nodig is, beoordeelt de toelatingscommissie of de school een passend antwoord kan bieden op de hulpvraag van de leerling. Het kan voorkomen dat een leerling met een specifieke hulpvraag die voldoet aan de toelatingscriteria m.b.t. advies en citoscore toch niet op onze school wordt toegelaten.

Verwijdering op grond van resultaten

Het is niet toegestaan dat een leerling

- hetzelfde leerjaar van een opleiding meer dan twee jaren volgt
- hetzelfde leerjaar in twee of meer opleidingen tezamen meer dan drie jaren volgt in twee opeenvolgende leerjaren dezelfde opleiding meer dan drie jaren volgt, tenzij eindexamen doubleert in klas 1 en 2, tenzij er zeer bijzondere omstandigheden zijn
- twee schooljaren achtereen de brugklas volgt
- langer dan vijf schooljaren over een vmbo opleiding doet, tenzij in overleg met de inspectie, wegens zeer bijzondere omstandigheden daarvan afgeweken wordt.

Onder "hetzelfde leerjaar" of " twee opeenvolgende leerjaren" of "opleiding" worden ook verstaan het leerjaar of de leerjaren of de opleiding die de leerling op een andere school heeft gevolgd.

Verwijdering op grond van gedrag

1. Een leerling die zich bij herhaling ernstig heeft misdragen dan wel anderszins in strijd heeft gehandeld met de voorschriften die op hem van toepassing zijn, kan door de adjunct-directeur definitief van het college verwijderd worden.
2. Een leerling kan meteen verwijderd worden indien er sprake is van:
 - a. verbale en/of fysieke agressie en geweld of seksuele intimidatie tegen andere leerlingen of medewerkers van de scholengemeenschap ook via de nieuwe sociale media
 - b. het op of in de omgeving van de schoolgebouwen en/of schoolterreinen van Eckartcollege en Pleincollege Nuenen in het bezit hebben van een bij wet verboden vuur-, slag-, steek- of ander wapen; het in bezit hebben c.q. gebruiken van of dealen in welke soort drugs dan ook
 - c. diefstal en vernieling van eigendommen van anderen in of om de schoolgebouwen en schoolterreinen die behoren tot de colleges.

Bijlage 3: Beleid vroegtijdig schoolverlaten

Het Eckartcollege / Pleincollege Nuenen heeft, samen met vrijwel alle scholen in het middelbaar beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs (met uitzondering van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijk onderwijs) en de contactgemeenten van de regio, het vsv-convenant ondertekend. De maatregelen om schooluitval aan te pakken zijn preventief en gericht op: aanpakken bij de bron, soepele overgang tussen schooltypen en leerlingen bij de les houden. Schoolverzuim wordt goed geregistreerd en gemeld via het digitaal verzuimloket, er zijn vaste contacten met de leerplichtambtenaar, er is veel aandacht voor hulp en begeleiding bij studie- en loopbaankeuze en de scholen kennen professionele hulpverleners voor jongeren die dat nodig hebben. Binnen het samenwerkingsverband Eindhoven en Kempenland is er niet of nauwelijks sprake van thuiszitters.

Bijlage 4: Veiligheidsbeleid

Het veiligheidsbeleid met betrekking tot agressie, geweld en seksuele intimidatie maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid. Onder agressie en geweld wordt in de wetsbepaling verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen wordt onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Deze wetsbepaling heeft betrekking op werknemers en personen zoals stagiaires, ouders en leerlingen. De wetsbepaling betreft het schoolgebouw en de onmiddellijke omgeving van de school.

Het veiligheidsbeleidsplan 'Agressie, geweld en seksuele intimidatie' van Eckartcollege / Pleincollege Nuenen is een nadere uitwerking van het arbobeleidsplan en stelt zich ten doel alle vormen van agressie, geweld en seksuele intimidatie binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie te voorkomen.

Om te zorgen voor een zo breed mogelijk gedragen beleid op het gebied van agressie, geweld, pesten en seksuele intimidatie is door de school een intentieverklaring opgesteld en deze is ondertekend door alle geledingen van de school.

Het beleidsplan is een integraal beleidsplan en richt zich op alle vormen van agressie, geweld en seksuele intimidatie die binnen of in de directe omgeving van de school kunnen plaatsvinden. Agressie en geweld kunnen zich manifesteren in verschillende vormen:

- fysiek geweld
- psychisch geweld
- seksueel geweld
- discriminatie
- verbaal geweld
- vernielingen