

Document

Verantwoording & Planning

2009-2010



GROENHORST COLLEGE

Nijkerk

Voorwoord

Dit Document Verantwoording en Planning is geschreven met een tweeledig doel. In de eerste plaats is dit document te beschouwen als een zelfevaluatie-verslag: 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 de inspectie, College van Bestuur, ministerie van LNV en andere organen die verantwoording vragen van het onderwijs in brede zin op de locatie Groenhorst College Nijkerk.

In februari 2009 is het locatiemanagement gewijzigd: Janny Visser is gestart als locatiedirecteur. Twee teamleiders, voorheen coördinatoren, hebben een start gemaakt in hun nieuwe functie.

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

Janny Visser
Locatiedirecteur

Nijkerk, 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 BELEIDSPLAN AERES GROEP	8
2.2 INSTELLINGSPLAN GROENHORST COLLEGE	8
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.....	12
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	14
4.4 SAMENWERKING MET LEVERANCIERS EN PARTNERS	34
5 DO: MANAGEMENT VAN PROCESSEN	15
5.1 PROCESINDELING.....	15
5.2 KWALITEITSZORG.....	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/ schooalklimaat.....	19
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.....	28
6.1 DE METINGEN.....	28
6.1.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen.....	28
6.1.2 Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters.....	28
6.2 RESULTATEN EN CONCLUSIES	29
7 CHECK: MEDEWERKERS.....	32
8 CHECK: MAATSCHAPPIJ	34
9 CHECK: BESTUUR EN FINANCIERS.....	36
10.1 PRIMAIRE PROCES.....	38



10.1.1 Intake, zorg en begeleiding	38
10.1.2 Binnenschools leren/ schoolklimaat	38
10.1.3 Onderwijsontwikkeling.....	39
10.1.4 Praktijkleren/stage.....	40
10.1.5. Toetsing/examinering.....	40
10.2 ONDERSTEUNENDE PROCESSEN.....	40
10.2.1 Medewerkers.....	40
10.2.2 Kennis en technologie	41
10.2.3 Administratie.....	41
10.2.4 Huisvesting	42
10.2.5 Roostering	42
10.3 BESTURINGSPROCESSEN.....	42
10.3.1 Organisatie	42
10.3.2 Kwaliteitszorg	43
BIJLAGE I	44
BIJLAGE II	45

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 leidinggevende niveaus.”

1.1 Koers en positie

Het Groenhorst College Nijkerk (GCN) is een VMBO (BBL, KBL, G(T)L, HGL) en MBO (niveau 1, 2 en 3) school in de groene sector met 463 leerlingen VMBO en 80 MBO (stand 1 oktober 2009). De VMBO leerlingen komen uit een grote regio van Zeewolde tot Barneveld en van Nunspeet tot en met Amersfoort.

Amersfoort en Putten - Ermelo zijn groeiend marktgebied. GCN is kijkend naar de woonplaats van de leerlingen een streekschool. Gezien de herkomst van de leerlingen ontwikkelt de school zich van een traditionele land- en tuinbouwschool naar een brede VMBO school. Relatief weinig leerlingen hebben een directe affiniteit met de agrarische sector (3% in 2009 3% 2008; 4%, 2007: 4%, 2006: 5%, 2005: 6%,)

In de gemeente Nijkerk zijn naast het GCN een brede scholengemeenschap “Corlaer College”, onderdeel van de Meerwegen Scholengroep (VMBO – HAVO- VWO), een Praktijk Onderwijsschool (PRO) “Accent” en de Scholengemeenschap Van Lodenstein in Hoevelaken. Voor de leerlingen van “Accent” worden symbioselessen verzorgd voor 9 groepen a twee lesuren.

De locatie heeft in 2008 een koersdocument “Onderwijs op koers!” met opgesteld dat in een werkgroep is gemaakt en vastgesteld is het Management Team (MT) en het docententeam (LV). Dit document is bedoeld voor de jaren 2008 tot en met 2011.

In het koersdocument wordt de visie van de locatie weergegeven; de visie op onderwijs is in 2009 verder uitgewerkt. Verder bestaat deze uit verschillende externe documenten, zoals beleidsplan, wet- en regelgeving en het examenreglement. Het koersdocument is leidend oor de domeinplannen. De domeinplannen beschrijven wat, hoe en wanneer acties worden uitgevoerd en ingezet.

De kerncompetenties, visie, missie en strategie van GCN in hoofdlijnen zijn neergelegd in het beleidsplan van Groenhorst College 2006-2009.

Wet- en regelgeving is de basis voor koers en positie van het onderwijs binnen de locatie. De uitwerkingen daarvan zijn o.a. vastgelegd in het jaarplan, het examenreglement, het leerlingenstatuut en de schoolgids. Deze documenten worden centraal voor geheel Groenhorst College gemaakt en beheerd door de centrale dienst in Ede. Deze zijn voor de locatie, samen met het informatieboekje, domeinplannen, het DVP en het koersdocument de richtlijn voor de koers voor de uitvoering van het onderwijs op de locatie.

Op de locatie spelen de medewerkers, de leerlingen en ouders d.m.v. diverse overleggen en contactmomenten een belangrijke rol voor de bepaling voor de koers en positie, evenals de overlegstructuren binnen het gehele Groenhorst College. Deze komen in de volgende hoofdstukken aan de orde. Dit geldt ook voor de externe overlegmomenten. Speciaal moet genoemd worden het Samenwerkingsverband “St. Leerlingenzorg Noordwest Veluwe” waar de directie deel van uitmaakt, maar ook signalen en injecties (financieel en beleidsmatig) verkrijgt ter bepaling voor de koers van de school. Ook participeert de directie in een netwerk van scholen onder leiding van Linque en in een netwerk van schoolleiders de Round Table.

Dit schooljaar is een Groenhorstprojectgroep gestart om te zorgen voor een verdere implementatie van de examenpilots in de bovenbouw VMBO. Locatie Nijkerk heeft hierbinnen een grote rol, door een lid van de projectleiding vanuit de locatie aan te leveren

en een docent. Ook voor het MBO maakt een docent uit Nijkerk deel uit van de projectgroep die tot taak heeft competentiegericht onderwijs en m.n. examinering verder vorm te geven in samenwerking met andere AOC's.

De kritische succesfactoren zijn vooral de relatief kleine school, breed zorgsysteem (basiszorg, extra zorg en externe zorg) en een school met brede uitstroommogelijkheden. De prioriteiten hierbij zijn voor een ieder binnen de school, leerling en medewerker:

- De vier O's: ontwikkelen, ontdekken, ontplooiën en ontmoeten;
- School met zorg voor het welbevinden (sfeer, veiligheid, respect, gezondheid, etc.);
- School met veel aandacht voor goede studievaardigheden (leren leren, leren leven, leren kiezen, kwaliteit docent, faciliteiten, popgesprekken, enz.)

Voorbeelden waaruit o.a. blijkt dat genoemde punten prioriteit hebben blijkt uit:

1. De Werkgroep Onderwijs Vernieuwing (WOV), met daarin alle domeincoaches
2. Het implementeren en uitvoeren van het Koersdocument
3. Opstellen van een zorgplan locatiespecifiek en in samenwerkingsverband
4. Alle mogelijke opleidingen binnen de beschikbare kaders opzetten en uitvoeren (MBO, niveau 1 (N1), 2 en 3, en vier leerwegen binnen het VMBO)
5. Verbeterplannen met daarin acties voor lesuitval, absenties leerlingen, doorstroom en tussentijdse uitstroom.
6. Constant verbeteren van het onderwijs door de werkgroep vernieuwing bovenbouw, lid van de Taakgroep Vernieuwing Onderbouw, scholingsdagen die als thema onderwijs hebben.
7. Competentiegerichtheid als toekomst voor zowel onderwijs als leiding geven aan het team.
8. Management Development (MD) traject voor MT-leden: zowel individuele coaching als themadagen voor teamleiders.
9. Start van het Groene Lyceum

Met ingang van 2008 – 2009 is het Groene Lyceum gestart. Deze opleiding is geschikt voor leerlingen met een CITO-score van minimaal 537, die een TL of HAVO advies hebben gekregen van de basisschool. Kenmerk van de Groene Lyceum leerling is dat hij/zij het niet leuk vindt uitsluitend met boeken, dus theorie, om te gaan, maar ook kennis wil maken met de praktijk.

Het lesprogramma is ingekort van 4 naar 3 jaar. Aan het einde van de 3-jarige VMBO opleiding ontvangt de leerling een G(T)L diploma en kan direct doorstromen naar de eveneens verkorte 3-jarige MBO (niveau 4) opleiding. Daarna bestaat de mogelijkheid om het HBO in 3 jaar af te ronden, kortom VMBO – MBO – HBO in 9 jaar. De aanmeldingscommissie onderzoekt de opgevraagde informatie en geeft advies aan de directie.

Rol binnen lokale en regionale gemeenschap

De school is zeer actief in de "Stichting Leerlingenzorg N.W.Veluwe", het regionale samenwerkingsverband. Ook is er regelmatig overleg met gemeente en basisscholen in de regio in het "LEA: Locale Educatieve Agenda", en collega Groenhorst College scholen. De school heeft een samenwerkingverband met Accent, de school voor praktijkonderwijs in Nijkerk door het verzorgen van een aantal lessen in de groene sector voor leerlingen van het praktijkonderwijs.

Daarnaast is een deel van het MT actief in een landelijk overleg van Groene scholen die allerhande zaken behandelen die het onderwijs aangaan (Linque-netwerk) en in de Round Table, een netwerk van schoolleiders uit het VO.

Binnen de gemeente Nijkerk is de school actief in een groenproject "De Bogen" en ook voor de wijk "De Terrassen". Dit project behelst de samenwerking tussen bedrijfsleven, gemeente en educatie. Ook participeert de school in een project voor scholing van Roemenen op MBO niveau in de groene sector.

De schoolleiding is lid van het Bedrijvensnetwerk Hoevelaken Nijkerk; vanuit deze contacten worden mogelijkheden onderzocht voor samenwerking met bijv een zorgkwekerij en scholing van uitzendkrachten.

De school wordt regelmatig gevraagd als partner in activiteiten, zoals:

- Vereniging Groei en Bloei
- Allerlei verenigingen voor dieren en planten
- Sport Nijkerk
- Verhuur van faciliteiten
- Spreker en/of aanjager van groene activiteiten

1.2 De organisatie afstemmen op de koers

Klantgerichte organisatiestructuur

Elke twee jaar wordt een tevredenheidonderzoek gehouden onder leerlingen en ouders (2002, 2004, 2006 en 2008);

Er is binnen de "Stichting leerlingenzorg" een zorgplan opgesteld en een onderzoek gehouden, de zgn. "zorgscan";

Er is een locatiespecifiek "Zorgplan 2003" geschreven, dat elk jaar wordt bijgesteld;

- Er vinden tweejaarlijks 5 zelfevaluaties plaats;
- Er is een koersdocument gemaakt voor de periode van 2007 -2010
- Elk jaar is er tenminste één "Hei-overleg" met het MT..

Naar aanleiding van bovengenoemde punten wordt jaarlijks een jaarplan met activiteitenplan opgesteld.

Dit wordt jaarlijks geëvalueerd tijdens een "Hei-overleg" met het managementteam.

Verslaglegging wordt gedaan aan het team. Ook in de lerarenvergadering wordt regelmatig geëvalueerd over genomen beslissingen en afspraken.

Medewerkers worden gestimuleerd scholingen te doen op individuele en collectieve basis.

Zij worden hiertoe uitgenodigd d.m.v. functioneringsgesprekken/POP-gesprekken, die jaarlijks worden gehouden.

In 2009 is gestart met het werkverdelingsbeleid. Domeincoaches hebben een voorstel gemaakt voor een verdeling van de lessen en alle docenten hebben hun voorkeur aangegeven voor niet-lesgebonden taken. Hieruit is in overleg met de personeelsleden een totaalverdeling gemaakt van de inzet van lessen en niet lesgebonden taken. In 2009/2010 wordt deze aanpak geëvalueerd en bijgesteld, waarbij de rol van de teams en domeinen groter zal zijn, conform het Vrije Model Taakbeleid (VMT).

1.3 Inspanningen om de organisatie te verbeteren

In paragraaf 1.2 zijn de instrumenten genoemd tot verbetering van de organisatie.

De activiteitenplannen worden geëvalueerd en bijgesteld. 5 x per jaar is er een Algemene lerarenvergadering; hierin worden thema's aan de orde gesteld. Elke twee weken is er een teamvergadering onder- en bovenbouw). Het management (MT) kent twee geledingen: kern-MT: teamleiders + directeur en breed MT: kern-MT aangevuld met de zorgcoördinator en de decaan. Elke zes weken is er minimaal voor elke domein (leergebied) een overleg waarin de inhoud van het onderwijs prominent op de agenda staat. Deze staan onder leiding van de domeincoach. De werkgroeponderwijsvernieuwing (WOV) komt 12 x bij elkaar en bewaakt de voortgang van de ingezette onderwijsontwikkeling.

