

# Document

# Verantwoording & Planning

**2009-2010**



**GROENHORST COLLEGE**

**VELP**

## 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 Velp.

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

Drs. Jacolien Spijkerboer

Locatiedirecteur

Velp, september 2009

# Inhoudsopgave

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>1</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b> .....	<b>2</b>
<b>1 PLAN: LEIDERSCHAP</b> .....	<b>4</b>
1.1 KOERS EN POSITIE .....	
1.2 DE ORGANISATIE AFSTEMMEN OP DE KOERS.....	6
1.3 INSPANNINGEN OM DE ORGANISATIE TE VERBETEREN .....	
<b>2 PLAN: STRATEGIE EN BELEID</b> .....	<b>11</b>
2.1 BELEIDSPAN AERES GROEP .....	11
2.2 INSTELLINGSPLAN GROENHORST COLLEGE .....	12
2.3 JAARPLAN VAN DE LOCATIE .....	12
2.4 IMPLEMENTEREN BELEID: DOELSTELLINGEN UITVOEREN EN TOETSEN.....	
<b>3 DO: MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS</b> .....	<b>13</b>
3.1 PERSONEELSBELEID AERES GROEP.....	13
3.2 ORGANISEREN .....	14
3.3 INVESTEREN .....	14
3.4 RESPECTEREN.....	14
<b>4 DO: MANAGEMENT VAN MIDDELEN</b> .....	<b>16</b>
4.1 INZET EN BEHEER VAN FINANCIËLE MIDDELEN .....	16
4.2 INZET VAN KENNIS EN TECHNOLOGIE .....	16
4.3 MATERIALEN EN DIENSTEN .....	16
4.4 SAMENWERKING MET LEVERANCIERS EN PARTNERS.....	18
<b>5 DO: MANAGEMENT VAN PROCESSEN</b> .....	<b>20</b>
5.1 PROCESINDELING.....	20
5.2 KWALITEITZORG .....	20
5.3 BORGING VAN KWALITEIT VAN DE PROCESSEN .....	22
5.4 ONTWIKKELINGEN PRIMAIRE PROCES .....	23
5.4.1 Kernproces: intake, zorg en begeleiding.....	24
5.4.2 Kernproces: binnenschools leren/ schoolklimaat.....	28
5.4.3 Kernproces: onderwijsontwikkeling.....	31
5.4.4 Kernproces: praktijkleren/stage .....	34
5.4.5 Kernproces: toetsing/examinering .....	36
<b>6 CHECK: KLANTEN EN PARTNERS</b> .....	<b>39</b>
6.1 DE METINGEN.....	41
6.1.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen .....	41
6.1.2 Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters .....	41
6.2 RESULTATEN EN CONCLUSIES .....	
<b>7 CHECK: MEDEWERKERS</b> .....	<b>41</b>
<b>8 CHECK: MAATSCHAPPIJ</b> .....	<b>42</b>

---

<b>9 CHECK: BESTUUR EN FINANCIERS .....</b>	<b>45</b>
10.1 PRIMAIRE PROCES .....	47
10.1.1 Intake, zorg en begeleiding.....	47
10.1.2 Binnenschools leren/ schoolklimaat .....	48
10.1.3 Onderwijsontwikkeling .....	48
10.1.4 Praktijkleren/stage .....	49
10.1.5. Toetsing/examinering .....	51
10.2 ONDERSTEUNENDE PROCESSEN .....	52
10.2.1 Medewerkers .....	53
10.2.2 Kennis en technologie .....	54
10.2.3 Administratie .....	55
10.2.4 Huisvesting .....	56
10.2.5 Roostering.....	57
10.3 BESTURINGSPROCESSEN .....	57
10.3.1 Organisatie.....	57
10.3.2 Kwaliteitszorg .....	58
<b>BIJLAGE I RESULTATEN VAN DE TEVREDENHEIDSMETINGEN.....</b>	
<b>BIJLAGE II RESULTATEN BETREFFENDE HET PRIMAIRE PROCES.....</b>	<b>74</b>

# 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 Velp (GHC Velp) is een school voor VMBO en MBO in de Groene sector.

Het VMBO, 310 leerlingen per 01-10-09, biedt Basisberoepsgerichte (BL), Kaderberoepsgerichte (KL) en Gemengde Leerwegen. (GL). Daarbinnen is Leerwegondersteunend onderwijs (LWOO) mogelijk.

De praktijkvakken zijn: Bloemschikken, diervverzorging, groenverzorging, plantenteelt, verwerking agrarische producten, agrarische economie en agrarische techniek. In het 1<sup>e</sup> leerjaar biedt de locatie Velp additioneel de specialisatie 'paard' en 'beeldNgeluid'

Het MBO, 292 studenten per 01-10-09, biedt opleidingen in de Beroepsopleidende leerweg (BOL) en Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

	BOL Niveau 1,2	BBL Niveau 1,2	BOL Niveau 3 en 4	BBL Niveau 3 en 4
Bloemsierkunst	2	2	3 en 4	3 en 4
Styling & Design			3 en 4	
Groene ruimte	1 en 2	1 en 2	3 en 4	3 en 4
Plantenteelt	1 en 2	1 en 2	3 en 4	3 en 4
Diervverzorging	1 en 2			

De leerlingen van het VMBO komen uit een grote regio in de cirkel van: Doorwerth, Renkum, Driel, Westervoort, Duiven, Zevenaar, Angerlo, Doesburg, Zutphen, Brummen, Eerbeek, Dieren, Velp, Arnhem.

De MBO studenten komen uit het gebied van Veenendaal tot Winterswijk en van Nijmegen tot Apeldoorn.

Het cursus- en contractaanbod bestaat uit één of meerdaagse activiteiten. Jaarlijks nemen hier ongeveer 600 cursisten aan deel.

## Missie Groenhorst College Velp

De locatie Velp sluit bij haar koers aan bij de missie, kerndoelstellingen en kernactiviteiten van de Aeres Groep als geheel. Daarbij zijn tevens de speerpunten en aandachtsgebieden voor de komende vier jaar van belang.

Het Groenhorst College Velp biedt VMBO en MBO opleidingen en cursus- en contractactiviteiten aan. Het zijn opleidingen in de breedste zin van het woord: van dagonderwijs aan jonge mensen tot leeractiviteiten voor (toekomstige) professionals in de groene sector. Kenmerkend is de synergie van de verschillende opleidingen van VMBO tot MBO en cursus- en contract.

Het GHC Velp levert hiermee een bijdrage aan de kwaliteit, flexibiliteit en slagkracht van de sector.

Zij stimuleert de persoonlijke ontwikkeling en flexibiliteit van medewerkers, leerlingen, studenten en cursisten. Ze wil er zo aan bijdragen dat (toekomstige) professionals in de groene sector waardevol worden en blijven voor de arbeidsmarkt of, in geval van de medewerkers, voor de organisatie.

De Aeres Groep als geheel levert een bijdrage leveren aan de versterking van de regionale, nationale en internationale kennisinfrastructuur. Het bevorderen van de verticale mobiliteit en de kenniscirculatie, behoort tot de kerndoelstellingen van de Aeres Groep.

Concreet werkt het GHC Velp aan:

- onderwijs verzorgen voor de groen sector
- opleidingen, cursussen en trainingen ontwikkelen en uitvoeren
- praktijkleren aanbieden aan doelgroepen vanuit groen onderwijs en bedrijfsleven
- diensten ontwikkelen en uitvoeren
- deelnemen in organisaties en ondernemingen in de groene sector

Uitgangspunten:

- in de opleidingen staat de individuele mens en diens persoonlijke ontwikkeling centraal.
- deelnemers krijgen alle kansen om hun talenten te ontwikkelen in praktijkgerichte en doorlopende leertrajecten.
- een open en transparant, extern gerichte onderwijsorganisatie.
- Inzicht geven in haar kwaliteiten en de samenwerking met bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en belangenorganisaties versterken.

Deze speerpunten zijn vertaald in:

- De grondslagen en visie op onderwijs in 2012 van de Aeres groep
- Competentiegericht onderwijs
- Professionalisering van medewerkers
- Uitbouwen van een moderne onderwijsorganisatie

## **Visie Groenhorst College Velp**

De visie die in het verleden door de locatie is opgesteld richt zich enerzijds op het onderwijs(leerproces), met een verfijning naar competentiegericht opleiden, en anderzijds op de locatie als geheel (organisatie).

De Aeres Groep ontwikkelt zich tot 2012 verder door als een organisatie die aantrekkelijk en inspirerend onderwijs verzorgt waarin de lerende mens centraal staat. Het bedrijfsleven is sterk betrokken in het onderwijsleerproces, ICT speelt een belangrijke rol en de structurele ontwikkeling van het personeel is een speerpunt.

Het strategisch beleid van de Aeres Groep als geheel is vertaald in een Groenhorst instellingsplan. De locatie Velp heeft het afgelopen jaar de eerste stappen gezet naar een herijking van de eigen koers. Deze wordt in 2009-2010 nader uitgewerkt.

### *Onderwijs(leerproces)*

Het team stelt zich verantwoordelijk voor het toeleiden van deelnemers naar volwassenheid respectievelijk het voorbereiden op het functioneren in de maatschappij (waaronder begrepen de beroepspraktijk). Dit gebeurt vanuit een lerende organisatie met toepassing van verschillende methodisch / didactische werkvormen. Deelnemers werken vanuit een eigen verantwoordelijkheid binnen

duidelijke kaders / afspraken, die zijn gebaseerd op algemeen aanvaarde normen en waarden, planmatig aan het vergroten van hun zelfstandigheid waarbij de docent als begeleider van leerprocessen optreedt. Het onderwijs wordt zoveel mogelijk geïntegreerd aangeboden. Docenten zijn in staat consequent te handelen en bezitten vaardigheden om leerlingen tijdens het leerproces optimaal te begeleiden. Daar waar nodig wordt gebruik gemaakt van aanvullende expertise. Docenten zijn bereid tot samenwerken en zien het realiseren van doelen als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zij staan open voor het regelmatig deelnemen aan deskundigheidsbevordering, waartoe ook collegiale consultatie en lesbezoeken worden gerekend. Zij dragen bij aan het realiseren van een veilige omgeving en een goede sfeer met continue aandacht voor pesten, vandalisme en geweld. Docenten zijn niet wars van experimenteren en zien vernieuwingen eerder als een uitdaging dan als een bedreiging. Zij beschouwen hun taak niet als beëindigd wanneer de lesomgeving is verlaten; aan buitenschoolse activiteiten wordt van harte medewerking verleend. (Noot: zie verder competentieprofiel docenten). Er kan gebruik worden gemaakt van goed, gedifferentieerd lesmateriaal, alsmede van toegesneden leermiddelen en noodzakelijke ICT-voorzieningen, e.e.a binnen een Functionele accommodatie.

#### *Competentiegericht opleiden*

Bij competentiegericht opleiden en examineren is de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer leidend in de context van het beroep waarvoor wordt opgeleid. Na zijn opleiding moet de deelnemer dat beroep in zijn authentieke context met al zijn kritische situaties toevertrouwd kunnen worden, hetgeen wordt gemeten aan de hand van een proeve van bekwaamheid. De benodigde competenties ontwikkelt de deelnemer tijdens het leerproces. Ook in het VMBO krijgt competentiegericht opleiden steeds meer vorm.

#### *Organisatie*

De directie streeft er naar een lerende organisatie te zijn. Dit betekent dat niet alleen sterke en zwakke punten van de organisatie bekend zijn maar visie en missie zijn vertaald in een heldere, meetbare strategie. Behoeften en verwachtingen van belanghebbenden zijn op elkaar afgestemd. De directie stelt een aantal topprioriteiten en houdt daaraan vast. De effectiviteit van opleidingen wordt gemeten. Gebouwen en apparatuur worden planmatig ingezet. Resultaten en doelstellingen worden met elkaar verbonden. Besturing vindt plaats op basis van doelmatigheid of beter nog, de cultuur inspireert de gehele organisatie tot verbeteren. Verantwoordelijkheden worden bewust overgedragen. Er zijn resultaatverantwoordelijke budgethouders. Er is een open communicatie over bereikte resultaten en ieders bijdrage daaraan. Teams bepalen voor een deel zelfstandig hoe gestelde doelen worden gerealiseerd. Er wordt veel tijd besteed aan overleg en afstemming met medewerkers. Aan alle belanghebbenden wordt voldoende aandacht besteed. Het personeelsbeleid is afgestemd op organisatiebeleid. Training en loopbaanbeleid zijn gericht op teamwork en brede inzetbaarheid. Elke medewerker doet aan deskundigheidsbevordering en ervaringsuitwisseling. Discipline in de uitvoering van het werk wordt gewaardeerd. Er is een actief arbo- en veiligheidsbeleid. De locatie durft uitdagingen aan te gaan.

## **1.2 De organisatie afstemmen op de koers**

In de missie is verwoord dat de locatie een lerende organisatie wil zijn met een gevarieerd aanbod van diensten en producten. Teams bepalen voor een deel zelfstandig hoe gestelde doelen worden gerealiseerd. Er wordt veel tijd besteed aan

overleg met, respectievelijk tussen, medewerkers, in het bijzonder ten aanzien van onderwijsontwikkelingen.

Het accent is daarbij komen te liggen op zelfsturende Teams en vakgroepen en opleidingen met (dienstengevolge) verantwoordelijkheden en budgetten laag in de organisatie. Er functioneert een managementteam (teamleider MBO, teamleider VMBO onderbouw, teamleider VMBO bovenbouw, locatiedirecteur) op het gebied van operationele en tactische aangelegenheden.

a. *Positionering*

De locatie Velp wil zich ontwikkelen tot een gewaardeerd en hoogwaardig

- > maatschappelijk trefpunt in de buurt;
- > regionaal scholings- en adviescentrum en
- > landelijk en internationaal trainings- en expertise-instituut.

b. *Onderscheidend vermogen*

Het zal de komende jaren steeds belangrijker worden dat de locatie zich weet te onderscheiden van andere onderwijsaanbieders in de eerste en tweede fase. Dit betekent dat de locatie ook inhoudelijk een helder profiel heeft. Kwaliteit is weliswaar 'de enige maat der dingen', maar daarnaast zal structureel en continu moeten worden gezocht naar nieuwe werkvormen en opleidingen. In dit verband is er aandacht voor samenwerkingsovereenkomsten met derden. ( zie ook 4.4)

c. *Vraag en aanbod*

De locatie wil zich manifesteren als een levendige en vitale school. Leerlingen moeten het idee hebben hun tijd nuttig te besteden en tijdens hun opleiding spannende dingen meemaken. De gewenste onderscheiding geldt evenzeer voor cursus- en contractactiviteiten. (Gemeentelijke) overheden en bedrijven krijgen steeds meer oog voor educatie als beleidsinstrument op diverse deelgebieden en zullen naar verwachting in toenemende mate strategische educatie bij onderwijsinstellingen inkopen. GHC Velp wil daarin een belangrijke rol spelen. Daarbij zal aandacht moeten zijn voor op maat gesneden leertrajecten.

d. *Flexibele organisatie en overleg*

De ontwikkelingen in het onderwijs volgen elkaar snel op. Dat vraagt aanpassing van de organisatie; aanbrengen van kennis en vaardigheden bij de docenten op terreinen die daarom vragen; een goede voorlichting naar betrokkenen; voorzieningen en faciliteiten om de kwaliteit te waarborgen; passende leerstof / leermiddelen, e.d.. Voor (gericht en planmatig) veranderen is tijd nodig. Dit vraagt veel overleg op de locatie en met externen. In de moderne schoolcultuur die de locatie tracht te realiseren wordt zoveel mogelijk gestreefd naar het voeren van functioneel overleg voor het uitwisselen van informatie; het verkrijgen van afstemming op het gebied van investeringen; het vaststellen van opleidingsplannen (deskundigheidsbevordering) van het personeel; het maken van afspraken omtrent een planmatige aanpak van door te voeren veranderingen, etc. Ook dient veel aandacht te worden besteed aan netwerken, o.a. nodig voor het verkrijgen van informatie, het opdoen van ideeën, voor begeleiding, enz.. Daarnaast is regelmatig overleg aan de orde met opdrachtgevers, toeleveranciers, samenwerkingsverbanden, ouders, lagere overheden, etc. Kortom: overleg, relatiebeheer en netwerkonderhoud zijn belangrijk voor de

locatie en mede bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs. Hieraan zal blijvend veel aandacht worden besteed.

e. *Leerlingbegeleiding*

Bepaalde ontwikkelingen (invoering leerwegen, samenwerking praktijkscholen, passend onderwijs, leerling-gebonden financiering, e.d.) leiden er toe dat steeds meer leerlingen instromen die intensieve begeleiding en ondersteuning nodig hebben. Dat betreft niet alleen leerlingen met leerachterstanden of leerproblemen, maar ook met gedragsstoornissen. Steeds meer wordt op de school een beroep gedaan om sociaal-maatschappelijke problemen bij jongeren op te lossen. De locatie Velp pakt de verantwoordelijkheid hierin op. Er wordt naar gestreefd de regionale bekendheid ten aanzien van de professionele en klantvriendelijke wijze waarop leerlingbegeleiding en -ondersteuning worden vormgegeven en uitgevoerd te bestendigen. Daarbij is er de noodzaak ook realistisch te zijn in verwachtingen en mogelijkheden.

### ***1.3 Inspanningen om de organisatie te verbeteren***

#### *Uitgangspunten*

Het aanpassen van de organisatie is één; het functioneren op basis van zelfsturing is twee. Daarom zal op dit gebied verder worden geïnvesteerd. De uitgangspunten daarbij zijn:

- verbeteren van de onderlinge communicatie;
- vereenvoudigen van de be- c.q. aansturing;
- verbeteren van de zelfsturing;
- vastleggen van verantwoordelijkheden;
- verbeteren van het probleemvoorkomend en -oplossend vermogen (pro-actief opereren);
- teambuilding;
- het elkaar aanspreken op functioneren.

#### *Teams*

De locatie is van mening dat deze uitgangspunten goed kunnen worden gerealiseerd aan de hand van zelfsturende teams die een hoge mate van verantwoordelijkheid en speelruimte hebben. Door met zelfsturende teams te werken kan meer flexibiliteit, een hogere kwaliteit, een grotere klantgerichtheid, meer tevredenheid over het werk en minder aandacht vanuit het management voor de operationele zaken worden gerealiseerd.

In 2008-2009 functioneerden er 2 teams. Vanaf het schooljaar 2009-2010 bestaan er 3 teams. Een team VMBO-onderbouw, VMBO-bovenbouw en een team MBO.

De meerwaarde van teams wordt gezien aan de kant van:

- de leerlingen/studenten: meer maatwerk, meer participatie, meer kwaliteit;
- het personeel: samen leren, beroep op onderscheiden deskundigheden, grotere invloed, variatie in werkzaamheden, meer werkplezier;
- het management: minder operationele activiteiten, meer coachen en leidinggeven, meer strategisch actief, effectievere organisatie;
- bovenschools: betere uitwisseling met facilitaire diensten bij de Centrale Dienst van Aeres en transfer tussen GHC-locaties/Aeres-onderdelen, samenwerkingsverbanden, e.d.

### *Vakgroepen*

Het team VMBO bestaat (gerelateerd aan de vernieuwing onderbouw) uit vijf vakgroepen:

- 'Mens en Communicatie' (Nederlands, Engels, Duits, ICT);
- 'Mens en Maatschappij' (maatschappijleer, levensbeschouwing, economie, wereldoriëntatie);
- 'Mens en Natuur' (biologie, natuur- / scheikunde, wiskunde, mens en natuur 1);
- 'Mens en Cultuur' (handvaardigheid, CKV, tekenen, muziek, lichamelijke opvoeding);
- 'Mens en Beroep' (orientatie/groene vakken, techniek) met (o.a. vanwege doorlopende leerlijnen) een duidelijke koppeling met de MBO-vakgroepen.

Het team MBO bestaat vanaf 2009-2010 uit vijf opleidingen:

- Bloemschikken;
- Groene ruimte;
- Plantenteelt;
- Styling & Design;
- Dier

In de vakgroepen en opleidingen wordt aandacht besteed aan:

- vakkenintegratie / samenwerking, samenhang in vakkenaanbod;
- kwaliteitszorg (inclusief toetsing);
- lesstofinhoud / -methoden;
- pedagogisch / didactisch handelen (werkvormen, leermethoden);
- implementatie van veranderingen / vernieuwingen;
- leerlingbegeleiding;
- klantgerichte aanpak;
- ontwikkeling contractactiviteiten.

Een vakgroep kent een vakgroefhoofd. De opleidingen een opleidingscoördinator. De vakgroepen en opleidingen beschikken over een eigen budget.

### *Werkgroepen*

Daarnaast zijn werkgroepen ingesteld of gecontinueerd, zoals:

- intakecommissie VMBO;
- intakecommissie MBO.
- 2<sup>e</sup> fase overleg MBO
- examencommissie VMBO en MBO
- werkgroep AVO (MBO)
- commissie kwaliteit
- werkgroep nieuwbouw/huisvesting
- werkgroep veiligheid
- werkgroep onderwijsontwikkeling (VMBO)

### *Vrije Model Taakbeleid*

De locatie heeft ten behoeve van de taakverdeling sinds het schooljaar 2006-2007 het Vrije Model toegepast. Op basis van een uitgebreide evaluatie zijn voor 2007-2008 en 2008-2009 enkele aanpassingen in de procedure aangebracht.

