

Koers 2018-2023

Voor de scholen die vallen onder het Christiaan Huygens College:

OLYMPIA
Dat zijn wij



huygens
lyceum
veelzijdig
als jij

 **Frits Philips**
lyceum - mavo

christiaan huygens college

Missie

Het Christiaan Huygens College heeft drie scholen in Eindhoven. De gezamenlijke missie van de scholen is het uitgangspunt bij dit koersplan.

Het Christiaan Huygens College staat voor maximale ontplooiing van alle leerlingen en vindt het belangrijk dat elke leerling op zijn of haar niveau de samenleving van de toekomst mede kan vormgeven. Daarvoor worden voldoende vaardigheden meegegeven om een compleet mens te kunnen zijn.

Leerlingen van het Christiaan Huygens College maken goed voorbereid, met zelfkennis en zelfvertrouwen hun volgende stap in de maatschappij. Uitgangspunt voor de benadering van de leerling en de medewerker zijn christelijke waarden: vergevingsgezindheid, rechtvaardigheid, vertrouwen en naastenliefde.

De drie locaties geven vorm aan hun onderwijs, de manier van omgaan met kinderen en medewerkers en hun omgeving door vanuit deze missie te werken.

Visie op identiteit

De scholen van het Christiaan Huygens College zijn christelijke scholen. Voor leerlingen en medewerkers moet dit te voelen zijn aan de manier waarop wij met elkaar omgaan, hoe wij over elkaar spreken en welke waarden leidend zijn in ons handelen. In de school is deze christelijke identiteit concreet te herkennen aan:

- talentontwikkeling: leerlingen en medewerkers dagen wij uit om meer te doen met hun talenten;
- zorg voor de naaste: je bent niet alleen in deze wereld, houdt rekening met anderen, dichtbij en veraf, help een ander;
- fouten maken mag: niemand is perfect, je mag fouten maken maar je moet laten zien dat je je best doet om niet dezelfde fout nog een keer te maken, we verwachten dat je fouten van anderen ook accepteert;
- het volgen van de christelijke traditie in vieringen en overdenkingen.

Visie op organisatie

Het Christiaan Huygens College met drie locaties, vernoemd naar de straat waar ze staan deed vermoeden dat overal hetzelfde werd aangeboden. Dat zorgde voor verwarring bij ouders en leerlingen. De locaties zijn het product van hun interne en externe omgeving. Leerlingen, ouders en medewerkers maken samen de school en dat leidde de laatste jaren tot drie verschillende gezichten per school. Ook de kleinschaligheid en de wendbaarheid wat betreft het inspelen op behoefte van belanghebbenden van de school is gediend met kleinere organisatieonderdelen. Sinds 2016 heeft daarom iedere locatie een eigen naam en vaart binnen het Christiaan Huygens College, wat onderwijskundig concept betreft, een meer eigen koers. Dit zijn: Olympia, Frits Philips lyceum-mavo en het Huygens Lyceum.

Visie op onderwijs

Goed onderwijs bestaat uit meer dan het nastreven van meetbare onderwijsresultaten in de kernvakken: leerlingen moeten zich kwalificeren zich voor hun toekomst, ontdekken en ontplooiën hun persoonlijkheid en ontwikkelen zich tot positieve deelnemers aan de samenleving. De kern van

de onderwijsvisie van het Christiaan Huygens College is dat alle locaties staan voor een ontwikkelingsgericht leerklimaat, met als belangrijkste herkenningpunten:

1. goede opbrengsten zijn het resultaat van een positief leer- en leefklimaat, waarin leerlingen met plezier naar school komen, met zelfvertrouwen uitdagingen aangaan en de lat voor zichzelf hoger durven te leggen, gesteund door hoge verwachtingen die worden uitgesproken;
2. de school deelt de verantwoordelijkheid voor het leerproces met ouders en leerlingen;
3. de school stemt het onderwijs samen met ouders en leerlingen af op de onderwijs- en ontwikkelbehoeftes van de leerlingen;

