

Schoolplan vmbo
2015-2019
Helicon Opleidingen

's-Hertogenbosch, 7 juli 2015

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

G.C.P.A. de Bont MBA

College van Bestuur

Inhoud

Inleiding	4
Overkoepelend schoolplan	5
1. Onderwijskundig beleid	6
1.1 Uitwerking wettelijke opdracht	6
1.2 Eigen opdrachten voor het onderwijs (onderwijsprogramma)	8
1.3 Schoolondersteuningsprofiel	8
2. Personeelsbeleid	9
2.1 Onderhouden bekwaamheden personeel	9
2.2 Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid	11
2.3 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.....	11
3. Kwaliteit van onderwijs	12
3.1 Realisatie kwaliteit	12
3.2 Verbetering kwaliteit	13
4. Omgang met financiële/materiële bijdragen	13

Inleiding

Helicon Opleidingen (hierna: Helicon) staat voor eigentijds groen onderwijs en veelzijdige opleidingen. Onze centrale kernwaarden zijn ondernemerschap, duurzaamheid en innovatie. Helicon biedt onderwijs op vmbo- en mbo-niveau. De 12 scholen zijn gevestigd in Noord-Brabant en Gelderland (zie figuur 1).

Vmbo

Helicon heeft vier vmbo-scholen, in Den Bosch, Eindhoven, Kesteren en Nijmegen. De scholen onderscheiden zich van andere vmbo-scholen door:

- belevingsgericht, actief en authentiek leren;
- groene praktijkvakken in brede zin: bloem, recreatie, groen, dier en voeding;
- een kleinschalige en veilige omgeving;
- aansluitingsmogelijkheden op ‘alle kleuren’ mbo.

Mbo

Vanuit tien locaties in Apeldoorn, Boxtel, Deurne, Eindhoven, Helmond, 's-Hertogenbosch, Geldermalsen, Nijmegen, Tilburg en Velp bieden we meer dan veertig verschillende mbo-opleidingen aan. We noemen ze ‘Opleidingen voor de leukste beroepen!’. De meeste worden op verschillende niveaus, veelal mbo 2, 3 en 4, en via verschillende leerwegen, BOL en BBL, aangeboden.



Figuur 1: overzicht Helicon-vestigingen

Missie

In onze statuten is onze missie beschreven: ‘Verzorgen van onderwijs en educatie, in het bijzonder het ontwikkelen van praktijkgerichte kennis en het bijdragen aan het beroepenveld in de groene en agrarische sectoren, in de meest brede zin. Meewerken aan versterking van samenhang en samenwerking tussen bedrijfsleven, onderzoek, voorlichting en onderwijs op regionaal en nationaal niveau, speciaal in de groene en agrarische sectoren in de meest brede zin.’

Koers 2020

Eind 2014 zijn we gestart met de voorbereidingen om koers te zetten richting 2020. Daarin hebben we duidelijk gesteld dat we niet op nul beginnen. De kernwaarden van Helicon blijven ondernemend, duurzaam en innovatief. We gaan ze wel preciezer invullen. Ook de visie op ons onderwijs vullen we gedetailleerder in (zie figuur 2).

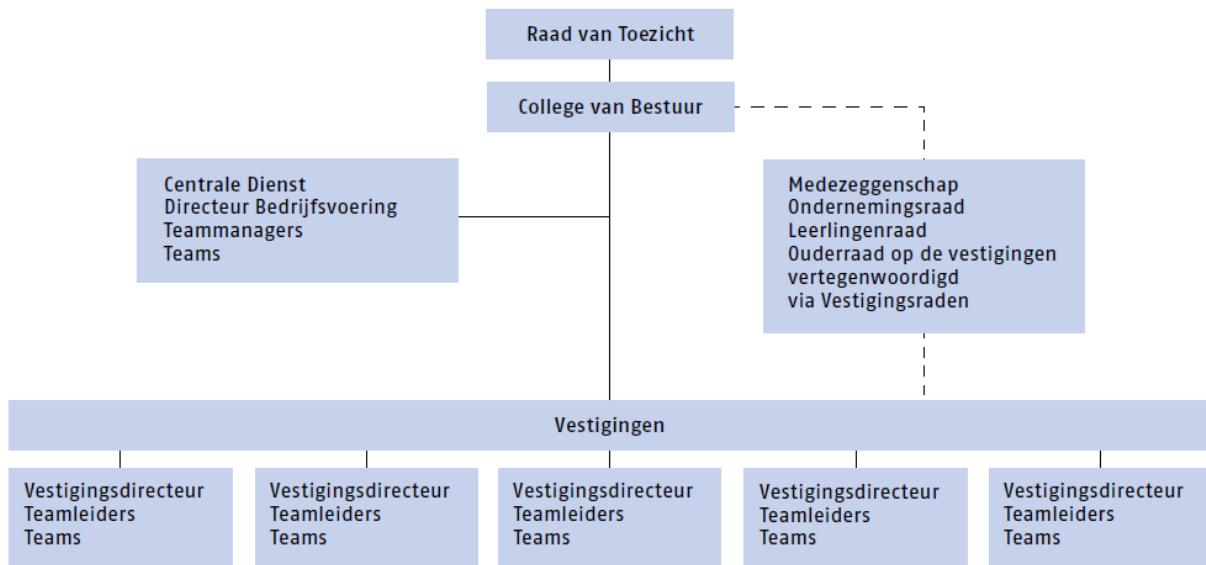
Visie op goed onderwijs Ons doel blijft: onze leerlingen goed onderwijs bieden	
In Koers 2015	In Koers 2020
Leerling centraal	We gaan om met verschillen en gebruiken veel didactische variatie
Opleidingen duaal	We leren in een contextrijke, betekenisvolle leeromgeving
Organisatie optimaal	We stimuleren samenwerken, ondernemingszin en reflectie

