



**School  
maak je  
niet  
alleen**

Strategisch meerjarenplan

# Strategisch meerjarenplan

Dit strategisch meerjarenplan is tot stand gekomen dankzij de participatie van alle betrokken partijen. Zowel leerlingen, leerkrachten, ouders en directie hebben actief deelgenomen en hebben samen de richting aangeven waar we de komende jaren naartoe zullen te werken.

**2015-2020**

## 1. Introductie

Om tot dit strategisch meerjarenplan te komen, werd reeds een lange weg afgelegd.

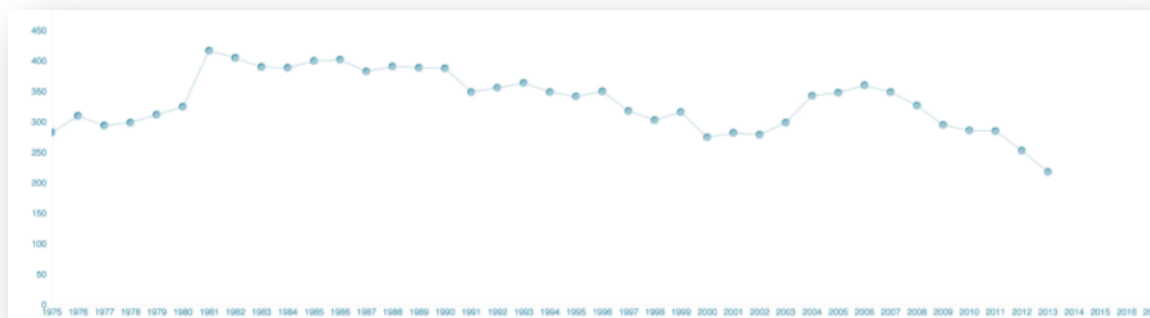
Als basisinformatie/ -document werd het prioriteitenplan<sup>1</sup> gebruikt dat ter voorbereiding van de doorlichting 2014 werd opgesteld. Het prioriteitenplan is een samenvoegsel van verschillende documenten waardoor het op het einde een zeer uitvoerig en onwerkbaar document (>160 actiepunten) was geworden. Een nieuw en bondig document werd dan ook noodzakelijk. Hopende dat dit strategisch meerjarenplan hieraan beantwoordt, vind je hieronder in het kort **de totstandkoming** terug, gevolgd door de **strategische doelstellingen** met hun **operationele invullingen** voor de komende vijf jaren. Het strategisch meerjarenplan is bovendien een stap verder dan het prioriteitenplan aangezien de verschillende betrokken partijen werden bevroegd over de lange lijst van actiepunten.

School maak je niet alleen, daarom is dit strategisch plan **het resultaat van een ruime samenwerking** tussen leerlingen, leerkrachten en ouders. Samen hebben we het pad uitgestippeld dat we de komende jaren zullen volgen.

Aangezien de huidige situatie van de school echter een belangrijk pijler vormde in het bepalen van de kortetermijnstrategie, wordt dit document gestart met een toelichting van de **historiek** en de strategische doelstellingen die hieruit voortvloeiden. Eenmaal de fundamentele bouwstenen geplaatst, wordt een nieuw strategisch plan uitgewerkt.

## 2. Wat voorafging...

Het is geen geheim dat de laatste jaren het aantal leerlingen beetje bij beetje is gedaald en dat er verschillende werkpunten tegelijk moesten worden aangepakt. Gelukkig kan het schooljaar 2014-2015 als keerpunt gezien worden, met een eerste kleine stijging in het leerlingenaantal sinds vijf jaar.



Om ons verder weg te leiden van deze dalende tendens, werden **in het schooljaar 2013-2014 drie strategische doelstellingen** vastgelegd, waarvan de operationele doelstellingen binnen ongeveer een jaar

<sup>1</sup> Prioriteitenplan (zie smartschool > vakken > Ik > samenwerken > Prioriteitenplan).

Als vertrekpunten voor het prioriteitenplan werden het doorlichtingsverslag (+opvolging) van 2005-2006, alsook de voorbereiding van de doorlichting voor het schooljaar van 2013-2014, de resultaten van de enquête 'Gezonde school' en de SWOT-analyse van de leerkrachten (nulmeting in de week van 22/10/2014) weerhouden. Mogelijks zijn er nog tal van andere documenten en werkpunten die hierbij moesten betrokken worden, wat maakt dat het prioriteitenplan/ jaaractieplan als een dynamisch document moet worden bekeken en aangepast waar en wanneer nodig.

moesten gerealiseerd worden. Door de veelheid van werkpunten werd besloten om een SWOT<sup>2</sup>-analyse onder de personeelsleden te houden en de meest voorkomende punten te weerhouden. Aangezien het voorbije jaar erg hard gewerkt is om deze doelstellingen te bereiken, werd het opportuun gevonden om deze mee in dit document op te nemen.

## 2.1. Drie strategische doelstellingen voor het schooljaar 2013-2014

In oktober 2013 werden de volgende werkpunten door de leerkrachten als prioritair opgegeven:

- Communicatie en administratie
- PR & marketing
- Gelijkheidsgevoel binnen het lerarenkorps

Hiermee werd een duidelijk signaal aan de directie gegeven dat er een aantal fundamentele bouwstenen moesten geplaatst worden alvorens er op schoolniveau kon worden gewerkt. Samen met leerlingen en leerkrachten werden er grote inspanningen geleverd om verschillende werkpunten op korte termijn aan te pakken.

### 2.1.1. Communicatie en administratie

#### *Wij optimaliseren de communicatie tussen het personeel en naar de leerlingen.*

Tijdens het schooljaar 2013-2014 werd op korte tijd **het communicatieplatform 'Smartschool'** op poten gezet waarbij leerkrachten en leerlingen een **directe toegang** kregen tot elkaar, maar ook tot tal van documenten, verslagen en reglementen. Mettertijd zal dit **archief** groeien, waardoor leerkrachten en leerlingen op een eenvoudige manier zelf de nodige informatie kunnen opzoeken en waardoor we kunnen voortbouwen op bestaande documenten, verslagen, .... Dankzij Smartschool werden ook de verschillende **informatiestromen gecentraliseerd**, waardoor leerkrachten en leerlingen eenduidiger en sneller worden geïnformeerd.

