



SCHOOLPLAN 2COLLEGE

2012-2016

**JE KUNT DE WIND NIET VERANDEREN,
MAAR DE KOERS BEPAAL JE ZELF**

Tilburg, 23 september 2011

INHOUD

| | | |
|-------------|--|----------------|
| Hoofdstuk 1 | Inleiding | Pag. 2 |
| Hoofdstuk2 | Algemene schoolgegevens | Pag. 3/4 |
| Hoofdstuk 3 | Schoolprofiel | Pag. 5/6/7 |
| Hoofdstuk 4 | Onderwijskundig beleid | Pag. 8/9/10/11 |
| Hoofdstuk 5 | Personeelsbeleid | Pag. 12/13 |
| Hoofdstuk 6 | Kwaliteitszorg en organisatie | Pag. 14/15 |
| Hoofdstuk 7 | Beleid voor de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen | Pag. 16 |
| Hoofdstuk 8 | Overzicht beleidsplannen | Pag. 17 |

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Algemeen

Het Schoolplan is op basis van artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs een verplicht document en moet tenminste eenmaal in de vier jaar worden vastgesteld.

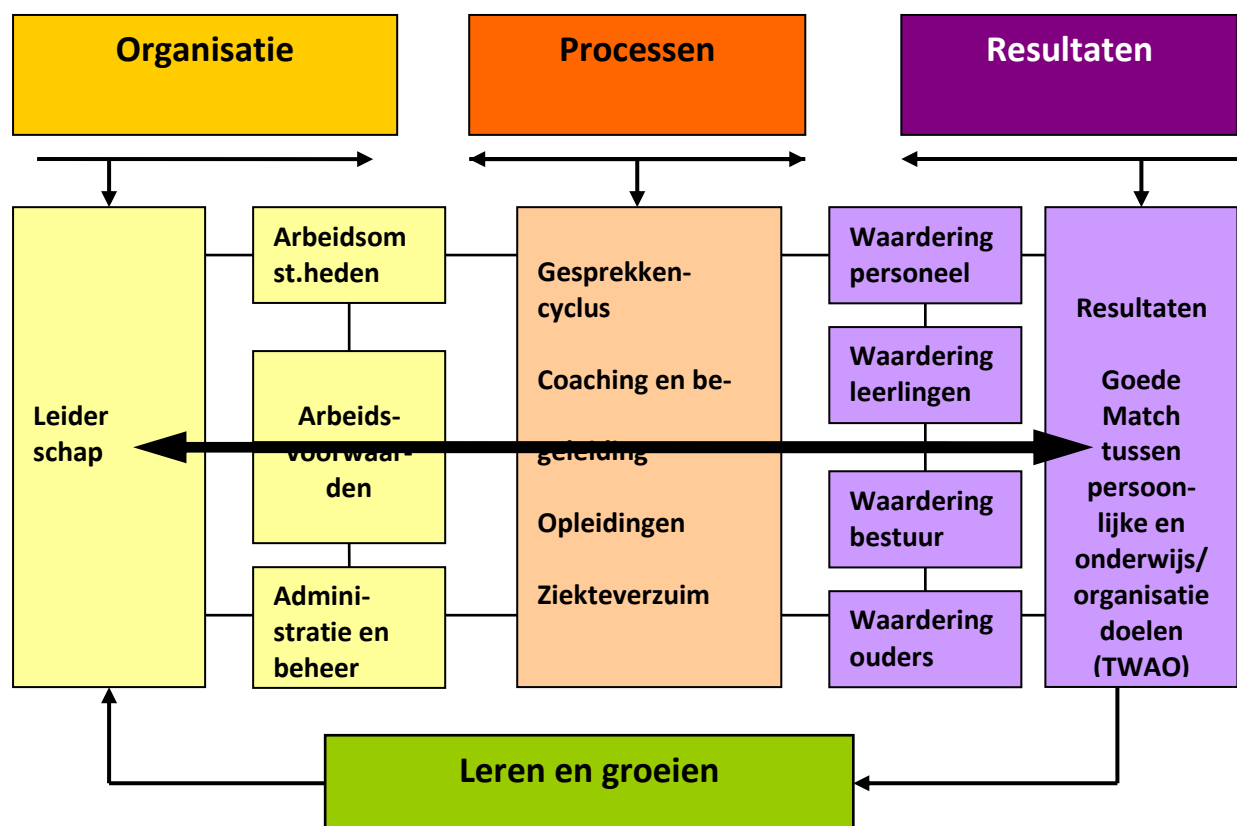
Dit Schoolplan van 2College omvat de volgende punten die alle door de MR zijn goedgekeurd:

- Algemene schoolgegevens
- Onderwijskundig beleid
- Personeelsbeleid
- Kwaliteitsbeleid
- Beleid voor de aanvaarding van materiële en geldelijke bijdragen

Dit Schoolplan is richtinggevend en een compacte samenvatting van de verschillende onderliggende beleidsplannen op deelterreinen zoals onderwijskundig beleid, financieel beleid, integraal personeelsbeleid, identiteitsbeleid en kwaliteitsbeleid. Voor een opsomming verwijst ik naar hoofdstuk 8

1.2 INK-Kwaliteitsmodel op 2College

Bij het ontwikkelen van beleid hanteert 2College het INK-kwaliteitsmodel zoals hieronder weergegeven.