Figuur 2: invulling visie op onderwijs

In de voorbereidingen van Koers 2020 gebruiken we een model uit het boek *Verdraaide Organisaties* van Wouter Hart waarin de bedoeling (de missie, het waarom) een belangrijke rol heeft. Voor de verwoording van ‘onze bedoeling’ en de specifiekere invulling van onze kernwaarden organiseren op verschillende manieren betrokkenheid, met vragen aan alle medewerkers, een klankbordgroep met ruim 70 collega’s, dialogen met leerlingen en een organisatiebrede studiedag over verschillende thema’s. Naar verwachting kunnen we in het najaar van 2015 de Helicon Koers 2020 lanceren.

Organisatiestructuur

Het onderstaande overzicht (figuur 3) geeft het organigram van Helicon Opleidingen weer.



Figuur 3: organigram Helicon Opleidingen

Overkoepelend schoolplan

Via het schoolplan legt het bevoegd gezag verantwoording af over de manier waarop invulling wordt gegeven aan het zorgdragen voor de kwaliteit van het onderwijs. Het schoolplan omvat onder andere kwaliteitsbeleid dat is onderverdeeld in het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid voor kwaliteitszorg.

De vmbo-vestigingen hanteren veelal dezelfde kwaliteitsnormen op bovengenoemde thema's. Vandaar dat is gekozen voor één overkoepelend schoolplan, op hoofdlijnen, dat voldoet aan de wettelijke voorschriften en waarmee Helicon verantwoording aflegt aan de Inspectie van het Onderwijs. Naast dit schoolplan beschikt iedere vmbo-vestiging over diverse verantwoordingsdocumenten waarin de voortgang op het gebied van onderwijskwaliteit worden bijgehouden.

1. Onderwijskundig beleid

Onderwijs: een universeel belangrijke sociale actie van een groep onder begeleiding van een professional. In essentie is onderwijs niet meer of minder dan het contact tussen leraar en leerling. Docenten zijn daarin niet de uitvoerders, maar de architecten van het onderwijs. De spil in de ontwikkeling van goed onderwijs. Alle andere activiteiten in een onderwijsorganisatie, zoals systeemontwikkelingen, beleid, audits, bestuursbesluiten, zouden in dienst moeten staan van die ontwikkeling.

Met veel zorgvuldigheid en goede bedoelingen, beleid, regels, procedures en systemen zijn docenten in de afgelopen jaren van hun kerntaak vervreemd. Ze hebben niet meer het eigenaarschap van het onderwijs en ook de verantwoordelijkheid lijkt hen ontnomen te zijn. Zo is over de hele linie van het onderwijs een situatie ontstaan waarbij de kwaliteit het te vaak verliest van de regels. Het is de hoogste tijd om de situatie te herzien: tijd voor verbreding en een open vizier, zodat verbinding en passie weer een kans krijgen. Passie is het sterkst denkbare onderwijsinstrument. Een ander helpen te ontdekken waar zijn basis ligt, zijn kracht, zijn hart en zijn droom, doe je vanuit je eigen basis, kracht, hart en droom. Of het nu om een leerling of een collega gaat. Terug naar onderwijs zoals het bedoeld is.

Ons nieuwe koersplan Koers 2020 gaat over het verwoorden van die 'bedoeling'. We zijn het plan begonnen op de manier waarop we ook in de toekomst door willen gaan: in goed overleg, gebaseerd op de input vanuit de organisatie. Het is nog niet klaar, maar heeft al wel twee belangrijke kernpunten. Het eigenaarschap van het onderwijs gaat terug naar de docenten, naar de teams. En alle teams zijn verbonden aan de centrale 'bedoeling'. Dat betekent dat je als professional verantwoordelijkheid naar je toe wilt trekken en wilt gaan voor het team en het teamresultaat. En dat betekent ook dat de organisatie bereid is professionele ruimte te creëren en ruimte te geven om teams te laten bepalen hoe het onderwijs eruit kan zien. Geen gemakkelijk proces, maar zeer de moeite waard.