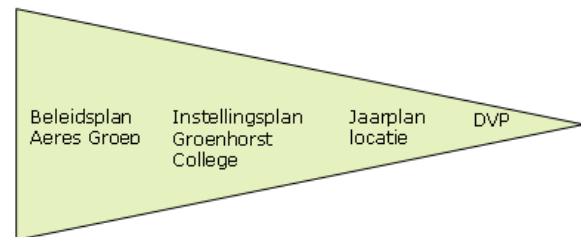
De MT-leden en een aantal docenten nemen deel aan de verschillende overleggen binnen de Aeres scholengroep:

- CECO (centraal examenbureau)
- Netwerk groene scholen Nederland
- Kwaliteitszorg VMBO en MBO
- Decanenoverleg regionaal en Groenhorst College
- Tweede fase overleg MBO (TFO)
- Eerste fase overleg VMBO (OEF)
- Zorgoverleg vmbo - mbo
- Regiegroep Vernieuwing Bovenbouw "Examinering in samenhang"
- Niveau 1 (N1) opleidingen
- Werkgroep Werkbelevingsonderzoek
- Voorbereidingsgroep MD traject
- Voorbereidingsgroep Kies Kleur in het groen
- Onderwijs: overleg kwartiermakers, werkgroep leermiddelen, groen proeven
- Werkgroep leermiddelen
- Aeric: werkgroep ICT middelen Groenhorstcollege
- DAS: deelnemers administratie systemen

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 organisatie.”

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 jaarplan geschreven. Dit jaarplan is verder uitgewerkt in projectplannen en in dit DVP.



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 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

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

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

De voorbereiding voor implementatie vindt plaats in het MT. Het MT geeft de budgettering, planning, toewijzing van middelen en normen aan.

Het opgestelde koersdocument in 2007 is hierbij de leidraad. De daaruit voortvloeiende acties worden in hoofdstuk 10 van het Document Verantwoording en Planning ieder jaar getoetst op uitvoering.

In de ALV 'S, teamvergaderingen en domeinoverleggen wordt het beleid voorgelegd, geëvalueerd en zonodig voorstellen gedaan voor aanpassingen. De doelstellingen worden hier vastgelegd. Toetsing van de doelstellingen vinden ook plaats bij de genoemde overlegorganen.

De afgesproken doelstellingen op het gebied van onderwijs en organisatie worden individueel per medewerker, commissie- en/of domeinsgewijs uitgevoerd.

Naast de genoemde overlegorganen worden ook scholingsdagen georganiseerd om beleid en doelstellingen te implementeren.

De toetsing van het geïmplementeerde beleid gebeurt vooral tijdens het MT en de LV 'S en eventueel, indien zo afgesproken tijdens domein- en werkgroep(WOV)-overleg.

Doelstellingen worden in de eerste plaats geformuleerd in het MT. Daarna vindt bespreking in de teams plaats. Implementatie van veranderingen krijgt zo een maximaal draagvlak binnen de organisatie.

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 en de functie senior docent. 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. In 2009 zijn voor de locatie twee personeelsleden gestart als teamleider voor de onder- en bovenbouw (incl. MBO). Het MBO heeft een coördinator.

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 benoembaarheidsvoorwaarden 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 bekwamen 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

In 1.3 staat de overlegstructuur beschreven van MT, domeinen en teams. Van elk overleg wordt een agenda opgesteld en een verslag gemaakt. De coaches (WOV) communiceren met de locatiedirecteur, die dit op zijn beurt in het MT inbrengt.

Daarnaast zijn er verschillende commissies en werkgroepen die een voornamelijk uitvoerend en implementerend karakter hebben. Beleid en strategie worden overlegd met de MT-leden. In 2009 heeft een verdeling van portefeuilles c.q. taakgebieden plaatsgevonden tussen de MT leden.

Minimaal 1x per jaar heeft het MT een "Heioverleg" waarin de doelstellingen voor de korte en lange termijn worden vastgesteld. Voor alle functies binnen de school die beschikbaar komen is een interne sollicitatieprocedure.

Momenteel zijn zeven domeinen voor het vmbo geformeerd op basis van "organisatorische eenheden" (o.e.) in het kader van het "Vrije Taakmodel" en het Integraal Personeelsbeleid (I.P.B.) voor de onderbouw, de bovenbouw (vmbo) en het mbo:

- "Mens en natuur" (biologie, verzorging en natuurkunde);
- "Communicatie" (Nederlands, Engels, Duits)
- "Groen" (PSO en alle beroepsgerichte vakken)
- "Bewegen en sport"
- "Wiskunde"
- "Mens en maatschappij" (ak,gs, mijleer, gd)
- "Kunst en Cultuur" (hv, te, mu)

Als 8e domein (o.e.-eenheid) kan het MBO genoemd worden met een eigen coördinator voor de opleidingen Groene ruimte (niveau 1, 2 en 3), Bloemendetailhandel (niveau 2) en Groene Detailhandel (niveau 2).

3.3 Investeren

Een belangrijke investering die ieder jaar wordt gedaan is het individuele ontwikkelingsgesprek, afgenomen door de kern-MT-leden. De resultaten hiervan worden individueel vastgelegd en besproken en soms ook binnen het beleid ingepast. De wensen voor een loopbaanontwikkeling, professionalisering e.d. komen in dit gesprek aan de orde en worden vastgelegd.

Twee personeelsleden hebben een training gevolgd voor het begeleiden van nieuwe docenten. Ook is een docent beschikbaar om nieuwe en/of onervaren docenten te coachen. De twee teamleiders hebben een scholing gevolgd voor "Competentiegericht leidinggeven". Speciaal ontwikkelde instrumenten als "Reflector" en "Workplace Big Five" zullen worden ingezet om te komen tot de jaarlijkse gesprekken met personeel voor POP-gesprekken volgens de wet BIO. Hiermee wil de Aeresgroep zowel onderwijs als personeel bewust maken van onderwijs en ontwikkeling met competenties als basis.

Met alle nieuwe personeelsleden worden verwonderingsgesprekken gehouden, naast de functionering- en beoordelingsgesprekken. In deze verwonderingsgesprekken wordt gevraagd waarover de nieuwe collega's zich verwonderen, zowel in positieve- als in negatieve zin, qua onderwijs en beleid op de locatie. Hieruit worden de adviezen en tips meegenomen naar het MT.

Elk schooljaar zijn er 4 scholingsmiddagen voor deskundigheidsbevordering van het personeel met diverse thema's. Dit jaar o.a. mentaliteit en gedrag van leerlingen en professionalisering van het. Daarnaast worden vakspecifieke scholingen gevolgd door verschillende docenten voor o.a. RT en LWOO, zorg, handvaardigheid, algemene techniek, biologie, natuurkunde, wiskunde, Nederlands en beroepsvakken. Ter verbreding van de zorgstructuur hebben 52 docenten de "Kanjertraining" gevolgd. Hiermee komt de leerlingenzorg meer in het lokaal. We voldoen als locatie hiermee aan de norm van een C-school (volgens de uitgevoerde zorgscan) met betrekking tot leerlingenzorg. Door 5 docenten is een faalangreductietraining gevolgd, zodat zij faalangstige leerlingen professioneel kunnen begeleiden.

De school heeft elk jaar minimaal 4 stagiaires die begeleid worden door een docent. Ook beginnende docenten ontvangen van een speciaal aangestelde coach de vereiste aandacht.

Met behulp van o.a. ARBO-Achmea is flink geïnvesteerd in een goede werkomgeving voor zowel leerling als medewerker. Voor elke medewerker is op de docentenwerkplek een speciaal ergonomisch onderzoek gehouden, terwijl alle meubels voorzien zijn van de noodzakelijke keuringen.

Onderzoek

Door allerlei keuringen die binnen de school plaats vinden, zoals HACCP en Hygiëncode, worden belemmerende factoren vastgesteld. De acties hieruit worden doorgevoerd.

3.4 Respecteren

In 1.2 staat de procedure beschreven m.b.t. werkverdelingsbeleid. Uitgangspunt is dat er een goede balans is tussen wensen van individuen, teams (organisatorische eenheden), domeinen en de school als geheel. Er wordt sterk rekening gehouden met de competenties van de medewerkers.

Door de instelling van onderwijskundige eenheden (o.e.'s) zal de verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van het docententeam toenemen. Middelen en taken worden verdeeld binnen zgn. domeinteam. Dit gebeurt op basis van Integraal Personeelsbeleid (IPB) en competentie management. De rollen van locatiedirecteur en teamleider zijn vastgesteld.

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 vergroten.”

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 tweede geldstroom (verhuur, contracten/projecten, e.d.)

Het aantal leerlingen is de basis voor het aantal onderwijskundige en ondersteunende medewerkers, dat beschikbaar is voor de locatie. Daarnaast zijn er inkomsten voor specifieke zorgleerlingen uit de Stichting Leerlingzorg NW Veluwe.

Beheer van lesmaterialen en –methoden is uitbesteed aan Van Dijk Educatie. De boekencommissaris draagt zorg voor beheer, aanschaf en verdeling van de methoden en onderhoudt de contacten met VDE. In 2009/2010 wordt er Groenhorstbreed gestart met een aanbestedingsprocedure voor een intern boekenfonds. De locatiedirecteur beheert en budgetteert alle financiële middelen en heeft het totale overzicht van zowel de locatie als het totale Groenhorst College. De domeinteam hebben een eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot de middelen die direct een relatie hebben met het onderwijs binnen hun domein. De teamleiders zullen in het kader van integrale verantwoordelijkheid ook een eigen budgetverantwoordelijkheid krijgen voor activiteiten gerelateerd aan doelstellingen van hun team.

4.2 Inzet van kennis en technologie

Alle middelen worden m.b.v een begroting jaarlijks vastgesteld. Domeincoaches en het MT kunnen wijzigingen aanbrengen.

Door de domeincoaches wordt aangegeven welke middelen ter beschikking dienen te komen voor het primaire onderwijsproces.

Het budget voor scholing en investering in kennis wordt door de locatiedirecteur vastgesteld. Aanpassing kan worden gedaan op voorstel van domeincoaches en het MT.

Op het Aeres pc-netwerk wordt alle data opgeslagen en bewerkt. Een aantal softwarepakketten zijn voor docenten een vast onderdeel van hun beheer: Studie logboek(slb), waarin alle gegevens van leerlingen wordt opgeslagen, van cijfers tot en met gedrag, absentie etc. Roostergegevens en –wijzigingen kunnen personeelsleden digitaal opvragen.

Op het intranet (“Livelink”) kunnen zowel leerlingen als personeelsleden werken met data en informatie. De locatie ontvangt tientallen vakbladen voor medewerkers en leerlingen. Voor leerstof wordt regelmatig informatie ontvangen van vele uitgeverij. De keuze hieruit wordt bepaald door de verschillende vakgroepen en de boekencommissaris. Daarnaast wordt van collega-scholen en bedrijven kennis opgedaan die gebruikt wordt voor het onderwijs.

Bijna elk (theorie)lokaal is voorzien van een tv/video/DVD en een audioset. Hiervoor is met o.a. BOVEMA een contract afgesloten om legitiem te kunnen kijken en luisteren.

Op de bovenste verdieping zijn meerdere ruimtes (leerling-werkplekken en het informaticalokaal) waar leerlingen het Internet op kunnen met behulp van ruim 160 pc's.

De gebruiksmogelijkheden van de website, www.groenhorstcollege.nl zijn vergroot. Zo kunnen leerlingen en ouders het rooster en roosterwijzingen inzien. Ook is het mogelijk de behaalde resultaten (repetitiecijfers, overhoringen, schoolexamencijfers e.d.) te bekijken. In de centrale hal hangt een groot scherm met mededelingen over o.a. het rooster.

4.3 Materialen en diensten

Leeromgeving

De lessen worden gegeven in het hoofdgebouw aan de Luxoolseweg en een dependance (C-locatie) aan de Oude Barneveldseweg (op 200 meter van de hoofdlocatie) om de groei van het aantal leerlingen op te kunnen vangen, terwijl ondertussen wordt gewerkt aan uitbreiding van het gebouw. De akoestiek van twee lokalen zal nog worden verbeterd, evenals een aantal voorzieningen in het CKV lokaal. De procedure voor mogelijke nieuwbouw zal in 2009/2010 worden opgestart. Dat betekent dat de huidige situatie nog zeker een aantal jaren zal voortduren.

De indeling van het hoofdgebouw is zo opgezet dat vakken die onderwijskundig goed bij elkaar passen in elkaars nabijheid zitten. Het gebouw bestaat uit een iets achterovergeleunde "L", dat tevens de ruggengraat vormt van het gebouw. Hierin zitten de theorielokalen. De avo-vakken zitten in dezelfde vleugel en de leerlingenwerkplekken zijn gelegen nabij het informaticalokaal en de mediatheek. Op de benedenverdieping zitten aan de ruggengraat vijf schelpen verbonden. De volgende schelpen zijn te onderscheiden:

1. Groene vakken: groenvoorziening, plantenteelt, dierenhouderij.

Vier praktijk- en theorielokalen met de daarbij behorende praktijkruimten. De vakken plantenteelt en groenvoorziening kunnen in een groot lokaal worden verzorgd, dit i.v.m. thematisch werken.