### *Mentoraat*

#### VMBO

Het mentoraat VMBO is regelmatig onderwerp van overleg met de collega's geweest, zowel t.a.v. methodes voor leerling- en keuzebegeleiding (Kanjertaining, Multiple Choice) als voor wat betreft de invulling van de mentortaak in algemene zin en met betrekking tot de mentorlessen in het bijzonder. De constatering van de inspectie dat er een verbeterslag moet worden gemaakt speelt hierin een nadrukkelijke rol. Er wordt gebruik gemaakt van een methode. Er wordt gericht gewerkt aan studievaardigheden en aandacht besteed aan keuzebegeleiding. De mentorlessen worden tevens vaak gebruikt om ad hoc zaken op te lossen of om klassenactiviteiten te organiseren.

#### Jaarlijks:

- Zal in alle klassen gebruik worden gemaakt van een mentormethode. De keus is hierbij gevallen op Multiple Choice. Per klas zal worden gewerkt aan o.a. omgangsvormen, leren leren, studievaardigheden, beroepsoriëntatie en beroepskeuze.
- Zal in de onderbouw naast Multiple Choice eveneens worden gewerkt met de methode Kanjertraining om leerlingen bewuster te maken van hun eigen karakter en hun gedrag naar anderen.
- Zal een informatieavond worden georganiseerd voor de ouders van de leerlingen van de 1<sup>e</sup> klas m.b.t. de methode Kanjertraining. Doel is hen zoveel mogelijk bij dit proces te betrekken.
- Voor zowel de Kanjertraining als voor Multiple Choice zullen de docenten een training volgen.
- De mentoruren zullen flexibel worden ingevuld, d.w.z. dat de klassenmentor tijd zal nemen voor groepsgesprekken op momenten dat de situatie dat vereist.
- Verder zullen de mentoruren worden ingevuld met discussies over maatschappelijke actualiteiten waarbij de methode Kanjertraining voor gevorderden een leidraad kan zijn.
- Mentoren zullen op basis van geschiktheid worden ingezet. Bij part time docenten zal een keuze moeten worden gemaakt voor duo-mentoraten.
- Er zal structureel overleg plaatsvinden met de mentoren om de voortgang van de klas en de individuele leerlingen te bespreken.

#### MBO

De mentor in het MBO is verantwoordelijk voor de eerstelijns leerlingenzorg. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de deelnemers in de klas en voor de ouders. De mentor voert leerlinggesprekken met betrekking tot:

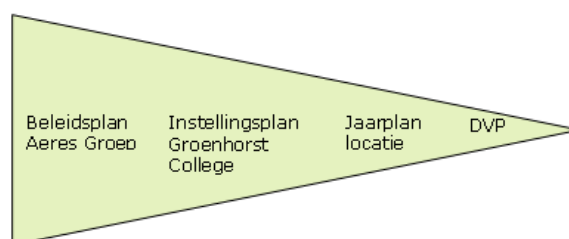
- studievoortgang en beroepspraktijkvorming
- persoonlijke problemen

- eventuele keuze voor een vervolgopleiding  
 Zonodig overlegt de mentor met de betreffende vakdocenten, decaan, opleidingscoördinator, zorgverlener, zorgcoördinator en MBO-teamleider.  
 Deelnemers in het MBO hebben meer en meer extra zorg nodig. Dit is voor de mentoren een steeds grotere belasting.

## 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.<sup>1</sup> 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.

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

## **2.2 Instellingsplan Groenhorst College**

Recentelijk is het instellingsplan Groenhorst College 2009-2013 vastgesteld. In dit plan wordt de algemene koers in de ontwikkeling van het Groenhorst College beschreven. Daarbij wordt aangegeven tot welke ambities die koers leidt. Vervolgens wordt

beschreven wat deze ambities betekenen voor de ontwikkeling van het onderwijs, het personeel en de bedrijfsvoering. Dit wordt gedaan in termen van kritieke succesfactoren en te realiseren prestaties op deze gebieden. Afsluitend wordt stilgestaan bij de uitvoering van het instellingsplan en de verantwoording over de te behalen prestaties.

## **2.3 Jaarplan van de locatie**

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

Het DVP 2009/2010 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 voorbereidingen voor de implementatie van de in het kader van de doelstellingen uit te voeren activiteiten vinden plaats in de diverse overlegorganen en werkgroepen. De feitelijke besluitvorming is aan het management team (incl. budgettering, planning, e.d.) dat ook zorg draagt voor de toetsing van de resultaten / evaluatie. Gestreefd wordt naar een breed draagvlak bij en optimale informatie van het personeel. Dat gebeurt door diverse vormen van overleg, waarvan verslagen worden gemaakt die binnen de locatie worden verspreid. Ook van de externe vormen van overleg die van belang zijn wordt intern verslag gedaan, meestal via INFRA (intern wekelijks periodiek voor het personeel). INFRA wordt ook veelvuldig toegepast voor het verstrekken van operationele informatie, mededelingen rond leerlingen, agenda, etc.. Mededelingen worden op het prikbord in de personeelskamer aangebracht. E-mail en Intranet (Livelink) worden steeds belangrijker m.b.t. de (interne) informatievoorziening (ook uit milieuoverwegingen en kostenbesparingen).

## 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. Coördinatoren A van het VMBO en MBO, kregen de kans teamleider te 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. Sinds 1 januari 2009 zijn er formeel teamleiders aangesteld.

#### **Competentiemanagement**

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

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

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

#### **Scholing en professionalisering**

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

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

Deze speerpunten zijn uitgewerkt in het bekwamen van docenten op het gebied van assessor- en coachingsvaardigheden en het opzetten van een management developmentprogramma voor teamleiders. Tevens kwam in 2008 een samenwerkingsverband met de Hogeschool van Utrecht tot stand. Het Groenhorst College is hierdoor opleidingsschool voor de algemeen vormende vakken en voor de 'groene' vakken. Dit laatste 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**

Het personeelsbeleid van het Groenhorst College is er op gericht om de persoonlijke doelstellingen van de medewerker in overeenstemming te brengen met de onderwijskundige en organisatorische doelstelling van de instelling.

In dit verband speelt competentie management een belangrijke rol. Hierdoor kunnen immers kwaliteiten en interesses van collega's beter worden afgestemd op de belangen van de organisatie. Ook het VMT is bedoeld als een positieve invloed op het de taakbelasting en betrokkenheid van het personeel. Tenslotte wordt gewezen op de functioneringsgesprekken en ontwikkelgesprekken die jaarlijks met het personeel worden gehouden en waarvan de resultaten bij het personeelsbeleid en de scholing worden betrokken.

Uitgangspunt is een organisatie waarin verantwoordelijkheden en budgetten relatief laag in de organisatie liggen. Voor een belangrijk deel is dit uitgangspunt in de afgelopen jaren gerealiseerd. Vakgroepen/opleidingen beschikken over een eigen (taakstellend) budget en kunnen in goed overleg beslissingen nemen over investeringen, leermiddelen, lesmateriaal, projecten, buitenschoolse activiteiten, etc.. De vergaderingen van de vakgroepen en opleidingen zijn in het jaarrooster vastgelegd. Ook de vergaderingen van de Organisatorische Eenheden, het personeel, het management team en overige commissies / werkgroepen waren zoveel mogelijk in het jaarrooster opgenomen.

### **3.3 Investeren**

Onder de lesgevende collega's is behoefte aan een training die gericht is op het kunnen aanbrengen van sociaal-emotionele vaardigheden bij leerlingen.

Voor betrokken docenten is een training verzorgd waarbij de opzet dusdanig is dat het hele instituut er profijt van kan hebben. De training is gegeven door het instituut Kanjertraining uit Almere. De methode die is ontwikkeld richt zich vooral op leerlingen uit de onderbouw en sluit goed aan op de belevingswereld van 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> klassers. Onderwerpen zijn o.a. loyaliteiten, zelfvertrouwen, depressies, typering van gedrag en conflictbeheersing. Ook de ouders / verzorgers worden tijdens een speciale bijeenkomst wegwijs gemaakt in de

bijzondere elementen van de Kanjertraining. Uit de evaluatie is gebleken dat de training als bijzonder nuttig

is ervaren. De methode wordt vanaf het schooljaar 2004-2005 toegepast in de mentorlessen in de onderbouw VMBO.

#### *Welzijn, arbeidsplezier, ziektepreventie*

In het najaar van 2008 heeft Aeresbreed een medewerkers tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. (zie hoofdstuk 7. Check: medewerkers).

Evenals in voorgaande jaren is ook in 2008/2009 aandacht besteed aan gedragingen van collega's. Dit heeft zowel betrekking op duidelijkheid naar leerlingen als verantwoordelijkheden ten aanzien van de school als geheel. Belangrijk hierbij is ook dat collega's elkaar aanspreken op gedrag. Deze zaken zijn regelmatig in (team-)overleggen aan de orde geweest. Daarnaast is er aandacht geweest voor teambuildingsactiviteiten.

#### *Individuele trainingen*

Het budget voor individuele trainingen wordt jaarlijks optimaal aangewend en zo evenwichtig mogelijk verspreid over de collega's, zowel op basis van eigen verzoeken als op aandringen van de directie. De leden van de BHV zijn eveneens in het afgelopen schooljaar bijgeschoold.

De zorgcoördinatoren volgen een voor hun functie verplichte opleiding.

#### *POP's*

Er wordt gewerkt aan het structureel opstellen en onderhouden van Persoonlijke Ontwikkeling Plannen (POP's) voor het gehele personeel van de locatie. In de eerste plaats kan daarmee optimaal worden ingespeeld op de wensen van de collega's. Daarnaast kan een goede link worden gelegd op de competenties die collega's in het belang van de locatie (ontwikkelingen) nodig hebben. Tenslotte kan hierdoor beter planmatig van het beschikbare budget gebruik worden gemaakt. POP's zijn een verlengstuk van ontwikkelingsgesprekken en die vormen onderdeel van integraal personeelsbeleid, samen met functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Voor functioneringsgesprekken zal in de toekomst gebruik worden gemaakt van de methoden 'Reflector Big Five Personality' en de Reflector 360.'Work Space Big 5' van PI Company. In 2008 heeft een certificatietraining voor het locatiemanagement plaatsgevonden om deze instrumenten onder de knie te krijgen. In 2009/2009 hebben bij wijze van pilot op de locatie een beperkt aantal medewerkers gewerkt met de instrumenten en zijn POP gesprekken gevoerd met hun leidinggevende. Op basis van een evaluatie vindt in 2009/2010 verdere invoering plaats.

### **3.4 Respecteren**

Er vindt gerichte begeleiding plaats van nieuwe docenten. In het VMBO heeft één van de docenten een taak op dit terrein. Regelmatig zijn stagiaires van lerarenopleidingen en Stoas op school te vinden die door de betreffende docenten worden begeleid. Wanneer mogelijk ondersteunt de locatie herintreders door hen onder begeleiding werkzaamheden op de locatie te laten uitvoeren. Gebleken is dat er behoefte bestaat aan een handleiding voor nieuwe docenten. Deze is samengesteld.

## 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 derde geldstroom (verhuur, contracten/projecten, e.d.)

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

De locatiedirecteur beheert en budgetteert alle financiële middelen en heeft het totale overzicht van zowel de locatie als het totale Groenhorst College. Het is de bedoeling om de teams steeds meer verantwoordelijkheid te geven met betrekking tot de middelen.

In het kader van de nieuwe regelgeving die scholen verplicht om gratis schoolboeken te verstrekken is Groenhorstbreed een werkgroep samengesteld die een Europese aanbesteding voorbereid.

### 4.2 Inzet van kennis en technologie

Kennisontwikkeling en kennisverwerving van personeel vindt plaats door diverse vormen van professionalisering.

Jaarlijks wordt het aantal en de kwaliteit van de computers voor leerlingen en personeel geactualiseerd. Het aantal werkplekken is met name op de nevenvestiging vergroot. Bovendien zijn er extra notebooks beschikbaar gekomen die ook draadloos kunnen internetten. Programma's zijn via het netwerk beschikbaar. Afspraken zijn gemaakt over het regelmatig gebruiken van computers in de klassen. In de kantine is een groot scherm en een vaste beamer beschikbaar voor grote presentaties en groepsbijeenkomsten. In een enkel lokaal is een smartbord aanwezig.

In de centrale hal op de hoofdvestiging hangt een digitaal informatiebord met mededelingen over roosters, activiteiten en bijzonderheden.

Op de nevenvestiging voor het MBO is vanwege de huursituatie minder mogelijk.

### 4.3 Materialen en diensten

Omdat de huisvesting aan de Pinkenbergseweg te Velp te krap was geworden voor VMBO en MBO samen zijn vanaf 2003 het MBO groenvoorziening en vanaf 1 januari 2006 ook de andere studierichtingen MBO op een nevenvestiging uitgevoerd. Daarbij wordt gebruik gemaakt van huisvesting die Helicon Opleidingen locatie Velp (de Laar) op basis van huur ter beschikking heeft gesteld. GHC locatie Velp kent vanaf 1 januari 2006 dus

twee vestingen, een hoofdvestiging aan de Pinkenbergseweg en een nevenvestiging aan de Larensteinselaan.

#### *Hoofdvestiging*

De hoofdvestiging is een enigszins verouderde accommodatie. Er zijn functioneel ingerichte theorie- en praktijklokalen; een computerlokaal; een gymzaal; kassen op het gebied van groenvoorziening en plantenteelt; een gevarieerde schooltuin en een kantine met automaten en een pantry. De hoofdvestiging is zowel per bus als per trein goed bereikbaar.

De locatie loopt aan tegen beperkingen die een vrij krappe en traditionele huisvesting met zich meebrengt. De beperkingen zijn merkbaar bij de dagelijkse gang van zaken (beschikbaarheid en aard / functionaliteit van de lokalen, werkplekken, vergaderingenruimten, projectomgevingen,

overblijfruimten, e.d.) en bij de ontwikkeling en mogelijkheden tot implementatie van onderwijsvernieuwingen.

Op de hoofdvestiging vindt ook een deel van de praktijklessen van het MBO plaats.

#### *Nevenvestiging*

De beschikbare accommodatie op de nevenvestiging, die gehuurd wordt voor het MBO, voldoet ten dele aan de te stellen kwaliteitseisen maar is voor studenten en personeel vrij beperkt. De lokalen zijn –evenals de werkplekken– over het gebouw respectievelijk de verschillende verdiepingen verspreid, de personeelskamer is klein en ook ten aanzien van de voorzieningen en facilitaire ondersteuning is de kwalificatie ‘bescheiden’ op zijn plaats.

Het feit dat op deze nevenvestiging gehuurd wordt van een ander AOC dat hier ook gevestigd is betekent dat er grenzen zijn aan positionering en zeker ook aan profilering. Het Groenhorst college zit daarmee in een afhankelijke positie. Verdere mogelijkheden voor uitbreiding van het onderwijs op deze locatie zijn niet aanwezig.

#### *Nieuwbouw*

Vastgesteld is dat de hoofdvestiging qua gebouw erg traditioneel is en –bij de doorgaande groei van de afgelopen jaren– op korte termijn te klein zal zijn. Daarnaast zijn nieuwe onderwijsontwikkelingen hierin moeilijk realiseerbaar. De nevenvestiging is beperkt ten aanzien van de noodzakelijke ruimte, onderwijskundig niet adequaat en loopt op korte termijn bij de na te streven en te verwachten studentengroei tegen de grenzen van de mogelijkheden aan. Bovendien is werken op twee vestigingen minder efficiënt dan wanneer de activiteiten in één gebouw zijn ondergebracht. Al in 2007 is een onderzoek gestart dat de mogelijkheden van nieuwbouw in kaart moet brengen. In de zomer van 2008 is een verkenning gestart naar de mogelijkheden van gezamenlijke huisvesting van drie onderwijsinstellingen op Landgoed Larenstein te Velp. Het gaat hier om de WUR/van Hall Larenstein, Helicon Opleidingen/ MBO Velp en het Groenhorst College Velp. Op bestuurlijk niveau werd gezocht naar mogelijkheden voor een overeenkomst tussen Helicon en Groenhorst College waarin het complementair zijn van beide AOC's wordt vastgelegd. Inmiddels is duidelijk dat deze optie niet haalbaar is. Het besluit is genomen. Nieuwbouw en verbouw zal plaatsvinden op de hoofdlocatie en twee aangrenzende, nieuw aan te kopen, percelen.

In de meerjarenbegroting van de Aeres-groep is er rekening mee gehouden dat de locatie in een nieuw gebouw zal betrekken.

### *Cursus en contractonderwijs*

De contractactiviteiten vormen een zelfstandig onderdeel van de Locatie Velp. Het betreft hier diverse (maatwerk) cursussen met name in de richting groen en bloem.

## **4.4 Samenwerking met leveranciers en partners**

### **Bedrijfsleven**

De relatie die de school met het regionale bedrijfsleven onderhoudt komt op verschillende manieren tot uitdrukking.

- *stagebiedend bedrijf / beroepspraktijkvorming (BPV)*: De contacten worden in het bijzonder onderhouden door de docenten / BPV-begeleiders van de locatie die normaliter de betreffende praktijkvakken verzorgen alsmede (sinds 2006) twee speciaal daartoe geëquipeerde docenten 'relatiebeheer' (MBO) dan wel een tweetal collega's die daartoe in het kader van de taakbelasting zijn aangewezen (VMBO). Deze contacten bestaan vooral uit

bedrijfsbezoeken, maar eveneens uit bijeenkomsten op school, telefonische en schriftelijke contacten, e.d., met als belangrijkste aspect de kwaliteit van de beroepsvorming en het beschikbaar krijgen / houden van voldoende stagebiedende c.q. BPV-bedrijven. Elk jaar wordt voor de praktijkopleiders in het MBO een zogenaamde praktijkopleidersavond georganiseerd.

- *sponsor*: bedrijven worden incidenteel benaderd om bepaalde activiteiten van de locatie financieel te ondersteunen. Ook wordt op bescheiden mate binnen de school geadverteerd, meestal gerelateerd aan vacatures die op de bedrijven bestaan.

- *klant / onderwijsdeelnemer*: het lokale en regionale bedrijfsleven is een potentiële gegadigde als het gaat om cursus- en contractwerkzaamheden. Daarbij wordt zoveel mogelijk klantgericht opgetreden ('u vraagt wij draaien'). Vooral in de groenvoorziening vinden activiteiten plaats op het gebied van bloemschikken.

- *docent*: bij gelegenheid wordt iemand vanuit het bedrijfsleven binnen de school gehaald om vanuit de dagelijkse beroepspraktijk lessen te verzorgen en daarmee een bijdrage te leveren aan het verder vergroten van het realiteitsgehalte van de lessen;

- *kwaliteitsbewaker*: het bedrijfsleven wordt veelvuldig ingeschakeld bij beoordelingen om zodoende te zorgen voor borging van de kwaliteit.

### **Scholen en instanties**

*SWV*: De locatie participeert in het samenwerkingsverband SWV 13.1 Arnhem en overlegt daarin met scholen uit de regio op welke wijze zorg en begeleiding VMBO-overstijgend het beste kan worden vormgegeven en afgestemd. Het SWV heeft het Zorgadviesteam (ZAT) van de locatie voorzien van een officiële

erkenning.

*LRA*: Vanaf 2004 participeert de locatie in de Lerende Regio Arnhem. Dit samenwerkingsverband van voortgezet en MBO-onderwijs in de regio heeft tot doel de beroepskolom te versterken (kwaliteits- en redementsverbetering) met speciale aandacht voor het verminderen van voortijdige schooluitval, het realiseren van een zo hoog mogelijk competentieniveau en het opleiden voor de vraag van de regionale samenleving, in het bijzonder de arbeidsmarkt. Belangrijke jaarlijkse activiteit betreft het organiseren van minilessen voor VMBO-leerlingen van de diverse scholen in het gebied in en rondom Arnhem.

Het Groenhorst College is hierbij zowel vanuit het VMBO als vanuit het MBO actief betrokken.

*Ondersteunende instanties:* Er bestaan goede contacten met diverse ondersteunende instanties en bureaus, waaronder een orthopedagoog, schoolarts, ambulante begeleiders, HALT, Trimbos Instituut, De Grift, ed.

*Symbiose:* Met individuele scholen wordt per geval getracht strategische afspraken te maken. In het algemeen kan worden gesteld dat een aantal scholen in de regio een zekere protectionistische benadering hanteert wanneer het gaat om samenwerking of het ontwikkelen van nieuwe producten. De locatie als relatief kleine school ervaart dat als een belemmering. Er wordt naar gestreefd met (praktijk)scholen tot een afspraken te komen. Dat geldt in het bijzonder voor Scholengemeenschap SO/VSO 'Mariendaal' en Symbion. Met Werkenrode uit Groesbeek bestaat reeds een ruim aantal jaren een uitstekende samenwerking; jaarlijks kunnen een vijftal leerlingen op niveau 1 worden gediplomeerd.

### **Plaatselijke overheid**

Met de Gemeente Rheden worden goede contacten onderhouden. Dat gebeurt in diverse organen (Projectgroep Preventie Risicovol Gedrag, Lokaal Jeugd- en Onderwijs Forum, Lojef); door mee te werken aan een GOA-monitoring (regionaal onderwijsbeleid) en een jongerenspreekuur; etc.. Bij de verschillende activiteiten vindt afstemming plaats met 't Rhedens uit Dieren en het ROC A12 uit Velp. Vanzelfsprekend worden goede contacten onderhouden met de diverse leerplichtambtenaren, in het bijzonder die van Arnhem en Rheden, en met de plaatselijke politie en brandweer.

