

Document

Verantwoording & Planning

2009-2010



ede

Voorwoord

Dit Document Verantwoording en Planning is geschreven met een tweeledig doel. In de eerste plaats is dit document te beschouwen als een zelfevaluatie: de school reflecteert op haar eigen doelen, activiteiten en resultaten en beschrijft, gebaseerd op deze zelfevaluatie, haar plannen voor het nieuwe schooljaar. Ten tweede kan dit document gebruikt worden in het kader van zowel horizontale als verticale verantwoording. Horizontaal, omdat de school een publieke taak heeft (het verzorgen van onderwijs) en wordt geacht over het uitvoeren van die taak óók verantwoording af te leggen aan belanghebbenden in de omgeving van de school. Belanghebbenden zijn in dit kader natuurlijk leerlingen, ouders en docenten, maar ook de toeleverende scholen, de afnemende scholen, de hulpverlenende instanties, - de buurt, stagebieders, bedrijven en samenwerkingspartners.

Verticaal wordt verantwoording afgelegd aan inspectie, College van Bestuur, Ministerie van LNV en andere organen die verantwoording vragen van het onderwijs in brede zin.

Het nu voorliggende verslag heeft als doel de lezer inzicht te geven in de ondernomen activiteiten van de locatie Ede van het Groenhorst College, de huidige stand van zaken, en de te ondernemen activiteiten.

M.E. de Graaf - Willemsen
Locatiedirecteur

Ede, oktober 2009

Inhoudsopgave

VOORWOORD	1
INHOUDSOPGAVE	2
1 PLAN: LEIDERSCHAP	4
1.1 KOERS EN POSITIE	4
1.2 DE ORGANISATIE AFSTEMMEN OP DE KOERS	6
1.3 INSPANNINGEN OM DE ORGANISATIE TE VERBETEREN	6
2 PLAN: STRATEGIE EN BELEID	8
2.1 BELEIDSPAN AERES GROEP	8
2.2 INSTELLINGSPLAN GROENHORST COLLEGE	9
2.3 JAARPLAN VAN DE LOCATIE	9
2.4 IMPLEMENTEREN BELEID: DOELSTELLINGEN UITVOEREN EN TOETSEN	9
3 DO: MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS	10
3.1 PERSONEELSBELEID AERES GROEP.....	10
3.2 ORGANISEREN.....	11
3.3 INVESTEREN.....	11
3.4 RESPECTEREN	12
4 DO: MANAGEMENT VAN MIDDELEN	13
4.1 INZET EN BEHEER VAN FINANCIËLE MIDDELEN	13
4.2 INZET VAN KENNIS EN TECHNOLOGIE.....	13
4.3 MATERIALEN EN DIENSTEN	13
4.4 SAMENWERKING MET LEVERANCIERS EN PARTNERS	14
5 DO: MANAGEMENT VAN PROCESSEN	15
5.1 PROCESINDELING	15
5.2 KWALITEITZORG.....	15
5.3 BORGING VAN KWALITEIT VAN DE PROCESSEN	17
5.4 ONTWIKKELINGEN PRIMAIRE PROCES	18
5.4.1 Kernproces: intake, zorg en begeleiding.....	18
5.4.2 Kernproces: binnenschools leren/ schoolklimaat.....	20
5.4.3 Kernproces: onderwijsontwikkeling	23
5.4.4 Kernproces: praktijkleren/stage.....	24
5.4.5 Kernproces: toetsing/examinering.....	24
6 CHECK: KLANTEN EN PARTNERS	26
6.1 DE METINGEN.....	26
6.1.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen.....	26
6.1.2 Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters.....	26
6.2 RESULTATEN EN CONCLUSIES	27
7 CHECK: MEDEWERKERS	28
8 CHECK: MAATSCHAPPIJ	29
9 CHECK: BESTUUR EN FINANCIERS	31
10.1 PRIMAIRE PROCES.....	33
10.1.1 Intake, zorg en begeleiding	33
10.1.2 Binnenschools leren/ schoolklimaat	34
10.1.3 Onderwijsontwikkeling.....	34



10.1.4 Praktijkleren/stage	36
10.1.5. Toetsing/examinering	36
10.2 ONDERSTEUNENDE PROCESSEN	37
10.2.1 Medewerkers	37
10.2.2 Kennis en technologie	38
10.2.3 Administratie	38
10.2.4 Huisvesting	38
10.2.5 Roostering	38
10.3 BESTURINGSPROCESSEN	39
10.3.1 Organisatie	39
10.3.2 Kwaliteitszorg	39
BIJLAGE I	40
BIJLAGE II	41

1 PLAN: Leiderschap

“De manier waarop de leiding de organisatie op koers houdt en inspireert tot voortdurende verbetering. Door het definiëren van de bestaansredenen en de unieke kracht van de organisatie. Met een visie op de toekomstige ontwikkelingen die in dialoog met de stakeholders wordt gevormd. Leidinggevend stemmen de interne organisatie hierop af en zijn zichtbaar betrokken. Leiderschap is niet alleen een zaak voor de top, maar betreft alle

1.1 Koers en positie

Het GCE (Groenhorst College Ede) heeft invulling gegeven aan zowel het vmbo- als het mbo-onderwijs in Ede.

Binnen het mbo worden de volgende opleidingen gegeven:

- Voeding (levensmiddelentechnologie) op niveau 2, 3 en 4 in zowel BOL als BBL.
- voeding n2 (catering)
- infra-groen niveau 2
- bloem niveau 2
- cursusonderwijs bloemschikken (DFA en ADFA)

Het vmbo heeft de leerwegen BB, KB en GL binnen de locatie GCE.

Naast de bestaande contacten die het GCE in de loop van de jaren heeft opgebouwd zijn er ook contacten bijgekomen dan wel geïntensiveerd.

- Met het Technocentrum te Ede wordt met regelmaat overleg gevoerd over mogelijkheden die er zijn voor onze school binnen bedrijven(kringen) in Ede;
- Met de Branche Regiocombinatie Infra-Groen is het vorige cursusjaar het eerste contact gelegd. De overleggen die daaruit zijn voortgekomen hebben geresulteerd in de hierboven genoemde start van de opleiding infra-groen in het mbo (niveau 2 BBL). In mei jl. is de officiële kick-off geweest van deze samenwerking. De bedrijven in deze branche proberen zowel reeds zittend als nieuw personeel op te leiden in mbv dit traject;
- Met ROC A12 zijn de banden aangehaald. Vwb de opleiding voeding n2/3 (catering) zal worden samengewerkt op zowel planmatig als uitvoerend terrein; samenwerking voor deze richting is er ook sinds maart 2009 met scholengemeenschap Het Streek (praktijkonderwijs). Er vindt uitwisseling van lessen plaats, zodat e.e.a. beter bekostigd kan worden;
- Met het samenwerkingsverband vmbo-mbo zijn de contacten aangehaald. Het gaat hier m.n. om overleg tussen VO en MBO. Alle instellingen vanuit Ede e.o. hebben zitting in dit platform en ook GCE neemt sinds kort weer zijn plaats in;
- Met scholengemeenschap Het Streek is een samenwerking aangegaan tussen N2 van het GCE en leerlingen praktijkonderwijs van Het Streek. Zowel op planmatig als op uitvoerend terrein wordt kennis gedeeld en worden mensen van beide locaties ingezet. Er vindt uitwisseling van lessen plaats om e.e.a. betaalbaar te houden.
- Er zijn veel contacten met het bedrijfsleven. Dit geldt voor zowel vmbo (stageperiodes in de 3^e en 4^e klas) als mbo. Die contacten zijn er voor

leerlingen en docenten, maar ook leden van het management bezoeken de bedrijven. Die laatste ontwikkeling is nog in de beginfase;

- Op instituutsniveau zijn er veel verschillende contacten tussen de locaties van het Groenhorst College met als doel de uitwerking van een onderwijsontwikkeling (smal/breed);
- Met de directie van de sapfabriek te Ede zijn de contacten goed. Het GCE participeert als aandeelhouder in de Sapfabriek en het ligt in de bedoeling het aantal deelnemers van het GCE dat daar in de praktijk werkzaam is, uit te breiden. M.n. op het gebied van kwaliteitszorg en procestechnologie zijn er goede kansen. Er is samenwerking tussen docenten van GCE en medewerkers van de sapfabriek. Een deel van het curriculum van de deelnemers kan worden gedaan in de sapfabriek. Dit leerbedrijf wordt door belangrijke spelers in de food-sector (o.a. Heinz, Campina, Friesland Foods) gesteund. Door deelname aan de sapfabriek zullen ook de contacten met deze bedrijven geïntensiveerd worden. Doel hiervan is dat het GCE ook bij die bedrijven weer een betere ingang zal vinden.
- Met de gemeente Ede zijn contacten. M.n. in de stuurgroep "aanval op de uitval" vindt uitwisseling plaats over (niet gewenste) uitval van leerlingen. Alle VO-scholen van Ede participeren in dit gremium, terwijl ook sommige mbo-instellingen aansluiten;
- In het samenwerkingsverband participeren alle VO-scholen en dus ook het GCE. Het gaat hier m.n. om alle aspecten die te maken hebben met de zorg(leerling). Eenmaal per twee weken komt de werkgroep bij elkaar. De directies van de diverse scholen komen in dit verband 2x per jaar bij elkaar;
- Op het niveau van de directies van de diverse VO-scholen in Ede is het GCE ook aangesloten. Eén keer per kwartaal vergaderen de directies van de scholen om afstemming te vinden bij zaken die schoolbreed in de gemeente Ede van belang zijn. Te denken valt aan onderwerpen als maatschappelijke stages en uitval van leerlingen;
- Het GCE is aangesloten bij het overleg Platform Techniek in de regio. Hierin participeren naast ROC A12 diverse vmbo-scholen. Op het gebied van techniek, m.n. de samenwerking met het landelijke platform bèta-techniek, kan het GCE aansluiten vooral waar het agrarische techniek betreft;
- Om leerlingen te stimuleren te kiezen voor een opleiding in de food participeert de directeur van het GCE in het platform ter verbetering van het imago van opleidingen in de Food. Initiatiefnemers voor dit platform zijn geweest: Technocentrum, POA De Vallei, de Sapfabriek, ROC Rijn IJssel en GCE. Een eerste verkennende bijeenkomst heeft reeds plaatsgevonden. Ook bedrijven uit de branche Food zullen gaan participeren.
- Komend cursusjaar zal het GCE gaan participeren in de Carrousel beroepenoriëntatie. Grote motor achter dit project is de gemeente Ede. Leerlingen krijgen de gelegenheid kennis te maken met bedrijven uit de volgende sectoren: techniek, economie (Food) en Zorg en Welzijn. Leerlingen uit 3 GL laten kennismaken met de praktijk in de hoop dat ze daardoor beter in staat zijn de juiste mbo-opleiding te kiezen. Zij zullen driemaal een dagdeel meelopen met iemand uit een bedrijf. Organisatie ligt bij de bedrijven. Vooraf dient op school een lesbrief te worden doorgenomen en wordt er een 0-meting gedaan. Daarnaast dient de leerling een opdracht uit te voeren. Na afloop wordt gemeten of dit project iets heeft opgeleverd.

- Bij de ontwikkeling van een programma Bloem niveau 2 is de komst van de bloemenveiling vanuit Bemmelse/Vleuten voor onze locatie een kans.

Het GCE heeft v.w.b. het mbo een landelijke functie. Leerlingen komen uit het hele land om het mbo te bezoeken.

Het vmbo is meer regionaal georiënteerd. Leerlingen komen uit Ede en omstreken.

1.2 De organisatie afstemmen op de koers

Het GCE heeft in juni 2009 het Koersdocument afgerond. Dit document ligt nu bij de afdeling PR van de Aeresgroep voor de lay-out. Het Koersdocument is tot stand gekomen in een proces waarbij het voltallige personeel betrokken is geweest. Hierdoor is geborgd dat het een document is van iedereen voor iedereen, een document dat breed gedragen wordt. Met dit document geeft de school aan welke richting deze met het onderwijs op wil, welke keuzes er gemaakt worden en hoe het onderwijs wordt georganiseerd. De organisatie ervaart de noodzaak van het nog meer uitzetten van een koers en daarmee het ontwikkelen van een actueel document dat kaders aangeeft op het gebied van onderwijskundige ontwikkeling, organieke elementen en personeelsbeleid. Tevens zal het document gebruikt gaan worden bij aannames van nieuw personeel. De school kan zich op die manier presenteren aan eventuele nieuwe collega's die op hun beurt weer duidelijk voor ogen hebben wat de visie van de school is als het gaat om onderwijs, leerlingen etc. Ook naar buiten toe is het Koersdocument belangrijk.

1.3 Inspanningen om de organisatie te verbeteren

M.i.v. januari 2008 heeft het GCE 6 lokalen kunnen betrekken van het gebouw van de Aeres groep. Met ingebruikname van die lokalen is het ruimtegebrek v.w.b. de theorielokalen deels opgelost. De praktijkruimten zijn (nog) niet voldoende. Bouw van een definitief praktijkleercentrum is vertraagd ivm de herinrichting van het gehele gebied waar de locatie is gelegen. Om die reden is in augustus/september 2009 een tijdelijk dierenverblijf geplaatst in de hoop het grootste ruimtegebrek aan praktijklokalen op te lossen. De aanleg van een sportveld is, ook om reden van herinrichting gebied, uitgesteld.

De samenwerking tussen vmbo en mbo, twee eenheden die sinds drie jaar op één locatie zijn geplaatst, is in de loop van de tijd gegroeid. Waar het eerst twee zelfstandig opererende eenheden waren, ervaren collega's steeds meer (een goede) samenwerking. Het bij elkaar in de keuken kijken dient bij te dragen aan dit proces. Er zijn inmiddels meerdere docenten die lesgeven in zowel vmbo als mbo. Dit bevordert het wederzijds begrip voor elkaars onderwijs. Overigens blijft het lesgeven in de twee verschillende schoolsoorten m.n. voor de mbo-docenten moeilijk.

Scholing is van essentieel belang voor de hele organisatie. In het cursusjaar 2008-2009 heeft het voltallige mbo-team een in company scholing gehad gericht op communiceren, samenwerken en coachen, alsmede op de rol van iedere docent als studieloopbaanbegeleider. De scholing was op maat

gemaakt voor onze organisatie, waarbij ook de docenten inspraak hebben gehad over vorm en inhoud. In de evaluatie hebben de deelnemers aangegeven dat mede door hun eigen inbreng vooraf de scholing als heel positief is ervaren. Er is een vervolg in cursusjaar 2009-2010 in de vorm van intervisiebijeenkomsten. Om bovengenoemde scholing maximaal effectief te laten zijn, zal deze ook in de twee teams (onderbouw en bovenbouw) van het vmbo worden gegeven dit cursusjaar. De invulling zal een iets andere zijn, meer op maat voor het vmbo, en ook hierbij zullen docenten inspraak hebben als het gaat om vorm en inhoud. Bedoeling is dat alle medewerkers op een eenduidige manier communiceren, samenwerken en coachen. Dat geldt in zowel de onderlinge verhoudingen als collega's naar elkaar toe, als in de verhoudingen docent-leerling/deelnemer.

De teamleiders hebben een begin gemaakt met het centraal uitgezette MD-traject. Dit in het kader van de ontwikkeling van de functie van teamcoördinator A naar teamleider. Voorafgaand aan dit traject hebben de teamleiders van GCE een assessment gedaan en reeds een jaar een supervisietraject gevolgd. In cursusjaar 2009-2010 wordt het MD-traject Groenhorstbreed ingezet. Daarnaast zal het MT van het GCE een eigen professionaliseringstraject lopen om ook als MT-leden, met diverse competenties en stijlen, met elkaar een beter team te worden.

Sinds juni 2009 is het MT weer voltallig. Er is een nieuwe teamleider benoemd voor het vmbo (bb). Hierdoor bestaat het MT op dit moment uit drie teamleiders (vmbo bb, ob en mbo) en een directeur. Daarnaast zijn er in de diverse teams leerjaarcoördinatoren actief.

Voor zowel het vmbo als het mbo is een decaan actief in het OSC (onderwijsdienstverleningscentrum). Het OSC functioneert schoolbreed. De zorgcoördinator is de voorzitter van het OSC-team, stuurt de intern-begeleiders van het GCE aan en is verantwoordelijk voor de contacten naar buiten. Daarnaast neemt de zorgcoördinator plaats in het samenwerkingsverband in Ede dat eenmaal per 2 weken vergadert. Op de locatie vindt 6x per jaar binnen het ZAT-team overleg plaats tussen intern begeleiders, verantwoordelijke teamleider voor de zorg en extern betrokkenen zoals een orthopedagoog, leerplicht en Schoolmaatschappelijk werk. Er is een kwaliteitsslag gemaakt als het gaat om de begeleiding van de leerlingen. De zorgcoördinator speelt een actieve rol naar het MT toe in advisering/ondersteuning waar het gaat om beleidsaspecten dmv het jaarlijkse zorgplan. Daarbij is ook het zorgplan van het samenwerkingsverband waarin GCE participeert een goede leidraad.

