



KWALITEITSPLAN
SiNTLUCAS
CREATIVE COMMUNITY

2015 - 2018



*"Onze grootste overwinning is niet dat we nooit falen,
maar dat we telkens als we struikelen weer opstaan".*

Confucius 550 - 479 v. Chr.

SINTLUCAS
CREATIVE COMMUNITY

COLOFON

Titel: Integraal kwaliteitsplan 2015-2018

Uitgever: SintLucas
Contactpersoon: Hans Brummer, h.brummer@sintlucas.nl

Datum: 22 april 2015

www.sintlucas.nl

INHOUD

Integraal kwaliteitsplan 2015-2018	3
Inleiding	3
Leeswijze	4
1. Integrale analyse huidig onderwijskwaliteit	5
1.1 SintLucas	5
1.2 Onderwijskwaliteit in beeld	6
1.3 Thema's in beeld	8
1.4 Totstandkoming kwaliteitsplan	15
2. Kwaliteitsplan	16
2.1 Inleiding	16
2.2 Ontwikkeling onderwijs	16
2.3 Ontwikkeling creative community	22
2.4 Organisatieontwikkelingen en professionalisering	24
2.5 Implementatie en evaluatie	28
3. Verantwoording naar de thema's	29
3.1 Strategische koers in relatie met thema's	29
3.2 Thema: Professionalisering en organisatie ontwikkeling	30
3.3 Thema: Intensivering van het taal-en rekenonderwijs	31
3.4 Thema: terugdringen vsv met aandacht voor kwetsbare jongeren	32
3.5 Thema: Bevorderen van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming	32
3.6 Thema: ontwikkeling van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden	33
3.7 Thema: ontwikkeling creative community	34
4. Begroting	35
5. Excellentieplan	36
5.1 Visie op excellentie	36
5.2 Huidige situatie	37
5.3 Ambitie en richting: een helder excellentiestelsel	39
5.4 Procesmatige aspecten: draagvlak en inzet betrokkenen	43
5.5 Projectmatige uitlijning	44
5.6 Begroting	47

INTEGRAAL KWALITEITSPLAN 2015-2018

INLEIDING

In de zomer van 2014 hebben het ministerie van OCW en de mbo-raad het *Bestuursakkoord mbo 2014* ondertekend waarin afspraken zijn gemaakt om de kwaliteit van het mbo te verbeteren. Deze kwaliteitsafspraken passen binnen de implementatie van het actieplan *Focus op Vakmanschap*, ontwikkelingen met betrekking tot *doelmatige leerwegen en herziening van de kwalificatiestructuur* en de mbo-agenda *Ruim Baan voor Vakmanschap*.

Voor deze kwaliteitsafspraken zijn extra middelen beschikbaar, namelijk vanaf 2015 een investeringsbudget en vanaf 2016 een resultaatafhankelijk budget. Om in aanmerking te komen voor deze extra gelden, dienen we een *Kwaliteitsplan 2015-2018* aan te leveren waarin wij onze aanpak weergeven om de onderwijskwaliteit te verhogen en te borgen.

Om te voorkomen dat we een "bureaula-plan" opleveren, kiezen we ervoor het kwaliteitsplan te gebruiken als uitvoeringsagenda van de strategische koersnotitie "*SintLucas strategie 2015-2019: Verbinding*". Dit kwaliteitsplan slaat zo een brug tussen onze strategie, uitvoering en resultaten. Niet de thema's, maar de drie lijnen van onze strategische koersnotitie vormen daarom de kapstok van dit plan. De thema's verbinden we hiermee als verantwoording voor de kwaliteitsafspraken.

PREAMBULE

In navolging van artikel 6 lid 2 van de overeenkomst Kwaliteitsafspraken mbo hecht SintLucas er aan te benadrukken dat indien exogene ontwikkelingen, die van invloed zijn op het kwaliteitsplan of op de situatie van de instelling, daartoe aanleiding geven, partijen zoals genoemd in de Overeenkomst kwaliteitsafspraken mbo in overleg kunnen treden over wijziging of (al dan niet) voortzetting van het kwaliteitsplan.

INTEGRAAL KWALITEITSPLAN 2015-2018

LEESWIJZER

Hoofdstuk 1 geeft eerst in het kort een profiel van SintLucas. Vervolgens wordt een integrale analyse van de onderwijskwaliteit geschetst. De zes genoemde thema's uit de *regeling kwaliteitsafspraken* worden in beeld gebracht, inclusief drie eigen thema's die voor SintLucas van essentieel belang zijn om de onderwijskwaliteit te verhogen. De drie thema's zijn: *Ontwikkelen van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden*, *Organisatieontwikkeling* en *Ontwikkeling creative community*. Tot slot wordt de totstandkoming van dit kwaliteitsplan kort belicht. Hoofdstuk 2 geeft de uitvoeringsagenda van de strategische koersnotitie "*SintLucas strategie 2015-2019: Verbinding*" weer. De ambities en activiteiten worden volgens de drie lijnen van deze strategische koersnotitie (*ontwikkeling onderwijs, ontwikkeling creative community en organisatieontwikkeling & professionalisering*) uitgewerkt. Ook wordt ingegaan op de implementatie en de evaluatie. Daarna volgt in hoofdstuk 3 de verantwoording van de voorgenomen activiteiten en doelstellingen naar de verschillende thema's en in hoofdstuk 4 de begroting. Tot slot bevat hoofdstuk 5 het *Excellentieplan*.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

1.1 SINTLUCAS

Met een breed aanbod creatief-technische opleidingen in Eindhoven en Boxtel is SintLucas dé mbo-vakschool in Zuid-Nederland voor beroepen in de creatieve industrie. Dagelijks werken zo'n 2800 studenten aan de vorming en ontwikkeling van hun vakmanschap. Hierbij worden ze begeleid door ruim 320 medewerkers.

We zijn een school met een hoog ambitieniveau: het realiseren van uniek, vernieuwend en toonaangevend onderwijs. SintLucas wil dit bereiken door zich te ontwikkelen tot een creative community waarin studenten en medewerkers samenwerken met het bedrijfsleven, andere scholen en maatschappelijke organisaties. Een creative community omdat wij als gemeenschap creativiteit en talentontwikkeling willen stimuleren. Een creative community die keuzemogelijkheden biedt en ruimte voor diversiteit. Zodat een student tijdens de opleiding een persoonlijk portfolio én een beroepshouding ontwikkelt waarmee hij straks succesvol kan doorstuderen, zijn droombaan vinden of als zelfstandig ondernemer aan de slag kan. Dan maken wij onze missie waar: SintLucas is succesvol als onze studenten tijdens en ná SintLucas succes hebben.

Binnen de community werken we vanuit de gemeenschappelijke waarden: trots, professioneel, gedreven, eigenzinnig en ondernemend. Door met elkaar samen te werken, elkaar uit te dagen en elkaar feedback te geven halen het beste uit ons zelf, uit de ander en uit SintLucas naar boven.

De creative community vormt de basis voor onze onderwijsvisie die richting en inspiratie geeft aan ons denken en handelen in relatie tot het onderwijs. De vijf uitgangspunten van onze onderwijsvisie zijn:

- wij werken aan de vervulling van ambities
- wij leren en werken in cocreatie
- wij ontdekken en ontwikkelen onze kracht en identiteit
- we leren en werken in een contextrijke omgeving
- we zetten mensen, middelen en materialen bewust en verantwoord in.

In de strategische koersnotitie "*SintLucas strategie 2015-2019: Verbinding*" zijn de speerpunten volgens de drie lijnen *ontwikkeling onderwijs, ontwikkeling creative community en organisatieontwikkeling & professionalisering* benoemd.

SintLucas heeft de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers aangegrepen om het hele onderwijs onder de loep te nemen en verder te ontwikkelen conform onze onderwijsvisie. Hiertoe is in 2014 een aantal onderwijsprojecten opgestart.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

De creative community is geen vaststaande structuur, maar een cultuur, een manier van werken, denken en organiseren. De komende jaren versterken we de SintLucas creative community door te werken aan een 'netwerkcultuur', een optimale stage- en projectorganisatie en samenwerking met toonaangevende partners.

Onze ambitie heeft niet alleen invloed op het onderwijs, maar ook op onze organisatie. Onze ambitie vraagt een slagvaardige organisatie die werkt vanuit verbondenheid. Dat bereiken we onder meer door het verder uitbouwen van de netwerkorganisatie, een HR-strategie gericht op een optimale in-, door- en uitstroom van medewerkers, professionalisering en talentontwikkeling en een toekomstbestendige ICT-infrastructuur.

Kijk voor meer informatie over SintLucas op www.sintlucas.nl.

1.2 ONDERWIJSKWALITEIT IN BEELD

Wanneer we naar de onderwijsresultaten van SintLucas kijken zijn die in de volle breedte goed. De ambitie van de afgelopen jaren was om met de opbrengsten en de tevredenheid van de studenten bij de top 5 van mbo-scholen in Nederland te horen. De Inspectie hanteert voor het bepalen van de opbrengsten de indicator jaarresultaat. Het jaarresultaat is de verhouding van het aantal gediplomeerde schoolverlaters ten opzichte van het totaal aantal schoolverlaters (met én zonder diploma) in een schooljaar. Om tot de top te behoren was nodig dat de opbrengsten en de tevredenheid van de studenten zouden stijgen tot (ruim) boven het gemiddelde van alle vakinstellingen. Zowel de opbrengsten (tabel 1) als de tevredenheid van de studenten (tabel 2) zijn de laatste jaren verbeterd zodat we goed op weg zijn onze ambitie, behoren tot de top vijf, waar te maken.

Jaarresultaat	2013 / 2014	2012 / 2013	2011 / 2012	2010 / 2011
SintLucas	80,0%	79%	71%	69%
Gemiddelde vakinstellingen	74,4%	70%	67%	64%

Tabel 1: overzicht jaarresultaat

Rapportcijfer tevredenheid studenten Job-monitor	2014	2012
SintLucas	7,7	7,3
Gemiddelde vakinstellingen	7,4	7,2

Tabel 2: rapportcijfer tevredenheid studenten Job-monitor

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

Een andere belangrijke indicator voor onderwijskwaliteit is het aantal voortijdig schoolverlaters. Uit tabel 3 blijkt dat SintLucas op deze indicator al jarenlang goed scoort.

Aantal voortijdig schoolverlaters	2013 / 2014	2012 / 2013	2011 / 2012	2010 / 2011
SintLucas	2,1%	2,1%	2,6%	3,4%
Gemiddelde vakinstellingen	3,8%	4,3%	5,0%	5,6%

Tabel 3: aantal voortijdig schoolverlaters

Wanneer we naar de tevredenheid van andere stakeholders kijken, zien we dat deze bij de medewerkers en de bedrijven de afgelopen jaren ook is toegenomen (tabel 4).

Rapportcijfers tevredenheid stakeholders	2014	2013	2011
Medewerkerstevredenheid	*	7,4	7,2
Tevredenheid bedrijven	7,2	6,9	6,7
Tevredenheid ouders	*	7,4	7,5

Tabel 4: overzicht tevredenheid medewerkers, bedrijven en ouders (* geen onderzoek afgenomen)

Hoewel de onderwijsresultaten dus goed zijn, zijn er in het onderwijsproces nog een aantal belangrijke verbeterpunten. Enerzijds verbeterpunten om te voldoen aan het waarderingskader van de onderwijsinspectie en anderzijds om te voldoen aan onze eigen ambities. Deze verbeterpunten zijn:

- borgen kwaliteit beoordelingen van de examinering in de beroepspraktijkvorming (bpv)
- betrouwbare registratie van ongeoorloofde afwezigheid van studenten in het kader van de wettelijke meldingsplicht van ongeoorloofd verzuim
- meer maatwerk en flexibiliteit in het onderwijs
- studenten meer hun eigen ambities kunnen laten waarmaken
- studenten meer hun eigen kracht en identiteit kunnen laten ontdekken
- studenten meer oog laten hebben voor het duurzaam inzetten van mensen, materialen en middelen.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

1.3 THEMA'S IN BEELD

Naast de in de regeling genoemde thema's voegen we drie eigen thema's toe die voor SintLucas van belang zijn om onze ambities, zoals verwoord in de strategische koersnotitie 2015-2019, te kunnen vervullen. Het gaat om de thema's: *ontwikkeling van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden*, *ontwikkeling van een creative community en organisatieontwikkeling*. Dit laatste thema voegen we samen met het bestaande thema *professionalisering*.

Onderstaand geven we voor de acht thema's aan wat de huidige stand van zaken is en wat de behaalde resultaten tot nu toe zijn.

1.3.1 Thema: Professionalisering en Organiseatieontwikkeling

SintLucas ontwikkelt zich van een 'traditionele school' tot een 'netwerkorganisatie' om te komen tot een creative community. Hiervoor is meer nodig dan professionalisering in de vorm van het volgen van een scholing of een training. Dit vraagt een andere manier van 'organiseren' en een cultuuromslag. Vandaar dat we het thema organisatieontwikkeling toevoegen aan het thema professionalisering.

