



Inhoud

Inleiding	3
Uitgangspunten	3
Sterkte/zwakte analyse	4
Sterke punten:	4
Verbeterpunten:	5
Externe gegevens	5
Ambities:	6
Ontwikkeloverzicht van het huisvestingsplan 2020 - 2024	7
Producten gelieerd aan dit huisvestingsplan.	10

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

Inleiding

Voor het Maritiem College IJmuiden is een nieuw schoolplan geschreven voor de schooljaren 2020 – 2024. Er is geopperd om ook een huisvestingsplan op te stellen, zodat er meer eenheid van werken tussen de school en de huisvesting ontstaat. Tegelijkertijd is er ook bij de huisvesting behoefte aan planmatig werken en vooruitkijken.

F.W.J. Out en M.D. Dik
Directeur en Teamcoördinator huisvesting

Noot

- Lees voor ouder desgewenst verzorger.
- Lees voor hij desgewenst zij.
- Lees voor leerling(e) desgewenst leerling (e)-bewoner (bewoonster).

Uitgangspunten

Verwezen wordt naar het schoolplan van het Maritiem College IJmuiden 2020 -2024. Kernpunten die van belang zijn voor de huisvesting staan hieronder vermeld.

Missie

Het bieden van modern, uitdagend en eigentijds technisch/maritiem onderwijs als voorbereiding op vervolgonderwijs, werk en samenleving. Hierbij staan de persoonlijke aandacht voor en de individuele ontwikkeling van de leerling centraal. Dit geldt ook voor de huisvesting.

Kernwaarden voor het pedagogisch klimaat en het werkklimaat MCIJ en TCV en de Huisvesting

Kernwaarden	Herkenbaar door
a. Persoonlijke ontwikkeling	Leren met en van elkaar. Professionalisering, zowel individueel als in teamverband. Een leven lang leren en ontwikkelen. Omgaan met en accepteren van verschillen tussen mensen.
b. Plezier	Werken vanuit je passie en je kracht. Goede sfeer onderling. Ruimte om te kiezen. Er is ruimte voor plezier met elkaar en de leerlingen.
c. Betrokkenheid	Samen zijn wij de school en de huisvesting. Verantwoordelijkheid geven en nemen. Betrokken bij elkaar, betrokken bij de leerling en betrokken bij het vakmanschap.
d. Vertrouwen	Wij hebben positieve verwachtingen van elkaar. Vertrouwen op en in elkaar (geven en nemen). Wij voelen ons veilig bij elkaar, we kunnen elkaar aanspreken en ondersteunen. Wij reageren professioneel.
e. Erkenning en waardering	We vieren successen. We steunen en zien elkaar. We werken met erkende ongelijkheid. Wij hebben een positieve en persoonlijke benadering.

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

De huisvesting heeft bovenstaande vertaald in de onderstaande beschrijving.

Leerling-profiel

Onze leerlingen ontwikkelen:

- a. Zich tot junior vakman/vakvrouw.
- b. De juiste beroepshouding.
- c. Zelfkennis en reflectie.

Koers

- a. We gebruiken onze vakmanschap en professionaliteit om leerlingen te helpen zich te ontwikkelen en hun volle potentieel te benutten.

Leiderschap

- a. Wij werken in een professionele cultuur.
- b. Wij werken met teams en teamplannen om doelgericht, planmatig en op maat te kunnen werken.
- c. We werken met data om beleid te kunnen maken en om de voortgang te kunnen controleren.
- d. We werken met verbeterplannen met aandacht voor PDCA (Plan-Do-Check-Act) en IMWR (Inspireren-Mobiliseren-Waarderen-Reflecteren).
- e. Wij stellen gezamenlijk doelen en verbinden dit aan de begroting en realisatie. Uitgangspunt is 'erkende ongelijkheid' binnen een professionele cultuur.

Visie

- a. Het bieden van een veilige, vertrouwde en persoonlijke leeromgeving.
- b. Leerlingen de kans geven zich individueel te ontwikkelen.
- c. Leerlingen de kans geven hun interesses en talenten te ontwikkelen.
- d. Medewerkers stimuleren het leren van de leerlingen en hebben waardering voor hun prestaties.
- e. Het aanleren van vakmanschap én de bijbehorende beroepshouding.
- f. Het onderhouden van een nauwe samenwerking met vervolgonderwijs en het bedrijfsleven.

Sterkte/zwakte analyse

Het team van de huisvesting heeft met elkaar de sterke punten van de organisatie en de verbeterpunten in kaart gebracht. Daarbij heeft zij ambities geformuleerd.

Het onderstaande overzicht is daarvan de samenvatting.

Onder het kopje ambities heeft de schoolleiding een en ander aangevuld.