Om leerlingen en leerkrachten in de toekomst tijdig te informeren, zullen er **digitale prikborden** worden ingericht in de verschillende gangen van de gebouwen. De bedoeling is dat deze prikborden op iedere locatie (mits internettoegang) raadpleegbaar worden, waardoor **de Smartphone en de tablet** bijkomende communicatiekanalen vormen. In januari 2015 werd een eerste setting opgezet en testen de leerkrachten een dergelijk digitaal prikbord dat zowel zichtbaar is op de informatieschermen in de leraarskamer, als op hun Smartphone, als op de computer thuis.

#### *Wij optimaliseren de informatieverstrekking naar ouders.*

Om de ouders (en de leerlingen) te informeren over alle activiteiten die tijdens het schooljaar plaatsvinden werd een virtuele link aangemaakt tussen de **Smartschool-kalender en de kalender op de website**. Alle activiteiten worden tijdig ingebracht in Smartschool en automatisch gepubliceerd op de kalender van de website van de school, waarvoor niet moet worden ingelogd.

In het schooljaar 2014-2015 werd de **toegang tot Smartschool verder uitgebreid** en kregen de ouders de nodige inloggegevens om gebruik te maken van Smartschool. Het verspreiden van documenten, brieven, e.a.

---

<sup>2</sup> Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats.

via Smartschool zal de komende jaren verder toenemen. De ouders kregen op de algemene ouderavond (begin september) een korte introductie over het gebruik van Smartschool, in de toekomst moet dit mogelijks worden uitgebreid.

Tot slot werd aan de ouderraad gevraagd om hun **toekomstvisie over de verdere implementatie** van Smartschool (ingebruikname van de module 'skore', 'LVS',...) uit te werken. De resultaten hiervan zullen al dan niet als actiepunten in dit dynamische document worden opgenomen.

Naast de implementatie van het communicatieplatform werden er ook tal van initiatieven opgezet om ouders beter te informeren. Zo krijgen belangrijke documenten een **Franstalige samenvatting**, worden **afwezigheden via SMS** gecommuniceerd en werd er **een extra oudercontact** georganiseerd.

*Wij zorgen voor een goede en een accurate administratie  
ter ondersteuning van onze leerkrachten en leerlingen.*

Op administratie verliep in het schooljaar 2013-2014 vrij ongeregeld. Een **tijdige voorbereiding** en een **gemotiveerd secretariaatsteam** zorgden er in het schooljaar 2014-2015 echter voor dat de administratie vanaf de eerste dag op punt stond. Leerkrachten kregen hierdoor meer ruimte om zich te focussen op hun kerntaak, nl. het lesgeven. Ook op het gebied van leerlingendossiers werden verschillende knelpunten sneller weggewerkt.

Bovendien zullen de informaticasystemen **Smartschool en Informat** vanaf het schooljaar 2015-2016 nauw samenwerken, waardoor nog efficiënter kan worden gewerkt en waardoor verschillende systeemmanipulaties slechts eenmaal dienen te gebeuren voor beide systemen.

De komende jaren dient het **rapportensysteem** opnieuw herbekeken en geprogrammeerd te worden. Hiervoor moet ook het resultaat van de ouderbevraging over de toekomst van Smartschool bekend zijn, omdat dit een belangrijke impact op de implementatie heeft. Aangezien het rapportensysteem is Smartschool echter flexibeler is in gebruik, zal de herprogrammatie in Smartschool gebeuren.

#### 2.1.2. PR & marketing

*Wij moderniseren onze publicaties en trachten aansluiting te vinden  
bij het gebruik van nieuwe communicatiedragers.*

In 2013-2014 werd gestart met een vernieuwde, frisse versie van het **schoolblad 'de Uitkijk'**. Dit vormde de eerste aanzet om ook de andere communicatiedragers eens van naderbij te bekijken. Na een korte analyse bleek dat het gebruik van **sociale media** (meer bepaald Facebook) voornamelijk door een enkele leerkracht werd gedragen, wat bijzonder tijdsintensief is. Door het **aantal beheerders** uit te breiden en het **stimuleren van het publiceren van activiteiten en foto's** werken we aan een intensiever gebruik van deze sociale media.

De website van de school werd in 2007 ontwikkeld, tot op heden werden er geen grafische aanpassingen, noch technische updates meer uitgevoerd. In december 2014 werd **een nieuw concept voor de website uitgewerkt** i.s.m. Woluweb. Dit nieuwe concept maakt de website ook toegankelijk voor tablet en Smartphone gebruikers. Na de nodige analyse en optimalisatie hopen we de vernieuwde en dynamische website online te hebben tegen het voorjaar van 2015.

Naast de externe communicatie, worden leerkrachten ook aangemoedigd om **fotomateriaal** te verzamelen van lessen en activiteiten. Deze worden enkel **intern gecommuniceerd via het fotoboek van Smartschool**.

*Wij werken aan een gedragen communicatieplan dat inzet op een duidelijkere profilering en een effectievere rekrutering.*

Begin september 2014 werd er met veel enthousiasme een uitgebreid **communicatieplan** uitgewerkt. Heel wat personeelsleden hebben hier hun schouders onder gezet en nieuwe initiatieven uitgewerkt of bestaande initiatieven aangepast. In het schooljaar 2014-2015 leidde dit alvast tot een **succesvolle deelname aan de studiekeuzebeurs** voor zesdeklassers, een **originele night@school** en een **creatieve publiciteitscampagne** waarin onze oud-leerlingen centraal komen te staan. Daarnaast komen er ook nog **interactieve voormiddagen voor vijfdeklassers**, een vernieuwde **opendeurdag**, een **gratis leerwerkboek Nederlands** en een uitbreiding van de **publiciteitscampagne op Facebook**.

