



# **Schoolplan 2016-2020**

**‘Meer maatwerk mogelijk maken’**

Op College De Brink leer je een vak!





## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Schoolprofiel en onderwijsvisie van College De Brink.....</b>	<b>4</b>
2.1	Algemene gegevens van College De Brink.....	4
2.2	Missie en visie van de school.....	4
2.3	Schoolprofiel en kernwaarden van de school .....	5
<b>3</b>	<b>Situatieschets College De Brink .....</b>	<b>6</b>
3.1	Terugblik en evaluatie schoolplan 2012-2016.....	6
3.2	Sterkte/zwakte/kansen/bedreigingen-analyse .....	7
<b>4</b>	<b>Beleidsdomein onderwijs.....</b>	<b>8</b>
4.1	Kenschets van het beleid voor de komende jaren: de focuspunten .....	8
4.2	Overige beleidsspeerpunten op het gebied van onderwijs.....	10
4.3	Waar staan we in 2020? .....	11
<b>5</b>	<b>Beleidsdomein personeel en organisatie.....</b>	<b>12</b>
5.1	Kenschets van het beleid voor de komende jaren .....	12
5.2	Beleidspeerpunten 2016-2020 .....	13
5.3	Waar staan we in 2020? .....	15
<b>6</b>	<b>Beleidsdomein ICT .....</b>	<b>16</b>
6.1	Kenschets van het beleid voor de komende jaren .....	16
6.2	Beleidspeerpunten 2016-2020 .....	17
6.3	Waar staan we in 2020? .....	17
<b>7</b>	<b>Beleidsdomein Financiën en Beheer.....</b>	<b>18</b>
7.1	Kenschets van het beleid voor de komende jaren.....	18
7.2	Beleidspeerpunten 2016-2020 .....	18
7.3	Waar staan we in 2020? .....	19
<b>8</b>	<b>Duurzaamheid .....</b>	<b>20</b>
8.1	Duurzaamheid op gebied van huisvesting, energie, inventaris en materiaal.....	20
8.2	Duurzame inzetbaarheid van personeel .....	20
<b>9</b>	<b>Roadmap: de beleidsspeerpunten in een tijdsplanning .....</b>	<b>22</b>



## 1 Inleiding

Dit schoolplan beschrijft de koers van College De Brink tot 2020. Het schoolplan brengt in beeld waar College De Brink op dit moment staat in haar ontwikkeling en wat het meerjarenbeleid is voor de komende vier jaar op het gebied van onderwijs, personeel en organisatie, ICT, financiën en beheer

Het schoolplan van College De Brink is geen document op zich. De kaders voor het schoolplan komen voort uit het sectorakkoord VO en het meerjarenplan van de Gooise Scholen Federatie (GSF) waar College De Brink onderdeel van uit maakt. Dit schoolplan 2016-2020 laat zien hoe deze ambities van het Sectorakkoord VO en van de GSF een plek krijgen in het meerjarenbeleid van College De Brink.

Ambities Sectorakkoord VO	Ambities GSF 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerling centraal</li> <li>• Eigentijdse voorzieningen</li> <li>• Brede vorming</li> <li>• Verbinding met maatschappelijke omgeving</li> <li>• Docent in positie in een professionele school</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brede ontplooiing van leerlingen</li> <li>• Hoge onderwijskwaliteit en goede opbrengsten</li> <li>• Maatschappelijke binding</li> </ul>

Het schoolplan is een beleidsdocument. In het schoolplan is de strategische koers vastgelegd en zijn de focus- en speerpunten van het beleid van College De Brink bepaald voor de komende vier jaar (het 'WAT'). Het schoolplan heeft daarnaast de functie van planningsdocument. Jaarlijks wordt het schoolplan uitgewerkt (het 'HOE') in een jaarplan en activiteitenplan (op het niveau van de school), in de teamplannen (op het niveau van docententeams) en in projectplannen. In deze plannen worden de concrete activiteiten bepaald voor de realisatie van de doelen van het schoolplan. Het schoolplan is ook een verantwoordingsdocument om alle stakeholders van de school te laten weten waar de school voor staat en welk beleid wordt gevoerd (het 'WAAROM').

Dit schoolplan is tot stand gekomen met betrokkenheid van de schoolleiding, de docententeams, het OOP, de leerlingen en de ouders van College De Brink en externe partijen (bedrijfsleven, basisscholen en vervolgonderwijs) tijdens gespreksrondes, bijeenkomsten, studiedagen en/of vergaderingen. In samenspraak is de ontwikkelingsrichting van de school bepaald.

Achtereenvolgens komen in dit schoolplan de volgende onderwerpen aan de orde. Gestart wordt met de kernwaarden en visie van de school (hoofdstuk 2) en de uitgangssituatie (hoofdstuk 3). Daarna wordt ingegaan op de beleidsspeerpunten van de school tot 2020 op de verschillende terreinen: onderwijs (hoofdstuk 4), personeel en organisatie (hoofdstuk 5), ICT (hoofdstuk 6) en financiën en beheer (hoofdstuk 7). Per beleidsdomein worden de ambities beschreven en worden de speerpunten en beoogde resultaten (einddoelen) aangegeven. Verder is in dit schoolplan beleid omtrent 'duurzaamheid' opgenomen (hoofdstuk 8). Het schoolplan wordt afgesloten met een 'roadmap' waarin de focus- en speerpunten van het beleid in een tijdslijn op een overzichtelijke wijze zijn samengevat (hoofdstuk 9).



## 2 Schoolprofiel en onderwijsvisie van College De Brink

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven van waar College De Brink voor staat. Er wordt ingegaan op de algemene kenmerken van de school, de missie, de onderwijsvisie met de achterliggende leertheorieën, het schoolprofiel en de kernwaarden van de school.

### 2.1 Algemene gegevens van College De Brink

College De Brink is een regionale school voor voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs (vmbo) met alle leerwegen: de theoretische leerweg (mavo), de gemengde leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg en de basisberoepsgerichte leerweg. Daarnaast biedt de school leerwegondersteuning voor leerlingen met een LWOO-indicatie. De leerlingen kunnen binnen deze leerwegen (met ingang van schooljaar 2016-2017) kiezen uit een breed scala aan opleidingsmogelijkheden in drie beroepsdomeinen met in totaal zeven uitstroomperspectieven:

Beroepsdomeinen	Uitstroomprofielen
Techniek	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bouwen, wonen en interieur</li> <li>2. Produceren, installeren en energie</li> <li>3. Mobiliteit en transport</li> </ol>
Media	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Media, vormgeving en ict</li> </ol>
Mens & Dienstverleners	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Economie en ondernemen</li> <li>6. Horeca, bakkerij en recreatie</li> <li>7. Zorg &amp; welzijn</li> </ol>

College De Brink is een school met circa 930 leerlingen en zo'n 135 personeelsleden. De school staat in het hart van Laren, maar heeft een sterk regionale functie. De leerlingen komen uit het Gooi en omstreken. Voor leerlingen uit deze hele omgeving is College De Brink goed bereikbaar. De school is gehuisvest in een modern architectonisch hoofdgebouw met een bijzondere uitstraling.