De roostermaker die miv cursusjaar 2008-2009 is aangesteld is volledig ingewerkt in het voor hem nieuwe systeem van roostering. Er is een kwaliteitsslag gemaakt als het gaat om de roosters. De roostermaker speelt een actieve rol naar het MT toe in advisering/ondersteuning waar het gaat om de combinatie onderwijsontwikkeling/mogelijkheden rooster/gebouw.

Taalbeleid heeft een prominente plaats op de agenda. Er zijn reeds enige verkenningen gedaan op dit gebied. Muiswerk is een methode om mee te werken, die bovendien registreert hoe de vorderingen van leerlingen zijn. Ook zal GHC-breed verkend worden hoe om te gaan met taalbeleid en welke stappen te nemen. Definitief tijdspad is hiervoor nog niet gesteld. Dit jaar staat in het teken van de verkenning.

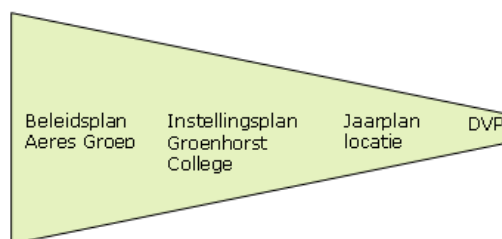
In het afgelopen cursusjaar is de organisatie van alles wat te maken heeft met BHV sterk verbeterd. Er is een hoofd BHV aangesteld en er zijn diverse

oefeningen gehouden. Soms in samenspraak met de plaatselijke brandweer. Er is een herzien ontruimingsplan onder het personeel verdeeld.

2 PLAN: Strategie en beleid

“De manier waarop de organisatie haar missie en visie vertaalt naar de te behalen resultaten voor alle belanghebbenden. De concretisering in beleid, plannen en budgetten. De interne en externe oriëntatie die aan de strategie ten grondslag ligt. De manier van communiceren in en buiten de

Aan de basis van het beleid van de locatie ligt het Aeres Beleidsplan. Dit beleidsplan schetst de ambities voor de Aeres Groep. Specifiek voor het Groenhorst College is een instellingsplan ontwikkeld. Elke locatie van het Groenhorst College heeft vervolgens een eigen jaarsplan geschreven. Dit



2.1 Beleidsplan Aeres Groep

“De Aeres Groep is een brede onderwijsorganisatie die aan ruim 7000 leerlingen en studenten vmbo, mbo en hbo opleidingen verzorgt op het volledige terrein van de groene (onderwijs)sector. Jaarlijks volgen nog eens 5000 volwassenen een training of cursus. Het Groenhorst College telt elf locaties verspreid door het land. Samen bieden zij AOC-onderwijs dat bestaat uit veelzijdige VMBO-groen opleidingen, MBO-opleidingen voeding, natuur & milieu, volwasseneneducatie, allerlei soorten cursorisch- en contract (vak)onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.”

De externe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, vanuit de overheid, in de maatschappij en op het terrein van “good governance” bepalen beleidsmatig het speelveld van de Aeres Groep, nu en in de komende jaren. Op grond van deze ontwikkelingen en op grond van interne bouwstenen van beleid heeft de Aeres Groep een aantal beleidspunten voor de komende vier jaren gedefinieerd. Deze beleidspunten zijn vervolgens verder geoperationaliseerd tot speerpunten voor de verschillende onderdelen van de Aeres Groep. Het beleidsplan “Een leven lang leren in het groene domein” is vastgesteld voor 2008-2012.¹ Dit strategisch beleidsplan is het fundament onder de dynamische beleids- en kwaliteitszorgcyclus van de Aeres Groep. Ze toetst en vernieuwt jaarlijks haar (beleids)plannen in relatie tot wat er in het veld gebeurt. De beleidscyclus zorgt er zo voor dat de Aeres Groep leert van haar successen, experimenten en fouten en dat het beleid en daarmee het geboden

¹ Indien gewenst op te vragen bij de Centrale Dienst van de Aeres Groep of beschikbaar via <http://www.aeres.nl/>

onderwijs nauw blijft aansluiten op de maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen en de eisen van de arbeidsmarkt.

2.2 Instellingsplan Groenhorst College

Recentelijk is het instellingsplan Groenhorst College 2009-2013 vastgesteld. In dit plan wordt de algemene koers in de ontwikkeling van het Groenhorst College beschreven. Daarbij wordt aangegeven tot welke ambities die koers leidt. Vervolgens wordt beschreven wat deze ambities betekenen voor de ontwikkeling van het onderwijs, het personeel en de bedrijfsvoering. Dit wordt gedaan in termen van kritieke succesfactoren en te realiseren prestaties op deze gebieden. Afsluitend wordt stilgestaan bij de uitvoering van het instellingsplan en de verantwoording over de te behalen prestaties.

2.3 Jaarplan van de locatie

Jaarlijks wordt op 1 april door het College van Bestuur een kaderbrief vastgesteld en verspreid. In deze brief zijn de uitgangspunten, de kaders en de richtlijnen opgenomen die moeten leiden tot een gestructureerde totstandkoming van de begroting voor een komend kalenderjaar. Naast de begroting is een belangrijk doel van de kaderbrief het komen tot een jaarplan. De inhoudelijke planvorming (jaarplan) wordt gevolgd door de uitwerking daarvan in formatieplannen.

Onderhavig document bestaat globaal genomen uit twee delen: (1) verantwoording – hoofdstuk 1 t/m 9 en (2) planning – hoofdstuk 10. Hoofdstuk 10 betreft de uitwerking van het jaarplan opgesteld n.a.v. de kaderbrief.

2.4 Implementeren beleid: doelstellingen uitvoeren en toetsen

Binnen de locatie zijn vele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs. Communicatie is van wezenlijk belang voor het implementeren van (nieuw/veranderend) beleid. Een communicatieplan/communicatiecyclus wordt op de locatie gebruikt om dit te realiseren. Deze ziet er in het kort als volgt uit:

- binnen MT wordt beleid ontwikkeld naar aanleiding van urgentie van buitenaf (nieuwe regelgeving) dan wel urgentie die gevoeld wordt vanuit de organisatie zelf;
- dat het MT zich bezint op veranderingen wordt gecommuniceerd met de medewerkers;
- deze kunnen input leveren. Soms via de mail, soms mondeling bij de directleidinggevende dan wel in een personeels- en/of teamvergadering;
- input wordt verwerkt en al dan niet opgenomen in beleid;
- veranderingen die zijn aangebracht nav de input van medewerkers wordt gecommuniceerd met alle medewerkers;
- beleid wordt vastgesteld in MT, gecommuniceerd met medewerkers en uitgerold binnen de locatie;
- hierbij worden ook SMART afspraken gemaakt: resultaat moet meetbaar zijn, er dient een tijdspad te zijn etc.
- evaluatie van nieuw beleid vindt altijd plaats alsmede de daaruit voortvloeiende aanpassingen op het uitgezette beleid;

3 DO: Management van medewerkers

“De manier waarop de organisatie in het licht van de visie en de missie de kennis, kwaliteiten en energie van de medewerkers maximaal benut. Hen inspireert en in de gelegenheid stelt tot het maximaal ontwikkelen en benutten van hun competenties. De manier waarop medewerkers erkenning, respect en waardering krijgen voor hun inzet, de behaalde resultaten en hun bijdragen aan verbetering en vernieuwing.”

3.1 Personeelsbeleid Aeres Groep

Functiebouwwerk

Het in 2007 vastgestelde functiebouwwerk voor het Groenhorst College is in 2008 verder uitgewerkt. Locaties kunnen, binnen hun budgetverantwoordelijkheid, functies inpassen in de teams. Zo is onder meer de functie zorgcoördinator geformaliseerd en is de functie teamleider ontwikkeld. Iedere medewerker die de functie Coördinator A vervulde, kan nu teamleider worden. Met alle locaties is besproken wat de inzet van deze functie betekent voor het onderwijsproces en hoe de teamleiders hun verantwoordelijkheid voor integraal management in kunnen vullen. Dit heeft geleid tot een ontwikkeltraject van twee jaar dat bestaat uit een MD programma en een ontwikkelassessment. In 2008 zijn formeel nog geen teamleiders aangesteld vanwege het lopende inspraaktraject met de MR.

Competentiemanagement

Bij het Groenhorst College is de implementatie van competentie management in het verslagjaar voortgezet. Op de vier locaties die in schooljaar 2007-2008 deelnamen aan de eerste pilot, zijn in 2008 ontwikkelgesprekken gevoerd. Tien teamleiders spreken met ongeveer 40 medewerkers van het onderwijzend personeel. In juni 2008 is deze pilot geëvalueerd. Belangrijkste conclusie is dat het grootste deel van de betrokkenen de meerwaarde ziet van het ontwikkelgesprek en de ingezette instrumenten.

De vervolgstappen om een Persoonlijk Ontwikkelplan op te stellen en resultaatgerichte taak- en ontwikkelafspraken te maken, blijken nog moeilijk. Dit heeft onder andere te maken met de nog onvoldoende duidelijkheid over de rol van de teamleider, met de benodigde vaardigheden van teamleider en medewerker en met de beschikbare tijd.

Bij de start van het nieuwe schooljaar zijn de leidinggevenden van alle locaties getraind in het gebruik van de instrumenten en het voeren van een ontwikkelgesprek. Iedere locatie gaat vervolgens met een eigen plan van aanpak competentie management implementeren. P&O adviseert en ondersteunt hierbij.

Scholing en professionalisering

In 2008 is voor het Groenhorst College een professionaliseringsbeleid opgesteld. Dit beschrijft hoe de instelling op een planmatige manier wil werken aan de gewenste ontwikkeling van de organisatie en de individuele medewerkers die daarbinnen werkzaam zijn. Het beleid noemt drie strategisch belangrijke ontwikkelingen: de invoering van competentiegericht onderwijs, doorlopende leerlijnen en het neerleggen van verantwoordelijkheden diep in de organisatie. In combinatie met de in 2007 ingezette lijn van benoembaarheidseisen voor docenten binnen het Groenhorst College zijn de speerpunten van het beleidsplan:

1. Iedere docent bevoegd en bekwaam.
2. (Verder) ontwikkelen van de verschillende rollen van docenten (assessor-, expert-, coachrol en BPV-begeleider) in het kader van het competentiegerichte onderwijs.
3. Leidinggevenden toerusten in hun rol als integraal manager, in het kader van het decentraliseren van bedrijfsprocessen.

Deze speerpunten zijn uitgewerkt in het bekwaamen van docenten op het gebied van assessor- en coachingsvaardigheden en het opzetten van een management developmentprogramma voor teamleiders. Tevens komt in 2008 een samenwerkingsverband met de Hogeschool van Utrecht tot stand.

Het Groenhorst College wordt opleidingsschool voor de algemeen vormende vakken. Het college is al opleidingsschool voor de 'groene' vakken. Dit in samenwerking met Stoas Hogeschool. Hiermee neemt het Groenhorst College de opleiding van onbevoegde docenten die in dienst zijn of treden, zelf ter hand.

(Uit: Jaarverslag Stichting Aeres Groep 2008)

3.2 Organiseren

Conform de CAO zullen de teams meer zelfsturend worden. Taken zijn voor dit cursusjaar in de teams verdeeld over de leden en zo wordt ieder personeelslid verantwoordelijk voor een deel van de werkzaamheden dat binnen de school moet gebeuren. Teamcultuur is hierbij een belangrijk punt van aandacht. Aangezien de teams niet te veel een eiland op zichzelf dienen te worden is er ook regelmatig een zgn. verticaal overleg. De teams van onderbouw en bovenbouw hebben dan een gezamenlijke bijeenkomst. Drie keer per jaar is er een plenaire personeelsbijeenkomst. Hier worden zaken die schoolbreed spelen besproken en toegelicht.

3.3 Investeren

In het personeelsteam wordt geïnvesteerd. Scholing en professionalisering zijn belangrijk voor de hele school. Zie ook onder 1.3. Naast de plenaire scholing in de teams is er ook sprake van individuele scholing. Er zijn twee docenten die een professionaliseringstraject volgen om de lessen in de nieuwe mbo-richting Infra-Groen te verzorgen. Dit gebeurt voor het grootste gedeelte op locatie bij de bedrijven die in deze branche werkzaam zijn. Daarnaast is hiervoor een traject ingezet bij IPC Groene ruimte. M.i.v. het cursusjaar 2008-2009 is het GCE aangesloten bij de opleidingsschool. Er zijn voor het cursusjaar 2009-2010 7 docenten die hierin participeren. Zij zijn niet (voldoende) bevoegd, en zowel het management als de docenten zelf achten het belangrijk dat de docenten binnen afzienbare tijd die bevoegdheid halen. Door dat via de opleidingsschool gestalte te geven ontstaat er een win-win situatie. Voordeel voor de docent, voordeel voor de school als organisatie. Voor de begeleiding van deze docenten in de opleidingsschool is er binnen het

GCE een begeleider. Hij zal, parallel aan de scholing van de docenten, een opleiding volgen tot begeleider in de opleidingsschool. Het ligt in de bedoeling in de toekomst in het traject van de opleidingsschool mensen aan te nemen die via dit traject hun bevoegdheid halen, gekoppeld aan het werken binnen de locatie. Op die manier wil het GHC anticiperen op de krapte op de arbeidsmarkt voor docenten. De directeur van GCE is aanspreekpunt opleidingsschool voor het totale Groenhorst College.

In het cursusjaar 2009-2010 zullen de praktijkdocenten geschoold gaan worden om de ingezette koers van landbouwbreed lesaanbod gestalte te kunnen geven. Deze nieuwe onderwijslijn vraagt een andere aanpak van de docenten. Naast plenaire scholing van het hele team door het SLO, vindt individuele scholing plaats van de praktijkdocenten.

Daarnaast is er voor een aantal collega's een traject van begeleiding olv collega's van de CHE dat gericht is op "klassenmanagement". Het aanleren van nieuwe vaardigheden staat hierbij centraal.

3.4 Respecteren

Binnen het Groenhorst College Ede wordt groot belang gehecht aan een open klimaat waarin binnen de school veel met elkaar over visie en koers gesproken wordt. Elkaar stimuleren om de school samen gestalte te geven wordt weer steeds meer gemeengoed. Het GCE wil zich daadwerkelijk in alle facetten van het onderwijs binden aan de christelijke identiteit. Het woord respect is daar een onderdeel van en is ingebed in het beleid rondom sociale veiligheid.

Alle medewerkers, leerlingen en deelnemers krijgen bij de start van het schooljaar het document Medewerking Gevraagd. Hierin zijn gedragscodes voor leerlingen en medewerkers verwoord. Bedoeling van dit document is om m.n. de leerlingen en deelnemers inzicht te geven in het belang van regels tbv welbevinden. Daarbij komt dat het een te algemeen leerlingreglement dat voorheen gebruikt werd vervangt. Het nieuwe document appelleert aan de verantwoordelijkheid van ieder individu voor een veilige en prettige school.

4 DO: Management van middelen

“De manier waarop de organisatie ervoor zorgt dat de middelen die de realisatie van de strategie vergt, veilig, duurzaam en beschikbaar zijn. De manier waarop middelen worden aangewend om de activiteiten efficiënt en effectief uit te voeren. Daarbij gaat het om geld, kennis en technologie, materialen en diensten. Van belang is ook de wijze van samenwerking met leveranciers en partners om de toegevoegde waarde in de keten te

4.1 Inzet en beheer van financiële middelen

Jaarlijks wordt vanuit het College van Bestuur vastgesteld welke middelen beschikbaar zijn voor de locatie, aangevuld met een derde geldstroom (verhuur, contracten/projecten, e.d.)

Het aantal leerlingen bepaalt het aantal onderwijskundige en ondersteunende medewerkers, dat beschikbaar is voor de locatie.

De directeur is eindverantwoordelijk voor de begroting van de locatie en voor de besteding van de financiële middelen. Per vak is er een afspraak gemaakt over het budget voor een jaar. De eindverantwoordelijke van het leergebied/vaksectie bewaakt het budget. In het kader van bezuinigingen zijn de budgetten per vak naar beneden bijgesteld. Ook wordt goed gekeken naar kosten voor scholing en reiskosten. Dit jaar zal een bezuiniging moeten worden gerealiseerd op alle gebieden.

4.2 Inzet van kennis en technologie

Het beleid van de Aeres groep is er op gericht bevoegde mensen voor de klas te zetten. Is dit bij collega's nog niet het geval dan is de collega verplicht deze bevoegdheid te halen. De Aeres groep stimuleert en faciliteert dit en stelt hier deels ook een vergoeding tegenover. De opgedane kennis wordt op deze manier ingezet binnen de totale school. Pas als men een bevoegdheid heeft behaald kan er ook een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. Het hierboven (par. 3.3) genoemde traject van de Opleidingschool kan hier een grote bijdrage leveren binnen de locatie GCE.

Scholingen, individueel of als team, zullen door blijven gaan om noodzakelijke kennis te verwerven en breed in te kunnen zetten.