2. Techniek: twee praktijklokalen voor algemene techniek en agrarische techniek naast elkaar, met daarbij een aparte instructieruimte

3. Beweging: de gymzaal

4. Ontspanning: de kantine, de meubels zijn anders dan de lokaalmeubels; meer beweeglijker. Een ruimte waar het goed toeven is.

5. Verzorging: Verwerking agrarische producten(VAP) en bloemsierkunst. Het VAP-lokaal ligt gelegen naast de uitgifte van de kantine. Integratie van productverwerking en –verkoop vindt hier plaats.

Bij elke schelp is een docentenwerkkamer, waar het personeel de werkzaamheden in relatie met het onderwijs kan uitvoeren.

Door de vorming van o.a. leerlingenwerkplekken, voldoende beroepsgerichte en goed ingerichte lokalen is de leeromgeving uitdagend te noemen. Daarnaast worden ook lessen op bedrijven verzorgd waarbij gebruik wordt gemaakt van twee schoolbussen.

Het gebouw is zo ingericht dat de onderwijsdoelstellingen in ruime mate gehaald kunnen worden. Dit komt tot uiting in herkenbaar kleurgebruik, onderscheidend meubilair, transparante en herkenbare ruimten en flexibele ruimten (er zijn 4 schuifwanden).

De regels die samenhangen met de genoemde ruimten geven leerlingen en personeel duidelijkheid in het gebruik ervan.

Vanaf cursusjaar 2004-2005 zijn er in het gebouw aanpassingen geweest om de domeinen en het nieuwe leren (activerende didactiek) beter tot zijn recht te laten komen. Lokalen zijn vergroot en leerlingenwerkplekken zijn beter geoutilleerd.

Het afval van de school wordt zo milieuvriendelijk mogelijk verwerkt. Het gebruik van bigbags stimuleert het gescheiden afvalsysteem.

Qua veiligheid is in het nieuwe gebouw aan alle voorschriften voldaan volgens de rapporten van ARBO-ACHMEA en de brandweer. Daar waar nog aanpassingen nodig zijn, is dit vastgesteld in een PvA.

Er geldt een rookverbod in de school. Buiten mag alleen in de "kuil" worden gerookt door 3e en 4e klassers. Klas 1 en 2 mogen niet roken.

Op centraal niveau worden er voor de levering van diensten gezamenlijk afspraken gemaakt; een voorbeeld daarvan is nu het traject m.b.t. het boekenfonds.

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:

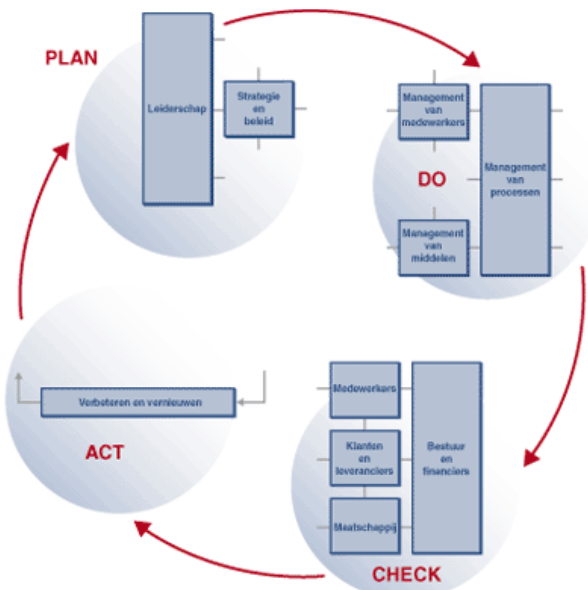
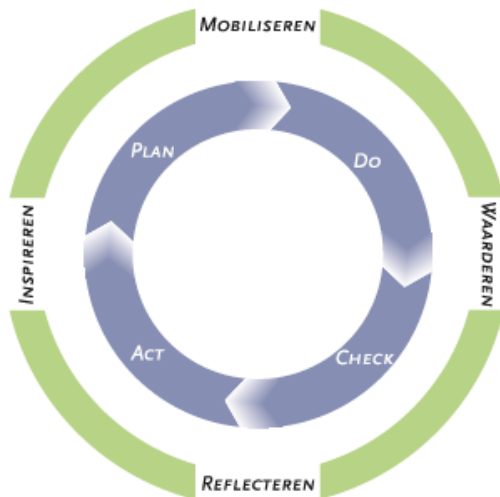
1. *Instreamprocessen* leiden tot plaatsing en begeleiding van leerlingen.
2. *Doorstroomprocessen* organiseren het verwerven van vaardigheden en kennis door leerlingen en de registratie daarvan.
3. *Uitstroomprocessen* hebben betrekking op de afronding van de opleiding, het verwerven van een plaats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

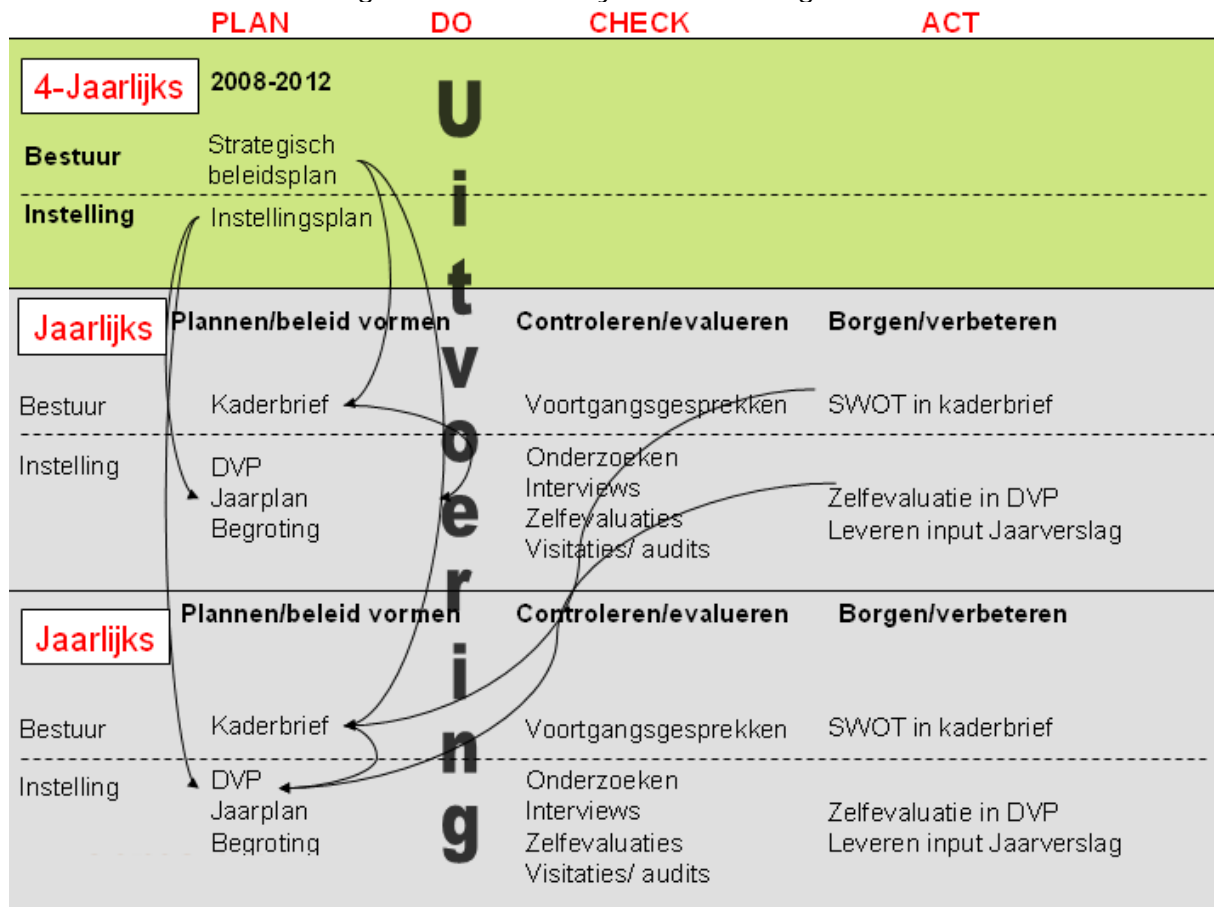


Dit Document Verantwoording & Planning is een belangrijke schakel in het beleid- en kwaliteitszorgsysteem van het Groenhorst College. De titel maakt al duidelijk dat de plannen van een locatie hierin beschreven staan, maar dat deze zijn gekoppeld aan de resultaten van diverse metingen. Wanneer processen 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 heeft de volgende zelfevaluatie plaatsgevonden: onderwijsontwikkeling vmbo 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.

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

Intake

Met elke nieuwe leerling en ouders/verzorgers wordt volgens een vaste procedure de intake gedaan. Leerlingen worden aangemeld en van iedere leerling vindt dossiervorming plaats. Er wordt contact opgenomen met de toeleverende school, zodat er een warme overdracht kan plaatsvinden. Relevante informatie wordt opgevraagd zoals testen, uitslagen en onderzoeken.

Zorg

De zorg voor de individuele leerling is groot. Om de toenemende problematiek m.b.t. de zorg het hoofd te kunnen bieden is een psycholoog 2 dagen per week in dienst. Zij werkt samen met de LWOO/zorg-coördinator. Speciaal voor de LWOO-leerlingen worden handelingsplannen geschreven en opgenomen in het leerlingvolgsysteem, zodat een ieder die betrokken is bij de leerling dit kan inzien en updaten.

Vanuit de zorgscan van Windesheim kwam duidelijk naar voren dat de locatie Nijkerk een C-school is. De school scoorde het hoogst op zorg in de regio Noordwest Veluwe. Andere aspecten die onder zorg vallen zijn: veiligheid, sfeer en aanpak absentie. Uit het leerlingtevredenheidsonderzoek scoort de school voor veiligheid een 8,6.

Begeleiding

De begeleiding van de leerling is bovengemiddeld te noemen, zie de resultaten van het tevredenheidsonderzoek (score van 7,6).

Voor alle mentoren is een takenlijst vastgesteld. Deze wordt jaarlijks aangepast.

Elke klas heeft een mentorles, waar speciale begeleidingstrajecten worden uitgevoerd, zoals pesten, huiswerk, schoolkeuze, beroepenkeuze, kanjertraining, enz. De mentor is het eerste

aanspreekpunt voor leerlingen en ouders. In de tweede lijn volgen de zorgcoördinator en de schoolpsycholoog en daarna is er het ZAT (zorgadviesteam), waar leerlingen besproken kunnen worden met externe deskundigen.

De decaan heeft een prominente rol in de begeleiding van de leerling voor de determinatie in klas 2, de keuze van het vakkenpakket voor klas 4 en voor de keuze voor het vervolgonderwijs. De volgende instrumenten zijn voor de decaan en de leerling o.a. beschikbaar:

Methode "Optie" en "Scholenwijzer", Beroependag, voorlichtingslessen, posters met Open dagen van MBO's en ROC's, websites en een beroepentest. Alle ouders en leerlingen klas 4 worden uitgenodigd voor een decaangesprek van 30 minuten. In 20% is bovendien sprake van een vervolgesprek.

Ouders worden hier ook actief bij betrokken door o.a. informatieavonden.

Voor nieuwe leerlingen, klas 1, wordt een introductieweek gehouden. Hierin staan kennismaken met elkaar, de mentor, de school en de omgeving centraal.

In de 2e klas, na het 2e rapport, wordt er gedetermineerd voor de leerwegen, BBL, KBL en G(T)L. Dit gebeurt op basis van studiehouding, inzicht, interesse, concentratie en cijfers. Bij twijfel wordt de determinatie gedaan bij het overgangsrapport. De definitieve determinatie wordt schriftelijk afgegeven en eventueel mondeling toegelicht. Halverwege de 3e klas wordt het vakkenpakket voor klas 4 bepaald waarbij een vervolg in N1 (niveau 1) ook tot de mogelijkheden behoort.

Jaarlijks vindt per leerjaar minimaal 1 voorlichtingsavond plaats voor specifieke onderwijskundige zaken betreffende dat leerjaar. Ouders worden op de hoogte gehouden van allerlei zaken door nieuwsbrieven, internet, de schoolkrant, ouderavonden, rapporten (6) en het informatieboekje.

Daarnaast zijn er twee keer per jaar spreekavonden voor ouders. De betrokkenheid van ouders neemt toe met het niveau van de opleiding. Binnen het LWOO en de BBL is de betrokkenheid van ouders nog onvoldoende.

Er functioneert een OAR (ouderadviesraad) die 5 x per jaar bij elkaar komt. Er is een personeelslid bij aanwezig. De OAR geeft de schoolleiding gevraagd en ongevraagd advies over diverse onderwijsgerelateerde zaken.

