

# Schoolplan 2018-2021



## **Locatie Borculo**

Adres : Ruurloseweg 35  
Postcode : 7271RS  
Plaats : Borculo  
Telefoon : 088 262 03 00  
E-mail : [borculo@zone.college](mailto:borculo@zone.college)  
Website : [www.zone.college](http://www.zone.college)

## Inhoud

### 1 Inleiding

- 1.1 Wettelijke kaders rond de inhoud
- 1.2 Specifieke beleidskeuze

### 2 Centrale deel

- 2.1 Inleiding
- 2.2 Organisatiestructuur
- 2.3 Samenwerking en afstemming
- 2.4 Positionering
- 2.5 Missie, visie en kernwaarden
- 2.6 Onderwijsaanbod
- 2.7 Onderwijskundig beleid
  - 2.7.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs
  - 2.7.2 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen
  - 2.7.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat
  - 2.7.4 Veiligheid
- 2.8 HRM beleid
  - 2.8.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel
  - 2.8.2 Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid
  - 2.8.3 Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel
  - 2.8.4 Vertegenwoordiging schoolleiding
  - 2.8.5 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid
- 2.9 Kwaliteitszorg
  - 2.9.1 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg
- 2.10 Materiële/geldende bijdragen

### 3 Locatie deel

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Organisatiestructuur
- 3.3 Samenwerking en afstemming
- 3.4 Positionering
- 3.5 Onderwijsaanbod
- 3.6 Onderwijskundig beleid
  - 3.6.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs
  - 3.6.2 Schoolondersteuningsprofiel
  - 3.6.3 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen
  - 3.6.4 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat
  - 3.6.5 Veiligheid
- 3.7 HRM beleid
  - 3.7.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel
  - 3.7.2 Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid
  - 3.7.3 Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel
  - 3.7.4 Vertegenwoordiging schoolleiding
  - 3.7.5 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid
- 3.8 Kwaliteitszorg
  - 3.8.1 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg
- 3.9 Materiële/geldende bijdragen

## Inleiding

### 1.1 Wettelijke kaders rond de inhoud

Elke onderwijsinstelling in het voortgezet onderwijs is verplicht in het bezit te zijn van een schoolplan en deze te onderhouden. In het schoolplan wordt in hoofdlijnen het beleid van de school en de punten voor verbetering beschreven in de komende vier kalenderjaren.

Het schoolplan dient volgens artikel 24 van de W.V.O. minimaal de volgende informatieve te bevatten: een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school gevoerd wordt;

- het onderwijskundigs- en personeelsbeleid;
- het stelsel van kwaliteitszorg;
- beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiele bijdragen of geldelijke bijdragen.

Het schoolplan geeft naast bovengenoemde punten inzicht in de gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor het beleid dat binnen de school wordt gevoerd. Het schoolplan is tevens een document waarin de school verantwoording aflegt aan de Onderwijsinspectie over het schoolbeleid. Het schoolplan is onlosmakelijk verbonden met het Strategisch Beleidsplan van AOC Oost en Groene Welle.

### 1.2 Specifieke beleidskeuze

Bij het samenstellen van het schoolplan zijn een aantal doelen als uitgangspunt genomen namelijk:

- het plan wordt opgesteld per locatie;
- het plan bestaat uit een centraal en lokaal deel;
- het plan wordt door alle personeelsleden gedragen en herkend;
- het plan is leesbaar;
- het plan wordt jaarlijks geëvalueerd op het al dan niet behalen van de vooraf vastgestelde doelen;
- het plan wordt indien nodig bijgesteld;
- het plan biedt ruimte voor het opnemen van specifieke beleidskeuzes zoals deelname aan regionale projecten e.d.

Het locatie management team (LMT) is verantwoordelijk voor het samenstellen en onderhouden van het schoolplan waarbij het LMT voor de invulling van het centrale gedeelte wordt voorzien van input van de Centrale Services.

## 2 Centrale deel

### 2.1 Inleiding

Zone.college voormalig AOC Oost en Groene Welle is een Agrarisch Opleidingen Centrum. Onze primaire taak is het verzorgen van onderwijsactiviteiten in de regio's Twente, Achterhoek/Liemers, de Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer en Zutphen) en Overijssel. Daarnaast verzorgt Zone.college onderwijs in het vmbo en mbo. Zone.college verzorgt in company bedrijfsopleidingen en advies vanuit het opleidingscentrum Groeipunt. Hierbij staat centraal de wens om in 2020 een van de 10 beste onderwijsinstellingen van Nederland te zijn. Dit betekent dat Zone.college topkwaliteit aan Onderwijs wil aanbieden in een veilige en vertrouwde omgeving. Hierbij wordt toonaangevende samenwerking gezocht in de regio en goed werkgeverschap aan onze medewerkers geboden. Dit gezien vanuit het oogpunt van kwaliteit zoals ervaren door leerlingen en studenten (succesvol door ons), bedrijven (succesvol met ons) en medewerkers (succesvol met ons). Deze tevredenheid en onderwijskwaliteit wordt periodiek gemeten.

Zone.college heeft in de loop van de jaren een uitstekende naam verkregen in de regio. De sfeer op de vmbo locaties wordt ervaren als ongedwongen en informeel, maar ook als een degelijke, strenge school; dat wil zeggen een school waar leerlingen een duidelijke structuur wordt geboden en waar regels vanzelfsprekend worden nageleefd. Zone.college wil een "school voor hoofd, hart en handen" zijn. Een uitgebreide vorm van zorg voor alle leerlingen en individuele aandacht voor elke leerling leiden ertoe dat elke leerling zich op school veilig kan voelen. De instroom van leerlingen is zeer divers te noemen. De leerlingen zijn afkomstig uit een grote regio en uit alle denominatieve richtingen. Het aantal allochtone leerlingen is relatief (zeer) klein. Zone.college heeft sinds de fusering op 1 augustus 2018 714 medewerkers in dienst en ruim 7015 leerlingen, studenten en deelnemers. Het College van Bestuur en de Centrale Services zijn gevestigd in Lochem.

### 2.2 Organisatiestructuur

Het bevoegd gezag van Zone.college berust bij het College van Bestuur. Het College van Bestuur bestaat uit drs. W. Huiskamp en R. van Kuilenburg. Het College legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De locatiedirecteuren vmbo, directeur mbo, directeur Groeipunt, directeur Centrale Services en de sectorraden vormen de adviesorganen van het College van Bestuur.

Het College van Bestuur wordt ondersteund door een Centrale dienst die bestaat uit de volgende services:

- Financiën & Control;
- Human Resources HR;
- ICT;
- Onderwijs & Kwaliteit;
- Marketing, Communicatie & PR (MCP);
- Facilitair;
- Mbo Onderwijsservices.

### 2.3 Samenwerking en afstemming

De organisatievorm van Zone.college biedt mogelijkheden voor schaalbaar onderwijs. Door deze manier van organiseren zijn zowel de directie als de docenten toegankelijk en herkenbaar voor leerlingen, studenten en medewerkers. Binnen Zone.college wordt gewerkt aan mogelijkheden voor meer doelmatigheid in het mbo en ook binnen het vmbo zijn vergevorderde plannen voor samenwerking in ontwikkeling. Een toekomstbestendig, innovatief groen opleidingsaanbod voor Oost-Nederland is onze doelstelling. Om dit te realiseren werken wij nauw samen met andere instellingen voor groen Onderwijs, het bedrijfsleven en

brancheorganisaties. Daarnaast vindt er op landelijk en internationaal niveau regelmatig overleg plaats met de mbo-, de vo- en de AOC raad.

## 2.4 Positionering

Zone.college positioneert haar scholen als groene allround kennisinstellingen voor de Achterhoek, Twente, de stedendriehoek Apeldoorn, Deventer en Zutphen en Overijssel.

Zone.college wil een gids zijn voor kinderen en jonge mensen die zichzelf willen ontwikkelen en die doelbewust hun kansen en mogelijkheden willen ontplooiën binnen de gestructureerde kaders van ons onderwijs. Zone.college onderscheidt zich als een slagvaardige organisatie en door een ondernemersgerichte houding en wil naast een onderwijscentrum ook een loopbaancentrum zijn. Niet alleen voor jonge mensen maar ook voor volwassenen die zich permanent willen bij-, om-, of doorscholen of die een (tweede) kans willen krijgen om zich alsnog te kwalificeren voor de arbeidsmarkt. Ook het vervullen van een gidsfunctie voor bedrijven en organisaties die, door permanente innovatie én permanente educatie, zich een betere concurrentiepositie kunnen verwerven in de huidige kenniseconomie maakt hier onderdeel van uit. Binnen Zone.college is het strategische beleidsplan richtinggevend van waaruit ruimte geboden wordt wat betreft de inhoudelijke inspiratie en de betrokkenheid van onderwijskundige professionals in en rondom het onderwijs. Daarnaast is de mogelijke verbetering van de relatie tussen de scholen en de maatschappelijke omgeving een uitvloeisel. De school betreft de omgeving bij de ontwikkeling van het beleid en maakt afspraken over het resultaat en legt daarover rekenschap af aan de omgeving. Zone.college hanteert een heldere besturingsfilosofie. De verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gehouden en de beheersmatige zaken worden zoveel mogelijk gestandaardiseerd en centraal georganiseerd door de procesondersteunende functies zoals financiën, marketing communicatie & pr, kwaliteitsmanagement, ICT en huisvesting. Dit levert speelruimte op voor onderwijslocaties die de leerling/student/deelnemer als individu en in groepsverband maatwerk kan bieden en zich onderscheidend kan positioneren in de omgeving.

## 2.5 Missie, visie en kernwaarden

### Onze missie

Ieder mens en ieder bedrijf wil groeien en zich ontwikkelen. Ieder wil het beste uit zichzelf halen en zich voorbereiden op de toekomst. Ouder(s)/verzorger(s) en bedrijven vertrouwen ons hun meest kostbare bezit toe: hun kinderen en/of hun medewerkers. Ons onderwijs is immers gebaseerd op de overtuiging dat ieders talent leidend is voor een goede beroepskeuze en toekomstig succes. De medewerkers van Zone.college realiseren dit doordat ze aandacht hebben voor en betrokken zijn bij individuen en hun groei. Dit alles binnen de context van (voorbereidend) beroepsonderwijs in het groene domein.

### Onze visie op Onderwijs

Goed onderwijs:

- komt tegemoet aan de basisbehoeften van leerlingen en studenten (veiligheid, waardering, uitdagingen om te leren);
- speelt in op de vraag uit de markt, biedt beroepsperspectief en voldoet aan de normen van de Onderwijsinspectie;
- helpt leerlingen/studenten te leren wat maatschappelijk noodzakelijk is, maar ook zaken die ze zelf willen en kunnen leren;
- is bij de tijd (inhoud, leermiddelen, werkwijzen, aansluiting bij vervolgonderwijs en de maatschappij);
- past bij onze kernwaarden en is dus authentiek.