Huidige stand van zaken

De afgelopen jaren hebben docenten de volgende professionaliseringstrajecten gevolgd:

- pedagogische tact (begeleidende rol m.b.t. realiseren van eigenaarschap bij de student)
- loopbaanbegeleiding (begeleidende rol m.b.t. verwezenlijken van de ambities van de student)
- didactiek (zeven leerprincipes van KPC Groep)
- ICT & Onderwijs (diverse cursussen voor het verrijken van didactisch leermateriaal)
- samenwerken
- individuele vakscholing (bijvoorbeeld creativiteit, 3D-printing)

Verder is er veel geïnvesteerd in de scholing van examenfunctionarissen. Twee gecertificeerde interne opleiders kunnen examenconstructeurs, 'vaststellers' en beoordelaars trainen en begeleiden. En voor de taaldocenten (Nederlands en Engels) zijn meerdaagse trainingen georganiseerd voor het ontwikkelen en beoordelen van examens.

Het management is de afgelopen jaren geschoold in "Pedagogisch leiderschap". De scholing bestond deels uit individuele trajecten en deels uit gezamenlijke trainingen. Verder zijn er jaarlijks inspiratiedagen voor alle leidinggevendenden met thema's die betrekking hebben op de cultuuromslag die nodig is om te komen tot een netwerkorganisatie. Inspirerend, coachend leiderschap heeft hierin een sleutelrol.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

Voor de beoogde cultuuromslag is een eerste aanzet gemaakt om de professional meer aan zet te brengen, om het persoonlijk leiderschap verder te ontwikkelen. Hiervoor zijn de verantwoordelijkheden en activiteiten binnen SintLucas steeds meer horizontaal verdeeld. Individuele professionals en teams pakken verantwoordelijkheden op door binnen en tussen teams de coördinatie van inhoud en organisatie op zich te nemen. Naast opleidingsteams en kernteams zijn er vakgroepen voor de inhoudelijke ontwikkeling. Deze vakgroepen werken teamoverstijgend. Verder zijn er regiegroepen per resultaatgebied (voor uitwerking resultaatgebied zie paragraaf 2.5). Een regiegroep is binnen het team én teamoverstijgend verantwoordelijk voor de ontwikkeling, de afstemming en het te behalen resultaat op een resultaatgebied. Het opzetten van deze regiegroepen kost tijd en de nodige afstemming.

Daarnaast is er een start gemaakt met het opzetten van een nieuwe HR-gesprekkencyclus. In een periodiek "Sint-gesprek" gericht op talent en ambitie worden de huidige positie en de doelstellingen van een medewerker gekoppeld aan professionaliseringsdoelstellingen en doelstellingen van SintLucas.

Behaalde resultaten

De volgende resultaten zijn de afgelopen jaren behaald:

- het grootste deel van de docenten heeft de scholing pedagogische tact gevolgd
- ruim de helft van de docenten heeft de scholing didactiek gevolgd
- één derde van de loopbaancoaches heeft de scholing loopbaanbegeleiding gevolgd
- taaldocenten die examens afnemen zijn gecertificeerd taalassessor
- rekendocenten hebben scholing rekendidactiek gevolgd
- docenten die betrokken zijn bij de examinering zijn in veel gevallen getraind
- scholingen onderwijsondersteunende medewerkers (bv. creatief denken en progressiegericht werken)
- leidinggevenden hebben het scholingstraject pedagogisch leiderschap gevolgd
- alle lerarendossiers zijn op orde
- er is een introductietraject gestart voor nieuwe medewerkers (ook gastdocenten)
- door middel van de tool *Netwerk in Beeld* is een in- en extern expertisenetwerk zichtbaar gemaakt
- de eerste werkgroepen van de resultaatgebieden zijn opgestart en werken samen met de verschillende onderwijsprojecten.

NB: nieuwe collega's die vanaf dit schooljaar zijn gestart bij SintLucas worden zo spoedig mogelijk meegenomen in de scholingen.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

1.3.2 Thema: Intensivering van het taal- en rekenonderwijs

Huidige stand van zaken

De afgelopen jaren is op beide locaties flink geïnvesteerd in de het taal- en rekenonderwijs. Enerzijds door in het reguliere traject het aantal lessen te intensiveren en anderzijds door het aanbieden van extra lessen voor studenten die met een "achterstand" op taal- en/of rekengebied bij SintLucas binnenkomen.

Om te komen tot een centraal beleid op het gebied van taal en rekenen (NRE) zijn dit schooljaar twee projecten opgestart: 1) Examinering NRE en 2) Visie op en implementatie NRE. Deze projecten worden bemenst door taal- en rekencoördinatoren en door examenfunctionarissen NRE van beide locaties. Er is één overkoepelende projectleider voor beide projecten (onderwijsadviseur) en elk project heeft een eigen opdrachtgever (schoolleiders). Voor de uitvoering van de werkzaamheden is extra tijd gereserveerd en is overlegtijd gefaciliteerd. De projecten hebben een looptijd van resp. circa 1 schooljaar (2014-2015) en circa 2 schooljaren (2014-2015 en 2015-2016); de activiteiten dienen daarna in de reguliere structuur te zijn ingebed.

Naast het professionaliseren van de NRE medewerkers, is de afgelopen jaren ook geïnvesteerd in het aannemen van geschikt en gekwalificeerd personeel.

Behaalde resultaten

In tabel 5 staan de behaalde resultaten van het centraal examen Nederlands en rekenen in de schooljaren 2012-2013 en 2013-2014.

Resultaten centraal examen	2013/2014			2012/2013		
	aantal SintLucas	% onvold. SintLucas	% onvold. landelijk	aantal SintLucas	% onvold. SintLucas	% onvold. landelijk
Nederlands 2F (niveau 2-3)	99	9,1%	21%	126	18,3%	22%
Nederlands 3F (niveau 4)	830	34,7%	40%	934	30,2%	38%
Rekenen 2F (niveau 2-3)	133	54,9%	57%	155	58,1%	55%
Rekenen 3F (niveau 4)	954	68,3%	70%	1045	75,9%	74%

Tabel 5: behaalde resultaten Nederlands en rekenen 2012-2013 en 2013-2014
(landelijk gemiddelde geldt voor alle mbo-instellingen)

Samenvattend kan worden gesteld dat een daling in het aantal onvoldoendes voor zowel Nederlands als rekenen te zien is bij de 2F examens. Ook bij rekenen 3F is het aantal onvoldoendes gedaald, maar het aantal onvoldoendes voor Nederlands 3F is gestegen. Vergelijken we de cijfers met het landelijk gemiddelde dan is het aantal onvoldoendes voor Nederlands bij SintLucas behoorlijk minder en bij rekenen ongeveer gelijk.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

1.3.3 Thema: Terugdringen van voortijdig schoolverlaten met aandacht voor kwetsbare jongeren

Huidige stand van zaken

SintLucas wordt wel eens verweten dat ze "aan de poort selecteert" en dat daardoor het percentage voortijdig schoolverlaters (vsv) zo laag is. Door middel van een steekproef is onderzocht of tijdens de toelatingsprocedure het selectieteam studenten afwijst op grond van "beperkingen" die een potentiële student heeft. Dit blijkt niet zo te zijn, afwijzingen vinden alleen plaats op grond van motivatie of portfolio (creatieve aanleg). SintLucas wijst kwetsbare jongeren dus niet bij voorbaat af. Uiteraard blijft wel overeind dat SintLucas selecteert op portfolio en motivatie waardoor de kans groter is dat jongeren de opleiding afmaken dan bij scholen die dit niet doen. Deze toelatingsprocedure sluit aan op onze onderwijsvisie: werken aan de vervulling van ambities.

Om de uitval van studenten terug te dringen, zetten wij vooral in op de relatie/verbinding met de student. Dit is voor ons de kern van begeleiden; de student moet gezien, gehoord en gewaardeerd worden. Dit bereiken we door een heldere en effectieve begeleidingsstructuur die al begint bij het toelatingstraject. Ook brengen we maandelijks de uitvalcijfers per leerjaar en klas in beeld. De begeleidingscoördinator kan hierover gericht het gesprek met de loopbaancoaches aangaan. De registratie van de aanwezigheid dient wel te verbeteren. Zowel de onderwijsinspectie als een interne audit bevestigen dit.

Behaalde resultaten

Het percentage voortijdig schoolverlaters binnen SintLucas is al jaren zeer gering en ligt ver onder het landelijk gemiddelde, ook onder dat van de vakinstellingen (zie tabel 3). Vooral de uitvalcijfers op de locatie Eindhoven zijn de afgelopen jaren sterk gedaald.

Uit de JOB-monitor 2014 blijkt dat bijna 70% van de studenten tevreden is over de studiebegeleiding. Ten opzichte van de JOB-monitor 2012 is dit met 5% toegenomen en ligt het net iets boven het gemiddelde van alle vakinstellingen.

1.3.4 Thema: Bevorderen van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (BPV)

Huidige stand van zaken

Op dit moment zijn er nog grote verschillen op het gebied van bpv tussen beide locaties van SintLucas en zitten we midden in een verandering van de organisatie van de bpv. De begeleiding van de student tijdens de bpv gaat van de bedrijfscontactpersoon naar de loopbaancoach. De intentie is dat elke student een eigen loopbaancoach heeft van start tot diploma, ook tijdens de bpv. De bedrijfscontactpersoon wordt verantwoordelijk voor het leggen en onderhouden van contacten met (stage)bedrijven en het binnenhalen van "levensechte" projecten. Op papier zijn de rollen van de bedrijfscontactpersoon en de loopbaancoach helder, maar in de praktijk is er nog onduidelijkheid over de invulling en de verantwoordelijkheden. Deze manier van werken is nog niet SintLucas breed gerealiseerd.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

De bpv-periodes zijn inmiddels centraal vastgelegd voor alle opleidingen. Een belangrijk ontwikkelpunt is nog dat bpv ook onderwijs is en dat er meer en gericht feedback gegeven moet worden aan de studenten. Er is een project bpv-transitie opgestart om SintLucas breed eenzelfde werkwijze te definiëren en te implementeren. Dit project dient de volgende resultaten op te leveren:

- er is een inventarisatie van de huidige situatie per locatie, van knelpunten en succesfactoren vanuit de diverse perspectieven (bedrijf - student - SintLucas)
- er is een uitwerking van de voor- en nadelen van de verschillende modellen
- er ligt een voorstel ter besluitvorming aan het managementteam met betrekking tot het model/de modellen hoe de bpv-begeleiding verder vorm te geven
- alle rollen hebben een duidelijke beschrijving en zijn helder bij alle betrokkenen
- er is een implementatieplan voor beide locaties hoe te komen tot het laten werken van het gekozen model afgestemd met de rol van de loopbaancoach, de bedrijfscontactpersoon en de projectbegeleider.

Behaalde resultaten

Uit de JOB-monitor 2014 blijkt dat bijna 60% van de studenten tevreden is over de bpv. Dit is iets beter dan het gemiddelde van alle vakinstellingen.

In het bedrijfstevredenheidsonderzoek 2014 geven de bedrijven gemiddeld een 6,6 voor de begeleiding van SintLucas tijdens de stage.

Ten opzichte van 2013 is dit cijfer met 0,2 gestegen.

Alle studenten vinden een geschikte stageplaats. Al voorzien we voor de opleiding Game Artist op termijn een probleem. Voor dit vakgebied zijn weinig goede stageplaatsen beschikbaar.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

1.3.5 Thema: Het stimuleren van excellentie

In het *Excellentieplan* (hoofdstuk 5) wordt de stand van zaken met betrekking tot dit thema weergegeven.

1.3.6 Thema: Het verbeteren van studiewaarde

Voor SintLucas is deze indicator geen prikkel voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Het past niet in onze visie om studenten met een lagere vooropleiding bewust aan te nemen. Wij selecteren studenten op motivatie en creatief talent. Het aandeel instromende studenten met een hogere vooropleiding vo (vmbo kader of hoger) is groot, namelijk ruim 94 %. Hiermee zit SintLucas ruim boven het gemiddelde van de vakinstellingen.

Voor SintLucas zit de verhoging van het onderwijsniveau niet in het verhogen van het formele niveau van het diploma (maar 7% van de studenten volgt een opleiding op niveau 2 of 3), maar in het verhogen van het informele niveau, namelijk excellent zijn op je niveau.

Vooralsnog gaan we niet direct sturen op dit thema en formuleren we geen ambities voor de komende jaren. Wanneer volgend jaar onze cijfers ten aanzien studiewaarde bekend zijn, zullen we opnieuw naar dit thema kijken en bepalen of we hier alsnog activiteiten voor ontplooiën.

1.3.7 Thema: Ontwikkelen van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden

Als extra thema heeft SintLucas ervoor gekozen het ontwikkelen van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden voor de student toe te voegen. De hernieuwde kwalificatiestructuur is reden om het curriculum te herzien, maar de ambitie van SintLucas gaat veel verder in het aanbieden van keuzemogelijkheden voor de student dan het aanbieden van alleen keuzedelen.

Huidige stand van zaken

Binnen SintLucas is nu nog sprake van een 'leerstofjaarklassensysteem'. Uitzondering hierop vormt de opleiding Mediavormgever (Boxtel) die binnen het project Netwerkschool meerdere momenten heeft waarop studenten naar een volgende periode kunnen.