### 2.2 Missie en visie van de school

Onze missie is:

“College De Brink wil toekomstgericht onderwijs verzorgen, zodat leerlingen goed voorbereid zijn op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt en een actieve deelname in het maatschappelijk leven.”

Onze visie is:

“Leerlingen middels vakgericht onderwijs opleiden tot gekwalificeerde vakmensen”.

College De Brink wil het beste uit de leerlingen halen. Dat doet College De Brink door een gestructureerde, veilige en kansrijke leeromgeving. “Wij laten de leerlingen ontdekken waar ze goed in zijn in plaats van te benadrukken wat ze minder goed kunnen”. “Tevens vinden wij dat de leerlingen het beste leren door te doen.”



De onderwijsvisie van College De Brink vindt een belangrijke basis in de leertheorie van het sociaal-constructivisme, waarbij leren zich kenmerkt door:

- Leerlingen die actief zijn en iets doen om de leerstof te verwerken.
- Leerlingen die kennis zelf construeren door nieuwe kennis uit te diepen en te verbinden met de aanwezige voorkennis.
- Leerlingen die doelgericht met leren en het verwerven van kennis omgaan, wat ze succeservaringen oplevert als ze een bereikbaar doel voor ogen hebben.
- Leerlingen die samenwerken bij het verwerven van kennis en het aanleren van vaardigheden.
- Leerlingen die zelf sturing kunnen geven aan hun leerproces.

Deze uitgangspunten spelen een belangrijke rol in de wijze waarop het onderwijs op College De Brink vorm krijgt. Een ander belangrijk aspect van het onderwijs op College De Brink is dat het onderwijs niet alleen gericht is op kennisverwerving, maar dat ook gewerkt wordt aan de brede ontwikkeling van leerlingen. College De Brink heeft een aanbod gericht op de sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen (burgerschapsvorming), keuzevaardigheden (loopbaanleren) en het verwerven van beroepsvaardigheden. De school beoogt in haar onderwijs de vakinhoud te verbinden met het ontwikkelen van vaardigheden die voor leerlingen van belang zijn in het vervolgonderwijs en de samenleving.

### **2.3 Schoolprofiel en kernwaarden van de school**

College De Brink heeft in de regio een onderscheidend schoolprofiel en beschikt over het breedste aanbod van beroepsopleidingen. Hiermee biedt de school de leerlingen veel keuzemogelijkheden in uitstroomprofielen en doorstroommogelijkheden naar het mbo.

Het schoolprofiel van College De Brink bestaat uit de volgende elementen:

- We leiden de leerlingen op tot gekwalificeerd vakman of vakvrouw.
- College De Brink is een school waar je een vak leert.
- De nadruk ligt op leren door doen.
- Er is veel aandacht voor beroepshouding, beroepsvaardigheden en beroepstrots.
- College De Brink werkt nauw samen met het bedrijfsleven en het vervolgonderwijs (mbo).

Binnen College De Brink werkt iedereen vanuit dezelfde kernwaarden:

- *wij* zijn gericht op relatie (investeer in een goede relatie met de leerlingen).
- *wij* zijn gericht op ontwikkeling (leren van en met elkaar).
- *wij* zijn gericht op vakmanschap (goed vakmanschap leidt tot uitstekende prestaties).



### 3 Situatieschets College De Brink

Dit hoofdstuk schetst waar College De Brink staat in haar schoolontwikkeling. Er wordt gereflecteerd op het vorige schoolplan 2012-2016 en er wordt een analyse gegeven van de sterke en zwakke punten van de school en de kansen en bedreigingen.

#### 3.1 Terugblik en evaluatie schoolplan 2012-2016

Vanuit het schoolplan 2012-2016 is de afgelopen vier jaar op verschillende terreinen gewerkt aan de schoolontwikkeling van College De Brink. Onderstaand is de balans opgemaakt, waarbij is aangegeven welke beleidsdoelen van het schoolplan 2012-2016 zijn gerealiseerd en welke nog niet.

##### Wat is gerealiseerd?

- Stabiele en stevige marktpositie, met een groei van de brugklasinstroom t/m 2014-2015. (NB. Na deze periode is sprake van een instroomdaling, mede door de gewijzigde advisering PO)
- Basisarrangement in het inspectietoezicht voor alle leerwegen.
- Voldoende onderwijstijd en terugdringen van de lesuitval.
- Ontwikkelen van een goede lesaanpak en van kijkwijzers om lessen te observeren/evalueren.
- Grote stappen gezet in verbinding met de maatschappelijke omgeving.
- Ontwikkelen en uitwerken van de invoering nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's.
- Traject gericht op verbetering van de leskwaliteit opgestart ('lessen in orde').
- Werken aan scholing en professionalisering van docenten in gang gezet.
- Personeelsbeleid verdere invulling gegeven met de gesprekkencyclus en bekwaamheidsdossiers.
- Passend Onderwijs geïmplementeerd en het PM-model uitgewerkt.

##### Wat is (nog) niet gerealiseerd?

- Verbeteren van het onderbouwrendement op de opbrengstenkaart.
- Verbeteren van de leerlingtevredenheid.
- Werken met een eenduidig en voor iedereen herkenbaar onderwijsconcept en volgens een doorlopende pedagogisch-didactische leerlijn.
- Terugdringen van het ziekteverzuim.
- Professionele schoolcultuur van nakomen van afspraken en aanspreken ('zeggen wat we doen, doen wat we zeggen en elkaar daarop aanspreken').
- Een meerjarige kostendekkende exploitatie.

Bovenstaande evaluatie laat zien dat in de afgelopen planperiode veel van de gestelde beleidsdoelen zijn gerealiseerd. Het is positief om te constateren dat het schoolplan daadwerkelijk als planningsdocument heeft gewerkt om stappen voorwaarts te zetten in het verbeteren en ontwikkelen van het onderwijs en de schoolorganisatie. Tegelijkertijd geldt dat een aantal zaken nog niet is gerealiseerd en de komende planperiode (opnieuw) geagendeerd dienen te worden. Verder geldt dat de ontwikkelingen in de omgeving de school voor nieuwe vraagstukken en uitdagingen stelt.



### 3.2 Sterkte/zwakte/kansen/bedreigingen-analyse

Onderstaand is een analyse gegeven (in trefwoorden) van de sterke en zwakte punten van de school en van de kansen en bedreigingen die zich voordoen in de omgeving van de school.