## Onze visie op leren

Leren en ontwikkelen doe je als je in een uitdagende leeromgeving je eigen keuzes kunt maken die passen bij jouw leervraag. Voor leren ben je zelf verantwoordelijk. Leren doe je soms alleen, maar meestal samen met anderen, zowel binnen als buiten de school. Leren bij Zone.college betekent dat je zelfbewust, ondernemend en zinvol bezig bent. Je bent vanuit je hoofd, vanuit je hart en met je handen aan het werk.

## Onze kernwaarden

De kernwaarden beschrijven de identiteit van onze organisatie, ze geven het hoe en waarom aan van ons handelen met leerlingen/studenten, met de bedrijven in onze omgeving en met elkaar.

### Onze kernwaarden zijn:

#### Uniek

Ons vertrekpunt is respect voor de eigen talenten van de leerling. Zo heeft iedereen zijn eigen leerweg en ontwikkelruimte.

#### Groei

Wij leggen de focus op de ontwikkeling van die talenten van de leerling. Daarbij werken we aan zijn of haar competenties.

#### Duurzaam

De ontwikkeling van het individuele talent van de leerling moet toekomstbestendig zijn en leiden tot (de wens om) levenslang leren.

## 2.6 Onderwijsaanbod

Het vmbo in de leeftijdscategorie 12 - 16 jaar biedt op alle locaties de beroepsgerichte leerweg (de basis- en de kadervariant) en de gemengde leerweg op alle locaties aan en op een aantal locaties de Vakmanschapsroute en de Technologieroute. Naast de basisvorming vindt een brede oriëntering plaats op het Profiel Groen.

## 2.7 Onderwijskundig beleid

Zone.college heeft haar onderwijsconcept vormgegeven passende bij haar strategische beleidsplan. Daarbij heeft Zone.college aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen.

### 2.7.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs

Volgens het onderwijsconcept van Zone.college is iedere leerling uniek. De leerling krijgt een onderwijsprogramma aangeboden dat zo veel mogelijk aansluit bij zijn leerbehoeftes, talenten en interesses. De leerling krijgt de mogelijkheid om op eigen initiatief ofwel met ondersteuning eigen keuzes te maken in het onderwijsprogramma. Op deze wijze wordt de leerling medeverantwoordelijk gemaakt voor zijn eigen leerproces. Hierdoor kan de leerling groeien en bepaalt zijn eigen koers/leerroute. De leerlingen krijgen op deze manier een onderwijsprogramma aangeboden waarin de 3 V's zichtbaar zijn: verbreden, verdiepen en versnellen. De arbeidsmarkt vraagt om flexibele medewerkers, waarbij het accent niet alleen ligt op vakkennis en vakvaardigheden, maar het juist gaat om de sociale vaardigheden en het omgaan met technologie. Diverse onderdelen van kennis en vaardigheden uit verschillende specialistische domeinen en de 21ste eeuwse vaardigheden worden aangeboden in een geïntegreerd authentiek contextrijk programma. Op deze wijze worden de talenten van leerlingen verbreed en verdiept, om zo ook een duurzaam levenslang leren mogelijk te maken.

### 2.7.2 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen

Vanaf 1 augustus 2017 is het voormalige AOC Oost van Zone.college in de bovenbouw (leerjaar 3 en 4) van het vmbo gestart met het nieuwe beroepsgerichte programma Profiel Groen. Hierin wordt niet meer gesproken over aparte vakken, maar werken de leerlingen in één van de vijf Werelden: Actief, Creatief, Gezond, Groen technisch of Levend.

Binnen de werelden wordt gewerkt in thema's die worden afgesloten met een integrale opdracht. Dit is een beroepsgerichte praktijkopdracht, waarin de leerling laat zien wat hij/zij de afgelopen negen weken heeft geleerd. Binnen de wereld wordt bewust gewerkt aan een aantal vaardigheden om de leerling voor te bereiden op de

toekomst. In de wereld van Profiel Groen is er aandacht voor de 21ste eeuwse vaardigheden, ondernemerschap, duurzaamheid, technologie, eigen initiatief en keuzemogelijkheden.

Naast de wereld kunnen leerlingen kiezen uit keuzevakken binnen het Profiel Groen of een ander profiel. Een keuzevak richt zich op een onderwerp waarin de leerling zich verder wil verdiepen. Bijvoorbeeld het houden van dieren, werken in tuin en landschap, bloemwerk, voeding hoe maak je het en het groene machinepark. De locatie kiest zelf welke keuzevakken worden aangeboden.

Aan het eind van leerjaar 2 kiest de leerling een wereld of een andere route. In de onderbouw (leerjaar 1 en 2) volgen de leerlingen Groene Wereld Oriëntatie (GWO). De leerlingen werken aan verschillende praktische opdrachten om te ervaren, ontdekken en te oriënteren wat binnen de groene sector bij ze past. Dit om aan het eind van leerjaar 2 een keuze te maken voor een wereld of andere route.

Vanaf leerjaar 1 wordt de leerling begeleid door middel van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB). Dit is een belangrijk onderdeel dat binnen het gehele onderwijsprogramma aanwezig is. Op basis van ervaringen zowel binnen als buiten de school, wordt gekeken wat de leerbehoeftes zijn van de leerling en waar de interesses liggen. LOB ondersteunt tijdens de verschillende keuzemomenten, zoals bij het kiezen van een wereld, leerroute en keuzevak.

### 2.7.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Zone.college is van mening dat een veilige school begint met een duidelijk pedagogisch- didactisch klimaat, dat is afgestemd op de wensen en mogelijkheden van individuele leerlingen. In dit klimaat staat het gezag van de docenten buiten kijf, wordt er aandacht besteed aan omgangsvormen en aanspreekvormen, zijn er sociale sleutelvaardigheidstrainingen waarin onder andere geoefend wordt in het omgaan met conflicten. Al bij de intake worden leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) verteld wat wij van de leerlingen verwachten.



### 2.7.4 Veiligheid

Maatschappelijke ontwikkelingen en duidelijke wettelijke kaders dwingen Zone.college tot een helder geformuleerd veiligheidsbeleid. Veiligheid is dus geen vrijblijvend gegeven meer. Het dient onderdeel te zijn van het integrale Strategische Beleidsplan en op de locaties ingebed te worden in ondermeer het locatieplan. Om de fysieke veiligheid te garanderen heeft elke locatie een schoolveiligheidsplan samengesteld, vinden er ontruimingsoefeningen plaats en zijn er preventiemedewerkers en BHV en EHBO-ers aangewezen en opgeleidt. Daarnaast vinden er Risico Inventarisatie & Evaluaties (RI&E) en keuringen van installaties en gebouwen plaats. Dit wordt uitgevoerd door externe instanties. De sociale veiligheid wordt met vaste regelmaat onder de leerlingen en het personeel gemonitord.

### 2.8 HRM beleid

Eigen regie en 'eigenaarschap' zijn belangrijke pijlers van onze strategie en logischerwijs ook van ons HRM-beleid. Alleen als medewerkers, teams en leidinggevenden zich eigenaar voelen van hun eigen duurzame inzetbaarheid en talentontwikkeling, kunnen wij ook in de toekomst het beste onderwijs blijven bieden aan onze leerlingen en studenten.

#### 2.8.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel

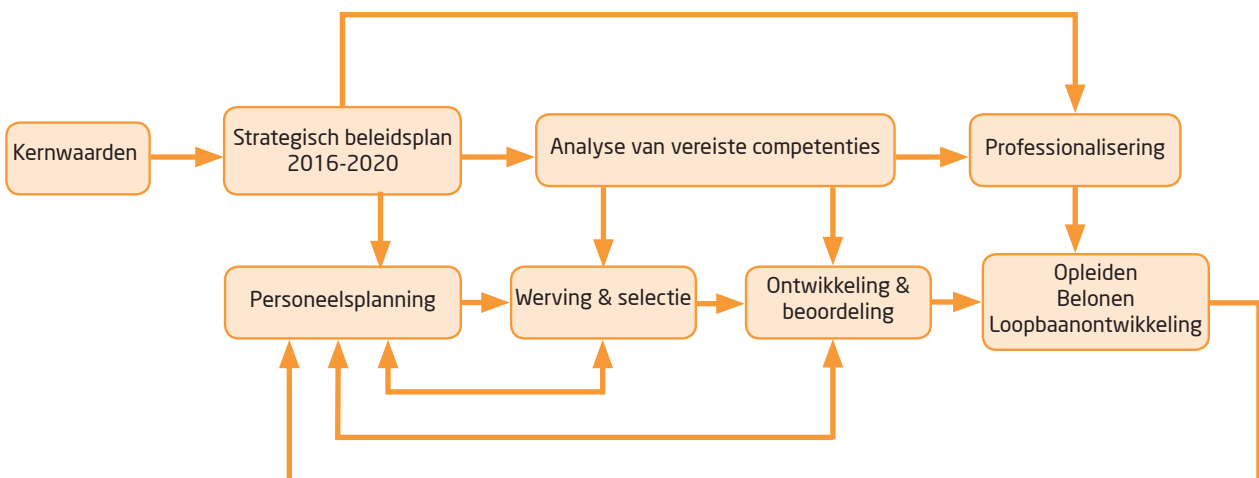
Het IPB is volgens de volgende uitgangspunten en kaders ingericht:

- Binnen het IPB wordt competentie management als middel gekoppeld aan de ontwikkeling van organisatiedoelen, van teams/afdelingen en van individuele medewerkers;
- De kerncompetenties van AOC zijn richtinggevend voor de competentieprofielen en de competentie modellen (SBL en SHL) die worden gehanteerd voor het IPB;
- Professionele ontwikkeling vindt plaats in het kader van de Wet Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO);
- Realisatie van de doelstellingen van het Professioneel Statuut (WEB en CAO);
- Er wordt in de organisatie op alle niveaus aandacht besteed aan de diverse facetten van IPB: Top-down én, vooral bottom-up.

In de onderstaande figuur wordt de samenhang tussen strategie, competentie management, professionalisering en de overige HR onderdelen weer gegeven:

De kernwaarden van Zone.college met de daarbij behorende kerncompetenties worden vanuit het strategisch beleidsplan vertaald naar alle onderdelen in de bovenstaande figuur.

#### Competentiemanagement



Met behulp van competentie management wordt binnen Zone.college voldaan aan een aantal voorwaarden die nodig zijn om de drie kerncompetenties voor medewerkers te realiseren. Zo wordt met competentie management de inzetbaarheid van medewerkers vergroot, wordt gebruik gemaakt van de beschikbare capaciteiten van medewerkers ('de juiste man/vrouw op de juiste plek') en kan beter worden gestuurd op prestaties. Het gaat dan zowel om het bepalen (plannen) van de benodigde competenties voor de toekomst, als om het verwerven, benutten en ontwikkelen van deze competenties.



### Gesprekkencyclus

Een belangrijk instrument dat deel uitmaakt van het integraal personeelsbeleid (IPB) van Zone.college is de gesprekkencyclus. De gesprekkencyclus bestaat uit het systematisch voeren van verschillende gespreksvormen, zoals het doelstellingen-, functionerings- en beoordelingsgesprek. Met de gesprekkencyclus kunnen de (te ontwikkelen) competenties van medewerkers in kaart worden gebracht, gemonitord en beoordeeld<sup>2</sup>. Daarnaast komt ook de scholingsbehoefte in beeld.

