

# Schoolplan 2018-2021



## **Locatie Doetinchem**

Adres : Gezellenlaan 14  
Postcode : 7005 AZ  
Plaats : Doetinchem  
Telefoon : 088 2620400  
E-mail : [doetinchem@zone.college](mailto:doetinchem@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 Doetinchem

- 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 Aanbod vakken, verantwoording en onderwijstijd
  - 3.6.3 Schoolondersteuningsprofiel
  - 3.6.4 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen
  - 3.6.5 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat
  - 3.6.6 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 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. Zone.college verzorgt onderwijs in het vmbo en mbo. Daarnaast verzorgt Zone.college 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 via de kwaliteitsmonitor.

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 fusie 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 Vakmanschaproute 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 opgeleid. 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

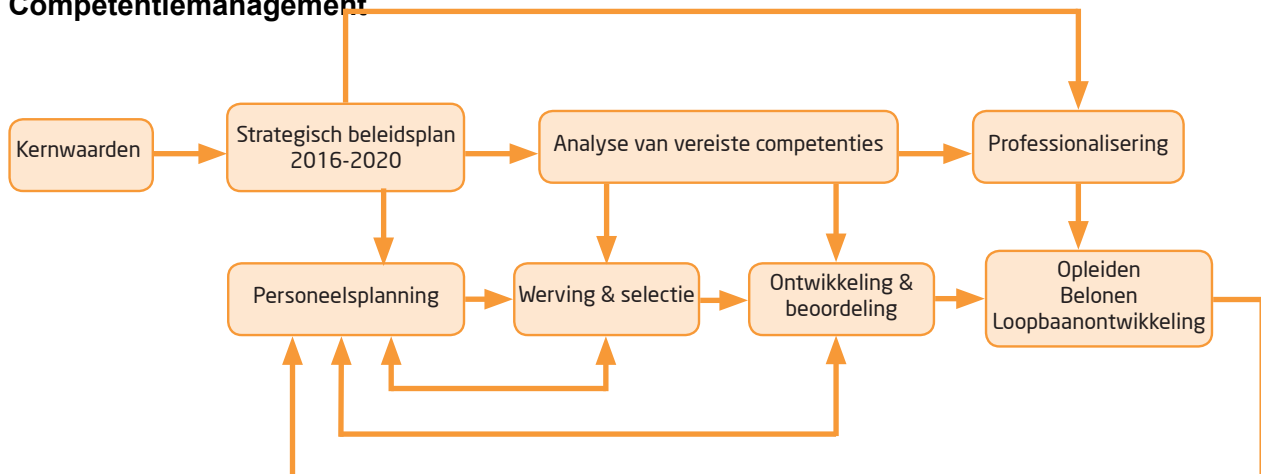
Het IPB is volgens de volgende uitgangspunten en kaders ingericht:

- 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 leidinggevenden.	<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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 programmalijnen: 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>

<p>Zone.college heeft in de (nabije) toekomst voldoende deskundige medewerkers</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warme overdracht van kennis van medewerkers die de pensioengerechtigde 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>	<p>Strategische personeelsplanning (SPP)</p>	<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
<p>Medewerkers van Zone.college zijn duurzaam inzetbaar.</p>	<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>	<p>Eigen regiemodel Generatiepact Mobiliteitsbeleid Loopbaanbeleid</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training gespreksvaardigheden voor leidinggevende.</li> <li>• Invoering providerboog.</li> <li>• Ontwikkelen van loopbaanpaden</li> </ul>
<p>Medewerkers weten welke resultaten van hen worden verwacht.</p>	<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>	<p>IPB-gesprekken-cyclus</p>	<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>
<p>Zone.college is een aantrekkelijk werkgever voor diverse leeftijdsgroepen.</p>	<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>	<p>Employer brandin Beloningsbeleid. Secundaire arbeidsvoorwaarden.</p>	<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) onderwijsactiviteiten. 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 Doetinchem

### 3.1 Inleiding

Zone.college is een onderwijsinstelling voor Groen onderwijs in de regio Twente, Achterhoek en de Stedendriehoek en heeft eenvijftal vmbo locaties in Almelo, Borculo, Doetinchem, Enschede en Twello. Bijna 3500 vmbo leerlingen volgen hun onderwijs bij één van deze locaties. Het bestuur zetelt in Lochem.