### **Buitenland**

De school heeft in 2008 met een tiental deelnemers contact gelegd met een bloemschikschool in Barcelona in Spanje. Drie weken zijn deelnemers, bekostigd via het Leonardo-project in Spanje geweest. De eerste week zijn lessen gevolgd en gegeven, de tweede week is er door de deelnemers gewerkt in Spaanse bedrijven en de derde week waren er culturele activiteiten. In 2009 is opnieuw een aantal deelnemers naar Spanje gegaan. Jaarlijks gaan een aantal deelnemers MBO Bol klas 2 of 3 op buitenlandstage. De bekostiging gaat via het Leonardo-project. Deelnemers lopen minimaal drie weken stage bij een bedrijf in bijvoorbeeld Italië, Spanje of Canada. Jaarlijks gaan MBO leerlingen op excursie naar o.a. Parijs en Antwerpen.

## 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 processen*

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 staan de primaire processen: onderwijsproces. De ondersteunende processen kwamen meer indirect aan de orde in de hoofdstukken 3 en 4. De besturingsprocessen komen in hoofdstuk 9 aan de orde.

Binnen de primaire processen wordt de volgende indeling gemaakt:

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

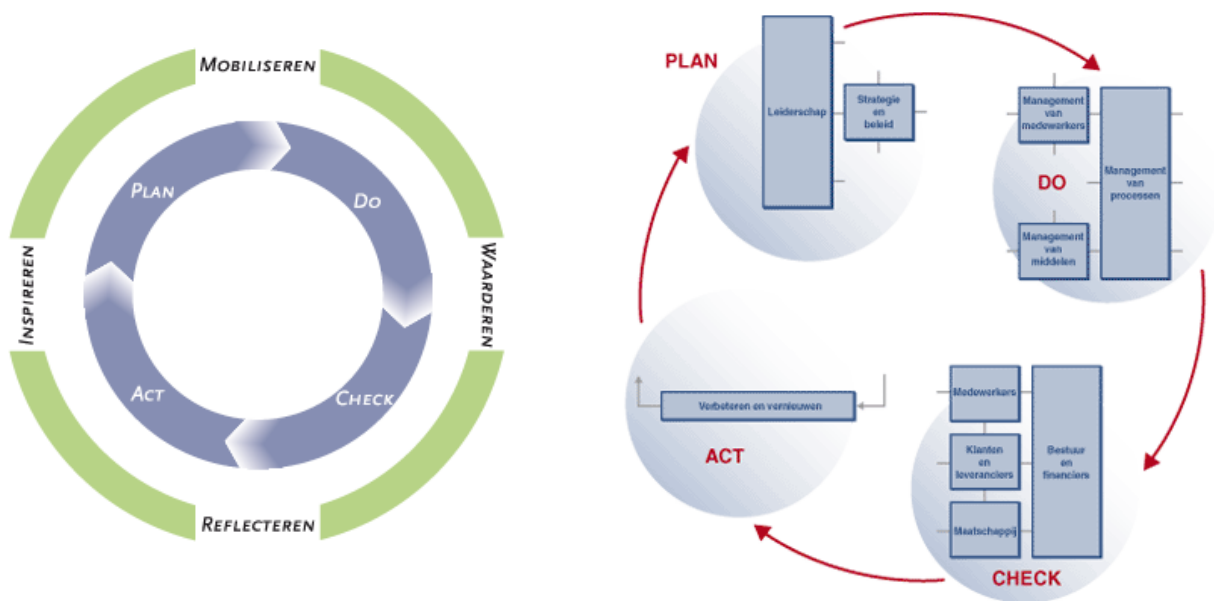
### 5.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg heeft alles te maken met kwaliteitsverbetering en de borging daarvan. Het is een continu en cyclisch proces. Het beleid- en kwaliteitszorgsysteem van het Groenhorst College vindt haar basis in het INK- managementmodel. Het INK-managementmodel bestaat uit negen aandachtsvelden. Deze aandachtsvelden zijn in dit DVP terug te vinden in de titels van de hoofdstukken. Er wordt in het model onderscheid gemaakt tussen de wijze waarop een organisatie functioneert

(organisatiegebieden) en wat de inspanningen hebben opgeleverd (resultaatgebieden). De motor voor verandering in dit INK-managementmodel is de

zogenaamde 'Plan-Do-Check-Act-cirkel', wat eigenlijk het meest basale model voor kwaliteitszorg is.

Het INK model is vernieuwd. "Er is een cirkel toegevoegd welke complementair is aan de bestaande, rationeel getinte PDCA-cyclus. Zij geeft meer invulling aan de mens gerichte, sociaal culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel van de menselijke maat."

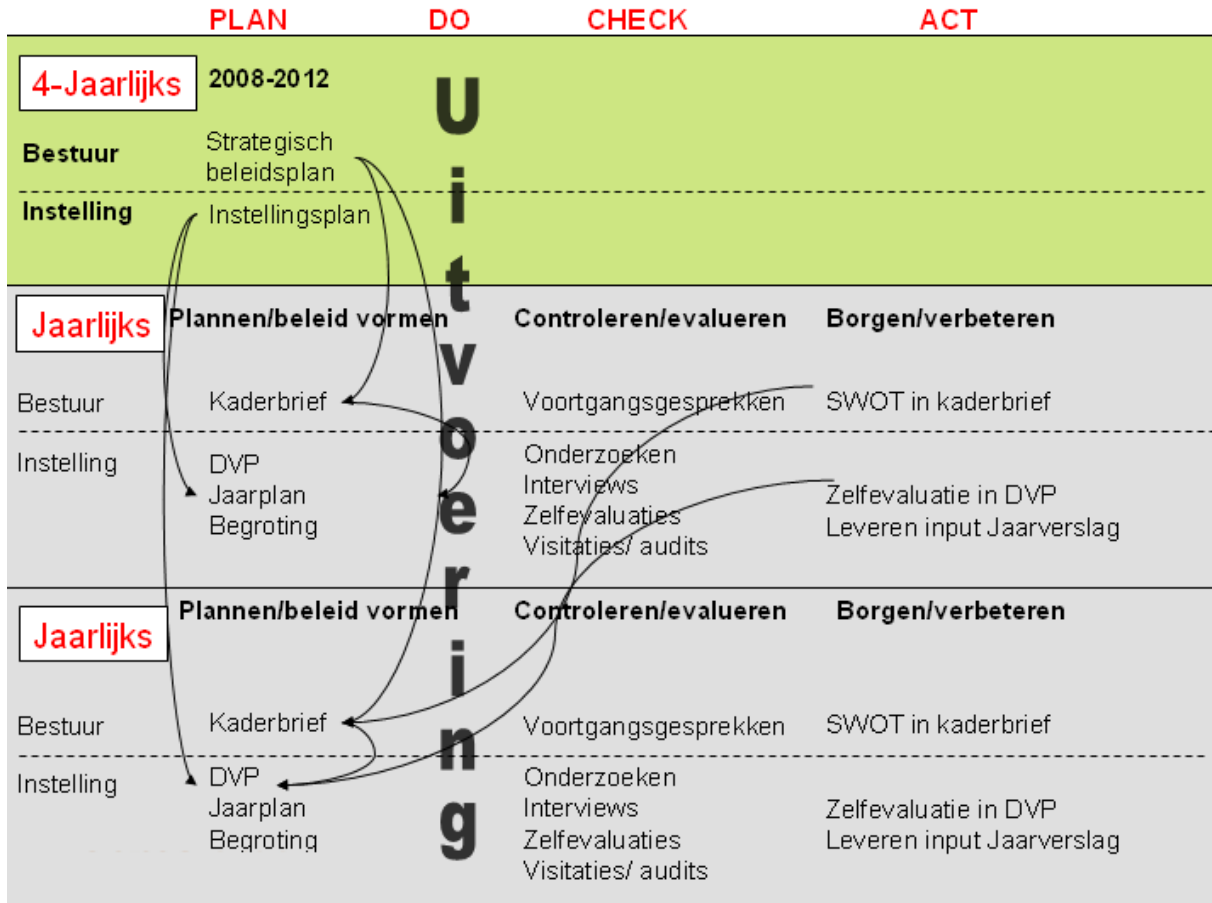


Dit Document Verantwoording & Planning is een belangrijke schakel in het beleid- en kwaliteitszorgsysteem van het Groenhorst College. De titel maakt al duidelijk dat de plannen van een locatie hierin beschreven staan, maar dat deze zijn gekoppeld aan de resultaten van diverse metingen. Wanneer processen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

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

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

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



### 5.3 Borging van kwaliteit van de processen

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



Om de kwaliteit van de processen te kunnen borgen worden o.a. zelfevaluaties uitgevoerd met behulp van daartoe ontwikkelde instrumenten. Afgelopen schooljaar konden locaties van het Groenhorst College kiezen tussen twee zelfevaluatie-

instrumenten: de zogenaamde 'positiebepalinginstrumenten' of de nieuw ontwikkelde 'kaarten voor zelfevaluatie'. De nieuw ontwikkelde kaarten zijn in vergelijking met positiebepalinginstrumenten korter en bovendien eenvoudiger qua taakgebruik.

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

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

In het schooljaar 2008-2009 hebben op de locatie Velp zelfevaluaties plaatsgevonden: competentiegericht onderwijs in het MBO en een interne audit toetsing en examinering.

Van deze zelfevaluaties zijn verslagen gemaakt. Tevens 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.

## **Visie op actief burgerschap en sociale integratie**

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

De leerlingen hebben kennis van en maken kennis met verschillende achtergronden en culturen. De school stemt het aanbod van de kennis mede af op risico's en ongewenste opvattingen, houdingen en gedragingen van leerlingen rond burgerschap en integratie. Het onderwijs aanbod is gericht op het bevorderen van sociale competenties, de openheid naar de samenleving en de diversiteit daarin, het bevorderen van basiswaarden en de democratische rechtstaat. De school biedt een

leer- en werkomgeving waarin burgerschap en integratie zichtbaar zijn en in praktijk worden gebracht.

Basiswaarden als vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid en afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie zijn belangrijke speerpunten in het onderwijs.

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

### **Actief burgerschap en sociale integratie in de onderwijspraktijk**

Op de locatie Velp wordt op de volgende manieren concreet aandacht besteed aan actief burgerschap en sociale integratie:

#### *Mentorlessen*

Tijdens de mentorlessen wordt m.b.v. lesmethoden actief aandacht besteed aan burgerschap en sociale integratie. Dit gebeurt veelal in de vorm van open discussies en actieve training in het op een positieve wijze omgaan met elkaar. Er is veel aandacht voor de gevolgen van pestgedrag en het voorkomen ervan.

#### *Maatschappelijke stage*

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 op stage 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 is de houding van de leerling en het sociale gedrag op het stageadres van groot belang.

#### *Maatschappijleer*

In deze lessen worden met de leerlingen maatschappelijke discussies gevoerd. Het bespreken van diverse maatschappelijke problemen in onze maatschappij moet hen bewust maken van zijn eigen rol hierin.

#### *SoVa training*

Op voordracht van de mentor is er een extra ondersteuning voor de sociaal zwakke leerling waarbij hij/zij leert zich sociaal sterker en weerbaarder op te stellen.

## **5.4.1 Kernproces: intake, zorg en begeleiding**

### **Intake**

#### VMBO

De locatie besteedt veel aandacht aan het werven van leerlingen. Tijdens Open Dagen worden basisschoolleerlingen uit de wijde omgeving uitgenodigd om te komen kijken, waarbij ze een rondleiding krijgen langs met name de praktijkvakken. Het

vervoer van de bezoekende leerlingen wordt door het Groenhorst College verzorgt. Jaarlijks bezoeken op deze manier ongeveer 900 leerlingen de school. Leerlingen die zich vervolgens aanmelden worden met hun ouders op school uitgenodigd voor een intakegesprek. Pas daarna volgt definitieve inschrijving.

Om het intake proces te waarborgen en de intakeprocedure minder kwetsbaar te maken is besloten tot het instellen van een intakecommissie die onder verantwoordelijkheid van de teamleider functioneert.

Leden van de intakecommissie zijn de teamleider, zorgcoördinatoren VMBO, de decaan en enkele docenten. Alle leden hebben voor de intake een gedegen scholing gevolgd. De procedure is helder beschreven.

De intake is een intensieve en verantwoordelijke bezigheid. Met de vraag of een leerling bij de locatie past en de locatie bij de leerling (kan de locatie bieden wat de leerling nodig heeft) mag immers niet lichtvaardig worden omgegaan. De betrokken docenten zijn in 2007-2008 op het gebied van een zorgvuldige intake geschoold en zijn in dat jaar voor het eerst bij de intakeprocedure betrokken. Deze procedure blijkt achteraf een goede waarborg voor een gedegen intake.

#### MBO

De locatie verzorgt voor geïnteresseerde leerlingen uit het voortgezet onderwijs minilessen en Open Dagen.

Na aanmelding is de procedure als volgt:

De mentor of de decaan van de toeleverende school wordt gevraagd een formulier in te vullen. Hierin worden o.a. vragen gesteld over de schoolloopbaan, de gevolgde opleiding, het studeergedrag en vaardigheden in de huidige opleiding.

De potentiële deelnemer krijgt een uitnodiging voor een digitale intake. In samenwerking met AMN wordt deze psychologische test uitgezet en door de potentiële deelnemer gemaakt. Met het resultaat ontstaat een goede indruk over de mogelijkheid de gekozen opleiding met een positief resultaat af te ronden. Met name komt uit de test naar voren of het gekozen niveau de beste keuze is. Het leervermogen en de inzetbereidheid, het willen en het kunnen, wordt in de rapportage duidelijk uiteengezet.

Tijdens de digitale intake krijgen de deelnemers een uitnodiging voor een mondeling intake gesprek. Volgens een intake formulier komen tijdens deze mondelinge intake een aantal zaken aan de orde: persoonlijke omstandigheden, werkervaring, motivatie, toekomstperspectief, vooropleiding, sociale vaardigheden, eventuele beperkingen en de resultaten van de digitale intake. Van deze digitale intake ontvangt de deelnemer een "deelnemersuitdraai".

Verder ontvangt de deelnemer over een aantal organisatorische zaken van school informatie. (beroepspraktijkvorming, presentie, eerste schoolweek, kosten opleiding, aanschaf speciale kleding en gereedschap)

Bij bepaalde opleidingen wordt de deelnemers gevraagd een motivatiebrief te schrijven of een praktijkwerkstuk te maken.

Op grond van de digitale intake, de informatie van de toeleverende school, het mondelinge intake gesprek en de eventuele motivatiebrief of werkstuk wordt de deelnemer toegelaten tot de opleiding.

In onderstaand schema is de te volgen procedure weergegeven.

Mogelijkheden	Actie intern	Actie naar deelnemers
Deelnemer wordt geplaatst in overeengekomen opleiding en niveau	Brief bevestiging plaatsing doorgeven aan administratie	Ontvangt brief via administratie
Gewenst niveau en geadviseerd niveau zijn niet in overeenstemming	Bespreking met :MBO-teamleider en zorgcoördinator en intaker(s)	Uitnodiging tweede gesprek. Zorgcoördinator met intaker(s) voert gesprek. Er moet dan overeenstemming komen.
Deelnemer kan geplaatst worden maar er zijn beperkingen	D.m.v. protocol deelnemers met beperking wordt OOK aangepast.	Ontvangt brief via administratie
Leerling past niet op onze school	Brief met motivatie i.o. MBO-teamleider	Ontvangt brief via administratie

Bij de digitale intake en/of de mondelinge intake of door informatie van de toeleverende school komen er bijzondere omstandigheden naar voren. Het kan een grote tegenstelling zijn bij de digitale intake test maar de school kan ook een opmerking plaatsen waardoor we zorgvuldiger naar de leerling moeten kijken. In alle gevallen wordt de potentiële leerling uitgenodigd, met ouder, voor een tweede intake gesprek. Dit is ingevoerd met ingang van het schooljaar 2009-2010. De resultaten zijn nu reeds merkbaar. Tevens is dit tweede intake gesprek de eerste basis voor archief vorming en kan tevens besproken worden wat we gaan doen als er problemen komen. We merken dat het voor de ouders van deze leerling ook makkelijker is om contact met school op te nemen, de eerste drempel is dan geslecht. Een aantal keren is het tweede gesprek aanleiding om een aanhangsel bij de OOK te maken.

Op deze wijze wordt inzicht verkregen in de kansen die de deelnemer in de toekomst heeft binnen de te kiezen opleiding. Tussentijds schoolverlaten hopen we hiermee te bepreken.

Voor deelnemers met een beperking is een protocol ontwikkeld waarin is aangegeven hoe hiermee bij toelating wordt omgegaan.

## Zorg en begeleiding

### VMBO

GHC Velp kent een planmatige aanpak voor leerlingen. Er zijn verschillende docenten die in hun takenpakket ruimte hebben gekregen om hulp te bieden bij leerlingen met dyslexie, dyscalculie en leerlingen met ADHD, autisme e.d. Er is Remedial Teaching voor Nederlands en rekenen. Ook wordt er een faalangstreductietraining gegeven. Voor alle klassen bestaat er met ingang van 2008-2009 de mogelijkheid van huiswerkbegeleiding. Met ingang van het schooljaar 2009-2010 wordt er op voordracht van mentoren individuele dan wel groepsgewijze sociale vaardigheidstraining gegeven aan leerlingen die sociaal zwak zijn.

Daarnaast wordt het schoolteam ondersteund door een groep externe deskundigen. Dat zijn de schoolmaatschappelijk werker, de schoolarts, de consulent leerplichtzaken van de gemeente Rheden, een medewerker van bureau Jeugdzorg en een orthopedagoog. Samen met de twee zorgcoördinatoren VMBO van de locatie vormen zij het (erkende) Zorgadviesteam (ZAT) van de school.

De locatie gebruikt een geavanceerd leerlingvolgsysteem (Studielogboek) dat goed voldoet. In 2009-2010 worden hierin verdere mogelijkheden benut, zoals onderlinge uitwisseling van besprekingen rondom de leerling. Tevens wordt de mogelijkheid tot cijferinzage via het internet in het schooljaar 2009-2010 geïntroduceerd.

Iedere nieuwe leerling wordt thuis bezocht. Daarvan wordt verslag gedaan in een leerlingendossier. Al eerder is (vanwege de werkdruk) diepgaand gediscussieerd over de vraag of met houden van huisbezoeken moet worden doorgedaan. Vastgesteld is dat de meerwaarde erg belangrijk is: het vergemakkelijkt de communicatie met ouders / verzorgers; er wordt zo beter inzicht in de privé-situatie van de leerling verkregen.

Twee keer per jaar worden er docenten( lesgever)vergaderingen gehouden, waarbij alleen vooraf "genomineerde" leerlingen worden besproken. Absenten worden genoteerd in een klassenboek, dat na iedere lesdag gecontroleerd wordt. In 2008-2009 is een proef gestart waarbij ouders direct telefonisch geïnformeerd worden als hun kind niet op tijd op school is. Dit proces zal in 2009-2010 verder worden uitgebreid en verfijnd met als doel het verzuim verder te verminderen en spijbelgedrag zo snel mogelijk te detecteren.

Tot en met leerjaar 2004-2005 werden leerlingen in de onderbouw per klas ingedeeld naar woonplaats. Vanaf 2005-2006 vindt indeling plaats op basis van een predeterminatie m.b.t. de leerwegen. Op basis van de beschikbare informatie worden leerlingen geplaatst in een KL/GL-klas 1 of 2 (en krijgen dan verdiepende leerstof om de aansluiting in de bovenbouw te verbeteren) of in de BL-klas. Overigens kunnen BL-leerlingen die zich goed ontwikkelen zonder belemmering naar de KL- of GL-opleiding doorstromen. Hiervoor is een duidelijke determinatie in klas 2 ontwikkeld.

In klas 2 worden de leerlingen getest, waarna, na overleg met leerlingen, ouders en docenten leerlingen definitief geplaatst worden in de BL, KL of GL-leerweg. Voor de determinatie wordt een uitgebreid en afgewogen systeem toegepast. Wanneer onverhoopt blijkt dat een leerling onvoldoende motivatie of kwaliteiten heeft om de KL- of GL-leerweg te volgen, kan worden afgestroomd.

### MBO

Voor veel deelnemers is de gekozen opleiding de eindkwalificatie en gaan zij aan het werk na afronding van de opleiding.

Een aantal leerlingen heeft de mogelijkheid om na een tweejarige of driejarige opleiding nog op een hoger niveau een opleiding te volgen. Daarover heeft de deelnemer contact met de mentor, of decaan. In voorkomende gevallen zal een gesprek plaatsvinden met deelnemer en ouders.

Voor deelnemers op niveau 4 zijn er doorstroommogelijkheden naar het HBO. De advisering hierover vindt in eerste instantie informeel plaats door de vakdocent. Hierna worden de deelnemers vaak door verwezen naar de decaan. Hier wordt in een persoonlijk gesprek geluisterd naar wensen en gekeken naar de mogelijkheden om door te stromen naar vervolgoopleidingen.

De decaan inventariseert medio maart of de uitstromende leerlingen weten wat zij gaan doen na het behalen van het diploma. Tevens worden de leerlingen erop gewezen dat zij een gesprek met de decaan kunnen aanvragen.

Bij problemen in de voortgang van het leerproces wordt door de docenten begeleiding geboden tijdens en na de les. Er is tijd en ruimte voor begeleiding van deze leerlingen. Bij ernstige problemen, niet op te lossen door de eigen docenten, wordt via de zorgcoördinator gezocht naar passende oplossingen of expertise van buitenaf. De zorgcoördinator wordt in voorkomende gevallen ingeschakeld en samen met de deelnemer en ouders en/of begeleiders wordt naar een oplossing gezocht.

De kleinschaligheid van de school maakt het mogelijk de deelnemers persoonlijk te begeleiden. Het sociale aspect wordt hierbij niet uit het oog verloren. Zowel op school als op het adres waar de beroepspraktijkvorming plaats vindt wordt hier aandacht aan gegeven.