### Toekomstbestendigheid: werken bij aantrekkelijk Zone.college

Doel	Resultaat	Instrument	Acties
Zone.college is een aantrekkelijk werkgever voor diverse leeftijdsgroepen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zone.college trekt voldoende en goede nieuwe medewerkers aan</li> <li>2. (nieuwe) Medewerkers ervaren de secundaire arbeidsvoorwaarden als aantrekkelijk. Zone.college heeft een transparant loopbaan- en beloningsbeleid.</li> </ol>	Employer branding beloningsbeleid secundaire arbeidsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht in de aantrekkelijkheid en aanpassingsmogelijkheden van het huidige secundaire arbeidsvoorwaardenpakket.</li> <li>• Ontwerpen van een aantrekkelijk en onderscheidend.</li> <li>• Arbeidsvoorwaardenpakket.</li> <li>• Arbeidsmarktcommunicatie.</li> </ul>
Zone.college beschikt over excellente leidinggevendenden.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medewerkers beoordelen hun leidinggevende in 2018 met minimaal een voldoende iedere leidinggevende neemt deel aan het MD-traject</li> </ol>	Management-development	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management-development programma ontwikkelen en uitvoeren.</li> </ul>
Zone.college is een leerorganisatie.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elke locatie creëert in een leerjaar minimaal één LIO-plek voor Duits en wiskunde.</li> <li>2. Zone.college neemt per kalenderjaar minimaal 35 stagiaires aan.</li> </ol>	LIO-en stageplekken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creëren van LIO-plekken.</li> <li>• Werving en selectie van LIO'ers.</li> <li>• Begeleiden van LIO'ers.</li> <li>• Creëren stageplaatsen.</li> <li>• Werving en selectie van stagiaires.</li> <li>• Begeleiden van stagiaires.</li> </ul>

### 2.8.2 Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid

HRM-beleid is niet 'van' de afdeling HR. Juist medewerkers, teams en leidinggevendenden zelf zijn aan zet. Met een meer zelfsturende manier van werken zijn we al gestart in onze organisatie, maar we kunnen daarin nog groeien. Ook daaraan moet ons HRM-beleid positief bijdragen, zeker in de manier waarop wij onze acties uitvoeren. Een speciale rol is weggelegd voor de leidinggevendenden in onze organisatie. Zij zijn aan zet om hun medewerkers te motiveren om zelf de regie te nemen over hun duurzame inzetbaarheid en talentontwikkeling. Dat vraagt om coachende vaardigheden die we via ons nieuwe management development-traject verder willen ontwikkelen. Op basis van dit HRM-beleid formuleren alle school-directies hun eigen personeelsplannen en kunnen daarbij focussen op school-specifieke situaties.

Wij realiseren onze organisatiestrategie via vier programmaliijnen: excellentie, eigenaarschap, toekomstbestendigheid en veilig en vertrouwd.

Wij streven naar excellentie in aanbod en kwaliteit van onderwijs door:

- planmatig voortdurend te werken aan verbetering;
- onderwijskundig hoge standaarden;
- beter samenwerken met ander onderwijs en bedrijfsleven;

- investeren in medewerkers en toptalent;
- investeren in onderwijsvoorzieningen.

Aan onderwijsinstellingen als Zone.college worden hogere eisen gesteld (rendement, bedrijfsvoering). ‘Kwaliteit’ staat hoog op de agenda. Kijk alleen al naar het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep. Ook in het Bestuursakkoord mbo 2015 sluit de overheid aan op kwaliteitsverbetering van het onderwijs door te investeren in professionalisering van docenten (taal, rekenen, coaches, school- en praktijk-assessoren, Masteropleidingen, et cetera).

### 2.8.3 Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel.

#### Wat betekent dit voor ons HRM-beleid?

Onze leerlingen en studenten leren bij ons met hun hoofd, hart en handen. Hun talent wordt gezien en wij stimuleren iedereen om zelfbewust, ondernemend en zinvol bezig te zijn. De diversiteit in een klas is groot: iedere leerling en student heeft zijn eigen talenten en onderwijs(ondersteuning)behoeften. Onze onderwijsgeevenden moeten daarom beschikken over ijzersterke pedagogisch-didactische vaardigheden. Leren en werken in een tijd waarin veranderingen elkaar steeds sneller opvolgen, vraagt veel: flexibiliteit, nieuwsgierigheid, een onderzoekende basishouding en de bereidheid om te blijven leren. In aanpak en aanbod differentiëren en de 21e eeuwse vaardigheden integreren in het onderwijs, zijn belangrijke opdrachten voor onze onderwijsgeevenden, net als intensiever samenwerken met de groene beroepspraktijk.

Docenten van Zone.college zijn bevoegd en bekwaam en alle medewerkers streven naar excellentie in hun vak. Wij geloven in ieders talent en zijn ervan overtuigd dat je op verschillende manieren kunt leren. Daar houden wij rekening mee in ons scholingsaanbod en ons talent-ontwikkelprogramma.

Om ook in de toekomst topkwaliteit te blijven bieden, zorgen wij ook de komende jaren voor voldoende (excellente) medewerkers, door strategische personeelsplanning.

Wij bieden onze medewerkers een veilig en uitdagend leer- en werkklimaat met veel ontwikkelkansen. Leidinggeevenden motiveren hun medewerkers om het beste uit zichzelf te halen, te vernieuwen en excellentie te laten zien.

#### Programmalijnen, strategische ambities en acties

Op basis van ons HRM-beleid maken we elk jaar een jaarplan. Wat zijn onze doelen, welke resultaten willen wij bereiken en wat doen wij daarvoor?

#### Excellentie: kennis behouden en talent ontwikkelen

Doel	Resultaat	Instrument	Acties
Zone.college levert kwalitatief hoogwaardig onderwijs.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alle docenten zijn bevoegd en bekwaam in het vakgebied waarin ze lesgeven.</li> <li>2. Alle docenten zijn geregistreerd in het Lerarenregister.</li> <li>3. Excellente medewerkers worden uitgedaagd via een Talent-ontwikkelprogramma's</li> <li>4. Medewerkers leren van elkaar volgens het meester-gezel principe.</li> </ol>	Samenhangend scholingsprogramma lerarenregister.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invoering lerarenregister.</li> <li>• Invoeren talentontwikkelingsprogramma voor docenten en leidinggeevenden.</li> <li>• Invoeren van het meester-gezel-principe.</li> </ul>

Zone.college heeft in de (nabije) toekomst voldoende deskundige medewerkers	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warme overdracht van kennis van medewerkers die de pensioen-gerechtigde leeftijd hebben behaald.</li> <li>2. Personeelsbestand kent een evenwichtige verdeling in leeftijd en geslacht.</li> <li>3. Medewerkers met groeipotentieel krijgen een maatwerk- traject.</li> <li>4. Medewerkers die niet de benodigde kennis en vaardigheden hebben, volgen een opleiding, cursus of ontwikkeltraject.</li> </ol>	Strategische personeelsplanning (SPP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knelpunten (kwantitatief en kwalitatief) inzichtelijk maken.</li> <li>• Ontwikkelgesprekken met medewerkers.</li> <li>• Gerichte opleidingen, cursussen en ontwikkeltrajecten voor medewerkers.</li> <li>• Werving en selectietrajecten.</li> </ul>
---	--	---------------------------------------	--

## Eigenaarschap: regisseur van je duurzame inzetbaarheid

Doel	Resultaat	Instrument	Acties
Medewerkers van Zone.college zijn duurzaam inzetbaar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het ziekteverzuim is in 2020 maximaal 4 procent.</li> <li>2. Medewerkers vallen minder uit door ziekte door preventieve gesprekken met leidinggevende of bedrijfsartsen.</li> <li>3. Iedere medewerker zet het persoonlijk budget in voor eigen duurzame inzetbaarheid.</li> <li>4. Medewerkerstevredenheid stijgt ten opzichte van de vorige meting.</li> <li>5. Er zijn duidelijke loopbaanpaden die bekend zijn bij alle medewerkers.</li> </ol>	Eigen regiemodel Generatiepact Mobiliteitsbeleid Loopbaanbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training gespreksvaardigheden voor leidinggevende.</li> <li>• Invoering providerboog.</li> <li>• Ontwikkelen van loopbaanpaden</li> </ul>
Medewerkers weten welke resultaten van hen worden verwacht.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alle medewerkers doorlopen elke twee jaar een volledige IPB-gesprekkencyclus. Tijdens deze gesprekken wordt duidelijk wat de bijdrage is van de medewerker aan de organisatiedoelstellingen.</li> <li>2. Uit het tevredenheidonderzoek blijkt dat medewerkers weten welke resultaten van hen worden verwacht (score is &gt;7.3)</li> </ol>	IPB-gesprekken-cyclus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IPB-cyclus evalueren en bijstellen.</li> <li>• Training gespreksvaardigheden leidinggevende.</li> <li>• Training IBP-gesprekken voor beginnende medewerkers.</li> </ul>
Zone.college is een aantrekkelijk werkgever voor diverse leeftijdsgroepen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zone.college trekt voldoende en goede nieuwe medewerkers aan</li> <li>2. (nieuwe) medewerkers ervaren de secundaire arbeidsvoorwaarden als aantrekkelijk.</li> <li>3. Zone.college heeft een transparant loopbaan- en beloningsbeleid.</li> </ol>	Employer brandin Beloningsbeleid. Secundaire arbeidsvoorwaarden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht in de aantrekkelijkheid en aanpassingsmogelijkheden van het huidige secundaire arbeidsvoorwaardenpakket.</li> <li>• Ontwerpen van een aantrekkelijk en onderscheidend arbeidsvoorwaardenpakket.</li> <li>• Arbeidsmarktcommunicatie.</li> </ul>

Zone.college beschikt over excellente leidinggevendens.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medewerkers beoordelen hun leidinggevende in 2018 met minimaal een voldoende.</li> <li>2. Iedere leidinggevende neemt deel aan het MD-traject.</li> </ol>	Management-development.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management-development programma ontwikkelen en uitvoeren.</li> </ul>
Zone.college is een leerorganisatie.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elke locatie creëert in een leerjaar minimaal één LIO-plek voor Duits en wiskunde.</li> <li>2. Zone.college neemt per kalenderjaar minimaal 35 stagiaires aan.</li> </ol>	LIO- en stageplekken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creëren van LIO-plekken.</li> <li>• Werving en selectie van LIO'ers.</li> <li>• Begeleiden van LIO'ers.</li> <li>• Creëren stageplaatsen.</li> <li>• Werving en selectie van stagiaires.</li> <li>• Begeleiden van stagiaires.</li> </ul>

### Veilig en vertrouwd: transparantie in je (loop)baan

Doel	Resultaat	Instrument	Acties
(nieuwe) Medewerkers voelen zich welkom bij Zone.college	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medewerkers zijn binnen zes maanden op de hoogte van de missie, visie, kernwaarden en organisatieprincipes van Zone.college. Zij kennen de "Regeling Wet Huis voor klokkenluiders" en de vertrouwenspersoon.</li> <li>2. Medewerkers worden in het eerste jaar extra en adequaat begeleid.</li> <li>3. Medewerkers krijgen regelmatig feedback van hun leidinggevende en voelen zich gehoord.</li> <li>4. Functieverblijftijd van medewerkers is minimaal twee jaar.</li> </ol>	<p>Inwerkprogramma nieuwe medewerkers.</p> <p>Begeleidings-programma nieuwe docenten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begeleidingsprogramma ontwikkelen en uitvoeren. voor nieuwe medewerkers.</li> <li>• Ontwikkelen en invoeren. van een inwerkprogramma.</li> <li>• Training gespreksvaardigheden voor leidinggevendens.</li> </ul>

#### 2.8.4 Vertegenwoordiging schoolleiding

In het kader van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies (WEV) kan vermeld worden dat binnen Stichting Groen Onderwijs Oost twee vrouwelijke locatiedirecteuren (22% van het totaal aantal directeuren) in het managementteam zijn vertegenwoordigd.