Voor het merendeel van de opleidingen starten studenten in een brede oriëntatiefase waarin elementen van verschillende richtingen zitten. Deze opzet biedt al keuzemogelijkheden, de student kan breed oriënteren of juist voorsorteren naar de opleiding van zijn keuze. Er wordt stevig ingezet op het ontwikkelen van de persoonlijkheid van de student.

De opleidingen Media- en evenementenmanagement en Podium- en evenemententechniek kennen geen oriëntatieperiode. Dit heeft te maken met het feit dat deze opleidingen driejarig zijn.

Om te komen tot een samenhangend en flexibel curriculum zijn dit schooljaar een aantal onderwijsprojecten opgestart.

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

Behaalde resultaten

Alle opleidingen bieden al in meer of mindere mate mogelijkheden om opdrachten of projecten te kiezen. In veel gevallen kunnen studenten binnen de kaders van de opdracht een eigen opdracht of project inbrengen. Binnen de examinering is het zelfs mogelijk, vaak in samenspraak met het bedrijfsleven, een eigen meesterproefproject in te dienen. Excellente studenten van de richtingen Vormgeven, Communicatie en Ruimte (Boxtel) en Vormgeven, Media en Technologie (Eindhoven) krijgen de mogelijkheid om tijdens hun mbo-4 opleiding te kiezen voor de Britse bachelor (BA) Hons Graphic Communication van de School of Arts University of Northampton UK.

Uit de JOB-monitor 2014 blijkt dat 63% van de studenten tevreden is over de lessen/het programma. Dit is 6% hoger ten opzichte van de JOB-monitor 2012 en ligt iets boven het gemiddelde van alle vakinstellingen.

1.3.8 Thema: Ontwikkeling creative community

Een ander extra thema is de ontwikkeling van een creative community. Een community die studenten en medewerkers verbindt met het bedrijfsleven, andere scholen en maatschappelijke organisaties om alle technologische en maatschappelijke ontwikkelingen te kunnen blijven volgen én studenten unieke, contextrijke leerervaringen te kunnen bieden.

Huidige stand van zaken

De creative community is de overkoepelende paraplu waaronder alle activiteiten op strategisch, tactisch en operationeel niveau een plaats krijgen. SintLucas als creative community met als voertuig SintLucas als netwerkorganisatie. Beiden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Er is een start gemaakt om de term creative community lading en inhoud te geven. Bij studenten wordt nadrukkelijk gestuurd op het deel uitmaken van de gemeenschap, een 'Sint' zijn die het beste van zichzelf geeft om ook het beste uit anderen te halen. Medewerkers worden gestimuleerd om betekenisvolle relaties aan te gaan binnen en buiten school en hun eigen netwerken te verbinden aan SintLucas. Er is veel aandacht voor strategische allianties en de werving van stagebedrijven en projecten om studenten contextrijke leerervaringen te bieden. Voorbeelden van samenwerking binnen de creative community zijn projecten als 5D (samenwerking van vijf creative vakinstellingen en bedrijven) en het SintLucas Lab. En partnerships met het Baanderherencollege (vmbo), het Cibap (mbo) en the University of Northampton (hbo).

1. INTEGRALE ANALYSE HUIDIGE ONDERWIJSKWALITEIT

1.4 TOTSTANDKOMING KWALITEITSPLAN

Het college van bestuur en de schoolleiders voeren regelmatig gesprekken met de stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs en de plannen die SintLucas heeft. Jaarlijks zijn er gesprekken met de Raad van Advies/adviesplatforms (vertegenwoordigers bedrijfsleven), met de ondernemingsraad, de studentenraad en de ouderraad. Ook zijn er rond-de-tafel gesprekken met medewerkers en studenten.

Specifiek voor het opstellen van dit plan zijn gesprekken gevoerd met de ondernemingsraad en een delegatie van de studentenraad.

2. KWALITEITSPLAN

2.1 INLEIDING

In de strategische koersnotitie "*SintLucas strategie 2015-2019: Verbinding*" worden de ambities en doelen beschreven aan de hand van de volgende drie lijnen:

- Ontwikkeling onderwijs
- Ontwikkeling creative community
- Organisatieontwikkeling en professionalisering

Omdat we ervoor hebben gekozen het kwaliteitsplan als uitvoeringsagenda te gebruiken vormen deze drie lijnen de opzet van het kwaliteitsplan. Onderstaand geven we per lijn een overzicht van de ambities en activiteiten. In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste ambities en activiteiten vervolgens verbonden met de thema's zoals genoemd in paragraaf 1.3.

2.2 ONTWIKKELING ONDERWIJS

Visie op onderwijs

'Een Sint geeft het beste van zichzelf om het beste uit zichzelf en anderen te halen' en 'Wij hebben succes als onze leerlingen en studenten tijdens en ná SintLucas succesvol zijn'.

Bovenstaande missie geeft aan dat SintLucas een organisatie is met een hoog ambitieniveau: uniek, vernieuwend en toonaangevend. SintLucas wil tot de top vijf behoren van vmbo- en mbo-scholen in Nederland, zowel wat betreft onderwijskwaliteit, rendementen als indicatoren gericht op (financiële) continuïteit.

Voor het vormgeven van het onderwijs laten we ons leiden door onze onderwijsvisie. De vijf pijlers van de onderwijsvisie geven richting aan ons dagelijks handelen maar ook richting aan ons onderwijskundig vergezicht. Belangrijkste is dat de studenten en de leerlingen centraal staan door het waarmaken van hun ambitie en het ontdekken van hun kracht en identiteit. Dit bepaalt de inrichting van ons onderwijs. Flexibiliteit, plaats- en tijdonafhankelijk toegang hebben tot je onderwijsmateriaal. Begeleiding die er op gericht is dat je jezelf ontdekt en dat je zelf keuzes leert maken voor je eigen ontwikkeling. Daarnaast zal dit altijd in een sociale context plaatsvinden, in cocreatie, samen met anderen van onze creatieve community in levensechte situaties die je ook in de beroepspraktijk tegenkomt. Met oog voor het verantwoord inzetten van mensen, middelen en materialen.

Een student doorloopt de opleiding in drie fases, passend bij zijn ontwikkeling:

- fase 1: oriënteren
- fase 2: verbreden en verdiepen
- fase 3: specialiseren, diplomeren en voorbereiden op de toekomst

2. KWALITEITSPLAN

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) loopt als een ruggengraat door deze fases. Versnellen in de opleiding is mogelijk om tijd te winnen voor extra verbreding of verdieping, een surplus-ontwikkeling.

Binnen de visie dat een student bij SintLucas werkt aan de vervulling van zijn ambities, zijn keuzemogelijkheden onontbeerlijk (zie ook hoofdstuk 5: Excellentieplan). Op basis van zijn keuzes ontwikkelt de student een persoonlijk portfolio en een beroepshouding waarmee hij na SintLucas succesvol kan doorstuderen, zijn droombaan vindt of als zelfstandig ondernemer aan de slag kan. Dat er dan meer keuzemogelijkheden noodzakelijk zijn dan alleen het aanbieden van de keuzedelen mag duidelijk zijn. Vandaar dat SintLucas ervoor heeft gekozen het thema: “ontwikkelen van een samenhangend curriculum met keuzemogelijkheden” toe te voegen aan de thema’s vanuit het ministerie.

Om invulling te geven aan onze ambities op onderwijsontwikkeling zijn er dit schooljaar zestien onderwijsprojecten opgestart. In tabel 6 staan deze onderwijsprojecten en is te zien aan welk thema ze een bijdrage leveren.

Uitgangspunt van alle projecten is een projectopdracht die door de projectleider samen met een projectgroep (docenten en onderwijsadviseur) is uitgewerkt in een projectplan. Een programmanager is verantwoordelijk voor de onderlinge afstemming van deze projecten. De schoolleiders zijn verantwoordelijk voor de voortgang en leggen hierover verantwoording af aan het college van bestuur.

Speerpunten onderwijs

Alle activiteiten die reeds zijn opgestart of nog moeten worden opgestart zijn grof terug te herleiden tot vier grote speerpunten:

- basis op orde: examinering en registratie
- loopbaanoriëntatie en –begeleiding: begeleiding van intake tot uitstroom en ouderbetrokkenheid
- nieuw onderwijsontwerp: samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden
- ondersteuning onderwijsproces: inzet van ICT als didactisch middel

Uiteraard is het ene speerpunt onlosmakelijk verbonden met het andere en beïnvloeden ze elkaar.

2. KWALITEITSPLAN

Onderwijsprojecten	Professionalisering en organisatieontwikkeling	Intensivering van het taal- en rekenonderwijs	Terugdringen van vsv met aandacht voor kwetsbare jongeren	Bevorderen van de kwaliteit van de bpv	Het stimuleren van excellentie	Het verbeteren van studiewaarde	Ontwikkelen van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden
Examinering NRE	X	X					
Examinering beroepsgericht	X						X
Examenproces	X						
Onderwijs en inhoud - Studiegids							X
Burgerschap			X				X
Implementatie loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	X		X	X	X	X	
Visie op ontwikkelingsgericht beoordelen			X		X		X
Visie op en implementatie NRE		X					
BPV transitie				X			
Onderwijscatalogus					X		X
Onderwijs en Technologie	X			X			X
Onderwijslogistiek							X
CUBE - VCR (Curriculum Boxtel niveau 4)					X		X
CUBE23 (Curriculum Mediaproductie)					X		X
CUBE3 (Curriculum Mediamanagement en Podium- en Evenemententechniek)					X		X
CUBE4 (Curriculum Eindhoven niveau 4)					X		X

Tabel 6: Overzicht onderwijsprojecten gerelateerd aan de thema's

2. KWALITEITSPLAN

	Ambitie	Activiteiten/ doelstellingen	Periode
Basis op orde	De examinering is 100% in orde qua inhoud, organisatie en communicatie voor alle opleidingen. De uitvoering komt hiermee overeen.	examenplannen en plannings aanwezig en afstemmen met betrokkenen	2015-2018
		uitleg examenplannen en planning aan studenten en overige betrokkenen ruim voor de afname start	2015-2018
		examinering in de bpv is geborgd	2015
		ontwikkelen of inkopen én vaststellen uitvoerbare examens/meesterproeven	2015
		deskundigheidsbevordering examenfunctionarissen organiseren	2015
	De registratie van de aanwezigheid van studenten is op orde en betrouwbaar.	experiment met inzet leeromgeving-assistent die de registratie uitvoert	2015
		verdere implementatie procedures verzuimregistratie	2015
		onderzoeken op welke manier verzuimregistratie gebruiks-vriendelijker kan	2015-2016
	Voor alle opleidingen voldoet de informatie over de opleidingen aan de wettelijke eisen. De informatie is volledig, goed vindbaar en is bekend bij studenten, docenten en overige betrokkenen.	studiegidsen compleet maken, afstemmen met betrokkenen, publiceren en betrokkenen informeren over de inhoud ervan	2015-2018
	Er is een SintLucas breed beleid op Nederlands-Rekenen-Engels (NRE) met een concrete vertaling naar de onderwijspraktijk met als doel de resultaten voor NRE te verhogen. Studenten vallen niet uit op de resultaten van NRE.	inplannen extra uur taal en rekenen	2015-2018
		ontwikkeling SintLucasbrede visie op NRE	2015
		implementatie van de SintLucasbrede visie op NRE	2015-2018

Hierna volgt een korte omschrijving van de belangrijkste ambities en activiteiten voor de komende tijd. Gedetailleerde informatie van de diverse projecten is te vinden op het interne portaal van SintLucas. Voor de jaarlijkse monitoring van de te behalen resultaten gebruiken we een digitaal instrument, het resultatenplan.