Sterke punten	Zwakke punten
<ul style="list-style-type: none"> <li>Betrokken en verantwoordelijk docententeam</li> <li>Passie voor de leerlingen; persoonlijk contact</li> <li>Vakgericht onderwijs ('leren door doen')</li> <li>Uitgebreid opleidingsaanbod</li> <li>Brede ontwikkeling leerlingen (vaardigheden)</li> <li>Goede leerlingbegeleiding en –ondersteuning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Doorlopende leerlijnen OB-BB</li> <li>Onderbouwrendement onder druk</li> <li>Samenhang avo- &amp; beroepsgerichte vakken</li> <li>Leerlingtevredenheid relatief laag</li> <li>Hoog ziekteverzuim personeel</li> <li>De financiële positie</li> </ul>
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderscheidende merkeloofte (vakgericht)</li> <li>Sterke verbinding met het beroepenveld en met de maatschappelijke omgeving</li> <li>Doorlopende keten (PO-VO-MBO)</li> <li>Lerende organisatie ('van en met elkaar leren')</li> <li>Stevige, onderscheidende marktpositie</li> <li>Leerling- en ouderparticipatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imago VMBO (dalende instroom) en positie mavo binnen VMBO</li> <li>Toenemende leerlingenproblematiek, waardoor het pedagogisch klimaat onder druk staat</li> <li>Tekort aan bevoegd en bekwaam personeel</li> <li>Bekostiging vmbo</li> </ul>

De analyse geeft de uitgangssituatie aan voor de komende periode. Het laat zien welke sterke punten behouden en ingezet kunnen worden, welke zwakte punten aandacht en verbetering vragen, welke kansen benut kunnen worden en welke bedreigingen het hoofd geboden moeten worden.

Deze analyse vormt samen met de evaluatie van het vorige schoolplan en de beleidskaders van het sectorakkoord VO en de GSF 2020 de input voor het toekomstig meerjarenbeleid van College De Brink. Al deze zaken zullen een plek krijgen in de te maken beleidskeuzes voor 2016-2020.





## 4 Beleidsdomein onderwijs

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van het onderwijskundig beleid van College De Brink voor de komende vier jaar. Ingegaan wordt op de onderwijskundige koers van de school en de focus- en speerpunten die zijn gekozen om het onderwijs op College De Brink verder te verbeteren, door te ontwikkelen en te vernieuwen op onderwijsinhoudelijk en de pedagogisch-didactisch terrein. Voor informatie over het gevoerde beleid van College De Brink op het gebied van de organisatorische inrichting van het onderwijs (onderwijsprogramma, lessentabel, overgangsregelingen, lestijden e.d.) wordt verwezen naar de schoolgids, specifieke schooldocumenten en de website van College De Brink.

### 4.1 Kenschets van het beleid voor de komende jaren: de focuspunten

College De Brink is in 2015 gesteld voor een aantal belangrijke uitdagingen en vraagstukken. In het vmbo gaan nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's van kracht en ook College De Brink dient als vmbo-school deze inhoudelijke vernieuwing vorm te geven. Daarnaast heeft de school te maken met een toenemende leerlingenproblematiek en is sprake van (te) grote verschillen tussen docenten in de pedagogisch-didactische aanpak in de les. Ook blijkt dat op College De Brink het leren op verschillende (didactische) manieren plaatsvindt en dat de behoefte is ontstaan om hier meer lijn in aan te brengen. Tegen deze achtergrond is in het afgelopen schooljaar 2015-2016 binnen College De Brink een schoolbreed vernieuwingstraject in gang gezet met drie centrale focuspunten:

#### 1. Invoeren van de nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's

Per 1 augustus 2016 wordt het vernieuwd vmbo ingevoerd. De ambitie is om vanaf deze start tot 2020 het vernieuwd vmbo op zodanige wijze verder uit te faseren en uit te werken dat sprake is van een Vakroute van leerjaar 1 t/ 4 en in een doorlopende lijn naar het MBO.

#### 2. Verbeteren van het pedagogisch klimaat ('lessen in orde')

Schoolbreed is een traject in gang gezet om het pedagogisch klimaat en het pedagogisch handelen van de docenten te verbeteren. De ambitie is om dit verder te implementeren en door te ontwikkelen om meer rust en structuur in de school te creëren en de basiskwaliteit in de lessen te verhogen.

#### 3. Ontwikkelen van een éénvoudig onderwijskundig model

College De Brink wil lering trekken uit de verschillende vormen van leren die plaatsvinden (leerpleinen, Vakcollegeconcept, projectonderwijs) en komen tot een eenduidig onderwijskundig model voor de school. De beleidsambitie is om het beste uit de leerlingen te halen door het onderwijs zo in te richten dat we maatwerk leveren en recht doen aan verschillen tussen leerlingen: 'gepersonaliseerd leren'.



Het schooljaar 2015-2016 is gebruikt om het vernieuwingstraject voor te bereiden, waarbij eerste activiteiten zijn uitgevoerd. In dit voorbereidingsjaar is het vernieuwingstraject schoolbreed opgezet en ingezet. Hierbij is een procesmatige aanpak gehanteerd, waarbij de medewerkers zijn betrokken en eigenaarschap is gecreëerd. College De Brink heeft hiermee een goede en succesvolle start gemaakt en schoolbreed een ontwikkeling op gang gebracht. De school kiest ervoor om door te gaan op deze ingeslagen weg, met als doel om fundamentele vernieuwingen en verdere kwaliteitsverbeteringen in het onderwijs tot stand te brengen. Dit betekent dat de drie focuspunten de kern vormen van het meerjarenbeleid op onderwijs. Deze focuspunten kunnen niet los van elkaar worden gezien, maar zullen vanuit een integrale aanpak tot één samenhangend verhaal leiden over het onderwijsaanbod en de wijze van leren en werken op College De Brink. De onderwijskundige koers van de school hierbij is:

“uitdagend en betekenisvol onderwijs, via een eenduidige pedagogische aanpak, in een doorlopende Vakroute en met maatwerk in onderwijs en begeleiding voor de leerlingen.”

Er is een regiegroep ingesteld om zorg te dragen voor een integrale aanpak, gericht op het realiseren van de onderwijskundige koers. Vanuit werkgroepen en projectgroepen wordt invulling gegeven aan de verschillende projectlijnen:

Projectlijnen	Periode
Beroepsgerichte docenten bereiden zich voor op de nieuwe programma's	2015-2017
Onderbouwteams bereiden zich voor op de plaza uren en een breed beroepsoriënterend programma in leerjaar 1 en leerjaar 2	2015-2017
Het verbeteren van het pedagogisch klimaat door middel van het trainingstraject "Lessen in orde" (onder begeleiding van Peter Teitler)	2015-2017
Start met het ontwerpen van een onderwijskundig model vanuit het open concept van gepersonaliseerd leren (onder begeleiding van Klaas Pit)	2015-2020

Met het vernieuwingstraject wordt het onderwijs op College De Brink zowel onderwijsinhoudelijk als pedagogisch-didactisch vernieuwd, om meer maatwerk mogelijk te maken. Concreet wordt beoogd om met het vernieuwingstraject de volgende zaken tot stand te brengen:

- Optimaal leerklimaat: door verbetering van het pedagogisch klimaat (met eenduidige afspraken en klassenmanagement) ontstaat structuur, rust en orde waardoor de basis op orde is voor leren.
- Maatwerk in onderwijsaanbod: met de invoering van de nieuwe programma's kunnen leerlingen kiezen uit keuzedelen. De school gaat hiertoe leerroutes/leerarrangementen ontwerpen.
- Maatwerk in onderwijsaanpak: de school streeft naar een didactische aanpak met aandacht voor het omgaan met verschillen in de klas (differentiëren) om leerlingen meer op maat te laten leren.
- Leren in een contextrijke leeromgeving en in verbinding met de samenleving: de school wil meer samenhang tussen vakken aanbrengen en het leren in de samenleving (wat al veelvuldig plaatsvindt) verder uitbouwen, met nog meer buitenschools leren en maatschappelijke activiteiten.
- Gerichtheid op innovatieve ontwikkelingen in de samenleving en het bedrijfsleven (bijvoorbeeld de 3D printers). Dit moet terug komen in het doen van onderzoek door leerlingen en docenten.