Naar komende schooljaren toe moet gekeken worden of de publiciteitscampagne moet worden aangevuld met **persoonlijke huisbezoeken** en of andere **informatiemomenten** noodzakelijk zijn/blijven. Voor meer informatie over de verschillende acties verwijzen we naar het effectieve communicatieplan<sup>3</sup>.

Via al deze initiatieven trachten we het leerlingenaantal terug op te schroeven. We weten dat het uiteraard niet mogelijk is om van de ene dag op de andere het leerlingenverlies volledig weg te werken, te meer omdat er in 2014-2017 heel wat **infrastructurele werken** voorzien worden die mogelijks ook een aanzienlijke impact kunnen hebben op dit aantal.

Bijgevolg stellen we ons volgende doelstellingen

- Schooljaar 2013-2014: 210 leerlingen (waarvan 206 gesubsidieerd)
- Schooljaar 2014-2015: 221 leerlingen (waarvan 219 gesubsidieerd)
- Schooljaar 2015-2016: 221 leerlingen (impact bouw – stabilisatie leerlingenaantal)
- Schooljaar 2016 → opening van het nieuwe schoolgebouw: 250 leerlingen

### 2.1.3. Gelijkheidsgevoel binnen het lerarenkorps

Het meest voorkomende werkpunt dat naar voren kwam in de SWOT-analyse van het personeel (oktober 2013) was het **ontbreken van een gelijkheidsgevoel**, wat leidt tot onderstaande operationele doelstelling.

*Wij werken aan een gelijkheidsgevoel door het creëren van transparantie en het voeren van een participatief beleid.*

Om dit om te buigen, werd voornamelijk gewerkt aan een **zeer transparante communicatie** en de **implementatie van een participatief beleid**.

Samen met het voltallige personeel wordt de komende jaren **een duidelijke lijn uitgetekend** over het beleid, de toekomst en het eigen functioneren. Steeds in overleg met alle betrokkenen en steeds met respect voor de verschillende protocollen die de voorbije jaren werden afgesloten in het LOC. Indien navolging niet mogelijk blijkt, zal dit steeds zeer duidelijk gecommuniceerd worden en zullen de mogelijke oplossingen samen besproken worden. Elke uitgevoerde beslissing moet steeds **geëvalueerd** worden, zodat bijsturing een onderdeel van het beleid wordt.

Het **belang van de school** en de **leerlinggerichtheid** zullen steeds als uitgangspunt gekozen worden.

---

<sup>3</sup> Smartschool > Intradesk > Leraars > PR en communicatie

Concreet werden de **toezicht- en examenroosters** reeds in het schooljaar 2013-2014 volgens een gelijkheidsprincipe uitgewerkt door het toepassen van een beurtroolsysteem. In het schooljaar 2014-2015 stond de leerlinggerichtheid centraal bij het **opstellen van de lessenroosters** en werd er een nieuw en **automatisch (tel)systeem** ingevoerd voor het vervangen van afwezige collega's. De belangrijkste verwezenlijking om deze doelstelling te bereiken, is het finaliseren van de **functiebeschrijvingen** en het opstarten van **functioneringsgesprekken**. Beiden zijn gepland in het schooljaar 2014-2015, wat betekent dat de eerste evaluaties in het jaar 2017 zullen kunnen plaatsvinden.

## 2.2. Plan van aanpak: naar een strategisch plan...

### 2.2.1. Opzet

Terwijl er in het schooljaar 2013-2014 volop gewerkt werd aan de realisatie van de drie strategische doelstellingen die voortvloeiden uit de SWOT-analyse van de personeelsleden (zie ook 2.1), werd gelijktijdig een grootschalige enquête georganiseerd bij de leerlingen, de ouders en het personeel.

De input van deze enquête was afkomstig van de verschillende doorlichtingsverslagen<sup>4</sup>, de resultaten van de enquête van 'Gezonde school'<sup>5</sup> en de SWOT-analyse bij de personeelsleden. De vragen werden onderverdeeld in 7 categorieën voor leerlingen en ouders, zijnde:

- onderwijs en identiteit
- huisvesting en materieel
- communicatie en transparantie
- evaluatieprocedures
- professionalisering
- interne kwaliteitszorg
- extra

De enquête die de ouders en de leerlingen voorgeschoteld kregen, was **een gereduceerde versie** van deze die door de personeelsleden werd ingevuld. Naast supplementaire vragen, kregen de personeelsleden nog drie extra categorieën, met name:

- personeel en organisatie
- financiën en beheer
- maatschappelijk draagvlak

### 2.2.2. Deelnemers

De enquête werd gemaakt m.b.v. **de enquêtetool in Smartschool** en alle deelnemers werden via Smartschool uitgenodigd om te participeren. Hierdoor bereikten we **69% van het personeel, 63% van de leerlingen en slechts 15% van de ouders**. Het percentage van het ouderaandeel is wat aan de lage kant, wat kan verklaard worden door de opstartfase van Smartschool in onze school en het weinige gebruik ervan op

---

<sup>4</sup> Werkpunten doorlichtingsverslag 2005-2009 / voorbereiding doorlichting 2014

<sup>5</sup> Het Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie (VIGeZ) peilde in het jaar 2012, in samenwerking met de Vereniging voor Alcohol- en andere drugproblemen (VAD) en de Logo's (lokaal gezondheidsoverleg) en in opdracht van de Vlaamse Overheid naar het gezondheidsbeleid (algemeen en voor de thema's voeding, beweging, tabak, alcohol en drugs) in scholen.

dat ogenblik. Bij toekomstige enquêtes zal dit percentage automatisch vergroten, enerzijds door het initiatief van Smartschool om de interne berichten automatisch door te sturen naar een eigen mailadres en anderzijds door het intensievere gebruik van Smartschool op onze school.

Om echter geen vertraging op te lopen en aangezien de resultaten van het ouderaandeel in dezelfde lijn lagen van de andere doelgroepen, werd besloten om toch over te gaan tot de volgende stap.