Voor de LGF leerlingen is een format ontwikkeld. Afhankelijk van de opleiding die de leerling bezoekt is vast gelegd hoeveel begeleidingsuren er beschikbaar zijn. De mentor van een LGF leerling krijgt in de jaartaak 10 uur toegewezen per LGF leerling om zijn taak goed uit te kunnen voeren. Voor elke LGF leerling wordt gekeken wie het beste de persoonlijk begeleider kan zijn. Dit kan de mentor zijn maar ook een andere collega, afhankelijk van de problematiek een vakdocent of een docent met geheel ander vakgebied. In schooljaar 08-09 waren er 2 LGF leerling, op dit moment zijn er acht definitief toegewezen en lopen er nog meer indicatie aanvragen.

De deelnemers ontvangen tweemaal per jaar (januari/februari en juni) een overzicht van de behaalde prestaties voor het Prestatiedossier. In februari van het schooljaar vinden zo nodig gesprekken met ouders/verzorgers, deelnemers en docenten plaats (10-minuten gesprekken). In voorkomend geval vinden gesprekken met deelnemers en/of ouders plaats over de voortgang van de studie; telefonisch of in een persoonlijk gesprek op school.

Van gesprekken met deelnemers en eventueel ouders en begeleiders wordt een verlag gemaakt dat wordt toegevoegd aan het deelnemersdossier.

Met het aanstellen van een aparte zorgcoördinator MBO in het schooljaar 2006-2007 wordt de totale zorg ook binnen het MBO gecoördineerd en georganiseerd. In het schooljaar 2008-2009 is het ZAT MBO ingericht. Hierbij is aangesloten bij het ZAT VMBO. In afwachting van verdere ontwikkelingen wordt dit als een werkbare situatie ervaren.

#### **5.4.2 Kernproces: binnenschools leren/ schoolklimaat**

##### VMBO

De lessentabel is opgesteld op basis van de adviesurentabel en de kerndoelen van de basisvorming. De zogenaamde vrije ruimte is "groen" ingekleurd, d.w.z. dat de klassen 1 en 2 elk vier uur PSO (Practische Sector Oriëntatie hebben. In klas 3 gaan de leerlingen om de 4 weken een dag op "snuffelstage". De klassen 1, 2 en 3 hebben 32 lessen van 50 minuten. Klas 4 (afhankelijk van de praktijkvakken en wel of niet kiezen van Duits als extra vak) heeft ongeveer 26 contacturen. Ook gaat klas 4 gedurende 30 weken een dag per week op stage. In de onderbouw zijn als onderdeel van het RT-beleid lessen opgenomen op het gebied van dyslexie, dyscalculie, faalangst, rekenen, ADHD en huiswerkbegeleiding. Ook de mentoruren zijn herkenbaar in het lesrooster opgenomen. De locatie hanteert de lessentabel en het daarbij behorende beleid om het voorgeschreven minimum aantal lessen per jaar te realiseren. Zowel planning als uitvoering worden inzichtelijk geregistreerd.

##### *Lesmethodes*

De vakgroepen hebben een grote mate van vrijheid in het kiezen van de lesmethodes. Iedere vakgroep heeft een eigen budget en kan dat naar eigen goeddunken besteden. Methodes worden gemiddeld om de 6 à 8 jaar vervangen. Ze voldoen alle aan de eisen van de basisvorming cq. Leerwegen. De boeken worden gehuurd via een studieboekenhuis. De kosten voor de boeken worden met ingang van het schooljaar 2009-2010 door de school gedragen. Het bestellen is een taak van de ouders. Het is het voornemen in 2009-2010 in klas 2 de vakken Natuur-Scheikunde en Techniek te integreren in het vak Mens & Natuur II. Groenhorst breed

worden voorbereidingen getroffen om over te stappen op een intern boekenfonds. Ook de gebruikte leermiddelen worden onder de loep genomen.

### *Didactiek*

De meeste lessen worden zowel klassikaal als coachend aangeboden. Bij techniek, tekenen en de beroepsgerichte vakken wordt vaak in groepen gewerkt. Er is ruimte om zaken te organiseren, ruimte voor voorstellen en kansen om zaken te ontwikkelen. Wel zijn er in toenemende mate huisvestingsproblemen. Sommige lokalen zijn te klein, dan wel klassen te groot. Dat kan mede een oorzaak zijn dat docenten het bijna een noodzaak vinden om klassikaal les te geven.

Docenten vertrouwen leerlingen niet altijd in de omgang met de computer. Vaak is de ruimte ook bezet. Meer computers in de leslokalen heeft verbetering opgeleverd. Bovendien zijn laptops aangeschaft die aan de computers in de lokalen kunnen worden toegevoegd. In 2009-2010 zal het aantal laptops uitgebreid worden. Daarnaast zal een deel van het computerbestand worden vernieuwd.

De stand van zaken m.b.t. de integratie van verschillende vakken is als volgt.

- In het schooljaar 2005-2006 zijn in het kader van de vernieuwing onderbouw in de vakken aardrijkskunde en geschiedenis samengevoegd; voor biologie en verzorging is dat gebeurd in 2007-2008. Voor Natuur-Scheikunde en techniek gebeurt dat in 2009-2010.
- Bovendien wordt sinds 2005-2006 over het leerjaar verspreid in de eerste klassen vanuit vier vakgroepen een aantal projecten uitgevoerd die de onderlinge samenhang tussen de vakken eveneens ten goede komen. De projectdagen, opgenomen in het rooster, worden door de vakgroepen ingevuld en gedragen. Ook de verschillende werkvormen worden in overleg afgesproken en op elkaar afgestemd. ICT zowel als buitenschoolse activiteiten nemen een belangrijke plaats in. E.e.a. wordt direct gerelateerd aan de belevingswereld van de leerlingen. Samenwerken staat centraal.
- Tenslotte zijn de lessen in klas 1 dusdanig verdeeld dat er zo weinig mogelijk door verschillende docenten wordt lesgegeven (minder handen voor de klas), vooral bij het lwoo. Door de samenstelling van vijf vakgroepen zal de samenhang tussen de verschillende vakgebieden eveneens positief worden beïnvloed. Het gebruik van de PC wordt gestimuleerd.

### *Lesuitval*

Er wordt veel aan gedaan om lesuitval te voorkomen. Bij ziekteverzuim van meerdere docenten tegelijkertijd is dat natuurlijk niet altijd mogelijk. Bij tussenuren worden de leerlingen 2 aan 2 over de andere lokalen verdeeld, waar ze dan huiswerk kunnen maken, gesteld dat de roostermaker niet in staat is de plotseling opvallende lessen vanuit het personeelsbestand in te vullen.

### *Sociale veiligheid*

De school heeft veiligheid hoog in het vaandel staan. Veilig voor leerlingen, personeel en medegebruikers. Het personeel bevordert deze ontwikkeling door het scheppen van een veilig klimaat en een prettige werksfeer in de klas, de kantine en op het schoolplein. Om de veiligheid te bevorderen heeft de school gedragsregels opgesteld die als leidraad dienen voor gedrag en handelen. Deze zijn te vinden in de schoolgids. Indien noodzakelijk worden leerlingen tijdelijk buiten de les gehouden of zelfs tijdelijk overgeplaatst naar een andere voorziening. Communicatie en overleg met ouders is hierbij essentieel. Met de wijkagent en de jeugdagent zijn goede afspraken over aanpak bij incidenten.

In het werkbelevingsonderzoek onder medewerkers is aandacht besteed aan veiligheid.

In het schooljaar 2009-2010 zullen de protocollen m.b.t veiligheid worden aangepast.

### MBO

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

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

Doordat de kwalificatiedossiers waarop het onderwijsprogramma is gebaseerd in overleg met bedrijfsorganisaties zijn vastgesteld zijn de deelnemers goed gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt. De gediplomeerde deelnemers (BOL) hebben dan ook in grote meerderheid al een baan bij het verlaten van de opleiding. De deelnemers die een BBL-opleiding volgen hebben een arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding en kunnen hier na het behalen van het diploma in veel gevallen blijven werken.

De contacten tussen de opleiding en het bedrijfsleven op lokaal niveau spelen een belangrijke rol. Het bedrijfsleven heeft onder andere een rol bij het vaststellen van de prestatiedossiers en wordt regelmatig ingeschakeld bij het beoordelen van toetsen en het afnemen van de proeven van bekwaamheid.

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

Doordat de deelnemer haar/zijn plaats in de opleiding kent en zich bewust is van haar/zijn eigen leren ontstaan er ook individuele vragen. Een deelnemer kan bijna altijd instromen op het niveau dat bij hem/haar past. Daarnaast hebben deelnemers de keus om veel van de opleidingen binnen een BOL of een BBL traject te volgen. Binnen de opleidingen bieden wij een onderwijsprogramma aan dat noodzakelijk is voor het behalen van het diploma. Op deze wijze zijn zij goed voorbereid op de proeve van bekwaamheid. Daarnaast kan een deelnemer binnen de BPV zelf zwaartepunten in haar of zijn opleiding leggen.

Deelnemers die extra begeleiding of ondersteuning nodig hebben krijgen deze, afgestemd op hun individuele behoeften. Doordat er weinig frontaal lesgegeven wordt, is er aandacht voor individuele begeleiding en in sommige gevallen voor aanpassingen met betrekking tot leerstoornissen. Waar nodig worden individuele trajecten uitgezet.

Het onderwijsprogramma wordt gelijkmatig verdeeld over de studietijd, zodat piekmomenten zoveel mogelijk worden vermeden. Vrijwel alle deelnemers doorlopen het onderwijsprogramma binnen de aangegeven studieduur. Vanzelfsprekend komt het wel voor dat een deelnemer door omstandigheden het niveau niet haalt. Zij/hij kiest er dan in overleg voor om de studie af te ronden in een individueel traject of

een overstap te maken naar een ander niveau om de opleiding toch succesvol af te ronden

#### *Inrichting leeromgeving*

Algemeen vormende en beroepsgerichte vakken worden op verschillende niveaus aangeboden. Integratie van praktijk en theorie wordt op veel plaatsen vorm gegeven en is een nadrukkelijk onderdeel van de opleiding. Groepswerk, gericht op samen werken en samen leren, is een veel gebruikte werkvorm.

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

#### *Rechtsbescherming*

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

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

Zo is er sprake van een onderwijsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst.

Via de studiegids is de deelnemer op de hoogte gebracht van de klachtenregeling betreffende examens.

De deelnemer valt onder de rechtsbeschermende maatregelen van het instituut.

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

#### *Sociale veiligheid*

Net als bij het VMBO is ook in het MBO de veiligheid voor studenten, personeel en andere gebruikers van groot belang.

In het werkbelevingsonderzoek onder medewerkers is aandacht besteed aan veiligheid.

Door duidelijke gedragsregels wordt hier vorm aan gegeven.

Het protocol voor veiligheid wordt in 2009/2010 verder aangescherpt.

### **5.4.3 Kernproces: onderwijsontwikkeling**

#### VMBO

##### *Inleiding*

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.

Dat alleen kennisoverdracht niet voldoende is, komt tot uiting in de verschillende didactische werkvormen (groepsverband, zelfstandig werken, praktijkvaardigheid, instructie, coachen, zelfverantwoordelijk werken, etc.)

Het lesrooster is het uitgangspunt. Via publicatieborden in de aula en het Internet worden de wijzigingen bekend gemaakt.

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 stage, projectdagen en -weken, meedraaien in de kantinediensten vanuit het vak VAP, maatschappelijke stage, snuffelstage en buitenschoolse activiteiten en een leerlingenraad.

### *Mentormethoden*

Mede op basis van de resultaten uit het tevredenheids onderzoek VMBO heeft het mentorschap de laatste twee jaar veel aandacht gehad en een duidelijke verbetering ondergaan, doordat onder andere de taken van de mentor op schrift zijn gesteld en als zodanig locatiebeleid zijn geworden.

Bij de mentorlessen is in het jaar 2008-2009, naast de Kanjertraining in klas 1, in elk leerjaar de methode Multiple Choice als ondersteunende methode gehanteerd. De methode helpt o.a. bij het leren leren, het maken van een beroepskeuze e.d.. In 2009-2010 wordt de taak van de mentor opnieuw onder de loep genomen en aangepast aan veranderende situaties.

### *Huiswerkbegeleiding*

Met ingang van het schooljaar 2008-2009 kennen we naast de al bestaande regelingen bij RT rekenen, taal en faalangst reductietraining aparte uren voor huiswerk begeleiding in de onderbouw en bovenbouw. Door leerlingen werd aangegeven dat zij de hoeveelheid huiswerk te groot vonden, terwijl ook de planning van het huiswerk verbetering behoeft. Bij de huiswerkbegeleiding wordt hieraan aandacht besteed. Daarnaast wordt ook ondersteund bij de wijze waarop leerlingen leren.

### *Open Leercentrum*

De denktank VMBO is, op vraag vanuit het MT, doende de inmiddels gemaakte plannen voor een Open Leercentrum verder uit te werken en te verfijnen. De opzet van dit Leercentrum zal in de loop van het schooljaar 2009-2010 gestalte gaan krijgen. Doel van het centrum is een rustige omgeving te creëren waar leerlingen, gebruik makend van de aanwezige leermiddelen, zelfstandig of met hulp kunnen werken aan (grote) opdrachten zoals werkstukken, GPO's e.d. Ook bestaat er voor de leerlingen in dit Leercentrum de mogelijkheid om kleine schoolbenodigdheden zoals rekenmachines, geodriehoeken, pennen, potloden e.d. tegen redelijke prijzen aan te schaffen.

### *Digitaal*

ICT valt binnen het VMBO onderwijs niet meer weg te denken. Om meer mogelijkheden te scheppen op dit gebied is er twee jaar geleden voor gekozen de school te voorzien van een draadloos netwerk. Leerlingen kunnen daardoor m.b.v. laptops overal binnen de school gebruik maken van ICT toepassingen en mogelijkheden in en buiten de lessen.

In het schooljaar 2009-2010 zal het aantal laptops verder worden uitgebreid evenals het draadloze netwerk. Uitleen van Laptops zal gestructureerd gaan verlopen vanuit het te starten Open Leercentrum. Leerlingen zullen hun schoolpas hiervoor gaan gebruiken.

In 2007 heeft de locatie de beschikking gekregen over het eerste Smartboard. In 2007-2008 zijn er na een succesvolle introductie twee Smartboards bijgeplaatst. Inmiddels wordt er door docenten meer en meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden van Smartboard binnen de diverse lessen. Een uitwisseling van lesstof op landelijk niveau komt goed op gang. Er zijn voor alle docenten inmiddels twee trainingen georganiseerd.

Begin van het schooljaar 2009-2010 volgt een verdere uitbreiding met twee Smartboards. Uitbreiding met Smartboards in het schooljaar 2010-2011 is wenselijk en wordt gepland.

Door de introductie van examinering met de computer (april / mei 2008) ontstaat de vraag om ook eigen digitaal toetsmateriaal te gaan ontwikkelen. Hiervoor is

inmiddels de software NetOpSchool aangeschaft. In de loop van het schooljaar 2008-2009 zullen binnen diverse vakgebieden in het vierde leerjaar eigen digitale toetsen ontwikkeld gaan worden en worden aangeboden aan de leerlingen.

#### *Taalbeleid*

Groenhorstbreed zal het taalbeleid verder ontwikkeld worden.

#### *Coach*

Ter ondersteuning (zowel didactisch als organisatorisch) zijn (nieuw) benoemde docenten in het schooljaar 2008-2009 ondersteund door een docent-coach.

De coach heeft wekelijks individueel contact met de docenten. Daarnaast zijn er groeps gesprekken. Op deze wijze zullen de nieuwbenoemde docenten en stagiaires makkelijker hun weg kunnen vinden binnen de locatie. Met ingang van het schooljaar 2009-2010 zal de coach zich ook inzetten voor zittende docenten die daar behoefte aan hebben.

#### *Specialisatie Beeld en Geluid*

Met ingang van het schooljaar 2008-2009 is de locatie gestart met een extra keuze specialisatie Beeld en Geluid. Leerlingen in de eerste klas kunnen hiervoor naast het normale lesrooster facultatief kiezen. Beeld en Geluid bevat een aantal elementen die voor de opleiding VMBO van positieve waarde kunnen zijn. Zij leren omgaan met de computer, bewerken en presenteren van foto's, video's en het maken van een website. Voorbereiden, plannen, overleggen en samenwerken zijn binnen dit kader van groot belang. Leerlingen kunnen bij Beeld en Geluid meer geïnteresseerd raken in de gebruikte technieken en deze verder ontwikkelen. In tweede klas en in de bovenbouw worden leerlingen die voor Beeld en Geluid hebben gekozen betrokken bij muziekkavonden c.q. Schoolfeesten en verzorgen hierbij het geluid, disco en de toneelverlichting.

#### *Paard*

De nieuwe leerlingen die vanaf de basisschool instromen in het eerste leerjaar van het VMBO kunnen er voor kiezen - aanvullend op het schoolprogramma - een halve dag per twee weken actief bezig te zijn met paarden. Dat gebeurt voor het grootste deel niet op de school zelf, aangezien de ruimte daarvoor te beperkt is, maar op twee verschillende Arnhemse maneges, namelijk "Mansour" en "Ruimzicht". De leerlingen zullen daar allerlei praktische werkzaamheden verrichten, met paarden en pony's bezig zijn (verzorging) en uiteraard ook paardrijden, longeren, en dergelijke.

#### MBO

De invoering van competentiegericht onderwijs is mede aanleiding voor de huidige onderwijsontwikkeling:

- Verder ontwikkelen en invullen nieuwe opleidingen (Styling & Design en Dier)
- Implementatie CKS
- Werken met competenties
- Invulling prestatiedossier
- Invoering pop-gesprekken
- Aanpassing examinering
- Aandacht voor doorstroom naar HBO

#### *De implementatie van CKS*

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

#### *Prestatiedossiers*

Er is in het cursusjaar 2007-2008 onderliggend aan de kwalificatiedossiers, gewerkt aan prestatiedossiers, die deelnemers voorbereiden op de PvB. In de prestatiedossiers zijn de te beoordelen onderdelen (prestaties) vastgelegd. Verantwoordingsdocumenten zijn voor veel opleidingen Groenhorst breed ontwikkeld. Op basis hiervan zijn voor de meeste leerjaren bewijsstukken door de locatie toegevoegd zodat verantwoorde prestatiedossiers voor de leerlingen gebruikt kunnen worden.

#### *Elektronische Leer Omgeving / ELO*

Een groot en groeiend deel van de leerinhouden en een nog groter deel van de bronnen is in het cursusjaar 2007-2008 digitaal aangeboden in de Elektronische Leer Omgeving (ELO).

Dit heeft als resultaat dat in het cursusjaar 2007-2008 de boekenrekening van de deelnemers lager uitvalt dan de voorgaande jaren. In veel opleidingen werken deelnemers in de CKS met en in de ELO. Verdere scholing van docenten om leerarrangementen te ontwikkelen vindt plaats.

#### *Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP)*

Alle deelnemers in de CKS hebben een studieloopbaanbegeleider (slb-er) die regelmatig pop-gesprekken met de deelnemer voert. Deze pop-gesprekken worden vastgelegd en de inhoud wordt gebruikt voor het bepalen van de verdere studievoortgang. De exacte plaats en rol van de pop (gesprekken) in het prestatiedossier moet nader worden vastgelegd.

#### *Proeve van Bekwaamheid (PvB)*

De proeven van bekwaamheid worden onder de CKS afgenomen. Uit de eerste jaren is veel geleerd m.b.t. de voorbereiding op, het afnemen van, het evalueren van en het eventueel verbeteren van de afname van de proeve van bekwaamheid. Alle proeven zijn afgenomen in de beroepspraktijk.

#### *Scholing*

De meeste MBO-docenten zijn geschoold als assessor. Dit jaar zullen diverse collega's gecertificeerd worden.

Ook in teamscholingen en overleggen is veel aandacht voor de implementatie van CKS. Ontwikkeling van leerarrangementen, begeleiden van deelnemers (pop-gesprekken) en andere onderwijsontwikkelingen komen aan de orde.

#### *Taalbeleid*

De Locatie maakt gebruik van de door de Inspectie erkende methode met bijbehorend toetsmateriaal 'VIA STARTTAAL' van uitgever Deviant.

### **5.4.4 Kernproces: praktijkleren/stage**

#### *Praktijkleren VMBO*

##### *Algemeen*

Voor VMBO-leerlingen is het belangrijk dat het onderwijs praktisch is ingericht. Veel VMBO-leerlingen, vooral in de BL en KL en in het bijzonder in het LWOO, zijn vooral

praktisch in plaats van cognitief ingesteld: zij leren beter met hun handen dan met hun hoofd. De locatie Velp streeft er naar het VMBO-onderwijs zo praktisch mogelijk

aan te bieden. Dat lukt overigens nog niet op alle fronten. Door meer te focussen op projectmatig onderwijs en te bezien hoe de werkplekkenstructuur meer kan worden vormgegeven wordt getracht de praktijkgerichtheid verder te versterken. Inmiddels heeft een groot deel van de docenten een training 'coachend lesgeven' gevolgd.

#### *Schoolstage*

De leerlingen van de tweede klas VMBO volgen periodiek in een koppel van twee een dag schoolstage. Dat gebeurt onder leiding van de facilitaire dienst. De leerlingen verrichten allerlei werkzaamheden, waaronder het ontvangen en begeleiden van gasten, het doen van boodschappen, corveewerkzaamheden, activiteiten op de postkamer, etc. Daarmee doen zij ervaring op die nuttig is wanneer zij op een bedrijf gaan werken en die daarop dan ook als voorbereiding dient. De schoolstage wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld.

