

De hoofdpunten uit het meerjarenbeleidsplan 2014 – 2018

Het Strabrecht College is in de komende jaren in vele opzichten een 'school in beweging'. Dat heeft te maken met de eisen en wensen die vanuit de omgeving op ons afkomen, maar het heeft bovenal te maken met onze eigen ambities. We willen werken aan beter, aansprekender en betekenisvoller onderwijs en aan een goede begeleiding van onze leerlingen. Bij dit alles willen we gebruik maken van de mogelijkheden en kansen die ons vanuit de (Brainport)omgeving en vanuit de technologische ontwikkelingen worden aangereikt.

We willen de komende jaren goed nadenken over de (samenwerkings)identiteit van onze school: wat betekent het voor onze personeelsleden, wat betekent het voor ons KGL-onderwijs? Bij deze (her)overwegingen spelen de raad van toezicht en de sectie KGL een belangrijke rol.

We hebben als school sinds 2010 te maken gehad met een terugloop van leerlingen. Het aantal leerlingen is in vier jaar afgenomen van 2000 naar ca. 1500 in het schooljaar 2015/16, een daling van 25%. De daling heeft te maken met demografische factoren maar meer nog met concurrentie van andere scholen zoals het Carolus College (Helmond) en het Eckart College (Eindhoven). In de komende vier jaar verwachten we een verdere daling van het aantal leerlingen tot ca. 1200 leerlingen. Dat betekent dat we nog enkele jaren te maken krijgen met fors krimpende budgetten en de noodzaak tot het verkleinen van de formatie (OP, OOP en MT).

Vanzelfsprekend zullen we niet werkeloos toekijken hoe de krimp zich voltrekt. Hoewel de terugloop van leerlingen voor een deel onvermijdelijk is, staan we voor de uitdaging om te blijven werken aan goed onderwijs, een aantrekkelijke profilering en aan manieren om hierover op effectieve wijze te communiceren met onze doelgroepen: de leerlingen van de basisscholen, hun ouders en hun leerkrachten.

In het najaar van 2015 of het voorjaar van 2016 wordt begonnen met de voorbereidingen van de nieuwbouw. (Onder voorbehoud van goedkeuring door de gemeenteraad van Geldrop-Mierlo.) In het nieuwe gebouw zullen alle drie afdelingen (T, H en V) hun eigen plek krijgen.

In het licht van de leerlingenkrimp en de 'te dure functiemix' waar de school in de komende jaren mee te maken heeft, zal er uiterst zorgvuldig en zuinig met de financiële middelen moeten worden omgegaan. Dit vereist een goed instrumentarium om de financiële situatie te monitoren en te sturen.

Uit de evaluatie van het vorige meerjarenbeleidsplan onder het personeel kwam de behoefte naar voren om meer te focussen: liever wat minder speerpunten waaraan men dan de volle aandacht kan besteden. Dat heeft geleid tot een vermindering van het aantal speerpunten van zeven naar vier. Deze vier speerpunten staan hieronder kort samengevat. Iedere afdeling, team en sectie krijgt de opdracht om een bijdrage te leveren aan het verwezenlijken van de doelen. Natuurlijk mag ieder gremium eigen prioriteiten stellen en een eigen focus aanbrengen, afhankelijk van gevoelde behoeftes en ervaren knelpunten. Ieders activiteiten en plannen moeten er evenwel op gericht zijn de gezamenlijke (school)doelen te bereiken.

Speerpunt 1: We maken werk van opbrengstgericht werken

Het gaat er bij dit speerpunt om dat we uit de leerlingen halen wat erin zit. Dat betekent onder meer dat:

- De inspectie-indicatoren (doorstroomrendementen en het gemiddeld CE-cijfer) zich in het 'groene gebied' bevinden. Simpel gezegd: we behoren niet tot de 25% slechtste scholen van Nederland.
- Na klas 2 stroomt minder dan 10% van onze leerlingen af. Leerlingen scoren bij reken/taaltoetsen en andere externe, gevalideerde toetsen hoger dan of gelijk aan het landelijk gemiddelde.
- Het percentage voldoende's per vak en per docent ligt (gemiddeld) boven de 80%.
- We streven ernaar onze leerlingen met een minimum aan vertraging naar het diploma te begeleiden. In concreto: het percentage doubleurs ligt (per jaarlaag voor iedere opleiding) onder de 10%.

Speerpunt 2: Het onderwijs is gericht op de (Brainport)omgeving

- We hebben (structureel en volop) aandacht voor Brainport-thema's in het curriculum van alle vakken. Er is o.a. aandacht voor innovatie/ontwerpen, ondernemerschap, internationalisering en onderzoek.
- Leerlingen krijgen een goed beeld van Brainportbedrijven en –organisaties.
- In 2018 is meer dan 50% van alle profielwerkstukken en sectorwerkstukken gekoppeld aan opdrachten/thema's vanuit de externe omgeving.

Speerpunt 3: Onze benadering van leerlingen is oplossingsgericht

- Alle afdelingen/teams hebben (voor 2018) een scholing gevolgd op het gebied van oplossingsgericht werken.
- In alle coachings- en begeleidingsgesprekken wordt gewerkt met de principes en richtlijnen van oplossingsgericht werken.

Speerpunt 4: Professionele cultuur en lerende organisatie

We gaan gezamenlijk leren werken aan een cultuur en een organisatie waarin de professionaliteit van de medewerkers centraal staat en waarin we leren elkaar op deze professionaliteit aan te spreken. Dat betekent onder meer het volgende:

- Ons handelen is toetsbaar aan missie, visie, en de door de school geformuleerde kwaliteiten en competenties van de medewerkers.
- Leerling- en docentprofielen worden daadwerkelijk ingezet door teams c.q. in functioneringstrajecten.
- Medewerkers reflecteren op eigen handelen en resultaten.
- Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor het eigen werk en gedrag.
- Medewerkers spreken elkaar aan, en leren van elkaar via intervisie, consultatie e.d.

- Docenten staan ingeschreven in het landelijke beroepsregister en voldoen aan de daarbij behorende normen.
- We zijn meer bezig met de inhoud en minder met procedures.