Op dit moment (december 2017) bezoeken ruim 900 leerlingen onze school. De locatie Doetinchem biedt ook mbo onderwijs aan in de groene sector. In Doetinchem volgen ruim 500 mbo leerlingen onderwijs. De Achterhoek is één van de regio's waaraan krimp van het leerlingenaantal wordt verwacht. Voor onze school is dat berekend en voor het vmbo zou dat tot 2030 een krimp betekenen van ongeveer 200 leerlingen. Het vmbo zou dan uitkomen rond de 700 leerlingen.

De huidige huisvesting voldoet niet aan de eisen van ons huidig onderwijs; de vmbo afdeling van de locatie Doetinchem krijgt dan ook een nieuw schoolgebouw. Deze nieuwe school wordt in twee fases op het eigen terrein gebouwd. In januari 2020 kunnen de leerlingen de nieuwe school in gebruik nemen. Na de sloop van het huidige gebouw zal de 2e fase van het project in het najaar van 2020 worden opgeleverd. Het mbo heeft in 2016 haar eigen gebouw gekregen.

### Fusie Groene Welle en AOC Oost

Op 1 januari 2018 fuseren de Groene Welle en Zone.college met elkaar. Deze fusie moet het onderwijs voor het vmbo en het mbo meer zekerheid geven in de toekomst. Deze fusie betekent ook dat de naam van Zone.college per augustus 2018 zal verdwijnen.

### 3.2 Organisatiestructuur

De dagelijkse leiding op de locatie is in handen van het Locatie Management Team (LMT) dat bestaat uit een locatiedirecteur en vijf teamleiders. De locatiedirecteur is verantwoordelijk voor de algehele aansturing van de school. Hij staat aan het hoofd van het team OBP waar de conciërges, kantinemedewerkers, OLC-beheerder, teamleiders en de administratieve medewerk(st)ers deel van uit maken. De teamleiders zijn integraal verantwoordelijk voor het onderwijs aan de leerlingen. Voor de dagelijkse aansturing van onderwijsservices en facilitaire zaken kennen wij een Coördinator Onderwijs Service en een Coördinator Facilitaire Zaken. Het onderwijs wordt verzorgd door ca. 80 docenten. Voor namenlijsten en e-mailadressen verwijzen wij naar de schoolgids vmbo Groen Doetinchem.

### 3.3 Samenwerking en afstemming

Locatie AOC Oost Doetinchem is onderdeel van het Samenwerkingsverband Doetinchem (25-03). Dit samenwerkingsverband bestaat uit 4 besturen: Achterhoek VO (Almende College, Ludger College, Ulenhofcollege, Rietveld College en Prakticon), Sotog (Speciaal Onderwijs Twente en Oost Gelderland), Onderwijsspecialisten (opting in) en AOC Oost.

Jaarlijks levert de locatie Doetinchem zo'n 200 gediplomeerden af. Deze leerlingen stromen op een enkele na, allemaal door naar het mbo. Met het mbo (groen en niet-groen) zijn heldere afspraken gemaakt over de aansluiting. Er wordt o.a. samengewerkt met het samenwerkingsverband 'Profijt'. Alle leerlingen dienen een Digitaal Doorstroom Dossier in te vullen. De leerlingen in Doetinchem stromen voor ca. 30 % groen door. Dus in richtingen als loonwerk, veehouderij, hovenier, bloemist of dierverzorgers. Van deze 30% kiest 80% voor groen onderwijs bij AOC Oost, de overige 20% volgt een opleiding bij collega AOC's als Helicon, De Groene Welle of het Groenhorst College.

Het aantal leerlingen dat niet naar groen mbo doorstroomt, komt hiermee op ca. 70%. Zo'n 5% van de leerlingen kiest voor opstroomen (BB-KB, KB-GL/TL of GL/TL-HAVO). Bijna de helft van onze leerlingen doet een vervolgopleiding op het Graafschapcollege. De keuze van vervolgopleidingen varieert van jaar tot jaar, maar algemeen is dat er breed wordt uitgestroomd. Leerlingen kiezen voor opleidingen in de Techniek (20%), Zorg en Welzijn (20%) of Economie (25%).

Er zal blijvend gewerkt worden aan een doorlopende lijn. Het groen profiel met keuzevakken is inmiddels gestart en zetten in op de 21ste eeuwse vaardigheden. De keuze voor leerlingen binnen het vmbo is vergroot. Naast de keuze voor een wereld (uit het groen profiel) en 3 keuzevakken is het vanaf schooljaar 2018-2019 ook mogelijk te kiezen voor de vakmanschapsroute (VMR). Leerlingen sluiten aan bij hun interesses waarbij ze zelf kunnen variëren in 'hoe groen' ze kunnen uitstromen (van een wereld uit het groen profiel) met keuzevakken vanuit profielen niet zijnde groen, naar de 'donker groene' route van de VMR).