De onderwijsteams leveren een bijdrage aan de totaalontwikkeling van leerlingen door een uitdagend, veilig en gezond leerklimaat te scheppen. De leer- en leefomgeving kenmerkt zich door betrokkenheid, zorg voor elkaar, respectvol gedrag in een kleinschalige omgeving waar eenieder de kans wordt geboden om de vierjarige opleiding met een vmbo-diploma af te sluiten. Door aandacht te hebben voor ieders persoonlijke kwaliteit en gebruik te maken van de 'groene' affiniteit creëren we een onderwijsomgeving waarin de leerling zich vol zelfvertrouwen kan ontwikkelen tot een volwaardig deelnemer aan de maatschappij. We willen een school zijn waar de leerling centraal staat en bewust is van zijn/haar eigen mogelijkheden. Leerlingen kunnen meer dan we/ze denken! Door de leerlingen (mede)verantwoordelijk te maken voor hun leerproces leren zij actief en zelfstandig, hetgeen hen goed voorbereid op een verantwoord functioneren in een leefbare samenleving.

1.1 Uitwerking wettelijke opdracht

Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs en de regionale arbeidsmarkt. Tevens heeft het vmbo een belangrijke socialiserende en persoonsvormende functie om in te spelen op de voortdurend veranderende maatschappij. Dit vereist een responsief en modern vmbo dat een stevige verbinding heeft met het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), met het hoger algemeen vormend onderwijs (havo) en met de arbeidsmarkt. Het beroepsonderwijs leidt jongeren op voor de arbeidsmarkt van de toekomst, waarbij technologie grenzen doet vervagen, globalisering toeneemt, maar tegelijkertijd juist een trend ontstaat waarbij de regio haar invloed meer laat gelden. Dit alles leidt ertoe dat het vmbo ingrijpend wordt vernieuwd.

Beroepsgerichte vakken

De beroepsgerichte vakken zijn sinds de introductie van het vmbo 15 jaar geleden inhoudelijk nauwelijks aangepast, terwijl vervolgonderwijs en bedrijfsleven zich hebben doorontwikkeld. Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) wordt ingrijpend vernieuwd. Vanaf schooljaar 2016-2017 kiezen vmbo-leerlingen in de bovenbouw van de beroepsgerichte leerwegen en gemengde leerweg 1 profiel aangevuld met beroepsgerichte keuzevakken. Leerlingen kunnen kiezen uit 10 profielen en stellen daarna zelf een verdiepend, verbredend, of profieloverstijgend programma samen. Zo krijgen leerlingen een brede basis én meer ruimte om de eigen talenten te ontplooiën. Daarnaast gaan vmbo-scholen, mbo-instellingen en het bedrijfsleven samen de inhoud van het onderwijs vormgeven. Leerlingen worden zo beter voorbereid op hun studiekeus en de regionale arbeidsmarkt. Om er voor te zorgen dat leerlingen voldoende keuzemogelijkheden behouden, gaan scholen bij het aanbieden van keuzevakken de krachten bundelen. Dit betekent dat een school niet langer altijd zelf alle vakken blijft aanbieden, maar dat scholen er samen voor zorgen dat er een dekkend aanbod is. Bij de invulling van de keuzevakken krijgt het regionale bedrijfsleven een prominente rol. Vmbo-scholen en mbo-instellingen

worden daarnaast gestimuleerd om samen een onderwijsprogramma aan te bieden waarin vakken beter op elkaar aansluiten en er geen onnodige overlap is.¹

Beroepsgerichte vakken bij Helicon

Het profiel Groen is één van de 10 profielen en het enige profiel dat we aanbieden. Een projectgroep van docenten met een vertegenwoordiging van alle vestigingen en een stuurgroep van schoolleiders werken samen aan het vernieuwde curriculum beroepsgerichte vakken. Het ontwerpen van dit curriculum vindt plaats in nauwe samenwerking met vestigingen en landelijke organisaties. Hierbij wordt rekening gehouden met gedragenheid, uitvoerbaarheid, toekomstgerichtheid, duale vormgeving, regionale ondernemendheid, regionale afstemming en onderscheiding, Helicon-kernwaarden en brede doorstroommogelijkheden. De profieldelen worden door een externe partij ontwikkeld. De keuzedelen en de vrije keuzedelen worden door de vestigingen gezamenlijk ontwikkeld.

Extra aandacht voor loopbaanoriëntatie en –begeleiding

In het vernieuwde vmbo komt er extra aandacht voor de overgang van het vmbo naar het mbo. Momenteel vallen nog te veel leerlingen uit wanneer ze die stap zetten. Om leerlingen te leren bewust keuzes te maken en zo beter voor te bereiden op een vervolgopleiding wordt loopbaanoriëntatie en -begeleiding een verplicht onderdeel van het nieuwe beroepsgerichte curriculum.¹

LOB bij Helicon

We vinden het onze taak om leerlingen goed toe te rusten op het zelf sturen van hun loopbaan. Hun beroepstoekomst valt immers moeilijk te voorspellen in een dynamische arbeidsmarkt die steeds meer vraagt om breed inzetbare werknemers. We geloven erin dat een goede begeleiding de leerling helpt om de juiste keuzes te maken t.a.v. opleiding en toekomstig beroep. LOB is een proces dat gedurende alle leerjaren wordt doorlopen. Het vindt plaats binnen alle vakken en in samenhang met elkaar. LOB moet leerlingen helpen heldere keuzes te maken waarbij zij hun capaciteiten en interesses kunnen toetsen aan de praktijk. De leerling leert na te denken over vragen rondom leren en loopbaan waarbij zelfreflectie een belangrijke rol speelt. Hierdoor kunnen we voortijdig schoolverlaten voorkomen en bevorderen we een goede doorstroom van vmbo naar mbo.