In dit proces nemen technologische zaken ook een belangrijke plaats in. De inzet van allerlei ICT-toepassingen bijv. is hierin onontbeerlijk. Maar ook andere technologische kennis die noodzakelijk is om een school te runnen, wordt ingekocht (systeembeheer), medewerkers worden op scholing gestuurd (ICT, huisvesting, financiën etc.) of personeel wordt aangenomen.

4.3 Materialen en diensten

Met de plaatsing van een tijdelijk dierenverblijf lijkt een deeloplossing gevonden te zijn voor het nog niet aanwezige praktijkleercentrum. Daarnaast blijft het voor het GCE woekeren met de beschikbare ruimte. Het aantal vierkante meters is hier niet het probleem, wel het feit dat het gebouw niet praktisch is ingedeeld.

Naast bovengenoemde is de staat van het gebouw een zorg. M.n. de klimaatbeheersing is een probleem dat moeilijk op te lossen lijkt. Er zijn al veel inspanningen verricht om te komen tot een beter klimaat, deze hebben echter nog niet voldoende geresulteerd in een blijvend lagere temperatuur.

4.4 Samenwerking met leveranciers en partners

De relatie met de toeleverende basisscholen uit Ede e.o. is goed. In de informatierondes die de scholen geven participeert GHC Ede altijd met een voorlichting over het vmbo.

Als het gaat om het mbo is de inspanning gericht op vmbo-scholen en decanen uit de regio, op een samenwerking met ROC A12, een grote speler in de markt, en met de contacten met de diverse bedrijven. Voorbeeld hiervan is het contact met de BRC Infra-Groen. Om meer leerlingen enthousiast te maken voor een opleiding in de Food-sector neemt de directeur van GHC zitting in een werkgroep "Verbetering Imago Food Sector". Doel hiervan is dat bedrijven, overheid en onderwijs gezamenlijk optrekken om te zorgen voor voldoende werknemers in de Food-sector die in deze regio prominent aanwezig is.

5 DO: management van processen

“De manier waarop de organisatie vanuit de strategie en het beleid haar processen identificeert, ontwerpt, beheerst en -waar nodig- verbetert of vernieuwt. De effectiviteit voor interne en externe klanten is een belangrijke graadmeter voor succes. Er wordt onderscheid gemaakt tussen primaire, ondersteunende en besturingsprocessen. Management van processen vraagt om evenwicht tussen enerzijds standaardisatie en regulering en anderzijds ruimte en handelingsvrijheid voor de professionele medewerker om in de praktijk adequaat te kunnen functioneren.”

5.1 Procesindeling

Binnen het onderwijs kunnen in het algemeen drie soorten processen worden onderscheiden:

I. Primaire proces

De samenhangende activiteiten om het product / de dienst te realiseren voor een klant. De primaire processen leveren de producten of diensten waar het uiteindelijk om begonnen is. Het bestaansrecht van de organisatie is hierop gebaseerd.

II. Ondersteunende processen

Gericht op het scheppen van voorwaarden om de primaire processen goed te faciliteren. Denk hierbij aan 'PIOFAH': personeel, informatisering, financiën, administratie en huisvesting.

III. Besturingsprocessen

Deze hebben de functie het gekozen beleid te doen uitvoeren door middel van plannen, controleren, evalueren en bijsturen.

Centraal in dit vijfde hoofdstuk staat het primaire proces: de onderwijsprocessen. De ondersteunende processen komen meer indirect aan de orde in de hoofdstukken 3 en 4. De besturingsprocessen komen in hoofdstuk 9 aan de orde.

Binnen de primaire processen wordt de volgende indeling gemaakt:

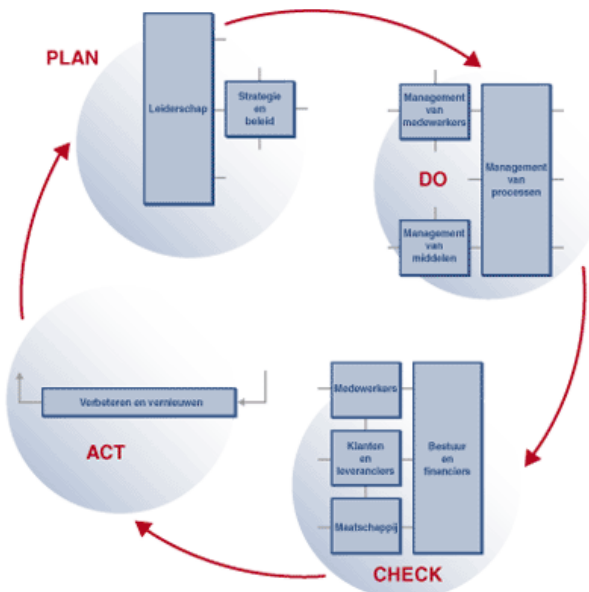
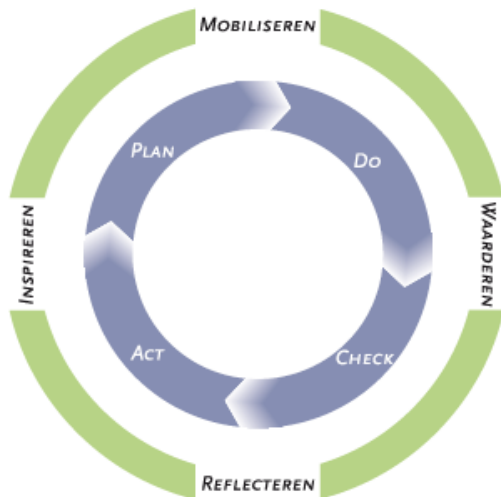
1. *Instroomprocessen* leiden tot plaatsing en begeleiding van leerlingen.
2. *Doorstroomprocessen* organiseren het verwerven van vaardigheden en kennis door leerlingen en de registratie daarvan.
3. *Uitstroomprocessen* hebben betrekking op de afronding van de opleiding, het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt en/of op vervolgonderwijs.

5.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg heeft alles te maken met kwaliteitsverbetering en de borging daarvan. Het is een continu en cyclisch proces. Het beleid- en kwaliteitszorgsysteem van het Groenhorst College vindt haar basis in het INK- managementmodel. Het INK-managementmodel bestaat uit negen aandachtsvelden. Deze aandachtsvelden zijn in dit DVP terug te vinden in de titels van de hoofdstukken. Er wordt in het model onderscheid gemaakt tussen de wijze waarop een organisatie functioneert (organisatiegebieden) en wat de inspanningen hebben opgeleverd (resultaatgebieden). De motor voor verandering in dit INK-managementmodel is de zogenaamde 'Plan-Do-Check-Act-cirkel', wat eigenlijk het meest basale model voor kwaliteitszorg is.

Het INK model is vernieuwd. “Er is een cirkel toegevoegd welke complementair is aan de bestaande, rationeel getinte PDCA-cyclus. Zij geeft meer invulling aan de

mens gerichte, sociaal culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel van de menselijke maat."

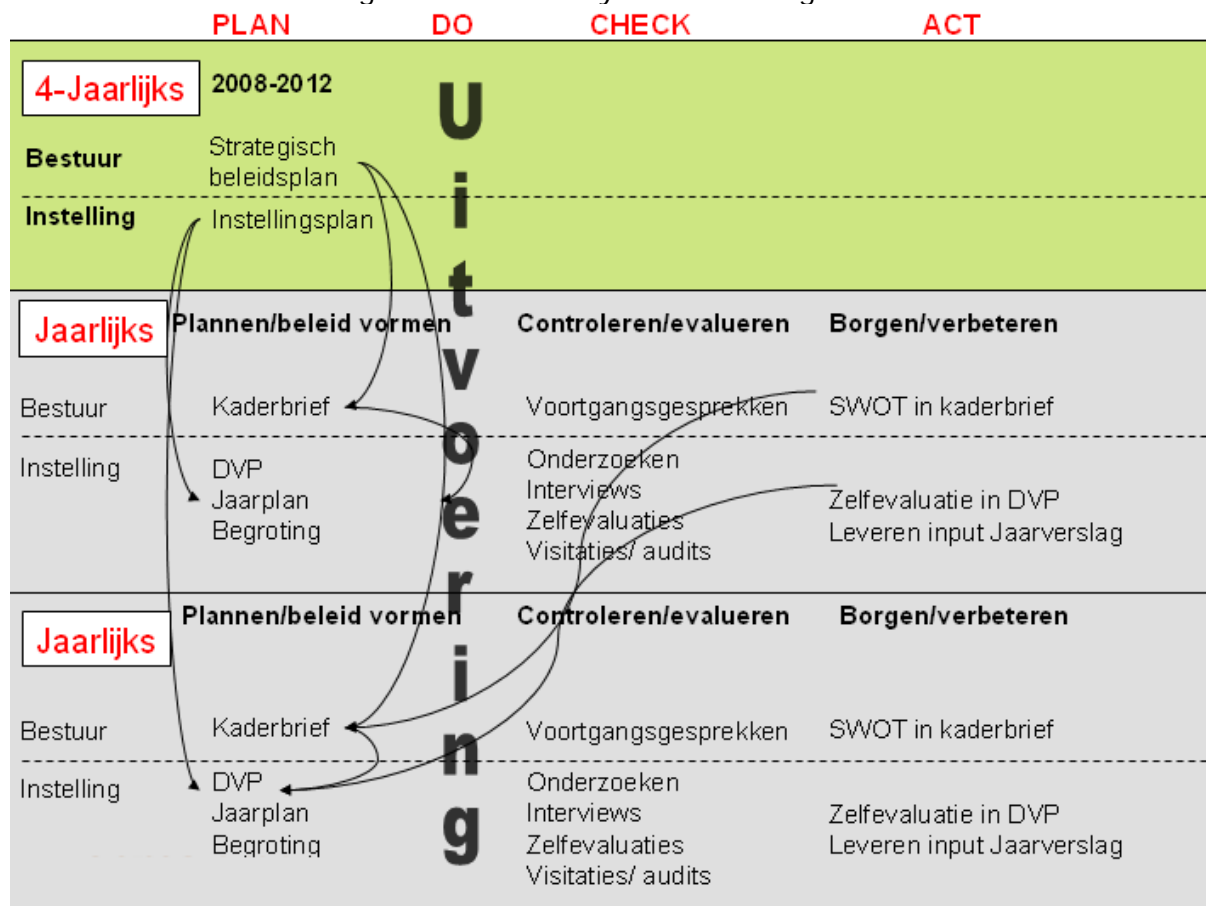


Dit Document Verantwoording & Planning is een belangrijke schakel in het beleid- en kwaliteitszorgsysteem van het Groenhorst College. De titel maakt al duidelijk dat de plannen van een locatie hierin beschreven staan, maar dat deze zijn gekoppeld aan de resultaten van diverse metingen. Wanneer processen goed verlopen probeert de locatie deze te borgen, wanneer er verbeterpunten mogelijk zijn, probeert de locatie daarop actie uit te zetten. Uitgangspunt is dat de doelen en prestaties van een Groenhorst locatie, maar ook Groenhorst breed, zo toetsbaar mogelijk worden geformuleerd en dat regelmatig wordt beoordeeld of gestelde doelen zijn gerealiseerd. Onderhavig document heeft tevens de functie om uitkomsten van beoordeling en voorgenomen beleid te verantwoorden. Uitkomsten van beoordeling worden meegenomen in maatregelen ter verbetering.

Door toepassing van dit systeem is er systematisch aandacht voor behoud en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Belangrijke aandachtspunten, waarop door de directie ook jaarlijks wordt gereflecteerd, zijn:

- Inzicht kenmerken leerlingenpopulatie
- Evaluatie kwaliteit opbrengsten
- Evaluatie kwaliteit verzorgen onderwijs
- Borging kwaliteit onderwijzen (waarbinnen ook examinering/toetsing)
- Borging sociale veiligheid leerlingen en medewerkers

Voor het Groenhorst College ziet de PDCA-cyclus er als volgt uit:



5.3 Borging van kwaliteit van de processen

Het domein "Kwaliteit van het onderwijs" is steeds meer een automatisme bij alle personeelsleden. Steeds meer gaat de locatie er toe over om de kwaliteitszorgcyclus als uitgangspunt van handelen te nemen. De cyclus visie - beleid - uitvoering - evaluatie - bijstelling begint meer en meer een regulier proces te worden.



Om de kwaliteit van de processen te kunnen borgen worden o.a. zelfevaluaties uitgevoerd met behulp van daartoe ontwikkelde instrumenten. Afgelopen schooljaar konden locaties van het Groenhorst College kiezen tussen twee zelfevaluatie-instrumenten: de zogenaamde 'positiebepalinginstrumenten' of de nieuw ontwikkelde 'kaarten voor zelfevaluatie'. De nieuw ontwikkelde kaarten zijn in vergelijking met positiebepalinginstrumenten korter en bovendien eenvoudiger qua taakgebruik.

Verder is de aansluiting met de waarderingskaders van de inspectie meer expliciet, waardoor er ook meer aandacht is voor onderwijskundig inhoudelijke aspecten.

Beide instrumenten behelzen thema's binnen het primaire proces. Door een zelfevaluatie uit te voeren ontstaat discussie tussen de betrokkenen (ouders, leerlingen, stagebieders en docenten). Doel van deze discussie is om te komen tot een gezamenlijk beeld van de huidige stand van zaken. Naar aanleiding van deze discussies worden punten aangedragen, die verbeterd zouden kunnen worden. De aanpak van de zelfevaluaties is vooral een goede aanpak om als locatie samen met andere direct betrokkenen kritisch naar een onderwerp te kijken en hiervan te leren.

In schooljaar 2008-2009 hebben de volgende zelfevaluaties plaatsgevonden: intake van leerlingen, praktijkleren, schoolklimaat en examinering.

Van deze zelfevaluaties zijn verslagen gemaakt en zijn verbeterpunten benoemd. De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn verwerkt in de volgende paragrafen en vormen samen met andere informatiebronnen input voor de actieplannen zoals in hoofdstuk 10 beschreven.

Daarnaast heeft in het afgelopen cursusjaar voor de eerste maal een interen visitatie plaatsgevonden omtrent een onderwerp dat het MT van de locatie zelf kon aanleveren. GCE heeft professionalisering van personeel als onderwerp gehad. Een dergelijke visitatie zal eens in de twee jaar gebeuren.

5.4 Ontwikkelingen primaire proces

Verzorgen van onderwijs vormt de kernactiviteit van de school. Zelfevaluaties helpen te reflecteren op de effectiviteit van onderliggende processen. Zij maken duidelijk waar ontwikkelpunten liggen. Maar ook via andere kanalen, bijv. gesprekken met deelnemers of ouders of vanuit de inspectie van het onderwijs komen verbeterpunten naar voren. Deze paragraaf beschrijft de stand van zaken dan wel recent ingezette ontwikkelingen met betrekking tot de verschillende kernprocessen.

5.4. Kernproces: intake, zorg en begeleiding

Voorlichting vindt plaats op onderwijsmarkten, tijdens Open Dagen, infoavonden, beurzen en door het bezoeken van vmbo-scholen en scholen met primair onderwijs.

De meest gerichte vragen worden gesteld tijdens de Open Dagen en informatieavonden. Hier wordt daarom ook de meest gerichte voorlichting gegeven. Daarnaast zijn er ook persoonlijke gesprekken met ouders, m.n. als het zorgleerlingen betreft. Ouders kunnen spreken met teamleider, orthopedagoog, docent of decaan. De inhoud van de opleiding, de verschillende niveaus, de toekomstmogelijkheden, de zorg die de school kan bieden en andere schoolorganisatorische zaken komen op genoemde avonden en in gesprekken aan de orde.

De intakeprocedure is m.n. aan de orde wanneer leerlingen gaan starten op het VMBO. Alle leerlingen worden getest i.v.m. een eventuele LWOO-indicatie. De verdeling is op dit moment 40% LWOO-leerlingen, 60 % niet LWOO-leerlingen.

Na het 2^e leerjaar vmbo moet de leerling een keuze maken. Dit impliceert dat het GHC Ede leerlingen binnenkrijgt van andere scholen. Daarnaast zijn er

ook leerlingen die het GCE verlaten en voor een andere school kiezen, waar de sector wordt aangeboden die de leerling wenst te volgen.

Met leerlingen die na het 2^e jaar op het GHC Ede wensen in te stromen en met hun ouders/verzorgers wordt altijd een intakegesprek gevoerd door de teamleider.

Aan de school is een orthopedagoog verbonden. Binnen het zorgteam – bestaande uit zorgcoördinator, intern begeleiders en vertrouwenspersonen – is zij verantwoordelijk voor de indicering en diagnosticering van de (zorg)leerlingen. Eén dag per week bezoekt de orthopedagoog de school. De teamleider onderbouw is verantwoordelijk voor de portefeuille zorg.

Met de ouders/verzorgers vindt regelmatig overleg plaats. Drie keer per jaar ontvangen leerlingen een resultatenlijst. Als vervolg hierop kunnen ouders/verzorgers tijdens spreekavonden docenten en mentoren te spreken. De mentor heeft in de begeleidingscyclus een cruciale rol. Tussen de leerling en mentor vinden gesprekken plaats n.a.v. resultaten, gedrag etc. De mentor is, naast de vakdocenten, ook de schakel naar ouders/verzorgers.