Hoofdstuk 2 Algemene schoolgegevens

2College is een brede scholengemeenschap met 7 vestigingen in Tilburg, Berkel-Enschot en Oisterwijk.

Het correspondentieadres is :

2College
Wandelboslaan 1
5042 PA Tilburg
Postbus 1440
5004 BK Tilburg
Tel: 013-4670952
Fax: 013-4680920
e-mail: algemeen@2college.nl
website www.2college.nl

Schooltypen

2College biedt op de diverse vestigingen de vmbo basis-en kaderberoeps, gemengde- en theoretische leerweg aan, havo ,vwo en tweetalig onderwijs op de havo- en vwo-afdeling.

Ontwikkeling van de leerlingenpopulatie in de planperiode

| | 1-10-2010 | 1-10-2011 | 1-10-2012 | 1-10-2013 | 1-10-2014 | 1-10-2015 | 1-10-2016 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Leerjaar 1 | 805 | 865 | 865 | 865 | 865 | 865 | 865 |
| Leerjaar 2 | 775 | 802 | 835 | 830 | 830 | 830 | 830 |
| Leerjaar 3 vmbo | 440 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |
| Leerjaar 3 h/v | 261 | 279 | 305 | 315 | 315 | 315 | 315 |
| Leerjaar 4 vmbo | 471 | 439 | 490 | 490 | 490 | 490 | 490 |
| Leerjaar 4 h/v | 303 | 305 | 310 | 310 | 320 | 320 | 320 |
| Leerjaar 5 havo | 195 | 184 | 185 | 190 | 190 | 200 | 200 |
| Leerjaar 5 vwo | 89 | 100 | 100 | 110 | 110 | 120 | 120 |
| Leerjaar 6 vwo | 90 | 79 | 89 | 89 | 104 | 104 | 114 |
| TOTAAL | 3429 | 3553 | 3599 | 3699 | 3724 | 3744 | 3754 |

Denominatie

Rooms-katholiek

Bestuur van 2College

De school ressorteert onder het Bevoegd Gezag van Ons Middelbaar Onderwijs te Tilburg.

De directie van 2College

Dhr. A.J.M. Poulisse, rector, vestigingsdirecteur 2College Wandelbos

Mw. D.R.A. Prinsen –Neve, vestigingsdirecteur 2College Cobbenhagenlyceum en Cobbenhagenmavo

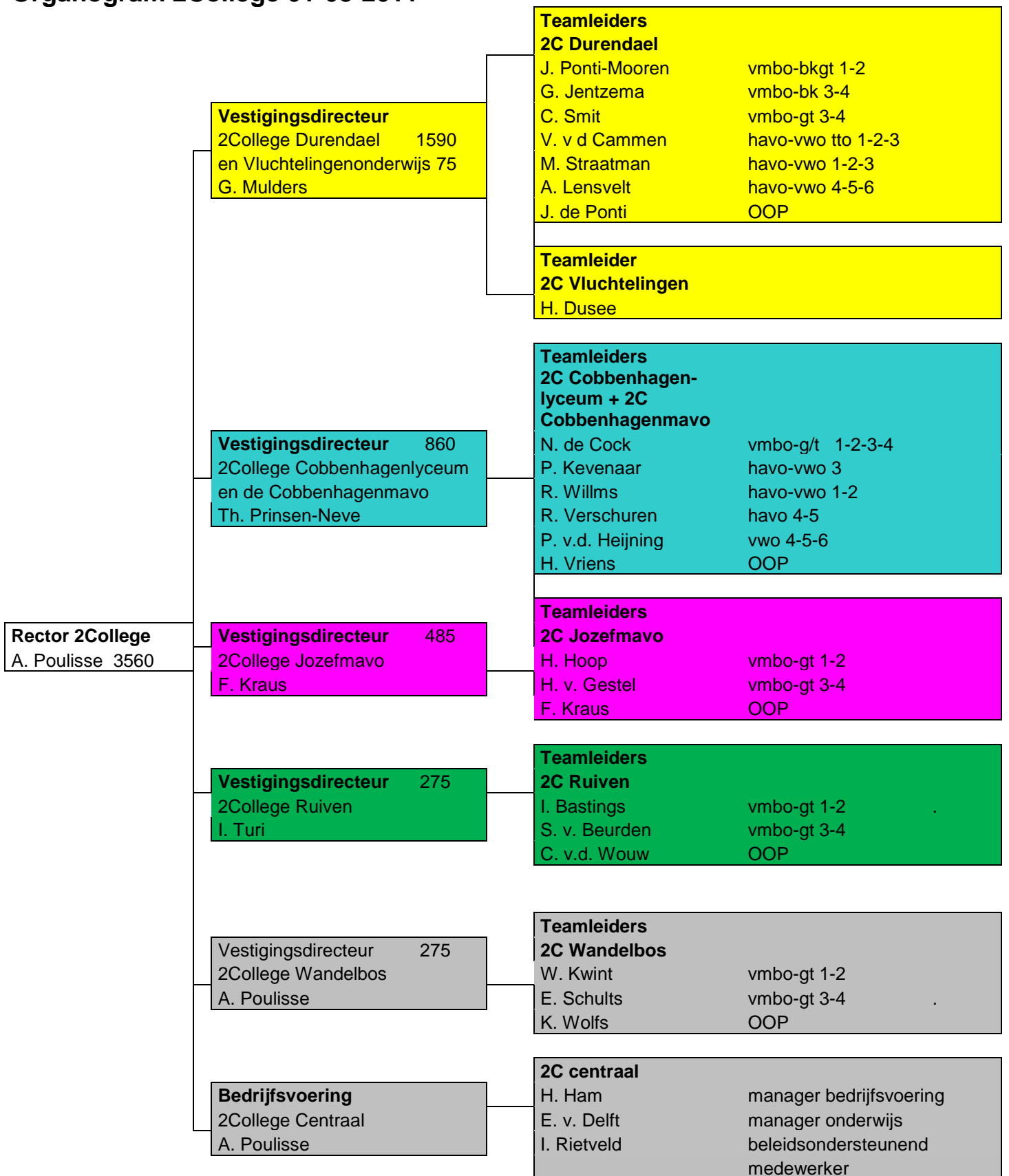
Dhr. G.W.P.M. Mulders, vestigingsdirecteur 2College Durendael en Vluchtelingenonderwijs