Binnen het LWOO zitten nogal wat kansarme leerlingen. Door meer intensieve zorg en begeleiding halen relatief veel leerlingen de eindstreep. (98 %). Voor die leerlingen die de eindstreep niet kunnen halen, vanwege een tekort aan capaciteiten is er een speciale leerweg: MBO-niveau 1. In het cursusjaar 2003-2004 is daar een start mee gemaakt voor LWOO-leerlingen uit klas 4. Ze zijn allen geslaagd. In schooljaar 2009 zijn er 9 leerlingen voor deze leerweg gedetermineerd. De verwachting is dat elk jaar een kleine groep tot deze leerweg gaat behoren, zodat ze kunnen uitstromen naar het bedrijfsleven met een kwalificatie op Assistentniveau (AKA) of beroepskwalificerend.

5.4.2 Kernproces: binnenschools leren/ schoolklimaat

(zie ook tevredenheidonderzoek 2008).

Lesmethodes

De afgelopen jaren zijn alle methodes vernieuwd, omdat ze gedateerd waren en niet meer voldeden aan de huidige normen. Deze vernieuwing zet zich door i.v.m. de domeinvorming in het VMBO.

De methodes in de onderbouw vmbo (klas 1 en 2) hebben een grotere variatie in didactiek, inhoud en toetsing. Het competentiegericht leren, zoals gesteld in de visie en doelstelling van de locatie, begint steeds meer voeten in de aarde te krijgen. Hierdoor wordt relatief veel lesmateriaal aangepast en bewerkt om te voldoen aan het competentiegericht leren.

De methodes in de bovenbouw zijn afgestemd op het VMBO en de daarbij behorende exameneisen. De beroepsgerichte methodes worden van het Ontwikkelcentrum

afgenomen. De kwaliteit van deze methodes is nog steeds voor verbetering vatbaar en vragen relatief veel creativiteit van de docenten. Er wordt ook gebruik gemaakt van de ECC (educatieve content catalogus).

Lessentabel

De lessentabel is opgesteld op basis van de advieslesurentabel en de kerndoelen basisvorming. Vrijstelling binnen het LWOO is er voor het vak Duits. Dit uur wordt ingevuld met pso-groen.

Klas 1, 2 en 3 hebben 32 lessen van 50 minuten.

Klas 4 heeft 26 contacturen en 6 stage-uren. Dit kan per leerweg iets verschillen.

De locatie programmeert de onderstaande onderwijstijd over 40 lesweken:

	Aantal lessen a 50	Lesuitval 2008-2009	Avo-vakken	beroepsvakken
Klas 1	32	7,5%	28 (LWOO: 27)	4 (LWOO: 5)
Klas 2	32	7,3%	28 (LWOO: 27)	4 (LWOO: 5)
Klas 3	32 (GL: 34)	3,4%	20 (GL: 29)	12 (GL: 5)
Klas 4	28 + stage (GL: 32)	6,1%	20 (GL: 27)	8 KL, 6(BL) (GL: 5)

Noot: de gemiddelde lesuitval van leerlingen over 2006-2007 was 4,4 %

2007-2008 4,3% en 2008-2009 6,1%

Dit percentage kan verklaard worden uit het feit dat er aan het begin van het schooljaar twee langdurig zieken waren waarvoor de vervanging pas na enige tijd geregeld kon worden.

Daarnaast wordt er wekelijks een uur extra huiswerkbegeleiding en RT aangeboden.

Didactiek

De lessen die worden aangeboden hebben steeds minder een frontaal karakter. Het domeinleren/competentiegericht leren (zelfstandig werken en in groepsverband) komt in alle domeinen ruimschoots aan de orde. Sinds de invoering van het competentiegerichte onderwijs is anno 2009 in alle 4 de leerjaren sprake van cgo. Het gebruik van audiovisuele- en informaticamiddelen wordt toegepast bij vrijwel alle theorie- en praktijkvakken. De digitale schoolborden worden steeds beter ingezet voor de lessen; het schooljaar 2009/2010 zal het aantal schoolborden worden uitgebreid. Tijdens een studiedag zal aandacht besteed worden aan de gebruikersmogelijkheden.

Vaardigheden

De locatie besteedt relatief veel aandacht aan sociaal-emotionele vorming, attitude ontwikkeling, waarden en normen en culturele ontwikkeling.

Binnen de lessen van het domein Kunst & Cultuur kunnen de leerlingen expressief bezig zijn met diverse materialen en op de PC's

Het afgelopen schooljaar heeft het domein Kunst en Cultuur o.a. theatervoorstellingen georganiseerd, zijn meerdere exposities bezocht en werd kennisgemaakt met ons culturele erfgoed,

Bedrijven die leerlingen van de school begeleiden zijn over het algemeen erg tevreden over de vaardigheden van de leerlingen. Afstemming lijkt daarmee voldoende.

Structuur en samenhang van leerstofaanbod

Door het samenstellen van domeinen en projectweken en de maatschappelijke stage is de samenhang van de verschillende vakken vergroot. Vakintegratie is niet altijd vanzelfsprekend voor alle vakken, maar de nieuw aangeschafte methodes geven hierin impulsen. In 2009-2010 bieden we een combinatie aan van domeinuren en experturen. Met het vormen van domeinen in scenario 2-3 wordt automatisch meer integratie, afstemming en vakoverstijging verkregen. Er wordt daarmee tegemoet gekomen aan de

wens van competentiegericht leren. Dit verbetert ook de aansluiting naar en voorbereiding op het MBO.

Het brede aanbod van het verwerven van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen blijkt uit de lessentabel en de verschillende didactische werkvormen. De leerlingen worden niet alleen opgeleid voor de Groene sector. Dit blijkt ook wel uit de doorstroom van de leerlingen naar niet-groene opleidingen (68% in 2009).

Door het uitvoeren van een didactiek met activerende werkvormen, ontstaat een structuur waarbij vakintegratie en vakoverstijging automatisch wordt meegenomen. In de WOV wordt in 2009-2010 een competentiematrix ontwikkeld, waaruit duidelijk zal blijken welke competenties in welke domeinen voorkomen.

Niveau van de leerlingen

De doelstelling van de school is een verhouding van LWOO-VMBO 1/3:2/3. Het aantal LWOO-leerlingen dat de eindstreep met een diploma BBL niet haalt, is laag te noemen: $\pm 5\%$. Voor deze leerlingen is een andere vorm: N1 genaamd). Daarbij is het aantal leerlingen dat uitstroomt met een KBL- of een GL-diploma hoog te noemen: 52%. Het aantal GL-leerlingen in klas 3 en 4 is momenteel 16%, KBL 40% en BBL 44% (inclusief de afdeling LWOO).

Leerlingvolgsysteem

Op school wordt gewerkt met een zeer uitgebreid leerlingvolgsysteem (SLB) dat alle gegevens van de leerlingen bevat, zoals NAW-gegevens, absenties, gesprekken met docenten en mentoren, testgegevens en cijfers.

Leerklimaat

De sfeer op school is goed, maar zal externe impulsen moeten blijven gebruiken om de samenwerking en het wederzijdse respect c.q. waardering te handhaven en eventueel te verbeteren

Scores uit het tevredenheidonderzoek: veiligheid 8,6; betrokkenheid 7,8.

Elk cursusjaar vinden minimaal 6 informatieavonden en 2 gespreksavonden met ouders en leerlingen plaats. De mentor is het eerste contact met de ouders. Daarnaast zijn er vele contacten met ouders en docenten die laagdrempelig zijn. Mogelijke acties vanuit genoemde overleggen worden doorgegeven tijdens de lerarenvergaderingen of bij het MT-overleg. De leerlingenraad en de Ouderadviesraad krijgen steeds meer hun plek binnen de locatie en dit verhoogt het leerklimaat aanzienlijk.

De locatie wordt gekenmerkt als een school waar:

de lijnen kort zijn ("Ons kent ons");

het prettig vertoeven is voor leerling, personeel en ouders;

regels bekend zijn;

domeinleren als uitgangspunt wordt beschouwd (vakintegratie en –overstijgend, variatie in didactiek, o.a. Activerende didactiek samenwerkend leren, competentiegericht leren)

Leerlingen

De school is bij veel leerlingen en ouders bekend als een veilige school. De sfeer is goed en de controle op regels en de naleving ervan is groot. De school is in de contacten laagdrempelig. De betrokkenheid van elkaar is groot.

De structuur binnen de school is dusdanig dat leerlingen en ouders weten bij wie ze terecht kunnen met vragen en/of problemen. Er zijn vele protocollen opgesteld om voor zowel het team als ouders en leerlingen duidelijkheid te geven. In 2009 is een werkgroep mentaliteitsverandering opgestart om opnieuw vast te stellen welk gedrag wij van leerlingen verwachten en hoe we dit handhaven.

Betrokkenheid ouders

Dit schooljaar is ouderadviesraad haar 8^{ee} jaar ingegaan. De betrokkenheid van deze ouders is zeer groot te noemen. Er wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van ouders per leerjaar.

Elk jaar worden voor elk leerjaar minimaal 1 informatieavond georganiseerd. Iedere infoavond heeft een centraal thema. Daarnaast zijn er twee maal per jaar spreekavonden voor de ouders.

De belangstelling van ouders voor deze avonden van BBL-leerlingen en LWOO-leerlingen (klas 3 en 4 VMBO) is gegroeid (van 65% naar 79%). De KBL en GL hebben een relatief hoge aanwezigheid (90%). Het zeer frequente (telefonische) mentorcontact kan hier debet aan zijn. De locatie wil de contacten met ouders laagdrempelig houden, door regelmatig mentorgesprekken te voeren.

Fysieke veiligheid

Elk jaar wordt er een ontruimingsoefening gehouden. Alle ruimtes zijn voorzien van instructies en bewegwijzering in geval van calamiteiten.

Daarnaast is er bij alle pauzes pleinwacht door docenten en conciërges en is het contact met de wijkagent goed te noemen.

Vechtpartijen komen op school niet of nauwelijks voor. Dit geldt ook voor diefstal, agressie en letsel.

Actief burgerschap en sociale integratie in de onderwijspraktijk

Op de locatie Nijkerk wordt op de volgende manieren concreet aandacht besteed aan actief burgerschap en sociale integratie. In zowel onder- als bovenbouw vindt loopbaanoriëntatie plaats. Verder onderscheiden naar onder- en bovenbouw:

Onderbouw

- mentorlessen waarin aandacht besteed wordt aan sociale vaardigheden m.b.v. de methode 'kanjertraining';
- Praktische Sector Oriëntatie;
- Mens & Maatschappij;
- Nederlands waarin onderwerpen aan bod komen zoals actief burgerschap en sociale integratie.

Bovenbouw

- mentorlessen waarin aandacht besteed wordt aan sociale vaardigheden;
- milieu educatie
- beroepsgerichte programma's en stage
- maatschappijleer

Maatschappelijke stage in klas 2

Doel van de maatschappelijke stage is dat de leerling zich kan voorbereiden op volwaardige deelname aan de samenleving en inhoud kan geven aan het begrip burgerschap. De stage legt verband tussen school en samenleving.

Beroepsgericht programma en stage

Voordat de leerlingen in klas 3 en 4 op bedrijfsoriëntering gaan worden ze goed voorbereid. Zij leren hoe ze een geschikt bedrijf kunnen zoeken, hoe ze kennis gaan maken met het bedrijf, hoe ze zichzelf gaan presenteren, hoe ze kunnen omgaan met collega's en conflicten enz. Behalve kennis en ervaring zijn de houding van de leerling en het sociale gedrag op het stageadres van groot belang.

5.4.3 Kernproces: onderwijsontwikkeling

Structuur en doelmatigheid van onderwijsactiviteiten

Alle onderwijsactiviteiten zijn gebaseerd op kerndoelen (basisvorming en vernieuwing van de onderbouw) en exameneisen (bovenbouw) en voor het mbo op de Groene standaard.

De daarbij gebruikte (les)methodes zijn op deze basis aangeschaft.

Voor het MBO wordt gewerkt met P(roeve) van B(ekwaamheden), de zg. PVB's. De hiervoor opgestelde Prestatiedossiers (PD's) geven de inhoud van de verschillende opleidingen weer.

Voor de bovenbouw van het VMBO(klas 3 en 4) wordt gewerkt met een Plan van Toetsing en Afsluiting (PTA) dat leerlingen en ouders inzicht geeft in de verwachtingen en de eisen van het totale examen.

In de onderbouw wordt gewerkt met leerplannen en studiewijzers.

Dat alleen kennisoverdracht niet voldoende is, komt tot uiting bij vele vakken waar met verschillende didactische werkvormen wordt gewerkt (groepsverband, zelfstandig werken, praktijkvaardigheid, instructie, coachen, zelfverantwoordelijk werken, etc.). Het betreft hier een accent op de competentieontwikkeling waar de leerlingen in de tevredenheidmeting een 8,0 op scoorden.

Naast de onderwijsactiviteiten die voortvloeien uit het rooster zijn er ook andere activiteiten binnen de school die een wezenlijk onderdeel uitmaken van de structuur en doelmatigheid van het onderwijs. Te noemen zijn o.a. stage, projectdagen en –weken, maatschappelijke stage, snuffelstage en buitenschoolse activiteiten en een leerlingerraad.