De grootste uitdaging is de ontwikkeling van een éénduidig onderwijskundig model, dat effectief is, recht doet aan verschillen tussen leerlingen en leerlingen meer zelf sturing aan hun leerproces geeft. Met ingang van het schooljaar 2016-2017 starten we met een drietal pilots ('proeftuinen') om in de praktijk de principes van gepersonaliseerd leren uit te proberen en te onderzoeken. Van daaruit wordt gezocht naar het onderwijskundig model dat schoolbreed kan worden uitgerold.

#### **4.2 Overige beleidsspeerpunten op het gebied van onderwijs**

Naast deze focuspunten zal in de komende periode ook gewerkt worden aan de verdere kwaliteitsverbetering van het onderwijs op de volgende geselecteerde onderwerpen:

- **Onderbouwrendement**  
De school streeft naar optimale onderwijsopbrengsten, waarbij de onderwijsresultaten minimaal gelijk zijn aan het landelijk en regionaal gemiddelde. De opbrengstindicatoren in de bovenbouw zijn goed en scoren op of zelfs boven het landelijke gemiddelde. Het onderbouwrendement van de school ligt echter onder het landelijk gemiddelde. Om dit te verbeteren ligt er een analyse en plan van aanpak waar de school in de komende jaren uitvoering aan gaat geven.
- **Doorlopende leerlijnen van onderbouw naar bovenbouw realiseren**  
Binnen de vakgroepen wordt gewerkt aan de doorlopende leerlijnen en de kwaliteit van de toetsen met PTO's en PTA's. Dit neemt niet weg dat verdere aandacht nodig is om een doorlopende pedagogisch-didactische leerlijn van onderbouw naar bovenbouw te realiseren, waarbij leerlingen via begeleid leren stapsgewijs toegaan naar zelfstandig leren en zelfverantwoordelijk werken. De rol van de vaksecties zal de komende jaren worden versterkt.
- **Behouden en doorontwikkelen passend onderwijs en PM-model**  
De school investeert in de mogelijkheden om Passend Onderwijs mogelijk te maken op College De Brink. De school heeft veel expertise in huis, beschikt over een uitgebreid ondersteuningsaanbod en is goed op weg met de invoering van het PM-model. Hiermee speelt de College De Brink in op haar leerlingenpopulatie waar het percentage LWOO en het aantal leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften is toegenomen. Voor de komende periode wordt ingezet op deskundigheidsbevordering van mentoren en docenten om hen verder toe te rusten voor de ondersteuning en begeleiding van de leerlingen in de eerste lijn. Voorts wil de school de kwaliteit van het mentoraat verder verbeteren door meer uniformiteit in de rolinvulling door mentoren aan te brengen. Ook is het streven om in de begeleiding meer op maat te gaan werken met handelingsplannen en begeleidingskaarten.
- **LOB in het onderwijsprogramma doorontwikkelen**  
De aansluiting vmbo-mbo en de keuzeprocessen richting een juiste studie dienen nadrukkelijk te zijn opgenomen in het onderwijsprogramma op College De Brink om de leerlingen optimaal te begeleiden in de schoolloopbaan. Een verdere versterking van het loopbaanleren is gewenst. Een programma voor het loopbaanleren ligt klaar, waarmee in leerjaar 1 en 3 kan worden gestart.



- De 21st century skills een plek geven in het onderwijsprogramma  
Op College De Brink wordt veel aandacht besteed aan de brede vorming van leerlingen door de ontwikkeling van vaardigheden. Het is gewenst om het huidige vaardighedenonderwijs af te zetten tegen de 21st century skills: aan welke vaardigheden wordt aandacht besteed en aan welke vaardigheden nog niet (en moeten worden toegevoegd) en hoe kan een optimale opbouw van het vaardighedenonderwijs eruit zien van leerjaar 1 naar leerjaar 4?
- Verlengde lestijd  
De school wil een 60-minuten rooster onderzoeken (evt. invoering in 2017-2018), met name vanuit de mogelijkheden die dit biedt voor gepersonaliseerd leren.
- Leerlingtevredenheid en oudertevredenheid  
De school wil de leerling- en oudertevredenheid blijven monitoren, om na te gaan waar verbeteringen mogelijk en nodig zijn in het onderwijs op College De Brink.  
Verder zal de school gericht zoeken naar mogelijkheden om de leerlingen actief te betrekken bij de vernieuwingen van het onderwijs die in de komende jaren gaan plaatsvinden op College De Brink. Ook wordt ingezet op het vergroten van de ouderparticipatie. De school constateert dat een goede samenwerking met de ouders in belang toeneemt, zowel in het kader van passend onderwijs als in de ambitie om meer maatwerk mogelijk te maken.

### 4.3 Waar staan we in 2020?

College De Brink wil in 2020 de volgende resultaten (einddoelen) realiseren:

- Tot stand brengen van een eenduidig onderwijskundig model in de school.
- Doorlopende Vakroute van leerjaar 1 tot en met 4 met maatwerk voor leerlingen in aanbod (keuzedelen), in onderwijsaanpak (differentiatie in de klas) en in begeleiding.
- Uniforme pedagogische aanpak en structuur om leren mogelijk te maken.
- Leren in een doorlopende pedagogisch-didactische leerlijn van onderbouw naar bovenbouw.
- Leren in een contextrijke leeromgeving en in verbinding met de samenleving.
- Leren gericht op innovaties en met inzet van ICT middelen om het onderwijs te vernieuwen.
- Optimale onderwijsresultaten en brede ontplooiing van leerlingen.
- Loopbaanleren en 21st century skills ingebed in het onderwijsprogramma.
- Vergroten leerlingtevredenheid en ouderbetrokkenheid bij ontwikkelingen in de school.



## 5 Beleidsdomein personeel en organisatie

In dit hoofdstuk worden de beleidsspeerpunten van College De Brink beschreven op het gebied van personeel en organisatie. Immers: *het zijn de mensen die het doen!* Tevens wordt aangegeven wat de beoogde resultaten (einddoelen) zijn in 2020.