Daarnaast is de verdeling man-vrouw naar leidinggevende functies binnen Stichting Groen Onderwijs Oost als volgt:

Functie	Man	Vrouw
Directeur	78%	22%
Teamleider / Werkveldleider	58%	42%
Overige leidinggevende functies	67%	33%

#### 2.8.5 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid

Aan onderwijsinstellingen als Zone.college worden hogere eisen gesteld. Dit heeft ook consequenties voor het HRM beleid. Het HRM beleid komt mede tot stand door onze leerlingen en studenten. Deze input wordt verkregen door middel van het uitzetten van tevredenheidsonderzoeken.

## 2.9 Kwaliteitszorg

Een van de belangrijkste doelstellingen bij Zone.college is het streven naar kwaliteit. Hiervoor is kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg nodig. Het bevoegd gezag zorgt voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Zone.college.

### 2.9.1 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg Zone.college



In het schoolplan en meer specifiek in de locatiebeleids- en locatie-actieplannen legt Zone.college (vmbo), uitgaande van het strategisch beleidsplan en de kaderbrief, de beleidsvoornemens voor de komende periode vast. In de locatie-actieplannen is de doorontwikkeling van het onderwijs op de locatie planmatig omschreven. De locatie-actieplannen worden opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd onder verantwoordelijkheid van de locatiedirecteur. De locatiedirecteur legt hierover verantwoording af aan het bevoegd gezag.

Kwaliteit wordt gerealiseerd en verbeterd als er doelgericht wordt gewerkt; waar mogelijk zijn de doelen SMART geformuleerd. Zone.college gebruikt hierbij normen die op en in een aantal gevallen boven de inspectienormen liggen en die bedoeld zijn om in ieder geval de basiskwaliteit te garanderen. Daarnaast zijn er streefwaardes opgesteld voor doelen waar de extra ambitie van de organisatie uit blijkt. Het uitgangspunt bij de bepaling van de streefwaardes en bandbreedtes van de indicatoren is telkens: wat is minimaal vereist, wat was het resultaat in het verleden, wat is reëel haalbaar en wat is uiteindelijk nodig om een geleidelijke verbetering te realiseren naar groots groen onderwijs.

Om de onderwijskwaliteit te monitoren gebruikt Zone.college diverse methoden. Zo vindt er jaarlijks een tevredenheidsonderzoek middels een enquête en dialoog plaats onder leerlingen en tweejaarlijks onder ouders en medewerkers. Naar behoefte vindt meer onderzoek plaats. Het College van Bestuur voert daarnaast lunchgesprekken met leerlingen waarin op basis van thema's besproken wordt wat goed is en wat beter kan. Ook worden onder meer de meest recente waardes met betrekking tot de onderwijsresultaten (onderwijspositie t.o.v. advies po, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers) met behulp van het systeem Qlikview verzameld en geanalyseerd. Tevens maakt Zone.college gebruik van de input uit het digitaal klachtenregistratiesysteem. Aan de hand van deze onderzoeken en analyses worden maatregelen ter verbetering van de kwaliteit vastgesteld.

In de voortgangsgesprekken die de locatiedirecteuren elk kwartaal voeren met het bevoegd gezag worden de resultaten van de locaties aan de hand van onderstaande resultaatgebieden besproken.

Resultaatgebied Klanten (leerlingen, studenten, ouders, bedrijven, gemeenten en overige stakeholders)

- Marktaandeel
- Tevredenheid
- Alumni netwerk mbo\*
- Arbeidsmarktrelevante opleidingen
- VSV

Resultaatgebied Onderwijs

- Onderwijsresultaten vmbo
- Diploma-, jaar- en startersresultaat
- Oordeel inspectie
- Onderwijsontwikkeling
- Beleid en resultaten zorg/passend onderwijs (vmbo)
- Doorstroom vmbo-mbo
- Doorstroom mbo-hbo
- Aandeel onderwijs in bedrijfsleven

Resultaatgebied personeel

- Betrokkenheid en tevredenheid
- Ontwikkeling teamdynamiek
- Ziekteverzuim
- Fit for our future
- Verloop
- Vaste schil/flexibele schil

Resultaatgebied Middelen

- Personele kosten t.o.v. budget
- Prognose exploitatie t.o.v. budget
- Investerings
- Duurzaamheid
- Beheersbaarheid risico's (bijv. onderwijstijd, bevoegdheden)

Daarnaast presenteren de locatiedirecteuren elk half jaar de voortgang van de doelstellingen in het locatie-actieplan.

Naast bovenstaande beschrijft Zone.college kritische processen in 'Sensus'. Deze interne website (gebaseerd op de Sensus-methode) waarborgt kwaliteit door het vastleggen van afspraken en werkwijzen. In een dynamische instelling zoals Zone.college is 'Sensus' steeds in ontwikkeling. We streven naar een zo inzichtelijk mogelijke manier van werken, waarbij kritische processen eenduidig en eenvoudig vastgelegd zijn.

Bij de uitvoering van de kwaliteitszorg worden het bevoegd gezag en de locatiedirecteuren ondersteund door de afdeling Onderwijs en Kwaliteit.

## **2.10 Materiële/geldende bijdragen**

Zone.college kent geen specifiek beleid met betrekking tot aanvaarding van materiële bijdragen of geldende bijdragen, zoals sponsorgelden of het ter beschikking stellen van materialen ten behoeve van (gefinancierde) onderwijactiviteiten. Voor opvang tijdens of na schooltijden is geen beleid opgesteld. De bijdragen die Zone.college ontvangt beperkt zich tot ouderbijdragen of anderszins vanuit onderwijs-wetgeving gebaseerde bijdragen.

### Bijdragen

Zone.college kent een vrijwillige ouderbijdrage. Dit wil zeggen dat Zone.college het beleid heeft voor extra voorzieningen en extra activiteiten zoals excursies een vrijwillige ouderbijdrage te vragen

## 3 Locatie Borculo

### 3.1 Inleiding

In 1946 werd de lagere tuinbouwschool de 'Drietelaar' gesticht. In 1962 is de eerste nieuwbouw gerealiseerd en werd het gebouw aan de Slotlaan in gebruik genomen. In 1983 werd het onderwijsaanbod uitgebreid met het individueel onderwijs. Vervolgens werd in 1988 de school een land- en tuinbouwschool, na een fusie met de landbouwafdeling van het 'Zijland' een school voor LHNO en landbouwonderwijs te Borculo. Sinds 1988 is de grondslag veranderd van katholiek in algemeen bijzonder onderwijs.

In 1990 fuseerde de school met scholen in Doetinchem, Twello, Winterswijk en Zutphen. Het Agrarisch Opleidingscentrum dat toen ontstond kreeg de naam Agron. Na de fusie met AOC Twente in 1998 is het huidige Zone.college tot stand gekomen. Eind jaren negentig liep het leerlingenaantal terug tot onder de 150 leerlingen. Een revitalisering gaf een nieuwe groei impuls. Er is gekozen voor nieuwbouw (2003) op een A-locatie aan de rondweg in Borculo. De school groeide daar naar meer dan 300 leerlingen uit. De school heeft een goede reputatie verworven in de regio wat gekenmerkt wordt door de goede leerlingenzorg en de kleinschaligheid van de school. Door de groei van het aantal leerlingen bleek in september 2006 dat het schoolgebouw te klein was. Drie lokalen met kantoren, in stijl van de school, zijn vervolgens bijgebouwd. In 2010 heeft er nogmaals een uitbreiding plaatsgevonden van vier lokalen met diverse kantooruimtes.

De groei van de afgelopen jaren maakt plaats voor de verwachte krimp voor de komende jaren. Deze krimp heeft een directe relatie met de afname van het aantal 12-jarigen in onze regio. Deze verwachte krimp van leerlingen heeft invloed op de keuzes die we maken voor de toekomst.

Prognose	VMBO	LWOO	Totaal aantal leerlingen	leerlingen
2015*	199	185	384	
2016*	196	170	367	
2017*	189	166	355	
2018	180	157	337	
2019	170	145	315	
2020	160	135	295	
2021	160	135	295	

\*Voor 2015, 2016 en 2017 zijn de werkelijke aantallen opgenomen

In de transitie atlas primair onderwijs Achterhoek oktober 2014 wordt geconcludeerd dat voor de gemeenten Berkelland en Oost Gelre de komende 15 jaar een daling te verwachten is van 35% aantal basisschoolleerlingen.

In de gemeente Lochem neemt naar verwachting het aantal 0-20 jarigen iets af tot 2035. (bron Kompas volksgezondheid Noord en Oost Gelderland)

### 3.2 Organisatiestructuur

De dagelijkse leiding op de locatie is in handen van het Locatie Management Team (LMT) dat bestaat uit een locatiedirecteur/teamleider en een teamleider. De teamleiders geven elk leiding aan een zogenaamd kernteam. Er is een basisberoepsgerichte leerweg team en een kaderberoepsgerichte /gemengde leer-

weg team. Onderwijskundige ontwikkelingen worden door beide teams in gezamenlijkheid opgepakt. Dit geldt ook voor het jaarlijkse werkoverleg over de formatie.

De locatiedirecteur is verantwoordelijk voor de algehele aansturing van de school. Zij staat aan het hoofd van het team OBP waar de conciërges, OLC-beheerder, teamleiders en de administratieve medewerkers deel van uit maken. De teamleiders zijn integraal verantwoordelijk voor het onderwijs aan de leerlingen in de genoemde leerwegen. Het onderwijs wordt verzorgd door ca. 38 docenten. Voor namenlijsten en telefoonnummers verwijzen wij naar de schoolgids vmbo Groen Borculo op de website van Zone.college.