Dhr. F.A. Kraus, vestigingsdirecteur 2College Jozefmavo

Dhr. I.J.M. Turi, vestigingsdirecteur 2College Ruiven.

De directie wordt ondersteund door een schoolleiding bestaande uit een aantal teamleiders en locatietoördinatoren en enkele stafmedewerkers, zoals weergegeven in onderstaand organogram

Organogram 2College 01-08-2011



Hoofdstuk 3 Schoolprofiel

3.1 Algemeen

2College is een OMO school. De koers van OMO is vastgelegd in “ Koers 2016”. In dit document wordt uitgewerkt hoe de pedagogische opdracht van de OMO-scholen vertaald wordt in goed, eigentijds onderwijs.

Binnen de kaders van deze koers heeft 2College haar eigen Koers 2010-2014 opgesteld (zie folder). Alle nieuwe personeelsleden en leerlingen van 2College krijgen deze folder, zodat in een oogopslag helder is waarvoor 2College staat.

Vanuit de richtinggevende uitspraken in dit koersdocument zijn alle beleidsstukken voor 2College gemaakt.

De kernpunten hieruit worden in dit plan nader toegelicht.

3.2 Missiestatement

2College, school voor Voortgezet Onderwijs, onderdeel van Ons Middelbaar Onderwijs (OMO), wil werken aan de optimale ontwikkeling en ontplooiing van ieder individu zodat geen talent verloren gaat. We stimuleren onze leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen.

Na 2College kan de leerling leiding geven aan zijn leven.

3.3 Identiteit

2College wil een school zijn met een bijzondere identiteit onder een katholiek bestuur. Katholiek in zijn oorspronkelijke betekenis: “de dialoog zoekend met alle mensen zonder enige terughoudendheid”.

Het bijzondere karakter houdt in, dat 2College openstaat voor verscheidenheid van meningen en gedragsvormen. Een school waar we elkaar als mens blijven zien dóór alle onderlinge verschillen heen, gebaseerd op onze gemeenschappelijke waarden.

2College ziet het als haar primaire verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het kind naar volwassenheid. In dit proces worden wij gedreven door onderstaande waarden.

Respect

We gaan in verantwoordelijkheid, medemenselijkheid en vertrouwen met elkaar om. We gaan zorgvuldig om met wat anderen ons vertellen. We houden ons aan afspraken, zijn eerlijk en kunnen ons gedrag verantwoorden.

Zorg

We hebben zorg voor de anderen, zorg voor de dingen om ons heen, zorg voor kwaliteit.

Verantwoordelijkheid

We nemen de verantwoordelijkheid voor de rol die we hebben. Verantwoordelijkheid ook voor wat we geven en nemen.

Veiligheid

We streven er bewust naar dat personeel, leerlingen en hun ouders de school ervaren als veilig.

Verdraagzaamheid

We respecteren elkaars waarden door de ander in zijn waarde te laten.

Goede communicatie

Communicatie is een vanzelfsprekendheid op 2College. Eerder de dialoog gezocht dan het debat.

Communicatie is het voertuig waarmee de waarden worden uitgedragen en daarmee nodigen we u uit tot dialoog over dit beleid, maar ook naar aanleiding van alle activiteiten die wij in dezen ontplooiën.

3.4 Onderscheidend vermogen

De kernopdracht voor alle scholen voor voortgezet onderwijs is dezelfde. Toch zijn er wel degelijk objectieve en subjectieve verschillen tussen scholen en zorgen deze ervoor dat een school zich onderscheidt van andere scholen. Objectieve gegevens zoals eindexamenresultaten, doorstroomgegevens en keuzemogelijkheden zijn belangrijk maar bepalen niet alleen het imago van de school. Subjectieve, meer op het gevoelsniveau liggende kenmerken of individuele ervaringen zijn minstens zo bepalend. Het beeld dat buiten de school bestaat over de school (imago), is dus niet altijd in overeenstemming met de werkelijkheid. Door het onderscheidend vermogen expliciet te benoemen, gericht beleid te voeren en prioriteiten te stellen is het imago echter wel te beïnvloeden. Onderstaande kenmerken bepalen het onderscheidend vermogen van het 2College:

- 2College kent een onderscheidend aanbod op 7 locaties met een onderscheidend imago, waaronder tto, technasium, won, vmbo met beroepsgericht vak technologie/ict-route, beroepsopleidingen zorg&welzijn en mode&commercie en een bijzondere locatie voor het onderwijs aan ama's (alleenstaande minderjarige asielzoekers); er is geen school in de regio met zo'n rijk aanbod!
- Op 2College kom je altijd een stap verder en kun je binnen de sectoren/profielen een extra vak of extra vakken kiezen;
- 2College kiest ervoor om zo veel mogelijk middelen aan te wenden voor het primaire proces en heeft de school georganiseerd in twee lagen van aansturing: een kerndirectie, bestaande uit de vier vestigingsdirecteuren en de rector, voor heel 2College en onder leiding van de vestigingsdirecteur op elke locatie teamleiders, zodat elke werknemer zijn/haar leidinggevende nabij heeft;
- 2College staat voor solidariteit: in middelen, die vanuit een visie verdeeld worden over de zeven locaties; in interne mobiliteit van personeel waarvoor dat gewenst wordt of het wenselijk is; door elke leerling een tweede kans op een andere vestiging te geven indien dat nodig is, tenzij een dergelijke overplaatsing niet verantwoord is; organiseert via kennismanagement uitwisseling tussen haar vestigingen op het gebied van onderwijs en organisatie;

- 2College innoveert haar onderwijs, waarvan de meest recente voorbeelden zijn een technasium op 2College Cobbenhagenlyceum, het WON-onderwijs op 2College Durendael en haar voornemen een tienerschool te vestigen in Berkel-Enschot met haar partner PO, Tangent;
- 2College wil leidend zijn in het opleiden van nieuwe leraren. Samen met het St. Odulphuscollege zijn wij kernschool van de AOST, de academische opleidingsschool Tilburg. 2College begeleidt jaarlijks ongeveer 80 studenten en heeft een opleidingsstructuur met 6 opleidingsdocenten en vele gecertificeerde SPD's;
- 2College wil op een haalbare, maar ook ambitieuze manier, opbrengstgericht werken en maakt vanuit haar beleidsdocumenten elk jaar afspraken per locatie en/of 2Collegebreed over:
 - Opstroom/afstroom
 - VSV
 - Gewenste examencijfers en slagingspercentages
 - Systematische kwaliteitszorg middels een audit per schooljaar
 - Gewenste resultaten en kwaliteitseisen vanuit de inspectie: oordeel, onderwijsrendement onderbouw en bovenbouw, verschil CE en SE en de bekende bolletjes op de vijfpuntsschaal
 - Personele overhead
 - Internationalisering
 - Het hanteren van de gesprekscyclus op een beleidsrijke manier
 - Het aantal studenten in opleiding op haar academische opleidingsschool
 - De onderzoeksagenda
 - ICT-ontwikkeling in het onderwijsleerproces
 - De startende leraar blijft, tenzij...
 - Vergroting van het aantal docenten met een master
 - Extra aandacht voor de kernvakken, taal en rekenen
 - Financiële huishouding
 - Huisvesting

Hoofdstuk 4 Onderwijskundig beleid

4.1. Preflectie op de landelijke ontwikkeling richting 2020

In de tabel de verschuiving van de deelname van leerlingen aan de verschillende afdelingen. Neemt de deelname aan het vmbo en dan met name g/t weer toe als gevolg van de hogere exameneisen aan leerlingen op havo en vwo? 2College denkt van wel, maar het is een aanname, gebaseerd op de feiten dat de exameneisen voor vwo, havo en vmbo g/t verzaamd worden en universiteiten en hogescholen criteria ontwikkelen voor een strengere selectie aan de poort.

Vanuit historisch perspectief doe ik onderstaande prognose voor 2020

| | 1990 | 2009 | 2020 |
|------|-------|-------|------|
| VWO | 15,7% | 22% | 19% |
| HAVO | 17,4% | 24,4% | 22% |
| VMBO | 67% | 53,6% | 59% |

4.2. Visie op onderwijs:

Pedagogisch-didactisch gaat 2College uit van de drie basisbehoeften van ieder mens:

| | |
|-------------------------|---------------------------|
| de behoefte aan relatie | <i>ik wil samenwerken</i> |
| competentie | <i>ik kan veel</i> |
| en autonomie | <i>ik kan veel zelf</i> |

Het onderwijs op 2College is zoveel als mogelijk levensecht. Dat betekent dat er steeds een relatie is van het leren in de school met de maatschappij buiten de school. Leren gebeurt dan op een zodanige manier dat kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling aan elkaar gekoppeld zijn. Leerlingen staan centraal en nemen zelf zoveel als mogelijk verantwoordelijkheid voor hun leren. De school begeleidt hen daarbij en creëert omstandigheden om die verantwoordelijkheid te ontwikkelen.

Om het onderwijs zo in te richten dat de leerling optimaal leert, is een bepaalde benadering in gedrag en denken nodig van onze medewerkers. We werken aan een onderwijsaanbod dat de leerlingen maximaal uitdaagt om vanuit de context van het eigen leven aanknopingspunten te vinden bij hun leren. Daardoor krijgt het leerproces betekenis, verandert het van leerstof gestuurd naar leren gestuurd en stimuleert het de motivatie om te leren.