### 5.1 Kenschets van het beleid voor de komende jaren

De onderwijskundige koers van de school heeft verschillende implicaties voor de medewerkers, de schoolleiding en voor de schoolorganisatie. College De Brink wil verbeteringen en fundamentele vernieuwingen in het onderwijs aanbrengen en dit stelt eisen aan het personeel en de organisatie. Een effectieve schoolorganisatie met een professionele schoolcultuur is hierbij van belang. Ook vraagt het wat van de medewerkers binnen de organisatie. Een school met een innovatieve visie vraagt om docenten en leidinggevenden die aan bepaalde voorwaarden voldoen. College De Brink heeft een visie geformuleerd op het docentschap en het leiderschap in de school in het licht van de beleidsambities en op het onderwijsondersteunend personeel.

Kenmerken van een goede docent	Kenmerken van een goede leider	Kenmerken van een goede OOP-er
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht hebben in leerstof, leerdoelen</li> <li>• Inzicht hebben in behoeften van leerlingen</li> <li>• In staat zijn tot klassenmanagement</li> <li>• Differentiatie op alle niveaus kunnen toepassen</li> <li>• Een onderzoekende houding hebben en inspelen op ontwikkelingen</li> <li>• Materialen en programma's kunnen ontwikkelen</li> <li>• Opereren vanuit de gezamenlijke visie van de school</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont onderwijskundig leiderschap</li> <li>• Zorgt ervoor dat dingen daadwerkelijk veranderen</li> <li>• Zorgt voor een gevoel van urgentie en richting</li> <li>• Is gericht op passie, emotie en betrokkenheid</li> <li>• Is verbindend en coachend</li> <li>• Waarborgt continuïteit; is scherp op de visie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionele houding en gericht op scholing</li> <li>• Inzicht in behoeften van leerlingen</li> <li>• Zicht op problematiek van de doelgroep</li> <li>• Leerlingen en hun gedrag kennen en mee om kunnen gaan</li> <li>• Pedagogisch onderlegd</li> <li>• Dienstverlenend en ondersteunend</li> <li>• Goed gastheerschap/gastvrouwschap</li> <li>• Opereren vanuit de gezamenlijke visie van de school</li> </ul>

De komende jaren wordt op College De Brink geïnvesteerd in het handelingsrepertoire van de docent en in het onderwijskundig leiderschap van het management, vanuit bovenstaande visie. Daarnaast



wordt gewerkt (via scholing en dergelijke) aan de gewenste profielkenmerken van het OOP, om te zorgen dat hun inzet efficiënt en effectief is voor de schoolorganisatie.

Voorts is het wenselijk om te kijken naar de effectiviteit van de schoolorganisatie en de professionele schoolcultuur en de verbeteringen die daarin nodig en mogelijk zijn. De ontwikkelingen hebben consequenties voor en stellen eisen aan de manier van werken in de school. Het leren van en met elkaar, ruimte voor initiatieven en experimenteren, intervisie (casusoverleg) en feedback op alle niveaus en het ontwikkelen van leergemeenschappen in de school worden steeds belangrijker.

Ook het personeelsbeleid vraagt aandacht, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht, om ook in de toekomst de onderwijskwaliteit te kunnen waarborgen.

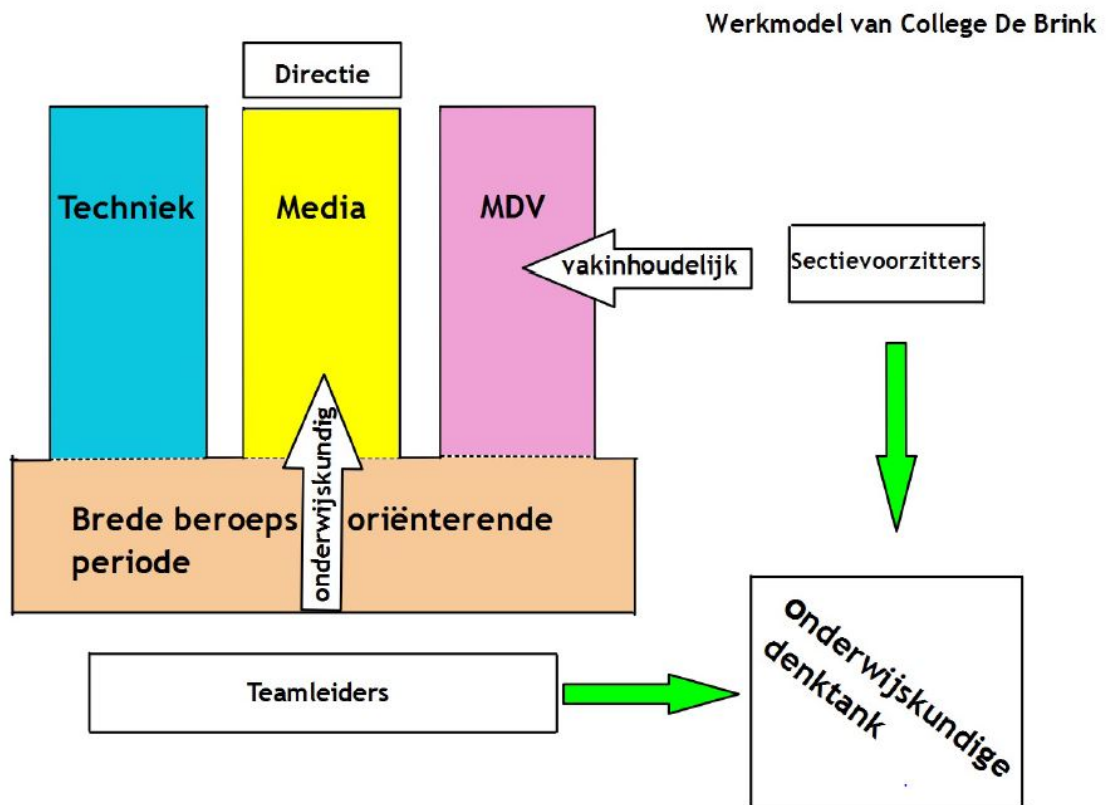
## 5.2 Beleidspeerpunten 2016-2020

Voor 2016-2020 kiest College De Brink de volgende beleidspeerpunten:

- Werken aan scholing en professionalisering van docenten en OOP  
Meer maatwerk mogelijk maken voor leerlingen vraagt ook het nodige van de docenten. De komende jaren wordt door College De Brink geïnvesteerd in het verbeteren en het doorontwikkelen van de pedagogische en didactische vaardigheden van de docenten. Daarbij wordt een goede balans gehanteerd tussen de collectieve ontwikkeling (waarbij een aantal scholingsactiviteiten schoolbreed worden uitgevoerd) en de individuele ontwikkeling, want ook tussen docenten is sprake van verschillen en is maatwerk gewenst. Verder wordt ook gericht gekeken naar scholing en ontwikkeling van OOP. Bij de scholing en professionalisering wordt aansluiting gezocht bij de GSF Academie, het lerarenregister en de ICT-bekwaamheidseisen (zie hoofdstuk 6).
- Ontwerpen nieuwe structuur met versterkt onderwijskundig leiderschap  
De komende jaren zal er een herinrichting van de schoolorganisatie plaatsvinden op College De Brink, in lijn met het vernieuwd vmbo. Er wordt een organisatie ingericht met vier teams in een verticale structuur van leerjaar 1 t/m 4, elk onder leiding van een teamleider. Dit nieuwe organisatiemodel beoogt de teamleiders meer in de positie te brengen om hun rol te nemen in het onderwijskundig leiderschap. Hiertoe worden taken van teamleiders op het gebied van leerlingenproblematiek overgeheveld naar (aan te stellen) leerlingondersteuners.
- Versterking vaksecties  
In het nieuwe organisatiemodel wordt ook ingezet op een sterkere positie van de vaksecties. De vaksecties krijgen een duidelijke plek in het organogram van College De Brink en dit geldt ook voor de rol van de vaksectievoorzitters. In het model zijn de vaksecties als geheel verantwoordelijk voor de inhoud, de didactiek en dus de kwaliteit van het vakonderwijs. De vaksectievoorzitter stuurt het hele proces binnen de vaksectie aan. Dit vraagt om kwaliteiten op het gebied van aansturen op de bedrijfsmatige kant, maar ook op het gebied van onderwijskundig en persoonlijk leiderschap van de sectievoorzitter. Het sectievoorzitterschap kent drie dimensies: taakgericht, onderwijskundig en persoonlijk.



Het nieuwe organisatorische werkmodel van College De Brink kent de volgende contouren:



- Doorontwikkelen van verbinding en kruisbestuiving tussen de teams  
Binnen College De Brink is veel expertise en ervaring beschikbaar en dit kan nog veel meer worden ingezet in de ontwikkeling van de school. In dit kader wordt het 'met en van elkaar leren' verder gestimuleerd. Ook verbindend leiderschap speelt hierin een belangrijke rol om verworvenheden schoolbreed te maken en meer eenduidigheid te creëren. Daarom wordt ook voor de leden van de schoolleiding geïnvesteerd in leiderschapontwikkeling (in het kader van het schoolleidersregister) en in het bijzonder de competentie verbindend leiderschap.
- Investeren in duurzame inzetbaarheid en laag ziekteverzuim van personeel  
Het personeelsbeleid heeft goed vorm gekregen op College De Brink met de gesprekkencyclus en de bekwaamheidsdossiers. Voor de komende jaren wordt verder ingezet op het sturen op optimale en duurzame inzetbaarheid van het personeel (zie hoofdstuk 8), waarbij personele zorg een rol speelt. Voorts wil College De Brink haar sterke positie als opleidingschool vasthouden door zorg te dragen voor voldoende nieuwe aanwas.



- **Professionele schoolcultuur (verder) tot stand brengen**  
College De Brink werkt al enige jaren aan het ontwikkelen van een professionele schoolcultuur. Deze ontwikkeling is nog niet af en zal de komende jaren worden doorgezet. Er is nog teveel vrijblijvendheid en de aanspreekcultuur is nog onvoldoende. We zetten daarom in op bevordering van een professionele cultuur, waarin medewerkers professionele verantwoordelijkheid en ruimte krijgen én nemen. En waarin resultaatafspraken worden gemaakt én nagekomen.
- **Het inrichten van een efficiënte organisatie (“de basis op orde”)**  
College De Brink wil waakzaam blijven dat de schoolorganisatie ondersteunend en efficiënt is ten behoeve van het onderwijs. De organisatiesystemen mogen geen doel op zich worden; de bedoeling van het onderwijs moet centraal blijven (‘de verdraaide organisatie’<sup>1</sup>).  
Voor College De Brink dient de visie van de school leidend te zijn en gaat het er vervolgens om hoe de organisatie de randvoorwaarden en mogelijkheden kan creëren om deze visie in de onderwijspraktijk vorm te geven.

### 5.3 Waar staan we in 2020?

College De Brink wil in 2020 de volgende resultaten (einddoelen) realiseren:

- Alle docenten beschikken over een rijk repertoire aan didactische en pedagogische vaardigheden passend bij de vmbo doelgroep en de onderwijsvisie van de school.
- Professionalisering van alle medewerkers op basis een systematische werkwijze en voor docenten is dit vastgelegd in het lerarenregister.
- Duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers en verlaging van het ziekteverzuim.
- Cultuur van elkaar aanspreken op het nakomen van afspraken en geleverde prestaties.
- Leidinggevenden worden met goed beoordeeld op de competenties die horen bij onderwijskundig en verbindend leiderschap.
- Transitie van de organisatie met minder systeem als houvast naar meer bedoeling als houvast.

<sup>1</sup> Organisaties zijn "verdraaid" als de natuurlijke principes van organiseren verloren zijn gegaan onder een lawine van onnatuurlijke managementlogica. Recht tegenover deze verdraaide organisaties staan de organisaties die juist excelleren. Zij houden zaken eenvoudig en dicht bij de menselijke natuur en presteren daarmee enorm veel beter. In het boek 'Verdraaide organisaties' biedt Wouter Hart een nieuw houvast aan iedereen die met minder krampachtige beheersbaarheid veel betere resultaten wil halen.





## 6 Beleidsdomein ICT

In dit hoofdstuk worden de beleidsspeerpunten van College De Brink beschreven op ICT-gebied. Tevens wordt aangegeven wat de beoogde resultaten (einddoelen) zijn in 2020.

### 6.1 Kenschets van het beleid voor de komende jaren

ICT is niet meer weg te denken uit onze samenleving. Ook binnen College De Brink heeft ICT zijn intrede gedaan, zowel in de schoolorganisatie als in het onderwijs. In de organisatie speelt ICT al geruime tijd een belangrijke rol als het gaat om het gebruik van geautomatiseerde schoolsystemen en de elektronische leeromgeving. In de afgelopen periode zijn ook stappen gezet in het gebruik van ICT in het onderwijs. In de theorielokalen wordt met interactieve schoolborden gewerkt, er wordt steeds meer gebruik gemaakt van digitaal lesmateriaal in de lessen, er is geëxperimenteerd met een iPad-project, Flipping the classroom vindt al plaats, door een groep wordt gebruikgemaakt van It's Learning en ook wordt ICT gebruikt om lessen te ontwerpen. Dit zijn goede initiatieven. College De Brink is een school waar al veel ICT gebruikt wordt, maar er is nog meer mogelijk.

Voor de komende planperiode is de ambitie van College De Brink om ICT een grotere plek te geven in het onderwijs, met name waar het gaat om via ICT biedt meer maatwerk mogelijk te maken. College De Brink streeft naar eigentijds onderwijs met moderne voorzieningen en waar de mogelijkheden die ICT biedt worden benut. De inzet van ICT is daarbij geen doel, maar een middel dat gebruikt wordt om het uiteindelijke doel te realiseren. ICT is een middel om het onderwijs meer uitdagend, betekenisvol en op maat te maken, met als uiteindelijke doel dat de leerlingen maximaal kunnen presteren en zich maximaal kunnen ontwikkelen.