2. KWALITEITSPLAN

	Ambitie	Activiteiten /doelstellingen	Periode
LOB	De begeleiding begint al bij de toelating	werkgroep toelating instellen	2016
	De begeleiding is zodanig ingericht dat de student zichzelf ontdekt en keuzes leert maken voor zijn eigen ontwikkeling. SintLucas heeft een visie op loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) die SintLucas breed gedragen en gedeeld wordt, verweven is in het curriculum en daadwerkelijk verankerd binnen de onderwijsorganisatie.	onderzoeken hoe op dit moment de kernteams/LOB-groepen functioneren met betrekking tot de begeleiding van studenten	2015
		ontwikkelen LOB-visieplan	2015
		ontwikkelen LOB-implementatieplan	2015-2016
		ontwikkelen van producten / tools / instrumenten waarmee het proces van LOB binnen de school wordt gestimuleerd	2016-2018
		ontwikkelen van een professionaliseringsplan / deskundigheidsbevordering	2015
		wenselijkheid onderzoeken van een decaan en/of loopbaanexpert	2016
	Inzet ouderbetrokkenheid vergroten zowel in de ontwikkeling en implementatie van beleid als voor het individuele traject van de student.	ouders gebruiken als klankbord voor de diverse werkgroepen	2015-2018
		ouders expliciet uitnodigen bij algemene informatiebijeenkomsten over onder andere keuzemomenten	2016
		SintLucas breed organiseren van oudergesprekken gericht op de individuele ontwikkeling van de student	2015-2018
	Studenten worden optimaal begeleid in de stage.	onderzoeken en monitoren van studentervaringen en ervaringen van bedrijven n.a.v. bijstellen resultaten van beleid	2015-2016

2. KWALITEITSPLAN

	Ambitie	Activiteiten/doelstellingen	Periode
Nieuw onderwijsontwerp	Er is een SintLucas-brede visie én een daarop aansluitend systeem voor ontwikkelingsgericht beoordelen. Dit sluit aan bij de onderwijsvisie en is toekomst-proof. Kwalitatieve zelfbeoordeling, ondersteund door peerbeoordeling, speelt een belangrijke rol.	ontwikkeling van een visie op ontwikkelingsgericht beoordelen	2015
		adviesstuk management: de voorwaarden voor implementatie van de visie	2015
		implementatieplan visie	2015-2018
		specificaties van een digitaal systeem (functioneel ontwerp) op basis van de visie, waarmee ontwikkeling/inkoop mogelijk wordt	2015-2016
		aankopen of ontwikkelen van een digitaal systeem	2016-2017
		implementatie van het digitale systeem	2017-2018
	Er is vanuit de onderwijsvisie een samenhangend, herkenbaar en flexibel curriculum voor alle opleidingen, dat studenten zo optimaal mogelijk voorbereidt op hun toekomst als werknemer, ondernemer of in een vervolgopleiding. Daarbij krijgt de student keuzemogelijkheden zodat hij zijn kracht ontdekt en zijn identiteit ontwikkelt. Hij werkt aan zijn ambities door samen te werken en te netwerken in een contextrijke omgeving, over opleidingen heen, binnen en buiten de school, met kritische studenten, docenten en praktijkexperts.	fase 1 oriëntatie opgeleverd	2015
		fase 1 oriëntatie creatief vakman opgeleverd	2016
		fase 2 opgeleverd	2016-2018
		fase 3 opgeleverd	2016-2018
	SintLucas ontwikkelt zelf en in cocreatie met scholen, bedrijfsleven en andere partners een aantal keuzedelen. Er zijn een aantal keuzedelen die aan meerdere profielen gekoppeld zijn waardoor uitwisseling tussen profielen plaatsvindt. De keuzedelen kunnen zowel in Boxtel als in Eindhoven plaatsvinden.	ontwikkelen keuzedelen	2015-2018
	De onderwijslogistiek is zodanig dat uitvoering gegeven kan worden aan het flexibele curriculum. Er zijn eenduidige kaders en invulling voor het plannen en organiseren van het primaire proces, waarbij wordt voldaan aan de onderwijskaders, onze onderwijsvisie en andere relevante documenten.	ontwikkelen kaders voor modulair onderwijs	2015
		omzetten kaders in adviezen voor SintLucas brede eisen voor roostering om flexibilisering en uitwisseling mogelijk te maken	2015-2016
		invulling geven aan de adviezen m.b.t. roostering	2015-2018
	Er is een geïntegreerde SintLucas visie, aanpak en lesontwikkeling rondom het vak burgerschap voor de beide locaties.	ontwikkelen lesmateriaal	2015-2016

2. KWALITEITSPLAN

	Ambitie	Activiteiten/doelstellingen	Periode
Ondersteuning onderwijsproces	SintLucas heeft een onderwijscatalogus waarmee: mogelijke loopbaanroutes voor studenten gevisualiseerd kunnen worden, loopbaancoaches ondersteund worden bij de loopbaangesprekken met een student en online leermateriaal goed te ontsluiten is voor studenten.	werkende onderwijscatalogus	2015-2018
	SintLucas heeft brede, uniforme, onderwijsondersteunende ICT-systemen voor het mbo die aansluiten op de onderwijsvisie. De systemen zijn gebruiksvriendelijk.	opstellen programma van eisen vanuit de diverse onderwijsprojecten en de ICT-visie	2015-2016
		publiceren van al het leermateriaal op het Portaal (SintLucas curriculum)	2015-2018
	De ICT-bekwaamheid van docenten is zodanig dat zij ICT-materiaal en -tools kunnen inzetten als didactiek.	professionaliseren van docenten bij inzetten en ontwikkelen van ICT-materiaal/tools.	2015-2018
		professionalisering m.b.t. het gebruik van hulpmiddelen zoals Office-applicaties en DMF.	2015-2018

Tabel 7: overzicht ambities, activiteiten en doelstellingen lijn ontwikkeling onderwijs 2015-2018

2.3 ONTWIKKELING CREATIVE COMMUNITY

Visie op SintLucas creative community

De omgeving waarin SintLucas opereert is dynamisch en complex; technologische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Om adequaat op deze veranderingen en uitdagingen te kunnen inspelen is samenwerking met toonaangevende partners noodzakelijk; innovatie en kennisdeling gebeurt door cocreatie. Voor de ontwikkeling van onze leerlingen, studenten én medewerkers is het daarnaast van belang dat ze unieke (leer)ervaringen opdoen in en met de praktijk. Afgestemd op hun talent en ambities. Zodat ze niet alleen nu succesvol zijn, maar ook in de toekomst.

SintLucas ontwikkelt zich daarom tot een creative community die midden in de samenleving staat en studenten en medewerkers verbindt met het bedrijfsleven, andere scholen en maatschappelijke organisaties. Binnen en buiten school, online en via social media, 24/7 werken zij samen aan een toekomst in de creatieve industrie. Ook over de landsgrenzen heen bouwen we onze creative community verder uit door het continueren en uitbreiden van buitenlandstages en door uitwisseling van medewerkers en studenten met buitenlandse scholen.

2. KWALITEITSPLAN

Speerpunten creative community

De komende jaren zullen we de SintLucas creative community versterken door te werken aan de volgende speerpunten:

- het ontwikkelen van gemeenschappelijk beeld van de netwerkorganisatie
- het ontwikkelen van een cultuur passend bij een netwerkorganisatie/creative community
- het onderhouden en uitbouwen van strategische allianties om toonaangevende stages en
- levensechte projecten voor de leerlingen en studenten te garanderen
- implementatie van alumnibeleid (zie alumnibeleidsplan *Eens een Sint, altijd een Sint*, februari 2014)
- het bouwen van een digitale ondersteuning voor de creative community
- internationalisering

Ambitie	Activiteiten/doelstelling	Periode
Er is een gemeenschappelijk beeld van de netwerkorganisatie.	elk team, elke medewerker is bekend met de netwerkorganisatie en zijn rol hierin	2016
Er is een cultuur passend bij netwerkorganisatie/creative community.	betekenis geven aan de creative community en onderwijsvisie: storytelling, ervaringen (o.m. filmpjes)	2015-2018
	elke medewerker is ambassadeur van de creative community	2015-2018
Er zijn strategische allianties om toonaangevende stages en levensechte projecten voor de leerlingen en studenten te garanderen.	intensivering en verbetering afstemming projectbureau, bedrijfscontactpersonen en de projectbegeleider	2015-2016
	uitbreiding netwerk ten bate van projecten en stages	2015-2018
	definiëren functie bedrijfscontactpersoon, LOB'er en stagecoördinatoren schoolbreed	2015-2016
	uitbreiden van regionale allianties met het bedrijfsleven	2015-2018
	uitbreiden van allianties met mbo en hbo instellingen	2015-2018
	ontwikkelen van LAB's: creatieve broedplaatsen van bedrijven en hbo-scholen voor het ontwikkelen van nieuw onderwijs	2015-2018
	implementatie alumnibeleid	2015-2016
Studenten en medewerkers kunnen zich op elk moment en op elke plek verbinden met de creative community worldwide.	ontwikkelen crm-systeem en -beleid	2016-2017
	SintLucas platform/online creative community	2016-2017
SintLucas goes global.	ontwikkelen van beleidsplan internationalisering	2016
	continueren en uitbreiden internationale stages	2016-2018
	uitwisseling studenten en medewerkers met buitenlandse scholen	2016-2018

Tabel 8: overzicht ambities, activiteiten en doelstellingen lijn ontwikkeling creative community 2015-2018

2. KWALITEITSPLAN

2.4 ORGANISATIEONTWIKKELING EN PROFESSIONALISERING

Visie op de organisatie en professionalisering

Het hoge ambitieniveau van SintLucas en de ontwikkeling naar een creative community, heeft zijn uitwerking op de manier waarop SintLucas zich de komende jaren organiseert. We hebben een krachtige organisatie nodig die vanuit verbondenheid functioneert. Het fusieproces tussen Boxtel en Eindhoven wordt voltooid, processen worden SintLucas breed afgestemd. Over en weer profiteren professionals en afdelingen van elkaars kennis en ervaring.

Optimale interne communicatie en beschikbaarheid van informatie zorgen voor een slagvaardige organisatie. Een solide ondersteuning en onderwijsorganisatie ontlasten de onderwijsgeevenden zodat zij kunnen focussen op onze core business: het onderwijs.

Aan de hand van gezamenlijk en individueel geformuleerde resultaten, maken professionals en teams afspraken over de verdeling van taken en rollen. Het werk wordt zo slim en efficiënt mogelijk georganiseerd met een goede balans tussen werk en privé en een duurzame inzet van ruimtes, faciliteiten en middelen.

En SintLucas kan haar ambitieuze missie alleen verwezenlijken met hoog gekwalificeerd personeel. Kwaliteit binnenhalen, bewaken en ontwikkelen is van primair belang. SintLucas vraagt om medewerkers die willen excelleren, in diverse netwerkverbanden kunnen samenwerken en in staat zijn om kennis en kunde te vertalen in concreet handelen.

Speerpunten organisatieontwikkeling en professionalisering

De speerpunten die we in de organisatie zullen doorvoeren zijn:

- in de zomer van 2014 is de Human Resources strategie vastgesteld voor de periode 2014 tot 2018 (zie notitie *Strategische HRM koers 2014 – 2018*). Uitgangspunten van deze strategie sluiten nauw aan op de algehele strategie van SintLucas en laten zich in HR termen als volgt definiëren: verdiepen van leiderschap, professionalisering, strategische inzet, teamontwikkeling naar resultaatverantwoordelijke teams en talentmanagement. Het college van bestuur heeft in haar strategische aanvulling 2015 het thema verbinding toegevoegd en bekijkt processen zoals eerder aangegeven vanuit de driehoek creative community, onderwijs en organisatie. De in 2014 vastgestelde koers en kaders worden in 2015 nader uitgewerkt in een HR-implementatieplan dat in de zomer van 2015 gereed is. Human Resources implementeert een HR-beleid dat toewerkt naar een transparante gesprekscyclus gericht op de in – door- en uitstroom van medewerkers. Ook zal in het HR-plan aandacht uitgaan naar een correcte en geharmoniseerde toepassing van arbeidsvoorwaarden en toekenning van een rechtvaardige werkkostenregeling.

2. KWALITEITSPLAN

- onderwijsgeevenden verder professionaliseren op het gebied van: pedagogische tact, didactiek, loopbaanbegeleiding, vakinhoud, examinering, ICT & onderwijs, resultaatverantwoordelijk samenwerken en netwerken (zie notitie *Strategisch Personeelsplan 2014 - 2018*).
- Met het ICT-programma SLiM (SintLucas informatiemanagement) bouwt ICT de komende jaren aan een toekomstbestendige infrastructuur en beheerorganisatie die past binnen de ontwikkeling van excellent onderwijs en excellente ondersteuning. In 2014 zijn vier ICT-projecten opgestart: *IaaS (het uitbesteden van de Servers en de Storage)*, *basis op orde, oplossen van knelpunten en excellente ondersteuning*. In een later stadium start het project Informatieplan: *SintLucas NEXT* (zie de verschillende projectplannen).
- de ondersteunende afdelingen (bedrijfsvoering, HR, facilitaire zaken, communicatie en bedrijven & projecten) worden beter op elkaar afgestemd én worden beter afgestemd op de behoefte van het onderwijs. Er wordt een rapportagevorm ontwikkeld die schoolleiders helpt om adequater te kunnen sturen op budget, HR en kwaliteit van onderwijs. Daarbij maken we gebruik van heldere data waardoor we eerder zien wat er speelt en daar dan ook eerder op kunnen anticiperen.
- in 2016 en 2017 vinden grote aanpassingen plaats in de fysieke omgeving. Op locatie Eindhoven zal dat vooral geschieden langs de lijn van bouw en verbouw Strijp-S, in Boxtel wordt gewerkt aan logische(re) verbindingen tussen afdelingen.