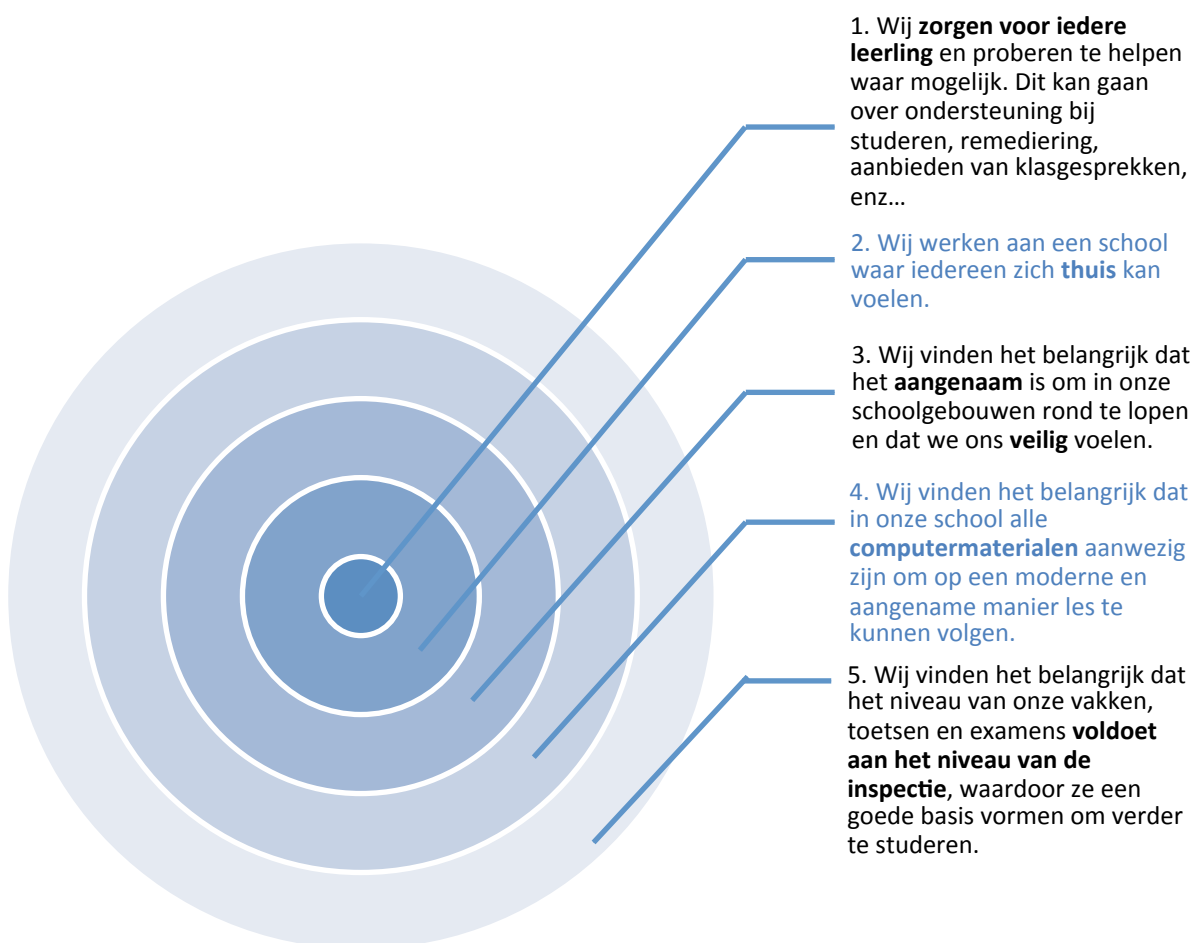
### 2.2.3. Selectie van de strategische doelstellingen

De selectie van de strategische doelstellingen voor de komende jaren, is het resultaat van de zoektocht naar **de grootste gemene deler in de antwoorden van de leerlingen, de ouders en de leerkrachten**. Aangezien de leerkrachten enkele categorieën extra hadden, is een bijkomende strategische doelstellingen, m.b.t. personeelsbeleid, weerhouden.