### 3.3 Samenwerking en afstemming Samenwerkingsverband Slinge Berkel

AOC Oost maakt sinds 1 augustus 2014 deel uit van het Samenwerkingsverband VO Slinge Berkel. Binnen dit samenwerkingsverband participeren een aantal functionarissen van Zone.college. Te weten een zorgcoördinator, zij vertegenwoordigt de school in de toelatingscommissie voor LWOO/PRO en VSO. Verder maakt ze deel uit van platform van ondersteuningscoördinatoren. De locatiedirecteur van school is gemandateerd als lid van het bestuur van het Samenwerkingsverband Slinge Berkel. Het SWV wil een samenhangend geheel van zorgvoorzieningen in de regio bieden. Het SWV streeft er naar leerlingen op de scholen van het samenwerkingsverband een adequaat onderwijsaanbod aan te bieden dat is gericht op het met een diploma (of certificaten) afsluiten van het onderwijs.

#### Profijt:

Profijt is het samenwerkingsverband voor vo, vso, praktijkonderwijs, mbo en hbo in Oost Gelderland. Profijt is in 2000 opgericht om in gezamenlijk beleid voorwaarden te ontwikkelen die ertoe leiden dat meer onderwijsdeelnemers beroepsgekwalificeerd hun opleiding zullen afronden. Om dit te bereiken heeft Profijt de volgende hoofddoelstellingen.

- Het verbeteren van de programmatische aansluiting door het ontwikkelen van doorlopende leerlijn.
- Het verbeteren van loopbaanoriëntatie en –begeleiding ( LOB)
- Het bewaken van doorlopende zorglijnen en pedagogische ontwikkelingen voor specifieke groepen leerlingen;
- Het versterken van de kennisinfrastructuur en betere samenwerking onderwijs – bedrijfsleven.

### 3.4 Positionering

De locatie Borculo telt per 1 augustus 2017 355 leerlingen in het vmbo. Er wordt onderwijs in de basisberoepsgerichte leerweg (BBL), de kaderberoepsgerichte leerweg (KBL) en de Gemengde Leerweg (GL) aangeboden. Voor de leerlingen van de kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg bestaat de mogelijkheid tot het volgen van een extra vak. Leerlingen van de gemengde leerweg kunnen als ze 6 theorievakken hebben gevolgd ook een staatsdiploma Theoretische leerweg aanvragen.

Voor leerlingen, die daarvoor in aanmerking komen, is er het leerwegondersteunend onderwijs (LWOO). SWV Slinge Berkel kiest voorlopig voor "Opting In" wat betreft de aanwijzing van beschikkingen voor LWOO. De school staat in de regio bekend als goede school voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben dan de basiszorg. De school heeft sinds de start in 1983 van Individueel onderwijs een grote aantrekkingskracht voor leerlingen met een lwoo beschikking. Zie onderstaande tabel;

Schooljaar	Percentage lwoo	Percentage niet lwoo
2013-2014	44%	56%
2014-2015	47%	53%
2015-2016	48%	52%
2016-2017	47%	53%
2017-2018	46%	54%



De school is geschikt voor leerlingen die hun vmbo diploma willen behalen en die zich thuis voelen in het “groene onderwijs”.

Het percentage meisjes onder de leerlingen bedraagt momenteel 43%. Op de school heerst een goede en veilige sfeer. Dat heeft veel te maken met de kleinschaligheid van de school. Zowel leerlingen als personeel voelen zich er thuis. Leerlingen komen graag naar school, omdat het onderwijs is afgestemd op individuele wensen en mogelijkheden. Tevens speelt de school in op de onderwijsbehoeften van leerlingen (en hun ouders/verzorgers). Positief sociaal gedrag van leerlingen wordt bevorderd. We werken gezamenlijk vanuit de sociaal-emotionele leerlijn “IKJIIWIJ” waarin we aandacht hebben voor het individue, voor de ander en voor de schoolgemeenschap. Onze school werkt samen met de leerplichtambtenaar, jeugdzorg en politie.

Eventuele problemen worden in een vroeg stadium onderkend en daardoor kan er snel en adequaat worden gereageerd. De school maakt deel uit van het ‘Zorgadvies Team Berkelland’. De school biedt een stimulerende leeromgeving aan waarin de zorg is geïntegreerd in het onderwijs en vooral besloten ligt in het pedagogisch-didactisch handelen van de docent. De school heeft de afgelopen jaren goede eindexamens resultaten behaald. Zie onderstaande tabel.

Schooljaar	Percentage geslaagden
2011-2012	94%
2012-2013	98%
2013-2014	99%
2014-2015	98%
2015-2016	100%
2016-2017	100%

### Het verzorgingsgebied

Het verzorgingsgebied van de locatie omvat een ruim gebied waarmee we een streekschool zijn.

De toeleveranciers in deze regio zijn zowel scholen voor basisonderwijs als scholen voor speciaal onderwijs. Er zijn in totaal 150 scholen in het bestand opgenomen. Het verzorgingsgebied wordt gevormd door de volgende grenzen:

Noordgrens: A1 van afslag 25 tot en met afslag 27

Oostgrens: Afslag 27 van de A1/ Goor/ Haaksbergen/ tot aan de Duitse grens

Zuidgrens: Winterswijk, Lichtenvoorde, Zelhem, Hengelo (Gld) Westgrens: Hengelo (Gld), Vorden tot aan afslag 25 van de A1. Leerlingen fietsen andere scholen voorbij om bij ons op school te komen. De “electrische fiets” wordt steeds vaker ingezet om de afstand te overbruggen.

Gemeenten waar onze leerlingen vandaan komen in 2017-2018 en (2016-2017)

Waar komen onze leerlingen vandaan?

Opsplitsing leerlingen per gemeente	2016-2017	2017-2018
Berkelland	54,8%	42,5%
Oost Gelre	16,1%	11,2%
Lochem	13,1%	11%
Overige gemeentes zoals: Hof van Twente, Bronkhorst, Winterswijk, Aalten, Haaksbergen en overige	15,9%	36%

### Doorstroom naar en aansluiting/afstemming met het vervolgonderwijs

Jaarlijks leverde de locatie Borculo bijna 100 gediplomeerden af. De verwachting is dat de komende 3 jaar dit getal rond de 90 leerlingen zal zijn. Daarna zullen de aantallen zakken i.v.m. de krimp van het aantal leerlingen. Deze leerlingen stromen op een enkeling na, allemaal door naar het mbo. Met het mbo (groen en niet-groen) zijn heldere afspraken gemaakt over de aansluiting, het loopbaandossier etc. Er wordt o.a.

samengewerkt met het samenwerkingsverband 'Profijt'.

In 2017 stromen er 42.2% de leerlingen van de locatie Borculo uit naar groen mbo onderwijs. Dit percentage neemt af. In 2016 was het percentage doorstroom nog 52.5 %. Jaren daarvoor zaten we gemiddeld op een doorstroom naar groen onderwijs van 60%. Ze stromen door in richtingen als veehouderij, paardenhouderij, diervverzorging, groen/grond/infra, dierenartsassistent, tuin & landschap, bloem en styling en voeding. Deze leerlingen kiezen niet alleen voor groen onderwijs bij Zone.college maar ook bij collega AOC's als Helicon, De Groene Welle of het Groenhorst College.

Het aantal leerlingen dat niet groen doorstroomt is stijgende. De keuze voor vervolgoopleidingen varieert van jaar tot jaar. Andere sectoren waarvoor leerlingen kiezen zijn voor opleidingen in de Techniek, Zorg en Welzijn, Economie of in andere beroepsvelden zoals het werken bij defensie.

Schooljaar	Groene uitstroom naar	Grijze uitstroom naar Zone.college	ROC's
2011-2012	60%	40%	
2012-2013	50%	50%	
2013-2014	60%	40%	
2014-2015	50%	50%	
2015-2016	52,5%	47,5%	
2016-2017	42,5%	57,5%	

### 3.5 Onderwijsaanbod

Zone.college Borculo verzorgt onderwijs in het vmbo in de leeftijdscategorie 12-16 jaar. De locatie is onderdeel van de vmbo-structuur en we hebben verschillende leerwegen namelijk:

- Beroepsgerichte Leerweg (de meeste kinderen hebben LWOO/ Leerwegondersteunend onderwijs)
- Kaderberoepsgerichte Leerweg
- Gemengde Leerweg

### 3.6 Onderwijskundig beleid

#### 3.6.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs Ambities voor het onderwijsprogramma

##### Uitdagende leeromgeving

Zone.college locatie Borculo wil graag een school zijn die gekenmerkt wordt door zijn kleinschaligheid en een goede en veilige werksfeer voor al onze leerlingen en onze medewerkers. Deze goede en veilige werksfeer is essentieel voor de ontwikkeling van leerling en medewerker. Door onze kleinschaligheid trekken we kwetsbare leerlingen en leerlingen met leerproblemen extra aan. Deze groep leerlingen ontwikkelen zich goed als we uitgaan van de talenten van leerlingen en bijdragen aan hun persoonlijke groei. Om dit te bereiken zullen we in de toekomst nog meer het verschil moeten durven maken. Zo kunnen we inspelen op de individuele behoefte van de leerling. Daarnaast willen we ook graag kwalitatief goed onderwijs aanbieden aan de gemengde leerweg leerling. Het onderwijsaanbod moet zodanig zijn dat uitstroom naar alle sectoren van het mbo mogelijk is.

Onderwijskundig willen we verder bouwen aan de ontwikkeling die we doormaken van “docentgestuurd” naar “leerlinggestuurd”. In de toekomst zal gepersonaliseerd leren steeds meer vorm krijgen. Zo kunnen en willen we recht doen aan ontwikkelingsbehoefte van iedere individuele leerling. We verzorgen ons onderwijs in een uitdagende leeromgeving die gekenmerkt wordt door goed geoutilleerde praktijkruimtes zowel binnen de school als rondom de school.

Met ingang van het schooljaar 2017-2018 bieden we ons beroepsgerichte programma aan in het profiel Groen. Het aanbieden van het profiel Groen in de werelden geeft ons de gelegenheid om toekomstgericht onderwijs aan te bieden. Naast vakvaardigheden zullen we aandacht besteden aan de 21e century skills, competentieontwikkeling (18 shl competenties), duurzaamheid en lob activiteiten. Het onderwijsaanbod waar de leerlingen kennis mee maken in de Groene Wereldoriëntatie (onderbouw) en Werelden (bovenbouw) biedt de leerlingen een breder perspectief op de groene wereld. Door keuzevakken aan te bieden kunnen we leerlingen vakspecifieke verdieping geven in de theorie en praktijk. Onderwijs vindt plaats op school en meer dan voorheen wordt de samenwerking gezocht met de buitenwereld.

Een uitdagende leeromgeving vraagt verdere ontwikkeling van de toepassingen van technologie in het onderwijs. In het proces dat we doormaken van “docentgestuurd naar leerlinggestuurd” en gepersonaliseerd leren is gebruik maken van technologie in het onderwijs een voorwaarde. De rol van de docent zal zich verder ontwikkelen van kennisexpert naar coach/begeleider. Dit vraagt het nodige van het vakmanschap van de docent.