Verdere verbeteringen ten aanzien van de aansluiting met het mbo wordt ook geïnitieerd door samenwerkingsverband 'Profijt'. LOB staat zowel binnen 'Profijt' als op onze locatie nadrukkelijk op de agenda. De laatste jaren is binnen Zone.college, middels een werkgroep, gewerkt aan de implementatie van LOB in het curriculum. Er zijn diverse LOB-activiteiten en sinds het schooljaar 2017-2018 kennen wij jaarlijks 3 LOB-weken.

### 3.4 Positionering

Zone.college vmbo, locatie Doetinchem is één van de VO scholen in de regio Doetinchem. Naast het vmbo van Zone.college zijn er nog 2 grote vmbo scholen: het Metzo College en locatie Wesenthorst van het Almende College te Ulf. Naast de vmbo scholen zijn er nog 4 VO scholen voor havo/vwo.

De samenwerking met de overige scholen is goed. Dat geldt zeker voor de samenwerking met het Metzo College. Beide scholen hebben een gezamenlijk doel: zorgen voor goed vmbo onderwijs in Doetinchem, met goede samenwerking en indien haalbaar gezamenlijke trajecten (bijv. keuzevakken). Wij werken ook intensief samen binnen ons Samenwerkingsverband Passend Onderwijs.

De regio Achterhoek is één van de regio's in Nederland waar de bevolking de komende jaren zal krimpen. Hierover zijn al meerdere rapporten geschreven en kijkend naar de huidige instroom is het reëel te veronderstellen dat wij in het schooljaar 2018 – 2019 te maken krijgen met een eerste forse teruggang in leerlingenaantallen. Kijkend naar de rapporten zullen wij midden jaren 20 teruglopen naar ongeveer 700 – 750 leerlingen. De geplande nieuwbouw kan voor een positief effect zorgen, maar dat zal wel een tijdelijke opleving zijn.

De grote regio biedt ook kansen. Zo zijn er mogelijkheden richting Duitsland, maar ook richting de Liemers/Zevenaar. Hierbij kijken wij niet zozeer naar de instroom van leerlingen, maar meer naar de mogelijkheden in relatie met het bedrijfsleven. Zoeken van samenwerking, komen tot buitenschools leren.

### 3.5 Onderwijsaanbod

De locatie Doetinchem vmbo verzorgt onderwijs in de basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg. Daarnaast bieden wij het Groene Lyceum aan. Een groene, actieve leerweg voor leerlingen met een citoscore van 537 en hoger. In augustus 2018 starten wij met de Vakmanschapsroute (VMR). Dit is een doorlopende leerlijn voor BB en KB leerlingen vanaf klas 3 tot het behalen van een niveau 2 diploma van het mbo.



### 3.6 Onderwijskundig beleid

Ons vertrekpunt voor het onderwijskundige beleid is het Strategisch Beleidsplan 2016 – 2020.



De missie van Zone.college is:

*Ieder mens, hoe jong ook, en elk bedrijf wil groeien en zich ontwikkelen, het beste uit zichzelf halen en zich voorbereiden op de toekomst. Ouders en bedrijven vertrouwen ons hun meest kostbare bezit toe: hun kinderen 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 omdat ze aandacht hebben voor en betrokken zijn bij individuen en hun groei. Dit binnen de context van (voorbereidend) beroepsonderwijs in het domein voeding, natuur en leefomgeving.*

*Wij willen kwalitatief goed onderwijs verzorgen waarbij de onze visie op leren is:*

*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 vanuit je hoofd, vanuit je hart en met je handen.*

Naar excellentie in aanbod en kwaliteit van ons onderwijs door	Naar eigenaarschap voor meer succes en groei door	Naar toekomstbestendigheid van ons onderwijs door	Naar een veilige en vertrouwde instelling door
<ul style="list-style-type: none"> <li>• op planmatige wijze voortdurend te werken aan verbetering</li> <li>• onderwijskundige hoge standaarden</li> <li>• beter samenwerken met ander onderwijs en bedrijfsleven</li> <li>• investeren in medewerkers en toptalent</li> <li>• investeren in onderwijsvoorzieningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• meer uit te dagen, verantwoordelijkheid te nemen voor eigen ontwikkeling, resultaat en kwaliteit</li> <li>• het voeren van een professionele dialoog over onderwijskwaliteit, werkverdeling en relatie met buitenwereld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de innovatieve kracht van de groene sector beter te benutten</li> <li>• samenwerking voor verbetering, vernieuwing en ontwikkeling van toonaangevend groen beroepsonderwijs in de regio</li> <li>• duurzaamheid als rode draad in opleidingen en voorzieningen</li> <li>• investeren in ons arbeidspotentieel</li> </ul>	<p>gezamenlijke normen en waarden over veilig, integer en respectvol handelen</p> <p>een actieve, open en transparante communicatie met onze omgeving</p>
<b>Exelentie</b>	<b>Eigenaarschap</b>	<b>Toekomstbestendigheid</b>	<b>Veilig en vertrouwd</b>