ICT is een absolute behoefte om het leerproces te ondersteunen en vereist derhalve forse investeringen.

We verwachten van onze medewerkers eenzelfde bereidheid om blijvend te leren. Reflectie is daarbij een belangrijk instrument. De ambitie van 2College is om dicht bij huis onderwijs kwalitatief en kleinschalig in het primaire proces te organiseren. Integrale aansturing vanuit een backoffice genereert extra faciliteiten om dit mogelijk te maken door een efficiënte bedrijfsvoering. Daarnaast zullen vanuit de backoffice impulsen gegeven worden op het gebied van innovatie, personeelsbeleid, kwaliteitsbewaking, opbrengsten in het algemeen en terugdringing van voortijdig schoolverlaten in het bijzonder. Ook verbetering van het taal en rekenonderwijs wordt gestimuleerd door extra taal en

rekenlessen en de verbinding met het primair onderwijs wordt zelfs fysiek gelegd door het aantrekken van een docent PO voor rekenonderwijs op 2College Jozefmavo.

4.3. Het onderwijsconcept van 2College in onderbouw, tweede fase en bovenbouw vmbo

De onderbouw

Leerlingen komen van de basisschool en zitten twee jaar in de onderbouw. Overgang basisschool-vo, kennismaken, relaties opbouwen, sociale vaardigheden ontwikkelen en nadenken over de vraag "wie ben ik en wat kan ik" zijn speerpunten in de onderbouw. Doel is een basis leggen voor het vervolg in de bovenbouw van 2College. Een goed proces van determinatie moet er toe leiden dat leerlingen na de eerste 2 jaar 'op hun plek zitten' en een diploma halen in de sector/afdeling waar ze terecht zijn gekomen. Werken aan een doorlopende leerlijn vanaf de basisschool is een belangrijk aandachtspunt evenals het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

Bovenbouw vmbo

De bovenbouw vmbo richt zich op het behalen van het vmbo diploma, maar minstens net zoveel op 'wat er na komt'. Een goede voorbereiding op een beroepsrichting is belangrijk om het vervolgonderwijs succesvol te doorlopen. De verdere ontwikkeling van de gemengde leerweg met als beroepsgericht vak technologie op vier vmbo-locaties en de ict-route op een locatie, het competentiegericht leren en het werkplekleren versterkt de beroepsgerichte benadering van het vmbo en daarmee het succes op de vervolgopleiding. Verdergaande samenwerking met de vervolgopleidingen, inhoudelijke afstemming en intensieve loopbaanoriëntatie zijn speerpunten.

Tweede fase

Leerlingen die in de tweede fase zitten bereiden zich voor op respectievelijk een studie aan hbo of wo. In hun groei naar volwassenheid speelt zicht krijgen op eigen mogelijkheden en ontplooiing eveneens een zeer belangrijke rol. Het havo is vooral competentiegericht terwijl het vwo academischer (zowel wat betreft vaardigheden, attitude en kennis) gericht is.

De TTO-afdelingen (tweetalig onderwijs) bereiden zich voor op de ontwikkeling van het IB (international baccalaureaat) in de bovenbouw. Internationalisering zal een grotere plaats krijgen. Op 2College Cobbenhagenlyceum starten we vanaf 1 augustus 2011 met een technasium.

Vluchtelingenlocatie

Een zeer bijzondere locatie van 2College is de vluchtelingenlocatie te Oisterwijk. Daar bieden wij onderwijs aan alleenstaande minderjarige asielzoekers (ama's) door eerste opvang, een programma van oriëntatie op de Nederlandse samenleving en een beroepsgericht programma, waardoor deze leerlingen bij repatriëring beter geëquipeerd zijn een eigen bestaan op te bouwen in hun land van herkomst.

4.4. Onderwijsbeleidsplan per locatie

Per locatie is een locatieplan gemaakt waarin elke locatie inzoomt op zijn aanbod en aanpak. Vier succesfactoren staan centraal:

- het onderwijsconcept
- de leerlingbegeleiding
- de profileringen zoals TTO, technasium en beroepsgerichte programma's
- de opbrengsten

Evaluatie van het locatieplan vindt jaarlijks plaats. Evaluatie van het onderwijsconcept van 2College is voorzien in 2016, het laatste jaar van dit schoolplan.

4.4.1 Onderwijsconcept

Het onderwijsconcept is op locatieniveau het kader voor alle beslissingen die genomen worden m.b.t. onderwijs, personeel, organisatie. Kwaliteit, het basisprogramma en keuzemodules, het pedagogisch klimaat en de profileringen nemen een centrale plaats in het concept van 2College en in de couleur locale op elke locatie van 2College.

Het concept is voor onderwijsleersituaties en het pedagogisch klimaat in secties en afdelingsteams uitgewerkt in operationele plannen en concrete afspraken. Deze plannen en afspraken moeten zorg dragen voor ontwikkeling en leiden tot congruent handelen binnen de organisatie.

Leerlingen en ouders ervaren het totale onderwijsaanbod als een consistent geheel, dat voldoet aan de verwachtingen.

4.4.2 Leerlingbegeleiding

Leerlingbegeleiding voor alle leerlingen is (systematisch vormgeven) geregeld en inzichtelijk voor ouders en leerlingen. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd en er wordt naar gehandeld. Mentoren volgen de studieresultaten, begeleiden hun leerlingen op sociaal-emotioneel gebied en bij de loopbaanbegeleiding. Voor speciale doelgroepen, bijvoorbeeld lwoo en lgf, is een afzonderlijk zorgsysteem ingericht.