2. KWALITEITSPLAN

	Ambitie	Activiteiten/doelstelling	Periode
Human resource management HRM	Personeel wordt strategisch ingezet waardoor toekomstbestendig, uitdagend vakonderwijs geboden wordt en de organisatie hiervan optimaal verloopt.	implementatie strategisch meerjaren personeelsplan	2015-2018
		opstellen meerjaren formatieplan	2016
		opstellen en implementatie beleidsnotitie Duurzame inzetbaarheid	2016-2018
		professionaliseren van de inzet van flexibele arbeid; opzetten flexibiliseringsbeleid/opzet flexpool	2015-2016
	Hoog gekwalificeerd personeel om ambitieuze missie te verwezenlijken.	ontwikkelen krachtige recruitmentfunctie; opstellen en implementatie werving & selectie beleidsplan	2015-2016
		versterken identiteit SintLucas als potentiële werkgever/community	2015-2018
		opstellen aantrekkelijk creatief arbeidsvoorwaardenpakket/ invoeren cafetariamodel	zomer 2015
		opstellen meerjaren professionaliseringsplan	2016
		ontwikkelen en implementeren strategisch talentmanagement	2016-2019
		goede begeleiding uitstromers; inzet in-, door- en uitstroombmogelijkheden	2015-2018
		voorzetten scholing op het gebied van: pedagogische tact, didactiek, vakinhoud, loopbaanbegeleiding, examinering en ICT & onderwijs	2015-2016
		voortzetten scholing pedagogische tact en didactiek voor gastmedewerkers	2015-2017
	Zelfverantwoordelijke medewerkers die creatief en betrokken zijn en excellent presteren.	ondersteunen bij ontwikkeling persoonlijk leiderschap en zelfverantwoordelijkheid van medewerkers, teams en leidinggevenden; uitrollen training oplossingsgericht werken	2015-2018
		omvormen en faciliteren van huidige gesprekkencyclus naar een Resultaat & Ontwikkeling cyclus; Sint-gesprek	2015-2018
		verhelderen van taken en verantwoordelijkheden medewerkers; stimuleren resultaatverantwoordelijkheid	2015-2017
		voortzetten scholing op het gebied van resultaat-verantwoordelijk samenwerken	2015-2017
		teamsessies gericht op zelf-verantwoordelijkheid en team-verantwoordelijkheid (teamontwikkeling)	2016
		dashboard voor de medewerker met: bekwaamheidsdossier competentie- en resultaatprofielen portfolio	2016-2017

2. KWALITEITSPLAN

	Ambitie	Activiteiten/doelstelling	Periode
	Coachende leiders bewerkstelligen een optimale match tussen organisatiedoelen en individuele doelen van de medewerkers.	opstellen van leiderschapsprofessionaliseringsplan	2016
		verder coachen, opleiden en ontwikkelen leidinggevenden in coachend en faciliterend leiderschap	2017
		HR-instrumentarium biedt extra ondersteuning en is bekend bij elke leidinggevende	2016
	Medewerkers beschikken over een hoge mate van veranderingsvermogen, veranderingsbereidheid en veranderingsgerichtheid.	introductieprogramma nieuwe medewerkers/ module voor gastmedewerkers; SiNtroduce	2015-2017
		ontwikkelen van een mobiliteitsplan; stimuleren mobiliteit binnen afdelingen en locatieoverstijgend	2015-2017
	Ambitie	Activiteiten/doelstelling	Periode
ICT	Medewerkers worden optimaal ondersteund met de juiste ICT-middelen op elke plek en op elk moment	uitbesteden van ICT-infrastructuur en beheer	2015
		beheer en ondersteunende processen ICT standaardiseren	2015
		basisvoorzieningen ICT worden dubbel uitgevoerd	2015-2016
		ICT-middelen van "Bezit naar gebruik"	2015-2016
		ICT "Betalen per gebruik"	2015-2016
	Excellente ICT-organisatie die past bij de onderwijsambitie	van "Beheer naar Regie" organisatie	2015-2016
	Medewerkers gebruiken beschikbare informatie/data voor verbeteren onderwijs en innovatie	professionaliseren medewerkers in gebruik van informatie/data	2016-2017
meer expertise in het koppelen van ICT-applicaties		2015-2018	
Het Nieuwe Samenwerken	Medewerkers, studenten en partners werken optimaal samen binnen de creative community.	opstellen en implementatie beleidsnotitie Het Nieuwe (samen)Werken (HNSW) gericht op een optimale inzet van mensen, ruimtes en middelen en afdelingen	2015-2016
		eerste experimenten met Het Nieuwe Samenwerken (HNSW)	2016-2019
		betere afstemming ondersteunende diensten op behoefte onderwijsteams	2015-2016

Tabel 9: overzicht ambities, activiteiten en doelstellingen lijn organisatieontwikkeling & professionalisering 2015-2018

2. KWALITEITSPLAN

2.5 IMPLEMENTATIE EN EVALUATIE

De speerpunten uit de strategische koersnotitie "SintLucas strategie 2015-2019: Verbinding" zijn op tactisch niveau vertaald in een uitvoeringsagenda, het kwaliteitsplan. Hierin zijn de ambities benoemd en geprioriteerd voor de komende vier jaar. Op operationeel niveau worden de ambities jaarlijks vertaald in acties en resultaten die worden opgenomen in het resultatenplan. Uitvoering van deze acties gebeurt door middel van projecten.

Dit kwaliteitsplan wordt gepresenteerd en toegelicht binnen de onderwijsteams en is samen met de onderliggende projectplannen en beleidsnotities voor de medewerkers beschikbaar op het interne portaal.

Resultatenplan

Het resultatenplan is een digitaal instrument waarin de voorgenomen acties/resultaten uit het kwaliteitsplan zijn vastgelegd en worden gemonitord.

Resultaatgebieden

De acties/resultaten in het resultatenplan worden toegedeeld aan een resultaatgebied. Voor elk resultaatgebied is een schoolleider of een manager SintLucas breed verantwoordelijk. De volgende negen resultaatgebieden zijn benoemd:

- onderwijs inhoud, aanbod en ontwikkeling
- onderwijs beoordeling en examinering
- onderwijsbegeleiding
- onderwijs en ICT
- onderwijs en logistiek
- personeel
- bedrijfsvoering
- BPV en strategische allianties
- communicatie

Monitoring

Voor het monitoren van de behaalde resultaten op elk resultaatgebied gebruiken we de volgende instrumenten:

- rapportage kritische prestatie-indicatoren (kpi's) – drie keer per jaar
- gesprekscyclus stakeholders – enkele keren per jaar
- audits/zelfevaluaties – driejaarlijks/jaarlijks
- monitoring van het resultatenplan – drie keer per jaar

Sturing

Het college van bestuur bespreekt vierwekelijks de behaalde resultaten per resultaatgebied met de verantwoordelijke schoolleider/manager. Wanneer er verbeterpunten worden geconstateerd, kan dit leiden tot bijstelling van het resultatenplan. Drie keer per jaar bespreekt het CvB de behaalde resultaten en de eventuele risico's met het voltallig MT. Basis voor dit overleg is de rapportage van de kpi's aangevuld met de evaluatie van het resultatenplan en de eventuele resultaten van zelfevaluaties/audits. Uitkomsten van deze bespreking kunnen leiden tot bijstelling van het kwaliteitsplan.

Verantwoording kwaliteitsplan

Er is geen aparte evaluatiecyclus van het kwaliteitsplan. De evaluatie van het kwaliteitsplan volgt uit de reguliere besprekingen van het resultatenplan. Wel wordt jaarlijks in januari/februari de stand van zaken van het kwaliteitsplan met de onderneming- en studentenraad besproken zodat de uitkomsten hiervan meekunnen in de jaarlijkse verantwoording in het jaarverslag.

3. VERANTWOORDING NAAR DE THEMA'S

3.1 STRATEGISCHE KOERS IN RELATIE MET THEMA'S

Omdat voor dit kwaliteitsplan is uitgegaan van de strategische koersnotitie in plaats van de thema's wordt in dit hoofdstuk de relatie gelegd tussen de koersnotitie (hoofdstuk 2) en de thema's (onderdeel 1.3). In tabel 11 t/m 16 worden de verschillende doelstellingen/resultaten per thema weergegeven. De doelstellingen/resultaten van het thema *Het stimuleren van excellentie* staan in het excellentieplan (hoofdstuk 5).

Onderstaande tabel geeft eerst de relatie weer tussen de lijnen in de koersnotitie en de thema's.

Lijn in koersnotitie	Thema
Ontwikkeling onderwijs	Intensivering taal-en rekenonderwijs
	Terugdringen VSV
	Bevorderen kwaliteit BPV
	Het stimuleren van excellentie
	Ontwikkelen van een samenhangend curriculum met keuzemogelijkheden
Ontwikkeling creative community	Bevorderen kwaliteit BPV
	Ontwikkeling creative community
	Het stimuleren van excellentie
Organisatieontwikkeling en professionalisering	Professionalisering en organisatieontwikkeling
	Het stimuleren van excellentie

Tabel 10: koppeling tussen de lijnen uit strategische koersnotitie en de thema's

3. VERANTWOORDING NAAR DE THEMA'S

3.2 THEMA: PROFESSIONALISERING EN ORGANISATIEONTWIKKELING

Activiteiten/doelstelling	Periode
Implementatie strategisch meerjaren personeelsplan	2015-2018
Opstellen meerjaren formatieplan	2016
Opstellen en implementatie beleidsnotitie Duurzame inzetbaarheid	2016-2018
Professionaliseren van de inzet van flexibele arbeid; opzetten flexibiliseringsbeleid/opzet flexpool	2015-2016
Ontwikkelen krachtige recruitmentfunctie; opstellen en implementeren werving & selectie beleidsplan	2015-2016
Versterken identiteit SintLucas als potentiële werkgever/community	2015-2018
Opstellen aantrekkelijk creatief arbeidsvoorwaardenpakket/invoeren cafetariamodel	zomer 2015
Opstellen meerjaren professionaliseringsplan	2016
Ontwikkelen en implementeren strategisch talentmanagement	2016-2019
Goede begeleiding uitstromers; inzet in-, door- en uitstroommogelijkheden	2015-2018
Voorzetten scholing op het gebied van: pedagogische tact, didactiek, vakinhoud, loopbaanbegeleiding, examinering en ICT & onderwijs	2015-2016
Voortzetten scholing pedagogische tact en didactiek voor gastmedewerkers	2015-2017
Deskundigheidsbevordering examenfunctionarissen organiseren	2015
Professionaliseren van docenten bij inzetten en ontwikkelen van ICT-materiaal/tools.	2015-2018
Professionalisering m.b.t. het gebruik van hulpmiddelen zoals Officesapplicaties en DMF.	2015-2018
Ondersteunen bij ontwikkeling persoonlijk leiderschap en zelfverantwoordelijkheid van medewerkers, teams en leidinggevenden; uitrollen training oplossingsgericht werken	2015-2018
Omvormen en faciliteren van huidige gesprekkencyclus naar een Resultaat & Ontwikkeling cyclus; SINT gesprek	2015-2018
Verhelderen van taken en verantwoordelijkheden medewerkers; stimuleren resultaatverantwoordelijkheid	2015-2017
Voorzetten scholing op het gebied van resultaatverantwoordelijk samenwerken	2015-2017
Teamsessies gericht op zelfverantwoordelijkheid en teamverantwoordelijkheid (teamontwikkeling)	2016
Dashboard voor de medewerker met: <ul style="list-style-type: none"> • bekwaamheidsdossier • competentie- en resultaatprofielen • portfolio 	2016-2017
Opstellen van leiderschapsprofessionaliseringsplan	2016
Verder coachen, opleiden en ontwikkelen leidinggevenden in coachend en faciliterend leiderschap	2017

3. VERANTWOORDING NAAR DE THEMA'S

Activiteiten/doelstelling	Periode
HR instrumentarium biedt extra ondersteuning en bekend bij elke leidinggevende	2016
Introductieprogramma nieuwe medewerkers/module voor gastmedewerkers; SiNtroduce	2015-2017
Ontwikkelen van een mobiliteitsplan; stimuleren mobiliteit binnen afdelingen en locatie overstijgend	2015-2017
Uitbesteden van ICT infrastructuur en beheer	2015
Beheer en ondersteunende processen ICT standaardiseren	2015
Basisvoorzieningen ICT worden dubbel uitgevoerd	2015-2016
ICT-middelen van "Bezit naar gebruik"	2015-2016
ICT betalen per gebruik	2015-2016
ICT: van Beheer naar Regie organisatie	2015-2016
Professionaliseren medewerkers in gebruik van informatie/data	2016-2017
Meer expertise in het koppelen van ICT-applicaties	2015-2018
Opstellen en implementatie beleidsnotitie het nieuwe (samen)werken gericht op optimale benutting van ruimte en kennis tussen mensen en afdelingen	2015-2016
Eerste experimenten met Het Nieuwe Samenwerken (HNSW)	2016-2019
Betere afstemming ondersteunende diensten op behoefte onderwijsteams	2015-2016

Tabel 11: activiteiten/doelstellingen thema: Professionalisering en organisatieontwikkeling

3.3 THEMA: INTENSIVERING VAN HET TAAL- EN TEKENONDERWIJS

Activiteiten/doelstelling	Periode
Inplannen extra uur taal en rekenen	2015-2018
Ontwikkeling SintLucas-brede visie op Nederlands-Rekenen-Engels	2015
Implementatie van de NRE SintLucas-brede visie op Nederlands-Rekenen-Engels	2015-2018

Tabel 12: activiteiten/doelstellingen thema: Intensivering van het taal- en rekenonderwijs