#### *Bedrijfsoriëntatie/snuffelstage*

In klas 3 volgen de leerlingen een dag per maand bedrijfsoriëntatie, ook snuffelstage genoemd. Daarmee is in het schooljaar 2002-2003 begonnen. Zij doen dat op verschillende bedrijven in de richting VAP, bloemschikken/-detailhandel, groenvoorziening, plantenteelt en dierverzorging. De bedoeling is dat de leerling inzicht krijgt in bedrijfsprocessen en wat het zou betekenen om daarvan deel uit te maken. De oriëntatie heeft een sterk observerend en beschouwend karakter, hoewel ook zinvolle werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd wanneer deze aan de oriëntatie bijdragen. Door de snuffelstage kan de leerling een goede keuze maken m.b.t. het (de) praktijkexamenvak(ken) dat / die hij in leerjaar vier wenst te volgen. De snuffelstage wordt regelmatig geëvalueerd en op basis van de gegevens verder bijgesteld en verbeterd. Het benaderen van een bedrijf gebeurt door de leerling. Het positieve effect daarvan in vergelijking met benadering door de school, is dat de leerling meer gemotiveerd is en het rendement van de snuffelstage toeneemt. Aan het einde van leerjaar 3 krijgen de leerlingen een training om zich voor te bereiden op een verantwoord gedrag en functioneren tijdens de stage in leerjaar 4. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan omgang met klanten, kleding en telefoongebruik.

#### *Beroepsstage*

Gedurende het laatste schooljaar wordt een dag per week stage gelopen. Het eerste half jaar op een bedrijf in het verlengde van één van de vijf studierichtingen (gekozen examenvak) en het tweede half jaar op een (ander) bedrijf, gerelateerd aan de gekozen vervolgopleiding. Vanuit de school worden de bedrijfsbezoeken begeleid. De leerlingen zoeken zelf een geschikt bedrijf uit en houden een stageboek bij. Ook de beroepsstage wordt regelmatig geëvalueerd.

#### *3V1 en 4V1*

De 3V1 en 4V1-leerlingen volgen een programma waarin meerdere stagedagen per week centraal staan (3V1 1 dag per week, 4V1 twee dagen per week). Het onderwijs op de locatie is bovendien praktischer ingericht dan bij het VMBO. Dat is mogelijk omdat aan andere exameneisen moet worden voldaan en vakken als bijv. wiskunde niet aan de orde zijn. De groepsgrootte is zeer beperkt.

#### *IPC*

De leerlingen in klas 4 krijgen ongeveer twee dagen per jaar gespecialiseerd praktijkonderwijs op een IPC, afgestemd op de vakrichting die het dichtst bij hun belangstelling ligt. Het programma wordt in overleg met leerlingen, de school en het IPC vastgesteld. E.e.a. is mogelijk door een geormerkte bijdrage van het ministerie van LNV en wordt door leerlingen en locatie als nuttig en zinvol ervaren.

### Praktijkleren MBO

Werken vanuit de beroepspraktijk betekent voor het Groenhorst College Velp zo dicht mogelijk met het onderwijs naar het beroepsveld (de praktijk) toe gaan. Onderwijs wordt verzorgd op bedrijven / instellingen. Deelnemers werken/leren in praktische situaties tijdens de beroepspraktijkvorming. Het onderwijs kan niet zonder het bedrijfsleven.

In een aantal opleidingen wordt actief gezocht naar reële opdrachten, bijvoorbeeld van bedrijven, die door deelnemers worden uitgevoerd en waarbij ze actief werken aan hun competenties.

De contacten met het bedrijfsleven worden als zeer waardevol gezien en ervaren. De deelnemers worden ongeveer driemaal per jaar op het leerbedrijf bezocht door de docentbegeleider waarbij de voortgang van de deelnemer samen met de praktijkopleider wordt besproken.

De afname van de proeve van bekwaamheid op het leerbedrijf wordt door de praktijkopleiders positief ervaren. Als opleidingsbedrijf voelt men zich serieus genomen. Ondanks de tijdsinvestering wil men in de meeste gevallen graag aan deze vorm van examinering meewerken.

De deelnemers van alle opleidingen gaan naar de praktijkschool in Ede, Barneveld of Schaarsbergen. Afhankelijk van het leerjaar volgen zij een programma passend in het prestatiedossier en voorbereidend op de proeve van bekwaamheid. Ook voor het schooljaar 2009-2010 is geld beschikbaar om met alle opleidingen naar de praktijkschool te gaan. De lessen op de praktijkschool zijn een praktische, zinvolle en welkome aanvulling op het schoolprogramma. De vaak technische lessen zijn zonder PTC<sup>+</sup> moeilijk of niet te realiseren.

## **5.4.5 Kernproces: toetsing/examinering**

### VMBO

Met behulp van Studielogboek worden de vorderingen van de individuele leerling bijgehouden. Lesgevers hebben zo inzage in de vorderingen. Met ingang van het schooljaar 2009-2010 hebben leerlingen en ouders inzage in de vorderingen via het internet.

In de examenklassen wordt gewerkt volgens een Plan van Toetsing en Afsluiting (PTA). Iedere leerling krijgt een PTA programma waarin alle toetsen en de normering beschreven worden. Het schooljaar in zowel klas 3 en klas 4 is verdeeld in drie periodes. Na iedere periode krijgen de leerlingen een voortgangsrapport. Na iedere periode mag één vak (of een deel daarvan) herkanst worden.

Aan het eind van klas 3 resulteert het totaal van alle toetsen in een overgangsrapport. Leerlingen kunnen dus blijven zitten. In het PTA-boekje is het examenreglement opgenomen.

De leerlingen zijn tevreden over de uitleg bij de werking van het PTA. Ouders worden in het begin het jaar op de voorlichtingsavonden ook geïnformeerd. De docenten moeten er wel op toezien dat er maximaal 2 theorie- en / of praktijktoetsen per dag gegeven mogen worden.

Afgesproken is om de lay-out van de PTA-toetsen te uniformeren: zelfde voorblad, zelfde lettertype en de te behalen punten met de normering. Tenminste één vakgroepcollega zal de toets van tevoren beoordelen. (Dit beleid is in 2006-2007 geformaliseerd.

Groenhorst breed wordt gewerkt aan het project Examineren in Samenhang (EIS). Hierbij vinden examenproeves geïntegreerd plaats.

#### Vernieuwen examenproeven

Afgelopen jaren zijn geïntegreerde examenproeven ontwikkeld op basis van het Groenhorst College plan 2008-2013. Deze proeven zijn gebaseerd op vastgestelde competenties voor verschillende leergebieden.

Afgelopen jaar hebben enkele proeven in het derde leerjaar als pilot gedraaid. Komend jaar zullen zowel in het derde als in het vierde leerjaar weer enkele proeven als pilot worden afgenomen.

Tevens zal komend jaar onderzocht worden hoe competentiegericht onderwijs ook in de onderbouw kan worden toegepast.

#### MBO

De wijze van examinering is binnen het huidige MBO van het Groenhorst College Velp gericht op het toetsen van vaardigheden, kennis en attitude (competenties) in een reële beroepssituatie. Dit vindt plaats door middel van de door de Groene Standaard ontwikkelde examenstandaard. De invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur stimuleert de uitbreiding en optimalisering van deze vorm van examinering.

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

Dit jaar zal in bijna alle gevallen de examinering plaatsvinden middels de binnen de examenstandaard ontwikkelde proeven van bekwaamheid.

De medewerking van het bedrijfsleven en dus de praktijkopleider is hierbij noodzakelijk.

( zie ook 10.3)

Binnen het Groenhorst College Velp wordt het prestatiedossier (PD), gebruikt. Grote delen van dit prestatiedossier zijn binnen de locatie zelf ontwikkeld. Ook is er binnen de prestatiedossiers gebruik gemaakt voor een deels eigen invulling. De

prestatiedossiers zijn voorwaardelijk voor de deelname aan de proeve van bekwaamheid. De proeven van bekwaamheid vormen samen het Plan van Toetsing en Afsluiting (PTA).

Proeven van bekwaamheid worden zoveel mogelijk afgenomen in de beroepspraktijk, op het leerbedrijf. In sommige situaties is het niet mogelijk de proeve op het leerbedrijf te doen en vindt de proeve bijvoorbeeld plaats op een geselecteerd bedrijf.

Voor de beoordeling van de proeven van bekwaamheid zijn minimaal twee assessoren verantwoordelijk. Een assessor van de opleiding en een assessor uit het bedrijfsleven. Bij 20% van de proeven wordt een gecommiteerde uitgenodigd om de kwaliteit en de onafhankelijkheid te waarborgen.

## Format 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.

<b>Zelfanalyse kwaliteit examinering locatie Velp, 2009-2010</b>	
A. Resultaten inspectieonderzoek 2009 of 2010	De opleiding Middenkaderfunctionaris Bloemen en Tuincentrumbranche heeft bij het inspectieonderzoek geen voldoende behaald. In samenwerking is gezorgd voor verbetering van deze opleiding. Van deze KS 2000+ opleiding zijn in het jaar 2008-2009 de laatste deelnemers gediplomeerd.
B. Locatieresultaten (interne) audit examinering 2009	Volgens de rapportage interne audit Velp voldoet de locatie Velp aan de standaarden zoals die door de onderwijsinspectie worden gehanteerd. Aandachtspunten voor verbetering zijn met name: <ul style="list-style-type: none"><li>- informatie naar deelnemers</li><li>- het vastleggen van overleggen</li><li>- terugkoppeling van resultaten en verbeteracties.</li></ul>
C. Resultaten en conclusies vanuit (de locatiebijdrage van) de eindrapportage examinering 2008-2009	
D. Resultaten en conclusies n.a.v. de resultaten van de MBO kaart 2009	
D. Resultaten en conclusies n.a.v. de ODIN-resultaten (indien beschikbaar)	Met betrekking tot de examinering heeft de locatie Velp redelijk tot goed gescoord in de ODIN enquête.
E. Resultaten en conclusies n.a.v. de zelfevaluatie examinering	Aanbevelingen van de zelfevaluatie zijn o.a. <ul style="list-style-type: none"><li>- aandacht aan informatie naar de deelnemers</li><li>- vastleggen van afspraken over toetsafname, taken, bevoegdheden van docenten.</li></ul>
F. Eindconclusies	Verbeterpunten zitten met name in informatie naar de deelnemers en het vastleggen en borgen van examenproces.

## 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?”*

1. Onderhavig hoofdstuk beschrijft de uitgevoerde metingen en de belangrijkste conclusies
2. Omwille van de leesbaarheid van dit document zijn de resultaten terug te vinden in bijlage I. Aanvullend wordt in bijlage II 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 het Groenhorst College systematisch ondervraagd.

#### 6.1.1 Onderzoek tevredenheid onder leerlingen

Onder leerlingen worden de volgende onderzoeken uitgevoerd.

- In het VMBO: tweejaarlijkse afname van door de Aeres Groep zelf ontwikkelde vragenlijst. Thema's rechtstreeks afgeleid van waarderingskaders (zie: <http://www.onderwijsinspectie.nl/>)  
Met ingang van het schooljaar 2009-2010 zal het Groenhorst College participeren in de LAKS-monitor. " De LAKS-Monitor wordt ondersteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en uitgevoerd door het onderzoeksbureau ResearchNed. ResearchNed werkt ook aan ODIN, het grote tevredenheidsonderzoek in het MBO van de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs. Doordat het onderzoek elke twee jaar wordt gedaan kunnen MBO-scholen zien of ze zijn verbeterd. De LAKS-Monitor zal dit mogelijk maken voor het voortgezet onderwijs."
- In het MBO: tweejaarlijkse afname van de door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) ontwikkelde vragenlijst ODIN (Ons Doel is Nuttig). (Informatie te vinden op: <http://www.job-odin.nl/>)

#### 6.1.2 Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters

Onder gediplomeerde oud-leerlingen worden de volgende onderzoeken uitgevoerd.

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

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

- **Conclusies**

Het uitstroomprofiel van gediplomeerde VMBO schoolverlaters uit Velp is over de jaren heen constant. Verreweg de grootste groep gaat doorleren, soms in combinatie met een baan. Ook het type vervolgopleiding kent een stabiel patroon, bijna iedereen gaat naar het MBO. De opwaartse tendens in het aantal leerlingen dat na anderhalf jaar ook daadwerkelijk nog aan het doorleren is lijkt door te zetten.

Schoolverlaters kijken met een positief gevoel terug op de school. Wat betreft de keuze van de opleiding geldt dat gediplomeerde VMBO leerlingen achteraf meer tevreden zijn over de keuze van de opleiding dan de MBO gediplomeerde leerlingen. Dit is terug te zien in de waardering voor de kwaliteitsaspecten van de opleiding. Voor het MBO zien we enige verschuiving in de waardering voor competenties. Bij het MBO lijkt er een verschuiving te zijn. Weliswaar is de N klein en is als gevolg daarvan voorzichtigheid op zijn plaats. Toch lijken leerlingen meer positief te zijn over de begeleiding door school tijdens de BPV, over de begeleiding door school voor BBL'ers en over de wijze van examinering. Minder positief lijken leerlingen over de inhoud van het lesprogramma, aansluiting van theorie en het kunnen gebruiken van de theorie. Het kan zinvol zijn deze bevindingen te bekijken in het licht van de ontwikkelingen in het onderwijs.

Een andere bevinding is dat leerlingen genoeg lijken te nemen met een baan van verwant of lager niveau dan de opleiding en dat zij meer buiten de sector een baan vinden.

## 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 schooljaar 2008/2009 is onder alle medewerkers van het Groenhorst College een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De afdeling P&O heeft deze taak op zich genomen. De vragenlijsten en de rapportage zijn verzorgd door HCMG.

Het belangrijkste doel van dit onderzoek is het beantwoorden van de vraag hoe de werkomstandigheden bij de organisatie kunnen worden verbeterd, zodat de medewerkers gezond en gemotiveerd blijven en tevreden zijn met hun werk.

Er zijn zowel op Groenhorstniveau als op het niveau van de locatie conclusies getrokken. De respons op de locatie Velp was 59%. Medewerkers hebben een individueel een terugkoppeling op hun eigen score ontvangen.

### *Algemene werkbeleving en effecten*

De medewerkers ervaren werkstress en hebben last van agressie (emotionele taakeisen) en hinderlijke organisatie van werk.

Ook de interferentie werk- thuis is voor verbetering vatbaar.

De werkdruk is enigszins verhoogd maar indien gecompenseerd door voldoende energiebronnen en bij lagere overige werkstressoren is dit kenmerkend voor een organisatie waar men met plezier hard werkt.

### *Leiderschapsstijl*

Medewerkers hebben behoefte aan meer coachend leidinggeven.

### *Energiebronnen*

Naast de stijl van leidinggeven vormen afwisseling voor het VMBO team en communicatie voor het MBO team de energiebronnen die het eerst in aanmerking komen voor verbetering

### *Specifieke doelgroepen*

De leeftijdsgroep van 45 tot 50- jarigen nemen een positieve uitzonderingspositie in: zij scoren gunstig op betrokkenheid en tevredenheid, zij ervaren evenveel energiebronnen als de benchmark, en minder werkstressoren dan hun collega's op de locatie

De medewerkers die tot 10 jaar in dienst zijn ervaren het meeste arbeidsplezier. Medewerkers die langer in dienst zijn dan 10 jaar minder.

Verbeteringen zijn geformuleerd in hoofdstuk 10 van dit DVP.

## 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. In dit aandachtsgebied wordt gevraagd wat de inspanningen op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) hebben opgeleverd.”*

### 8.1 Inleiding

Onderwijs is een onmisbare schakel in de maatschappij. GHC Velp wil lokaal, nationaal en internationaal van betekenis zijn voor de ontwikkeling van (jonge) mensen met inbegrip van een kwalitatief verantwoorde voorbereiding op het functioneren in de beroepspraktijk. De locatie loopt wat dat betreft bij de gebieden bloemschikken en groenvoorziening voorop. De locatie wil vorm en inhoud geven aan 'een leven lang leren' door het aanbieden van een breed cursuspakket en begeleidingstrajecten.

### 8.2 Toegankelijkheid

De locatie wil een zo breed mogelijk onderwijsaanbod op de diverse niveaus verzorgen om zodoende iedere leerling binnen elke doelgroep een passend leertraject te kunnen bieden. Doel is dat iedere leerling in het MBO tenminste een startkwalificatie haalt.

#### *Toegankelijkheid*

- a Het onderwijsaanbod  
Het onderwijsaanbod biedt voldoende kansen voor leerlingen met een VMBO-diploma (BL KL GL TL). Op alle niveaus (1 t/m 4) verzorgen we opleidingen in de BOL en de BBL. Het aanbod op niveau 1 biedt in het bijzonder ook de leerlingen zonder VMBO-diploma kansen een beroepsopleiding te volgen.
- b Doelgerichte werving kansarmen  
Vooral binnen de afdeling Groenvoorziening onderhoudt de locatie een sterke relatie met de WSW-bedrijven. Werknemers van deze bedrijven die niet meteen de assistentenopleiding kunnen volgen bieden we een basiscursus Groenverzorging aan, waarvan het programma is samengesteld i.o.m. de afdeling scholing van de bedrijven.
- c Toegankelijkheidsbeleid
  - Van alle leerlingen die zich aanmelden vragen we aan de decaan van de toeleverende school (indien van toepassing) een formulier in te vullen waarop vragen staan over houding, motivatie, leerresultaten, e.d.
  - Toelating tot de verschillende leerniveaus geschiedt overeenkomstig de landelijke toelatingsvoorwaarden. In bepaalde gevallen laat het GHC leerlingen met een BL-diploma toe tot MBO-niveau 3.
  - Vanaf de intake 2007-2008 zal worden gewerkt met een assessmentmethode. In 2006-2007 is hiermee door de nieuw ingestelde intakecommissie geoefend. Door het gebruik van de digitale assessmentmethode kan nog zorgvuldiger dan voorheen worden bepaald welk niveau voor de student het meest geschikt is.
  - Vervolgens wordt er een intakegesprek gehouden waarin o.a. de motivatie t.a.v. de gekozen opleiding wordt besproken.

- Na inschrijving ontvangt de leerling een gegevensformulier met toelichting waarop de gegevens van het leerbedrijf kunnen worden ingevuld. Er wordt op gewezen dat we verwachten dat ze bij de aanvang van de opleiding een bedrijf hebben gevonden dat staat ingeschreven in het BPV-register van Aequor. Is dat laatste niet het geval dan wordt registratie z.s.m. aangevraagd.  
Leerlingen die niet meteen een bedrijf hebben krijgen 3 maanden de tijd dit alsnog in orde te maken.

Wat betreft de toegankelijkheid voor gehandicapten geldt de doelstelling dat een fysiek gehandicapte leerling 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 leerling niet wordt toegelaten omdat er té specifieke voorzieningen nodig zijn.

In het project "Groen licht" wordt momenteel de toegankelijkheid van de schoolgebouwen van het Groenhorst College onderzocht en waar mogelijk verder verbeterd.

### **8.3 Maatschappelijke activiteiten**

#### **Buurt**

De VMBO-vestiging is gelegen in een woonwijk. Zij heeft er baat bij een goede relatie met de omwonenden te hebben en te houden. Overlast van leerlingen, parkeren, lawaai, e.d. wordt zoveel mogelijk voorkomen. Wanneer onverhoopt een klacht in de buurt bij de school wordt gedeponereerd wordt op korte termijn actie ondernomen. De omwonenden worden schriftelijk op de hoogte gehouden van op handen zijnde activiteiten die mogelijk voor de omgeving merkbaar zijn. Leerlingen maken drie keer per week de schoolomgeving afvalvrij. Voor bijzondere activiteiten zoals de verkoop van tuinplanten ontvangt de buurt een speciale uitnodiging. Met de buurtvereniging vindt één maal per jaar overleg plaats. Bewonersverenigingen uit de buurt vergaderen op school.

#### **(Maatschappelijke) organisaties**

De locatie onderhoudt verschillende contacten met (maatschappelijke) organisaties. Genoemd kunnen worden de Koninklijke Maatschappij Tuinbouw en Plantkunde (KMTP) afd. Arnhem, de Titus Brandsma-vereniging (Friese studieclub), de Stichting Tegen Zinloos Geweld en de KNNV Arnhem (vereniging voor veldbiologie). Daarnaast maken een voetbal-, zelfverdedigings- en een trimclub gebruik van accommodatie van de school, evenals twee instanties die een kookcursus geven.

Aan bijzondere activiteiten worden doorgaans goede doelen verbonden die samen met de betreffende maatschappelijke organisaties worden uitgewerkt, zoals het Lilianefonds. Rond de viering van het 50-jarig jubileum van de locatie (2004) is een speciale actie voor het Ronald McDonaldfonds gehouden. Daarnaast zijn er in de tweede helft van het schooljaar 2004-2005 en 2007 diverse acties geweest ten behoeve van een project in Sri Lanka, waar de locatie een moestuin voor gehandicapten heeft aangelegd. Deze actie zal in 2009 worden herhaald. Ook op ouderavonden wordt met dergelijke goede doelen gewerkt. Tevens wordt door VMBO-leerlingen jaarlijks in de buurt gecollecteerd voor de Brandwondenstichting.

Tenslotte kan in dit verband worden opgemerkt dat bepaalde projecten die door MBO-deelnemers moeten worden uitgevoerd, soms aan instanties of organisaties worden gekoppeld, zoals de expositie van examenbloemwerk in de PKN kerk te Rheden (2004 en 2006) en de RK kerk te Velp (2005). In 2007 en 2008 is een grote bruidsshow in de school gehouden.