Rekenen

Uiterlijk in 2020 moeten alle jongeren kunnen rekenen op het niveau dat ze nodig hebben voor hun vervolgopleiding en werk. De komende jaren werken scholen gestaag verder aan het verder verbeteren van het rekenonderwijs. De rekentoets groeit mee en wordt ieder jaar een beetje moeilijker voor leerlingen om te halen. Ook komen er aangepaste toetsen voor leerlingen die moeite hebben met rekenen. Doel van de maatregelen is een verantwoorde verbetering van de kwaliteit van het Nederlandse rekenonderwijs, zodat jongeren niet tussen wal en schip geraken.

In het vmbo-kb, vmbo-gl, vmbo-tl telt de toets vanaf volgend schooljaar (2015-2016) mee in de slaag- en zakregeling. Vmbo-bb volgt het schooljaar daarop. Daarbij krijgen leerlingen in het voortgezet onderwijs 4 kansen om de toets te halen.²

Rekenen bij Helicon

We willen op een structurele, systematische en herkenbare wijze binnen de vestigingen het rekenbeleid vormgeven. Samen met de rekencoördinatoren van de vier vmbo-vestigingen is een Heliconbreed beleidsplan voor rekenen opgesteld met vestiging-specifieke uitvoeringsplannen. Om leerlingen het belang van rekenen voor hun toekomst in te laten zien is het noodzakelijk rekenvaardigheden te integreren in alle vakken. Hiermee realiseren we tevens dat o.a. dat de praktijk aangrijppunt wordt voor de leeractiviteit. Leerlingen zullen hierdoor het nut van de rekenvaardigheden sneller inzien en geprikkeld worden tot leren.

Ruim driekwart onze vmbo-leerlingen die in 2015 de rekentoets hebben gemaakt, heeft deze gehaald. De gemiddelde cijfers van alle leerwegen liggen op of net boven het landelijk gemiddelde van de rekentoets 2014 (resultaten van 2015 zijn nog niet bekend). Deze gemiddelde resultaten hopen we in de komende jaren te kunnen verhogen naar prima resultaten door continue aandacht voor de rekenvaardigheden van leerlingen en de didactische vaardigheden van docenten.

¹ Kamerbrief “fundamenteel vmbo” d.d. 15-12-’14 (Dekker, 2014)

² Nieuwsbericht “Rekenen stap voor stap beter” d.d.17-12-2014 (Rijksoverheid.nl, 2014)

1.2 Eigen opdrachten voor het onderwijs (onderwijsprogramma)

Aan de hand van beleidsnotities schetsen we de kaders voor de invulling van het onderwijs. Zo is er het rekenbeleidsplan, het taalbeleidsplan en het visiedocument actief burgerschap & sociale integratie. Deze beleidsnotities worden per vestiging nader uitgewerkt.

De vmbo-vestigingen kiezen er voor om schoolbrede notities te ontwikkelen. Zodoende worden de onderbouw en de bovenbouw dichter bij elkaar gebracht. Hierdoor verbetert de onderwijskundige afstemming en wordt de kwaliteit in zijn totaliteit vergroot. Dit heeft tot gevolg dat de overgang van leerlingen van de onderbouw naar de bovenbouw soepeler verloopt en dat het onderwijs beter op elkaar wordt afgestemd.

Tijdens bijeenkomsten van het directeursberaad vmbo en het platform teamleiders vmbo worden actuele onderwijsontwikkelingen besproken. Tevens wordt er gekeken welke onderwijsontwikkelingen naar wens verlopen en welke ontwikkelingen of beleidsvoornemens bijstelling behoeven. Op deze manier zijn de verschillende notities dynamische beleidsstukken. Enerzijds geven de beleidsnotities de koers aan die vestigingen willen varen, anderzijds kunnen de beleidsvoornemens bijgesteld worden als er zich betere alternatieven aandienen die eveneens passen binnen de Helicon-kaders.

1.3 Schoolondersteuningsprofiel

Naast de Heliconbrede notities die samen met zusterscholen worden opgesteld, is het schoolondersteuningsprofiel een document dat iedere vestiging samenstelt in overleg met het samenwerkingsverband van de regio waartoe de vmbo-vestiging behoort. Het samenwerkingsverband stelt een ondersteuningsplan op waarin staat beschreven wat het aanbod van lichte en zware ondersteuning is, hoe de ondersteuningsstructuur is opgebouwd en hoe de verdeling van middelen plaatsvindt binnen het samenwerkingsverband.

Elke school binnen het samenwerkingsverband heeft een ondersteuningsprofiel. Onze ondersteuningsprofielen beschrijven de voorzieningen die op de school zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Hierin wordt in ieder geval omschreven welke extra ondersteuning de vmbo's kan bieden en hoe die georganiseerd is. Daarnaast beschrijven we op welke wijze we invulling geven aan de basisondersteuning van leerlingen.