Ondersteuning en uitdaging door docenten

Mede op basis van de resultaten uit het tevredenheidonderzoek VMBO heeft het mentorschap de laatste drie jaar een duidelijke verbetering ondergaan, doordat de taken van de mentor op schrift zijn gesteld en als zodanig locatiebeleid zijn geworden.

De begeleiding door docenten wordt over het algemeen goed gewaardeerd, maar zal altijd punt van aandacht blijven.

Verbeteren van het mentorschap heeft het afgelopen schooljaar een impuls gekregen door de thema's "leren leren", "leren leven" en "leren kiezen" met behulp van scholingsdagen aan de orde te stellen.

Zelfevaluatie

De afgelopen 8 jaar is volgens het INK-management model gewerkt met zelfevaluaties om een duidelijk beeld te krijgen van alle onderwijsprocessen. Vanuit de zelfevaluatie komen de volgende onderdelen aan bod:

- visie
- didactiek
- leeromgeving
- inhoud
- onderwijsaanbod
- maatwerk
- privacy

Aangezien het onderwijs de laatste 8 jaren aan grote veranderingen onderhevig is geweest, is besloten dat deze een update moeten ondergaan. De nieuwe instrumenten zijn in het voorjaar van 2009 opgeleverd en de kwaliteitszorgmedewerker zal in het schooljaar 2009-2010 de nieuwe zelfevaluaties gaan uitvoeren.

Visie

In oktober 2007 is het "Koersdocument 2007-2010" gepresenteerd waarin de visie van o.a. de onderwijsontwikkeling wordt beschreven. In dit koersdocument wordt o.a. vermeld dat de locatie het ADSL (activerende didactiek samenwerkend leren) met veel variatie aan

werkvormen als doelstelling heeft. Elk jaar wordt een Plan van Aanpak opgesteld vanuit dit koersdocument, nadat de kwaliteitscyclus is doorlopen. Vanuit de aangescherpte visie op onderwijs (april 2009) worden de hierbij behorende activiteiten ingezet en gestuurd door de WOV met de domeincoaches. Een van de aandachtspunten hierbij is het beleid voor leerlingen met een taal- en rekenachterstand. Verder zijn in 2008-2009 pilots uitgevoerd in klas 3 met examenproeves. Deze zullen in 2009-2010 verder worden uitgebreid.

5.4.4 Kernproces: praktijkleren/stage

VMBO:

Voor de leerlingen van het VMBO in klas 3 was in het verleden één week bedrijfsoriëntatie ingepland, terwijl de leerlingen in klas 2 de "Maatschappelijke stage" in 1 week uitvoeren. Voor klas 3 is er de week bedrijfsoriëntatie toegevoegd. Voor klas 4 zijn dat 32 dagen verdeeld over het jaar (1 dag per week). De locatie heeft vanuit de VMBO-afdeling relatief veel contact met het bedrijfsleven, ouders en leerlingen.

Op school wordt met het begrip stage de bedrijfsoriëntering bedoeld, een oriëntatie van de praktijk. Met behulp van een stageboekje beschrijven de leerlingen de werkzaamheden van de stagedag of -week. De leerlingen brengen zelf de adressen aan waar ze de stage gaan doen. De bedrijven krijgen vooraf een brief met daarin de richtlijnen voor de oriëntatie. Eenmaal per periode wordt de leerling bezocht door de stagebegeleider.

Na afloop van de periode moeten de leerlingen een verslag maken die als Groot Praktische Opdracht (GPO) meetelt voor het eindexamen. Er wordt een stageovereenkomst opgesteld. Volgens de leerlingen krijgt de stagebegeleiding voldoende aandacht. De contacten met de stagebieders zijn voldoende. Maar de stagevoorbereiding kan beter volgens de stagebieders. Met name sociale vaardigheden van de leerlingen verdient meer aandacht (zie visitatieverslag).

De schooldecaan heeft ruim aandacht besteed aan sociale vaardigheden tijdens de stage in samenwerking met de stagecoördinator.

MBO (BBL):

Voor het MBO gelden andere regels, de zogenaamde B(eroeps)P(raktijk)V(orming)-regels. Het praktijkleren vormt binnen de opleiding een essentiële rol.

Er wordt een onderwijsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst opgesteld.

Met een stagemap worden opdrachten en resultaten vastgelegd. De consulent bezoekt alle leerlingen minimaal 2x per jaar. Op school wordt aandacht besteed aan de voorbereiding en de praktijk (arbeidsomstandigheden) vanuit de stage. Eenmaal per jaar worden de bedrijven op school uitgenodigd om informatie te ontvangen over de opleiding. Door het Kenniscentrum AEQUOR wordt bepaald of een bedrijf geschikt is als leerbedrijf. De consulent begeleidt het leerbedrijf en de leerling tijdens de BPV. Er is aan de hand van een vaardigheidslijst vastgesteld welke competenties moeten worden geleerd op het bedrijf.

Vanuit het bedrijfsleven worden ook verschillende assessoren gevraagd deel te nemen in het examenproces van de P(roeve) v(an) B(ekwaamheid). De samenhang tussen het leerbedrijf en school wordt elke lesdag besproken tijdens de praktijk- en de aanverwante theorielessen.

Vanaf 2007 is een relatiebeheerder aangesteld die naast de consulent en de stagedocent VMBO veel in contact is met het bedrijfsleven.

5.4.5 Kernproces: toetsing/examinering

De examinering op VMBO en MBO verschilt, omdat er verschillende criteria aan ten grondslag liggen. De regeling van het VMBO wordt beschreven met behulp van het PTA (Plan Toetsing en Afsluiting). Jaarlijks wordt voor alle vakken een nieuw PTA opgesteld. Het PTA wordt digitaal uitgereikt (via de site en Livelink).

MBO

Alle opleidingen werken inmiddels volgens de systematiek van het CKS en daarmee zijn een aantal items die binnen KCE (kwalificatie Certificering Examens) aan de orde waren niet meer van toepassing. De PvB wordt niet per opleiding beoordeeld, maar is een landelijk PvB geworden (conform de Groene Standaard) en zal niet meer qua kwaliteit worden beoordeeld. Inhoud, kwaliteit en proces van de PvB zullen nadrukkelijk wel aan de orde komen. In het Groenhorstbrede "Invoeringsplan-CGO 2008-2010" staan de acties vermeld.

In 2009 is een interne visitatie uitgevoerd over examinering in het MBO.

Aandachtspunten hieruit zijn:

tevredenheid van deelnemers is goed

evaluatie en controle van het examenproces zijn niet rond

procedures voor assessoren zijn niet geheel duidelijk

borging van objectiviteit van assessoren

procedure en werkwijzen van docenten en schoolassessoren zijn niet transparant.

Deze punten worden door de deco opgepakt en uitgewerkt.

Een aantal zaken worden centraal opgepakt en uitgevoerd, zoals de training van assessoren. Binnen de locatie zijn assessoren geschoold. Ook is een eigen studiegids ontwikkeld voor het MBO.

Zelfanalyse specifiek voor examinering mbo

Deze paragraaf bevat de zelfanalyse examinering mbo zoals die door de locatie is uitgevoerd. Deze zelfanalyse vormt, naast de zelfanalyse examinering van de andere locaties van het Groenhorst College, input voor het *ontwikkelplan examinering 2009-2010* dat wordt opgesteld voor het gehele Groenhorst College.

Zelfanalyse kwaliteit examinering locatie Nijkerk, 2008-2009	
A. Locatieresultaten en conclusies (interne) audit examinering 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Verdere opleiding van assessoren in bedrijfsleven; • Procesbeschrijving maken voor PvB afname; gebruikte termen als PD en PvB toelichten • In proces moment van vastleggen uitslag PvB benoemen • Meerdere externe assessoren opleiden, • Traject certificering van interne assessoren inzetten • Processen en procedures rondom PvB-afname beschrijven en vastleggen • Examenproces vastleggen • Werkzaamheden en verantwoordelijkheden DECO omschrijven en vastleggen • Deelnemers wijzen op studiewijzer voor o.a. klachtenprocedures • Evaluaties laten terugkomen in DECO. Van daaruit ontwikkelplan opzetten en op agenda MBO-vergadering plaatsen • Studiegids wordt waar nodig aangepast
B. Resultaten en conclusies n.a.v. de zelfevaluatie examinering	<p><i>Tevredenheid beroepenveld.</i> Bij de uitnodiging voor de informatieavond voor praktijkopleiders zal een enquête verstuurd worden om meer zicht te krijgen op de wensen en verwachtingen vanuit het beroepenveld t.a.v. de opleiding. Daarnaast blijven de consultantbezoeken gedurende het jaar een belangrijk instrument zicht te krijgen op de verhouding bedrijven - opleiding.</p> <p><i>Deskundigheid docenten/ assessoren</i> Vorig jaar hebben docenten van alle aangeboden opleidingen de assessorentraining gevolgd. Dit jaar zullen de overige vakdocenten aan de training deelnemen. Hiernaast heeft er op de locatie een training plaats gevonden voor assessoren uit het beroepenveld. Hier hebben 6 deelnemers met succes aan deelgenomen.</p> <p><i>Vaststellen/ verbeteren jaarplannen.</i> De opleiding Groene Ruimte is dit jaar gestart in CKS2. Bloemsierkunst en</p>

	<p>Groene Detailhandel lopen reeds volledig volgens CKS2. Voor de niveau 2 opleiding zijn de prestatiedossiers ingevuld en liggen ter beoordeling bij DECO. De PD's voor niveau 3 zijn in ontwikkeling.</p> <p>Jaaragenda DECO Moet worden vastgelegd in jaarrooster van locatie Nijkerk.</p> <p>Registreren en mededelen PD resultaten. Registratie vindt plaats in studielogboek onder gezamenlijke noemer MBO. De inhoud van het PD zal worden gekoppeld aan studielogboek dan wel LiveLink.</p> <p>Vaststellen toetsresultaten. Toetsen worden beoordeeld, verwerkt in studielogboek door de leerlingen bewaard in het prestatiedossier. Resultaten worden behandeld in vakgroepoverleg.</p> <p>Evaluatie beoordeling. Bij de afname van de PvB's zijn er door de praktijkopleiders/ assessoren enquêtes ingevuld. Deze enquêtes t.a.v. de PvB-procedure en -afname zijn verwerkt en komen terug in vakgroepoverleg. Beoordelingen van afgenomen PvB's moeten terug komen in DECO.</p> <p>Tevredenheid deelnemers. Na afloop van PvB worden enquêtes afgenomen. Daarnaast wordt deelgenomen aan ODIN-enquete en TKMST Mbo Monitor. Dit schooljaar is tevens Draagvlakonderzoek GCO door zowel deelnemers als personeel ingevuld.</p>
C. Eindconclusies	Processen beschrijven en helder communiceren naar alle bij examinering betrokkenen opdat werkzaamheden en kwaliteit geborgd zijn

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 wat mag de organisatie voor de toekomst van hen verwachten?”*

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 leerlingen en oud-leerlingen (alumni) van Groenhorst College systematisch ondervraagd. In het najaar van 2009 vindt er een nieuwe afname plaats.

6.1.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen

Onder leerlingen worden de volgende onderzoeken uitgevoerd.

- In het vmbo (tot 2007): 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.”

Tussen oktober en december 2009 wordt de LAKS-monitor afgenomen.

- 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/>)

Tussen januari en juni 2010 wordt opnieuw de JOB-monitor afgenomen.

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.

6.2.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen VMBO

In het najaar van 2007 heeft het tweejaarlijkse tevredenheidonderzoek onderzoek plaatsgevonden. In het voorjaar van 2008 zijn de resultaten bekend geworden. Tijdens een studiemiddag zijn de resultaten aan het team gepresenteerd. Omdat het een tweejaarlijks onderzoek betreft zijn de gegevens gelijk aan die uit het vorige D.V.P.

Respons

Voor de locatie is het tevredenheidonderzoek uitgevoerd onder alle leerlingen. Het onderzoek is dus een populatieonderzoek en geen steekproefonderzoek. Door de afnamesystematiek (klassikaal) is een hoge respons gehaald, namelijk van 85%

Specifiek aandacht werd geschonken op de volgende onderwerpen:

- Voorlichting;
- Onderwijsinhoud;
- Competenties;
- Leerstijlen;
- Lesmateriaal;
- Docenten/begeleiding;
- Onderwijstijd;
- Toetsing;
- Veiligheid;
- Betrokkenheid;
- Algemeen oordeel school.

Conclusies:

De meest positieve ontwikkeling zien we bij de thema's veiligheid, betrokkenheid, competenties, toetsing en docenten/begeleiding. Ook het algemeen oordeel is toegenomen met een halve punt naar een **7.6**. De leerlingen van de locatie Nijkerk zijn meer tevreden dan de 'gemiddelde Groenhorst College leerling' en dat geldt bovendien voor de scores op alle thema's.

Leerlingen vinden dat ze hun tijd op school goed besteden en dat de lessen op tijd beginnen. Over de roosters en het doorgeven van de roosterwijzigingen zijn leerlingen minder tevreden.

Wat betreft de onderwijsinhoud zijn leerlingen het meest tevreden over het leren in praktijksituaties en het nut van hun schoolactiviteiten voor later op de arbeidsmarkt.