Om de ontwikkeling van ICT in het onderwijs een goed vervolg te geven hanteert College De Brink een innovatiemodel. In dit innovatiemodel wordt de visie geformuleerd ('hier gaan we naar toe'). Vervolgens wordt vanuit de startpositie ('hier staan we nu') gezocht naar experimenten en leersituaties ('hier gaan we experimenteren') om tot oplossingsrichtingen te komen ('hierin zoeken we de oplossingen') om tot de realisatie van de visie ('moonshot') te komen. Inmiddels heeft een eerste verkenning plaatsgehad om dit innovatiemodel voor College De Brink in te vullen. Dit vormt een eerste aanzet en dient de komende periode verdere uitwerking te krijgen.

College De Brink heeft haar moonshot (ambitie) geformuleerd:

#### MOONSHOT

'ICT maakt in het onderwijs meer maatwerk mogelijk voor leerlingen'

'ICT zorgt dat leerlingen zich meer eigenaar van het leerproces voelen'



## 6.2 Beleidspeerpunten 2016-2020

Voor 2016-2020 kiest College De Brink de volgende beleidspeerpunten:

- Inzet van ICT in het onderwijs vergroten ten behoeve van meer maatwerk  
In de komende periode zal College De Brink verder onderzoeken hoe het innovatieproces in de school via experimenten invulling kan krijgen, vanuit de geformuleerde visie.
- Competentieontwikkeling docenten op het gebied van ICT in het onderwijs  
Om ICT in het onderwijs effectief in te zetten zal geïnvesteerd dienen te worden in de ICT-bekwaamheid van de docenten, dat een verplichtend karakter zal gaan krijgen. Het gaat daarbij om de ICT-geletterdheid op niveau te brengen, maar ook om het leren en professionaliseren op het gebied van effectief ICT-gebruik in de les.
- Investeren in ICT-infrastructuur en voorzieningen  
Het gebruik van ICT in het onderwijs staat of valt met het op orde zijn van de randvoorwaarden. Daarom zal College De Brink de benodigde investeringen onderzoeken en uitvoeren om ICT in onderwijs mogelijk te maken.

## 6.3 Waar staan we in 2020?

College De Brink wil in 2020 de volgende resultaten (einddoelen) realiseren:

- Inzet van breed scala aan ICT middelen om meer maatwerk mogelijk te maken.
- Optimale ICT infrastructuur die er voor zorgt dat ICT middelen probleemloos in het onderwijs worden ingezet.
- Elektronische leeromgeving die door alle docenten wordt ingezet in het onderwijsleerproces.
- Alle docenten beschikken over de juiste ICT geletterdheid om hedendaagse en toekomstige ICT mogelijkheden functioneel in het onderwijs toe te passen.



## 7 Beleidsdomein Financiën en Beheer

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de zaken die van belang zijn in de randvoorwaardelijke sfeer. Aangegeven wordt wat de beleidsspeerpunten van College De Brink zijn op het gebied van financiën en beheer. Tevens wordt aangegeven wat de beoogde resultaten (einddoelen) zijn in 2020.

### 7.1 Kenschets van het beleid voor de komende jaren

De financiën en de materiële voorzieningen zijn middelen om de doelen ten aanzien van het onderwijs, de begeleiding en de schoolorganisatie te realiseren. Het onderwijs staat centraal en het beleid op het gebied van financiën en beheer is erop gericht om dit mogelijk te maken door de middelen effectief en efficiënt in te zetten.

Het kader wordt bepaald door de middelen die College De Brink beschikbaar heeft. Deze middelen zal College De Brink optimaal inzetten ten dienste van het primaire proces.

De huisvesting en de onderwijsvoorzieningen dienen functioneel te zijn voor het onderwijs en verder dienen ze voor de leerlingen en de medewerkers een prettige leer- en werkomgeving te bieden.

### 7.2 Beleidspeerpunten 2016-2020

Voor 2016-2020 kiest College De Brink de volgende beleidsspeerpunten:

- Werken aan een gezond financieel beleid met sluitende meerjarenbegroting  
College De Brink streeft naar een financiële gezonde organisatie voor de korte en middellange termijn. In dit kader zijn de volgende aandachtspunten aan de orde:
  - In 2016 vindt een analyse plaats van de financiële positie van College De Brink, waarbij gekeken wordt naar het onderwijsaanbod, de personele inzet en bezetting, de wijze van organiseren en de (markt)positie van de school in de regio. De analyse met mogelijke oplossingsrichtingen leidt tot een plan van aanpak waarin staat aangegeven op welke wijze de gekozen oplossingen worden geïmplementeerd.
  - Stabiele omvang van de school realiseren door behoud/vergroting marktaandeel.
  - Positie van de mavo-afdeling onderzoeken op basis van de vraag: heeft de mavo een meerwaarde voor ons onderwijsaanbod en zo ja, hoe bieden we dit dan het beste aan?
  - Samenwerking met het MBO op gebied van huisvesting, inzet van middelen en personeel.
  - Weerstandsvermogen op vereiste niveau brengen.
  
- Blijven investeren in huisvesting
  - Uitvoeren meerjarenonderhoudsplan gericht op in stand houden.
  - Beschermen van gebouw (verbetering riolering om wateroverlast te voorkomen)
  - Onderzoeken optimaliseringmogelijkheden huisvesting vanuit duurzaamheidsperspectief.



### 7.3 Waar staan we in 2020?

College De Brink wil in 2020 de volgende resultaten (einddoelen) realiseren:

- Een sluitende meerjarenbegroting met een groeiend weerstandsvermogen.
- Een stabiele leerling instroom met een schoolomvang van 900 leerlingen.
- Duurzaamheid is geïntegreerd in de besluitvormingsprocessen ten aanzien van huisvesting.



## 8 Duurzaamheid

College De Brink heeft in dit schoolplan een apart hoofdstuk 'duurzaamheid' opgenomen. Er zijn verschillende redenen om beleid te ontwikkelen gericht op duurzaamheid. Voor College De Brink spelen de volgende redenen een rol om aandacht te geven aan duurzaamheid:

- Realiseren van kostenbesparingen.
- Educatieve doeleinden (als onderdeel van het lesprogramma).
- Imagoverbetering.
- Inzetbaarheid personeel optimaliseren (duurzame inzetbaarheid).

### 8.1 Duurzaamheid op gebied van huisvesting, energie, inventaris en materiaal

College de Brink werkt aan een duurzaam huisvestingsbeleid en een duurzaam energie- en milieubeleid. In de afgelopen jaren zijn al activiteiten uitgevoerd in het kader van milieubewust beleid. Zo is geïnvesteerd in de klimaatbeheersing in het gebouw omdat het CO<sub>2</sub> gehalte te hoog was. Verder heeft de school gescheiden afval doorgevoerd, waarbij papier van overige afval wordt gescheiden. De komende periode wil College De Brink in dit kader de volgende activiteiten uitvoeren:

- Duurzame huisvesting: bijvoorbeeld energieopwekking (aanbrengen zonnepanelen in zomer 2016), scheiden en recyclen van afval, multifunctioneel gebruik van ruimtes.
- Ideeën vanuit het personeel, leerlingen en ouders verzamelen voor het besparen van energie.
- Energiebesparende maatregelen en de bijbehorende terugverdientijd inzichtelijk maken.
- Type afvalstromen en hoeveelheid per gebouw inzichtelijk maken.
- Terugdringen plastic verpakkingsmateriaal catering.
- Doorvoeren standaard dubbelzijdig printen in de hele organisatie.
- Minder printen van mails, rapporten en beleidsstukken. Deze activiteit zal in GSF-verband worden opgepakt. Er wordt GSF-breed een werkgroep in het leven geroepen om minder papier te verbruiken.