Om de leerlingen VMBO bovenbouw als element van hun ontwikkeling en stimulering van hun maatschappelijke betrokkenheid kennis te laten maken en bewust te laten worden van diverse maatschappelijke aspecten in het algemeen en m.b.t. ouderenzorg in het bijzonder is een projectplan opgesteld en ingediend onder de naam: 'Maatschappelijke

stage: jou een zorg!' Het project is in 2005-2006 uitgevoerd met als belangrijk element het geven van bloemschiklessen aan ouderen van Stichting Wind uit Doesburg door leerlingen van de derde klassen.

## 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)

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

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

**Onderwijsopbrengsten**

Resultaten betreffende het primaire proces zijn opgenomen in bijlage II.

## 10 ACT > PLAN: Verbeteren en vernieuwen

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

### 10.1 Primaire proces

#### 10.1.1 Intake, zorg en begeleiding

##### VMBO

##### Waar lopen wij tegenaan?

Er is behoefte aan een herziening van de taakverdelingen met betrekking tot zorgleerlingen en de afwikkeling daarvan.

##### Welk doel willen we bereiken?

Er is binnen school een vastgestelde procedure voor het opstellen, uitvoeren en zelf toezicht houden op de handelingsplannen van zorgleerlingen en de daarbij behorende taakverdeling.’

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?
Duidelijke taken en rollen (1 <sup>e</sup> , 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> lijn )	Aanscherpen zorgstructuur en bespreken in teamoverleggen met daarbij specifieke aandacht voor de rol van de mentor	maart 2010
Vastgestelde procedure voor Uitvoeren en toezicht houden Op handelingsplannen	Procesbeschrijving	maart 2010

##### MBO

##### Waar lopen wij tegen aan?

In het MBO heeft het Groenhorst college altijd leerlingen gehad die gericht zijn op praktische vaardigheden. Door onder andere de verhoging van de leerplichtige leeftijd blijven deze leerlingen langer op school. Dit vraagt meer en andere inspanningen van de medewerkers dan voorheen.

De problematiek is veelzijdig, de vaardigheden van medewerkers ook maar meer scholing op dit gebied zou de mogelijkheden vergroten.

Door een zorgvuldige intake en voldoende informatie worden problemen bij leerlingen eerder in kaart en onder de aandacht gebracht. Dit heeft tot gevolg dat problemen voorkomen kunnen worden.

### Welk doel willen we bereiken?

Bij de start van de opleiding helder in beeld hebben welke eventuele specifieke begeleiding noodzakelijk is.

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Duidelijkheid over zorg/begeleidingsbehoefte student	Zorgen voor voldoende gegevens uit het VMBO in project verbeteren overdracht van LRA.	2011
Verdere professionalisering m.b.t. specifieke problematiek	Professionalisering	2011

### 10.1.2 Binnenschools leren/ schoolklimaat

#### Waar lopen wij tegenaan?

Vanuit het werkbelevingsonderzoek onder medewerkers is er behoefte het veiligheidsprotocol aan te passen.

#### Welk doel willen we bereiken?

Een nieuw veiligheidsprotocol en duidelijkheid over de rollen van de verschillende actoren.

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?
Veilige school	Protocol veiligheid i.s.m. P&O	maart 2010

### 10.1.3 Onderwijsontwikkeling

#### VMBO

#### Waar lopen wij tegenaan?

Het aantal leerlingen dat behoefte heeft aan remedial teaching neemt toe. Hierdoor ontstaat de behoefte voor een breder RT beleid.

Taalbeleid is onvoldoende ontwikkeld.

Er zijn vernieuwde exameneisen die consequenties hebben voor het examen en ook voor het onderwijs.

Het project dat zich hierop richt heeft onvoldoende draagvlak en voortgang binnen het VMBO team.

Competentiegericht onderwijs in VMBO verdient nadere uitwerking.

De betaling van boeken vindt met ingang van 2009/2010 door de school plaats. Hoge kosten en veranderende eisen rondom het onderwijs vragen om een Groenhorstbrede Europese aanbesteding en een herbezinning op leermiddelen.

#### Welke doel willen we bereiken?

Het tot stand brengen van een versterkt RT beleid

Komen tot een visie op het taalbeleid

In het schooljaar 2009-2010 willen we ervaring opdoen in de vernieuwde examenproeven in de vorm van Pilots.

Het project zal meer in samenhang met andere ontwikkelingen worden aangepakt.

Competentiegericht onderwijs door ontwikkelen naar werkplekken structuur.

Inhoudelijk en financieel passend leermiddelenbeleid.

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?
Versterken RT Beleid	RT protocol opstellen	April 2010 zodat het in het schooljaar 2010-2011 kan worden ingezet.
Taalbeleid	Groenhorst breed wordt het taalbeleid geformuleerd	2011
Pilots examenproeven	Pilots worden uitgevoerd	2011
Werkplekkenstructuur	In werkgroep VMBO uitwerken van voorstel	2011
Passend leermiddelenbeleid	Bijstellen leermiddelen	april 2010

## MBO

### Waar lopen we tegen aan?

Er is een behoorlijke scheiding tussen de AVO vakken en de beroepsgerichte vakken  
In het kader van CGO is het gewenst dat deze meer geïntegreerd gaan worden.

POP gesprekken zijn slechts bij een deel van de opleidingen ingevoerd.

De ELO wordt binnen het MBO beperkt ingezet. Verschilt sterke per vak en per opleiding.

Prestatiedossiers zijn onvoldoende leidend en herkenbaar voor deelnemers.

### Welk doel willen we bereiken?

Meer integratie tussen AVO vakken en de beroepsgerichte vakken. Uitgangspunt is daarbij de verantwoording aangaande de ontwikkeling m.b.t. de aparte examinering.

Invoering POP gesprekken bij alle deelnemers bij alle opleidingen

Efficiëntie en adequate inzet ELO zodat deelnemers op eigen niveau en eigen tempo aan de slag kunnen .

Prestatiedossiers voor alle opleidingen op orde en duidelijk voor deelnemers.

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?
Voorstel voor mate van integratie en aandacht voor afzonderlijk vak	Werkgroep AVO met deelname vanuit praktijkvakken en AVO vakken	Voorstel gereed maart 2010 tbv implementatie 2010/2011
Invoering POP gesprekken	Scholing van docenten	Plan voor invoering
Gebruik ELO binnen alle opleidingen	Meer faciliteiten ( zie kennis en technologie)	2010
Prestatiedossiers duidelijk voor deelnemers ( zie ook 10.1.5.)	Prestatiedossiers op orde. Docenten besteden hier aandacht aan met de deelnemers	2010

## 10.1.4 Praktijkleren/stage

### VMBO

#### Waar lopen we tegenaan?

In 2011 heeft elke school de verplichting maatschappelijke stages in te voeren.

#### Welk doel willen we bereiken?

Invoeren van de 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?
Maatschappelijke stage	<p><b>Maatschappelijke stage.</b> (Wordt verplicht in 2011.)</p> <p>Klas 1. De leerling geeft voorlichting over onze opleiding op eigen basisschool. De leerling verzorgt rondleidingen op de open dagen in januari.</p> <p>Klas 2. De leerling heeft op jaarbasis 5 dagen schoolstage o.l.v. de conciërges. De leerling wordt ingeroosterd bij de open dagen.</p> <p>Klas 3. De leerling gaat 4 dagen maatschappelijke stage doen. (Dit jaar op proef). De leerling doet 1x een weekend dierverzorging. (1 dag totaal) De leerling wordt ingeroosterd op de open dagen</p> <p>Klas 4. De leerling gaat collecteren voor een goed doel. Brandwonden stichting.</p>	2009-2010

### MBO

#### Waar lopen we tegen aan?

De voorbereiding van de studenten en de bedrijven op de BPV is onvoldoende gestructureerd en helder.

#### Welk doel willen we bereiken?

Bedrijven en studenten weten wat er tijdens de BPV verwacht wordt. Hierbij aandacht voor certificering van de praktijkbegeleider/assessor.

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
BPV protocol	In Groenhorst verband uitwerken	2011

### 10.1.5. Toetsing/examinering

#### VMBO

##### Waar lopen we tegen aan?

- Te groot verschil in SE en CE resultaten in klas 4 GL. Bij de vakken Nederlands, Engels en wiskunde was het verschil afgelopen examenjaar tussen SE en CE meer dan 1 punt, en dat is teveel.
- Onduidelijkheid over de verschillende faciliteiten die beschikbaar zijn voor dyslexie kandidaten

##### Welk doel willen we bereiken?

- Minder grote verschillen tussen SE en CE (halve punt of minder).
- Meer duidelijkheid voor lesgevers, leerlingen en ouders over dyslexiefaciliteiten tijdens lessen, SE en CE.

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?
Terugbrengen van verschillen tussen SE en CE in GL	Verbeterplan wordt opgesteld door betreffende lesgevers en besproken met de examencommissie	februari 2010
Duidelijkheid voor Lesgevers, leerlingen en ouders	Plan maken in overleg met de dyslexiecoördinator	2009/2010

#### MBO

##### Waar lopen we tegen aan?

Het proces rondom de Proeves van bekwaamheid is ingewikkeld en onvoldoende geborgd.

Nederlands en MVT zijn onvoldoende expliciet opgenomen in de BBL.

##### Welk doel willen we bereiken?

Helder en eenduidig proces

Verantwoording nederlands en MVT in BBL

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

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet	Wanneer is het doel bereikt?
Evaluëren toetstechnische Kwaliteit om tot verantwoorde en betrouwbare toetsen in alle prestatiedossiers te komen	evalueren en vastleggen van dit proces analyse examenstandaard en toetsen in prestatiedossiers	2010
Informatie deelnemers: beter en duidelijker informeren	-aanpassen introductiemoduul -uitdelen PVB's/PTA -aanpassen studiegids -info plaatsen op intranet	april 2010
Tevredenheid beroepenveld en vertrouwen bedrijven vastleggen	enquête onder praktijkopleiders houden (tevredenheidsonderzoek BPV-bedrijven -bij bedrijfsbezoeken informeren naar tevredenheid	2010
Een transparant examenproces gedragen door het team	Vastleggen, analyseren en borgen van examenprocessen	2010
Nederlands en moderne vreemde talen integreren in BBL opleiding	In prestatiedossier aangeven waar verschillende onderdelen aan de orde komen en dit vastleggen in verantwoordingsdocumenten	2010
Helder en eenduidig proces voor PvB	Groenhorstbreed proces herzien. PvB tool aanpassen	2010

## 10.2 Ondersteunende processen

### 10.2.1 Medewerkers

#### Waar lopen wij tegenaan?

Medewerkers ervaren werkdruk en hebben behoefte aan een meer coachende stijl van leidinggeven.

(Nieuwe) docenten hebben coaching van een specifiek hiervoor opgeleide interne coach nodig, zowel op het VMBO als op het MBO.

#### Welk doel willen we bereiken?

Realistische ambities.  
Coachende leidinggevend.  
Coaching verder implementeren.

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?
Verlaging (ervaren) werkdruk	Bespreken resultaten werkbelevings Onderzoek.	maart 2010
Vergroten coachingsvaardigheden van management	MD traject voor TL	september 2010
Coaching van (nieuwe) medewerkers	Twee coaches werken hier samen aan	2010

### 10.2.2 Kennis en technologie

#### Waar lopen wij tegenaan?

##### VMBO

ICT: Op de VMBO locatie is de laatste jaren een achterstand ontstaan in vervanging en vernieuwing in het bestand aan laptops en vaste computers. Het vervangingsbudget loopt achter bij de behoefte aan nieuwe hardware. Daarnaast resulteert het in gebruik nemen van nieuwe toepassingen zoals o.a. Office 2007 en andere programmatuur, erin dat een deel van het pc bestand onvoldoende "up to date" is waardoor de programmatuur niet meer naar behoren kan functioneren. Er is vanuit het onderwijsconcept een groeiende behoefte aan het gebruik van ICT in de lessen en deskundigheid bij docenten op het gebied van kennis van de mogelijkheden van deze toepassingen. Docenten beschikken hier niet altijd over. Het decentraal printen van documenten voor leerlingen en docenten met het pasjessysteem is en blijft een bron van ergernis.

##### MBO

Op de MBO locatie staan de meeste computers verdeeld opgesteld in de leslokalen. Er is meer behoefte ontstaan om met grotere groepen in een lokaal gebruik te kunnen maken van ICT ondersteuning. De locatie heeft geen problemen met niet goed werkende apparatuur. Er is wel meer behoefte aan randapparatuur zoals printers e.d. Docenten beschikken niet altijd over voldoende kennis van de diverse applicaties ofwel kennis van de veranderingen in bestaande applicaties.

#### Welk doel willen we bereiken?

##### VMBO

In 2009 zal, voor zover het budget dit toelaat, het niet goed werkende deel van de pc's en laptops worden vervangen door nieuwe computers. De computers die bij de smartboards staan opgesteld krijgen daarbij voorrang. Problemen met het decentraal printen van documenten moeten begin 2010 zijn opgelost door de leverancier van de apparatuur.

## MBO

Voor de MBO locatie zal afhankelijk van de vraag uit het onderwijs beleid worden gemaakt t.a.v. uitbreiding van het aantal computers, al of niet met inzet van laptops met een draadloos netwerk. Begin 2010 is er nieuw vervangingsbudget beschikbaar dat hiervoor kan worden aangewend.

Door het groeiende aantal toepassingen ontstaat er bij docenten meer behoefte aan trainingen op het gebied van kennis van de mogelijkheden van deze toepassingen. Samen met de applicatiebeheerder zal worden bekeken in hoeverre interne training op de locatie kan worden verzorgd.

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?
Werkbare procedure voor pasjessysteem en printen	Overleg met en oplossing door leverancier	januari 2010
Adequate ICT middelen ten behoeve van MBO	Investeren afhankelijk van onderwijsbeleid	maart 2010
Meer deskundigheid personeel m.b.t. ICT toepassingen	Met applicatiebeheerder mogelijkheden voor interne training onderzoeken	januari 2010

### 10.2.3 Administratie

#### Waar lopen wij tegenaan?

- **Verzuim**  
Bij de implementatie van het verzuimbeleid blijken de verschillende rollen en de daarbij horende taken met betrekking tot het verzuim niet helder.
- **Studielogboek**  
Mentoren moeten wennen aan de veranderende rol met betrekking tot de leerling-administratie in het studielogboek

#### Welk doel willen we bereiken?

- **Verzuim**  
Beschrijving van de rollen en taken
- **Studielogboek**  
De mentor zorgt dat het studielogboek wordt bijgehouden en dat de informatie up to date is.

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?
Rollen en taken verzuimbeleid	Het is voor iedereen duidelijk wat ze moeten doen en hoe ze alles moeten registreren.	december 2009
Studielogboek	De mentor zorgt dat het studielogboek wordt bijgehouden en dat de info up to date is.	Hele schooljaar

## 10.2.4 Huisvesting

### Waar lopen wij tegenaan?

De hoofdlocatie is traditioneel en heeft beperkingen ten aanzien van de mogelijkheden voor onderwijsvernieuwing.

De nevenvestiging heeft beperkingen met betrekking tot profilering en positionering doordat er hier sprake is van huur en 'inwonen'.

Twee locaties betekent: verlies aan efficiency en veel heen en weer gereis met mensen en middelen.

De VMBO en MBO teams missen de gezamenlijkheid die juist bevorderlijk is voor de doorstroom.

In verband met de toekomstige nieuwbouw/ verbouw moet er een programma met wensen komen en gaan er verschillende werkgroepen aan het werk.

### Welk doel willen we bereiken?

Zo snel mogelijk vestiging van VMBO en MBO op een locatie en realiseren van huisvesting die aansluit bij de wensen van het onderwijs.

Groepen zijn gevormd en de wensen zijn helder

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?
Gezamenlijke huisvesting	Programma van wensen, Stuurgroep, projectgroep en werkgroepen	juni 2010
Bijeenkomsten meer gezamenlijk en op elkaars Locatie laten plaatsvinden	VMBO leerlingen gaan naar MBO locatie MBO leerlingen tonen hun werk op de VMBO locatie	juli 2010

## 10.2.5 Roostering

### Waar lopen wij tegenaan?

Vanaf dit jaar is er een nieuwe roostermaker bijgekomen. Hierdoor is de behoefte ontstaan om de taakverdeling te verbeteren

Alle roosterwijzigingen op het MBO lopen vanaf dit jaar ook via de roostermakers. Het MBO kenmerkt zich door een diversiteit aan groepen. (combinaties van leerjaren, niveaus en opleidingen). Het roosteren is daardoor zeer complex.

### Welk doel willen we bereiken?

Er is een heldere taakverdeling voor de twee roostermakers.

Alle roosterwijzigingen lopen via de roostermakers en deze zorgen ook dat dit op de website komt te staan.

Verdere uitwerking van mogelijkheden en stroomlijnen van MBO opleidingen om roostering te vergemakkelijken.

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

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Verbeteren taakverdeling	Taakverdeling is geformuleerd	november 2009
Roosterwijzigingen MBO	Roostermaker verwerkt de rooster wijzigingen en zorgt dat deze op de site komt te staan	Hele schooljaar
Overzichtelijkheid van in te roosteren groepen	Uitwerking in MBO team	2010

## 10.3 Besturingsprocessen

### 10.3.1 Organisatie

#### VMBO en MBO

### Waar lopen wij tegenaan?

- De functie van teamleider is nieuw. De besturingsfilosofie is gewijzigd. Het MT kon zich door incompleetheid onvoldoende positioneren.
- Ondanks het feit dat er vorig jaar al een slag is gemaakt door een aantal overleggen samen te voegen is er nog steeds een diversiteit aan **overleggrema's**. Dit is soms onoverzichtelijk.
- **Formatie**  
De formatie is op dit moment niet continue inzichtelijk voor het gehele MT.
- Er is op de locatie nog weinig **differentiatie in functie voor onderwijzend personeel**. Dit betekent aan de ene kant weinig doorgroeimogelijkheden en aan de andere kant weinig mogelijkheden tot efficiënte inzet van diverse onderwijsondersteuners.
- Er is veel werk op operationeel vlak. Dit wordt o.a. veroorzaakt door het feit dat we te maken hebben met een kleine locatie, twee vestigingen, en een breed aanbod.

### Welk doel willen we bereiken?

- Helderheid over rollen en taken binnen en van het **MT**.
- MT dat zich eensgezind achter doelen schaart en naar teams toe helderheid over rollen en taken heeft neergezet.
- Heroriëntatie **overleggrema**. **Duidelijkheid over verantwoordelijkheden**
- **Formatie**  
Formatieontwikkeling kwalitatief en kwantitatief op orde.
- **Functiebouwwerk** voor de locatie met meer differentiatie.
- Helder **profiel dat aansluit bij visie, koers en speerpunten bloem en groen** en daarbij behorende keuzes

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?
Formatieontwikkeling kwalitatief en kwantitatief op orde	Overzichtelijke formatie, vaste tijdelijke aanstellingen, bevoegdheden. Per kwartaal overzicht.	In april helder plannen voor 2010/2011
Differentiatie in functies OP	Organisatieschema en bijbehorende functies nader beschrijven en op Basis daarvan conclusies trekken	Aanwezigheid van andere Functies dan alleen docent, senior docent en zorgcoördinator.
Helderheid taken en verantwoordelijkheden MT	MT overleg en communicatie met de t	2010
Verminderen van diversiteit overleggrema	Heldere opdrachten per werkgroep En overleg	2010
Goed functionerend MT	Teamcoaching	2009/2010
Heldere koers en profiel	Uitwerking koers en onderzoek naar marktpositie en mogelijkheden	2010

### 10.3.2 Kwaliteitszorg

#### Waar lopen wij tegenaan?

- Er wordt in het kader van kwaliteitszorg weliswaar een aantal onderzoeken uitgevoerd, maar de resultaten hiervan zijn onvoldoende opgenomen in de jaarplanning van de locatie.
- Docenten zien kwaliteitszorg als een verplichting, terwijl ze het eigenlijk als een kans zouden moeten zien om de kwaliteit van hun onderwijs blijvend te verbeteren.

#### Welk doel willen we bereiken?

- De verbinding tussen bevindingen uit onderzoeken en het formuleren van verbeteracties wordt gelegd.
- Kwaliteitszorg wordt gezien als een wezenlijk onderdeel van de school.

Waar zetten we op in?	Wat gaan we daarvoor concreet doen?	Wanneer is het doel bereikt?
Leggen verbinding met verbetering	KZ systematisch agenderen in MT en teamvergaderingen.	Cursusjaar 2009-2010
Verhogen kwaliteitsbewustzijn medewerkers	Een docent krijgt binnen VMT uren voor de taak kwaliteitszorg en zal ook bijeenkomsten vanuit Centraal gaan bijwonen.	Vanaf 2010
	Het nieuw leven inblazen van uitvoeren zelfevaluaties.	Cursusjaar 2009-2010 Vanaf 2010
	Onderzoeksbevindingen betrekken bij bepalen nieuwe plannen.	

## Bijlage I

### Resultaten van de metingen (behorend bij hoofdstuk 6)

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. De kernresultaten staan beschreven, gevolgd door een korte reflectie en waar mogelijk een conclusie.

- A Onderzoek zittende leerlingen VMBO
- B Onderzoek gediplomeerde schoolverlaters VMBO
- C Onderzoek zittende leerlingen MBO
- D Onderzoek gediplomeerde schoolverlaters MBO

#### A Onderzoek tevredenheid onder leerlingen VMBO

Tabel 1 laat zien dat de locatie Velp op de meeste thema's een wat hogere score heeft dan in de tevredenheidsmeting van 2006, m.a.w. de tevredenheid van de leerlingen is voor de meeste thema's wat toegenomen. De meest positieve ontwikkeling zien we bij de thema's veiligheid en betrokkenheid. Vergelijking met het gemiddelde van alle locaties van het Groenhorst College laat zien dat de locatie Velp, met uitzondering van het thema lesmateriaal, op alle thema's net wat lager scoort, maar de verschillen zijn gering en niet significant. Het algemene oordeel is eveneens wat positiever dan in 2006 en gelijk aan het gemiddelde oordeel van alle Groenhorst locaties samen.