Leerlingen zijn tevreden over de samenwerking aan opdrachten, het leren plannen en het zelf actief aan de slag gaan.

Leerlingen zijn erg tevreden over de manier waarop docenten het onderwijs verzorgen en leerlingen begeleiden. Meest tevreden zijn ze over de behulpzaamheid en motivatie door docenten. Wat minder tevreden zijn leerlingen over terugkoppeling op werk.

Wat betreft toetsing valt opnieuw op dat de scores hoog zijn. Gezien de scores voor de items over het bewaren van opdrachten en toetsen en het maken van plannen lijkt het erop dat niet veel leerlingen een portfolio hebben. Verder lijken de procedures rondom het onderwerp bekend en transparant, zijn leerlingen tevreden over de inhoud van de toetsen en het terugkoppelen van cijfers. De spreiding van toetsen over een jaar is een punt om wellicht nog eens naar te kijken.

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

Op de vraag of leerlingen de school zouden adviseren aan een vriendje of vriendinnetje Zeggen de leerlingen zonder enige twijfel 'ja!

Tot slot: belangrijk is de conclusie dat er geen knelpunten zijn gevonden. Een andere belangrijke conclusie is dat leerlingen zich veilig voelen op en rond de school. De resultaten tonen aan dat de leerlingen van de locatie Nijkerk duidelijk meer tevreden zijn dan in het verleden. De resultaten van meest recente meting passen veel beter bij het beeld dat docenten en het management van de locatie hebben.

Eigenlijk geven de resultaten weinig aanleiding tot verbetering. Binnen het thema onderwijstijd is de roostering een punt van aandacht. Wat betreft onderwijsinhoud zouden docenten nog eens kunnen nadenken over het leggen van meer relaties met maatschappelijk actuele thema's en over het creëren van een betekenisvolle context. Tot slot is binnen het thema toetsing het werken met portfolio's wellicht een onderwerp dat nog eens bediscussieerd kan worden.

6.2.2 Gediplomeerde schoolverlaters VMBO

In 2009 behaalde 97% van de examenkandidaten hun VMBO diploma. Voor GL 100% geslaagd; KL 95% en BL 98%.

De uitstroom naar vervolgonderwijs vanaf 2005 tm 2009 is zichtbaar in het onderstaande schema:

Uitstroom

	2005	2006	2007	2008	2009
1. Groen	50%	36%	31%	29%	32%
2. Techniek	5%	12%	19%	16%	12%
3. Zorg & Welzijn	35%	26%	23%	34%	33%
4. Economie	5%	23%	21%	16%	20%
5. Uniformberoepen	5%	3%	3%	2%	3%
6. HAVO/VMBO			3%	3%	0%

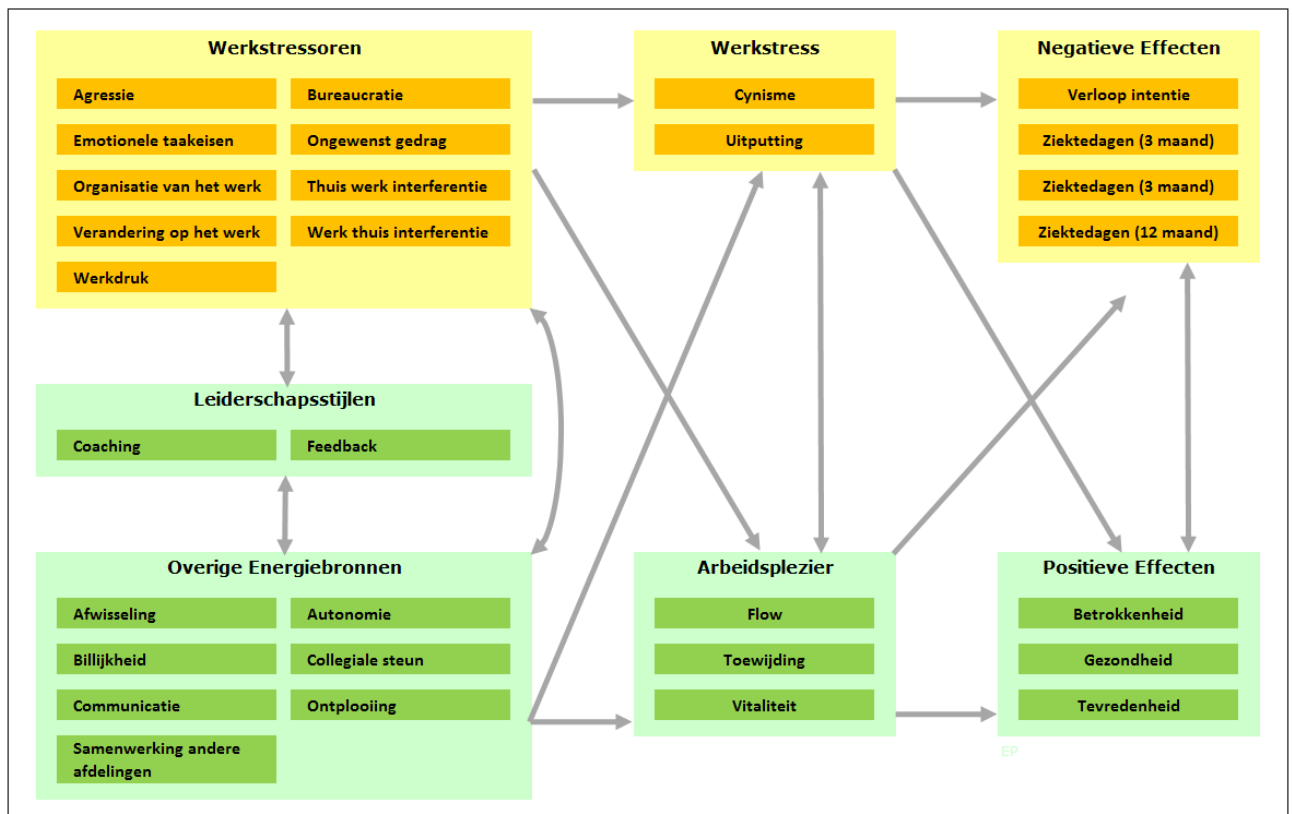
7 CHECK: medewerkers

“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?”

In het najaar van 2008 is onder alle medewerkers van het Groenhorst College een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd. De resultaten worden in dit hoofdstuk samengevat. De resultaten die aanleiding geven voor verbeteringen staan geformuleerd in hoofdstuk 10 van dit DVP.

De respons in Nijkerk was 75%.

Onderstaand de aspecten die in het werkbelevingsonderzoek een rol hebben gespeeld:



Conclusies

- 1) De medewerkers scoren op alle facetten van arbeidsplezier en werkstress en bijna alle effecten gunstiger dan het gemiddelde van de collega's elders in de organisatie. Men ervaart tevens meer vitaliteit, betrokkenheid en tevredenheid en minder uitputting en zelfgerapporteerde ziektefrequentie dan de externe benchmark. Wel is de verlooptententie nog enigszins verhoogd ten opzichte van de externe benchmark.

- 2) Op veel energiebronnen scoort men neutraal tot positief ten opzichte van de externe benchmark. Men ervaart vrijwel alle energiebronnen in meerdere mate dan elders in de organisatie. Prioriteit verdient de (verdere) verbetering van coaching en billijkheid.
- 3) De medewerkers van Nijkerk ervaren de 5 belangrijkste in mindere mate dan elders in de organisatie. Er dient vooral aandacht uit te gaan naar agressie, emotionele taakeisen en de hinderlijke organisatie van het werk.

Naar aanleiding van dit onderzoek worden gerichte acties ingezet, zoals op de coaching en billijkheid en de veiligheidsbeleving. Acties zijn scholing en de werkgroep mentaliteitsverbetering. Ook betekent dit voor de leidinggevenden professionalisering op het gebied van coaching.

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 Toegankelijkheid

De locatie Nijkerk besteedt in haar voorlichting ook aandacht aan het werven van meisjes voor de groene opleidingen. Dit komt tot uiting in het fotomateriaal dat gebruikt wordt voor de folders. Die inspanning blijkt beloond te worden want het aantal meisjes in het VMBO is per 1 oktober 2009 57%. Voorheen was het aantal meisjes binnen de locatie landelijk gezien al hoog vanwege de opleiding dierverzorging en bloemsierkunst op vbo-niveau.

Verder moet de toegankelijkheid voor gehandicapten optimaal zijn. De doelstelling geldt dat een fysiek gehandicapte volwaardig deel moet kunnen nemen aan het onderwijs, maar dat de relevante voorzieningen daartoe wel aanwezig moeten zijn. Het kan dus voorkomen dat een gehandicapte niet wordt toegelaten omdat er té specifieke voorzieningen nodig zijn. Het nieuwe gebouw van de locatie Nijkerk is goed toegankelijk voor gehandicapten. Dit blijkt o.a. door de volgende voorzieningen: 2 liften, gehandicaptoilet en drempelloze leerlingruimtes. In de kantine is een verdiept gedeelte aangelegd; deze ruimte is niet toegankelijk voor gehandicapten, maar dit vormt geen belemmering voor deelname aan school- en leeractiviteiten.

8.2 Visie op actief burgerschap en sociale integratie

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 onderwijsaanbod 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'.

8.3 Samenwerking met leveranciers en partners

Op de locatie Nijkerk is samengewerkt met de gemeente Nijkerk in projecten rondom aanleg, beheer en onderhoud van een woonwijk, samen met een groot groenvoorzieningsbedrijf en een groenadviesbureau. De oprichting van een klankbordgroep van bewoners onderstreept de maatschappelijke inbreng.

Het betreft hier leerlingen uit klas 3 en 4 van het VMBO en leerlingen van de BBL-Groene Ruimte. Voor de onderbouw van het VMBO wordt een flink stuk heide geadopteerd, waarbij landschapbeheer en milieubeheer in het domein Mens en natuur wordt aangeboden.

Met enige regelmaat organiseert de Kerstcommissie een kerstmarkt waarbij de gemeenschap wordt uitgenodigd om de door de leerlingen gemaakte producten te kopen. Elk jaar wordt bepaald waar de opbrengst naar toe gaat.

Sinds 2005 verzorgt de locatie een opleiding voor een groep deelnemers uit Roemenië in een BBL-traject Hovenier. In samenwerking met allerlei maatschappelijke (gemeente Nijkerk) en bedrijfskundige instanties wordt deze opleiding uitgevoerd in de avonden en op zaterdag.

De door de locatie opgerichte vereniging "Groei en Bloei" heeft haar standplaats in de locatie. Zo nu en dan verzorgen medewerkers hun medewerking voor verschillende activiteiten.

Sinds 2006 heeft locatie Nijkerk voor de 2e klas maatschappelijke stage ingevoerd, waarbij deze groep bij non-profit organisaties 5 dagen allerlei werkzaamheden uitvoert. Dit wordt uitgevoerd aan de hand van een projectplan dat is opgesteld aan de hand van criteria van het ministerie. De locatie staat vermeld in een speciale uitgave van het ministerie die de maatschappelijke stage promoot. Het aantal uren voor maatschappelijke stage zal de komende schooljaren nog verder worden uitgebreid naar 48 uren.

Tot slot staat de school binnen Nijkerk bekend als verhuurder van ruimten voor allerlei doeleinden, zoals verhuur aan een kerkgenootschap, verhuur aan de paardensport en –recreatie en verhuur voor cursus- en contractactiviteiten.

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 voorspelbaarheid van) het rendement op het geïnvesteerd vermogen.”

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

Algemeen: de onderstaande acties zijn bestemd om uitgevoerd te worden in het schooljaar 2009-2010; eind van het schooljaar is dan ook het moment waarop het doel bereikt moet zijn, tenzij anders vermeld.

10.1.1 Intake, zorg en begeleiding

Waar lopen wij tegenaan?

- Intake: niet altijd volledige informatie over leerlingen beschikbaar van basisscholen; het advies is niet altijd correct;
- Intake: er is sprake van een hoge administratieve last.
- Zorg: handelingsplannen (zowel voor LGF als LWOO) worden onvoldoende gebruikt, geëvalueerd en aangepast
- Re-Teaching: aandacht voor juiste inzet van RT; meten + evalueren van effecten RT is niet gestructureerd; betreft zowel taal- als rekenvaardigheid en andere vaardigheden.
- Begeleiding: overdracht van onder- naar bovenbouw door mentoren over leerlingen kan beter; niet alle mentoren zijn in staat tijdig signalen te herkennen m.b.t. gedrag en resultaten.

Welke doel willen we bereiken?

Verbetering van bovenstaande aandachtspunten.

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?
Intake	Meten van taal- en rekenvaardigheid	Start 2010-2011
RT	Onderzoeken van resultaten van RT lessen	idem
Begeleiding	Professionalisering mentoren via scholing; o.a.: verbeteren afspraken mbt overdracht;	idem
Handelingsplannen	Mentoren en docenten leren HP's als levende documenten te hanteren	idem

10.1.2 Binnenschools leren/ schoolklimaat

Waar lopen wij tegenaan?