Landelijk vindt er een oriëntatie op de herziening van het stelsel van het voortgezet onderwijs plaats. Doel is om 2032 het onderwijsstelsel herzien te hebben. Daar gaan we niet op wachten. Auteurs als Fullan, Hargreaves, Hattie, Biesta geven op basis van hun onderzoeken al aan dat het onderwijs, zoals dat al decennia werd gegeven, niet meer past bij de omgeving van de leerlingen van deze tijd. Het moet echt anders. We kunnen het stelsel niet veranderen, maar dat is geen reden om het onderwijs binnen het stelsel niet aan te pakken. Als voorbereiding op dit strategisch plan is geput uit plannen die nu al door onderwijsgeevenden worden gemaakt op de drie locaties en waar binnen de scholen de dialoog over plaatsvindt. Kritische medewerkers die aansluiten bij onze missie doen voorstellen om het onderwijs zo aan te passen dat het voldoet aan de eisen van het huidige stelsel (normen, centrale toetsing en vakken/profielen) maar ook aan de eisen die de vaardigheden van de leerling worden gesteld om in te spelen op een veranderende maatschappij. Zaken die in dit kader van belang zijn en die in de individuele schoolplannen nader uitgewerkt worden zijn:

- de ontwikkeling van de leerling tot een omgevingsbewuste persoon die zijn of haar plek in de maatschappij kan innemen
- een gedifferentieerd leeraanbod voor elke leerling

Ons onderwijs wordt in de komende jaren gekenmerkt als “Deep Learning”: een uitgebalanceerde mix van toekomstgericht onderwijs waarbij als uitgangspunt wordt genomen:

- onderzoekend, ontwerp- en ondernemend onderwijs
- omgevingsgericht onderwijs waarbij wordt samen gewerkt met bedrijven/ organisaties in de regio
- aanleren van universele vaardigheden zoals creativiteit, samenwerken, communiceren, kritisch denken
- gepersonaliseerd leren/ leren op maat
- bijdragen aan de internationale oriëntatie van leerlingen

Omdat we binnen het stelsel van het Centraal Examen moeten blijven is het geen revolutie, maar een evolutie. Het is aan medewerkers en de schoolleiding om op basis van goed voorbereide stappen, onderzoek en bijstellen deze ontwikkeling in de komende jaren vorm te geven.

Visie op werkgeverschap

De werkgever wil goed zijn voor de medewerkers en verwacht van medewerkers dat zij goed zijn voor de werkgever. De cao is leidend voor wat zich tussen beide partijen afspeelt. Waar maatwerk wordt verwacht van de één mag van de ander ook maatwerk worden terugverwacht.

Van onderwijzend personeel (OP) wordt in deze periode verwacht dat ze zich ontwikkelen naar een professionele cultuur. Daar tegenover staat vanuit de werkgever ruimte om die professionaliteit te

ontwikkelen in een tempo dat past bij deze cultuurverandering. In tijd en in facilitering. Deze ontwikkeling starten we met de secties die daar klaar voor zijn en zo komen de komende vijf jaren alle secties aan de beurt. We verwachten hiermee dat de docent meer eigenaarschap op het eigen vakgebied kan uitoefenen. Tegenover die vrijheid staan kaders waarin ruimte wordt gegeven, maar ook verantwoordelijkheid wordt gevraagd voor resultaten en de verantwoording daarover naar de schoolleiding. De beloningsstructuur (LB-LC-LD) voor het OP wordt aangepast aan de verantwoordelijkheden die medewerkers hebben en aan de bijdrage die ze leveren aan de schoolontwikkeling. Daarbij speelt uitdrukkelijk de ontwikkeling van de medewerker naar onderwijskundig leider binnen de school.

In de komende jaren zullen we een antwoord moeten geven op het lerarentekort. Dat tekort is er nu al enige tijd in de bèta vakken maar dat tekort ontstaat ook op andere plekken. Waar dat nodig is zullen we onze beloning moeten laten concurreren met die andere werkgevers. Dat doen we voor de tijd waarin het tekort bestaat.

Visie op lesgeven: grensverleggend leren in een ontwikkelingsgericht klimaat

In de visie op onderwijs is in de kern geformuleerd wat we in het Christiaan Huygens College onder goed onderwijs verstaan. Alle locaties van Christiaan Huygens College geven hieraan hun eigen kleur en invulling, bepalen waarom, hoe en wat. Medewerkers van Christiaan Huygens College-locaties zijn zich ervan bewust dat leerlingen er behoefte aan hebben zich competent te voelen, binnen de school een positieve relatie met medeleerlingen en medewerkers te ontwikkelen en een zekere autonomie te krijgen in het eigen leerproces. De verhouding tussen deze drie behoeftes verschilt per kind; leraren spannen zich in om samen met de leerling en de ouders de juiste mix te vinden. Leraren kennen het ontwikkelingspotentieel van hun leerlingen en bieden aan hen de kans zich maximaal te ontwikkelen. Zij weten dat dat een doorlopend zoekproces is en zij voelen zich gesteund door directie en bestuur in dit zoekproces. Leraren laten dagelijks zien dat goed onderwijs uit veel meer bestaat dan het nastreven van leerresultaat. Zij stemmen hun onderwijs af op de behoeftes van leerlingen vanuit een gepersonaliseerde en gedifferentieerde ontwikkelingsgerichte houding. Daardoor verwerven leerlingen een stevige basis van kennis, vaardigheden en algemene ontwikkeling en ontwikkelen zij een positieve instelling ten opzichte van zichzelf, het eigen leren, anderen, de omgeving enzovoort. Dat die omgeving verder reikt dan de landsgrenzen is een gegeven waar alle locaties rekening mee houden.