### Onderwijsaanbod

Vanaf 1 augustus 2017 bieden we het Profiel Groen aan in de bovenbouw. In paragraaf 2.7.2 wordt in het algemene gedeelte uitleg gegeven over het nieuwe beroepsgerichte programma Profiel Groen. We richten het profiel groen in aan de hand van de vastgestelde ontwerp criteria. Voor de onderwijsagenda 2018 en de volgende jaren pakken we de vernieuwing met behulp van ontwerpcriteria van Profiel Groen ook aan voor de AVO vakken. Dit doen we ook in gezamenlijkheid met alle vmbo locaties van Zone college.

### Doorlopende leerlijn vmbo-mbo

De doorstroom van vmbo groen naar mbo groen willen we verder bevorderen door meer participatie van het mbo in de keuzevakken vmbo en door actief de mogelijkheden van leerwinst per kwalificatiedossier op te zoeken en te benutten. Er wordt bij de doorlopende leerlijn ook gekeken naar de afstemming met de keuzedelen van het mbo. Leerwinst kan in de vorm van versnelling, verbreding en verdieping. De werkgroep doorlopende leerlijn vmbo-mbo gaat hiermee actief aan de slag.

### Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs is een speciale verantwoordelijkheid voor de vakken geschiedenis, aardrijkskunde en maatschappijleer. In het geval van Zone.college locatie Borculo is dat in klas 1 en 2 het vak mens & maatschappij en in klas 3 maatschappijleer. Het burgerschapsonderwijs is het beste vorm te geven in projecten of bij werkvormen waarbij leerlingen moeten samenwerken, leren door te doen, omgaan met leerlingen die anders zijn, actief zijn, verantwoordelijkheid dragen en taken in de maatschappij op zich nemen.

### Doelen die daarbij bereikt dienen te worden zijn;

- Vorming van goed geïnformeerde wereldburgers
- Verantwoord omgaan met de planeet aarde
- Kritische en zelfstandige burgers, die een mening kunnen vormen
- Leerlingen op te leiden tot actieve burgers in een liberaal democratische samenleving
- Respect voor verschillen in culturele achtergrond

Burgerschapsonderwijs heeft raakvlakken met de sociaal-emotionele leerlijn en er is daarom verbinding met de werkgroep sociale emotionele leerlijn "IKJJIWIJ".

### Een aantal projecten lopen er op school die bijdragen aan de doelen van het burgerschapsonderwijs

1. Deelnamen NL doedag onderbouw
2. Paarse vrijdag, solidariteit tonen aan lhbt jongeren
3. Young Impact, leerlingen stimuleren om vrijwillig bij te dragen aan het oplossen van een probleem
4. Project klassenbezoek@gemeentehuis
5. Optie om mee te doen aan scholierenverkiezingen

### Onderwijstijd

Sinds het schooljaar 2015-2016 is er in het voortgezet onderwijs geen urennorm per leerjaar en per leerling meer. De urennorm is vervangen door een urennorm per opleiding. Elke leerling moet een programma kunnen volgen van: 3700 uur voor het vmbo;

De nieuwe urennorm per opleiding maakt het mogelijk om de uren over alle leerjaren te verspreiden. De school maakt gebruik van deze mogelijkheid.

### Dagennorm voortgezet onderwijs

De middelbare school moet per jaar een minimaal aantal dagen onderwijs geven. Dit is 189 dagen. Door de vakantiespreiding hebben bepaalde regio's 5 dagen minder beschikbaar dan 189. Dit is toegestaan. De school houdt zich aan de dagennorm. De Ouderraad Zone.college breed moet vooraf instemmen met de planning van de dagen waarop er geen onderwijs is. Zij laten zich adviseren door de Ouderadviescommissies van de verschillende locaties.

### Vrije dagen voortgezet onderwijs

De school kent een aantal schoolvrije dagen waaronder de zaterdagen en zondagen. Daarnaast zijn er per schooljaar maximaal 71 andere schoolvrije dagen: 55 vakantiedagen, 4 feestdagen en 12 roostervrije dagen.

### Veel ruimte voor maatwerk binnen nieuwe urennorm

Binnen de nieuwe urennorm is veel ruimte voor maatwerk. Iedere leerling kan een programma volgen dat aan de wettelijke urennormen voldoet. Maar voor iedere leerling mogen scholen ook van de normen afwijken. Dit gebeurt alleen als dat in het belang van de leerling is. Er is ook veel ruimte voor de invulling van de onderwijstijd. We gebruiken de onderwijstijd voor gewone lessen, maar bijvoorbeeld ook: voor stages, projecten bij bedrijven of maatschappelijke organisaties.

Onderwijstijd wordt gepland in het leerlingvolgsysteem Magister. De schooldirectie monitort behalen van onderwijstijd voor de verschillende leerwegen, verschillende leerjaren en klassen. Zonodig worden er bijstellingen gedaan om de gehele onderwijstijd in 4 leerjaren te behalen. De directie legt hierover verantwoording af aan CvB en achteraf per schooljaar aan Ouderadviescommissie.

Vakkenpakket VMBO Basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, gemengde leerweg

	1BB	1KB	1GL	2BB	2KB	2GL	3BB	3KB	3GL	4BB	4KB	4GL
	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3,5
Engels	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,5
Duits					2	2		2	2			
Biologie	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3,5
Wiskunde/ rekenen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Nask1		2	2	2	2	2	2	3	3		*3	*3,5
Techniek Bavo	2	2	2	2	2	2						
Mens en Maat- schappij	2	2	2	2	2	2						
Economie				2	2	2			3			3,5
Maatschappijleer							2	2	2			
LO	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Kunst en Cultuur	3	2	2	2	2	2	1	0,5	0,5			
Groene oriëntatie	4	4	4	4	4	4						
Stage												
Werelden							6	6	6	6	6	6
Keuzevakken							4	4		4	4	
Verbreding GL												
Mentoruur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Coaching	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Begeleiding sectorwerkstuk												1
Media-educatie	1	1	1	1								
Totaal pw	30,0	31,0	31,0	31,0	32,0	32,0	31,0	33,5	32,5	26,0	27,0	29

met extra vak

30 32,5

stage; 5 blokweken in bovenbouw

coaching; per lln. min. 3 coachgesprekken per leerjaar

### Kerdoelen en referentieniveaus Kerndoelen

Sinds 1 augustus 2006 geeft de wet - en regelgeving aan dat in het voortgezet onderwijs in de onderbouw 58 op het leerproces gerichte globale kerndoelen aan bod dienen te komen.

Het curriculum bestaat in de eerste twee leerjaren uit twee delen: het kerndeel en het differentieel deel.

Het kerndeel is bestemd voor alle leerlingen en bevat 58 globaal geformuleerde kerndoelen. De school heeft de vakken aardrijkskunde en geschiedenis ondergebracht in het leergebied Mens en Maatschappij.

In de leerwegen kaderberoepsgerichte leerweg en gemengde leerweg is als tweede vreemde taal gekozen voor het vak Duits in leerjaar 2 en 3. Gezien de geografische ligging in het grensgebied met Duitsland is

dit een voor de hand liggende keuze. Voor alle vakken zijn in de onderbouw PTO gemaakt. Programma van toetsing en overgang waarin de kerndoelen zijn terug te vinden.

- Realiseren van doorlopende leerlijnen po/vo en onderbouw/bovenbouw;

Er vindt een warme overdracht plaats tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Verder worden er methode onafhankelijke toetsen afgenomen om het niveau en vaardigheid van de leerlingen te meten. Vaksecties maken vakwerkplannen waarin de doorlopende leerlijn onder bouw en bovenbouw wordt vastgelegd. De vakwerkplannen worden jaarlijks geevalueerd en bijgesteld. De ambitie ligt in het verbeteren van de doorlopende leerlijn po/vo. Inzet van digitale middelen zal helpen om adaptieve programma's aan te kunnen bieden o.a. voor taal en rekenen.

- Realiseren van samenhang  
Ambitie; meer samenhang tussen de verschillende vakken bevorderen door uitbreiding van projectmatig werken waarbij vakken elkaar versterken. Op dit moment werken er al een aantal vakgebieden samen bijv. vakgebied biologie met sport en bewegen, natuur/scheikunde met techniek, taal en reken gericht onderwijs bij de praktijkvakken.
- Aan het einde van leerjaar 2 vmbo moeten voor leerlingen alle sectoren nog te kiezen zijn. Vanaf dag 1 in het vmbo is er aandacht voor de loopbaanontwikkeling van de leerling en de begeleiding hierop. Leerlingen worden door LOB geïnspireerd het beste uit zichzelf te halen en zich zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst. Per leerjaar worden er binnen- en buitenschoolse LOB activiteiten/ arrangementen aangeboden op basis van de 5 loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers. Dit wordt gedragen binnen de gehele organisatie. In leerjaar 1 en 2 is de aandacht met name gericht op kwaliteitenreflectie (Wie ben ik en waar ben ik goed in?) en motievenreflectie (Waar ga en sta ik voor). LOB loopt bij het verwerven van kennis en het opdoen van vaardigheden als een rode draad door de leerloopbaan van de leerling. In de onderbouw ligt de nadruk op het kiezen van een wereld en keuzevakken.

### Referentieniveau's:

Zone.college heeft als uitgangspunt elke leerling afzonderlijk naar het gewenste niveau te brengen. Daarnaast worden leerlingen die het minimale gewenste resultaat aan kunnen, verder uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen op het gebied van taal en rekenen. Er ligt een belangrijke taak voor zowel leerlingen als docenten, om dit te bereiken. Individuele aandacht en onderwijs op maat zijn hierin prioriteit. De leerling volgt een eigen traject en de docent bewaakt het tempo en ontwikkeling van het niveau en stelt deze, wanneer noodzakelijk bij. ICT kan daarbij een middel zijn.

Uitgangspunten voor de implementatie op de Wet Meijerink op locatie Borculo

- de leerlingen, die het referentieniveau 1F niet hebben behaald, alsnog op het niveau 1F brengen.
- de leerlingen van het referentieniveau 1F naar 2F begeleiden.
- de leerlingen op het referentieniveau 2F houden.
- de leerlingen uitdagen op het referentieniveau 3F als zij 2F hebben behaald.

## 3.6.2 Schoolondersteuningsprofiel

### Inrichting ondersteuningsstructuur

- De hoofdtaak van de school ligt in het geven van onderwijs en het begeleiden van de leerlingen naar een bij hun capaciteiten en interesse passend diploma, waarmee zij het leerproces kunnen vervolgen en in staat zijn een startkwalificatie en/of diploma te behalen.
- Ons onderwijs biedt een veilig leer- en ontwikkelingsklimaat waardoor de leerling in staat is optimaal te functioneren en zich te ontplooien.
- Onze ondersteuningsstructuur bestaat uit een eerste- en tweede lijn ondersteuning. Indien nodig zoeken wij de samenwerking en afstemming met externen in een derde lijnondersteuning.
- De eerste lijn ondersteuning richt zich op de basisbehoefte van een leerling en is vooral

georganiseerd in de les. Deze ondersteuning heeft een preventief karakter.