- Er is sprake van een verschil tussen domeinuren en experturen tussen LWOO-groepen en niet-LWOO-groepen; de invulling van domeinuren voor lwooo behoeft verdere aandacht.
- Aansluiting onderbouw/bovenbouw is niet optimaal voor sommige vakgebieden

- Onduidelijkheid over toepassen van (gedrags)regels bij zowel leerlingen als personeel

Welke doel willen we bereiken?

- Juist aanbod voor zowel LWOO als niet-LWOO leerlingen, m.n. juiste verhouding tussen domein- en experturen
- Goede aansluiting tussen onder- en bovenbouw voor alle vakgebieden
- Eenduidigheid over (gedrags)regels + het consequent hanteren daarvan

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?
Onderwijsaanbod voor LWOO en niet LWOO lln	In domeinoverleg afspraken maken voor een passend aanbod voor alle leerlingen	Eind schooljaar
Aansluiting ob/bb	In domeinoverleg afspraken maken over goede aansluiting c.q. overdracht	idem
Gedragsregels	Werkgroep mentaliteit verzorgt scholing voor personeel; afspraken maken en hanteren	december 2009

10.1.3 Onderwijsontwikkeling

Waar lopen wij tegenaan?

- MBO leerlingenaantal is (te) klein
- HGL groepen zijn klein
- Aantal leerlingen dat GL gedetermineerd is, is laag;
 - financiële en organisatorische consequenties.
- Examenpilots in klas 4 uitvoeren past niet geheel in huidige jaarplanning
- Leerlingen hebben grote taal- en rekenachterstand (zie ook bij 10.1.1)
- Samenhang tussen theorie- en praktijkvakken is niet overal zichtbaar

Welke doel willen we bereiken?

- Hoger aantal leerlingen bij MBO, HGL en GL
- Jaarplanning aanpassen voor uitvoering van examenpilots klas 4
- Verkleinen taal- en rekenachterstand
- Samenhang tussen theorie- en praktijkvakken 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?
PR	-Contact met plaatselijke pers versterken; frequentie nieuwsitems verhogen (1 x per 2 weken); site actueel maken en houden -contacten met basisscholen versterken - onderzoek in de regio naar demografische gegevens -randvoorwaarden (lokale, inzet docenten)	April 2009
Diactiek/pedagogiek	-vergroten van pedagogische en didactische vaardigheden van docenten	Eind 2009/2010
Examenpilots	Kwartiermaker i.s.m. WOV maakt plan	Nov. 2009
Samenhang theorie/praktijk	In WOV en domeinen zoeken naar samenhang	2010-2011

10.1.4 Praktijkleren/stage

Waar lopen wij tegenaan?

- Voor niveau 1: moeilijk adressen te vinden voor BPV
- Maatschappelijke stage: uitbreiding nodig naar 48 uren totaal

Welke doel willen we bereiken?

- Voldoende BPV-plaatsen voor niveau 1
- Uitbreiding maatschappelijke stage

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?
BPV niveau 1	Contacten met BPV-bedrijven versterken	2009
Maatschappelijke stage	Mogelijkheden in kaart brengen Voor uitbreiding naar 48 dagen	2010-2011

10.1.5. Toetsing/examinering

Waar lopen wij tegenaan?

- GL: opbrengstenkaart: groot verschil (> 0,5) tussen CE en SE resultaten voor een aantal vakken (Engels, wiskunde, landbouwbreed)
- concentratie van examentoetsen
- voor MBO: PvB's: afname is intensief qua tijdsinvestering
- schoolexamenpilots in klas 4 (zie 10.1.3)

Welke doel willen we bereiken?

- GL: verschil CE en SE is max. 0,5 pt
- Spreiding van examentoetsen
- PvB's: minder intensieve tijdsinvestering

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?
GL: CE en SE	In domeinen concrete afspraken over aanpak examenvoorbereiding: In PTA's; SE beter voorbereiden op CE.	Examen 2010
Concentratie toetsen	Spreidingsmogelijkheden in kaart brengen en uitvoeren	2010-2011
PvB's	Samenvoegen en of gelijktijdig afnemen	

10.2 Ondersteunende processen

10.2.1 Medewerkers

Waar lopen wij tegenaan?

- Docenten zijn niet allemaal taakvolwassen in omgaan met eigen verantwoordelijkheid (taakbeleid)
- Teams en domeinen met eigen verantwoordelijkheden staat in de kinderschoenen
- HRM-cyclus is als pilot gestart

Welk doel willen we bereiken?

- Taakvolwassenheid/zelfverantwoordelijkheid bij docenten wordt vergroot
- Teams en domeinen krijgen duidelijke positie en eigen verantwoordelijkheid
- Uitbreiding van HRM cyclus

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?
Docenten taak-volwassenheid	Scholing + individuele afspraken	2010
Teams	Scholing mbt teamvorming en resultaatverantwoordelijkheid	2010
HRM cyclus	Uitbreiding en toepassing van HRM Cyclus; teamleiders volgen MD traject	2009-2010

10.2.2 Kennis en technologie

Waar lopen wij tegenaan?

- Beperkt gebruik van Livelink door personeel
- Beperkt gebruik van mogelijkheden van de website als PR middel
- beperkt gebruik van digitale leermiddelen door sommige docenten
- Onvolledige benutting van digitale schoolborden
- Onvoldoende beschikbare AV apparatuur

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?
Livelink en website	Stimuleren gebruik; afspraken maken Vanuit centraal wordt tevens ingezet op verbeteren mogelijkheden Livelink	2010
Digitale leermiddelen	In domeinoverleg concrete afspraken m.b.t. toepassingen maken	2009-2010
Digitale borden	Deskundigheidsbevordering bij docenten + uitbreiding digitale borden	2009-2010
AV apparatuur	Inventarisatie + vervanging	2010

10.2.3 Administratie

Waar lopen wij tegenaan?

- Koppeling van systemen
- Verouderd systeem leerlingenadministratie
- Hoge administratieve druk i.v.m. verantwoordingsplicht

Welke doel willen we bereiken?

- goed leerlingenadministratiesysteem

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?
administratie	Er loopt een aanbestedingsprocedure naar nieuw deelnemersadmin. systeem	2010-2011

10.2.4 Huisvesting

Waar lopen wij tegenaan?

- 2 locaties betekent grotere belasting voor personeel & verlies van lestijd
- te kleine kantine op piektijden
- weinig spreekruimte

Welke doel willen we bereiken?

- Bespoedigen nieuwbouwtraject

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?
C-locatie	Goede ondersteuning in beheer van gebouw inzetten. Aanwezigheid/contact MT leden	2009-2010
Nieuwbouw	Na groen licht: Actieve houding in contact met gemeente, buurt en architect	2013?

10.2.5 Roostering

Waar lopen wij tegenaan?

- Communicatie over dagelijkse roosterwijzigingen naar docenten
- Vaststellen jaarrooster is gecompliceerd i.v.m. beschikbaarheid praktijklokalen en docenten; gevolg: lange lesdagen.

Welke doel willen we bereiken?

- Tijdige communicatie over het rooster
- Verantwoordelijkheid voor rooster (basis en dagelijks) moet helder zijn

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?
Communicatie rooster-wijzigingen	Procedure/stappen en taakverdeling helder maken	2009
Jaarrooster	Lesrooster van de leerlingen leidend maken voor de inzet van docenten	Juni 2010

10.3 Besturingsprocessen

10.3.1 Organisatie

Waar lopen wij tegenaan?

- Model Vrije Taakbeleid, waaronder werkverdelingbeleid staat in kinderschoenen (zie 10.2.1)
- Organisatiestructuur is niet helder: horizontaal/verticaal (teams/domeinen)

Welke doel willen we bereiken?

- Heldere procedure voor MVT
- Een werkbaar organisatiestructuur

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?
organisatiestructuur	In MD traject en MT onderzoek naar beste structuur	2009-2010
MVT	Met werkgroep + MT procedure Afspreken	2010

10.3.2 Kwaliteitszorg

Waar lopen wij tegenaan?

- De PDCA cyclus wordt beperkt toegepast bij diverse activiteiten
- uitvoering van de regelgeving m.b.t. wetgeving
- de verwerking van kengetallen door bureau Toppen is niet op tijd; dit belemmert het doorlopen van de PDCA cyclus

Welke doel willen we bereiken?

- Toepassing van de PDCA cyclus bij een groeiend aantal activiteiten
- Handhaving van de kwaliteit van het onderwijs middels tevredenheidsonderzoeken, werkbelevingonderzoeken en interne visitaties.

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?
PDCA	Bij team-, domein- en MT overleg en activiteiten de PDCA-stappen inzetten en toepassen	2010
onderzoeken	Evaluatie en formuleren verbeterpunten; Studiedagen voor uitvoering van verbeterpunten	continu

Bijlage I

Resultaten van de tevredenheidsmetingen.

Volgt zodra beschikbaar.

Verwachting vmbo: april 2010

Verwachting mbo: november 2010

VMBO-Kaart 2008 - Hoe doen onze schoolverlaters het?

AOC Groenhorst College - Locatie Nijkerk 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.

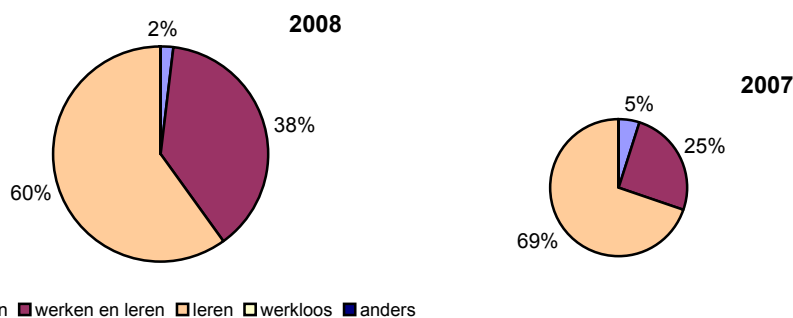
Overzicht 1 Respons op het onderzoek 2008

	uitgezet	binnen	responspercentage
Locatie Nijkerk VMBO	92	52	57%
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.

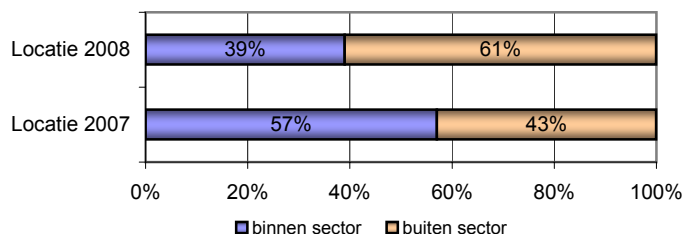
Overzicht 3 Top 5 vervolgopleidingen

Vergoopleiding	aantal
Onderwijsassistent	3
Bloembinder (Eerste Bloembinder)	3
Vakbekwaam medewerker paardenhouderij	2
Vakbekwaam mdw. gemechaniseerd loonwerk	2
Vakbekwaam medewerker dierverzorging	2

Overzicht 4 Top 5 Instellingen

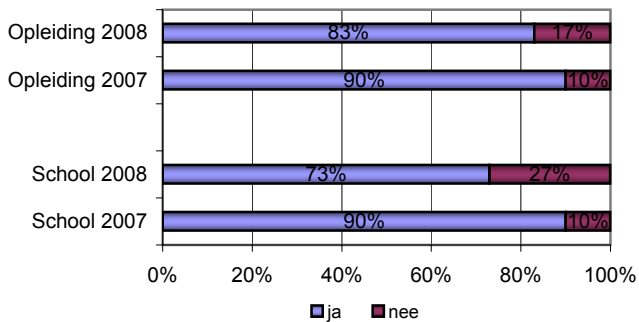
Instelling	aantal
AOC Groenhorst	12
Amarantis Onderwijsgroep (ROC ASA)	11
Landstede	7
AOC De Groene Welle	7
ROC Midden Nederland	3

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 andere manier van lesgeven	25
De organisatie van het onderwijs	16
De organisatie rond toetsen	15
Nieuwe klasgenoten	13
Het les tempo	9

Werken

24 schoolverlaters VMBO werken op dit moment.

64 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.