2. Personeelsbeleid

We streven ernaar om de beste professionals aan ons te binden om daarmee te zorgen voor heel goed onderwijs. Alleen met goed gekwalificeerde collega's die hoog opgeleid zijn, relevante ervaring hebben en liefde voor het (beroeps)onderwijs hebben kunnen we onze doelen halen. Iedere Heliconmedewerker is betrokken en aanspreekbaar op zijn gedrag en resultaten. In Koers 2020 beschrijven we de vijf kenmerken van de Helicon-professional. De Helicon-professional...

- ... wil beter worden en zoekt feedback;
- ... is gericht op leerling, vak én organisatie;
- ... trekt verantwoordelijkheid naar zich toe;
- ... kiest een positieve grondhouding;
- ... is een netwerker.

Daarnaast is ontwikkeling van alle medewerkers een centraal thema geworden dat met elkaar besproken wordt. 'Heliconners' voelen zich uitgedaagd en weten dat er bij Helicon veel mogelijk is. Ten aanzien van instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers omschrijven we onze visie als volgt:

Instroom (ofwel aantrekkelijk werkgeverschap)

We zijn een aantrekkelijke werkgever waar professionals graag willen werken. We zijn aantrekkelijk omdat we een organisatie hebben waar professionals zich verder kunnen ontwikkelen en waar we ze uitdagen om fantastisch onderwijs te maken.

Doorstroom (ofwel professionele ontwikkeling)

We zijn een organisatie waar ieder zich kan ontwikkelen, zowel op vakinhoud of onderwijskundig, als op het gebied van leiderschap in project- of teamleiding. Doorstroom betekent ook dat er ruimte ontstaat om nieuwe talenten binnen te halen.

Uitstroom (ofwel uitstroombeleid vs. duurzame inzetbaarheid)

We zijn een organisatie waar medewerkers op het juiste moment de organisatie weer kunnen verlaten. Bijvoorbeeld als ze toe zijn aan een volgende stap, als ze uitontwikkeld zijn, of als ze stagneren. Ook uitstroom betekent dat er ruimte ontstaat om nieuwe talenten aan de organisatie te binden.

2.1 Onderhouden bekwaamheden personeel

We willen een innovatieve organisatie zijn voor collega's die een bijdrage willen leveren aan het onderwijs en die zich bij Helicon verder willen ontwikkelen. Daarbij gaan we uit van gelijkwaardigheid, vertrouwen en hoge verwachtingen. Dat maakt dat we docenten en andere medewerkers serieus nemen en op gelijkwaardigheid het gesprek voeren over de doelen die we nastreven. In 2014 hebben we verschillende activiteiten ondernomen om hieraan bij te dragen.

Selectiecommissies

Zo zijn er Heliconbrede selectiecommissies samengesteld voor vmbo, mbo en management. Deze commissies werven en selecteren het hele jaar door talenten, ook als er even geen vacatures zijn. Hiermee voorkomen we dat vacatures op het laatste moment niet vervuld kunnen worden en we moeten volstaan met second best.

TalentLab

In 2014 hebben we extra geld vrijgemaakt om talent aan te nemen dat de voornoemde commissies opvalt, ook al is er even geen vacature. Daarnaast heeft het TalentLab aantrekkingskracht op potentiële medewerkers omdat er mensen zijn die niet op een vacature willen solliciteren maar wel met Helicon een gesprek willen aangaan over hun toegevoegde waarde. Op deze manier kunnen we vaak zeer getalenteerde medewerkers binnenhalen en blijven we een interessante speler op de arbeidsmarkt.

Helicon Academy

De Helicon Academy wordt geleid en bemenst door eigen docenten. De Academy is een ontwikkelplatform voor eigen docenten die zich willen ontwikkelen op het gebied van coaching, ontwikkeling en procesbegeleiding. De betrokken docenten spreken de taal van de werkvloer en ze werken vooral vraaggericht. Zo slaan we twee vliegen in een klap: docenten kunnen zich doorontwikkelen in de Academy en de diensten die de Academy levert dragen bij aan de ontwikkeling van collega's en daarmee de organisatie.

Meesterschap

Meesterschap is een traject dat we aanbieden aan medewerkers om op een laagdrempelige manier hun PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) te halen. We willen dat alle docenten bevoegd zijn en zich bijscholen op het gebied van pedagogiek en didactiek. Door dit incompany en dus laagdrempelig aan te bieden, voelen docenten zich sneller uitgedaagd om mee te doen. Dit vormt in feite de basis voor iedere docent.

Unpack your Backpack

Unpack is een traject voor medewerkers van Helicon die zich verder willen ontwikkelen, ongeacht in welke richting. We zoeken tweejaarlijks een aantrekkelijke groep van betrokken 'Heliconners' bij elkaar die met elkaar een ontwikkeltraject doormaken. De inhoud en de richting van het traject wordt door de deelnemers zelf vormgegeven. Het Unpack-traject is zeer populair onder medewerkers en de vraag overtreft iedere keer het aantal beschikbare plekken. Iedere medewerker die zich wil doorontwikkelen, weet dat Unpack een goede plaats is om daarmee te starten.