- De ondersteuning die de leerling nodig heeft, is voor het grootste deel geïntegreerd in de dagelijkse onderwijspraktijk. Signaleren en oplossingsgericht handelen is een taak van alle docenten en de mentoren. Zij hebben de deskundigheid om (extra) ondersteuningsbehoeften te signaleren en deze signalen om te zetten in oplossingsgericht handelen. De docenten worden geschoold en waar nodig geadviseerd en gecoacht door interne deskundigen.
- De tweedelijns-ondersteuning richt zich op leerlingen die extra ondersteuningsbehoefte(n) hebben. Deze ondersteuning heeft een meer curatief karakter.
- Voor de leerling met een extra ondersteuningsbehoefte is iemand beschikbaar die deze leerling daarin begeleidt. Incidenteel wordt de groep of klas daarin ook begeleid. We begeleiden mentoren en docenten bij het omgaan met extra onderwijsbehoeften van leerlingen door tijd beschikbaar te stellen bij ondersteuners als de ondersteuningscoördinator, het zorgteam en het managementteam in de vorm van bijvoorbeeld mentorvoorbesprekingen, scholingsmomenten en intervisie. Voor docenten is er een docentbegeleider beschikbaar die de docent helpt zijn repertoire uit te breiden.

### Leerlingvolgsysteem

We leggen de gegevens van leerlingen vast in ons digitale en beveiligde leerlingvolgsysteem "Magister". Het betreft gegevens over basisvaardigheden, referentieniveaus, sociaal-emotionele ontwikkeling, geboden ondersteuning, samenwerking met ouders/verzorgers en incidenten. Mentoren raadplegen regelmatig het lvs en zijn in staat de gegevens te analyseren waardoor signalen opgepikt worden en tot actie overgegaan wordt.

De onderwijsbehoeften van de leerling worden in kaart gebracht en vastgelegd op basis van schriftelijke informatie bij de aanmelding, warme overdracht door de toeleverende school en eventueel aangevuld met informatie van ouders/verzorgers. Overdrachtsgegevens worden vastgelegd in het digitaal beveiligde leerlingvolgsysteem Magister. Docenten en andere professionals zorgen ervoor dat zij geïnformeerd zijn over de onderwijsbehoeften van een leerling en passen daarop hun lessen aan. Bij leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben leggen we dit vast in een OPP (OntwikkelingsPlanPerspectief).

### Beleid ten aanzien van taalachterstanden

Onze school wordt gekenmerkt door een grote populatie leerlingen die binnenkomen en 1 F van referentieniveau taal nog niet hebben behaald. We hebben de afgelopen jaren voor alle leerlingen extra aandacht besteed aan leesbevordering, begrijpend lezen en een eerste aanzet tot taalgericht vakonderwijs. De komende jaren blijven deze speerpunten actueel.

### Doelen op het gebied van achterstandenbestrijding zijn

- In beeld brengen van beheersingsniveau van de leerlingen
- Streefpercentages aangeven voor de onderbouw/bovenbouw en leerweg hoeveel leerlingen op 1F komen, begeleiden naar 2F, op 2 F komen en uitdagen voor 3F
- Op basis van de geanalyseerde resultaten per leerling wordt een plan van aanpak opgesteld voor taal, wanneer sprake is van achterstand op één of meerdere onderdelen. Er is extra online oefenmateriaal beschikbaar voor leerlingen, waarmee ze zelfstandig aan het werk kunnen.

### 3.6.3 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen

Vanaf 1 augustus 2017 bieden we het profiel groen aan in de bovenbouw. We richten het profiel groen in aan de hand van de vastgestelde ontwerp criteria. Alle vmbo locaties van Zone.college werken hierin intensief samen. Het profiel groen wordt vormgegeven in vijf werelden. Door profiel groen in vijf werelden aan te bieden houden we zoveel mogelijk rekening met leerlingkenmerken, belangstelling en motivatie van leerlingen. Als locatie Borculo maken we bewust een keuze om drie werelden aan te

bieden. Te weten de creatieve wereld, de levende wereld en de groentechnische wereld. We hebben deze keuze gemaakt omdat we denken dat we met dit aanbod goed aansluiten bij de doelgroep leerlingen die zich aanmelden op onze school. Deze keuze hebben we gebaseerd op de uitstroom gegevens van de afgelopen 2 jaar. De leerlingen stromen uit naar dierproductie, diergezelschap, loonwerk techniek, bloem en groen. Door te kiezen voor drie werelden houden we het voor de toekomst ook betaalbaar omdat we te maken hebben met een krimpend aantal leerlingen. In de afzonderlijke werelden wordt de gehele syllabus van profiel groen aangeboden in de context van de wereld.

Het beroepsgerichte programma is erop gericht leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs en de maatschappij. Competentie ontwikkeling staat hierbij centraal, maar er is ook aandacht voor vakkennis en vaardigheden in de groene sector. Om dit alles op een passende wijze aan te bieden ontwerpen wij ons onderwijs op basis van de volgende uitgangspunten (ontwerpcriteria);

- Probleemoplossend en onderzoekend leren staan centraal in het beroepsgerichte programma;
- Het beroepsgerichte programma is geprogrammeerd in minimaal 400 en maximaal 800 uur in leerjaar 3 en 4;
- We bieden de modules van het profielvak Groen op iedere locatie op eenzelfde wijze aan wat betreft programmering en inhoud;
- De keuzevakken worden aangeboden op basis van de keuze en mogelijkheden van de locatie; In de toekomst willen we het mogelijk maken dat leerlingen de kans krijgen om keuzevakken bij andere vmbo, of mbo en/of bedrijf te volgen.

### **3.6.4 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat**

Ambities op pedagogisch-didactisch klimaat Onze visie op onderwijs

#### **Goed onderwijs:**

- Komt tegemoet aan de basisbehoeften van leerlingen en studenten (veiligheid, waardering, uitdagingen om te leren);
- Speelt in op de vraag uit de markt, biedt beroepsperspectief en voldoet aan de normen van de Onderwijsinspectie;
- Helpt leerlingen/studenten te leren wat maatschappelijk noodzakelijk is, maar ook zaken die ze zelf willen en kunnen leren;
- Is bij de tijd (inhoud, leermiddelen, werkwijzen, aansluiting bij vervolgonderwijs en de maatschappij);
- Past bij onze kernwaarden en is dus authentiek.

Om bovenstaande te realiseren hebben we o.a. in visie stuk nieuwe beroepsgericht programma beschreven dat we dit willen bereiken door; Van docentgestuurd naar leerlinggestuurd en van kennisexpert naar coach/ begeleider.

#### **Ambities schoolklimaat**

Om een sociaal veilig klimaat te creëren, zet de school meerdere met elkaar samenhangende interventies, programma's en methoden in op individueel niveau, op klassikaal niveau en op schoolniveau. Een veilig schoolklimaat kan niet door de schoolleiding alleen worden gecreëerd. Ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen zijn daarbij hard nodig. Onderling moeten heldere afspraken zijn gemaakt over de verdeling van verantwoordelijkheden en wat wel en wat niet wordt getolereerd op school. Alleen dan kan er een veilig schoolklimaat ontstaan.

### **3.6.5 Veiligheid**



De wettelijke verplichtingen rondom veiligheid zijn in het schoolveiligheidsplan van de school vastgelegd. Monitoring van de veiligheid is gewaarborgd binnen de ondersteuningsstructuur van de school. De ondersteuningscoördinator en de preventiemedewerker hebben de rollen hierin verdeeld. Jaarlijks vindt er samen met directie een evaluatie plaats. Zonodig vindt er bijstelling van het schoolveiligheidsplan plaats.

De school hanteert een respectprotocol. Daarmee willen we tegemoet komen aan de basisbehoeften van alle leerlingen. Veiligheid, waardering en de uitdaging om te leren, spelen hierbij een belangrijke rol. In het respectprotocol wordt beschreven op welke manier onze school zich inzet om ongewenst gedrag tussen leerlingen; op school en richting medewerkers te voorkomen. De school heeft gekozen voor een integraal beleid dat zich met name richt op preventie. Iedereen zet zich in om een veilig klimaat en een prettige werk- sfeer in de klas en op het schoolterrein te scheppen.

Op school is een medewerker aangesteld als antipest coördinator. Zij ziet er op toe dat het stappenplan vanuit het respectprotocol wordt uitgevoerd en nageleefd. De normen en waarden die in de maatschappij gelden vormen het uitgangspunt voor de school. Zo wordt discriminatie, seksuele intimidatie, geweld, vandalisme, alcohol, drugs, wapens of vuurwerk niet geaccepteerd in op, of om de school. De school hanteert duidelijke afspraken waaraan iedereen zich heeft te houden. Deze afspraken worden jaarlijks met alle betrokkenen besproken. De school heeft twee vertrouwenspersonen benoemd voor de leerlingen. Een mannelijke en vrouwelijke vertrouwenspersoon om de omstandigheden om contact te zoeken met de vertrouwenspersoon voor de leerling zo toegankelijk mogelijk te maken.

#### Een aantal basisregels waar wij voor staan zijn:

- Respecteer elkaar
- Respecteer afspraken
- Respecteer de werksfeer
- Respecteer de ruimte om je heen

#### Ambities op het gebied van veiligheid

Scholen krijgen in toenemende mate te maken met complexe maatschappelijke problemen als (digitaal) pesten, discriminatie en radicalisering. Voorgaande is lastig om te monitoren door groeiende social media faciliteiten. Wij willen daar als school samen met ouder(s)/verzorger(s) verantwoordelijkheid in nemen, in samenspraak met jeugdzorg, gemeenten en andere partners. Wij kiezen hiervoor een integrale aanpak. Pesten is een maatschappelijk probleem. Samenwerking van alle betrokken partijen is dan ook noodzakelijk. De sociale veiligheid op school is gebaat bij een sfeer waarin harmonie en respect centraal staan en waarin pesten en ander agressief gedrag niet worden getolereerd.

Een open en ondersteunende cultuur, waarin leerlingen een eigen verantwoordelijkheid hebben, bevordert hun welbevinden en vermindert problematisch gedrag. Het is daarbij belangrijk dat leerlingen, medewerkers en ouder(s)/verzorger(s) zich bewust zijn van de kernwaarden en de daarvan afgeleide normen en afspraken die in de school gelden, dat zij deze naleven en dat er sancties volgen als zij dat niet doen.

## 3.7 HRM beleid

### 3.7.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel

Individueel worden er met personeelsleden in de ipb cyclus afspraken gemaakt over behalen van bevoegdheden. Docenten kunnen hiervoor aanspraak maken op lerarenbeurs met bijbehorende studie faciliteiten. Een voorwaarde voor het omzetten van een tijdelijk contract naar een vast dienstverband is het hebben van een 2e graads bevoegdheid voor een vak of een bevoegdheid voor het lesgeven op de vmbo. In het professionaliseringsplan individueel en in teamverband worden afspraken gemaakt over het verder ontwikkelen van het vakmanschap van de docent. De komende jaren zal het accent vooral liggen op de

veranderende rol van de docent;

Van docentgestuurd naar leerlinggestuurd en van kennisexpert naar coach/begeleider. Vaardigheden op ict gebied om technologie als middel in te kunnen zetten tbv onderwijsproces

### **3.7.2 Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid**

Hoe zet je als school het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken Een van de programmalijnen in het strategisch beleidsplan is eigenaarschap. We sturen aan op eigenaarschap bij de medewerkers omdat dit bijdraagt aan meer succes en groei. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de leidinggevenden van de medewerkers.