Dit jaar zal reeds vanaf klas 1 actie worden ondernemen richting potentiële uitvallers/onder de maat presterende leerlingen om te voorkomen dat ze uitvallen. Te denken valt aan handelingsgericht werken, het opstellen van handelingsplannen en het eventueel onder contract stellen van leerlingen en extra begeleiding/controle. Dit zal altijd plaatsvinden in overleg met ouders/verzorgers.

Voor alle LWOO-leerlingen zal dit jaar een handelingsplan worden opgesteld. Leerlingen met een lgf-indicatie worden door de docent extra begeleid. Ook hier zijn handelingsplannen en verantwoording van de financiën duidelijk in het begeleidingsplan verwoord. Dit gebeurt in nauw overleg met de ouders/verzorgers.

Procedure mbo

Na aanmelding voor het mbo krijgt de aanstaande deelnemer een bevestiging van die aanmelding en in de maand mei wordt hij/zij uitgenodigd voor een intakegesprek. Dat vindt plaats met 2 docenten van het mbo. De deelnemer wordt uitvoerig bevraagd op zijn/haar motivatie en maakt een aanvullende (niveaubepalende) test. Ook de cijferlijst is van belang.

Op grond van vooropleiding, cijferlijst, advies mentor en/of decaan, gesprek met de genoemde docenten vindt toelating al dan niet plaats. Ook hier zijn handelingsplannen en verantwoording van de financiën duidelijk in het begeleidingsplan verwoord. Dit gebeurt in nauwe overleg met de ouders/verzorgers van de leerling tot de leeftijd van 18 jaar.

Het geven van eerlijke voorlichting is van wezenlijk belang voor de toekomst van de deelnemer. Op de locatie Ede draait ook een niveau 1 opleiding. Het betreft hier vmbo'ers die geen reële kans hadden op het behalen van een diploma. Het opdoen van veel praktijkervaring moet naar een niveau 1 diploma leiden. Aansluiting bij en doorstroming naar niveau 2 is het doel. Men heeft dan een startkwalificatie.

Vervolgonderwijs

Voor veel deelnemers is de gekozen opleiding de eindkwalificatie en zij gaan aan het werk na afronding van de opleiding. Een aantal leerlingen heeft de mogelijkheid na een tweejarige of driejarige opleiding nog op een hoger niveau een opleiding te volgen. De deelnemer heeft contact met de coach,

studieloopbaanbegeleider of decaan. In voorkomende gevallen kan nog een gesprek plaatsvinden met deelnemer en ouders/verzorgers.

Voor deelnemers op niveau 4 zijn er doorstroommogelijkheden. Per jaar stroomt 70% van de deelnemers door naar een HBO-instelling. De advisering hierover vindt in eerste instantie informeel plaats door de vakdocent. Hierna worden de deelnemers vaak door verwezen naar de decaan. Hier wordt in een persoonlijk gesprek geluisterd naar wensen en gekeken naar de mogelijkheden om door te stromen naar vervolgopleidingen.

Bij problemen in de voortgang van het leerproces wordt door de docenten begeleiding geboden tijdens en na de les. Gezien het aantal leerlingen gebeurt dit door de betreffende docent. Er is tijd en ruimte voor begeleiding van deze leerlingen. Bij ernstige problemen, niet op te lossen door de eigen docenten, wordt via het OSC gezocht naar passende oplossingen of expertise van buitenaf.

De kleinschaligheid van de school maakt het mogelijk de deelnemers persoonlijk te begeleiden. Het sociale aspect wordt hierbij niet uit het oog verloren.

De deelnemers ontvangen tweemaal per jaar een rapport met de leerresultaten. Zo nodig vinden er gesprekken met ouders/verzorgers, deelnemers en docenten plaats.

5.4.2 Kernproces: binnenschools leren/ schoolklimaat

Vmbo

Leerlingen komen van veel verschillende basisscholen. Ze worden geplaatst in deels samengestelde klassen (BB, KB en GL). De lessen die ze volgen in de verschillende vakken zijn ondergebracht in de leergebieden. Deze indeling is gevolg van de vernieuwde basisvorming. Naast de reguliere lessen krijgen de leerlingen van het 1^e leerjaar ook binnen een aantal leergebieden projecten aangeboden. Deze projectweken vinden gaandeweg het schooljaar plaats en daarvoor wordt een aangepast rooster gemaakt. Samenhang en samenwerking en het kunnen en willen werken met elkaar is een belangrijk onderdeel tijdens een project.

Vanaf klas 1 vindt op het GCE PSO (praktische sectororiëntatie) plaats. Hierbij wordt de eerste stap gezet richting het aanleggen van een portfolio. PSO is een onderdeel van het LOB-traject binnen GCE.

In het 2^e leerjaar vinden ook projecten plaats op de manier zoals hierboven verwoord. Een ander onderdeel is het hierboven genoemde LOB-traject en PSO.

Aan het einde van dit 2^e jaar vindt een leerwegbepaling plaats binnen een bepaalde sector. Hiervoor wordt door de orthopedagoog naast de al eerder uitgevoerde capaciteitentesten een aanlegonderzoek verricht. De mentor voert, in samenwerking met de decaan, de beroepeninteresseset uit. Vaardigheidsgericht leren staat centraal. Het gaat niet alleen om kennis, maar ook om veel vaardigheden. Integratie tussen kennis en vaardigheden is voor de leerling cruciaal.

Aandachtspunt voor de komende jaren is de verdieping en herschikking van de leergebieden. Hierbij is het verticaal overleg van de teams van groot belang. Scholing blijft hierbij ook een aandachtspunt.

Activerende didactiek heeft het laatste jaar binnen het GHC Ede veel aandacht gekregen. Zelfstandig werken, samenwerken, verschillende werkvormen en de daarbij wisselende rol van de docent zijn speerpunten als het gaat om onderwijsontwikkeling.

In het 3^e leerjaar is een start gemaakt met het werken in de leergebieden. In de derde klas is er twee keer een week een beroepsgerichte stageperiode. Het derde leerjaar wordt afgesloten met een praktijkweek.

Het 4^e leerjaar heeft in drie periodes van het jaar iedere vrijdag een vaste stagedag ingeroosterd voor BB en KB. GL valt hierbuiten en zal 2x een week op stage gaan.

PTA speelt in het vierde leerjaar een belangrijke rol, leerlingen werken toe naar het examen.

Aandachtspunt voor komende jaren is de invoering van Landbouwbreed. Hiertoe is eind vorig cursusjaar besloten. Reden hiervoor is gelegen in de maatschappelijke tendens het keuzemoment voor leerlingen uit te stellen en ze zo lang mogelijk zo breed mogelijk op te leiden. Daarnaast heeft de school op die manier meer vrijheid het onderwijsprogramma in te richten zoals men dat wenst. De invoering van Landbouwbreed is een proces dat in fases zal plaatsvinden. Scholing van docenten is hierbij een essentieel onderdeel.

Mbo

Het onderwijsprogramma steekt zo in elkaar, dat het aan het begin van de opleiding goed aansluit op het voorafgaande onderwijs van de deelnemers en aan het einde kwalificeert het voor vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.

Vele vormen van voorafgaand onderwijs geven toegang tot een niveau binnen de MBO-opleiding, waarbij het voorafgaande niveau binnen het MBO weer kwalificerend is voor een hoger niveau. Deelnemers die door hun vooropleiding al bijzonder gekwalificeerd zijn kunnen via individuele trajecten de opleiding of een deel daarvan versneld doorlopen.

Doordat de competenties die binnen het onderwijsprogramma aangeleerd worden mede tot stand komen in overleg met bedrijfsorganisaties, zijn de deelnemers goed gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt. De gediplomeerde deelnemers hebben dan ook in grote meerderheid al een baan bij het verlaten van de opleiding. Ook de contacten tussen de opleiding en het bedrijfsleven op lokaal niveau spelen hierbij een belangrijke rol. Daarnaast stromen leerlingen via doorstroomprogramma's door naar verschillende vormen van vervolgonderwijs.

Het onderwijsprogramma is zo ingericht dat het voor deelnemers goed te voorzien is waar ze in de opleiding staan, wat er gedaan is, wat er nog gedaan moet (kan) worden en wat de samenhang hiertussen is. Deelnemers worden daarbij zoveel mogelijk bewust gemaakt van hun eigen leren. Speciaal wordt aandacht besteed aan de samenhang tussen vakken, waarbij vooral aandacht is voor de samenhang tussen de praktische en de meer theoretische vakken. Voor alle vakken geldt dat ze zoveel mogelijk praktisch worden ingericht.

Doordat de deelnemer haar/zijn plaats in de opleiding kent en zich bewust is van haar/zijn eigen leren ontstaan er ook individuele vragen. Door het werken

in verschillende niveaus, kan een deelnemer bijna altijd instromen op een niveau dat bij hem/haar past. Daarnaast krijgen deelnemers de kans om veel van de opleidingen binnen een BOL- of een BBL-traject te volgen. Deelnemers die extra begeleiding of ondersteuning nodig hebben krijgen deze, afgestemd op hun individuele behoeften. Doordat er weinig klassikaal lesgegeven wordt, is er veel aandacht voor individuele begeleiding en aanpassingen met betrekking tot leerstoornissen. Waar nodig worden individuele trajecten uitgezet.

Het onderwijsprogramma wordt gelijkmatig verdeeld over de studietijd, zodat piekmomenten waar mogelijk worden vermeden. De Proeve van Bekwaamheid (PvB) is hierbij richtinggevend. Vrijwel alle leerlingen doorlopen het onderwijsprogramma binnen de aangegeven studieduur. Vanzelfsprekend komt het wel eens voor dat een leerling door omstandigheden het niveau niet haalt. Zij/hij kiest er dan in overleg voor om de studie af te ronden in een individueel traject of een overstap te maken naar ander studieniveau om de studie toch succesvol af te ronden. Het onderwijsprogramma voldoet aan het Onderwijs en Examen Reglement.

Inrichting leeromgeving

Algemeen vormende en beroepsgerichte vakken worden op verschillende niveaus en daar waar mogelijk geïntegreerd aangeboden. Binnen het mbo wordt m.n. gewerkt d.m.v. projectonderwijs. Opdrachten vanuit het bedrijfsleven worden projectmatig uitgevoerd. Een voorbeeld is het starten van een mini-onderneming in de vierde klas. Het ontwikkelen en in de markt zetten van een product en het hele proces dat daarmee gemoeid is maken hiervan onderdeel uit.

Verskillende didactische werkvormen worden hierbij gebruikt. Groepswerk, gericht op samen werken en samen leren, is een veel gebruikte werkvorm. Integratie van praktijk met theorie is nadrukkelijk onderdeel van het lesprogramma. Deelname van onze deelnemers aan De Sapfabriek is hiervan een voorbeeld.

Deze manier van werken laat veel ruimte voor de deelnemer. Ondanks het feit dat er met gestructureerde programma's en methodes wordt gewerkt, waar de deelnemer alle tijd voor krijgt, is er veel ruimte voor eigen initiatief.

Het OLC wordt door deelnemers gebruikt om te leren samenwerken al of niet mbv de pc. De faciliteiten binnen het OLC staan vijf dagen in de week ter beschikking aan de deelnemer.

Het lesprogramma begint om 08.45 uur.

Rechtsbescherming

Elke deelnemer heeft rechten en plichten. De instelling en externe partners hebben deze ook.

Via een aantal overeenkomsten wordt er tussen minimaal twee partijen een aantal rechten en plichten ten opzichte van elkaar vastgelegd.

Zo is er sprake van een onderwijsovereenkomst (OOK) en een praktijkovereenkomst (POK). De deelnemer krijgt een onderwijs- en examenregeling uitgereikt, en is via de studiegids op de hoogte gebracht van de klachtenregeling betreffende examens.

De deelnemer valt onder de rechtsbeschermende maatregelen van het instituut.

Alle regelingen liggen ook ter inzage op de locatie. Hier zijn deelnemers van op de hoogte gebracht.

5.2.3 Kernproces: onderwijsontwikkeling

De volgende onderverdeling kan worden gemaakt:

Binnen de onderbouw van het vmbo:

- Integratie binnen leergebieden
- Invulling doorlopende leerlijnen
- Handelingsgericht werken aan leerachterstanden
- Handelingsgericht werken met LGF-leerlingen
- Beoordeling cijfer- en vaardigheidsgericht
- PSO wordt aangeboden binnen het LOB-traject
- Projectonderwijs
- LOB-traject met portfolio gericht op eigen mogelijkheden
- Schoolwerkplan op basis van kerndoelen en einddoelen

Binnen de bovenbouw van het vmbo:

- Project examinering in samenhang (EIS)
- Gebruik van PTA
- Invulling doorlopende leerlijnen
- Handelingsgericht werken met LGF-leerlingen
- LOB-traject gericht op vervolgmogelijkheden
- Voorbereiding op competentiegericht onderwijs
- M.b.v. stages geven van een reëel beroepsbeeld
- Schoolwerkplan op basis van kerndoelen en einddoelen
- Examinering
- Invoering landbouwbreed
- Afstemming cijfers SE en CS

Binnen het mbo

- Opzetten en invullen van nieuwe opleidingen (hierboven genoemd)
- Implementatie CKS
- Werken met competenties
- Handelingsgericht werken met LGF-deelnemers
- Invulling prestatiedossier
- Schrijven van PvB's per opleiding en niveau
- Verscherping examinering
- Aandacht voor doorstroom naar HBO
- Verregaande samenwerking tussen leerjaren in de lijn van de opleiding

V.w.b. de implementatie van CKS:

De beroepspraktijk is leidend. Deelnemers werken aan competenties (vaardigheden, kennis en attitude). Algemeen vormende en vakgerichte onderdelen zijn ondersteunend bij het werken aan de competenties.

Proeve van Bekwaamheid (PvB)

PvB's onder de CKS worden regelmatig en daar waar mogelijk in de beroepspraktijk afgenomen.

Scholing

Inmiddels is 80% van de mbo-docenten geschoold als assessor.

Ook in teamscholingen en overleggen is veel aandacht voor de implementatie van CKS op de verschillende onderwijsgebieden

EVC

Het EVC-traject op de locatie GHC Ede is in ontwikkeling en heeft prioriteit. Relatiebeheer verzorgt de werving hiervoor. Zodra zich een klant aandient, wordt het traject tot verwerving van de licentie ingezet. Twee mensen uit het docententeam nemen plaats in de werkgroep EVC.

Examinering

Dit onderwerp is aandachtspunt nummer 1 binnen het mbo. Vanwege personele wisseling binnen dit team zijn sommige zaken rondom pd's en PvB's te lang blijven liggen. Doelstelling van vorig jaar was structuren op dit gebied aan te brengen en deze zaken geregeld te hebben voor het nieuwe cursusjaar. Dit is gelukt. In de zelfevaluatie van aankomend jaar zal weer het onderwerp examinering aan de orde komen.

5.4.4 Kernproces: praktijkleren/stage

Werken vanuit de beroepspraktijk betekent voor het Groenhorst College Ede zo dicht mogelijk met het onderwijs naar het beroepsveld (de praktijk) toe gaan. In de praktijk betekent dat dat er met verschillende bedrijven en instellingen overeenkomsten zijn gesloten en/of zullen worden gesloten. Onderwijs wordt verzorgd op bedrijven/ instellingen. Deelnemers werken/leren in praktische situaties. Ook wordt gewerkt met echte opdrachten, bijvoorbeeld van bedrijven, die door deelnemers worden uitgevoerd en waarbij ze actief werken aan hun competenties. Voorgaande wordt zoveel mogelijk gedaan in projectvorm. Ook binnen het praktijkleren zal de ELO een belangrijke rol spelen, als communicatiemiddel, volgsysteem.

5.4.5 Kernproces: toetsing/examinering

In het vmbo werken de leerlingen toe naar het examen. Hiervoor wordt in een pilot reeds in het 3^e leerjaar gewerkt met het project EiS (examineren in samenhang). Er zijn op centraal niveau examenproeven ontwikkeld per leergebied. Deze proeven zijn verwant aan de PvB's in het mbo, zodat de doorlopende leerlijn wordt geborgd en leerlingen vast kennismaken met de manier van werken en examineren in het mbo. In de 3^e klas zal één examenproef worden opgenomen in het PTA en in de 4^e klas zijn dat er twee. Naast het schoolexamen vindt er natuurlijk ook een centraal examen plaats.

De wijze van examinering is binnen het huidige MBO van het Groenhorst College Ede gericht op het toetsen van competenties. De invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur stimuleert de uitbreiding en optimalisering van deze vorm van examinering. Vorderingen van deelnemers zullen steeds meer dmv projecten getoetst worden. Na een voorbereidende fase vindt de uitvoering in de praktijk plaats en zal tijdens een beoordeling samen met het bedrijfsleven het gehele proces worden geëvalueerd.



GROENHORST COLLEGE

aeres groep

Het gaat hierbij om de zogenaamde "proeve van bekwaamheid" (PvB). Bij de ontwikkeling van deze proeven volgt het Groenhorst College Ede de landelijke ontwikkelingen nauwgezet.