Visie op leren: eigenaarschap en verantwoordelijkheid op alle niveau's

In de visie op onderwijs is in de kern geformuleerd wat Christiaan Huygens College onder goed onderwijs verstaat. Goed onderwijs is de resultante van een goede samenwerking tussen school, ouders en leerlingen. We bouwen een cultuur waarin we een onderzoekende houding stimuleren en eigenaarschap en verantwoordelijkheid op alle niveaus neerleggen op een zodanige wijze dat er door de gehele school een ontwikkelingsgericht leerklimaat ontstaat.

Visie op besturen: continuïteit, kwaliteit en ontwikkeling

Het bestuur vat zijn hoofdtaak op als vierledig:

1. sturen op de continuïteit van de organisatie
2. borgen van de kwaliteitscultuur en identiteit op alle locaties

3. het stimuleren van ontwikkeling op een zodanige wijze dat er door de gehele school een ontwikkelingsgericht leerklimaat ontstaat
4. Faciliteren van het primaire proces; het geven van goed onderwijs.

Goed onderwijs kan alleen ontstaan als er in alle opzichten een veilige situatie is: de bedrijfsvoering en de huisvesting zijn op orde, de kwaliteit van het onderwijs wordt gegarandeerd en de medewerkers ervaren een werkgever die een ontwikkelingsgericht klimaat ondersteunt. Als die basis op orde is, geeft dat de locaties ruimte voor het verkennen van nieuwe mogelijkheden, voor het experiment, voor continue verbetering. Het is aan de locaties om hun eigen onderwijskwaliteit te maken en het bestuur gaat met hen het gesprek aan over hun keuzes en gaat met de locaties na of de koers van de school optimaal invulling geeft aan de missie en visie van Christiaan Huygens College. Het bestuur denkt mee en stimuleert de school zich te blijven ontwikkelen en stimuleert en faciliteert locaties om kennis onderling te delen. Het bestuur steunt de locaties in het volgen van een eigen koers en kiest ervoor de maximale bestuurlijke beleidsruimte te zoeken en te benutten.

Om onze kerntaak goed te kunnen uitvoeren is ondersteuning noodzakelijk. De zogenaamde overhead is zeer beperkt en dat betekent dat de ondersteuning heel efficiënt en effectief moet werken. Op het centraal bureau en op de locaties zijn medewerkers aan het werk die zich – ieder vanuit zijn of haar rol – inzetten voor goed onderwijs voor de leerlingen, ook al werken ze meestal niet direct met leerlingen. De ondersteuners hebben doorgaans een faciliterende taak, dat wil zeggen dat zij vanuit een servicegerichte houding erop uit zijn de mogelijkheden om goed onderwijs te geven te verbeteren, door goede voorzieningen en gebouwen, door goede systemen en processen en constructieve adviezen. De werknemers die bij Christiaan Huygens College in de ondersteunende diensten werken, stellen hun bijzondere expertise ten dienste van het onderwijs en zoeken naar mogelijkheden om een bijdrage te leveren aan de verbetercultuur in de locaties. Gevraagd en ongevraagd adviseren zij.

Visie op leiderschap: verbinden en verbeteren

De directeuren van de locaties hebben een cruciale rol in het verbinden van de schoolontwikkeling met de ontwikkeling van dit strategisch plan, in het verbinden van het team, de leerlingen en de ouders met de koers en de visie van de school en het verbinden van de school met de directe omgeving. De drie locaties krijgen veel ruimte een eigen koers te varen. De directeur neemt daarvoor de volle verantwoordelijkheid en richt zich primair op het creëren en instandhouden van een permanente verbetercultuur in de school. Bij iedere keuze stelt de directeur zijn of haar team en zichzelf de vraag hoe deze keuze bijdraagt aan de ontwikkeling van de leerlingen.