3. VERANTWOORDING NAAR DE THEMA'S

3.4 THEMA: TERUGDRINGEN VSV MET AANDACHT VOOR KWETSBARE JONGEREN

Activiteiten/doelstelling	Periode
Experiment met inzet leeromgeving assistent die de registratie uitvoert	2015
Verdere implementatie procedures verzuimregistratie	2015
Onderzoeken op welke manier verzuimregistratie gebruiksvriendelijker kan	2015-2016
Werkgroep toelating instellen om loopbaanbegeleiding al tijdens de toelating te laten starten	2015-2016
Onderzoeken hoe op dit moment de kernteams/LOB-groepen functioneren met betrekking tot de begeleiding van studenten	2015
Ontwikkelen visieplan op loopbaanoriëntatie en -begeleiding	2015
Ontwikkelen implementatieplan voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding	2015-2016
Ontwikkelen van producten / tools / instrumenten waarmee het proces van loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de instellingen wordt gestimuleerd	2016-2018
Ontwikkelen van een professionaliseringsplan / deskundigheidsbevordering m.b.t. loopbaanoriëntatie en -begeleiding	2015
Wenselijkheid onderzoeken van een decaan en/of loopbaanexpert	2016
Ouders gebruiken als klankbord voor de diverse werkgroepen	2015-2018
Ouders expliciet uitnodigen bij algemene informatiebijeenkomsten over onder andere keuzemomenten	2016
SintLucas breed organiseren van oudergesprekken gericht op de individuele ontwikkeling van de student	2015-2018

Tabel 13: activiteiten/doelstellingen thema: Terugdringen vsv met aandacht voor kwetsbare jongeren

3.5 THEMA: BEVORDEREN VAN DE KWALITEIT VAN DE BEROEPSPRAKTIJKVORMING

Activiteiten/doelstelling	Periode
Onderzoeken en monitoren van studentervaringen en ervaringen van bedrijven; n.a.v. resultaten bijstellen van beleid	2015-2016
Uitbreiding netwerk ten bate van projecten en stages	2015-2018
Definiëren functie bedrijfscontactpersoon, LOB en stagecoördinatoren schoolbreed	2015-2016

Tabel 14: activiteiten/doelstellingen thema: Bevorderen van de kwaliteit van de beroepsvorming

3. VERANTWOORDING NAAR DE THEMA'S

3.6 THEMA: ONTWIKKELEN VAN EEN SAMENHANGEND FLEXIBEL CURRICULUM MET KEUZEMOGELIJKHEDEN

Activiteiten/doelstelling	Periode
Ontwikkeling van een visie op ontwikkelingsgericht beoordelen	2015
Adviesstuk management: de voorwaarden voor implementatie van de visie op ontwikkelingsgericht beoordelen	2015
Implementatieplan visie op ontwikkelingsgericht beoordelen	2015-2018
Specificaties van een digitaal systeem (functioneel ontwerp) voor ontwikkelingsgericht beoordelen op basis van de visie, waarmee ontwikkeling/ inkoop mogelijk wordt	2015-2016
Aankopen of ontwikkelen van een digitaal systeem voor ontwikkelingsgericht beoordelen	2016-2017
Implementatie van het digitale systeem	2017-2018
Fase 1 curriculum oriëntatie opgeleverd	2015
Fase 1 curriculum oriëntatie creatief vakman opgeleverd	2016
Fase 2 curriculum opgeleverd	2016-2018
Fase 3 curriculum opgeleverd	2016-2018
Ontwikkelen keuzedelen	2015-2018
Ontwikkelen kaders voor modulair onderwijs	2015
Omzetten kaders in adviezen voor SintLucas brede eisen voor roostering om flexibilisering en uitwisseling mogelijk te maken	2015-2016
Invulling geven aan de adviezen m.b.t. roostering	2015-2018
Ontwikkelen lesmateriaal	2015-2016
Werkende onderwijscatalogus	2015-2018
Opstellen programma van eisen vanuit de diverse onderwijsprojecten en de ICT-visie	2015-2016
Publiceren van al het leermateriaal op het portaal (SintLucas curriculum)	2015-2018

Tabel 15: activiteiten/doelstellingen thema: Ontwikkelen van een samenhangend flexibel curriculum met keuzemogelijkheden

3. VERANTWOORDING NAAR DE THEMA'S

3.7 THEMA: ONTWIKKELING CREATIVE COMMUNITY

Activiteiten/doelstelling	Periode
Elk team, elke medewerker is bekend met de netwerkorganisatie en zijn rol hierin	2016
Betekenis geven aan de creative community en onderwijsvisie: storytelling, ervaringen (o.m. filmpjes)	2015-2018
Elke medewerker is ambassadeur van de creative community	2015-2018
Intensivering en verbetering afstemming projectbureau, bedrijfscontactpersonen en de projectbegeleider	2015-2016
Uitbreiding netwerk ten bate van projecten en stages	2015-2018
Definiëren functie bedrijfscontactpersoon, LOB en stagecoördinatoren schoolbreed	2015-2016
Uitbreiden van regionale allianties met het bedrijfsleven	2015-2018
Uitbreiden van allianties met mbo en hbo instellingen	2015-2018
Ontwikkelen van LAB's: creatieve broedplaatsen van bedrijven en hbo-scholen voor het ontwikkelen van nieuw onderwijs	2015-2018
Implementatie alumnibeleid	2015-2016
Ontwikkelen crm-systeem en -beleid	2016-2017
SintLucas platform/online creative community	2016-2017
Ontwikkelen van beleidsplan internationalisering	2016
Continueren en uitbreiden internationale stages	2016-2018
Uitwisseling studenten en medewerkers met buitenlandse scholen	2016-2018

Tabel 16: activiteiten/doelstellingen thema: Ontwikkeling creative community

4. BEGROTING

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoe het investeringsbudget wordt verdeeld. Voor 2015 wordt per hoofdlijn een onderverdeling gegeven. De onderverdeling voor de jaren daarna wordt meegenomen in de reguliere begrotingscyclus en wordt mede bepaald door de uitkomsten van de tussenevaluaties.

Kostenpost	2015	2016	2017	2018
Programmanager onderwijsprojecten	65	PM	PM	PM
Inzet projectleden (uren)	315*	PM	PM	PM
Extra middelen onderwijsprojecten	50	PM	PM	PM
Subtotaal lijn Ontwikkeling onderwijs	430	430	430	430
Ontwikkeling cultuur passend bij een creative community	100	PM	PM	PM
Strategische allianties	95	PM	PM	PM
Internationale projecten	20	PM	PM	PM
Digitale ondersteuning Creative community	-	PM	PM	PM
Subtotaal lijn Ontwikkeling creative community	215	230	245	260
Implementatie HRM-beleid	-	PM	PM	PM
Professionalisering	150	PM	PM	PM
ICT-projecten	65	PM	PM	PM
Het nieuwe samenwerken	-	PM	PM	PM
Subtotaal lijn Organisatieontwikkeling en professionalisering	215	200	185	170
Totaal Investeringsbudget SintLucas	860	860	860	860
Project Excellentie	190	190	190	190

* inzet van 7.000 uur á 45 euro van het totaal geschatte aantal van 12.500 benodigde uren voor alle onderwijsprojecten

Tabel 17: begroting (alle bedragen x 1.000 euro)

5. EXCELLENTIEPLAN

5.1 VISIE OP EXCELLENTIE

De basiskwaliteit van SintLucas is zoals in het kwaliteitsplan is aangegeven in orde. In alle opleidingen wordt een hoge kwaliteit geboden en is er sprake van goed onderwijs. Hiermee wordt alle studenten een stabiele basis geboden om het beste uit zichzelf te halen en daarmee op termijn zo goed mogelijk te worden in het vak dat zij gekozen hebben.

SintLucas wil echter tot de top 5 van vmbo en mbo scholen in Nederland behoren. In dat kader willen wij van goed onderwijs top onderwijs maken. Hoofdstuk 2 uit het kwaliteitsplan geeft een concrete route aan in de verdere kwaliteitsontwikkeling en –borging. Dit excellentieplan geeft aan hoe we in ons onderwijs een helder en goed functionerend stelsel voor excellentie willen creëren dat studenten (én docenten) in staat stelt het allerbeste uit zichzelf en het onderwijs te halen zodat we ook voor excellentie toponderwijs verwezenlijken.

Toponderwijs betekent voor SintLucas dat in alle gevallen uitgegaan wordt van de kwaliteiten van studenten, dat studenten voortdurend uitgedaagd worden en dat hun intrinsieke motivatie doorlopend gevoed wordt om boven het basisoniveau uit te (kunnen) komen. Het werkveld van SintLucas is de creatieve industrie, waarin naast de basiskennis en –kunde het succes in de loopbaan vooral bepaald wordt door een persoonlijke stijl en individuele meerwaarde.

In de visie van SintLucas houdt excellentie in dat het begrip benaderd kan worden vanuit de gedachte dat elke student en docent kwaliteiten heeft en – in vergelijking met zijn eigen competenties – altijd ergens in excelleert (kwaliteitenreflectie). Daarom is loopbaanbegeleiding de ruggengraat van ons onderwijs en wordt er binnen het curriculum veel aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling waar het accent ligt op het maken van keuzes en ontdekken waar je krachten liggen. In de ontwikkelingsgerichte beoordeling zou naar voren moeten komen welke talenten de student bezit en welke hij nog verder zou kunnen uitbouwen. Anderzijds kan het begrip excellentie benaderd worden vanuit de gedachte ‘boven de middenmaat uitstijgen’, bijvoorbeeld door meer te doen dan de diploma-eisen. Hierbij wordt de student dus min of meer afgezet tegen de gemiddelde student / de minimale eisen en doet in vergelijking uitzonderlijke prestaties. Hierbij is oog voor de houding van de student minstens zo belangrijk als de (vakinhoudelijke) kwaliteit. Eenzelfde benadering kan gehanteerd worden bij de professionele ontwikkeling van alle medewerkers¹.

Excellentie in het mbo vraagt daarmee, ook binnen SintLucas, om een cultuurverandering. Door meer te sturen en te selecteren op motivatie en jongeren te helpen bij het kiezen van wat ze écht willen en ze voortdurend te stimuleren om daarin het beste te zijn ontstaat een ‘uitdaagcultuur’ die nodig is om tot excellent vakmanschap te komen. Dit vraagt om een andere mindset bij alle betrokkenen. De visie van SintLucas is dat doorlopende uitdaging zorgt voor goed onderwijs, een

¹ Deze visie op ‘excellentie’ is het resultaat van een verkenning die in het kader van het deelprojectplan LOB is uitgevoerd: een globale thema- en begripsverkenning van excellentie (in het mbo). Hiervoor is op drie manieren informatie verzameld: 1) literatuurstudie en internet search, 2) gesprekken met experts op het gebied van LOB en 3) gesprekken met studenten, medewerkers en bestuur van SintLucas (mbo vakschool). Resultaten van deze verkenning zijn benut in onze schoolbrede visie op het begrip.

5. EXCELLENTIEPLAN

betere uitgangspositie voor een loopbaan en de katalysator is om het beste uit jezelf te halen. Dat geldt voor studenten, voor docenten en voor de organisatie.

SintLucas gaat er van uit dat ook in het reguliere programma studenten optimaal worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen. In de huidige ontwikkeling en toepassing van de nieuwe kwalificatiestructuur is sprake van een verbreding in de uitstroomprofielen. De opzet van een passend stelsel voor excellentie maakt het mogelijk een helder aanbod te organiseren dat studenten in de verbreding van uitstroomprofielen in staat stelt aan een portfolio te werken dat haarfijn aansluit op de eigen talenten en dat alle studenten uitdaagt extra stappen te zetten naar een succesvol vervolg in (hbo/wo) opleidingen, ondernemerschap en werk. Op die manier ontstaat een goede balans in een brede kwalificatie en fijnmazige persoonlijke profielen.

5.2 HUIDIGE SITUATIE

In de huidige situatie is in de gemeenschap van SintLucas al sprake van veel bijzondere activiteiten die zorgen voor extra uitdagingen voor studenten.