Uit onderzoek is gebleken dat: docenten die zich eigenaar voelen van wat er op hun school gebeurt, voelen zich meer betrokken bij het onderwijs, nemen sneller hun verantwoordelijkheid en zijn trotser op hun vak en hun leerlingen.

We willen meer eigenaarschap bereiken door;

- Alle medewerkers aan te spreken op hun verantwoordelijkheid voor hun eigen werk en de kwaliteit van de prestaties
- Onderwijsteams aan te spreken op hun verantwoordelijkheid in onderwijskwaliteit, werkverdeling en relatie met de buitenwereld.

### **3.7.3 Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel**

Welke ambities heeft de school met het pedagogisch didactisch handelen van de docenten?

Een docent moet in de 21e eeuw meer kunnen dan alleen zijn vakkennis overbrengen, het vraagt een ander handelingsrepertoire. Het vakmanschap van de docent bestaat naast expertise op het vakgebied meer

uit coachende en begeleidende vaardigheden. Dit is nodig om leerlinggestuurd onderwijs vorm te geven. Docenten worden eigenaar van hun professionele ontwikkeling als docent door te werken aan hun vakman- schap individueel en in samenhang met andere docenten. Samenwerken is een belangrijke vaardigheid die als voorwaarde geldt voor iedere onderwijskundige ontwikkeling

Op locatie Borculo verstaan we onder vakmanschap docent;

Didactisch en pedagogisch handelen is op orde. Dit houdt in dat het eigentijds is en toekomstgericht.

De komende jaren zal er veel aandacht zijn voor de ontwikkeling van de ict vaardigheden. Technologie zal steeds meer ingezet worden als hulpmiddel om onderwijskundige doelen te behalen. Als resultaat willen we graag bereiken dat we een krachtige, veilige leeromgeving creëren en daarmee het leren bevorderen van leerlingen en medewerkers.

### **3.7.4 Vertegenwoordiging schoolleiding**

Is er in de schoolleiding sprake van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen?

De schoolleiding bestaat sinds schooljaar 2017-2018 voor 100% uit vrouwen. Aangezien er binnen Zone.college nog geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen is dit geen probleem. Bij de selectie van teamleider is kwaliteit doorslaggevend geweest.

### **3.7.5 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid**

De school heeft een leerlingenraad die onder leiding van docent regelmatig overleg heeft. Jaarlijks vinden er een aantal ontmoetingen plaats tussen de leerlingenraad en de directie van de school. De leerlingenraad kan komen met voorstellen voor verbetering en verandering. Leerlingen krijgen daarbij de gelegenheid om eigenaarschap te vertonen. School wil graag verder uitbouwen hoe leerlingen een rol kunnen krijgen in selecteren van nieuwe docenten. Samen met de leerlingenraad worden verdere plannen uitgewerkt om te kijken welke rol de leerlingenraad daarin kan krijgen. Gedacht wordt aan een gespreksronde tussen solli- citanten en leerlingen. Leerlingen krijgen een adviesrecht in het aannemen

van nieuwe docenten. Vooraf worden leerlingen begeleid door HRM medewerker om goed voorbereid te worden op deze nieuwe rol.

Door middel van leerlingenenquêtes af te nemen hebben ze een indirecte rol bij beoordelingen van nieuwe docenten evenals bij zittende docenten. Leerlingen worden hierbij uitgedaagd om verantwoordelijk te zijn voor hun eigen ontwikkeling.

### **3.8 Kwaliteitszorg**

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de docent. De domeinen leeropbrengsten en onderwijsproces (differentiatie en didactiek) zijn afhankelijk van gedrag, inzet en houding van docenten. Alle betrokkenen rond de leerlingen willen het best haalbare gerealiseerd zien voor de leerling met het oog op de toekomst. Leerlingen hebben er recht op dat zij in hun schoolloopbaan begeleid worden door de beste docenten, met de meest effectieve strategieën. Om effectiever les te kunnen geven is professionaliseren een voortdurend proces.

In 2016 heeft het laatste integrale inspectie onderzoek plaatgevonden. De conclusie daaruit is als volgt; Op basis van het onderzoek kennen wij aan de afdeling het basisarrangement toe omdat zowel de opbrengsten als ook de kwaliteit van het onderwijsproces op de onderzochte onderdelen van voldoende niveau is. Dit betekent dat we op dit moment geen reden hebben om het toezicht te intensiveren. Vastgesteld 17-9-2016.

#### **3.8.1 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg**

In het locatie beleidsplan 2016-2020 hebben we de vier programmalijnen vanuit het strategische beleidsplannen verder geconcretiseerd.

Om te monitoren of het onderwijs zo is ingericht dat het voldoet aan de onderwijsbehoefte van de leerling volgen we de leerlingen intensief gedurende hun gehele schoolloopbaan.

Vanaf het moment dat leerlingen zich aanmelden voor onze school begint onze zorgplicht en begint ook het volgen van de leerling. We leggen voor iedere leerling een startdocument aan. De onderwijsbehoeften van de leerling worden in kaart gebracht en vastgelegd op basis van schriftelijke informatie bij de aanmelding, warme overdracht door de toeleverende school en eventueel aangevuld met informatie van ouder(s)/verzorger(s). De Overdrachtsgegevens worden vastgelegd in het digitaal beveiligd leerlingvolgsysteem Magister. Docenten en andere professionals zorgen ervoor dat zij geïnformeerd zijn over de onderwijsbehoeften van een leerling en passen daarop hun lessen aan. Bij leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben leggen we dit vast in een OPP (OntwikkelingsPlanPerspectief)

De mentor heeft de verantwoordelijkheid voor de onderwijsbehoeften van iedere leerling waarvan hij mentor is. De mentor is te allen tijde aanwezig bij de leerlingenbespreking. Zone.college Borculo stelt de informatie beschikbaar in Magister voor alle lesgevende docenten.

Voor de mentor is een belangrijke rol weggelegd in het volgen van leerlingen door actief de ontwikkeling op sociaal-emotioneel gebied te volgen en de resultaten die een leerling behaald te analyseren. Hierbij kan hij/zij rekenen op begeleiding van een teamleider, zorgteam, interne specialisten (taal/reken coördinator, dyslexie coach). De docenten zijn in staat om problemen te signaleren en hierop te anticiperen door bijvoorbeeld het onderwijs hierop aan te passen of door in gesprek te gaan met bijvoorbeeld een mentor of zorgcoördinator.

Deze signalen en andere belangrijke informatie leggen we vast in ons digitale en beveiligde leerlingvolgsysteem "Magister". Mentoren raadplegen regelmatig het lvs en zijn in staat de gegevens te analyseren waardoor signalen opgepikt worden en tot actie overgegaan wordt. Zodra er sprake is van een extra ondersteuningsbehoefte voorziet de ondersteuningsstructuur in het faciliteren van een mogelijkheid tot dialoog door onder andere het organiseren van leerlingbesprekingen, mentorvoorbereidingen,

klasbesprekingen en rapportbesprekingen. De input voor deze besprekingen worden vooraf geanalyseerd door de mentor in overleg met de zorgcoördinator. Er wordt een hulpvraag geformuleerd en deze wordt besproken met alle lesgevende docenten van de betreffende leerling. De school kan na signalering van mogelijke extra onderwijsbehoeften gebruik maken van de diagnostische expertise (in eigen dienst of vanuit een diensten- centrum).

## Opbrengstgericht werken

Jaarlijks worden van de vmbo examenresultaten overzichten gemaakt die worden geanalyseerd. Alle vaksecties krijgen de opdracht om n.a.v. de examenresultaten een reflectie te doen op behaalde resultaten en aan te geven welke verbeteracties nodig zijn. De plan-do-check- act cyclus wordt daarbij gevolgd. We richten ons daarbij op de behaalde cijfers bij het eindexamen. Hoe is de positie t.o.v. het landelijk gemiddelde? Hoe is de discrepantie tussen schoolexamencijfer en centraal eindexamencijfer?

Het onderwijsresultaten model 2017 laat zien dat we zowel op positie examencijfers (boven de norm) en verschil se-ce (gering verschil) al een aantal jaren bij alle 3 leerwegen voldoende scores. Op dit gebied is er daardoor geen urgentie en vraagt het van ons allen een professionele houding waarin je steeds op zoek bent naar verbetering. Als we inzoomen bij de verschillende vakken dan vallen een aantal vakken negatief op. Docenten uit deze vaksecties worden gecoacht en begeleid door een teamleider of m.b.v. inzet van experts, om de resultaten voor hun vakgebied omhoog te krijgen.

De onderwijskwaliteit wordt m.b.v. verschillende methodes gemeten. De tweejaarlijkse onderzoeken die er plaatsvinden onder leerlingen ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers worden gebruikt om evt. doelen aan te passen. De resultaten worden besproken met de medewerkers, Ouderadviescommissie en de leerlingenraad. Uitgangspunt daarbij is steeds om te benoemen wat er goed gaat (vasthouden), wat kan beter (verbeteringen) en wat kan absoluut niet (stoppen). Voor de komende jaren is het uitgangspunt om medewerkers, leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) te stimuleren om eigenaarschap te nemen voor het proces. Aandacht geven aan het proces draagt bij aan het verbeteren van het resultaat.

AOC Oost hanteert de eigen kwaliteitsmonitor. In de kwartaalrapportage gesprekken met het CvB legt de locatiedirecteur verantwoording af over de behaalde resultaten. Het betreft hier de hard skills (resultaten die te meten zijn). Meten van competentie ontwikkeling bij leerlingen is lastiger vast te leggen. Tevreden leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) zijn een indicatie. Het is belangrijk om in de toekomst meer alumni onderzoek te doen om leerlingen te volgen in hoe succesvol ze zijn in het vervolgonderwijs. Zone.college neemt hierin initiatieven.

Het is belangrijk om op de locatie verschillende protocollen te hanteren en routings te beschrijven om te voorkomen dat er willekeurig wordt gehandeld. Jaarlijks evalueren en bijstellen is daarbij van essentieel belang. Zo zorg je ervoor dat ontwikkelingen die er gaande zijn meegenomen worden en dat we voldoen aan de regel en wetgeving.

## 3.9 Materiële/geldende bijdragen

AOC Oost kent geen specifiek beleid met betrekking tot aanvaarding van materiële bijdragen of geldende bijdragen, zoals sponsorgelden of het ter beschikking stellen van materialen ten behoeve van (gefinancierde) onderwijsactiviteiten. Voor opvang tijdens of na schooltijden is geen beleid opgesteld. De bijdragen die AOC Oost ontvangt beperkt zich tot ouderbijdragen of anderszins vanuit onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen.

### Bijdragen

AOC Oost kent een vrijwillige ouderbijdrage. Dit wil zeggen dat Zone.college het beleid heeft voor extra voorzieningen en extra activiteiten.