Deze missie, deze visie en de 4 programmalijnen worden door de locatie Doetinchem onderschreven en zijn de uitgangspunten voor onze keuzes.

### 3.6.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het Onderwijs

De Groene Wereldburger

De centrale opdracht die wij als school hebben is onze leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling, het ontdekken van hun talenten en te zorgen dat zij zich eigenaar voelen van hun eigen ontwikkeling zodat zij zich maximaal kunnen voorbereiden op hun toekomst.

Als locatiemanagementteam hebben wij ons doel als volgt beschreven:

Voor ons is onze leerling onze opdracht, de leerling staat centraal, onze toekomstige groene wereldburger:

Om onze leerlingen maximaal te begeleiden om die groene wereldburger te kunnen worden, zullen wij ons onderwijs zo in moeten richten zodat de leerling innovatief bezig kan zijn, maar ook creatief, eigenaarschap kan tonen, keuzes kan maken, zelfredzaam kunnen zijn, ondernemend, maatschappelijk betrokken en flexibel. Daarnaast willen wij een sterke verbinding maken met de 21st century skills. In onze ogen zijn die vaardigheden essentieel voor de leerling om goed te kunnen functioneren in de toekomstige maatschappij. Dit is de basis voor onze onderwijskundige inrichting van alle leerwegen en het uitgangspunt bij de toekomstige onderwijskundige ontwikkelingen.

Als LMT hebben wij ook deze woorden (zie locatiebeleidsplan) ook vertaald naar werkwoorden/vormen en activiteiten binnen het onderwijs. De opdracht voor de teams is ook om deze woorden om te zetten in onderwijs. In de teamplannen is dit nader uitgewerkt en de doelen helderder beschreven. Als school willen wij nadrukkelijk inzetten op de ontwikkeling van competenties en vaardigheden van de leerling.

Eigenaarschap bij personeel en de leerling staat voor ons centraal om de ambitieuze doelen van onze school te bereiken. Waar in de huidige organisatie de docenten steeds meer uitvoerders worden van het onderwijs, hebben wij ervoor gekozen dat zij weer meer de regie hierin krijgen, weer meer eigen keuzes

kunnen maken om binnen het team en samen met de teamleden te werken aan onze groene wereldburger. Wel vanuit de eigen beginsituatie. Dit eigenaarschap moet leiden tot gepassioneerde docenten, die de verantwoordelijkheid nemen voor hun onderwijs, voor kwaliteit, voor goede opbrengsten (binnen de mogelijkheden) en bij wie de leerling voorop staat.

## **Onze focus vertaald in de programmalijnen:**

Eigenaarschap:

- De nieuwe teams werken aan de kwaliteit van het onderwijs. Onze groene wereldburger staat daarbij centraal. Het team werkt aan versterking van de basisondersteuning, dus het pedagogisch en didactisch handelen. Ook de invoering van het nieuwe profiel Groen (Werelden, Groene Wereld Oriëntatie, keuzevakken) is hier onderdeel van. De leerling krijgt daarbij ruimte om maximaal aan zijn ontwikkeling te werken. De 21st century skills staan hierin centraal. De rode draad in ons onderwijs is LOB.
- De leerling is eigenaar (zoveel mogelijk) van zijn/haar eigen ontwikkeling en wordt daarin begeleid door de docent, de mentor en/of coach. LOB staat daarin centraal.
- Teams en de teamleden zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en de bijbehorende scholingen passend bij de onderwijskundige ontwikkeling van het team. (Centrale scholingen vallen onder verantwoordelijkheid LMT)
- De teams maken eigen keuzes bij de jaarlijkse werkverdeling. Dit is een groeiproces.
- Excellentie:
- Ons onderwijs biedt maximale ruimte voor de leerlingen om zich zelf te ontwikkelen. Op cognitief, sociaal en persoonlijk gebied. Er is ruimte en aandacht binnen het onderwijs voor ieders talent en het onderwijs biedt mogelijkheden deze talenten te ontwikkelen.
- Ieder personeelslid en ieder team krijgt de ruimte om het maximale uit zijn eigen ontwikkeling te halen passend bij de ontwikkeling en de vragen vanuit het team/school. Het scholingsaanbod wordt hierop afgestemd. Intervisie is daarbij een onderdeel.
- Opbrengstgericht werken en handelingsgericht werken (o.a. oplossingsgerichte gespreksvoering) is mede basis voor ons dagelijks handelen en geeft richting voor het verbeteren van ons onderwijs.
- Toekomstbestendigheid:
- Het Groene Lyceum, de Vakmanschapsroute, het nieuwe profiel Groen, LOB, onze groene wereldburger en de onderwijskundige ontwikkelingen binnen de teams zijn de basis voor de kwaliteit van ons onderwijs en maken onze school toekomstbestendig. Wij verbinden ons maximaal met de buitenwereld door relaties met de bedrijven en maatschappelijke organisaties.
- Als gevolg van Passend Onderwijs verandert onze leerlingenpopulatie. Er wordt meer van ons personeel verwacht. De basisondersteuning moet versterkt worden. Het Expertise Punt ondersteunt daarbij en heeft een belangrijke rol in het versterken van de professionaliteit van het personeel en de ondersteuning van de leerling en het personeel.
- Omgaan met verschillen zorgt voor (meer) adaptief onderwijs binnen onze school en speciale arrangementen voor leerlingen met een heel specifieke leervraag.
- Als school participeren wij in alle noodzakelijke netwerken waarbij samenwerking centraal staat. Als locatie zijn wij een voorbeeld voor anderen.
- Wij bouwen letterlijk aan onze toekomst: in 2020 willen wij onze nieuwe school in gebruik nemen.

## **Binnen de locatie Doetinchem verzorgen wij de volgende vakken:**

Nederlands, Engels, Duits, wiskunde/rekenen, biologie, natuur-/scheikunde, mens en maatschappij, economie, maatschappijleer en maatschappijkunde, beeldende vorming, techniek, theater, CKV, lichamelijke opvoeding, groene wereldoriëntatie, de werelden (profielvak), keuzevakken, keuzewerktijd, mentorles,

stage. Daarnaast zijn ook onderdelen van het mbo deel van het Groene Lyceum opgenomen in onderstaande tabel.

**De doorlopende leerlijn maken wij op de volgende wijze mogelijk:**

- Iedere leerweg heeft een groep docenten die binnen teamverband verantwoordelijk zijn voor het onderwijs binnen die leerweg. Een teamleider stuurt deze teams aan.
- De vaksecties maken afspraken over de doorgaande leerlijn binnen hun vakgebied. Deze afspraken zijn vastgelegd in het vakwerkplan. Ieder vak heeft een eigen vakwerkplan.
- Voor leerlingen is het mogelijk op- en/of af te stromen. Dat betekent dat een leerling in de onderbouw van onze school de mogelijkheid heeft over te stappen naar een andere leerweg. In de bovenbouw kan dat alleen nog in klas 3.
- Het is voor leerlingen ook mogelijk één of meerdere vakken op de hoger niveau te volgen en ook examen in af te leggen.

Binnen onze locatie verzorgen wij in klas 1 en 2 mens en maatschappij en in klas 3 maatschappijleer. Voor de leerlingen van de gemengde leerweg is het mogelijk om het examenvak maatschappijkunde te kiezen. Met andere woorden in alle leerjaren bieden wij aandacht aan burgerschapsonderwijs. De inhoud en wijze waarop GWO, Wereld en keuzevak wordt aangeboden is vastgesteld in de stuurgroep groen profiel van Zone.college.

De verantwoording ten aanzien van de kerndoelen en referentieniveaus zijn weergegeven in het programma van toetsing voor onderbouw en bovenbouw (PTO resp. PTA). Binnen de vakwerkplannen wordt aangegeven hoe de kerndoelen en referentieniveaus worden behaald.

Over de onderwijstijd wordt verantwoording afgelegd aan het bevoegd gezag van Zone.college en aan de ouder(s)/verzorger(s) van de ouderadviescommissie. De inspectie van het onderwijs kan de school ook op de gestelde normen controleren. Voor de controle en bewaking van de gerealiseerde onderwijstijd maken wij gebruik van de gegevens uit ons roosterprogramma en onze jaarplanning.