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

Thema	X Locatie 2004	X Locatie 2006	X Locatie 2007-2008	X GHC 2007-2008
Voorlichting	3.4	3.8	3.5	3.6
Onderwijstijd	3.0	3.1	3.3	3.4
Onderwijsinhoud	-	-	3.2	3.4
Competenties	3.0	3.1	3.5	3.7
Docenten/begeleiding	3.1	3.2	3.6	3.7
Lesmateriaal*	-	-	3.9	3.8
Toetsing	2.9	3.1	3.4	3.6
Veiligheid**	2.5	2.7	4.1	4.2
Betrokkenheid	-	2.7	3.6	3.6
Algemeen oordeel school	-	7.1	7.3	7.3

\* geen vergelijking mogelijk door vraagvorm

\*\* In 2004 en 2006 was de schaalindeling andersom met de afname van 2007.

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

2007: overzicht gemiddelde scores per thema, per leerjaar

Tabel 2A geeft voor de locatie Velp de gemiddelde scores per thema, uitgesplitst naar leerjaar. Tabel 2B geeft deze scores voor het totale Groenhorst College. Tabel 2A laat voor een aantal thema's (voorlichting, onderwijsinhoud, lesmateriaal, onderwijstijd, toetsing) een dalende tendens zien in de mate van tevredenheid over de leerjaren heen, voor een aantal thema's (competenties, docenten/begeleiding, veiligheid, betrokkenheid) echter een stabiele of stijgende tendens. Dat is in vergelijking met de andere locaties van het GHC wel opvallend. In het algemeen is het zo dat leerlingen minder tevreden zijn naarmate ze langer op school zitten. Het algemene oordeel van leerlingen scoort in leerjaar 1, 2 en 4 een voldoende; alleen in het derde leerjaar is de score net onder de gestelde grens van 7.0.

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

Thema	X Leerj.1	X Leerj.2	X Leerj.3	X Leerj.4
Voorlichting	3.9	3.4	3.0	3.5
Onderwijsinhoud	3.3	3.0	3.2	3.1
Competenties	3.5	3.3	3.6	3.5
Lesmateriaal	4.0	3.7	4.0	3.8
Docenten/begeleiding	3.6	3.5	3.7	3.7
Onderwijstijd	3.5	3.2	3.1	3.3
Toetsing	3.7	3.3	3.4	3.5
Veiligheid	4.1	4.0	4.1	4.3
Betrokkenheid	3.7	3.6	3.6	3.6
Algemeen oordeel school	7.8	7.3	6.9	7.0

Tabel 2B. Overzicht gemiddelde scores per thema per leerjaar (2007) (*GHC totaal*)

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

2007: overzicht gemiddelde scores per item (alle leerjaren)

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

Leerlingen zijn tevreden over de voorlichting gekregen over de school. Binnen het thema voorlichting scoort de vraag betreffende informatie over vervolgoopleidingen het laagst (tabel 3).

Tabel 3. Scores op de stellingen binnen het thema voorlichting.

Voorlichting	N	X	Norm
Door de voorlichting heb ik een goede indruk gekregen van deze school.	151	3.6	+
Op de open dag kreeg ik de informatie die ik nodig had.	146	3.7	+
Ik heb duidelijke informatie gekregen over vervolgopleidingen.	102	3.2	±
	Antw. N		-
Ik weet dat ik binnen het Groenhorst College kan doorleren.	Ja Nee	106 7	n.v.t.
Ik weet welke beroepen ik na mijn opleiding kan gaan doen.	Ja Nee	86 27	n.v.t.

Leerlingen vinden dat ze hun tijd op school goed besteden en dat de lessen op tijd beginnen. Over de roostering zijn leerlingen minder tevreden (tabel 4).

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

Onderwijstijd	N	X	Norm
De lessen beginnen op tijd.	270	3.5	+
Ik ben tevreden over mijn rooster.	270	2.7	±
Roosterwijzigingen worden op tijd doorgegeven.	268	3.3	±
Ik heb het idee dat ik mijn tijd op school goed besteed.	264	3.6	+

Wat betreft de onderwijsinhoud zien leerlingen het nut van hun schoolactiviteiten voor hun latere werk. Verder zijn leerlingen tevreden over het leren in praktijksituaties. Leerlingen zijn echter minder tevreden over het gebruik van interessante voorbeelden uit de beroepspraktijk door docenten en ook de relatie met de actualiteit is in de ogen van de leerlingen vrij zwak (tabel 5).

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

Onderwijsinhoud	N	X	Norm
Activiteiten die we in de lessen doen, hebben met elkaar te maken.	255	3.4	±
Als ik iets al kan of weet, hoef ik dat niet steeds opnieuw te oefenen.	262	3.2	±
Mijn docenten gebruiken interessante voorbeelden uit de beroepspraktijk.	264	3.0	±
Ik kan soms leren in een praktijksituatie.	258	3.5	+
Ik denk dat mijn activiteiten op school nuttig zijn voor mijn latere werk.	264	3.6	+

Ik vind de situaties in opdrachten herkenbaar en leuk.	261	3.1	±
In de lessen wordt soms verwezen naar het nieuws.	256	3.0	±

Leerlingen ervaren het samenwerken aan een opdracht als zinvol en zijn tevreden over het zelf ergens actief mee aan de slag kunnen. Minder tevreden zijn ze over het leren plannen en indelen van tijd en de frequentie van samenwerking (tabel 6).

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

Competenties	N	X	Norm
We werken regelmatig in groepjes samen.	272	3.2	±
Ik vind het zinvol om samen te werken aan een opdracht.	270	3.7	+
Ik mag in een les regelmatig overleggen met mijn medeleerlingen.	272	3.6	+
Ik leer op school om mijn werk te plannen en mijn tijd goed te verdelen.	271	3.2	±
Ik kan regelmatig zelf ergens actief mee aan de slag.	267	3.7	+

Over het algemeen zijn leerlingen tevreden over het lesgeven van docenten en de meer persoonlijke begeleiding. Leerlingen vinden de docenten behulpzaam en ze motiveren leerlingen om zich in te zetten en zelf goed na te denken. De scores op de items feedback op opdrachten, geven van tips om verder te kunnen en duidelijke uitleg vallen wat lager uit en vormen aandachtspunten (tabel 7).

Tabel 7. Scores op de stellingen binnen het thema docenten/begeleiding.

Docenten/begeleiding	N	X	Norm
Ik vind dat mijn docenten duidelijk uitleggen.	270	3.3	±
In de lessen krijg ik voldoende aandacht van mijn docenten.	265	3.3	±
Docenten zeggen me of mijn antwoorden goed zijn.	268	3.3	±
Ik krijg regelmatig tips om mijn werk nog beter te kunnen doen.	269	3.1	±
Docenten moedigen mij aan om actief aan de les mee te doen.	259	3.4	±
Docenten verwachten van mij dat ik zelf goed nadenk.	267	3.9	+
Docenten controleren of ik hun uitleg of opdracht begrijp.	267	3.2	±
Bij de meeste docenten voel ik mij op mijn gemak.	268	3.9	+
Ik weet wie ik om hulp kan vragen als ik problemen heb met leren.	269	4.1	+

Mijn mentor helpt mij als ik daarom vraag.	270	4.1	+
Als ik een paar keer afwezig ben, zoekt mijn mentor uit hoe dat komt.	235	3.3	±
Docenten verwachten van mij dat ik mijn best doe.	267	4.2	+

Met uitzondering van de kopieën van docenten zijn leerlingen tevreden over de kwaliteit van het lesmateriaal. Computers worden voor verschillende doeleinden ingezet en volgens de leerlingen zinvol gebruikt (tabel 8).

Tabel 8. Scores op de stellingen binnen het thema lesmateriaal.

Lesmateriaal	N	X	Norm
Ik ben tevreden over de kwaliteit van:			
– de schoolboeken	254	3.7	+
– de kopieën van docenten	241	3.4	±
– praktijkmaterialen	242	3.9	+
– computers	241	4.4	+
We gebruiken een computer om:			
– lesstof te oefenen	119		
– informatie op te zoeken	207		
– opdrachten te maken	200		
	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>Norm</b>
Ik vind dat we computers zinvol gebruiken in de lessen.	262	3.7	+

De gemiddelde scores op de stellingen binnen het thema toetsing variëren tussen 2.9 en 3.9. Meest tevreden zijn leerlingen over de regelmaat waarmee ze cijfers te horen krijgen en de tijd waarop ze te horen krijgen dat ze een toets hebben. Studenten vinden dat toetsen passen bij de inhoud van een les en het is voor hen duidelijk hoe de docenten een eindcijfer berekenen. Leerlingen zijn verder van mening dat ze zelf goed weten wat ze in een les geleerd hebben. Gezien de scores voor de items over het bewaren van opdrachten en toetsen en het maken van plannen lijkt het erop dat de leerlingen geen portfolio hebben (tabel 9).

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

Toetsing	N	X	Norm
Ik krijg mijn cijfers regelmatig te horen.	273	3.9	+
Docenten vertellen mij waar ik wel en niet aandacht aan moet besteden.	263	3.5	+
Ik weet wat ik in een vak geleerd heb.	260	3.6	+
Ik bewaar mijn opdrachten en toetsen in een map of op de computer.	257	2.9	±

Ik heb een plan waarin staat wat ik wil leren en wat ik nog ga doen.	254	3.0	±
Ik vind de toetsen goed te doen (niet te moeilijk).	268	3.2	±
Ik krijg op tijd te horen wanneer ik een toets heb.	268	3.8	+
De vragen in een toets vind ik duidelijk.	265	3.2	±
Ik vind het duidelijk hoe de docenten mijn eindcijfer berekenen.	263	3.6	+
Ik vind de toetsen passen bij de inhoud van de lessen.	251	3.6	+
Toetsen zijn ongeveer gelijk gespreid over een jaar.	247	3.3	±
Toetsen worden binnen twee weken nagekeken en teruggegeven.	264	3.5	+

Leerlingen voelen zich veilig binnen en rondom de locatie (tabel 10).

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

Veiligheid	N	X	Norm
Ik voel me op school op mijn gemak.	270	3.9	+
Ik voel me veilig in en om het schoolgebouw.	267	3.9	+
Ik voel me veilig in en om de fietsenstalling.	261	3.9	+
Ik voel me veilig in de praktijklokalen en praktijkruimtes.	265	4.2	+
Ik word op school niet gepest.	268	4.1	+
Ik kom op school niet in aanraking met geweld.	268	4.1	+
Er wordt op school van mij niet gestolen.	261	4.1	+
Ik word op school niet gediscrimineerd.	262	4.2	+
Ik heb op school niet te maken met ongewenste intimidatie.	247	4.3	+
Ik kom op school niet in aanraking met drugs.	263	4.5	+
	Antw	N	-
	.		
Als het alarm gaat, weet ik wat ik moet doen.	Ja Nee		-
Ik weet bij wie ik moet zijn voor eerste hulp bij ongelukken (EHBO).	Ja Nee		-

Over het algemeen voelen leerlingen zich betrokken bij de school en bij elkaar. Aandachtspunt is het mogen helpen bij de organisatie van evenementen (tabel 11).

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

Betrokkenheid	N	X	Norm
Ik kan zeggen wat ik ergens van vind.	270	3.8	+
Ik kan meedenken over het schoolwerk dat ik ga doen.	256	3.7	+
Als er iets georganiseerd wordt, mag ik helpen.	239	3.1	±
Leerlingen helpen elkaar als ze iets moeilijk vinden.	263	3.9	+

De leerlingen van de locatie Velp zouden de school adviseren aan een vriendje of vriendinnetje. Ook het rapportcijfer geeft een positief signaal af over de tevredenheid van de leerlingen over de school (tabel 12).

Tabel 12. Scores op de stellingen binnen het thema algemeen oordeel.

Algemeen oordeel school	N	X	Norm
Zou jij een vriendje of vriendinnetje deze school adviseren?	274	3.6	
Welk rapportcijfer geef je de school? (10-puntsschaal)	274	7.3	n.v.t

## B Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters VMBO

# VMBO-Kaart 2008 - Hoe doen onze schoolverlaters het?

## AOC Groenhorst College - Locatie Velp 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.

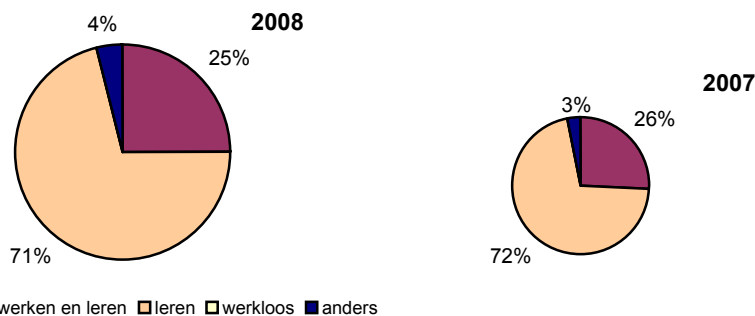
**Overzicht 1 Respons op het onderzoek 2008**

	uitgezet	binnen	responspercentage
Locatie Velp VMBO	55	29	53%
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

93% van de doorlerende schoolverlaters gaan naar het MBO, 7% gaat naar de Havo.

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.

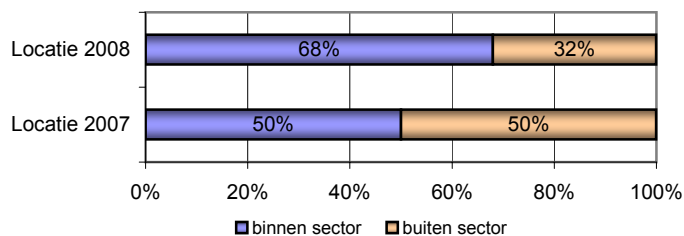
**Overzicht 3 Top 5 vervolgopleidingen**

Vergoopleiding	aantal
Helpende zorg & welzijn	5
Vakbekwaam medewerker diervverzorging	4
Kapper	2
Bloembinder (Eerste Bloembinder)	2
meerdere vervolgopleidingen	1

**Overzicht 4 Top 5 Instellingen**

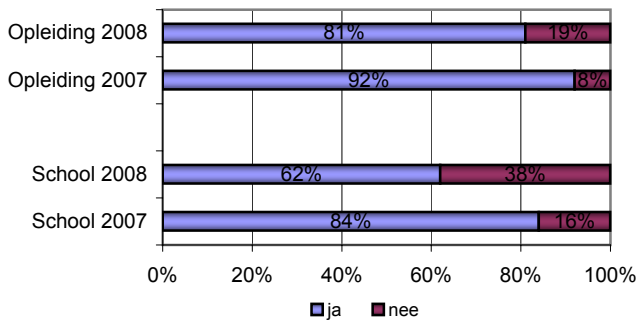
Instelling	aantal
Rijn IJssel	9
ROC A12	6
AOC Groenhorst College	5
AOC Oost	1
meerdere instellingen	1

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



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

**Overzicht 6 Goede keus gemaakt, 2008 en 2007**



**Overzicht 7 Waar het meest aan moeten wennen?**

Meest moeten wennen aan:	aantal
De andere manier van lesgeven	17
De nieuwe klasgenoten	9
De manier van leren	8
De grote school	7
De organisatie rond toetsen	6

## Werken

7 schoolverlaters VMBO werken op dit moment.

De helft 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.

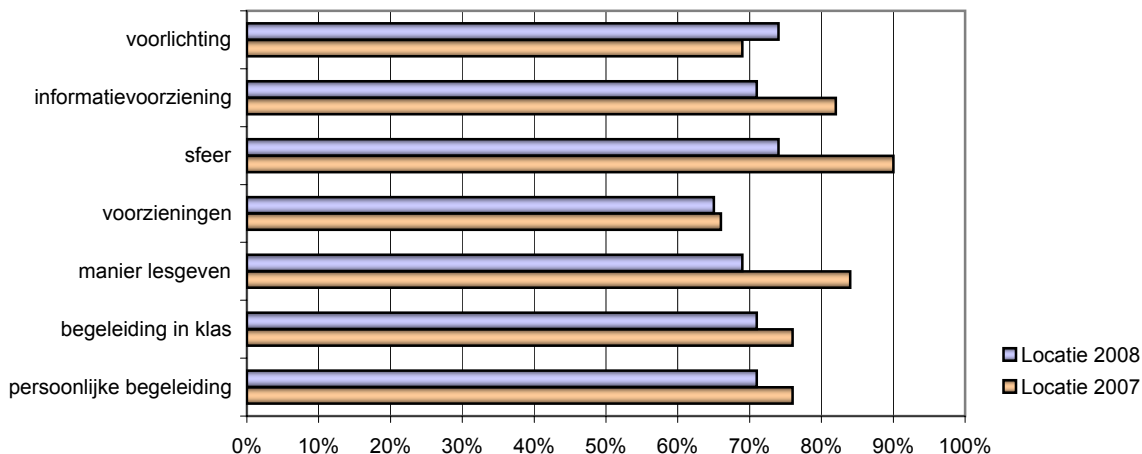
**Overzicht 8 Top 5 beroepen**

Beroepen	aantal	salaris
Kapper	2	€ 494
Verkoopmedewerker	1	€ 702
Bloembinder (Tweede Bloembinder)	1	€ 613

## 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 gerespondeerd.*

## C Onderzoek tevredenheid onder leerlingen MBO

### Onderzoek tevredenheid onder leerlingen MBO

Van de meest recente uitvoering van het ODIN onderzoek zijn de resultaten uitgesplitst per aspect binnen een thema. Voor de vergelijking tussen metingen is ervoor gekozen de gemiddelde scores per thema te geven (zonder weging, dus alle vragen tellen evenveel mee).

### Resultaten per vraag ODIN5 (2006-2007)

Voor de beantwoording van de vragen is een 5-puntsschaal gebruikt. De volgende normering wordt hierbij binnen het Groenhorst College gehanteerd:

- Score 3.5-≤5 is positief (geen actie nodig)
- Score 2.5-≤3.5 is neutraal (aandachtspunt)
- Score 1-≤2.5 is negatief (knelpunt)

Bij de vraag over het rapportcijfer is een 10-puntsschaal gebruikt; transformeren we bovenstaande normering dan geldt dat we tevreden zijn met een score van  $\geq 7.0$ .

#### Begeleiding

Locatie	Studiebegeleiding	Begeleiding bij studie	Hulp bij leerproblemen
Vestiging Velp	3,6	3,5	3,5

#### Beperking

Locatie	Beperking	Last in opleiding	Rekening houden vanuit school met handicap
Vestiging Velp	3,4	3,1	3,7

#### Competenties

Locatie	Competenties	Leren samen te werken	Leren problemen op te lossen	Leren te plannen en organiseren	Leren zelfstandig te werken	Leren te communiceren	Leren te werken volgens afspraak	Leren eigen werk te beoordelen
Vestiging Velp	3,6	3,6	3,4	3,3	4,0	3,7	3,6	3,7

Docenten

Locatie	Docenten	Goede docenten
Vestiging Velp	3,8	3,8

Informatie

locatie	Informatie	Informatie klopt met werkelijkheid
Vestiging Velp	4,0	4,0

Inspraak

Locatie	Inspraak	Studentinspraak op school	School hecht waarde aan mening studenten	Zelf actief meedenken over beleid op school
Vestiging Velp	3,3	3,5	3,5	2,8

Kantine

Locatie	Kantine Tevredenheid kantine
Vestiging Velp	4,1 4,1

Keuze loopbaangeleiding

Locatie	Keuze/loopbaanbegeleiding voorruimte	onderwijs zelf in te delen	Hulp bij keuzes tijdens studie	over mogelijkheden verder	Tevredenheid begeleiding	vervolgkeuze voorruimte	mogelijkheid studeren in eigen tempo
Vestiging Velp	3,5	3,0	3,5	3,6	3,5	3,7	

### Lesmateriaal

Locatie	Lesmateriaal	Goed lesmateriaal gekocht	boeken ook beschikbaar
Vestiging Velp	3,1	3,6	2,7

### Ondersteuning

Locatie	Ondersteuning / sociaal contact	Contact met docenten	Bereikbaarheid medewerkers	Contact met medestudenten
Vestiging Velp	3,7	3,8	3,4	3,9

### Onderwijservaring\*

Locatie	Onderwijservaring	Tevredenheid aantal uur op school	Tevredenheid hoeveelheid stage	Niveau van de opleiding
Vestiging Velp	1,9	1,8	2,0	1,9

Gemeten op een 3-puntsschaal waarbij de 2 staat voor precies goed.