Medewerkers zijn in onze locaties de belangrijkste vormgevers van goed onderwijs, onderwijsontwikkeling, een veilig leerklimaat en zijn verantwoordelijk voor goede resultaten op alle genoemde gebieden. In de komende jaren willen wij deze medewerkers verder uitdagen om zelf de leiding te nemen op hun werkgebied en dat te doen samen met hun collega's. Dat kan in teams, waar de zorg om de leerling meer centraal staat, of in secties, waar de ontwikkeling van het vak meer centraal staat. Een school waarin ontwikkelingsgericht onderwijs wordt gegeven vraagt beide oriëntaties. De medewerker als professional die zelf zijn eigen feedback organiseert, samenwerkt met collega's, kritisch is op de eigen prestaties en die van de school als geheel, collegiaal leert, dat is de medewerker waar wij op bouwen bij de verandering van het onderwijs.

Visie op communicatie

Communiceren dient een aantal doelen: het informeren, sturen, verantwoording afleggen, trots laten zien, werven. Om de omgeving, ouders, medewerkers en leerlingen betrokken te houden bij de school wordt communicatie op een eigentijdse manier gebruikt.

Het verzenden van brieven naar ouders, het meegeven van rapporten en verstrekken van papieren reglementen is niet meer van deze tijd. In onze communicatie maken we de laatste jaren steeds meer gebruik van digitale middelen om ouders en leerlingen te informeren over de ontwikkeling van hun kinderen. De website wordt meer gebruikt als plaats waar statische informatie gevonden kan worden en waar links zijn geplaatst naar Magister (om ouders en leerlingen te informeren over de voortgang) of naar Facebook of Instagram.

In deze tijd waar informatie snel de wereld in komt zijn we als school proactief als het gaat om informeren van belanghebbenden.

We benaderen ook potentiële ouders en leerlingen met onze boodschap. Communicatie zetten wij in om ons imago te versterken en onze reputatie in de regio te vestigen. We zijn trots op onze prestaties als school en van onze leerlingen. Onze scholen zijn zich zeer bewust van wat ze willen uitstralen en werken consequent aan het creëren en in stand houden van dat beeld.

Bij interne en externe communicatie moeten we soms gebruik maken van gegevens van leerlingen of medewerkers. De nieuwe privacy wetgeving, die vanaf mei 2018 geldt, beperkt ons in de mogelijkheden. We zullen daarom bestaande procedures of gebruiken moeten aanpassen.

Speerpunten in 2018-2023

Strategie is het punt waarop je uniek of onderscheidend wilt zijn. Alle scholen in Nederland willen het beste voor de leerlingen: goed onderwijs, veilige omgeving, "leerling centraal", etc. Dat willen wij ook en daarin zijn we niet onderscheidend ten opzichte van andere scholen of ten opzichte van vorige plannen.

Waarin we ons willen onderscheiden is dat wij het lef hebben om verder te kijken dan het curriculum van de 20^{ste} eeuw. Dat we onderzoeken wat goed is voor de leerling, dat we daarop het curriculum bouwen, het onderwijs uitvoeren en dat we ook weer onderzoeken of we dat onderwijs goed hebben uitgevoerd. Dat vraagt lef en leiderschap.

Leiderschap willen we op alle niveaus in de organisatie. Niet alleen bij wat nu nog als management wordt gezien, maar ook bij onze docenten en ondersteunende medewerkers. We vragen van alle medewerkers een kritische houding ten opzichte van zichzelf, een wil tot continue verbetering, samenwerking binnen de sectie, jaarlaag, de school de samenleving en een onderzoekende houding. We vragen leiderschap in de school: het oppakken van verantwoordelijkheden en delen van de verantwoordelijkheid met collega's. Je komt hier niet om te werken, maar om met elkaar een school te vormen.

De demografische ontwikkeling is binnen de gemeente Eindhoven niet zorgwekkend. Daarbuiten loopt het aantal leerlingen terug. Wij krijgen leerlingen van buiten en de scholen buiten Eindhoven gaan trekken aan de leerlingen in hun voedingsgebied en aan de leerlingen die in Eindhoven wonen. Het zal dus niet vanzelf gaan om de leerlingen binnen te krijgen. Ouders zoeken een veilige en betrouwbare school met goede resultaten en een goede reputatie. Dat zal onze belangrijkste inzet zijn in de werving van nieuwe leerlingen.

Deze speerpunten hebben een samenhang: vernieuwend onderwijs gericht op de ontwikkeling van “de hele leerling”, de docent als onderwijskundig leider, behoud van kwaliteit en vernieuwing van onderwijs als middel om ons te onderscheiden op de onderwijsmarkt van Eindhoven.

Vastgesteld na laatste overleg met DO door bestuurder: 19 dec 2017

Instemming verleend MR: 22 januari 2018

Goedkeuring rvt: 1 februari 2018