In de loop van de opleiding zal de taak van de docent steeds meer verschuiven naar een begeleidende rol. Hierbij wordt van de deelnemer verwacht dat hij/zij meer en meer zelfstandig werkt en leert.

6 CHECK: Klanten en partners

“De waardering door partners, klanten en leveranciers waarmee wordt samengewerkt, is van groot belang voor succesvol presteren van de organisatie. Partners zijn externe organisaties waarmee intens en/of langdurig wordt samengewerkt: dit kunnen leveranciers en/of afnemers zijn, soms in wisselende rollen.

Het is het nodig te weten hoe zij producten, dienstverlening en de samenwerking waarderen. Wat is hun mening over de producten, de dienstverlening of de samenwerking? Heeft de organisatie inzicht in de redenen waarom men wel of niet van haar diensten gebruikt maakt? En

Onderhavig hoofdstuk beschrijft de resultaten van de uitgevoerde metingen en de belangrijkste conclusies gebaseerd op deze bevindingen. De resultaten zelf zijn terug te vinden in bijlage I. Aanvullend wordt een selectie van opbrengstcijfers gepresenteerd. In het kader van Governance wordt de locatie twee keer per jaar door het CvB bezocht. Informatie over deelnemerstevredenheid en cijfers over opbrengsten zijn tijdens die bezoeken o.a. gespreksonderwerpen.

6.1 De metingen

Binnen het systeem van kwaliteitszorg worden zowel leerlingen als oud-leerlingen en deelnemers(alumni) van Groenhorst College systematisch ondervraagd. In oktober 2009 zal er binnen het vmbo een meting gaan starten (LAKS) en in januari 2010 binnen het mbo (JOB). Zodra resultaten beschikbaar zijn worden deze toegevoegd en zullen conclusies worden getrokken dan wel aanbevelingen worden gedaan.

6.1.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen

Onder leerlingen worden de volgende onderzoeken uitgevoerd.

- In het vmbo: tweejaarlijkse afname van door de Aeres Groep zelf ontwikkelde vragenlijst. Thema's rechtstreeks afgeleid van waarderingskaders (zie: <http://www.onderwijsinspectie.nl/>)

Met ingang van het schooljaar 2009-2010 zal het Groenhorst College participeren in de LAKS-monitor. “ De LAKS-Monitor wordt ondersteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en uitgevoerd door het onderzoeksbureau ResearchNed. ResearchNed werkt ook aan ODIN, het grote tevredenheidsonderzoek in het mbo van de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs. Doordat het onderzoek elke twee jaar wordt gedaan kunnen mbo-scholen zien of ze zijn verbeterd. De LAKS-Monitor zal dit mogelijk maken voor het voortgezet onderwijs.”

- In het mbo: tweejaarlijkse afname van de door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) ontwikkelde vragenlijst ODIN (Ons Doel is Nuttig). (Informatie te vinden op: <http://www.job-odin.nl/>)

6.1.2 Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters

Onder gediplomeerde oud-leerlingen worden de volgende onderzoeken uitgevoerd.

- vmbo kaart I en II: jaarlijkse afname van door Toppen Onderzoek & Beleid ontwikkelde vragenlijst

- mbo kaart I en II: jaarlijkse afname van door Toppen Onderzoek & Beleid ontwikkelde vragenlijst

(I - afname half jaar na verlaten school; II - afname anderhalf jaar na verlaten school). Informatie te vinden op: <http://www.mbokaart.nl>

6.2 Resultaten en conclusies

Dit zesde hoofdstuk presenteert een aantal onderzoeksresultaten. De resultaten zijn gesplitst naar 'zittende' leerlingen en gediplomeerde leerlingen. Gezien de functie van dit DVP is een selectie opgenomen van onderwerpen. Omwille van de leesbaarheid van dit document staan de resultaten zelf in bijlage I. In deze paragraaf staan de belangrijkste conclusies.

7 CHECK: medewerkers

“In dit aandachtsgebied komt naar voren in hoeverre de organisatie toegevoegde waarde levert voor haar medewerkers. Hoe denken zij over de organisatie? Wat vinden zij van de beloning, ontwikkeling, uitdaging, motivatie? Wordt dit gemeten en zijn er doelstellingen bepaald? En wordt er daadwerkelijk iets gedaan met de uitkomst van de meting?”

8 CHECK: Maatschappij

“Elke organisatie levert niet alleen diensten aan (leden van) de maatschappij, maar maakt daar ook deel van uit. Het is daarom noodzakelijk dat de organisatie zich rekenschap geeft van haar medeverantwoordelijkheid voor de omgeving: het milieu, de maatschappij en de ontwikkelingen daarin.”

8.1 Actief burgerschap en sociale integratie

Visie

Sinds februari 2006 hebben scholen de opdracht om het actieve burgerschap en de sociale integratie van leerlingen te bevorderen. Dat betekent natuurlijk niet dat scholen voor die tijd geen aandacht besteedden aan de opvoeding van leerlingen tot verantwoordelijke, tolerante burgers. Ook in de missie van het Groenhorst College van bijvoorbeeld 1998 stond al dat zij wil instaan voor de vorming van jongeren en volwassenen, waardoor zij met succes kunnen deelnemen aan de toekomstige samenleving. Het Groenhorst College wilde dit ook toen al bereiken door een open instelling te zijn waarin respect is voor de natuur en de mens als uniek wezen.

De leerlingen hebben kennis van en maken kennis met verschillende achtergronden en culturen. De school stemt het aanbod van de kennis mede af op risico's en ongewenste opvattingen, houdingen en gedragingen van leerlingen rond burgerschap en integratie. Het onderwijs aanbod is gericht op het bevorderen van de sociale competenties, de openheid naar de samenleving en de diversiteit daarin, het bevorderen van basiswaarden en de democratische rechtstaat. De school biedt een leer- en werkomgeving waarin burgerschap en integratie zichtbaar zijn en in praktijk worden gebracht. Basiswaarden als vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid en afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie zijn belangrijke speerpunten in het onderwijs.

Voor de onderbouw geldt dat er diverse kerndoelen zijn geformuleerd waarin direct of indirect een relatie wordt gelegd met burgerschap en integratie. Deze kerndoelen, maken uiteraard, evenals andere kerndoelen, onderdeel uit van ons onderwijs. Voor de bovenbouw geldt dat er zes algemene onderwijsdoelen zijn beschreven die voor alle vakken en sectoren in het VMBO gelden en welke indirect zijn gerelateerd aan burgerschap en integratie. Een voorbeeld hiervan is 'leren communiceren' of 'leren reflecteren op de toekomst'.

Actief burgerschap en sociale integratie in de onderwijspraktijk

Naast het geven van lessen die te maken hebben met vakinhoud, vindt er gedurende de schoolperiode ook een stukje vorming plaats binnen de school. Het overdragen van normen en waarden is een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Op de locatie Ede wordt elke dag begonnen met een dagopening. De eerste 10 minuten van het eerste lesuur zijn daarvoor gereserveerd. In die tijd is er plaats voor bezinning. Onderwerpen als leefstijl, omgaan met anderen en alles wat daaraan gelieerd is staan centraal.

Samen met collega-scholen en de gemeente Ede wordt een voorbereiding gemaakt voor de introductie van de maatschappelijke stage in de derde klas van het vmbo. In zo'n maatschappelijke stage kan de leerling inhoud geven aan zaken rondom burgerschap en sociale vaardigheden, zoals ze op school zijn besproken.

Daarnaast wordt op de volgende manieren concreet aandacht besteed aan actief burgerschap en sociale integratie:

Onderbouw:

- mentorlessen: hier is aandacht voor sociale vaardigheden, pestgedrag, groepscohesie
- PSO: leerlingen maken kennis met de praktijk, ook in situaties buiten de school;
- Mens & Maatschappij: af en toe worden sprekers uitgenodigd. Te denken valt aan iemand die in WO II in een concentratiekamp heeft gezeten;
- Communicatie: bij o.a. de lessen Nederlands komen onderwerpen aan bod waarbij actief burgerschap en sociale integratie een rol spelen. Uitwisseling van gedachten hierover vindt plaats onder leiding van de docent;

Bovenbouw:

- mentorlessen: hier is aandacht voor sociale vaardigheden, pestgedrag, groepscohesie
- beroepsgerichte stage: leerlingen gaan op stage in diverse bedrijven. Voordat ze aan dat traject gaan beginnen, leren ze hoe ze een bedrijf kunnen vinden, hoe ze zich moeten presenteren, hoe om te gaan met collega's etc. Naast kennis en vaardigheden is attitude en sociaal gedrag van wezenlijk belang

mbo

- leren, loopbaan en burgerschap: lessen die bij uitstek gericht zijn op burgerschap/deelname aan de maatschappij
- stages in de bedrijven: voorbereiding daarop en evaluatie daarvan. Hierbij is ook aandacht voor de sociale en maatschappelijke component

9 CHECK: Bestuur en financiers

“De continuïteit van de organisatie wordt uiteindelijk bepaald door degenen die zeggenschap hebben over de organisatie. Dit zijn bestuur en financiers. Vanuit hun verantwoordelijkheid, visie en belangen geven zij richting en stellen zij financiën ter beschikking. Bestuur en financiers vormen zich een oordeel over de totale prestatie van de organisatie. De nadruk ligt daarbij op het behalen van de strategische doelstellingen, de marktpositie en (de

Binnen het Groenhorst College worden structureel en systematisch voortgangsgesprekken gevoerd. Deze voortgangsgesprekken zijn ingesteld om locaties en het College van Bestuur te voorzien van de sturingsinformatie die nodig is voor het vertalen van enerzijds de interne beleidsdoelstellingen van de Aeres Groep en anderzijds de externe vereisten die voorwaardelijk zijn voor de bekostiging. De voortgangsgesprekken bieden het College van Bestuur en directies tegelijkertijd de gelegenheid om de stand van zaken met betrekking tot de bedrijfsmatige en beleidsmatige ontwikkelingen uit te wisselen. Leidraad voor deze gesprekken zijn de zogenaamde KPI-lijsten. Deze lijst is bedoeld als instrument met een signaalfunctie op verschillende momenten van de beleids- en kwaliteitszorgcyclus (inspectiebezoek en voortgangsgesprekken).

De KPI's vloeien voort uit een aantal Kritische Succesfactoren (KSF-en). Deze zijn gekozen op basis van de aanwezige externe verantwoordings- en interne beleidsdocumenten. Elke locatie werkt zelf de KSF-en uit in KPI's met streefwaarden die bij haar karakter en ontwikkeling past. Er wordt bij de invulling van de KPI's onderscheid gemaakt tussen beleidsmatige en bedrijfsmatige indicatoren.

- *Bedrijfsmatige KPI's* zijn die indicatoren die voorwaardelijk zijn om als instelling bekostigd te worden door de overheid. Het zijn zagezegd de indicatoren waaraan de instellingen van de Aeres Groep *moeten* voldoen. De bronnen die deze indicatoren en hun streefwaarden voeden zijn voor het Groenhorst College de waarderingskaders van de Inspectie (VO- en BVE-instellingen) en de kaderbrief.
- *Beleidsmatige KPI's* zijn die indicatoren waarmee de instelling vorm wil geven aan de interne beleidsdoelstellingen. Het zijn zagezegd de indicatoren waaraan de instellingen van de Aeres Groep *willen* voldoen. De bronnen die deze indicatoren en hun streefwaarden voeden zijn het Aeres Beleidsplan en daaruit voortvloeiende Instellingsplannen.

Dit leidt tot het volgende beeld:

KSF I. Basiskwaliteit: de PI's betreffen de verantwoording en planning intern (DVP, Instellingsplannen, zelfevaluatie rapport) en extern (Inspectie v/h Onderwijs)

KSF II. Opbrengsten

- a. onderwijs: met PI's op instroom, slagingspercentage, uitstroom met instellingsgebonden reden (bedrijfsmatig), doorstroom intern (beleidsmatig), jaar- en diplomaresultaat, etc.
- b. financieel: exploitatieresultaat en rendement op exploitatie
- c. marktaandeel

KSF III. Personeel: PI's o.m. op gezondheidspercentage (bedrijfsmatig), competentie management (beleidsmatig)

KSF IV. Klanten: PI's op tevredenheid leerlingen, studenten, alumni, ouders (bedrijfs- en beleidsmatig)



GROENHORST COLLEGE

KSF V. Innovatie: PI's op inzet en output van projecten, contractactiviteiten (bedrijfs- en beleidsmatig)

KSF VI. Organisatie: PI's op o.a. accurate administratie van onderwijstijd (bedrijfsmatig)

Onderwijsopbrengsten

Resultaten betreffende het primaire proces zijn opgenomen in bijlage II.

10 ACT>PLAN: Verbeteren en vernieuwen

“Verbeteren en vernieuwen is een continu proces. Net zoals het werken aan de conditie van de organisatie. Door veranderingen in de omgeving wordt voortdurend een beroep op het aanpassingsvermogen van de organisatie gedaan. Inspiratie en ideeën komen onder andere voort uit de metingen in de resultaatgebieden, maar ook uit de oriëntatie op externe ontwikkelingen en uw eigen leerervaringen.”

10.1 Primaire proces

10.1.1 Intake, zorg en begeleiding

Waar lopen wij tegenaan?

- criteria van toelating worden steeds strenger
- de vraag naar “passend onderwijs” wordt steeds groter
- de vraag naar handelingsgericht werken is erg hoog
- leerling met sociaal-emotionele problematiek kunnen we niet voldoende begeleiden
- maatschappelijk werk komt steeds meer de school in
- docenten zijn niet voldoende opgeleid voor sociaal-emotionele problematiek
- binnen het mbo: tot voor kort hadden belangstellende deelnemers voor infra groen een intakegesprek met de mbo decaan. Na de komst van GOA groen ontstaat er verwarring omdat ook zij intakegesprekken voeren met de via hen bij ons aangemelde deelnemers. Dit leidt tot ongewenste dubbele gesprekken.

Welke doel willen we bereiken?

- passend onderwijs verzorgen binnen de gestelde criteria
- handelingsgericht werken met LWOO-leerlingen en LGF-leerlingen
- één intakegesprek op één locatie waarbij die informatie verzameld wordt die beiden nodig hebben

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Traject handelingsgericht werken	Voorlichting, afspraken, dossiervorming met leerling-volgsysteem	December 2009
Criteria passend onderwijs bepalen	Overleg Groenhorstbreed, overleg afspraken binnen SWV	Juni 2010
Handelingsgericht met LGF leerlingen	Rondetafelgesprekken met ouders basis van kwaliteitsonderzoek, dossiervorming, twee handelingsplannen per jaar	Mei 2010
Overleg tussen GOA-groen en schooldecaan	Gesprek organiseren en partijen bij elkaar brengen	Oktober 2009

10.1.2 Binnenschools leren/ schoolklimaat

Waar lopen wij tegenaan?

- de leergebieden verwateren
- leerwegbepaling botst met de mogelijkheden van de bovenbouw
- niet alle leergebieden hebben de inhoud op orde
- niet genoeg pc's op leerplein voeding
- contacten vanuit docenten/mentoren naar ouders kunnen nog beter (uitkomst zelfevaluatie)

Welk doel willen we bereiken?

- terug naar doelstelling van vernieuwde basisvorming
- duidelijke afspraken binnen leergebieden over inhoud obv kern- en einddoelen
- iedere mbo-deelnemer een eigen pc/laptop

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Verdieping leergebieden	Traject voortzetten	Juni 2010
Volledig SWP	Leergebiedenoverleg met SWP als inzet	Dec 2009
De aanschaf van eigen laptops	De deelnemer een aantrekkelijk aanbod doen via Paradigit.	Als 1/3 van de deelnemers (9 stuks) een laptop heeft.
17 goed werkende pc's op het leerplein voeding	Het vervangingsplan met spoed in werking zetten	Als na de herfstvakantie er 17 goed werkende pc's aanwezig zijn
Contacten met ouders verbeteren	Met mentoren/docenten blijvend communiceren dat contact met thuisfront heel belangrijk is. Terugkoppeling daarvan vragen (naar teamleider)	Continu proces

10.1.3 Onderwijsontwikkeling

Waar lopen wij tegenaan?

- LOB-traject is niet het "eigendom" van de docenten
- Gefaseerde invoering landbouwbreed
- Vm2 wordt verder uitgerold
- Vanwege te weinig deelnemers per leerjaar, zijn er 4 mbo leerjaren samengevoegd tot 1 groep
- Het vermoeden bestaat dat het BBL onderwijs i.c. niet op zodanige wijze georganiseerd is dat het zondermeer de toets van de regelgeving kan doorstaan
- Het invoeren van Landbouwbreed stuit op de Groenhorstbrede regelgeving, behorend bij EIS, de examenproef

Welk doel willen we bereiken?