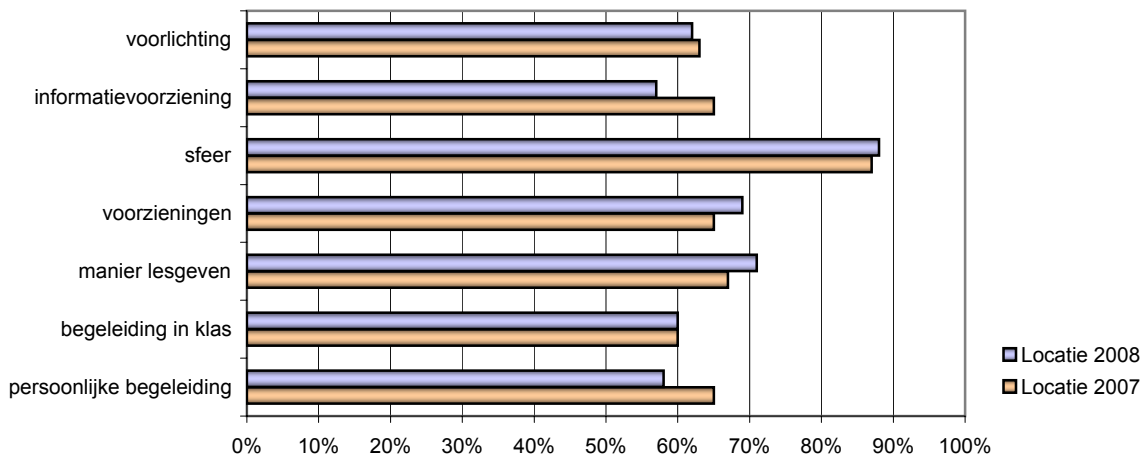
Overzicht 8 Top 5 beroepen

Beroepen	aantal	salaris
Medewerker gemechaniseerd loonwerk	4	€ 816
Bloembinder (Tweede Bloembinder)	4	€ 613
Machinist	2	€ 720
Technicus sterkstroom installaties (tsi)	1	€ 819
Verkoop medewerker	1	€ 702

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	Nijkerk vmbo-groen Luxoolseweg 1 3862 WH Nijkerk Gld 480 leerlingen, waarvan: - 46% in de eerste twee leerjaren - 54% VMBO in leerjaar 3 en 4 Deze vestiging maakt deel uit van een Agrarisch Opleidings Centrum (AOC) dat ook beroepsopleidingen verzorgt.	260 leerlingen VMBO in leerjaar 3 en 4 (incl. 98 leerlingen LWOO), waarvan: - 48% basisberoepsgerichte leerweg - 38% kaderberoepsgerichte leerweg - 15% gemengde leerweg
---	---	--

ONDERBOUW					
% leerlingen dat in leerjaar 1 onderwijs volgt in één onderwijssoort	97%	VMBO b, VMBO k, VMBO (g)t			
% leerlingen dat in leerjaar 1 onderwijs volgt in meerdere onderwijssoorten	3%	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 37%	vmbo k- 57%		
		vmbo bk 0%	vmbo k(g)t 0%		
	vmbo b 93%	vmbo k 37%	vmbo (g)t 43%		
	vmbo bk 0%	vmbo k(g)t 0%	vmbo (g)t/havo 0%		
	vmbo k+ 7%	vmbo (g)t+ 26%	havo+ 0%		
% leerlingen in leerjaar 3 zonder zittenblijven	98%	100%	100%		
BOVENBOUW					
	VMBO b	VMBO k	VMBO (g)t	HAVO	VWO
Van 3e leerjaar naar diploma zonder zittenblijven	95%	88%	95%		
	0 0 ● 0 0	0 0 ● 0 0	0 0 0 ● 0		
Gemiddeld cijfer centraal examen 2008					
Alle vakken	6,7	6,4	6,1		
	0 0 0 ● 0	0 0 ● 0 0	0 0 ● 0 0		
Nederlands	7,0	6,4	6,4		
	0 0 0 0 ●	0 0 ● 0 0	0 0 0 ● 0		
Engels, Frans en Duits	6,7	6,0	5,4		
	0 0 ● 0 0	0 ● 0 0 0	● 0 0 0 0		
Aardrijkskunde en geschiedenis					
Economische vakken			6,3		
			0 0 ● 0 0		
Wis-, natuur-, scheikunde en biologie	6,6	6,5	6,2		
	0 0 ● 0 0	0 0 ● 0 0	0 0 ● 0 0		
Latijn en Grieks					
	VMBO b	VMBO k			
Deelname examen 2008 per sector					
Economie					
Landbouw	100%	100%			
Techniek					
Zorg en welzijn					
				HAVO	VWO
Deelname examen 2008 per profiel					
Cultuur en maatschappij					
Economie en maatschappij					
Natuur en gezondheid					
Natuur en techniek					

Opbrengsten Nijkerk

Nijkerk vmbo-groen

Luxoolseweg 1
3862WH Nijkerk 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	voldoende	voldoende	-	-

Nijkerk vmbo-groen

Luxoolseweg 1
3862WH Nijkerk 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	
vmbo - totaal	Nederlands	100%	6.6	6.7	100%	6.7	6.3	
	Engels	100%	6.6	6.2	98%	6.6	6.4	
	Aardrijkskunde	3%	6.8	6.1	17%	6.6	6.2	
	Wiskunde	100%	6.5	6.6	81%	6.5	6.5	
	Natuur- en scheikunde I	26%	6.7	6.3	30%	6.4	6.2	
	Biologie	75%	6.6	6.4	48%	6.4	6.3	
	Economie	14%	6.4	6.3	49%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	7.0		98%	6.9		
	Groene ruimte	15%	6.7	6.6	1%	6.9	6.3	
	Groenruim-ab	3%	6.9	6.3	0%	6.9	6.8	
	Groenruim-at	9%	7.5	6.4	0%	7.1	6.7	
	Bloembinden en -schikken	6%	6.5	5.0	1%	7.0	6.4	
	Bloembin-d	4%	6.3	6.0	0%	7.1	6.3	
	Bloembin-vap	5%	7.0	5.9	0%	6.9	6.3	
	Bloembin-ab	6%	7.1	6.8	0%	6.9	6.5	
	Productiedieren	2%	6.2	7.1	0%	7.1	6.8	
	Dierzorg-vap	2%	7.9	6.6	0%	7.0	6.3	
	Dierzorg-ab	2%	6.2	6.4	0%	6.8	6.4	
	Dierzorg-at	1%	6.8	6.6	0%	6.9	6.4	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Gezelschapsdieren	13%	6.5	6.6	1%	6.9	6.4	
	Verwerking agr. prod.	7%	7.0	7.3	1%	6.7	6.6	
	Verwagprod-ab	5%	7.2	7.0	0%	6.9	6.6	
	Landbouw-breed	16%	6.9	5.9	3%	7.0	6.3	
vmbo - B	Nederlands	100%	6.6	7.0	100%	6.6	6.4	
	Engels	100%	6.8	6.7	100%	6.6	6.7	
	Wiskunde	100%	6.8	6.8	83%	6.7	6.6	
	Natuur- en scheikunde I	42%	6.8	6.0	35%	6.4	6.3	
	Biologie	58%	6.5	6.6	42%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	6.8		100%	6.8		
	Groene ruimte	35%	6.7	6.6	2%	6.8	6.3	
	Bloembinden en -schikken	14%	6.5	5.0	2%	6.9	6.4	
	Productiedieren	5%	6.2	7.1	0%	7.0	6.9	
	Gezelschapsdieren	30%	6.5	6.6	2%	6.8	6.6	
	Verwerking agr. prod.	16%	7.0	7.3	3%	6.6	6.7	
vmbo - K	Nederlands	100%	6.6	6.4	100%	6.7	6.2	
	Engels	100%	6.4	6.0	100%	6.6	6.3	
	Wiskunde	100%	6.0	6.7	80%	6.3	6.3	
	Natuur- en scheikunde I	14%	6.5	6.9	29%	6.3	6.2	
	Biologie	86%	6.5	6.3	43%	6.4	6.2	

= SE
 = CE

		School gegevens		Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Maatschappijleer	100%	7.1		100%	6.9	
	Groenruim-ab	8%	6.9	6.3	0%	6.9	6.8
	Groenruim-at	24%	7.5	6.4	1%	7.1	6.7
	Bloembin-d	11%	6.3	6.0	0%	7.1	6.3
	Bloembin-vap	14%	7.0	5.9	1%	6.9	6.3
	Bloembin-ab	16%	7.1	6.8	1%	6.9	6.5
	Dierzorg-vap	5%	7.9	6.6	1%	7.0	6.3
	Dierzorg-ab	5%	6.2	6.4	1%	6.8	6.4
	Dierzorg-at	3%	6.8	6.6	1%	6.9	6.4
	Verwagprod-ab	14%	7.2	7.0	1%	6.9	6.6
vmbo - G	Nederlands	100%	6.8	6.4	100%	6.7	6.1
	Engels	100%	6.6	5.3	100%	6.5	5.8
	Aardrijkskunde	19%	6.8	6.1	14%	6.7	6.1
	Wiskunde	100%	6.5	5.9	83%	6.5	6.4
	Natuur- en scheikunde I	6%	5.4	6.4	33%	6.5	6.0
	Biologie	94%	6.9	6.2	57%	6.5	6.2
	Economie	81%	6.3	6.2	59%	6.5	6.3
	Maatschappijleer	100%	7.4		99%	7.0	
	Landbouw-breed	100%	6.9	5.9	9%	7.2	6.2
vmbo - T	Nederlands	100%	7.0	6.5	100%	6.7	6.2

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Engels	100%	7.0	7.1	100%	6.6	6.2	 = SE ○ = CE
	Wiskunde	100%	7.3	9.1	83%	6.5	6.6	
	Natuur- en scheikunde I	100%	7.6	7.9	30%	6.4	6.2	
	Biologie	100%	7.1	7.8	55%	6.5	6.4	
	Economie	100%	8.1	6.9	73%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	7.0		98%	7.0		
vmbo B - landbouw	Nederlands	100%	6.6	7.0	100%	6.7	6.5	
	Engels	100%	6.8	6.7	100%	6.7	6.7	
	Wiskunde	100%	6.8	6.8	100%	6.7	6.6	
	Natuur- en scheikunde I	42%	6.8	6.0	28%	6.6	6.2	
	Biologie	58%	6.5	6.6	77%	6.5	6.4	
	Maatschappijleer	100%	6.8		100%	6.9		
	Groene ruimte	35%	6.7	6.6	15%	6.8	6.3	
	Bloembinden en -schikken	14%	6.5	5.0	16%	6.9	6.4	
	Productiedieren	5%	6.2	7.1	3%	7.0	6.9	
	Gezelschapsdieren	30%	6.5	6.6	14%	6.8	6.6	
	Verwerking agr. prod.	16%	7.0	7.3	20%	6.6	6.7	
vmbo K - landbouw	Nederlands	100%	6.6	6.4	100%	6.7	6.2	
	Engels	100%	6.4	6.0	100%	6.7	6.2	
	Wiskunde	100%	6.0	6.7	100%	6.2	6.1	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Natuur- en scheikunde I	14%	6.5	6.9	27%	6.3	6.0	 = SE ○ = CE
	Biologie	86%	6.5	6.3	81%	6.4	6.4	
	Maatschappijleer	100%	7.1		100%	7.0		
	Groenruim-ab	8%	6.9	6.3	3%	6.9	6.8	
	Groenruim-at	24%	7.5	6.4	8%	7.1	6.7	
	Bloembin-d	11%	6.3	6.0	4%	7.1	6.3	
	Bloembin-vap	14%	7.0	5.9	7%	6.9	6.3	
	Bloembin-ab	16%	7.1	6.8	9%	6.9	6.5	
	Dierzorg-vap	5%	7.9	6.6	5%	7.0	6.3	
	Dierzorg-ab	5%	6.2	6.4	9%	6.8	6.4	
	Dierzorg-at	3%	6.8	6.6	5%	6.9	6.4	
	Verwagprod-ab	14%	7.2	7.0	10%	6.9	6.6	
vmbo G - landbouw	Nederlands	100%	6.8	6.4	100%	6.8	6.0	
	Engels	100%	6.6	5.3	100%	6.8	5.8	
	Aardrijkskunde	19%	6.8	6.1	1%	7.1	6.1	
	Wiskunde	100%	6.5	5.9	100%	6.5	5.9	
	Natuur- en scheikunde I	6%	5.4	6.4	57%	6.6	5.7	
	Biologie	94%	6.9	6.2	85%	6.7	6.3	
	Economie	81%	6.3	6.2	60%	6.5	6.2	
	Maatschappijleer	100%	7.4		98%	7.2		

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Landbouw-breed	100%	6.9	5.9	55%	7.2	6.2	 = SE  = CE

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

Inzage antwoorden in vragenlijsten Inspectie van het Onderwijs

Datum/tijd van dit overzicht: 08-01-2009 09:06

Vragenlijst kengetallen 2 (V4)

Nijkerk MBO-Groen, Bovenbuurtweg 27, 6717 XA Ede Gld

Status van de vragenlijst: verzonden op 07-01-2009 16:32

V0749_09

vraag 0

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

V1000_04

Tabel 2.1: Deelnemers beroepsopleidingen

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	114	-1
Waarvan BOL (vt en dt)	11	-1
Waarvan BBL	103	-1

V1011_06

Tabel 2.2: Doelgroepen in beroepsonderwijs

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	8	3	0	11
Niveau 2	14	10	0	23
Niveau 3	75	4	0	30
Niveau 4	0	0	0	0
Totaal	97	17	0	64

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	26		25	
Niveau 1			4	
Niveau 2	1		6	
Niveau 3	25		15	

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	41		22
Maximaal behaald diploma niveau 2, 3 of 4	20	0	11
Maximaal behaald diploma niveau 1	3	0	3
Geen diploma behaald	18	0	8

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).*

Nog in Traj. Voortijd

	<u>traject</u>	<u>afgerond</u>	<u>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