4.4.3 Profileringen

De drie profileringen, TTO, technasium en beroepsgerichte programma's zijn goed vormgegeven en voortdurend in ontwikkeling. Het technasium staat aan het begin van zijn ontwikkeling; vanaf 1 augustus 2011 richten we een pre-technasiumjaar in om per 1 augustus 2012 hier daadwerkelijk mee te starten en dat vervolgens in 6 jaar tot een volwaardig technasium uit te bouwen. Het onderwijs in de drie profileringen heeft duidelijk een vernieuwend en vakoverstijgend karakter. Leerlingen zijn intensief met hun gekozen profilering bezig en bij iedere profilering is een passende werkomgeving gerealiseerd. De leerling die een profilering volgt, sluit deze af met een certificaat dat mogelijkheden en kansen in het vervolgonderwijs vergroot.

4.4.4 Opbrengsten

In paragraaf 3.4 zijn de indicatoren genoemd waarop afspraken gemaakt worden voor elke locatie en/of 2Collegebreed. Deze afspraken worden verwerkt in een jaaractiviteitenplan en ook jaarlijks geëvalueerd op het behaalde resultaat.

4.5 Zorgbeleid

2College volgt het Zorgbeleidsplan van het samenwerkingsverband Midden-Brabant en maakt in elk locatieplan specifieke afspraken t.a.v. de zorgstructuur, de procesbeschrijving, de overlegstructuur, de soorten zorg en de taakomschrijvingen in de eerste, tweede en derde lijn. Daarnaast zijn er specifieke afspraken voor leerlingen met lwoo en lgf.

De school stelt zich ten doel leerlingen met een hulpvraag binnen de grenzen van de door de school aan te bieden zorg, passende ondersteuning te bieden of leerlingen door te verwijzen. De zorgcoördinator speelt hierin een belangrijke rol.

4.5.1 Zorgadviesteam

Op elke vestiging van 2College is een zorgadviesteam (ZAT) actief onder leiding van een lid van de schoolleiding die daarbij wordt ondersteund door de zorgcoördinator. Binnen het ZAT wordt met verschillende deskundigen steeds bekeken hoe aan de zorgleerlingen op de juiste wijze hulp wordt geboden.

De zorgcoördinatoren van de vestigingen hebben maandelijks een overleg om van elkaar te leren en zaken met elkaar af te stemmen.

4.5.2 LGF-leerlingen

De LGF-leerlingen op elke locatie van 2College vallen onder de zorgcoördinator; zij worden vanuit de school extra begeleid door vakdocenten, ambulante begeleiders en/of een orthopedagoog. De samenwerking tussen orthopedagoog en ambulant begeleider, de externe deskundigen, en de docenten is de laatste jaren zo gegroeid dat de kwaliteit van de begeleiding van de LGF-leerlingen is toegenomen.

4.5.3 Lwoo-leerlingen

Vanaf 1 augustus 2011 heeft 2College op haar vestigingen Durendael en Ruiven ook een lwoo-licentie. Aan alle eisen om ook deze doelgroep goed onderwijs en goede begeleiding te geven wordt voldaan en zijn de afspraken en beoogde opbrengsten opgenomen in het locatiebeleidsplan en het jaaractiviteitenplan.

Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid

5.1 Algemeen

Integraal personeelsbeleid richt zich op: *“de ontwikkeling van Talenten, Wensen, Ambities en Omstandigheden voor medewerkers binnen 2College”*.

Daarbij zijn de volgende uitgangspunten bij de verdere uitwerking van groot belang:

- beleid dat is gericht op de ontwikkeling van individuele medewerkers;
- afstemming van het personeelsbeleid op de doelen van de organisatie (verticale integratie). Dat wil zeggen dat in alle lagen van de school hetzelfde gedachtegoed uitgedragen wordt ten aanzien van de doelstellingen van de school;
- samenhang tussen de verschillende instrumenten voor personeelsbeleid (horizontale integratie). Dat wil zeggen dat bij levensfasebewust personeelsbeleid in aannamebeleid, zelfevaluatie, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, scholingsbeleid etc. sprake is van samenhang;
- draagvlak.

IPB zal ook een sterke relatie moeten hebben met de huidige en toekomstige onderwijsarbeidsmarkt en zal zich derhalve ook moeten richten op:

- het bevorderen van het welzijn en de kwaliteit van het functioneren van onze medewerkers;
- het scheppen van een zodanig beeld van het werken op 2College dat de huidige scholieren in het VO - potentiële werknemers van de toekomst;
- het aantrekkelijk vinden zich voor het werken in het onderwijs te kwalificeren.

Als een van de wezenskenmerken van IPB wordt algemeen beschouwd de afstemming van het personeelsbeleid op het onderwijskundig / organisatorisch beleid. Dat moet gestalte krijgen door een goede match tussen de talenten, wensen en ambities van de medewerkers enerzijds en de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school anderzijds.

Dit is 'n wezenlijk onderdeel van competentie management.