Door te beginnen met kleine verbeteringen is de kans op navolging groter. Biologisch afbreekbare bекers, fruit in de kantine en papierinzameling zijn hier voorbeelden van. Dit soort kleine successen geeft energie en maakt het leuk om verder te gaan. Bovendien is het voor iedereen zichtbaar dat er wat aan het gebeuren is. Dit vergroot de kans op betrokkenheid en inzet.

### 8.2 Duurzame inzetbaarheid van personeel

College De Brink wil een beleid ontwikkelen gericht op een duurzame inzetbaarheid van het personeel. Het gaat daarbij niet alleen om beleid voor jonge, startende docenten of beleid gericht op ouderen. Duurzame inzetbaarheid is beleid voor alle medewerkers, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke behoeften en omstandigheden van deze medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich dus niet op specifieke groepen, maar op alle medewerkers en wordt dan ook wel leeftijdsbewust beleid genoemd.



College De Brink vindt het belangrijk dat haar medewerkers goed en duurzaam inzetbaar blijven. De komende periode wil College De Brink in dit kader de volgende activiteiten uitvoeren:

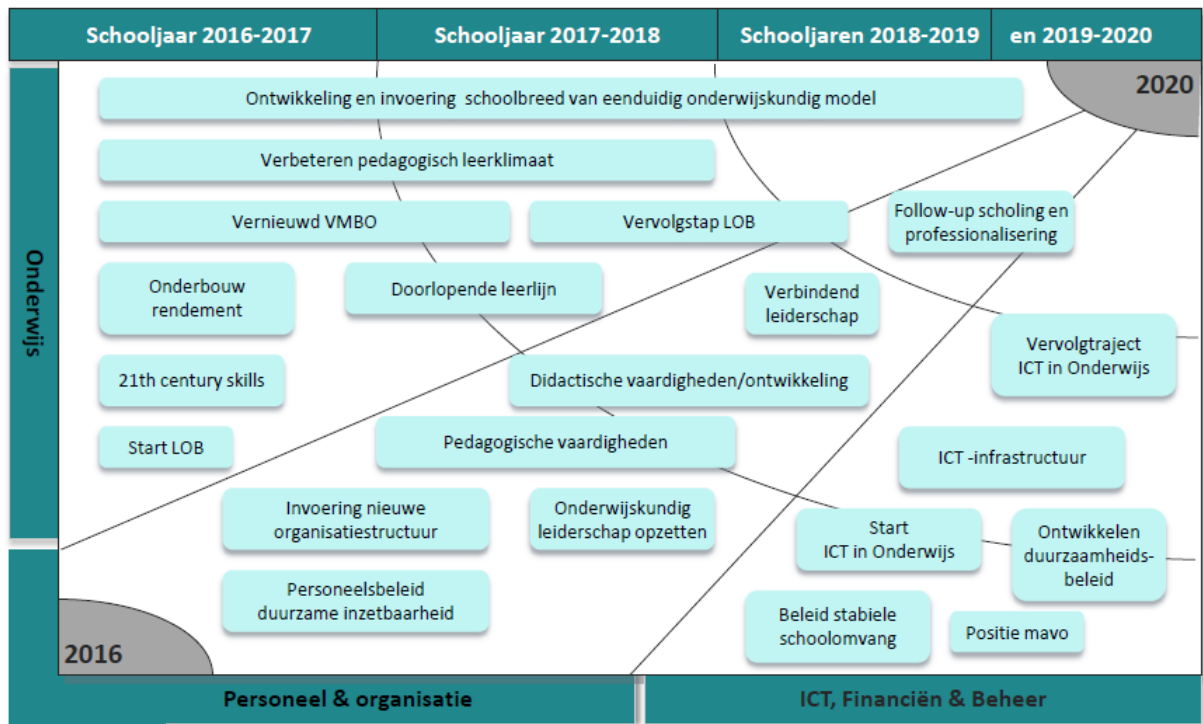
- Actieplan opstellen om binnen College De Brink het ziekteverzuim onder controle te krijgen.
- In het komende medewerkersonderzoek (MO) specifieke vragen opnemen, die inzicht bieden in zaken die spelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Bijvoorbeeld vragen over mogelijke knelpunten om duurzaam te kunnen werken, zoals: past het werk qua belasting en belastbaarheid bij de werknemer? speelt de fysieke en of mentale belasting een rol? Is men gefaciliteerd om het werk goed te kunnen uitvoeren?
- In de gesprekkencyclus aandacht besteden aan de duurzame inzetbaarheid van personeel. In deze gesprekken kunnen behoeften en knelpunten worden geïnventariseerd. Ook bieden deze gesprekken de mogelijkheid om persoonlijke aandacht te geven aan medewerkers. Personeelszorg speelt een belangrijke rol in de duurzame inzetbaarheid en hier is in de school ook behoefte aan.
- In samenwerking met P&O van de GSF wil College De Brink nagaan welk beleid, gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, verder nog ontwikkeld kan worden.
- Vanuit de maatschappelijke betrokkenheid wil College De Brink aandacht vragen voor een gezondere levensstijl: bijvoorbeeld gezonde voeding, het bieden van stageplaatsen voor leraren in opleiding, stimuleren van sporten en bewegen, ontmoedigen roken, alcohol- en drugsgebruik.

College De Brink wil in 2020 de volgende resultaten (einddoelen) realiseren op duurzaamheid:

- Realiseren van een verduurzamingsplan voor alle gebouwen
- Realisatie van een online energiedashboard, dat in één oogopslag informatie geeft over het eigen energiegebruik, besparingen en opwekking.
- Deelname aan diverse landelijke besparingsacties.
- Restafval en papierverbruik is in 2020 aanmerkelijk teruggebracht.
- Personeel en leerlingen bewust duurzaam maken.
- Duurzame inzetbaarheid van personeel.

## 9 Roadmap: de beleidsspeerpunten in een tijdsplanning

Het schoolplan omvat een periode van vier jaar. In dit hoofdstuk is een roadmap opgenomen waarin de beleidsspeerpunten in een tijdsplanning zijn uitgezet voor de gehele planperiode.



Jaarlijks wordt (bij het opstellen van het jaarplan) gekeken waar de school staat in de realisatie van de beleidsvoornemens in dit schoolplan. Dan worden ook de concrete acties voor het nieuwe schooljaar gepland.