In en rond het opleidingsaanbod worden activiteiten uitgevoerd als:

- IELTS: een programma dat is gericht op de vaardigheden in de Engelse taal. Het programma test de luister-, lees-, schrijf- en spreekvaardigheden op een schaal van
- 0 ("Did not attempt the test") tot 9 ("Expert User"). IELTS is ontwikkeld met behulp van schrijvers vanuit de hele wereld en bestaat uit teams uit de VS, Engeland, Australië, Nieuw-Zeeland, Canada en andere Engels sprekende landen;
- BA graphic communication and design: biedt de mogelijkheid aan excellente studenten om tijdens hun opleiding een bachelor 'graphic communication' te behalen. Deze Engelstalige bachelor wordt vormgegeven en uitgevoerd in samenwerking met de University of Northampton. Het bachelor-traject wordt voorafgegaan door een Engelstalige 'bridging module' die voor alle studenten toegankelijk is;
- (vak)wedstrijden:
 - SintLucas heeft het initiatief genomen om een Challenge team te formeren dat meedoet aan een (nog te ontwikkelen) internationale wedstrijd in samenwerking met andere vakscholen (MBO creatief). Een onderdeel is een uitwisseling en competitie met buitenlandse studenten;
 - Brains Award: een jaarlijkse wedstrijd die Eindhovense studenten (MBO, HBO of WO) uitdaagt vernieuwende, creatieve en maatschappelijk relevante ideeën of producten te presenteren;
 - Skills Heroes competition: deelname aan vakwedstrijden die in samenwerking met het bedrijfsleven worden opgezet en uitgevoerd;

5. EXCELLENTIEPLAN

- Studio Kruid: Studenten die vormgeefprojecten uitvoeren vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- Jong Ondernemen: Een eigen bedrijf oprichten en samen doelgericht werken aan succes: dat is de kern van dit realistische en uitdagende programma. De studenten werken in een team en zetten zich tien maanden lang in voor hun bedrijf. Ze verdelen functies, doen onderzoek, stellen een bedrijfsplan op, geven aandelen uit, organiseren een aandeelhoudersvergadering en zorgen voor een financiële eindbalans. Het programma sluit aan op competentiegericht onderwijs en geeft studenten de kans om theoretische kennis in de praktijk toe te passen.
- Plus- en topmodules: een palet van diverse aanvullingen op het reguliere programma (Art-Lab, Fotografie, Academic Writing, Con-lab, Interaction Design Now, Wiskunde voorbereiding HBO, Stage Plus,
- SintLucas Lab: Het SintLucas Lab geeft vorm aan drie pijlers voor professionalisering van studenten, docenten en externen: innovaties in de Designwereld, innovaties in het onderwijs, professionalisering met betrekking tot het gebruik van de ICT-applicaties waar SintLucas voor gekozen heeft. De drie O's: Oriënteren, Onderzoeken en Overdragen.
- Studentbedrijven opgevolgd door SintLucas Grow: een maatwerk programma voor studenten die tijdens hun opleiding hun eigen bedrijf willen opstarten onder begeleiding van in- en externe coaches. SintLucas Grow is na het behalen van hun diploma een vervolg. Hier wordt hen de mogelijkheid geboden om hun bedrijf verder uit te bouwen en kunnen zij expertise en advies inkopen. De huisvesting van Grow is in een inspirerende netwerk omgeving gesitueerd.
- Adobe certificering: SintLucas is 'Partner by Design' van Adobe en kan daarmee beschikken over de nieuwste versies van Adobe programma's. Studenten en medewerkers kunnen Adobe producten testen en meedenken over de ontwikkeling. Studenten maken kans om hun ontwerpen te tonen in artikelen van Adobe en op de Partners by Design-website;
- Dutch Design Week: De Dutch Design Week neemt jaarlijks een prominente plaats in het curriculum van SintLucas in: er worden lezingen en netwerkbijeenkomsten verzorgd voor studenten, docenten en externen. Daarnaast worden er exposities ingericht en worden excellente studenten ingezet bij de organisatie en uitvoering van het evenement;
- @work (Excellent): het projectbureau binnen SintLucas waar onderwijs en bedrijfsleven elkaar ontmoeten en waar studenten levensecht onderwijs volgen, in de vorm van projecten en stages (echte projecten en klanten).

5. EXCELLENTIEPLAN

5.3 AMBITIE EN RICHTING: EEN HELDER EXCELLENTIESTELSEL

Met het excellentieprogramma wil SintLucas de huidige activiteiten, die al worden ingezet om studenten in staat te stellen het beste uit zichzelf te halen, ordenen en verbeteren. Met herpositionering van deze activiteiten, aangevuld met nieuwe ontstaat een helder excellentiestelsel, waarin de visie op excellentie wordt geconcretiseerd en waarmee studenten een passend en onderscheidend portfolio opbouwen. Dit portfolio is een belangrijke aanvulling op en individuele verbijzondering van de basisdiploma's die worden afgegeven. Door dit het resultaat te laten zijn van een goed werkend excellentiestelsel wordt optimaal recht gedaan aan de heterogeniteit in de studentenpopulatie.

SintLucas zet met een breed excellentieprogramma in op drie programmalijnen:

- **SintLucas A-levels:** top-programma's voor studenten die in hun opleiding aantoonbaar en op alle aspecten beter presteren dan het gemiddelde (naar analogie van het A-level-programma dat nu wordt ontwikkeld in de game-opleiding als een extra opleidingsaanbod bovenop het reguliere programma);
- **SintLucas Pluspunten:** extra onderdelen die worden aangeboden als mogelijkheid voor alle studenten om zich te verdiepen en te verbreden (met focus op internationalisering, vakwedstrijden en meester-gezel-trajecten);
- **SintLucas Excellentievoorwaarden:** ontwikkeling van innovatieve en excellentie bevorderende elementen in het reguliere programma, die er primair op gericht zijn om studenten in staat te stellen zich een adequaat beeld te vormen van waar ze in hun ontwikkeling staan en die de school in staat stellen om het individueel en specifiek talent van studenten te bepalen en te benoemen (o.a. in de ontwikkelgerichte beoordeling, door middel van de professionaliteit en vakdeskundigheid van docenten en curriculumontwikkeling die meer mogelijkheden biedt voor maatwerk).

Een specifiek aandachtspunt zal zijn of en hoe deze trajecten na afloop van de projectperiode blijvend kunnen worden geëxploiteerd, en welke financiële bijdragen van SintLucas, deelnemers en bedrijven daarbij noodzakelijk en haalbaar zijn. Er zal daartoe een business model worden ontwikkeld.

De drie programmalijnen houden kwalitatief (in termen van globale inhoud) en kwantitatief (in termen van doelstellingen) het volgende in:

AD. SINTLUCAS A-LEVELS:

Kwalitatief:

In de beroepsvoorbereiding blijkt dat sommige studenten beschikken over speciale talenten. Dankzij die talenten voldoen ze (meer dan) aan alle eisen die de reguliere programma's aan hun stellen en/of excelleren zij in één of meerdere facetten van het vak dat ze zich aan het eigen maken zijn. Programmatisch wordt, als pilot, voor de studenten in de Game-opleiding nu al een A-level-programma ontwikkeld en met ingang van studiejaar 2015/2016 aangeboden. Met dit traject kunnen studenten

5. EXCELLENTIEPLAN

extra credits verdienen. Het overzicht hiervan wordt toegevoegd aan het te behalen reguliere diploma, dat dan voorzien zal worden van de toevoeging '*with credits*' (bij bovengemiddelde scores) of '*with honours*' (bij topscores). Hierbij wordt onderzocht of voor de beoordeling hiervoor gebruik gemaakt kan worden van beoordelingssystematieken die toegepast worden in vakwedstrijden. De toevoeging bij het diploma geeft de studenten die dit wensen én verdienen een excellentie-status, die hen helpt in hun loopbaan in de sector en/of vervolgstudies. Ze sorteren voor op een snelle groei naar de hoogste niveaus in de sector waarop top-ontwikkelaars en -ondernemers actief zijn.

Deze aanpak, die in 2016 leidt tot een programmatische aanvulling op de game-opleiding zal ook in en met de andere opleidingen van SintLucas vormgegeven worden. Samen met het bedrijfsleven zal daarbij nadrukkelijk worden gezocht naar mogelijkheden om onderdelen programmatisch te koppelen in crossovers, die aansluiten bij specifieke behoeften in het werkveld.

In samenwerking met de beroepsvereniging Dutch Games Association (DGA) zal parallel aan de pilot-ontwikkeling van het A-level programma worden gewerkt aan een gezamenlijk 'meester-traject'. De DGA zal een standaard voor excellent gamedeveloper ontwikkelen (mogelijk in de branche later te positioneren als Meestertitel of vergelijkbare branchekwalificatie), die inhoudelijk benut zal worden als richtingaanwijzer voor het A-level-programma. Onderzocht zal worden of en hoe samen met het werkveld vervolgactiviteiten kunnen worden opgezet om gediplomeerde excellente studenten te ondersteunen in het behalen van de nieuwe branchekwalificatie. Op die manier ontstaat een 'Meestertraject' dat samen met het bedrijfsleven extra mogelijkheden biedt aan alumni om zich permanent te onderscheiden.

Kwantitatief:

Het te ontwikkelen model zal ook in de andere beroepsopleidingen worden toegepast. Het is de ambitie van SintLucas om per 2019 structureel 2 tot 5% van de studenten in de beroepsopleidingen aan A-level-programma's te laten deelnemen.

AD. SINTLUCAS PLUSPUNTEN:

Kwalitatief:

Naast de specifieke programmatische activiteiten voor een selecte groep van studenten wil de instelling in de volle breedte studenten, docenten én organisatie stimuleren het beste uit zichzelf te halen (stelsel van SintPluspunten).

Daartoe worden in de komende vier jaar fasegewijs verschillende extra activiteiten ontplooid, aansluitend bij en aanvullend op een reeks van activiteiten die nu al worden uitgevoerd, zoals in 5.2 omschreven.

In deze activiteiten wordt breed ingezet op internationalisering, de verankering van vakwedstrijden in het onderwijs en vormen van specifieke meester-gezel overeenkomsten in de plus-stages. De resultaten van de studenten worden systematisch geregistreerd en als omschreven pluspunten toegevoegd aan het diploma.

5. EXCELLENTIEPLAN

Kwantitatief:

De doelstelling is dat aan het einde van de projectperiode minimaal 80% van alle studenten die afstuderen en die niet in A-level-programma's participeren, deelgenomen hebben aan minimaal drie activiteiten in het stelsel van SintPluspunten.

AD. SINTLUCAS EXCELLENTIEVOORWAARDEN:

Kwalitatief:

In de reguliere organisatie en programmering wordt gezocht naar verbeteringen, aanscherpingen en innovaties die randvoorwaardelijk worden gezien voor een succesvolle ontwikkeling en (duurzame) implementatie van het excellentiebeleid. Het stelt de betrokken studenten én docenten in staat om te beschikken over de juiste basis voor de specifieke programma's en activiteiten, door de aanleg en talentontwikkeling van studenten scherper te kunnen signaleren en op te pakken en het goede onderwijs van SintLucas verder te ontwikkelen tot excellent onderwijs. Dit appelleert aan de cultuurverandering die SintLucas tot stand willen brengen en de ontwikkeling van een eigen mindset die daarbij nodig is. Belangrijker nog is dat dit onderdeel van het excellentieprogramma een concretisering is van het principe 'practice what you preach': in onze opvatting kun je studenten onmogelijk bewegen tot het uiterste te gaan, als de school en haar medewerkers niet zelf daarin het juiste voorbeeld geeft. Dit moet dan ook (nog meer) zichtbaar worden.

Op dit moment en ten behoeve van de planvorming zijn een aantal deelprojecten geïdentificeerd. Deze projecten maken deel uit van de normale ontwikkeling. SintLucas wil een verbijzondering inzetten die van belang is voor het excellentiebeleid waartoe het deze voorwaarden wil realiseren:

- Fine tunen curriculum nieuwe kwalificatiestructuur: heldere onderscheiden tussen keuzedelen in het curriculum en aanvullingen daarop in specifieke excellentieprogramma's en onderdelen;
- Onderzoeken op welke manier ontwikkelingsgerichte beoordeling onderscheidend kan zijn zodat studenten en docenten een beter zicht krijgen op prestaties en talenten waardoor studenten in een vroeg stadium kunnen excelleren;
- Op- en uitbouw van een in- en extern excellentienetwerk. SintLucas kent een netwerk van 3300 leerlingen en studenten, 9000 oud-studenten (alumni), 500 medewerkers en oud-medewerkers en legio (stage)bedrijven, toeleverende en afnemende scholen en andere relaties. In de ontwikkeling van SintLucas als creative community wordt dit netwerk benut en uitgebouwd ten behoeve van de vakinhoudelijke identificering van excellent vakmanschap. Specifieke onderdelen hierin zijn de actieve samenwerkingsverbanden met de branches en beroepsgroepen om doorlopend het gesprek te voeren over de professionele standaarden en deze te benutten als vakinhoudelijke richtingaanwijzer (zie de standaard die door de Dutch Game Association in afstemming met SintLucas opgesteld wordt t.b.v. de Game-opleiding;

5. EXCELLENTIEPLAN

- In hoofdstuk 2.4 van dit kwaliteitsplan wordt ingegaan op de professionalisering van alle medewerkers zodat zij kunnen excelleren op hun eigen vakgebied. In dit excellentieplan gaat de professionalisering van (vak)docenten nog een stapje verder
- door middel van 'docentpluspunten' :
 - (a) het ontwikkelen en hanteren van eigen professionele standaarden (voor excellent docentschap), als kwalitatieve referentie voor het individuele ontwikkelingsbeleid van medewerkers;
 - (b) het identificeren en 'vullen' van witte vlekken in kennis- en kunde van docenten, passend bij de inhoudelijke doelstellingen van de excellentie-activiteiten voor studenten. Daarbij zal nadrukkelijk worden meegenomen de mogelijkheden voor (in- en externe) 'meester-gezel-relaties'.

Kwantitatief:

Aan het einde van de projectperiode is de bedoeling dat:

- De curricula binnen SintLucas een heldere indeling kennen waarmee mogelijke overlap van programma's en onderdelen wordt voorkomen: daarmee geldt voor alle programma-activiteiten dat deze voorzien zijn van een herkenbaar label (regulier, SintLucas plus, A-level);
- door de ontwikkelingsgerichte beoordelingssystematiek inzichtelijk wordt gemaakt op welke gebieden de student talentvol is;
- alle opleidingsteams over een standaard voor professionele excellentie beschikken en deze als referentie hanteren voor de eigen professionele ontwikkeling (in het kader van het reguliere professionaliseringsbeleid);
- minimaal 80% van de docenten in enig jaar deelneemt aan een vorm van professionele ontwikkeling, ofwel op het gebied van docentvaardigheden, ofwel op het gebied van vakkennis en – kunde, door actief te participeren in de lopende en nieuwe A-level en SintLucas plus-activiteiten.