- De hele groep uitdagend onderwijs bieden
- Het BBL onderwijs zodanig vormgeven dat het verantwoord, op maat, i.c., gegeven kan (blijven) worden
- De ruimte die het landbouwbrede programma biedt, benutten zodat de leerlingen alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen in de richting waarin ze door willen leren op een mbo

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Volledig LOB-plan	Afspraken formuleren en uitvoeren	Dec 2009
Voorbereiding cq gefaseerde invoering landb.breed	Scholing docenten, aanpassing lesinhouden	Cursusjaar 2011-2012
Een uitdagend programma bieden waarbinnen iedere deelnemer tot zijn recht komt en die leerstof krijgt aangereikt die bij de gekozen opleiding past.	Het onderwijs zo beroepsgericht mogelijk inrichten m.b.v. projectonderwijs, sapfabriek, bpv, vakintegratie	Als meetbaar is aangetoond dat docenten, deelnemers, sapfabriek en bpv bedrijven tevreden kunnen zijn met de resultaten
Het in een digitaal portfolio bijeenbrengen van de inhoud van de verschillende opleidingen om hier vervolgens concreet mee te werken in de bedrijven.	De afdeling ICT van de Centrale Dienst inschakelen, livelink bij docenten aanleren, de opleidingsinhoud naar een digitaal pd overbrengen en omzetten naar werkbaar opdrachten voor deelnemers. Koppeling maken naar de deco.	Als aan het einde van dit cursusjaar er voor de gegeven opleidingen een werkbaar digitaal pd beschikbaar is. Als dit digitale PD een bruikbare basis is voor de Deco.
De urenverantwoording verantwoord inzichtelijk maken.	Aan de hand van de onderwijstijdsafspraken in kaart brengen hoe nu de feitelijke situatie Vervolgens onderzoeken of en waar uitdagingen liggen en daar een antwoord op vinden. Met dit hele traject dient een medewerker van de Centrale Dienst mee te lopen zodat regelgeving en uitvoering hand in hand kunnen gaan.	Als aangetoond kan worden het vereiste aantal uren i.c, gemaakt wordt. Als zich uitdagingen aandienen waarop antwoorden gevonden moeten worden.
Van het vakrichtings-programma overschakelen naar een landbouwbreed programma	De expertise van het SLO inschakelen om de locatie en de vakrichtingsdocenten bij dit proces te begeleiden.	Als vakrichtingscollega's ervaren dat ze binnen het landbouwbrede programma ook hun vakinhoud goed kwijt kunnen zonder dat het

leerlingen hoeft te belemmeren in hun keuze voor een (anders dan groene) vervolgopleiding. Als ook met ROC's arrangementen zijn afgesproken die doorstromen van leerlingen stimuleren en uitval voor komen.

10.1.4 Praktijkleren/stage

Waar lopen wij tegenaan?

- Mbo-deelnemers en bedrijven ervaren de opdrachten soms als te onduidelijk. Daarnaast zijn niet alle opdrachten in elk bedrijf uitvoerbaar;
- Binnen het vmbo is een aandachtspunt de stage van de LGF-leerling
- Deelnemers mbo ervaren beoordeling o/v/g/ als niet toereikend. Graag becijferen, waardoor meer differentiatie ontstaat voor de leerlingen en e.e.a. transparanter is voor de bedrijven;
- Klachtenroute moet verbeterd worden;

Welk doel willen we bereiken?

- duidelijker opdrachten formuleren;
- stage van LGF-leerling beter begeleiden;

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Verbeteren opdrachten	Opdrachten tegen het licht houden e evt. herschrijven	Juni 2010
Bezien begeleiding LGF-leerling op stageplek	Inschakelen OSC hierbij	Juni 2010
Beoordelingssystematiek aanpassen	Overleg binnen mbo-team	Cursusjaar 2010-2011
Klachtenroute bezien	Overleg binnen mbo-team	Cursusjaar 2010-2011

10.1.5. Toetsing/examinering

Waar lopen wij tegenaan?

- tegenstelling onderbouw versus bovenbouw
- de examinering is nog teveel een ad hoc gebeuren

Welk doel willen we bereiken?

- tegenstelling ongedaan maken
- dat er voor de kerstvakantie een, voor alle partijen duidelijk en aan de regelgeving beantwoordend, Deco draaiboek ligt. Het werken met een digitaal pd.

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Doorlopende leerlijnen, ontwikkellijnen, toetslijnen	Overleg in kernteam, actieplan, verticaal overleg, met SWP als resultaat	Juni 2010
Het inplannen van PvB's	Deco, leerjaarcoördinator en teamleider maken een examenplan, verzamelen de externe regelgeving, locatieafspraken en kwaliteitszorgformulieren, checken e.e.a. op logica en wenselijkheid en passen indien nodig aan of voegen toe.	Als vanaf 1 januari met het nieuw deco draaiboek gewerkt kan worden.
Minder discrepantie SE-CI		

10.2 Ondersteunende processen

10.2.1 Medewerkers

Waar lopen wij tegenaan?

- werkbelevingsonderzoek is uitgevoerd maar niet teruggekoppeld naar locaties
- inkrimping personeel door bezuinigingen
- sommige vacatures zijn moeilijk te vervullen
- een TOA die steeds meer wordt ingezet als onderwijsassistent
- MBO docenten die ook in het VMBO les gaan geven

Welk doel willen we bereiken?

- de TOA dient op een pedagogisch-didactisch verantwoorde wijze met leerlingen (VMBO) en deelnemers (MBO) om te kunnen gaan

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Bijscholing	Bijscholingstraject via de CHE	Als alle betrokken partijen substantiële verbetering in het gedrag van de TOA, op pedagogisch-didactisch gebied, ervaren.

10.2.2 Kennis en technologie

Geen opmerkingen

10.2.3 Administratie

Waar lopen wij tegenaan?

- administratie functioneert bijzonder goed

Welke doel willen we bereiken?

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?

10.2.4 Huisvesting

Waar lopen wij tegenaan?

- nog te weinig ruimte voor praktijkvakken
- klimaatbeheersing nog steeds niet op orde

Welke doel willen we bereiken?

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Klimaatbeheersing	Lopend proces bewaken	December 2009
Tijdelijke dierenverblijven in gebruik nemen	Plaatsen en gebruiksklaar maken	Oktober 2009

10.2.5 Roostering

Waar lopen wij tegenaan?

- dit jaar heel goed verlopen
- informatie vanuit management nog eerder delen met roostermaker

Welke doel willen we bereiken?

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Tijdig starten met procedure rooster nieuwe cursusjaar	Plan van aanpak opstellen	Januari 2009

10.3 Besturingsprocessen

10.3.1 Organisatie

Waar lopen wij tegenaan?

- teamleiders zijn in ontwikkeling van coördinator richting teamleider (integraal verantwoordelijk)
- MT heeft nieuwe samenstelling

Welke doel willen we bereiken?

- teamleiders worden steeds meer integraal verantwoordelijk en dus ook voor beleid;
- nog betere samenwerking binnen MT

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Integrale verantwoorde- lijkheid teamleiders	MD-traject via Centrale Dienst	2011
Betere samenwerking binnen MT	Training van het MT als geheel	Einde cursusjaar 2009-2010 een training afgerond

10.3.2 Kwaliteitszorg

Waar lopen wij tegenaan?

- weinig betrokkenheid ouders en leerlingen
- moeilijk medewerker op de locatie te krijgen

Welke doel willen we bereiken?

- **betrokkenheid ouders/leerlingen vergroten**

Om onze doelstellingen te bereiken staan we de volgende aanpak voor:

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Betrokkenheid ouders en leerlingen vergroten	Ism CD Kwaliteitszorg digitaal tevredenheidsmeting onder ouders uitzetten	Nog niet bekend

Bijlage I

Resultaten van de tevredenheidsmetingen.

A Onderzoek tevredenheid onder leerlingen VMBO

Uit: rapportage tevredenheidsmeting vmbo

Overzicht gemiddelde scores per thema voor drie metingen (alle leerjaren) en vergelijking GHC gemiddeld

De meeste vragen zijn geformuleerd in de vorm van een stelling waarbij voor de beantwoording van de vragen een 5-puntsschaal gebruikt. Als dat niet zo is, staat dat vermeld. In de oude vragenlijst is gewerkt met een 10-puntsschaal. Om toch een vergelijking met de historie te kunnen maken zijn deze scores getransformeerd naar een 5-puntsschaal (oude scores zijn daartoe gehalveerd).

Tabel 1 laat zien dat de locatie Ede op een aantal thema's een betere score heeft in vergelijking met de resultaten van de tevredenheidsmeting van 2006, m.a.w. de tevredenheid van de leerlingen is voor een aantal thema's toegenomen. De meest positieve ontwikkeling zien we bij de thema's veiligheid, betrokkenheid, competenties en toetsing. Het thema onderwijstijd en onderwijsinhoud vormen een aandachtspunt. De thema's voorlichting, toetsing en betrokkenheid zitten weliswaar op de grens, maar scoren net positief. Vergelijking met het gemiddelde van alle locaties van het Groenhorst College laat zien dat de locatie Ede op de meeste thema's net wat lager scoort, maar de verschillen zijn gering en niet significant.

Tabel 1. Overzicht gemiddelde scores per thema voor drie metingen en vergelijking met het totale Groenhorst College.

Thema	X Locatie 2004	X Locatie 2006	X Locatie 2007-2008	X GHC 2007-2008
Voorlichting	3.4	3.6	3.5	3.6
Onderwijstijd	3.2	3.0	3.1	3.4
Onderwijsinhoud	-	-	3.3	3.4
Competenties	3.0	3.1	3.7	3.7
Docenten/begeleiding	3.2	3.3	3.7	3.7
Lesmateriaal*	-	-	3.8	3.8
Toetsing	2.9	2.8	3.5	3.6
Veiligheid**	2.9	2.7	4.1	4.2
Betrokkenheid	-	2.8	3.5	3.6
Algemeen oordeel school	-	7.1	7.2	7.3

* geen vergelijking mogelijk door vraagvorm

** In 2004 en 2006 was de schaalindeling andersom met de afname van 2007. Destijds betekende een score van 1 dat een bepaalde vorm van onveiligheid heel weinig voorkwam en een score van 5 juist heel veel. In 2007 betekent een score van 1 dat een leerling wel met een bepaalde vorm van onveiligheid in aanraking komt en bij een score van 5 juist helemaal niet. In deze tabel zijn daarom de scores van de jaren 2004 en 2006 gespiegeld t.o.v. de as van 2.5. Door deze spiegeling betekent voor alle jaren: hoe hoger de score des te veiliger ervaren de leerlingen hun school.

2007: overzicht gemiddelde scores per thema, per leerjaar

Tabel 2 geeft voor de locatie Ede de gemiddelde scores per thema, uitgesplitst naar leerjaar. Tabel 3 geeft deze scores voor het totale Groenhorst College. Tabel 2 laat voor een aantal thema's een dalende tendens zien in de mate van tevredenheid over de leerjaren heen, namelijk voor de thema's voorlichting, docenten/begeleiding en betrokkenheid. Voor de meeste thema's geldt dat de score voor tevredenheid weliswaar wat lager uitvalt, maar de verschillen zijn gering. Dat is opvallend wanneer de vergelijking met het gemiddelde van alle locaties van het GHC wordt gemaakt. Over het algemeen zijn leerlingen minder tevreden zijn naarmate ze langer op school zitten. In Ede is deze dalende tevredenheid wel terug te vinden in het algemene oordeel voor de school. Dit algemene oordeel van leerlingen scoort in de eerste twee leerjaren een

voldoende; in het derde en vierde leerjaar wordt dit onvoldoende, d.w.z. onder de gestelde grens van 7.0.

Tabel 2. Overzicht gemiddelde scores per thema per leerjaar (2007) (*Locatie*)

Thema	X Leerj.1	X Leerj.2	X Leerj.3	X Leerj.4
Voorlichting	4.0	3.3	3.5	2.9
Onderwijsinhoud	3.4	3.1	3.3	3.2
Competenties	3.8	3.6	3.7	3.6
Lesmateriaal	3.9	3.7	3.7	3.7
Docenten/begeleiding	3.9	3.6	3.7	3.6
Onderwijstijd	3.3	3.0	3.0	3.0
Toetsing	3.6	3.4	3.5	3.5
Veiligheid	4.1	4.0	4.2	4.1
Betrokkenheid	3.7	3.4	3.6	3.4
Algemeen oordeel school	8.0	7.2	6.8	6.3

Tabel 3. Overzicht gemiddelde scores per thema per leerjaar (2007) (*GHC totaal*)

Thema	X Leerj.1	X Leerj.2	X Leerj.3	X Leerj.4
Voorlichting	4.0	3.7	3.3	3.3
Onderwijsinhoud	3.4	3.3	3.1	3.1
Competenties	3.9	3.7	3.6	3.5
Lesmateriaal	4.0	3.8	3.7	3.6
Docenten/begeleiding	3.9	3.7	3.6	3.6
Onderwijstijd	3.6	3.3	3.2	3.2
Toetsing	3.8	3.5	3.5	3.4
Veiligheid	4.2	4.1	4.1	4.1
Betrokkenheid	3.8	3.6	3.6	3.5
Algemeen oordeel school	8.0	7.3	7.0	6.5

2007: overzicht gemiddelde scores per item (alle leerjaren)

De scores per thema zijn in deze paragraaf uitgesplitst op itemniveau. De tabellen spreken voor zich. In elke tabel is een kolom toegevoegd waarin is aangegeven of een bepaald item al dan niet aan de gestelde norm voldoet. Enkele opvallende resultaten worden beschreven.

Leerlingen zijn tevreden over de voorlichting gekregen over de school. Binnen het thema voorlichting scoort de vraag betreffende informatie over vervolgoopleidingen het laagst (tabel 4).

Tabel 4. Scores op de stellingen binnen het thema voorlichting.

Voorlichting	N	X	Norm
Door de voorlichting heb ik een goede indruk gekregen van deze school.	171	3.6	+
Op de open dag kreeg ik de informatie die ik nodig had.	163	3.7	+
Ik heb duidelijke informatie gekregen over vervolgoopleidingen.	109	3.2	±
	Antw.	N	-
Ik weet dat ik binnen het Groenhorst College kan doorleren.	Ja Nee	17 101	n.v.t.
Ik weet welke beroepen ik na mijn opleiding kan gaan doen.	Ja Nee	30 88	n.v.t.

Het thema onderwijstijd vormt in zijn geheel een aandachtspunt. Leerlingen vinden dat ze hun tijd op school wel goed besteden en dat de lessen op tijd beginnen. Over de roostering zijn leerlingen echter minder tevreden (tabel 5).

Tabel 5. Scores op de stellingen binnen het thema onderwijstijd.

Onderwijstijd	N	X	Norm
De lessen beginnen op tijd.	294	3.5	+
Ik ben tevreden over mijn rooster.	300	2.9	±
Roosterwijzigingen worden op tijd doorgegeven.	301	2.5	±
Ik heb het idee dat ik mijn tijd op school goed besteed.	293	3.6	+

Het thema onderwijsinhoud vormt in zijn geheel een aandachtspunt. Leerlingen zijn het meest tevreden over het leren in praktijksituaties, daarentegen zijn ze minder tevreden over het gebruik van interessante voorbeelden uit de beroepspraktijk door docenten. De relatie met de actualiteit is in de ogen van de leerlingen vrij zwak, ook de samenhang tussen lesactiviteiten wordt door leerlingen niet goed herkend. Tenslotte vinden leerlingen situaties in lessen niet erg herkenbaar en leuk (tabel 6).

Tabel 6. Scores op de stellingen binnen het thema onderwijsinhoud.

Onderwijsinhoud	N	X	Norm
Activiteiten die we in de lessen doen, hebben met elkaar te maken.	274	3.4	±
Als ik iets al kan of weet, hoef ik dat niet steeds opnieuw te oefenen.	290	3.2	±
Mijn docenten gebruiken interessante voorbeelden uit de beroepspraktijk.	274	3.2	±
Ik kan soms leren in een praktijksituatie.	280	3.8	+
Ik denk dat mijn activiteiten op school nuttig zijn voor mijn latere werk.	290	3.6	+
Ik vind de situaties in opdrachten herkenbaar en leuk.	281	3.1	±
In de lessen wordt soms verwezen naar het nieuws.	265	3.1	±

Over het algemeen zijn leerlingen tevreden over het thema competenties. Leerlingen ervaren het samenwerken aan een opdracht als zinvol en zijn tevreden over het zelf ergens actief mee aan de slag kunnen. Minder tevreden zijn ze over het leren plannen en indelen van tijd (tabel 7).

Tabel 7. Scores op de stellingen binnen het thema competenties.

Competenties	N	X	Norm
We werken regelmatig in groepjes samen.	300	3.5	+
Ik vind het zinvol om samen te werken aan een opdracht.	298	4.1	+
Ik mag in een les regelmatig overleggen met mijn medeleerlingen.	299	3.7	+
Ik leer op school om mijn werk te plannen en mijn tijd goed te verdelen.	289	3.4	±
Ik kan regelmatig zelf ergens actief mee aan de slag.	292	3.8	+

Over het algemeen zijn leerlingen tevreden over het lesgeven van docenten en de meer persoonlijke begeleiding. Leerlingen vinden de docenten behulpzaam en ze motiveren leerlingen om zich actief in te zetten en zelf goed na te denken. De leerlingen vinden dat

docenten duidelijk genoeg uitleggen, maar ze vinden wel dat docenten te weinig controleren of hun uitleg of opdracht begrepen wordt (tabel 8).