5.2 Aandachtspunten 2011-2016

Een bijzonder aandachtspunt is de implementatie van het nieuwe functieboek van OMO vanaf 1 augustus 2011 en als gevolg daarvan een voorgenomen bescheiden reorganisatie van de schoolleiding per 1 augustus 2012.

5.2.1 Taak- en functiemobiliteit en werkverdelingsbeleid

Uitgangspunt voor taak- en functiemobiliteit vormen de talenten, wensen, ambities en omstandigheden van de individuele werknemer. In elk gesprek van de gesprekscyclus komt dit aan bod en waar nodig wordt dit vastgelegd in het bekwaamheidsdossier. Deze TWAO dient te liggen binnen de kaders van het onderwijskundig- en organisatorisch beleid van 2College zoals geherformuleerd in de CAO OMO.

De competentieontwikkeling van onze personeelsleden wordt gestimuleerd, mede in het kader van de wet BIO, opdat zij zich ontwikkelen en plezier hebben en houden in hun werkzaamheden.

Dit kan leiden tot interne (binnen 2College of OMO) of externe mobiliteit.

5.2.2 Professionalisering van medewerkers

Professionalisering van de medewerkers in alle stadia van hun loopbaan vormt een basis voor de kwaliteit van onze organisatie.

Belangrijke onderdelen daarvan zijn:

- introductie en begeleiding;
- coaching, collegiale consultatie, intervisie en supervisie;
- carrièreschouw.

In 2002 zijn we gestart met een groep van medewerkers die zich bekwamen in deze taakstelling, 2College Support, zowel individueel als ook in teamverband.

Vanaf 2001 is er een infrastructuur voor de opleiding en begeleiding van studenten in het kader van het OMO-Fontysproject.

In het schooljaar 2009-2010 zijn beide infrastructuren geïntegreerd tot een organisatie om persoonlijke ontwikkeling van personeel blijvend te stimuleren, waardoor elke vijf jaar sprake kan zijn van een zogenaamde carrièreschouw. Op basis daarvan kan het POP bijgesteld worden, dan wel mobiliteit op gang gebracht worden. De werknemer heeft daar zelf een actieve verantwoordelijkheid in.

De "Lerarenbeurs" faciliteert bovendien de werknemers om zich verder te ontwikkelen.

Daarnaast worden coaches en supervisors ook ingezet om teamontwikkeling te stimuleren.

5.2.3 Academische opleidingsschool Tilburg

In het schooljaar 2009-2010 is 2College geaccrediteerd als Academische Opleidingsschool. Komende jaren zal hierin geïnvesteerd worden. We willen hiermee bereiken dat studenten in de praktijk hun opleiding kunnen versterken. Bovendien zal het een bijdrage leveren aan de professionalisering van de organisatie en de medewerkers, hetgeen ten goede komt aan het onderwijs voor de leerlingen. Wellicht dat de ervaringen van de academici in spe hen boeit en bindt aan het onderwijs in het algemeen en onze school in het bijzonder zoals dat ook geldt voor Hbo-studenten die stage lopen op onze school. Hiermee creëert 2College een eigen reservoir van nieuwe docenten ter vervanging van collega's die met pensioen gaan.

5.2.4 Functiemix

In het schooljaar 2009-2010 is binnen de kaders van het OMO-beleid een Functiemixbeleid geformuleerd voor 2College dat is goedgekeurd door de MR.

Daarin worden o.a. de criteria beschreven waaraan voldaan moet worden om bevorderd te worden van een LB- naar een LC-functie respectievelijk naar een LD- en LE-functie. Ook wordt in een tijdpad aangegeven op welke wijze we de streefgetallen van LC- en LD-functies willen bereiken in 2011 en 2014.

5.2.5 Inzetbaarheidsbeleid in relatie tot verzuimbeleid

Het nieuwe verzuimbeleid dat is ingezet in het schooljaar 2005-2006 heeft duidelijk zijn vruchten afgeworpen: het verzuimpercentage is gedaald van 6,5% naar 3,6%.

Het is van groot belang dit lage niveau de komende jaren te behouden.

5.2.6 Omvang schoolleiding en evenredige verdeling van vrouwen in de schoolleiding

De schoolleiding van 2College omvat op 1 augustus 2011 25,8 wtf. Daarvan is 6,8 wtf vrouw en 19 wtf man. Op korte termijn, per 1 januari 2012, zal dit gedaald zijn naar 23,8.

Kwaliteit staat voorop, maar wij streven er naar om bij gelijke geschiktheid een vrouw te benoemen om op deze manier een meer evenredige vertegenwoordiging te verkrijgen.

Hoofdstuk 6 Kwaliteitszorg en organisatie

6.1 Algemeen

In het Kwaliteitsbeleidsplan is beschreven dat 2College het INK-model kiest als uitgangspunt om de organisatie te ontwikkelen en te laten excelleren.

Het systematisch verbeteren van de kwaliteit van een school is complex. Dat kan niet in één keer, het is een groeiproces waar alle betrokkenen aan zullen moeten werken. Kwaliteitszorg zal uiteindelijk vanzelfsprekend moeten zijn in onze school. Het zal zich moeten ontwikkelen tot een tweede natuur. In onze opzet voor kwaliteitszorg binnen 2College kiezen we dan ook voor een gefaseerde aanpak. Stap voor stap zullen we het totale kwaliteitsbeleid in beeld brengen en implementeren.