Onderstaand overzicht laat de onderwijstijd zien in schooljaar 2016 – 2017.

klas 1	gem.	klas 2	gem	klas 3	gem.	klas 4	gem
norm	1000	norm	1000	norm	1000	norm	700
leerweg	leerweg	leerweg	leerweg	leerweg	leerweg	leerweg	leerweg
1B1	1011	2B1	978	3B1	1083	4B1	819
1B2	1002	2B2	983	3B2	1096	4B2	829
1B3	1006	2B3	965	3B3	1089	4B3	807
1B4	1012	2B4	967	3B4	1084	4K1	818
1K1	1014	2B5	962	3B5	1090	4K2	820
1K2	100	2K1	972	3K1	1007	4K3	812
1K3	1001	2K2	963	3K2	1016	4K4	814
1KG	994	2K3	972	3K3	1014	4G1	732
1G1	989	2KG	954	3K4	1018	4G2	765
1L1	1004	2G1	965	3K5	1014	4L1	1017
		2L1	1005	3G1	1053		
				3G2	1032		
				3L1	850		

**3.6.3 Schoolondersteuningsprofiel**

Ondersteuning en begeleiding omvat tal van activiteiten binnen de school, die tot doel hebben de leer-

lingen te ondersteunen in het ontwikkelingsproces dat zij als persoon doormaken. Er is binnen de school structureel veel aandacht voor ondersteuning en begeleiding en deze loopt als een rode draad door de schoolse bezigheden heen. Dit is de vanzelfsprekende taak van iedere onderwijsgevende.

De mentor heeft een belangrijk aandeel in de begeleiding van de leerling. De mentor besteedt o.a. aandacht aan het verbeteren van sociale vaardigheden. In individuele gesprekken is aandacht voor sociaal-emotionele begeleiding. En klassikaal besteedt hij aandacht aan groepsvorming, voorkomen van pesten en het aanleren van een goede studiehouding.

De ondersteuning wordt vormgegeven en uitgevoerd vanuit een centraal punt binnen de school: het Expertisepunt. In het Expertisepunt werken verschillende deskundigen samen zoals coördinator onderwijsondersteuning, orthopedagoog, Jeugd Maatschappelijk Werk en de TOM coach (Traject Op Maat). Het intern schoolondersteuningsteam houdt wekelijks een leerlingbespreking waarin leerlingen worden besproken met een specifieke hulpvraag. Externe hulpverleners hebben tevens de gelegenheid om aan te sluiten bij de leerlingbespreking. Het uitgangspunt van de ondersteuningsstructuur is dat het accent van de ondersteuning in de klas ligt. De mentor is in samenwerking met het docententeam van een leerweg verantwoordelijk voor het primaire onderwijsleerproces. De mentor is hierbij het eerste aanspreekpunt voor de leerling en ouders/verzorgers. De mentor signaleert hulpvragen bij de leerling en gaat gesprekken aan met de leerling en de ouders/verzorgers om tot mogelijke oplossingen en afspraken te komen.

Bij specifieke vragen rondom een leerling of klas kan de mentor of docententeam gebruik maken van de expertise van het ondersteuningspunt binnen de school. Mocht er blijken dat de ondersteuning van de mentor niet afdoende is dan zijn er teamondersteuners gekoppeld aan een leerweg, die hulpvragen van de docenten beantwoorden. De teamondersteuner kijkt met de mentor mee welke aanpassingen binnen de klas nodig zijn. Daarnaast wordt de docent ondersteund met adviezen en tips hoe om te gaan met leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte.

Voor leerlingen die in aanmerking komen voor extra ondersteuning buiten de klas wordt een plan van aanpak of een ontwikkelingsperspectief plan opgesteld waarbij korte en lange termijndoelen worden bepaald. Deze plannen worden door de mentor en ouders/verzorgers geëvalueerd. Trajectklas leerlingen die vastlopen in het onderwijsleerproces waarbij het ontwikkelingsperspectief in gevaar komt, komen in aanmerking voor een specifieke ondersteuning in de Trajectklas. Er maken verschillende doelgroepen gebruik van de Trajectklas.

- Leerlingen met een langdurig ziekteverzuim die gebruik maken van de faciliteiten van de trajectklas.
- Leerlingen waarbij sprake is van een samengestelde problematiek op het gebied van werkhouding, gedrag, welbevinden en leren en presteren. Deze leerlingen krijgen individueel of in groepsverband les en coaching door de TOM coach. De orthopedagoog en jeugd maatschappelijk werk participeren binnen de genoemde trajecten. Ouders/verzorgers en de leerling worden nauw betrokken in dit proces.