Tabel 8. Scores op de stellingen binnen het thema docenten/begeleiding.

Docenten/begeleiding	N	X	Norm
Ik vind dat mijn docenten duidelijk uitleggen.	296	3.5	+
In de lessen krijg ik voldoende aandacht van mijn docenten.	286	3.5	+
Docenten zeggen me of mijn antwoorden goed zijn.	287	3.5	+
Ik krijg regelmatig tips om mijn werk nog beter te kunnen doen.	296	3.4	±
Docenten moedigen mij aan om actief aan de les mee te doen.	296	3.4	±
Docenten verwachten van mij dat ik zelf goed nadenk.	293	4.1	+
Docenten controleren of ik hun uitleg of opdracht begrijp.	288	3.2	±
Bij de meeste docenten voel ik mij op mijn gemak.	295	3.6	+
Ik weet wie ik om hulp kan vragen als ik problemen heb met leren.	296	4.0	+
Mijn mentor helpt mij als ik daarom vraag.	295	4.3	+
Als ik een paar keer afwezig ben, zoekt mijn mentor uit hoe dat komt.	237	3.8	+
Docenten verwachten van mij dat ik mijn best doe.	289	4.3	+

Met uitzondering van de kopieën van docenten zijn leerlingen tevreden over de kwaliteit van het lesmateriaal. Computers worden voor verschillende doeleinden ingezet en volgens de leerlingen zinvol gebruikt (tabel 9).

Tabel 9. Scores op de stellingen binnen het thema lesmateriaal.

Lesmateriaal	N	X	Norm
Ik ben tevreden over de kwaliteit van:			
– de schoolboeken	284	3.7	+
– de kopieën van docenten	266	3.3	±
– praktijkmaterialen	273	4.1	+
– computers	306	4.0	+
We gebruiken een computer om:			
– lesstof te oefenen	199		
– informatie op te zoeken	275		
– opdrachten te maken	238		
	N	X	Norm
Ik vind dat we computers zinvol gebruiken in de lessen.	282	3.7	+

De gemiddelde scores op de stellingen binnen het thema toetsing variëren tussen 2.7 en 4.1. Meest tevreden zijn leerlingen over de regelmaat waarmee ze cijfers te horen krijgen, over de mate waarin toetsen passen bij de inhoud van een les en het op tijd horen wanneer er een toets is. Leerlingen zijn verder van mening dat ze zelf goed weten wat ze in een les geleerd hebben. Gezien de scores voor de items over het bewaren van opdrachten en toetsen en het maken van plannen lijkt het erop dat de leerlingen geen portfolio hebben (tabel 10).

Tabel 10. Scores op de stellingen binnen het thema toetsing.

Toetsing	N	X	Norm
Ik krijg mijn cijfers regelmatig te horen.	299	4.1	+
Docenten vertellen mij waar ik wel en niet aandacht aan hoeft te besteden.	287	3.4	±
Ik weet wat ik in een vak geleerd heb.	294	3.7	+
Ik bewaar mijn opdrachten en toetsen in een map of op de computer.	282	3.1	±
Ik heb een plan waarin staat wat ik wil leren en wat ik nog ga doen.	275	2.7	±
Ik vind de toetsen goed te doen (niet te moeilijk).	298	3.5	+
Ik krijg op tijd te horen wanneer ik een toets heb.	301	3.9	+
De vragen in een toets vind ik duidelijk.	292	3.5	+
Ik vind het duidelijk hoe de docenten mijn eindcijfer berekenen.	280	3.5	+
Ik vind de toetsen passen bij de inhoud van de lessen.	269	3.8	+
Toetsen zijn ongeveer gelijk gespreid over een jaar.	268	3.4	±
Toetsen worden binnen twee weken nagekeken en teruggegeven.	290	3.4	±

Leerlingen voelen zich veilig binnen en rondom de locatie (tabel 11).

Tabel 11. Scores op de stellingen binnen het thema veiligheid.

Veiligheid	N	X	Norm
Ik voel me op school op mijn gemak.	298	3.8	+
Ik voel me veilig in en om het schoolgebouw.	298	4.0	+
Ik voel me veilig in en om de fietsenstalling.	286	4.0	+
Ik voel me veilig in de praktijklokalen en praktijkruimtes.	296	4.2	+
Ik word op school niet gepest.	292	4.1	+
Ik kom op school niet in aanraking met geweld.	289	4.1	+
Er wordt op school van mij niet gestolen.	286	4.0	+
Ik word op school niet gediscrimineerd.	287	4.2	+
Ik heb op school niet te maken met ongewenste intimidatie.	266	4.2	+
Ik kom op school niet in aanraking met drugs.	285	4.6	+
	Antw.	N	-
Als het alarm gaat, weet ik wat ik moet doen.	Ja Nee		-
Ik weet bij wie ik moet zijn voor eerste hulp bij ongelukken (EHBO).	Ja Nee		-

Over het algemeen voelen leerlingen zich betrokken bij de school en bij elkaar. Aandachtspunt is het mogen helpen bij de organisatie van evenementen (tabel 12).

Tabel 12. Scores op de stellingen binnen het thema betrokkenheid.

Betrokkenheid	N	X	Norm
Ik kan zeggen wat ik ergens van vind.	301	3.8	+

Ik kan meedenken over het schoolwerk dat ik ga doen.	282	3.5	+
Als er iets georganiseerd wordt, mag ik helpen.	276	2.9	±
Leerlingen helpen elkaar als ze iets moeilijk vinden.	294	3.8	+

Op de vraag of leerlingen de school zouden adviseren aan een vriendje of vriendinnetje zit de score net op de grens van 3.5. Het rapportcijfer zelf zit net boven die grens van 7.0. Leerlingen lijken in het algemeen behoorlijk tevreden over de school in Ede. In vergelijking met de meting in 2006 is het rapportcijfer nagenoeg gelijk gebleven (tabel 13).

Tabel 13. Scores op de stellingen binnen het thema algemeen oordeel.

Algemeen oordeel school	N	X	Norm
Zou jij een vriendje of vriendinnetje deze school adviseren?	306	3.5	+
Welk rapportcijfer geef je de school? (10-puntsschaal)	305	7.2	n.v.t

C Onderzoek tevredenheid onder leerlingen MBO

Resultaten ODIN5 (2006-2007)

	N	X	SD
Begeleiding	32	3,4688	,88843
Ondersteuning	21	2,8571	,86751
Competenties	11	4,1429	,86426
Onderwijservaring	33	3,2727	,76128
onderwijsfaciliteiten	33	2,8687	,93147
Organisatie	26	3,0000	,83666
Toetsing	24	3,3929	,80399
Inspraak	26	3,1538	,80956
Lesmateriaal	29	3,3103	,87028
Onderwijsinhoud	31	3,0323	,67962
studiebegeleiding	32	3,4688	,88843
Onderwijservaringen	33	3,2727	,76128
Cijfer_opleiding	25	5,8800	1,53623
Cijfer_school	25	6,4000	1,41421

Resultaten ODIN3 (2004-2005)

	N	X	SD
Informatievoorziening	33	3,1472	,50189
Organisatie	33	3,3879	,46081
Onderwijs	33	3,3561	,45941
Toetsing	33	3,5152	,42820
Begeleiding	33	3,4372	,51624
Beperking	3	4,3333	1,15470
Keuze	33	3,0101	,81003
Competenties	33	3,5974	,38375
Onderwijsfaciliteiten	33	3,5758	,54660
Overige_faciliteiten	33	3,0788	,54530
Hygiene_veiligheid	33	4,1061	,50487
Ongewenst_gedrag	33	1,5325	,65003
Inspraak	32	3,2344	,67183
Oordeel_school	32	6,6250	1,18458
Oordeel_opleiding	32	6,5000	1,07763

VMBO-Kaart 2008 - Hoe doen onze schoolverlaters het?

AOC Groenhorst College - Locatie Ede VMBO

Deze flyer geeft informatie over uw gediplomeerde schoolverlaters van het VMBO. "Wat zijn zij gaan doen? Welke vervolgopleiding doen zij en waar zijn zij gaan studeren? Hebben ze een baan gevonden die bij hun opleiding past? Hoe kijken zij terug op hun schoolperiode?"

Respons

In januari 2009 hebben alle schoolverlaters VMBO van het schooljaar 2007-2008 van uw aoc een vragenlijst ontvangen. In Overzicht 1 ziet u hoeveel van hen hierop hebben gereageerd.

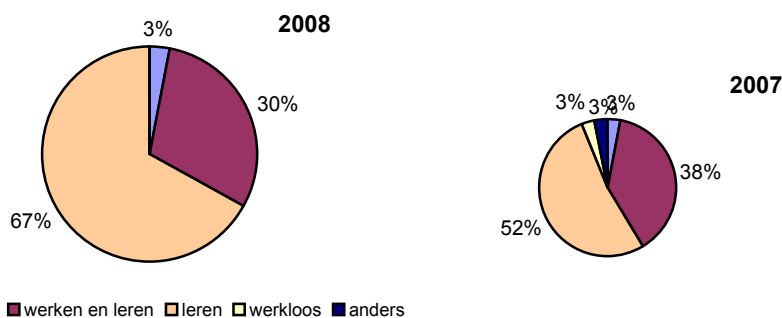
Overzicht 1 Respons op het onderzoek 2008

	uitgezet	binnen	responspercentage
Locatie Ede VMBO	72	30	42%
AOC Groenhorst College	566	305	54%
landelijk VMBO	4095	2251	55%

Wat zijn de schoolverlaters gaan doen?

In Overzicht 2 ziet u de bestemming van de schoolverlaters van het VMBO voor uw Locatie voor 2008 en 2007.

Overzicht 2 Bestemming van de schoolverlaters, 2008 en 2007



Doorleren

Alle doorlerende schoolverlaters gaan naar het MBO.

In **Overzicht 3** ziet u een Top 5 van opleidingen waar zij voor hebben gekozen. De belangrijkste instellingen waar zij heen gaan ziet u in **Overzicht 4**.

In **Overzicht 5** ziet u of de opleidingen die de schoolverlaters zijn gaan doen aansluiten bij de opleiding die zij op het vmbo gevolgd hebben.

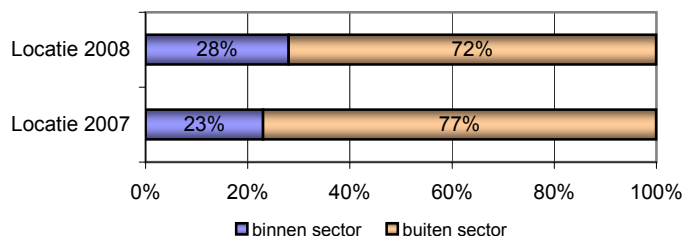
Overzicht 3 Top 5 vervolgopleidingen

Vulgoopleiding	aantal
Middenkaderfunctionaris Fotonica	2
Pedagogisch werker (kinderopvang)	2
Pedagogisch werk	2
Helpende Zorg & Welzijn	1
meerdere opleidingen	1

Overzicht 4 Top 5 Instellingen

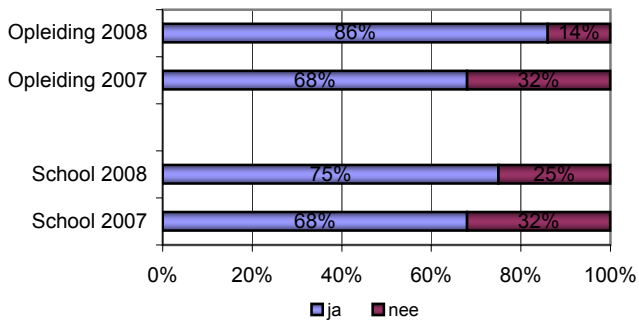
Instelling	aantal
ROC A12	13
Wellantcollege	3
Rijn IJssel	2
ROC Nijmegen	1
meerdere instellingen	1

Overzicht 5 Aansluiting vervolgopleiding en (vmbo)opleiding, 2007 en 2008



In **Overzicht 6** ziet u of de schoolverlaters achteraf denken dat zij de goede keuze hebben gemaakt voor de school en opleiding. In **Overzicht 7** wordt een Top 5 gegeven van de dingen waar de schoolverlaters het meest aan hebben moeten wennen op hun nieuwe school.

Overzicht 6 Goede keus gemaakt, 2008 en 2007



Overzicht 7 Waar het meest aan moeten wennen?

Meest moeten wennen aan:	aantal
De organisatie van het onderwijs	14
De andere manier van lesgeven	13
Het les tempo	7
De organisatie rond de toetsen	7
De grootte van de school	6

Werken

10 schoolverlaters VMBO werken op dit moment.

57 procent van hen werkt op dit moment bij een bedrijf / instelling waar zij tijdens de opleiding ook stage hebben gelopen of hebben gewerkt.

In **Overzicht 8** ziet u een Top 5 van beroepen, waarin de schoolverlaters van het VMBO werkzaam zijn.

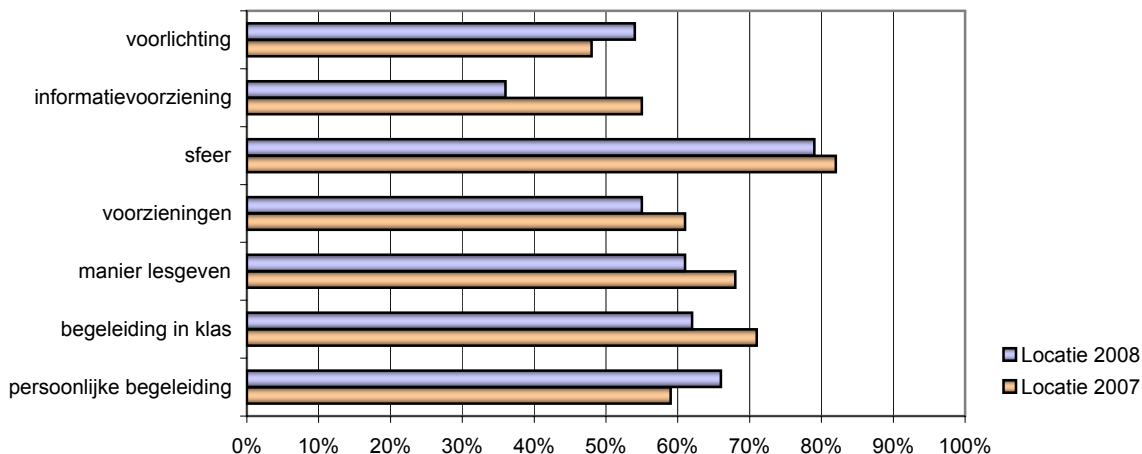
Overzicht 8 Top 5 beroepen

Beroepen	aantal	salaris
Timmerkracht	1	€ 1.246
Verkoop medewerker	1	€ 702
Mdw. gemechaniseerd loonwerk	1	€ 816
Logistiek medewerker	1	€ 633
Kapper	1	€ 494

Hoe kijken schoolverlaters terug

In **Overzicht 9** ziet u voor een aantal kwaliteitskenmerken het percentage schoolverlaters VMBO dat achteraf tevreden is over de school en opleiding.

Overzicht 9 Aandeel schoolverlaters VMBO dat tevreden is over de school en opleiding, 2007 en 2008



Meer weten?

Voor meer informatie verwijzen we u naar het statistisch rapport VMBO-Kaart 2008 dat op het niveau van AOC Groenhorst College is uitgegeven. De gegevens zijn tevens beschikbaar via de zogenaamde "Cockpit MBO-Kaart".

De gegevens uit deze flyer zijn overgenomen uit het onderzoek VMBO-Kaart. Landelijk hebben een 5-tal roc's / aoc's deelgenomen aan het onderzoek, en zijn circa 4.100 gediplomeerden VMBO aangeschreven en hebben ruim 2.200 (55%) gediplomeerden gerepsondeerd.

Bijlage II

Resultaten betreffende het primaire proces.