Sterke punten:

Algemeen

- a. De huisvesting en de school zoeken steeds meer de verbinding met elkaar.

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

Pedagogiek

- a. Veel leerlingen voelen zich prettig bij de medewerkers.
- b. Leerlingen zijn beleefd naar de medewerkers.
- c. Vanuit de medewerkers is er de behoefte om meer structuur te bieden en om minder ad hoc te werken.

Medewerkers

- a. De medewerkers voelen zich betrokken bij de huisvesting.
- b. Men ervaart flexibiliteit. Er wordt rekening met iedereen gehouden en men is zelf bereid zich flexibel op te stellen, wanneer een collega of de organisatie daarom vraagt.
- c. De omgang tussen collega's onderling is op orde. Men voelt saamhorigheid en humor is daarbij een belangrijke stimulerende en positieve factor.
- d. De samenstelling van het personeel is divers en dat wordt als een sterk punt ervaren.

Verbeterpunten:

Pedagogiek

- a. Er is een verschil in pedagogische en professionele vaardigheden tussen de medewerkers.
- b. Voor de leerlingen is er te weinig privacy.
- c. De leefregels zijn onduidelijk en daarmee is het naleven van regels ook niet helder.
- d. Er kan meer aandacht uitgaan naar goede persoonlijke verzorging.

Medewerkers

- a. Werkzaamheden worden te veel ad-hoc uitgevoerd en zijn te weinig planmatig.
- b. Een cultuurverandering doorvoeren waarbij wij meer gaan kijken wat wij zelf anders kunnen doen en later pas gaan kijken wat anderen anders moeten doen.
- c. Wij vinden diversiteit in het personeelsbestand belangrijk. Het zou prettig zijn wanneer er meer vrouwelijke medewerkers zouden zijn.

Kwaliteitsbeleid

- a. Er zijn onvoldoende protocollen en werkbeschrijvingen.

Infrastructuur

- a. De inrichting van de huisvesting is gedateerd en heeft geen eigentijdse uitstraling.

Omgeving

- a. De oudercontacten moeten verbeterd worden.

Externe gegevens

Er zijn geen externe bronnen beschikbaar om de sterke/zwakteanalyse te voeden.

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

Ambities:

Algemeen

- a. Huisvesting en school zijn één eenheid, waar aan beide kanten van de deur het besef is dat we elkaar nodig hebben.

Pedagogiek

- a. We ontwikkelen een opvoedingsstijl die autoritatief gericht is. We zoeken daarvoor een werkwijze/kapstok, scholen ons daarin en handelen daarnaar.
- b. Er komt een overzicht van de leefregels en verwachtingen naar de leerlingen toe. De KIC- en handiggedragregels van school zullen hierin meegenomen worden, om een eenduidig beleid te creëren tussen school en huisvesting.
- c. We bieden gezonde voeding en maken de leerlingen bewust van het belang van gezonde voeding. We leggen daarin de verbinding met de werkgroep 'Gezonde School'.
- d. We bieden leefomstandigheden, waarin we de privacy van de leerlingen vergroten, maar daarnaast meer mogelijkheden bieden voor samen zijn. We agenderen dit onderwerp bij de werkgroep 'Veilige School'.
- e. We bieden de leerlingen naschoolse activiteiten en begeleiding aan.

Medewerkers

- a. Een duidelijk klimaat voor medewerkers met betrekking tot de verwachtingen, taken, regels en procedures. Daar worden beschrijvingen voor gemaakt.
- b. De gesprekscyclus wordt omgezet in de werkwijze van het 'Goede Gesprek' van de Dunamare Onderwijsgroep.
- c. De medewerkers zetten meer elkaars kwaliteit in, die wij eerst van elkaar gaan leren kennen, om te werken aan een professionele cultuur. Dat vraagt om vertrouwen in elkaar en die gaan wij als leiding ook geven. Hierbij denken wij met name aan: kaders voor teams - waardoor zij zelf aan de slag kunnen en kansen zien -, eigenaarschap bij innovaties, inzetten van collegiale consultatie, op orde hebben van de data zoals in te zetten uren voor taken en onderdelen van het werk.
- d. Het MT zorgt dat de verschillende teams en groepen onderling goed communiceren. Het MT en de teams, secties en werk/denkgroepen communiceren gericht en frequent over de uitkomsten van teamplannen, verbeterplannen en behaalde resultaten. Dit zal geborgd worden door het managementteam. Wanneer wij goede resultaten bereiken hebben we daar aandacht voor en vieren we die successen.
- e. Van alle medewerkers vragen wij om zich ieder schooljaar te scholen om bekwaam en vaardig te blijven in hun vak. Afspraken hierover worden gemaakt in de doelengesprekken en deze worden ook geëvalueerd. Het doelengesprek is het eerste gesprek van het schooljaar dat de teamcoördinator voert met elke medewerker over wat er dat schooljaar opgepakt wordt en wat over en weer de verwachtingen zijn.
- f. Jaarlijks is er een medewerkertevredenheidsonderzoek waaruit een verbeterplan volgt.
- g. Gedurende het schooljaar zijn er activiteiten met teamleden om de onderlinge samenwerking te versterken. En wij hebben aandacht voor het welzijn van de medewerkers en werken aan een beperking van het verzuim.