Mocht de leerling de doelen tijdens het Traject op Maat niet behalen, wordt er gezocht naar passende onderwijsperspectieven binnen of buiten de school. We hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van de Toewijzingscommissie binnen het samenwerkingsverband voor een passend advies, arrangement of mogelijk een verwijzing naar speciaal onderwijs.

De ondersteuning aan leerlingen met dyslexie vindt zoveel mogelijk binnen de klas plaats. Het doel is om alle leerlingen het niveau te laten behalen conform hun capaciteiten. De docent probeert aan te sluiten bij de verschillen tussen leerlingen in niveau en onderwijsbehoeften door te differentiëren in instructie, tempo

en toetsing. Er ligt een belangrijke taak voor zowel docenten en leerlingen en met hulp van het ondersteuningsteam in het Expertisepunt dit te bereiken. Binnen de school zijn er de dyslexieondersteuners met de juiste expertise. Voor de leerlingen die vastlopen in het onderwijsleerproces wordt de ontwikkeling van de leerling specifiek door de dyslexieondersteuner in kaart gebracht door het uitvoeren van een dossieranalyse en de uitkomsten van signaleringslijsten en analyse van VAS toetsen. Deze uitkomsten worden verwerkt en er volgen passende interventies. Indien nodig volgt de leerling een eigen traject, waarbij de docent het tempo bewaakt en de ontwikkeling van de leerling volgt in samenwerking met de dyslexieondersteuner. Leerlingen met een dyslexieverklaring in leerjaar 1, 2 en 3 krijgen een gesprek met de mentor om vast te stellen welke benodigde faciliteiten en compenserende middelen passend kunnen zijn. Er volgt een terugkoppeling naar ouders/verzorgers waarbij de mentor, in samenspraak met de dyslexieondersteuner, de faciliteiten en compenserende middelen schriftelijk vastlegt. Alle aanvullende voorzieningen voor de dyslectische leerling worden geregistreerd in Magister. De gesprekken vinden plaats voor de herfstvakantie in het lopende schooljaar. Voor leerjaar 3 wordt door de examensecretaris in samenspraak met leerling, ouders/verzorgers, mentor en dyslexieondersteuner de faciliteiten bepaald voor afname van de PTA's. Elk schooljaar vindt rond de herfstvakantie een voorlichtingsavond plaats voor ouders/verzorgers van leerlingen met dyslexie.

Om de algemene voortgang van leerlingen te monitoren wordt gebruik gemaakt van klassenplannen, leerlingbesprekingen en Cito VAS. Voor taal- en rekenachterstanden kennen we een taal- en rekenbeleidsplan waarin speerpunten en interventies staan beschreven.

### **3.6.4 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen**

Binnen Zone.college bieden wij het profiel Groen aan.

Het profiel Groen richt zich op alle facetten van het groen: bloemen, dieren, voeding, groen en techniek. Alle leerlingen volgen het profiel groen. Om meer verbinding te maken met de maatschappij hebben wij het profiel groen ondergebracht in een vijftal werelden waarbij de ontwikkeling van de leerling centraal staat: niet alleen kennis, maar ook de 21e eeuwse vaardigheden, beroepsvaardigheden en duurzaamheid. In iederen wereld is ook een keuzevak verwerkt. Daarnaast is loopbaanoriëntatie en begeleiding de rode draad door de opleiding.

In klas 1 en 2 bieden wij Groene Wereld Oriëntatie (GWO) aan. Aan de hand van verschillende thema's maken de leerlingen wekelijks kennis met de verschillende onderdelen van groen. Door middel van ervaringen bereiden wij de leerlingen voor op een keuze voor een wereld in klas 3. De leerlingen krijgen 4 uur per week GWO.

In klas 3 en 4 volgen de leerlingen één van de vijf "werelden": Groen Technische Wereld, Levende Wereld, Actieve Wereld, Gezonde Wereld en de Creatieve Wereld. De leerlingen krijgen 6 lessen per week een wereld. Naast de wereld kunnen de leerlingen van de BB en KB in klas 3 en 4 een drietal keuzevakken kiezen. In totaal bieden wij 14 keuzevakken aan verdeeld over de beide jaren. Enkele keuzevakken zijn: Houden van dieren, Bloemwerk, Voeding, hoe maak je het, Booglassen, Webshop, Ondernemen, Sport en Bewegen. De leerling krijgt 4 uur per week het keuzevak aangeboden voor een periode van 18 weken.

De leerlingen van het Groene Lyceum volgen hun eigen Groene Wereld: zij ronden in klas 3 het profiel Groen inclusief de keuzevakken af. In de onderbouw krijgen de leerlingen van het Groene Lyceum hun eigen oriëntatie op het profiel Groen.