### Onderwijsfaciliteiten

Locatie	Onderwijsfaciliteiten	Tevredenheid begeleiding zelfstandig werken	Mogelijkheid rustig studeren op school	Voldoende computers
Vestiging Velp	3,5	3,6	3,5	3,4

### Opbrengst

Locatie	Opbrengst	Voldoende leren op school
Vestiging Velp	3,5	3,5

#### Organisatie

Locatie	Organisatie	Organisatie over rechten en	School past regels consequent toe
Vestiging Velp	3,6	3,7	3,5

#### Rapportcijfers

Locatie	Rapportcijfer opleiding	Rapportcijfer instelling
Vestiging Velp	6,9	7,2

#### School en studie

Locatie	School en studie	Opnieuw kiezen voor opleiding	kieszen voor instelling
Vestiging Velp	3,7	3,8	3,7

#### Sfeer

Locatie	Sfeer	Sfeer op school	Organisatie leuke activiteiten buiten school
Vestiging Velp	3,4	3,8	2,9

#### Stage (BOL)

DVP locatie Velp, 2009-2010

Locatie	Stage (BOL)	Voorbereiding op stage	Moeite stageplek vinden	Voldoende leren op stageplek	Theorie sluit aan bij praktijk	Tevredenheid begeleiding op stage door stoo	Tevredenheid begeleiding door staaebedrijf	Tevredenheid beoordeling stage
Vestiging Velp	3,7	3,7	3,5	4,0	3,7	3,6	3,3	4,0

#### Toetsing

Locatie	Aantal studenten	Toetsing	Tijdstip toets tijdig bekend	Inhoud toets tijdig bekend	Uitslag toets tijdig bekend	Aansluiting toetsen bij lesstof	Tevredenheid wijze van toetsen	Goed beeld eigen studievormen	Studenten zelfde wijze beoordeeld
Vestiging Velp	41	3,8	4,1	3,9	3,8	3,8	3,6	3,9	3,8

#### Veiligheid

Locatie	Aantal studenten	Veiligheid	Thuisvoelen in schoolgebouw	In en om schoolgebouw schoon	Veiligheidsgevoel in school	Veiligheidsgevoel op schoolterrein	Studenten wel voldoende om studenten veilig te laten voelen
Vestiging Velp	41	4,0	3,7	4,0	4,1	4,1	4,0

#### Werkplek (BBL)

Locatie	Aantal studenten	Werkplek (BBL)	Moeite werkplek vinden	Tevredenheid begeleiding op werkplek door school	mogelijkheid bespreking	Voldoende leren op werkplek	Theorie sluit aan bij praktijk	Tevredenheid beoordeling praktijkdeel	Voldoende contact leerbedrijf en school
Vestiging Velp	41	3,6	4,4	3,8	2,8	3,9	3,4	3,9	2,7

Resultaten op niveau van thema: ODIN3 (2004-2005) en ODIN4 (2006-2007)

2004-2005

	N	X	SD
Informatievoorziening	137	3,0063	,65164
Organisatie	137	3,2496	,62156
Onderwijs	137	3,3394	,68716
Toetsing	137	3,7737	,63513
Begeleiding	137	3,1314	,67208
Beperking	20	3,9000	,96791
Keuze	137	2,8467	,76378
Competenties	137	3,3900	,58119
Onderwijsfaciliteiten	137	3,0912	,71221
Overige_faciliteiten	137	2,6832	,68412
Hygiëne_veiligheid	137	3,3431	,67451
Ongewenst_gedrag	137	1,4046	,48246
Inspraak	137	2,6569	,69333
Oordeel_school	137	6,1387	1,77060
Oordeel_opleiding	137	6,3577	1,57058

2006-2007

	N	X	SD
Informatievoorziening	70	3,0694	,80620
Organisatie	88	3,3023	,66089
Onderwijs	85	3,1647	,69710
Toetsing	87	3,5776	,81440
Begeleiding	65	3,1212	,86206
Beperking	10	3,8000	1,03280
Keuze/maatwerk	86	2,7829	,79831
Onderwijservaring	79	2,3017	,41437
Competenties	87	3,3711	,67797
Onderwijsfaciliteiten	87	2,7557	,93228
Overige faciliteiten	69	2,8696	,62386
<b>Hygiëne en</b> veiligheid	84	3,4940	,69635
Ongewenst gedrag	86	1,3355	,53755
Inspraak	87	2,6782	,61305
Oordeel opleiding	88	6,9205	,97346
Oordeel school	88	6,4091	1,63043

D Onderzoek gediplomeerde schoolverlaters MBO

# MBO-Kaart 2008 - Hoe doen onze schoolverlaters het?

## AOC Groenhorst College - Locatie Velp MBO

Deze flyer geeft informatie over de gediplomeerde schoolverlaters van uw eigen locatie. "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 snel vinden zij een baan? Hoe kijken zij terug op hun schoolperiode?"

### Respons

In januari 2008 hebben alle gediplomeerden (van het schooljaar 2007-2008 die AOC Groenhorst College hebben verlaten) van uw Team een vragenlijst ontvangen. In Overzicht 1 ziet u hoeveel van hen hierop hebben gereageerd.

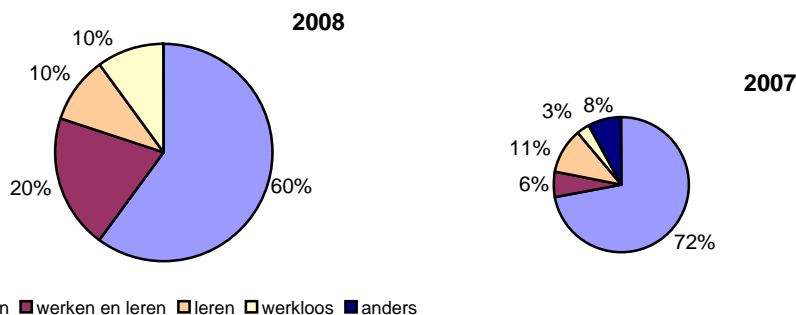
Overzicht 1 Respons op het onderzoek 2008

	uitgezet	binnen	responspercentage
Locatie Velp MBO	53	20	38%
AOC Groenhorst College	652	287	44%
landelijk	46793	17282	37%

### Wat zijn de schoolverlaters gaan doen?

In Overzicht 2 ziet u de bestemming van de schoolverlaters voor uw Team voor 2008 en 2007.

Overzicht 2 Bestemming van de schoolverlaters, 2008 en 2007



### Werken

Gemiddeld genomen vinden de schoolverlaters van 2008 van Locatie Velp binnen een maand een baan. 62 procent vindt een baan binnen een maand.

85 procent van de werkenden werkt op dit moment bij een bedrijf / instelling waar zij ook beroepspraktijkvorming hebben gedaan (BOL) of tijdens de opleiding hebben gewerkt (BBL).

In **Overzicht 3** ziet u een Top 5 van beroepen, waarin de schoolverlaters van uw locatie werkzaam zijn en het gemiddelde brutosalaris wat zij daarmee verdienen. In **Overzicht 4** ziet u het gemiddelde brutosalaris.

In **Overzicht 5** ziet u of de beroepen waarin de schoolverlaters werken, aansluiten bij de opleiding die zij gevolgd hebben.

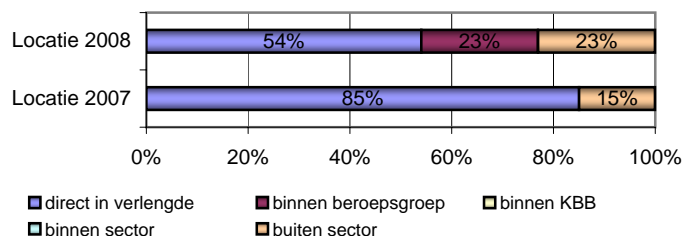
Overzicht 3 Top 5 beroepen

Beroepen	aantal	salaris
vakbekw mw bloemen- en tuinent.br.	4	€ 1.166
vakbekwaam hovenier	2	€ 1.110
medewerker hovenier	2	€ 1.236
binnenteelt (medewerker binnenteelt)	1	€ 1.348
meerdere beroepen	1	

Overzicht 4 Gemiddeld (bruto)salaris

	(bruto)salaris
Locatie Velp MBO	1261 Euro
AOC Groenhorst College	1385 Euro

Overzicht 5 Aansluiting beroep en opleiding, 2007 en 2008

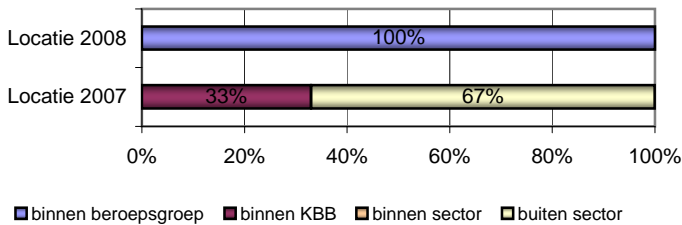


## Doorleren

Op deze locatie zijn geen schoolverlaters die doorleren op het HBO. We kunnen daarom geen overzicht geven van de Top 5 vervolgopleidingen en hbo-instellingen.

In **Overzicht 6** ziet u of de opleidingen die de schoolverlaters zijn gaan doen aansluiten bij de opleiding die zij op het mbo gevolgd hebben.

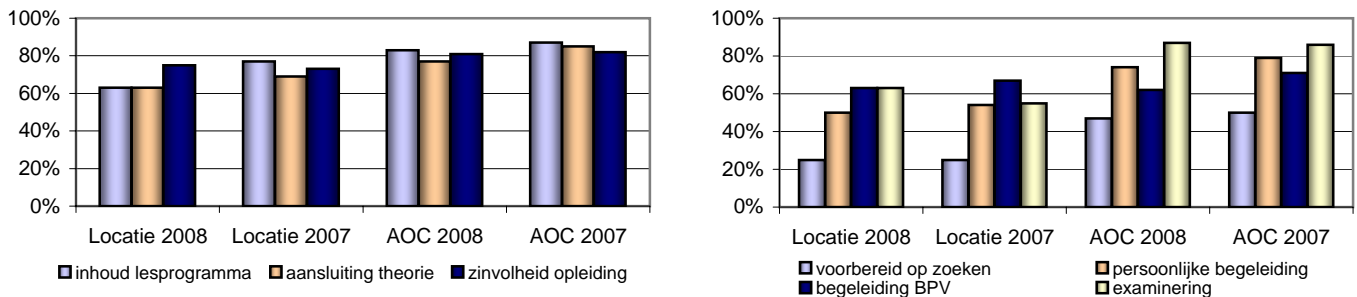
Overzicht 6 Aansluiting vervolgopleiding en (mbo)opleiding, 2007 en 2008



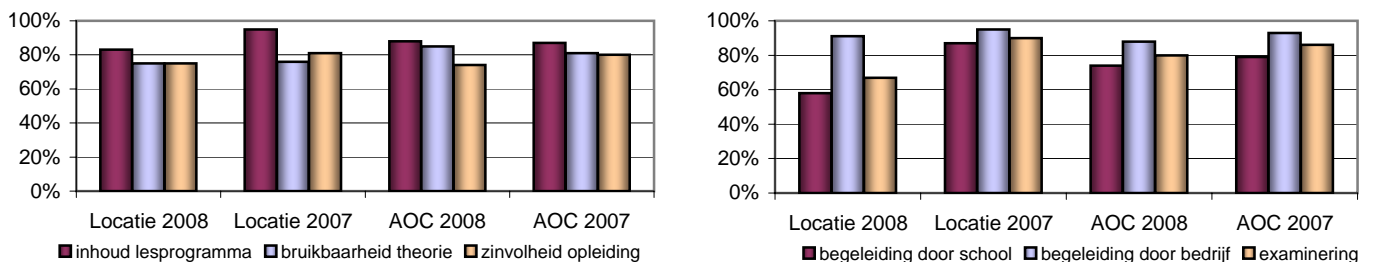
## Hoe kijken schoolverlaters terug

In **Overzicht 7** ziet u voor een aantal kwaliteitskenmerken het percentage schoolverlaters (BOL) van 2008 dat achteraf tevreden is over deze kenmerken (over de school en opleiding). In **Overzicht 8** ziet u dit voor de schoolverlaters BBL.

Overzicht 7 Aandeel schoolverlaters dat tevreden is over de school en opleiding, 2007 en 2008 (BOL)



Overzicht 8 Aandeel schoolverlaters dat tevreden is over de school en opleiding, 2007 en 2008 (BBL)



## Meer weten?

Voor meer informatie verwijzen we u naar de Cockpit MBO-Kaart.

*De gegevens uit deze flyer zijn overgenomen uit het onderzoek MBO-Kaart. Landelijk hebben een 30-tal roc's / aoc's deelgenomen aan het onderzoek, en zijn ruim 46.600 gediplomeerden aangeschreven (respons = 37%).*



## **Bijlage II**

**Resultaten betreffende het primaire proces.**

Groenhorst College Ede Gld  LWOO, VMBO 2471 leerlingen  7 vestigingen	Velp vmbo/LWOO-groen  Pinkenbergseweg 5F 6881 BA Velp Gld  331 leerlingen, waarvan: - 48% in de eerste twee leerjaren - 52% VMBO in leerjaar 3 en 4  Deze vestiging maakt deel uit van een Agrarisch Opleidings Centrum (AOC) dat ook beroepsopleidingen verzorgt.	172 leerlingen VMBO in leerjaar 3 en 4 (incl. 84 leerlingen LWOO), waarvan: - 48% basisberoepsgerichte leerweg - 33% kaderberoepsgerichte leerweg - 19% gemengde leerweg
---	---	--

ONDERBOUW					
% leerlingen dat in leerjaar 1 onderwijs volgt in één onderwijssoort	91%	VMBO b, VMBO k, VMBO (g)t			
% leerlingen dat in leerjaar 1 onderwijs volgt in meerdere onderwijssoorten	9%	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 40%	vmbo k- 79%		
		vmbo bk 0%	vmbo k(g)t 0%		
	vmbo b 69%	vmbo k 40%	vmbo (g)t 21%		
	vmbo bk 0%	vmbo k(g)t 0%	vmbo (g)t/havo 0%		
	vmbo k+ 31%	vmbo (g)t+ 20%	havo+ 0%		
% leerlingen in leerjaar 3 zonder zittenblijven	94%	100%	100%		
BOVENBOUW					
	VMBO b	VMBO k	VMBO (g)t	HAVO	VWO
Van 3e leerjaar naar diploma zonder zittenblijven	87%	57%			
	0 ● 0 0 0	● 0 0 0 0			
Gemiddeld cijfer centraal examen 2008					
Alle vakken	6,6	6,5	6,2		
	0 0 ● 0 0	0 0 0 ● 0	0 0 ● 0 0		
Nederlands	6,6	6,5			
	0 0 ● 0 0	0 0 0 ● 0			
Engels, Frans en Duits	6,6	7,0	6,2		
	0 0 ● 0 0	0 0 0 0 ●	0 0 ● 0 0		
Aardrijkskunde en geschiedenis					
Economische vakken					
Wis-, natuur-, scheikunde en biologie	6,6	6,1	6,3		
	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 Velp

### Velp vmbo/LWOO-groen

Pinkenbergsesweg 5F  
6881BA Velp 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	onvoldoende	-	-

### Velp vmbo/LWOO-groen

Pinkenbergsesweg 5F  
6881BA Velp Gld

#### Verskil tussen cijfer schoolexamen en centraal examen

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







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

## EXV - Percentieloverzicht 2008

Bron: IvhO

Opleiding	Vak	School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
		Deelname %	Gem. SE	Gem. CE	Deelname %	Gem. SE	Gem. CE	
								   = SE    ○ = CE
								0    25    50    75    100
vmbo - totaal	Nederlands	100%	6.6	6.5	100%	6.7	6.3	
	Duits	47%	6.6	7.1	27%	6.5	6.4	
	Engels	100%	6.7	6.6	98%	6.6	6.4	
	Wiskunde	100%	5.9	6.0	81%	6.5	6.5	
	Biologie	100%	6.2	6.7	48%	6.4	6.3	
	Economie	12%	6.5	5.8	49%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	6.6		98%	6.9		
	Groene ruimte	7%	6.9	6.6	1%	6.9	6.3	
	Groenruim-ab	2%	6.7	6.4	0%	6.9	6.8	
	Bloembinden en -schikken	7%	7.0	5.9	1%	7.0	6.4	
	Bloembin-ab	10%	6.9	6.2	0%	6.9	6.5	
	Dierzorg-ab	18%	6.6	6.5	0%	6.8	6.4	
	Gezelschapsdieren	20%	6.3	6.4	1%	6.9	6.4	
	Verwerking agr. prod.	20%	6.3	7.1	1%	6.7	6.6	
	Verwagprod-ab	10%	6.4	6.7	0%	6.9	6.6	
	vmbo - B	Nederlands	100%	6.6	6.6	100%	6.6	6.4
Engels		100%	6.6	6.6	100%	6.6	6.7	
Wiskunde		100%	5.8	6.4	83%	6.7	6.6	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Biologie	100%	5.7	6.8	42%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	6.5		100%	6.8		
	Groene ruimte	14%	6.9	6.6	2%	6.8	6.3	
	Bloembinden en -schikken	10%	7.1	5.7	2%	6.9	6.4	
	Gezelschapsdieren	34%	6.0	6.4	2%	6.8	6.6	
	Verwerking agr. prod.	41%	6.3	7.1	3%	6.6	6.7	
vmbo - K	Nederlands	100%	6.6	6.5	100%	6.7	6.2	
	Duits	92%	6.5	7.2	10%	6.5	6.1	
	Engels	100%	6.8	6.9	100%	6.6	6.3	
	Wiskunde	100%	5.5	5.5	80%	6.3	6.3	
	Biologie	100%	6.6	6.7	43%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	6.7		100%	6.9		
	Groenruim-ab	4%	6.7	6.4	0%	6.9	6.8	
	Bloembin-ab	25%	6.9	6.2	1%	6.9	6.5	
	Dierzorg-ab	46%	6.6	6.5	1%	6.8	6.4	
	Verwagprod-ab	25%	6.4	6.7	1%	6.9	6.6	
vmbo - G	Nederlands	100%	6.6	6.2	100%	6.7	6.1	
	Duits	67%	6.9	6.8	45%	6.5	6.3	
	Engels	100%	6.4	4.9	100%	6.5	5.8	
	Wiskunde	100%	6.8	5.3	83%	6.5	6.4	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Biologie	100%	6.8	6.0	57%	6.5	6.2	   = SE    ○ = CE
	Economie	100%	6.4	5.5	59%	6.5	6.3	
	Maatschappijleer	100%	6.7		99%	7.0		
	Bloembinden en -schikken	33%	6.6	6.6	1%	7.5	6.3	
	Gezelschapsdieren	67%	7.5	6.4	2%	7.2	6.0	
vmbo - T	Nederlands	100%	7.1	6.5	100%	6.7	6.2	
	Duits	100%	7.3	6.7	48%	6.5	6.4	
	Engels	100%	6.7	6.5	100%	6.6	6.2	
	Wiskunde	100%	7.8	6.3	83%	6.5	6.6	
	Biologie	100%	7.1	7.2	55%	6.5	6.4	
	Economie	100%	6.5	6.1	73%	6.4	6.2	
	Maatschappijleer	100%	7.3		98%	7.0		
vmbo B - landbouw	Nederlands	100%	6.6	6.6	100%	6.7	6.5	
	Engels	100%	6.6	6.6	100%	6.7	6.7	
	Wiskunde	100%	5.8	6.4	100%	6.7	6.6	
	Biologie	100%	5.7	6.8	77%	6.5	6.4	
	Maatschappijleer	100%	6.5		100%	6.9		
	Groene ruimte	14%	6.9	6.6	15%	6.8	6.3	
	Bloembinden en -schikken	10%	7.1	5.7	16%	6.9	6.4	
	Gezelschapsdieren	34%	6.0	6.4	14%	6.8	6.6	

		School gegevens			Landelijke gegevens			Percentage scholen met gelijk of lager gemiddeld cijfer (percentielen)
	Verwerking agr. prod.	41%	6.3	7.1	20%	6.6	6.7	
vmbo K - landbouw	Nederlands	100%	6.6	6.5	100%	6.7	6.2	
	Duits	92%	6.5	7.2	7%	6.6	6.1	
	Engels	100%	6.8	6.9	100%	6.7	6.2	
	Wiskunde	100%	5.5	5.5	100%	6.2	6.1	
	Biologie	100%	6.6	6.7	81%	6.4	6.4	
	Maatschappijleer	100%	6.7		100%	7.0		
	Groenruim-ab	4%	6.7	6.4	3%	6.9	6.8	
	Bloembin-ab	25%	6.9	6.2	9%	6.9	6.5	
	Dierzorg-ab	46%	6.6	6.5	9%	6.8	6.4	
	Verwagprod-ab	25%	6.4	6.7	10%	6.9	6.6	
vmbo G - landbouw	Nederlands	100%	6.6	6.2	100%	6.8	6.0	
	Duits	67%	6.9	6.8	42%	6.8	6.0	
	Engels	100%	6.4	4.9	100%	6.8	5.8	
	Wiskunde	100%	6.8	5.3	100%	6.5	5.9	
	Biologie	100%	6.8	6.0	85%	6.7	6.3	
	Economie	100%	6.4	5.5	60%	6.5	6.2	
	Maatschappijleer	100%	6.7		98%	7.2		
	Bloembinden en -schikken	33%	6.6	6.6	8%	7.5	6.3	
	Gezelschapsdieren	67%	7.5	6.4	14%	7.2	6.0	

† = SE    ⊖ = CE





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

# Inzage antwoorden in vragenlijsten Inspectie van het Onderwijs

Datum/tijd van dit overzicht: 07-01-2009 12:17

## Vragenlijst kengetallen 2 (V4)

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

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

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	247	-1
Waarvan BOL (vt en dt)	98	-1
Waarvan BBL	149	-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	23	10	0	23
Niveau 2	37	33	0	51
Niveau 3	45	30	0	65
Niveau 4	17	52	0	59
Totaal	122	125	0	198

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	71		47	
Niveau 1	28		6	
Niveau 2	15		11	
Niveau 3	22		11	
Niveau 4	6		19	

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>&lt;22 jaar</u>
Totale uitstroom	103		80
Maximaal behaald diploma niveau 2, 3 of 4	45	0	38
Maximaal behaald diploma niveau 1	20	0	11
Geen diploma behaald	38	0	31

V1113\_05

**Tabel 2.4: Opbrengsten organieke eenheid educatie***Toelichting:*

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

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

---