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

Wij denken dat de bovenstaande punten een positief effect hebben op het beperken van het ziekteverzuim.

- h. Taken en verantwoordelijkheden zullen meer gedelegeerd worden.

Kwaliteitsbeleid

- a. De huisvesting werkt planmatig: zet verbeterplannen in, werkt met PDCA (plan-do-check-act) en IMWR (inspireren-mobiliseren-waarderen-reflecteren) -cycli.
- b. De huisvesting werkt met een jaarplan.
- c. De huisvesting werkt met jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken.
- d. Er wordt een bewonerscommissie opgericht die maandelijks bijeenkomt. Door die commissie weten we beter wat er speelt en kunnen we ook plannen met elkaar opzetten.
- e. De ouderraad wordt nadrukkelijk betrokken bij de ontwikkelingen en de ouderraad communiceert ook met de andere ouders.

Financiën

- a. We maken financiën vrij om de faciliteiten van de huisvesting te moderniseren.
- b. In de begroting wordt geld vrijgemaakt voor scholing van het personeel.
- c. Er wordt een reservering gemaakt voor de bewonerscommissie en voor activiteiten.

Omgeving

- a. Een positief en regelmatig contact tussen huisvesting en ouders/verzorgers bevordert de ontwikkeling van de bewoners. Dit resulteert in een proces waarbij huisvesting en ouders/verzorgers er op uit zijn elkaar wederzijds te ondersteunen om de bijdrage aan de opvoeding van de bewoner op elkaar af te stemmen. Dit zover als mogelijk binnen de vastgestelde leef- en gedragsregels op de huisvesting, met als doel; het welzijn, de motivatie en de ontwikkeling van het kind te bevorderen.
- b. Door naar de werkwijze van onze collega-huisvesting in Harlingen en internaten in de omgeving te kijken, willen wij inzicht krijgen hoe andere vergelijkbare zorginstellingen werken, om deze inzichten te spiegelen aan onze eigen werkwijze.
- c. Wij zetten ons in om de naamsbekendheid van de opleiding met de huisvesting te vergroten.
- d. Met het aanpassen van de nieuwe leefregels willen we ook expliciet aandacht besteden aan de relatie met de buurt.
- e. Wij werken samen met externe organisaties om waar nodig de bewoners extra begeleiding te geven.

Ontwikkeloverzicht van het huisvestingsplan 2020 - 2024

Hieronder staan de onderwerpen waar wij de komende 4 schooljaren aan gaan werken opgesomd. Aan het einde van elk schooljaar is er ruimte om de invulling van de kolommen met de jaartallen aan te passen. Dit huisvestingsplan moet richtinggevend zijn en niet ervaren worden als een keurslijf. Het is belangrijk dat er ook tijd is om te kunnen borgen, daarom ligt het accent in tijd eerst meer op ontwikkelen en later op borgen.

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

Legenda

<i>O</i>	<i>Opzet maken.</i>	<i>Directie</i>	<i>Directeur en schoolleider</i>
<i>E</i>	<i>Experimenteren of pilot.</i>	<i>MT</i>	<i>Directie en TC</i>
<i>U</i>	<i>Uitvoeren.</i>	<i>TC</i>	<i>Team-coördinator</i>
<i>B</i>	<i>Borgen.</i>	<i>GC</i>	<i>Groepsleider met coördinerende taak</i>
<i>A</i>	<i>Jaarlijks aandacht geven en realiseren.</i>	<i>K</i>	<i>Kok</i>