## 2.3. Strategische doelstellingen

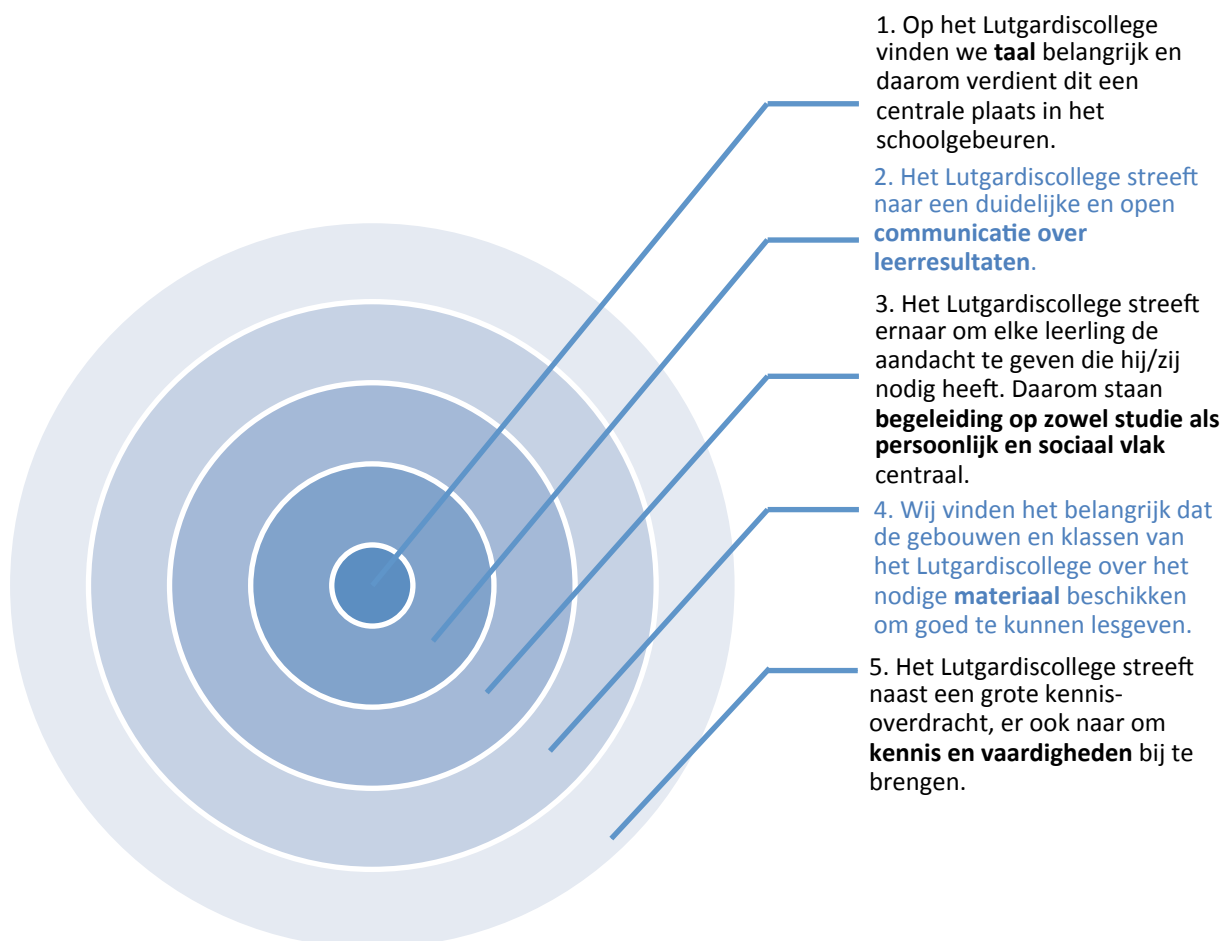
### 2.3.1. Top 5 van de leerlingen

De leerlingen konden de verschillende vragen beoordelen door aan te geven in welke mate ze dit belangrijk vonden (van 'niet belangrijk', 'minder belangrijk', 'een beetje belangrijk' naar 'heel belangrijk'). In het bepalen van de top 5 werd rekening gehouden met de hoogste score in de antwoordcategorie 'heel belangrijk'. Bij een ex aequo werd de score uit de categorie 'een beetje belangrijk' meegeteld.



### 2.3.2. Top 5 van de ouders

De ouders konden de verschillende vragen beoordelen door aan te geven in welke mate ze dit belangrijk vonden (van 'niet belangrijk', 'minder belangrijk', 'redelijk belangrijk' naar 'heel belangrijk'). In het bepalen van de top 5 werd rekening gehouden met de hoogste score in de antwoordcategorie 'heel belangrijk'. Bij een ex aequo werd de score uit de categorie 'redelijk belangrijk' meegeteld.



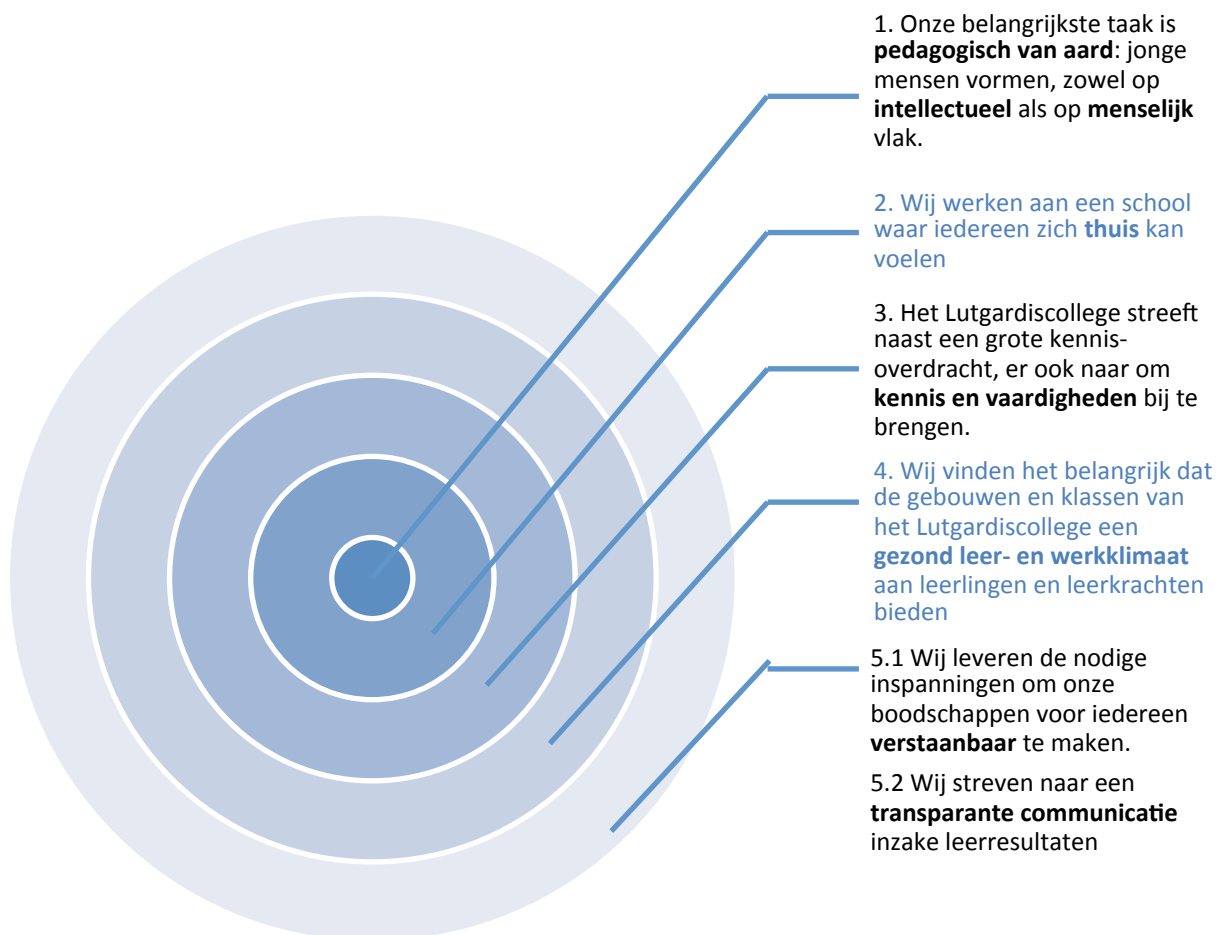
De analyse van de scores van de enquête van de ouders, leverde echter nog een opvallend resultaat op. Alle vragen die werden gesteld kregen door minstens één ouder de score 'niet belangrijk' of 'minder belangrijk' uitgezonderd de stelling "**Het Lutgardiscollege wil een school zijn waar iedereen zich thuis voelt**". Dit betekent dat alle ouders die hebben deelgenomen, dit als belangrijk of redelijk belangrijk hebben beoordeeld. De reden dat dit niet in de top 5 vermeld staat is dat slechts 65% dit als 'heel belangrijk' hebben aangeduid, waar de andere stellingen 71% haalden. Maar aangezien deze stelling de enige is die geen negatieve scores behaald, zal ze mee worden opgenomen als prioriteit.