Managementpool

Inmiddels is de managementpool gemeengoed binnen Helicon. Alle leidinggevenden krijgen een leiderschapstraject aangeboden waarbij men werkt aan de eigen ontwikkeling. Ook blijven we via de loopbaan- en selectiecommissie met alle leidinggevenden continu in gesprek over hun ontwikkeling. Zo kunnen we als organisatie opdrachten zoeken die passen bij de ontwikkelfase van iedere leidinggevende. Daarnaast zoeken we continu naar leidinggevend talent. Zo mogelijk nemen we deze talenten boven de sterkte aan zodat vervangingen en vacatures snel en adequaat kunnen worden ingevuld.

Loopbaanlab

Het Loopbaanlab is een intensief persoonlijk leertraject met een gerichte aanpak. De basis is tweeledig: leren via inzicht en leren via ervaring. Het Loopbaanlab appelleert aan 'de mens achter de professional' inclusief waarden, houding, opvattingen en gewoontes. Kenmerkend zijn reflectie, uitwisseling en dialoog in een persoonlijke atmosfeer. Medewerkers exploreren hun eigen vraagstelling en toekomstontwerp met kennisimpulsen via korte lectures en verdiepingsslagen. Het Loopbaanlab is ontwikkeld voor ervaren professionals uit het onderwijs in de middenfase van hun loopbaan met vragen als: "Hoe zie ik mijn toekomst in het onderwijs, hoe blijf ik afgestemd op de dynamiek van mijn organisatie en wat is mijn rol?"

Docentenstage

Helicon streeft ernaar zoveel mogelijk docenten stage te laten lopen in het bedrijfsleven, bij organisaties of op andere scholen. Deze docentenstages zijn bedoeld om een groot aantal verschillende doelen te bereiken. De belangrijkste doelen zijn:

- vergroten van het vakmanschap van docenten;
- verbeteren van de pedagogische en didactische kwaliteiten van docenten;
- blik van docenten openen voor nieuwe trends en ontwikkelingen in het bedrijfsleven;
- delen van verworven inzichten en ervaringen met het team en de school;
- verbeteren van de kennis en vaardigheden van docenten;
- verbeteren van de samenwerking tussen Helicon-vestigingen en het bedrijfsleven; organisaties en andere scholen;
- verbeteren van contacten met stagebedrijven.

Docenten die in aanmerking willen komen voor een stageplaats maken een stageplan dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de projectleiding. In het jaar 2014 hebben negen docenten deelgenomen aan de docentenstage. Ze liepen ofwel acht weken fulltime stage of twee dagen per week gedurende twintig weken.

Meerjarenperspectief

In de komende jaren willen we de resultaten verder verbeteren. Dat kunnen we alleen bereiken met professionele medewerkers die aanspreekbaar zijn op de te behalen doelen en het beste uit zichzelf willen halen om die doelen te bereiken. We hebben de afgelopen jaren veel neergezet om aantrekkelijk te zijn voor professionals. De komende jaren zullen we kritisch blijven volgen of ons beleid onderscheidend genoeg is om voldoende gekwalificeerde professionals binnen te halen. Wat we nog willen ontwikkelen is een beter samenhangend werving- en selectiebeleid (recruitment). Hiermee krijgen we beter zicht op waar de juiste professionals zitten en hoe we deze kunnen verleiden om bij Helicon

te komen werken. Ook werken we aan een verbeterd introductieprogramma om daarmee nieuwe medewerkers van meet af mee te nemen in de ontwikkelingen en de te behalen doelen.

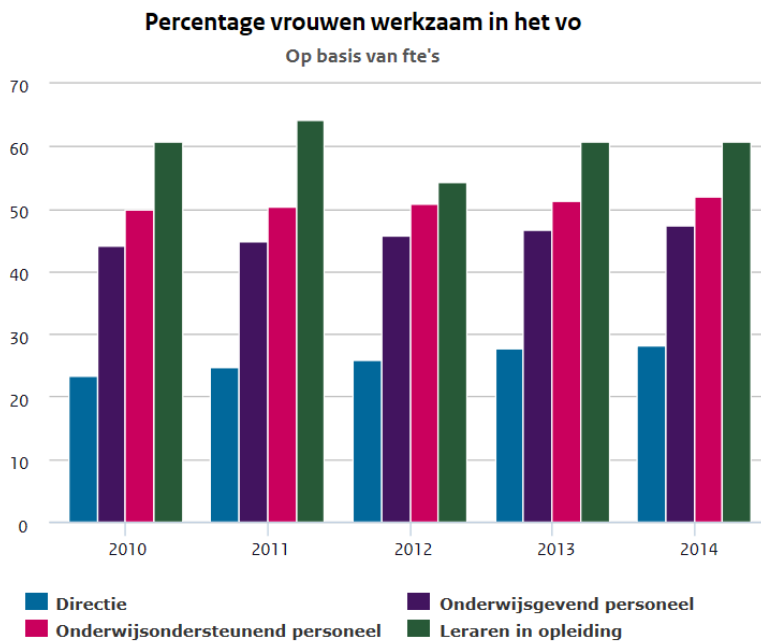
2.2 Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid

We neigen er weleens naar in ons eigen, veilige kringetje te willen blijven. Ons terug te trekken in ons eigen vak, in onze eigen school, in onze eigen groene wereld. Maar juist dan ontnemen we onszelf de kans om te groeien, om geïnspireerd te worden of dingen van een andere kant te zien. Ruimte nemen en krijgen om in die andere wereld te stappen, de dialoog aan te gaan, verbinding te maken en jezelf in een ander verplaatsen is in het belang van onszelf en van de organisatie als geheel. Verrassing en inspiratie komen meestal niet uit onze bekende omgeving. We moeten de kans nemen het verderop te zoeken.