Wie *Wie of welke geleding trekt het proces.*

Onderwerp	Deelonderwerp	Wie	Schooljaar			
			20/21	21/22	22/23	23/24
Samenwerking met de school	Programma voor gezamenlijke activiteiten medewerkers.	MT	O/U	O/U	B	
	Programma voor gezamenlijke activiteiten voor de leerlingen.	TC	O/U	O/U	B	
	Afstemmen regels en afspraken voor de leerlingen tussen huisvesting en school.	MT/TC/ GC	O/U	U	B	
	Afstemmen werkzaamheden en activiteiten tijdens de stageweek tussen huisvesting en school.	MT/TC/ GC	O	U	B	
Pedagogiek	Ontwikkelen opvoedingsstijl met kapstok voor het handelen.	TC	O/U	U	B	
	Implementeren van gedragsregels en verwachtingen naar de leerlingen. Leidraad zijn de Handige Gedragsregels (van KIC van de school) en het leerlingenstatuut.	TC	O/U	U	B	
	Aanbod extra activiteiten voor leerlingen.	GC	O/U	O/U	B	
	Planmatige aanpak gezonde school (samen met de werkgroep: de 'Gezonde School).	K	O	U	B	
	Inrichten cyclus het 'Goede Gesprek. Met als start het doelengesprek.	MT/TC	O/U	U	B	A
	Werken aan een professionele cultuur van delegeren, vertrouwen geven, eigenaarschap, elkaar raadplegen en reflectie geven.	MT en DMR	O	U	B	
	Versterken van de communicatie o.a. door aandacht te hebben voor de medewerkers en gezamenlijk activiteiten ondernemen.	TC	O	U	B	A
	Scholingsplan opstellen en afstemmen per persoon.	TC	A	A	A	A

Huisvestingsplan Maritiem College IJmuiden

Onderwerp	Deelonderwerp	Wie	Schooljaar			
			20/21	21/22	22/23	23/24
	Tevredenheidsonderzoek medewerkers met verbeterplan.	TC	A	A	A	A
	Elk plan wordt gecheckt op PDCA en IMWR. <i>PDCA - (Plan-Do-Check-Act)</i> <i>IMWR - (Inspireren, Mobiliseren, Waarderen & Reflecteren)</i>	MT/TC	A	A	A	A
	Er is een jaarplanning voor alle tevredenheidsonderzoeken, RI&E en (tussentijdse) evaluaties. <i>(Risico-Inventarisatie en Evaluatie)</i>	TC	U	A	A	A
	Er wordt gewerkt met een jaarplan voor alle activiteiten.	GC	O/U	U	B	A
	Er wordt gewerkt met tevredenheidsonderzoeken onder de leerlingen/bewoners en onder de ouders/verzorgers. Daarna wordt een verbeterplan opgesteld.	TC	O/U	U	B	
	Er is frequent overleg met de ouderraad en die communiceert frequent met de andere ouders/verzorgers.	TC op uitnodiging directie	O/U	B		
	Ontwikkelen van de producten genoemd onder dit overzicht (a t/m n).	TC	O/U	O/U	B	
Financieel beleid	In de begroting wordt jaarlijks geld vrijgemaakt voor modernisering volgens een stappenplan.	Directie /TC	A O/U	A U	A B	A
	Financiële ruimte voor professionele cultuur w.o. scholing.	Directie /TC	U	B		
	Budgettoekenning activiteiten die in een jaarplanning zijn vermeld.	Directie	O/U	U	B	
	Budgettoekenning voor bewonerscommissie.	Directie	U	U	U	U
De omgeving	Verbeteren inbreng/ondersteuning van ouders/verzorgers.	TC	O	U	B	
	Verbeteren van de duurzame relatie met college-huisvesting in Harlingen en internaten uit de omgeving om ervaringen uit te wisselen.	TC	O/U	O/U	B	
	Vergroten naamsbekendheid Organisatie.	TC	U	U	U	U

Producten gelieerd aan dit huisvestingsplan.

Cursief is in voorbereiding.

- a. *Huurcontract (formele overeenkomst)*
- b. *Overzicht huisvestingskosten.*
- c. *Leefregels, in samenhang met van handiggedragregels van de school.*
- d. *Formele regels met disciplinaire maatregelen, in samenhang met de Escalatieladder van de school).*
- e. *Jaarplanning met weekactiviteiten (opgenomen in het overzicht hierboven).*
- f. *Teamjaarplan (opgenomen in het overzicht hierboven).*
- g. *Medisch protocol.*
- h. *Ontruimingsprotocol.*
- i. *Keukenprotocol.*
(Denk aan: wat zijn de principes achter ons aanbod, momenten van verstrekking, melden van allergieën e.d., wat zijn de taken van de leerlingen in de keuken, HACCP etc.).
- j. *Werkafspraken met de bewonerscommissie.*
- k. *Werkafspraken met de ouderraad.*
- l. *Informatie-brochure over de huisvesting.*
(Vergelijkbaar met schoolgids: aanbod, wie zijn de medewerkers, wie is de leiding, wie het bestuur, waar kun je terecht met bezwaren, activiteitenaanbod, wat levert de huisvesting aan materialen en inventaris voor een kamer, wat neem je zelf mee, kosten, verwijzing naar protocollen)
- m. *Taakbeschrijving van de functies van de medewerkers.*
- n. *Format doelengesprek medewerkers.*