### 2.3.3. Top 5 van het personeel

De antwoordschaal in de enquête voor het personeel was verschillend van deze van de ouders en de leerlingen. Naast een uitgebreidere vragenlijst, moest het personeel aangeven of zij de vraag 'minder belangrijk vonden', 'belangrijk vonden en deze wensten te ondersteunen' of dat ze de vraag 'belangrijk vonden en er ook actief aan mee wensten te werken'. Het verschil in antwoordschaal is te verantwoorden in de rol die het personeel dient te spelen in het omzetten van deze strategische doelstellingen in operationele



doelstellingen en actiepunten. De hoogste scores van de laatste categorie werden weerhouden (prioriteiten 1 – 2 – 3). De andere prioriteiten behaalden de hoogste totaalscores in beide categorieën, met de klemtoon op de ondersteuning (prio 4 – 5.1 en 5.2).



Uit de extra categorieën voor het personeel werden de doelstellingen geselecteerd met de hoogste scores. Vaak gaat het hier om stellingen die het personeel belangrijk vond en wensten te ondersteunen. De drie strategische doelstellingen vormen dan ook de prioritaire werkpunten voor de directie en zullen niet weernomen worden onder de algemene strategische doelstellingen (zie 2.3.4.)

- Personeel en organisatie
  - o Wij streven naar een continuïteit binnen de lesopdrachten, zodat evaluatie en verbetering mogelijk is.
  - o Wij streven naar een billijke verdeling tussen lesgevendende activiteiten en opvoedkundige taken.
- Financiën en beheer:
  - o Wij hechten belang aan een gezonde financiële positie waarin de continuïteit van de school wordt gewaarborgd.

#### 2.3.4. De grootste gemene deler

Alle participanten gaven aan dat zij het belangrijk vonden dat leerlingen zich **thuis op school** kunnen voelen en dat de gebouwen en klassen over **het nodige materiaal** moeten beschikken om **goed te kunnen lesgeven** en waarin het **aangenaam** vertoeven is.

Daarnaast hechten de ouders en het personeel ook veel belang aan het bijbrengen van **attitudes en vaardigheden**, naast een grote kennisoverdracht. Waarbij we kunnen opmerken dat de leerlingen dan meer waarde hechten aan het **hoge kwaliteitsniveau** dat moet bereikt worden. Beide doelstellingen zullen dan ook weerhouden worden.

En tot slot krijgt ook het **taalbeleid** een plaats in onze strategische doelstellingen. De ouders bepaalden dat taal een centrale plaats dient te krijgen in het schoolgebeuren en ook het personeel wil zich extra inspannen om **boodschappen verstaanbaar** te maken en de **communicatie transparanter** te maken.

#### De strategische doelstellingen voor het Lutgardiscollege:

- Wij werken aan een school waar iedereen zich thuis kan voelen.
- Wij vinden het belangrijk dat de gebouwen en klassen van het Lutgardiscollege over het nodige materiaal beschikken om goed te kunnen lesgeven en waar het aangenaam vertoeven is.
- Wij streven naar een hoog kwaliteitsniveau (volgens de norm van de inspectie).
- Wij streven naast een grote kennisoverdracht, ook het bijbrengen van de nodige attitudes en vaardigheden na.
- Op het Lutgardiscollege vinden we taal belangrijk en daarom verdient dit een centrale plaats in het schoolgebeuren.

#### 2.4. Concretisering

Deze vijf strategische doelstellingen geven het **referentiekader** aan waarvoor de komende vijf jaar extra inspanningen zullen worden gedaan. Naast de dagelijkse taken en opdrachten die elk personeelslid vervult, heeft eenieder de opdracht gekregen om zichzelf **een operationele doelstelling** op te leggen die bijdraagt in het realiseren van de strategische doelstellingen die de verschillende participanten hebben gekozen.

Elke operationele doelstelling werd SMART<sup>6</sup>-geformuleerd en de bijhorende actiepunten werden volledig uitgeschreven. Voor elk personeelslid zal deze operationele doelstelling deel uitmaken van het individuele functioneringsgesprek.

*Wij werken aan een school waar iedereen zich thuis kan voelen.*

**Rony Vandervaeren** – leerkracht Nederlands en Engels



❖ Op onze school is elke leraar gemakkelijk aanspreekbaar: een leerling met een of ander leerprobleem moet maar een lage drempel over om **bijkomende uitleg te krijgen en bijgewerkt te worden in een bijles die – 's middags** - door de vakleerkracht georganiseerd wordt.

<sup>6</sup> Specifiek – meetbaar – acceptabel – realistisch en tijdsgebonden

**Erica Lemmens** – leerkracht aardrijkskunde, biologie en ecologie



❖ Het Lutgardiscollege zorgt voor **een hartelijk ontvangst voor nieuwe leerkrachten** door het aanbieden van een gedetailleerde ontvangstprocedure en een uitgebreide onthaalprocedure en heel wat extra informatie.

**Johan Vermeir** – leerkracht godsdienst, esthetica en muzikale opvoeding



❖ Het Lutgardiscollege kiest voor **een leerlinggerichte aanpak**, als leerlingbegeleider ben ik steeds beschikbaar voor de leerlingen van de derde graad.