De ontwikkeling en invoering van het excellentiestelsel zorgt, in samenhang met de inzet op de overige onderdelen van het kwaliteitsplan voor herkenbare opbrengsten:

- Regulier onderwijs, dat tot uiting komt in de vorm van studenten die met de afronding van hun reguliere opleiding beschikken over een adequaat toelatingsbewijs tot het werkveld (ca. 15% tot 18% van de studenten);
- Pluspunten onderwijs, dat tot uiting komt in de vorm van studenten die met SintPluspunten over een scherp individueel profiel beschikken (ca. 80% van de afgestudeerde studenten);
- A- level onderwijs, dat tot uiting komt in de vorm van studenten die met een A-level in aanvulling op hun diploma met extra bagage en begeleiding op weg gaan naar topposities in hun vakgebied (ca. 2 tot 5% van de studenten).

In alle gevallen is sprake van een schoolorganisatie met medewerkers die voortdurend ook zelf worden uitgedaagd en het beste uit zichzelf halen, ten behoeve van deze opbrengsten.

5. EXCELLENTIEPLAN

5.4 PROCESMATIGE ASPECTEN: DRAAGVLAK EN INZET BETROKKENEN

SintLucas prijst zich gelukkig dat heel veel van de ambities met betrekking tot excellentie al verankerd zijn in de professionalisering van de medewerkers. Veel docenten investeren voortdurend in de eigen ontwikkeling en vormen met elkaar een solide basis voor een goed functionerende vakschool en denken en doen actief mee in de ontwikkeling. In de afgelopen jaren is veel energie gestoken in het *richten* en *inrichten* van de organisatie. Nu ligt de nadruk op *verrichten*: welk gedrag is nodig en welke resultaten en opbrengsten willen wij halen. Dit vraagt om resultaatverantwoordelijk werken in het primaire proces en directe betrokkenheid bij de vele projectmatige activiteiten die binnen SintLucas worden uitgevoerd.

SintLucas ontwikkelt zich tot een netwerkorganisatie waar medewerkers intern en extern betekenisvolle relaties aangaan om waarde te creëren voor de leerlingen en studenten, voor zichzelf en voor SintLucas. Dit proces maakt dat er voor de specifieke ontwikkelingen in het excellentieprogramma veel draagvlak is onder de medewerkers. Als 'creative community' hecht SintLucas veel waarde aan de in- en externe relaties, waarmee en waarvoor het onderwijs wordt vormgegeven. De unieke opleidingen zijn alleen te ontwikkelen en te verzorgen in samenspraak met toonaangevende bedrijven. Daarom heeft SintLucas een hechte relatie met het bedrijfsleven. Voor elke opleiding is een klankbordgroep bedrijven ingericht. De opleidingsteams nodigen tenminste twee keer per jaar de bedrijven uit om in dialoog de inhoud van de opleiding te optimaliseren. Het college van bestuur heeft een Raad van advies ingesteld met experts uit het bedrijfsleven, de wereld van onderzoek en het onderwijs. Vanuit 'helicopterperspectief' wordt naar SintLucas en haar opleidingsaanbod gekeken. De leden van de raad van advies zijn 'gepikt en gemazeld' in de creatieve industrie en het creatieve ambacht, ICT & onderwijs, marketing & social media. De raad inspireert en stimuleert SintLucas in de stappen als creative community. In deze context is het excellentieplan een resultante van bestaande ideeën, suggesties voor nieuwe en signalen voor verbeteringen vanuit de netwerken waarin SintLucas werkt die door de schoolleiding zijn verwerkt in de planvorming. Dat is mede gebeurd via een globale thema- en begripsverkenning van excellentie (in het mbo) aan de hand van literatuurstudie en internet search, gesprekken met experts en gesprekken met studenten, medewerkers en bestuur van SintLucas. Voor de uitvoering van het plan wordt een projectstructuur gehanteerd waarin alle geledingen mede verantwoordelijk zijn en bepaalde rollen en taken zullen vervullen. Nadrukkelijk zullen daarbij ook studenten betrokken worden en zelf een rol spelen.

Ten behoeve van het draagvlak is het excellentieplan ter reactie voorgelegd aan de ondernemingsraad (OR) en de studentenraad. De projectactiviteiten zullen worden uitgevoerd in een projectstructuur met een interne projectleider, een externe projectadviseur, een stuurgroep (waarin vertegenwoordigd het bestuur, bedrijfsleven, OR en Studentenraad) en project- en werkgroepen.

5. EXCELLENTIEPLAN

5.5 PROJECTMATIGE UITLIJNING

Op basis van de voorliggende omschrijving vormen de volgende specifieke activiteiten in de periode 2015-2019 de inzet van de ontwikkeling van het SintLucas Excellentiestelsel.

	Hoofdactiviteit	Toelichting	Periode
	Ontwikkeling businessmodel	Op basis van de ervaringen wordt een businessmodel ontwikkeld en gemonitord voor de exploitatie van A-level-programma's en pluspunten na afloop van de projectperiode, gericht op definitieve implementatie.	08/16-06/19
1	SintLucas A-levels		
1.1	Modelontwikkeling A-level	Op basis van de opbrengsten en evaluaties van het nu lopende ontwikkelingsproject voor de Game-opleiding zal een basismodel voor een ontwerp van A-level-programma's worden opgesteld.	09/15 tot 11/15
1.2	Facilitering branches en beroepsgroepen t.b.v. de vaststelling van professionele standaarden voor excellentie	Met beroepsgroepen in het werkveld van SintLucas zullen gesprekken worden geïnitieerd en gefaciliteerd om zicht te krijgen op standaarden voor professionele excellentie in het vak.	09/15 tot 12/15
1.3	basisontwerp A-levels in overige opleidingen	Met behulp van de opbrengsten van 1.2 zullen parallel A-level basisontwerpen worden gemaakt voor de overige opleidingen.	09/15-12/15
1.4	Uitwerking specifieke programma's	Voor in totaal 15 opleidingsrichtingen worden detailontwerpen uitgewerkt ter invoering in schooljaar 2016/2017	01/16-06/16
1.5	Uitvoering A-level-programma's	Vanaf 16/17 worden A-levels buiten het bestaande curriculum uitgevoerd	08/16-06/19

5. EXCELLENTIEPLAN

	Hoofdactiviteit	Toelichting	Periode
2	SintLucas Pluspunten		
2.1	Analyse en herordening huidige plusmodules	De extra activiteiten die momenteel worden aangeboden worden vanuit het perspectief van het stelsel voor excellentie beoordeeld en waar nodig nieuw gepositioneerd	08/15-06/16
2.2	Verankering vakwedstrijden	Er worden vakwedstrijden buiten het curriculum geprogrammeerd. Voor wat betreft voorbereidingen en uitvoeringen wordt een model ontwikkeld ter opname in het curriculum (per schooljaar 16/17 en verder)	08/15-01/16
2.3	Ontwikkeling schoolopdrachten	In samenwerking met het bedrijfsleven worden wedstrijdopdrachten ontwikkeld en geprogrammeerd	01/16-06/16
2.4	Onderzoek 'masterstages'	In samenwerking met het bedrijfsleven worden top-leerbedrijven geïdentificeerd en nagegaan of en op welke onderdelen 'masterstages' kunnen worden aangeboden (nationaal en internationaal) in de vorm van tijdelijke meester-gezel-arrangementen	08/15-06/16
2.5	Uitvoering masterstages	Resultaten van 2.4 worden m.i.v. schooljaar 16/17 aangeboden en extra gefaciliteerd (in combinatie met onderzoek naar toepassing van Erasmus+ subsidies en mondiale ondersteuning EP/Nuffic)	08/16 e.v.

5. EXCELLENTIEPLAN

	Hoofdactiviteit	Toelichting	Periode
3	SintLucas Excellentievoorwaarden		
3.1	Herontwerp curriculum	Bepaling curriculum t.b.v. helder onderscheid keuzedelen, A-level-programma's en pluspuntenaanpak	08/15-06/16
3.2	Onderzoek ontwikkelingsgericht beoordelen	Onderzoek naar mogelijkheden onderscheidend te zijn zodat studenten en docenten een beter zicht krijgen op prestaties en talenten	08/15-06/16
3.3	Pilot beoordeling	Experimenten met beoordeling op basis uitkomsten 3.2 in bestaande methodiek en evaluatie daarvan t.b.v. bepaling wel of niet invoering	08/16-06/17
3.4	Ontwikkeling netwerk excellentie	Aangaan van gesprekken maken van afspraken met beroepsgroepen en branches over professionele standaarden voor excellent vakmanschap	08/15-06/16
3.5	Ontwikkeling eigen standaard voor professionele excellentie	Ontwikkeling van een eigen standaard voor excellent docentschap	08/15-06/16
3.6	Uitwerking referentiemodel voor 'docentpluspunten'	Onderzoek naar en toepassing van referentiemodel voor het HRM-ontwikkelingsbeleid van Sint Lucas	08/15-06/16
3.7	Onderzoek en evaluatie	(onder voorbehoud goedkeuring onderzoeksplan). Het excellentieprogramma zal voortdurend worden onderzocht en gemonitord. Resultaten daarvan worden benut voor jaarlijkse evaluaties van de voortgang en opbrengsten (met betrokkenheid OR en Studentenraad)	06/16 e.v.
3.8	Kennisdeling	Planvorming, onderzoek en activiteitenvoortgang zal worden gedeeld met collega-instellingen, te beginnen in de pilot samenwerking met Cibap, Mediacollege en HMC	

5. EXCELLENTIEPLAN

5.6 BEGROTING

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoe het investeringsbudget voor excellentie na toekenning wordt verdeeld. Voor 2015 wordt per hoofdlijn een onderverdeling gegeven. Voor de jaren daarna wordt dit later ingevuld.

Uitgegaan wordt van een jaarlijkse investering van € 190.000 vanuit de excellentiegelden vanuit een totaal budget van € 760.000. Inzet van docenten is begroot op € 45 per uur, van interne projectleiding en stuurgroep leden € 80 per uur. Ten behoeve van ondersteuning door en facilitering van bedrijfsleven en externe deskundigheid worden enkele stelposten gehanteerd.

	Algemene projectkosten	Toelichting	Bedragen
	Projectleiding	Kosten interne projectleider 1 dag per week gedurende 160 weken	57.600
	Externe ondersteuning	Stelpost (gebaseerd op 1 dag per maand, 9 maanden per jaar, tarief 1.200, incl. BTW)	52.272
	Stuurgroep	Driemaandelijke bijeenkomsten (dagdeel) gedurende vier jaar, 5 personen	25.600
	Ontwikkeling businessmodel	Inzet docenten en externe ondersteuning	50.000
	Subtotaal		185.472
1	SintLucas A-levels		
1.1	Modelontwikkeling A-level	Inzet docenten in werkgroep	15.000
1.2	Facilitering branches en beroepsgroepen t.b.v. de vaststelling van professionele standaarden voor excellentie	Sessies met vertegenwoordigers van 15 beroepsgroepen in het werkveld (2 per jaar a 500 per sessie).	60.000
1.3	basisontwerp A-levels in overige opleidingen	Inzet docenten in werkgroep (15 werkgroepen, 2.500 per werkgroep)	30.000
1.4	Uitwerking specifieke programma's	Inzet docenten in werkgroepen (15 opleidingsrichtingen, 7.500 per werkgroep)	112.500
1.5	Uitvoering A-level-programma's	Stelpost uitvoeringskosten	150.000
	Subtotaal		367.500

Alle bedragen zijn in euro's.

5. EXCELLENTIEPLAN

	Hoofdactiviteit	Toelichting	Bedragen
2	SintLucas Pluspunten		
2.1	Analyse en herordening huidige plusmodules	Inzet docenten in werkgroep	15.000
2.2	Verankering vakwedstrijden	Inzet docenten in werkgroep	15.000
2.3	Ontwikkeling schoolopdrachten	Stelpost	50.000
2.4	Onderzoek 'masterstages'	Inzet docenten in projectgroep	10.000
2.5	Uitvoering masterstages	Stelpost uitvoeringskosten	50.000
	Subtotaal		140.000

Alle bedragen zijn in euro's.

	Hoofdactiviteit	Toelichting	Bedragen
3	SintLucas Excellentievoorwaarden		
3.1	Herontwerp curriculum	Inzet docenten in werkgroep	10.000
3.2	Onderzoek ontwikkelingsgericht beoordelen	Inzet docenten en externe ondersteuning	25.000
3.3	Pilot beoordeling	Uitvoeringskosten en inzet docenten en examencommissies	20.000
3.4	Ontwikkeling netwerk excellentie	Inzet kerndocenten	10.000
3.5	Ontwikkeling eigen standaard voor professionele excellentie	Inzet docenten en methodiek met externe ondersteuning	15.000
3.6	Uitwerking referentiemodel voor 'docentpluspunten'	Inzet docenten en HRM	10.000
3.7	Onderzoek en evaluatie	P.M. (afhankelijk goedkeuring)	P.M.
3.8	Kennisdeling	Communicatiekosten en inzet docenten	15.000
	Subtotaal		105.000
	Totaal		797.972

Alle bedragen zijn in euro's.