Jaarlijks zullen we de opbrengsten evalueren, nieuwe doelen stellen voor het volgende schooljaar en het kwaliteitsbeleid in het algemeen bewaken. Via audits zullen we jaarlijks een of twee domeinen van de inspectie auditen en op basis daarvan het beleid eventueel bijstellen en de gewenste opbrengsten opnieuw formuleren.

Op deze manier, volgens het op blz 2 getoonde INK-model, hanteren we de PDCA-cyclus en is blijvende aandacht voor kwaliteit geborgd.

6.2 Kwaliteitszorg, Vensters voor Verantwoording

Met het geformuleerde Kwaliteitsbeleid van 2College zullen we de komende jaren verder gaan werken aan Vensters voor Verantwoording. De stuurgroep “Kwaliteit”, waarin elke locatie vertegenwoordigd is, benoemt jaarlijks een/twee punten uit Vensters voor Verantwoording die uitgewerkt worden en geïmplementeerd per locatie. Elk geïmplementeerd punt wordt geaudit en geëvalueerd door daartoe opgeleide medewerkers.

6.3 Bedrijfsvoering

De afdeling bedrijfsvoering is lean en mean ingericht en bestaat op 1 augustus 2011 uit 15,6 wtf, waarvan 8,4 wtf op het gebied van ICT en applicatiebeheer. Voorzien is een daling tot 13,2 wtf in 2014.

Er worden jaarlijks procedures geëvalueerd en bijgesteld ter vergroting van de efficiëntie en dienstbaarheid aan de organisatie met als gevolg een gemiddelde jaarlijkse vermindering van de kosten op 2College van € 100.000,- en een vergroting van de inkomsten van € 100.000,- all in.

6.3.1 Financiën

Om de financiële middelen optimaal te benutten en de uitgaven te bewaken is er sprake van een budgetteringssysteem. Voortdurend wordt er gezocht naar mogelijkheden om binnen het beschikbare budget het maximale onderwijsrendement te realiseren. Het aantal deelbudgethouders onder de rector is beperkt tot vijf en is opgeleid en getraind in een strakke begrotingsdiscipline onder het motto: afspraken vooraf-verantwoording achteraf en altijd binnen het budget, tenzij een overschrijding toegestaan wordt door de rector.

6.3.2 Huisvesting

De komende jaren zal veel geïnvesteerd moeten worden. Enerzijds om een vestiging uit te breiden zodat we het stijgend aantal leerlingen kunnen huisvesten.

Anderzijds om een aantal vestigingen te vernieuwen om te kunnen voldoen aan de eisen die gesteld worden aan goed onderwijs.

Het beleid is erop gericht om in deze planperiode vier grote operaties te realiseren:

- a. Uitbreiding van 13 lokalen op 2College Durendael, uiterlijk in de winter van 2011-2012;
- b. Realisatie nieuwbouw voor 2College Cobbenhagenmavo in 2012/2013. Tevens inrichting voorzieningen voor het technasium en verplaatsing bedrijfsvoering;
- c. Na instemming van de raad van bestuur voor nieuwbouw van 2College Jozefmavo en verwerving budget op integraal huisvestingsplan Tilburg, liefst in 2013 m.h.o. realisatie in 2015 of 2016;
- d. Afhankelijk van successen bij punt b en c sluiting van 2College Wandelbos door geleidelijke afbouw op zijn vroegst in 2013 of 2014.

6.3.3 ICT

Er is een duidelijke visie op het gebruik van ICT ten behoeve van het onderwijsaanbod binnen het onderwijsconcept. Deze visie is vastgelegd in het ICT-beleidsplan en wordt herijkt in het ICT-beleidsplan 2012-2016. Hierin is in elk geval rekening gehouden met een verdere stimulering van gebruik van ICT als middel in het onderwijsleerproces, de inrichting van een elektronische leeromgeving, een efficiënte inzet van een leerling-administratiepakket en optimale communicatie met ouders en leerlingen via de website en magister.

Hoofdstuk 7 Beleid voor de aanvaarding van materiële en geldelijke bijdragen

2College aanvaardt geen geldelijke bijdragen die op enigerlei wijze leiden tot het stellen van voorwaarden.

Het convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring”, dat gedragsregels bevat die scholen als richtlijn kunnen gebruiken bij hun sponsorbeleid, dient daarbij als leidraad.

Hoofdstuk 8 Overzicht beleidsplannen die dit Schoolplan 2012-2016 verder uitwerken

- 1 Strategisch
 - 2College Koers 2010-2014
 - Identiteitsplan

- 2 Onderwijs
 - Locatieplannen 2011-2015
 - Zorgbeleidsplan
 - Technasiumplan
 - TTO-plan
 - Internationalisering

- 3 Personeel
 - Integraal Personeelsbeleidsplan
 - Scholingsplan
 - Beleidsplan 2College support
 - Arbobeleidsplan
 - Schoolveiligheidsplan
 - Beleid functiemix
 - Beleid bewust belonen
 - Beleid onbevoegden
 - Werkverdelingsbeleid
 - Verzuimbeleid
 - Werving en selectie
 - Begeleiding nieuw benoemden

- 4 Kwaliteitsbeleidsplan

- 5 Randvoorwaarden
 - Integraal huisvestingsplan
 - ICT-beleidsplan
 - Beleidsplan Mediawijsheid