We willen ons de komende jaren ontwikkelen met onderwijsprofessionals, die dat durven. Met mensen die openstaan voor verbinding, voor samenwerking en voor de dialoog. Het gaat voor ons allemaal om de balans tussen durven staan voor wie wij zijn én de bescheidenheid hebben om mee te bewegen, te gaan verstaan. Omdat we samen een bedoeling hebben, omdat we geen onderwijs willen maken dat net wel of net niet voldoende is, maar omdat we ontzettend goed onderwijs willen maken. Dat kunnen we alleen bereiken met professionele medewerkers die aanspreekbaar zijn op de te behalen doelen en het beste uit zichzelf willen halen om die doelen te bereiken. We hebben de afgelopen jaren veel neergezet om aantrekkelijk te zijn voor professionals. De komende jaren zullen we kritisch blijven volgen of ons beleid onderscheidend genoeg is om voldoende gekwalificeerde professionals binnen te halen.

2.3 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Voor de evenredige vertegenwoordiging wordt uitgegaan van de verhouding mannen en vrouwen voor wat betreft het onderwijzend personeel dat werkzaam is in het door de school verzorgde onderwijs. Uit de jaarlijks gepubliceerde cijfers door de minister blijkt dat landelijk in 2014, 52% van het onderwijzend personeel (vo) vrouwelijk is (zie figuur 4). Uit hetzelfde overzicht blijkt dat in 2014, 28% van de schoolleiding vrouwelijk is.



Bij de vmbo's van Helicon is 56% van het onderwijzend personeel vrouwelijk.

Daarnaast is de helft van de directeurs en 4 van de 9 teamleiders vrouwelijk, hetgeen neerkomt op een gewogen gemiddelde van 46% van vrouwen in de schoolleiding. Vergeleken met de landelijke cijfers is dit aandeel bij Helicon 18% hoger.

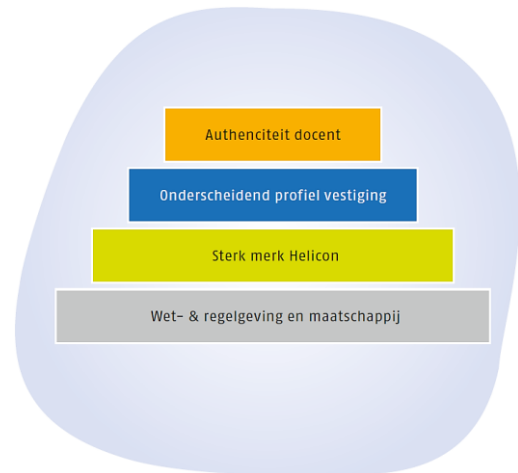
Figuur 4: Overzicht DUO percentage vrouwen werkzaam in het vo

3. Kwaliteit van onderwijs

In 2014 heeft de Inspectie van het Onderwijs bij VMBO Eindhoven en VMBO Kesteren een audit gehouden. Het resultaat is dat nu alle vier de vmbo-vestigingen vallen onder het basisarrangement voor toezicht.

3.1 Realisatie kwaliteit

In 2013 heeft Helicon een nieuw model in het kwaliteitsbeleid geïntroduceerd (zie figuur 5). Fundament vormen de wettelijke kaders. Daarbovenop komt vanuit de gezamenlijkheid van onze scholen het kwaliteitsmerk 'Helicon'. De derde laag wordt gevormd door de specifieke positionering van de school in de regio. Samen een stevige basis voor de professionalisering van medewerkers. Het doel is een geoptimaliseerde 'dagelijkse kwaliteit' van de onderwijsleeromgeving, waarin de individuele docent de belangrijkste rol heeft en ook in staat gesteld wordt om die rol op zijn of haar eigen, authentieke manier uit te voeren.