❖ Binnen het Lutgardiscollege leren we **onze leerlingen 's middags ook op een andere manier kennen door het organiseren van middagactiviteiten**, waaronder ikzelf schaken aanbied.

**Daniëlle Buys** – leerkracht wiskunde



❖ Het Lutgardiscollege valideert zijn oud-leerlingen door **de oud-leerlingen 'terug' te brengen naar de school**. Het resultaat hiervan is zichtbaar in een uitgebreide 'wall of fame'.

❖ Wij organiseren **de wiskundeolympiade** op het Lutgardiscollege en spannen ons samen met de leerlingen in om dit grondig voor te bereiden.

**Wesley Verstraeten** – leerkracht Latijn



❖ Jaarlijks engageren wij ons om op het Lutgardiscollege **tal van activiteiten te organiseren en/of te ondersteunen** voor de leerlingen, de oud-leerlingen en de (oud)-leerkrachten op avonden en tijdens weekends.

**Eddy Verhaegen** – leerkracht fysica, wiskunde en ict-coördinator



❖ Als leerkracht op het Lutgardiscollege **concretiseer ik graag de leerstof met toepassingen uit de echte realiteit** van alledag. LCO! Welcome to the world.

**Ward Rogge** – leerkracht godsdienst, geschiedenis



❖ Het Lutgardiscollege werkt aan **een schoolklimaat waar de leerlingen en leerkrachten zich vrij en aangemoedigd voelen om met elkaar over hun geloof of levensvisie te spreken**.

Het maken van eigen bezinningen of presentaties door de leerlingen vormt hiertoe een aanzet.

*Wij vinden het belangrijk dat de gebouwen en klassen van het Lutgardiscollege over het nodige materiaal beschikken om goed te kunnen lesgeven en waar het aangenaam vertoeven is.*

**Kathleen Deruyver** – leerkracht aardrijkskunde en fysica



❖ Wij zorgen op het Lutgardiscollege voor een **optimale materiële omkadering** zodat elke leerkracht op zijn/haar best kan lesgeven en elke leerling les kan krijgen. Elke vakgroep overlegt hiertoe op regelmatige basis.

**Virginie Meirlaen** – leerkracht LO en natuurwetenschappen



❖ Wij zorgen op het Lutgardiscollege voor **een veilige en moderne sportinfrastructuur** met betrouwbare en jaarlijks gecontroleerde toestellen en sportmaterialen.

**Eddy Verhaegen** – leerkracht fysica, wiskunde en ict-coördinator



❖ Als ict-coördinator op het Lutgardiscollege, engageer ik mij om op lesdagen minstens **80% van de werkstations in het LCO volledig functioneel** ter beschikking te stellen van de leerlingen. Zelfs tijdens sloopwerken.

❖ Als ict-coördinator op het Lutgardiscollege, zet ik mij in om **IT gestructureerd te laten groeien** in een verbouwend dynamisch LCO.

*Wij streven naar een hoog kwaliteitsniveau (volgens de norm van de inspectie).*

**Johan Vermeir** – leerkracht godsdienst, esthetica en muzikale opvoeding



❖ Als leerkracht van het Lutgardiscollege schrijf en herwerk ik zelf **de nota's voor godsdienst en esthetica met het leerplan en de leerplandoelstellingen** als uitgangspunt en de aansluiting bij de leefwereld van jongeren als pluspunt.

**Anneke Vanhout** – leerkracht wiskunde en wetenschappelijk werk



❖ Als leerkracht wiskunde van het Lutgardiscollege zal ik de komende jaren **de werkpunten van de doorlichting grondig aanpakken en wegwerken.**

**Dominique Casteels** – leerkracht chemie, biologie en natuurwetenschappen



❖ Wij zorgen er op het Lutgardiscollege voor dat wij **de doelstellingen behalen voor het vak natuurwetenschappen** en slagen voor de geplande doorlichting in 2017.

❖ Wij organiseren **de wetenschapsolympiades** op het Lutgardiscollege en spannen ons samen met de leerlingen in om dit grondig voor te bereiden.

❖ Wij bereiden de leerlingen van het Lutgardiscollege voor op **het toelatingsexamen arts** door onze kwalitatieve lessen enerzijds en door extra voorbereidingsmomenten en oefensessies anderzijds.

**Michel Luyckx** – leerkracht Nederlands, Engels en Duits



❖ Het Lutgardiscollege beantwoordt aan **de kwalitatieve eisen van het leerplan Nederlands 3de graad** wat betreft het bijwonen van toneelvoorstellingen.

**Rita De Wilde** – leerkracht wiskunde



❖ Wij starten op het Lutgardiscollege op 1 september 2015 in het tweede jaar met de methode 'op stap' om onze leerlingen **te begeleiden met hun studiekeuze** in het derde jaar.

**Dorothee Vandeputte** – leerkracht Frans



❖ Wij zorgen er op het Lutgardiscollege voor dat **het Frans altijd even kwaliteitsvol aangeboden** wordt zodat alle leerlingen de kans krijgen een B2 (voor sommigen zelfs een C1) niveau (volgens de ERK-norm) te bereiken op het einde van de 3e graad.

**Pieter Bruyninckx** – leerkracht techniek



❖ Als leraar techniek op het Lutgardiscollege werk ik aan **eigen cursusmateriaal op maat en op niveau van onze leerlingen conform de leerplandoelstellingen.**

**Elke De Ridder** – leerkracht muzikale opvoeding



❖ Wij zorgen er op het Lutgardiscollege voor dat wij voor het vak **muziek een aangepaste cursus hebben dat nauw aansluit bij de leefwereld van de leerlingen, volledig gebaseerd op de leerplandoelstellingen.**

**Christine Ceuppens** – leerkracht plastische opvoeding



❖ Het Lutgardiscollege ondersteunt een goede voorbereiding op Hoger Onderwijs door professionele (software)programma's aan te bieden, kunnen de leerlingen zich ten volle ontplooiën en reeds vroeg contact hebben met de verschillende opportuniteiten van deze programma's (bv. autocad).