Groenhorst College Ede Gld LWOO, VMBO 2471 leerlingen 7 vestigingen	Ede vmbo-groen Zandlaan 31a 6717 LN Ede Gld 443 leerlingen, waarvan: - 52% in de eerste twee leerjaren - 48% VMBO in leerjaar 3 en 4 Deze vestiging maakt deel uit van een Agrarisch Opleidings Centrum (AOC) dat ook beroepsopleidingen verzorgt.	214 leerlingen VMBO in leerjaar 3 en 4 (incl. 48 leerlingen LWOO), waarvan: - 42% basisberoepsgerichte leerweg - 39% kaderberoepsgerichte leerweg - 19% gemengde leerweg
---	--	--

ONDERBOUW					
% leerlingen dat in leerjaar 1 onderwijs volgt in één onderwijssoort	89%	VMBO b, VMBO k, VMBO (g)t			
% leerlingen dat in leerjaar 1 onderwijs volgt in meerdere onderwijssoorten	11%	VMBO b/VMBO k			
Rendement onderbouw	0 0 ● 0 0	vergelijkingsgroep: VMBO-breed en VMBO-breed/HAVO			
	VMBO b	VMBO k	VMBO (g)t	HAVO	VWO
Adviesstructuur na 2e leerjaar		vmbo b 41%	vmbo k- 42%		
		vmbo bk 0%	vmbo k(g)t 0%		
	vmbo b 64%	vmbo k 38%	vmbo (g)t 58%		
	vmbo bk 0%	vmbo k(g)t 0%	vmbo (g)t/havo 0%		
	vmbo k+ 36%	vmbo (g)t+ 22%	havo+ 0%		
% leerlingen in leerjaar 3 zonder zittenblijven	100%	100%	100%		
	VMBO b	VMBO k	VMBO (g)t	HAVO	VWO
Van 3e leerjaar naar diploma zonder zittenblijven	86%	74%	66%		
	0 ● 0 0 0 0	● 0 0 0 0 0	● 0 0 0 0 0		
Gemiddeld cijfer centraal examen 2008					
Alle vakken	6,5	5,9	5,5		
	0 0 ● 0 0 0	● 0 0 0 0 0	● 0 0 0 0 0		
Nederlands	6,3	5,9	5,3		
	0 ● 0 0 0 0	0 ● 0 0 0 0	● 0 0 0 0 0		
Engels, Frans en Duits	6,7	6,0	5,5		
	0 0 ● 0 0 0	0 ● 0 0 0 0	● 0 0 0 0 0		
Aardrijkskunde en geschiedenis					
Economische vakken					
Wis-, natuur-, scheikunde en biologie	6,4	5,9	5,6		
	0 0 ● 0 0 0	0 ● 0 0 0 0	● 0 0 0 0 0		
Latijn en Grieks					
	VMBO b	VMBO k		HAVO	VWO
Deelname examen 2008 per sector					
Economie					
Landbouw	100%	100%			
Techniek					
Zorg en welzijn					
Deelname examen 2008 per profiel					
Cultuur en maatschappij					
Economie en maatschappij					
Natuur en gezondheid					
Natuur en techniek					

Opbrengsten Ede

Ede vmbo-groen

Zandlaan 31a
6717LN Ede Gld

Opbrengstenoordeel per onderwijssoort

Oordeel van de inspectie over de opbrengsten van drie jaar. Opbrengsten bestaan uit de vier onderdelen: rendement onderbouw, rendement bovenbouw, cijfers centraal examen, en het gemiddelde verschil tussen het schoolexamencijfer en het cijfer voor het centraal examen (SE-CE).

VMBO basisberoeps- gericht	VMBO kaderberoeps- gericht	VMBO gemengd en/of theoretisch	HAVO	VWO
voldoende	onvoldoende	onvoldoende	-	-

Ede vmbo-groen

Zandlaan 31a
6717LN Ede Gld

Verskil tussen cijfer schoolexamen en centraal examen

De oordelen voor het opbrengstonderdeel "SE-CE" worden hier separaat weergegeven. De oordelen voor de andere drie opbrengstonderdelen zijn te berekenen uit de bolletjes op de drie meest recente Opbrengstenkaarten (2007, 2008 en 2009).

VMBO basisberoeps- gericht	VMBO kaderberoeps- gericht	VMBO gemengd en/of theoretisch	HAVO	VWO
gering verschil	gering verschil	groot verschil		

EXV - Percentieloverzicht 2008

Bron: IvhO

Opleiding	Vak	School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
		Deelname %	Gem. SE	Gem. CE	Deelname %	Gem. SE	Gem. CE	
								 † = SE ○ = CE
								0 25 50 75 100
vmbo - totaal	Nederlands	100%	5.9	6.0	100%	6.7	6.3	
	Engels	100%	6.2	6.2	98%	6.6	6.4	
	Wiskunde	100%	6.9	6.3	81%	6.5	6.5	
	Natuur- en scheikunde I	54%	6.3	5.7	30%	6.4	6.2	
	Biologie	65%	6.2	5.9	48%	6.4	6.3	
	Maatschappijleer	100%	6.9		98%	6.9		
	Groene ruimte	17%	6.9	6.8	1%	6.9	6.3	
	Groenruim-ab	9%	6.8	6.8	0%	6.9	6.8	
	Groenruim-at	2%	6.5	7.1	0%	7.1	6.7	
	Bloembinden en -schikken	9%	7.2	7.5	1%	7.0	6.4	
	Bloembin-ab	7%	6.4	6.3	0%	6.9	6.5	
	Bloembin-at	1%	6.4	5.8	0%	6.7	6.2	
	Dierzorg-ab	9%	6.2	6.1	0%	6.8	6.4	
	Dierzorg-at	1%	6.6	6.7	0%	6.9	6.4	
	Gezelschapsdieren	9%	6.3	6.6	1%	6.9	6.4	
	Verwerking agr. prod.	21%	6.6	6.3	1%	6.7	6.6	
	Verwagprod-ab	12%	6.7	6.4	0%	6.9	6.6	
	Verwagprod-at	2%	6.7	6.6	0%	6.7	6.4	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)	
vmbo - B	Nederlands	100%	5.4	6.3	100%	6.6	6.4		
	Engels	100%	5.9	6.7	100%	6.6	6.7		
	Wiskunde	100%	7.3	6.8	83%	6.7	6.6		
	Natuur- en scheikunde I	38%	6.7	6.2	35%	6.4	6.3		
	Biologie	62%	6.0	6.0	42%	6.4	6.2		
	Maatschappijleer	100%	6.9		100%	6.8			
	Groene ruimte	35%	6.9	7.0	2%	6.8	6.3		
		Bloembinden en -schikken	12%	6.8	7.5	2%	6.9	6.4	
		Gezelschapsdieren	18%	6.2	6.7	2%	6.8	6.6	
		Verwerking agr. prod.	35%	6.3	6.2	3%	6.6	6.7	
	vmbo - K	Nederlands	100%	6.3	5.9	100%	6.7	6.2	
		Engels	100%	6.5	6.0	100%	6.6	6.3	
Wiskunde		100%	6.6	6.1	80%	6.3	6.3		
Natuur- en scheikunde I		56%	6.2	5.5	29%	6.3	6.2		
Biologie		58%	6.3	5.9	43%	6.4	6.2		
Maatschappijleer		100%	6.9		100%	6.9			
		Groenruim-ab	19%	6.8	6.8	0%	6.9	6.8	
		Groenruim-at	6%	6.5	7.1	1%	7.1	6.7	
		Bloembin-ab	17%	6.4	6.3	1%	6.9	6.5	
		Bloembin-at	3%	6.4	5.8	0%	6.7	6.2	
		Dierzorg-ab	19%	6.2	6.1	1%	6.8	6.4	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Dierzorg-at	3%	6.6	6.7	1%	6.9	6.4	 † = SE ● = CE
	Verwagprod-ab	28%	6.7	6.4	1%	6.9	6.6	
	Verwagprod-at	6%	6.7	6.6	0%	6.7	6.4	
vmbo - G	Nederlands	100%	6.2	5.3	100%	6.7	6.1	
	Engels	100%	6.2	5.5	100%	6.5	5.8	
	Wiskunde	100%	6.8	5.7	83%	6.5	6.4	
	Natuur- en scheikunde I	100%	6.1	5.4	33%	6.5	6.0	
	Biologie	100%	6.6	5.7	57%	6.5	6.2	
	Maatschappijleer	100%	7.1		99%	7.0		
	Groene ruimte	18%	6.6	5.4	1%	7.2	6.1	
	Bloembinden en -schikken	27%	7.7	7.5	1%	7.5	6.3	
	Gezelschapsdieren	9%	7.2	5.7	2%	7.2	6.0	
	Verwerking agr. prod.	45%	7.4	6.4	2%	7.1	6.0	
vmbo B - landbouw	Nederlands	100%	5.4	6.3	100%	6.7	6.5	
	Engels	100%	5.9	6.7	100%	6.7	6.7	
	Wiskunde	100%	7.3	6.8	100%	6.7	6.6	
	Natuur- en scheikunde I	38%	6.7	6.2	28%	6.6	6.2	
	Biologie	62%	6.0	6.0	77%	6.5	6.4	
	Maatschappijleer	100%	6.9		100%	6.9		
	Groene ruimte	35%	6.9	7.0	15%	6.8	6.3	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Bloembinden en -schikken	12%	6.8	7.5	16%	6.9	6.4	 † = SE ● = CE
	Gezelschapsdieren	18%	6.2	6.7	14%	6.8	6.6	
	Verwerking agr. prod.	35%	6.3	6.2	20%	6.6	6.7	
vmbo K - landbouw	Nederlands	100%	6.3	5.9	100%	6.7	6.2	
	Engels	100%	6.5	6.0	100%	6.7	6.2	
	Wiskunde	100%	6.6	6.1	100%	6.2	6.1	
	Natuur- en scheikunde I	56%	6.2	5.5	27%	6.3	6.0	
	Biologie	58%	6.3	5.9	81%	6.4	6.4	
	Maatschappijleer	100%	6.9		100%	7.0		
	Groenruim-ab	19%	6.8	6.8	3%	6.9	6.8	
	Groenruim-at	6%	6.5	7.1	8%	7.1	6.7	
	Bloembin-ab	17%	6.4	6.3	9%	6.9	6.5	
	Bloembin-at	3%	6.4	5.8	1%	6.7	6.2	
	Dierzorg-ab	19%	6.2	6.1	9%	6.8	6.4	
	Dierzorg-at	3%	6.6	6.7	5%	6.9	6.4	
	Verwagprod-ab	28%	6.7	6.4	10%	6.9	6.6	
	Verwagprod-at	6%	6.7	6.6	3%	6.7	6.4	
vmbo G - landbouw	Nederlands	100%	6.2	5.3	100%	6.8	6.0	
	Engels	100%	6.2	5.5	100%	6.8	5.8	
	Wiskunde	100%	6.8	5.7	100%	6.5	5.9	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
								 † = SE ○ = CE
	Natuur- en scheikunde I	100%	6.1	5.4	57%	6.6	5.7	
	Biologie	100%	6.6	5.7	85%	6.7	6.3	
	Maatschappijleer	100%	7.1		98%	7.2		
	Groene ruimte	18%	6.6	5.4	6%	7.2	6.1	
	Bloembinden en -schikken	27%	7.7	7.5	8%	7.5	6.3	
	Gezelschapsdieren	9%	7.2	5.7	14%	7.2	6.0	
	Verwerking agr. prod.	45%	7.4	6.4	12%	7.1	6.0	

Klik [hier](#) om deze lijst af te drukken.

Inzage antwoorden in vragenlijsten Inspectie van het Onderwijs

Datum/tijd van dit overzicht: 07-01-2009 13:16

Vragenlijst kengetallen 2 (V4)

Ede MBO-Voeding & Milieu, Bovenbuurtweg 27, 6717 XA Ede Gld

Status van de vragenlijst: verzonden op 06-01-2009 13:43

vraag 0

V0749_09

Hoe kan de inspectie de instelling bereiken voor eventuele nadere vragen naar aanleiding van deze vragenlijst?

Naam contactpersoon	dhr/mw	man
Telefoonnummer		0318 675627
E-mailadres		a.j.j.hendriksen@aeres.nl

Tabel 2.1: Deelnemers beroepsopleidingen

V1000_04

Toelichting:

- Wie worden geteld: *bekostigde deelnemers, niet-bekostigde deelnemers (niet zijnde contractdeelnemers) en examendeelnemers op de teldatum 1 oktober.*
- Bij het tellen van de deelnemers geldt de volgorde van inschrijvingen: *bekostigd, niet-bekostigd, examendeelneming.*
- Als een *bekostigde deelnemer een opleiding volgt en daarnaast is ingeschreven als niet-bekostigde deelnemer of als examendeelnemer bij een andere organieke eenheid, dan kan deze deelnemer bij beide organieke eenheden meetellen. Op instellingsniveau telt een deelnemer maar één keer mee.*
- Als u niet over de gegevens beschikt, kunt u volstaan met het invullen van -1 (min één).

	1 okt. 2007	1 okt. 2008
Totaal aantal deelnemers BO	131	-1
Waarvan BOL (vt en dt)	56	-1
Waarvan BBL	75	-1

Tabel 2.2: Doelgroepen in beroepsonderwijs

V1011_06

Toelichting:

- Wie worden geteld: *bekostigde deelnemers, niet-bekostigde deelnemers (niet zijnde contractdeelnemers) en examendeelnemers op de teldatum 1 oktober 2007; het totaal aantal dient overeen te komen met de betreffende kolom in tabel 2.1.*
- Bij het tellen van de deelnemers geldt de volgorde van inschrijvingen: *bekostigd, niet-bekostigd, examendeelneming.*
- Met *allochtoon* worden *niet-westerse allochtonen* bedoeld, volgens de definitie gegevenswoordenboek WEB.
- Bij < 22 jaar gaat het om *deelnemers die op 1 oktober 2007 jonger waren dan 22 jaar.*
- Als u niet over de gegevens beschikt, kunt u volstaan met het invullen van -1 (min één).

Man Vrouw Allochtoon <22 jaar

Niveau 1	5	2	0	7
Niveau 2	51	1	17	2
Niveau 3	21	6	4	12
Niveau 4	33	12	6	27
Totaal	110	21	27	48

V1113_03

Tabel 2.3a Jaarresultaat organieke eenheid beroepsonderwijs*Toelichting:*

- *Wie worden geteld: bekostigde deelnemers, niet-bekostigde deelnemers (niet zijnde contractdeelnemers) en examendeelnemers.*
- *Bij het tellen van de deelnemers geldt de volgorde van inschrijvingen: bekostigd, niet-bekostigd, examendeelneming.*
- *Met diploma behaald wordt bedoeld alle deelnemers die in het cursusjaar 2007-2008 binnen de organieke eenheid een diploma hebben behaald. Daarin vallen ook overige gediplomeerden in het cursusjaar 2007-2008: deelnemers die zijn ingestroomd na de teldatum 1 oktober 2007 en gediplomeerd zijn uitgestroomd voor de volgende teldatum 1 oktober 2008.*
- *Het niveau diploma is het niveau waarop het diploma is behaald.*
- *Uit zonder diploma betreft instellingsverlaters vanuit de organieke eenheid, die geen diploma hebben behaald in het cursusjaar 2007-2008. Het niveau is het niveau van inschrijving op 1 oktober 2007.*

	<u>Diploma behaald</u>	<u>Allochtoon</u>	<u>Uit zonder dipl</u>	<u>Allochtoon</u>
Totaal	44	9	9	3
Niveau 1	6		1	
Niveau 2	18	6	6	3
Niveau 3	5	1	1	
Niveau 4	15	2	1	

V1113_04

Tabel 2.3b Diplomaresultaat organieke eenheid beroepsonderwijs

- *Geteld wordt alle uitstroom: bekostigde deelnemers, niet-bekostigde deelnemers (niet zijnde contractdeelnemers) en examendeelnemers.*
- *Bij het tellen van de deelnemers geldt de volgorde van inschrijvingen: bekostigd, niet-bekostigd, examendeelneming.*
- *Uitstroom betreft instellingsverlaters vanuit de organieke eenheid die uitgestroomd zijn gedurende het cursusjaar 2007-2008.*
- *Met maximaal diploma behaald wordt bedoeld het hoogste diploma ooit behaald bij deze instelling. Daarin vallen ook overige gediplomeerden in de jaarperiode 2007-2008 (deelnemers die zijn ingestroomd na de teldatum 1 oktober 2007 en gediplomeerd zijn uitgestroomd voor de volgende teldatum 1 oktober 2008).*
- *Met allochtoon worden niet-westerse allochtonen bedoeld, volgens de definitie gegevenswoordenboek WEB.*

	<u>Uitstroom</u>	<u>Allochtoon</u>	<u><22 jaar</u>
Totale uitstroom	48	11	21
Maximaal behaald diploma niveau 2, 3 of 4	36	8	15
Maximaal behaald diploma niveau 1	3	0	3
Geen diploma behaald	9	3	3

V1113_05

Tabel 2.4: Opbrengsten organieke eenheid educatie*Toelichting:*

- *Opbrengsten in het kalenderjaar 2008.*
- *Met 'traject succesvol afgerond' wordt bedoeld dat het traject is afgesloten conform de doelen als vastgelegd in de onderwijsovereenkomst.*
- *Deelnemers voor inburgering dienen niet opgenomen te worden in de tabel.*
- *Als u niet over de gegevens beschikt, kunt u volstaan met het invullen van -1 (min één).*

	<u>Nog in traject</u>	<u>Traj. afgerond</u>	<u>Voortijd verlat</u>	<u>Totaal</u>
1. Educatieve redzaamheid (niveau 4, niet certificaatgericht)	-1	-1	-1	-1
2. Sociale redzaamheid (niveau 1-4)	-1	-1	-1	-1
3. Professionele redzaamheid ongekwalificeerd (niveau 1-4)	-1	-1	-1	-1
4. Professionele redzaamheid gekwalificeerd (niveau 1-4)	-1	-1	-1	-1
5. Deelnemers VAVO (VWO/HAVO/MAVO/VMBO-t)	-1	-1	-1	-1
6. Alfabetisering voor allochtonen	-1	-1	-1	-1
7. Totaal	-1	-1	-1	-1