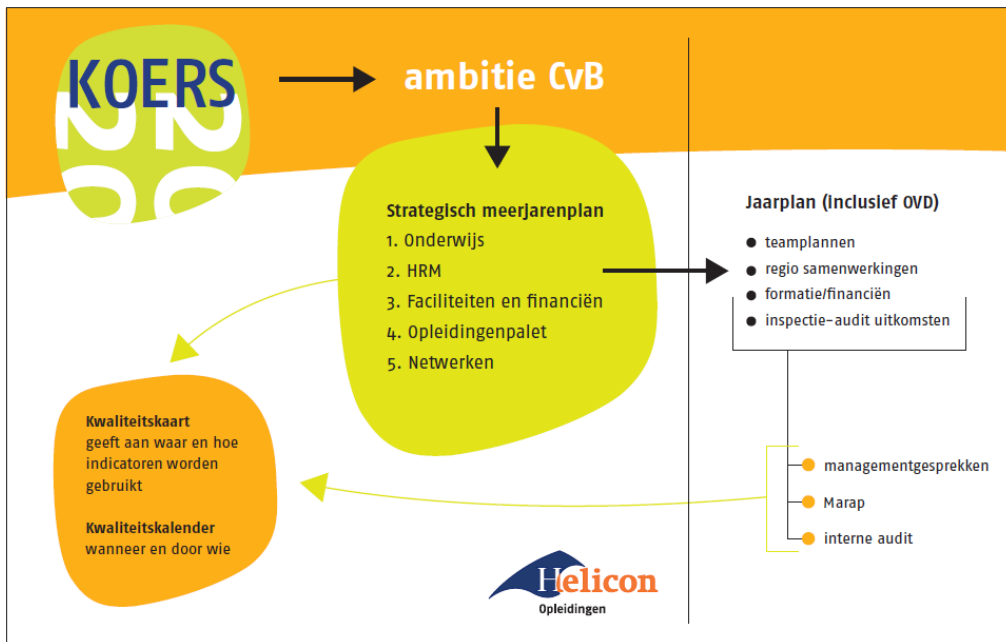
Figuur 5: model kwaliteitsbeleid

Zonder de authenticiteit van docenten tekort te doen, werken vakgroepen van de 4 verschillende vestigingen via een zelf ontwikkelde methodiek van 'halen en brengen' aan meer en meer uniformiteit in de lesinhoud. Samen met de centrale dienst blijven we streven naar een meer gezamenlijk programma. Niet alleen vanuit het oogpunt van efficiëntie, maar voornamelijk omdat we weten dat het kritisch meedenken over onderwijsleermiddelen van andere vestigingen de kwaliteit ervan verhoogd.

Binnen de dynamiek van een school is een goede kwaliteitszorg een complexe uitdaging. In het proces naar een goede kwaliteitszorg draagt iedere medewerker hier vanuit verschillende rollen (individuele medewerker, onderdeel van een team, onderdeel van een vestiging etc.) zorg voor. Dit maakt het proces ingewikkeld, maar het betekent ook dat de gehele organisatie, van conciërge tot vestigingsdirecteur, hier een belangrijke bijdrage aan levert.

Figuur 6 geeft een overzicht van de verschillende elementen rondom kwaliteitszorg. Het 5-jarig Koersplan (Koers 2020) en de bijbehorende ambities van het CvB zijn het centrale vertrekpunt. Van daaruit stellen de vestigingen o.a. een vestigingsjaarplan op en stellen de teams een teamplan op. Het vestigingsjaarplan gaat in op zowel centrale Heliconthema's als vestigingsspecifieke thema's. De teamplannen vertalen die thema's door naar de dagelijkse praktijk. Om te borgen dat de juiste activiteiten op het juiste tijdstip uitgevoerd worden, gebruiken we een kwaliteitskaart en een kwaliteitskalender. De kwaliteitskaart geeft aan waar en hoe er aan de indicatoren vanuit o.a. de Inspectie van het Onderwijs wordt gewerkt. De kwaliteitskalender geeft aan wanneer en door wie dit wordt uitgevoerd.

Jaarlijks wordt op verschillende momenten stilgestaan bij de ontwikkelingen rondom kwaliteit. Iedere twee weken bespreken directeuren en bestuurders de resultaten met elkaar in het directieurenberaad. Er wordt gestart met een algemeen gedeelte, voorgezeten door de voorzitter van het College van Bestuur. Onder andere onderwijsresultaten, uitkomsten uit tevredenheidsonderzoeken, managementrapportages en bevindingen uit audits komen daarin aan bod. Het tweede deel is een dialoog over door de directeuren zelf ingebrachte thema's. Per vestiging voert het College van Bestuur twee maal per jaar een managementgesprek met het voltallige Management Team van de vestiging. Aan bod komen ook daar onderwijsresultaten, uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken en bevindingen uit audits, maar dan toegespitst op de specifieke vestiging.



Figuur 6: kwaliteitskader

3.2 Verbetering kwaliteit

We zetten versterkt in op ons kwaliteitsbeleid. Zowel op het versterken van het instellingbrede denkraam rond kwaliteitsbeleid vanuit de wettelijke kaders, als vanuit de gezamenlijkheid in het kwaliteitsmerk 'Helicon'. Ook de reeds aangegeven versterking van de positionering van de individuele vestiging en vanuit de professionalisering van de medewerkers (bestuurders, leidinggevenden, onderwijsgevenden en ondersteunend personeel) zal de kwaliteit versterken. In een volgende fase gaan we dit verfijnen naar een afstemming van mensen-werkprocessensystemen, zodat operational excellence ontstaat in de dagelijkse kwaliteit van de onderwijsleeromgeving.

4. Omgang met financiële/materiële bijdragen

Helicon heeft als uitgangspunt dat voor de kosten van het vmbo-onderwijs, naast overheidsgelden en ouderbijdragen, geen gebruik mag worden gemaakt van materiële bijdragen of sponsorgelden van het bedrijfsleven of andere donateurs. Het kan incidenteel voorkomen dat een instelling of persoon, gelden of andere middelen beschikbaar stelt aan één van de vestigingen. De beleidslijn van Helicon voor de acceptatie van dergelijke gelden is dat sponsoring de integriteit van het onderwijs niet mag schaden.