**Wesley Verstraeten** – leerkracht Latijn



❖ Als leerkracht Latijn op het Lutgardiscollege **herwerk ik de volledige cursus** voor vijfde en zesde middelbaar, conform de (nieuwe) leerplannen en aangepast voor een meer flexibele toepassing tijdens het laatste deel van het curriculum.

*Wij streven naast een grote kennisoverdracht,  
ook het bijbrengen van de nodige attitudes en vaardigheden na.*

**Sarah Knops** - leerkracht lichamelijke opvoeding



❖ Ieder jaar zal een kernteam bestaande uit leerlingen van het zesde jaar van het Lutgardiscollege begeleid worden om **(solidariteits)projecten te organiseren** en de andere leerlingen aan te moedigen zich in te zetten voor het goede doel.

**Erica Lemmens** – leerkracht aardrijkskunde, biologie en ecologie



❖ Door het maandelijks **begeleiden van de leerlingen in de leerlingenraad** wordt een actieve bijdrage geleverd in hun ontwikkeling naar een professionele werking op niveau en visie van het Lutgardiscollege ( zelfontplooiing en evolutie door en met de leerlingen).

**Sofie Dewinkeler** – leerkracht geschiedenis



❖ Het Lutgardiscollege organiseert ieder jaar **een buitenlandse eindejaarsreis** voor de zesdejaars. In 2015 is dat de reis naar Normandië.

**Lieve Vandevelde** – leerkracht Frans



❖ Het Lutgardiscollege organiseert **een tweejaarlijkse Ardennen-reis** voor de 2de graad.

**Kathleen Deruyver** – leerkracht aardrijkskunde en fysica



❖ Tijdens de practica op het Lutgardiscollege hechten we veel **aandacht aan een goede labo-houding**: zorg voor materiaal en veiligheid, zorgvuldig en nauwkeurig onderzoeken, en goed samenwerken.

**Christine Ceuppens** – leerkracht plastische opvoeding



❖ Als leerkracht PO en WT wens ik mij in te zetten voor de creatieve ontplooiing bij de leerlingen: eerst nog via manuele vaardigheden, later via digitale mogelijkheden. Sketchup, autocad,... zijn hier voorbeelden van. We overwegen om nog een stap verder te gaan via 3D tekenen naar 3D printing...

**Charlotte Van de Voorde** – leerkracht Frans



❖ Wij werken **een nauwkeurig maatregelensysteem** voor de leerlingen van de eerste graad van het Lutgardiscollege uit; waarin leerlingen gestimuleerd worden in het hanteren van correcte attitudes en waarbij de juist vaardigheden worden aangeleerd.

**Sofie Deferm** – leerkracht Nederlands, Engels, SEI



❖ Het Lutgardiscollege werkt aan **een dynamisch pestactieplan** waarin alle aspecten van pesten aan bod zullen komen.  
❖ Het Lutgardiscollege werkt actief aan **een preventief beleid met betrekking tot pesten**.

**Elke De Ridder** – leerkracht muzikale opvoeding



❖ Tijdens de muzieklessen op het Lutgardiscollege hechten we **veel aandacht aan respect**: een correcte **luisterhouding**, openstaan zonder vooroordelen voor een andere mening en respect voor wat iemand anders gemaakt heeft.

*Op het Lutgardiscollege vinden we taal belangrijk  
en daarom verdient dit een centrale plaats in het schoolgebeuren.*

**Els Goolaerts en Els De Becker** – leerkrachten Nederlands & Engels



❖ Het Lutgardiscollege organiseert in de zomervakantie van het schooljaar 2014-2015 **een taalstage voor leerlingen** van het college (en eventueel van buitenaf).  
❖ Het Lutgardiscollege werkt actief aan **het aanmoedigen om Nederlands** te spreken op school.

**Johan Vermeir** – leerkracht godsdienst, esthetica en muzikale opvoeding



❖ Het Lutgardiscollege organiseert ieder jaar **extra-muros reizen** voor de derde graad, dit jaar werd voor de vijfdejaars gekozen voor de Hoge Veluwe en Amsterdam, ter oefening en bewustmaking van het belang van het Nederlands.

**Michel Luyckx** – leerkracht Nederlands, Engels en Duits



❖ Het Lutgardiscollege plaatst de goede kennis van de schooltaal Nederlands centraal door **de leerlingen te laten kennismaken met talige cultuurproducten**.

### Rony Vandervaeren – leerkracht Nederlands, Engels



❖ Elk jaar oefenen wij in de derde graad **de debatstructuur** in, om onze leerlingen niet alleen taalvaardiger te maken, maar ook om hun assertiviteit, zelfbewustzijn en overtuigingsvermogen aan te scherpen.

### Charlotte Van de Voorde – leerkracht Frans



❖ Op het Lutgardiscollege onderzoeken wij of het **stickersysteem** kan geoptimaliseerd of aangepast worden voor **het informeren van de ouders over de attitudes en vaardigheden** van de leerlingen van de eerste graad.

❖ Op het Lutgardiscollege leveren wij de nodige inspanningen om **een schoolagenda op te stellen waarin de boodschappen voor iedereen verstaanbaar** zijn en waarin de leerlingen de nodige attitudes rond organisatie verwerven.

### Pieter Bruyninckx – leerkracht techniek



❖ Als leraar techniek op het Lutgardiscollege onderzoek ik i.s.m. de pedagogisch begeleider waar **de proces- en productevaluatie kan geoptimaliseerd** worden in functie van transparantie naar leerlingen enerzijds en naar informatieverstrekking naar ouders toe anderzijds.

*EXTRA - Wij streven naar een billijke verdeling tussen lesgevende activiteiten en opvoedkundige taken.*

### Sabine Verheyden – directrice



❖ Het Lutgardiscollege beschikt in juni 2015 over **gevalideerde functiebeschrijvingen** voor alle personeelsleden.

❖ De directie van het Lutgardiscollege engageert zich om **de wettelijk verplichte functioneringsgesprekken op te starten** in het schooljaar 2014-2015 en te beëindigen in het daaropvolgend schooljaar.

❖ De directie van het Lutgardiscollege engageert zich om de wettelijk **verplichte evaluatiegesprekken** te organiseren.