Voor BB en voor KB leerlingen is het vanaf augustus 2018 mogelijk te kiezen voor de vakmanschapsroute (VMR). De VMR is een doorlopende leerlijn vmbo – mbo: de leerlingen starten in klas 3 met een traject van 3 of 4 jaar, welke ze afsluiten met een mbo diploma niveau 2. De leerlingen starten dus in het 3e jaar van het vmbo met een mbo opleiding.

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

Zoals reeds aangegeven is de veiligheid op school één van de prioriteiten. Zowel fysieke veiligheid als wel de sociale veiligheid. Basis hiervan is het schoolveiligheidsplan waarin al het beleid is beschreven. Vanaf augustus 2018 gaan alle klassen werken met Klassedeal. Een programma gericht op de sociale veiligheid binnen de school. De gemaakte afspraken binnen Klassedeal zijn voor ons het vertrekpunt. De regelgeving binnen de school willen wij hierop afstemmen. Onze locatie is onderdeel van het Samenwerkingsverband en participeert daarnaast in verschillende organisaties. Op het gebied van veiligheid worden daar verschillende afspraken gemaakt, die wij willen samenvoegen met onze eigen regelgeving op locatie om op die wijze voor leerlingen een herkenbaar regelgeving te maken. Naast de leerlingenraad willen wij als directie structureel met leerlingen in gesprek over het thema veiligheid en welbevinden. De gesprekken zijn al opgestart, maar in het voorjaar van 2018 willen wij dat in nieuw beleid hebben uitgewerkt. Binnen onze locatie werken wij met schoolstewards: dit zijn getrainde leerlingen, die onder begeleiding van de conciërges in de pauzes toezicht houden in de kantine en op het schoolplein. Door medeleerlingen aan te spreken, zorgen zij voor een veilig en schoon klimaat tijdens de pauzes.

### **3.6.6 Veiligheid**

Zorgen voor de veiligheid van leerlingen is één van onze prioriteiten. Naast de fysieke veiligheid besteden we ook veel aandacht aan de sociale veiligheid. Om het samenwerken met leerlingen aan een veilige omgeving meer te benadrukken wordt sinds schooljaar 2016-2017 ingezet op klassendeal, schoolstewards en gesprekken directie-leerling. Dit wordt de komende jaren verder uitgebouwd. Daarnaast hebben wij een anti-pestbeleid waarbij wij schoolbreed inzetten op de aanpak van sociale veiligheid gericht op groepsvorming, social media, pesten, alcohol/drugs, gewoonteverslaving (zoals gaming/internet) en relatie en sexting. Het locatiemanagementteam monitort samen met de preventie-medewerker aan de hand van de procedure periodieke evaluatie jaarlijks de schoolveiligheid.

Alle aspecten van de veiligheid zijn beschreven in het schoolveiligheidsplan van onze locatie. De fysieke veiligheid op school is gewaarborgd door het feit dat er een gebruikersvergunning ligt van de brandweer. Er is een ontruimingsplan aanwezig en er is een oefenroutine afgesproken. Voor meer informatie wordt verwezen naar het ontruimingsplan.

De locatie kent goed opgeleide EHBO-medewerkers en er zijn ook ruim voldoende geschoolde BHV-ers op de locatie.

## **3.7 HRM beleid**

### **3.7.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel**

Uitgangspunt voor het HRM beleid op locatie zijn de centraal gemaakte afspraken. Bij de werving, selectie en aanname van nieuw personeel is er een intensieve samenwerking met de HR-adviseurs van de centrale services. Van nieuwe docenten wordt verwacht dat zij bevoegd en bekwaam zijn. Bij de aanname van nieuwe docenten wordt hier expliciet naar gekeken, maar de bekwaamheid van de nieuwe docent heeft daarbij een hogere prioriteit. Tijdens het eerste jaar van een nieuwe docent wordt deze intensief begeleid door de teamleider, docentenbegeleider en een buddy vanuit de sectie. Samen met de teamleider en docentenbegeleider wordt bij onbevoegdheid bekeken welke scholing passend zou zijn. Hier worden dan scholingsafspraken voor gemaakt.

De nieuwe docent krijgt vanuit ons IPB-beleid regelmatig voortgangsgesprekken, een doelstellingen-gesprek, lesbezoeken, een functioneringsgesprek en voor 1 mei van dat schooljaar een beoordeling. Deze moet voldoende zijn. Ook voor docenten met een vaste aanstelling geldt dat zij zich blijvend scholen. Dit doen zij in overleg met de betreffende teamleider.

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

Binnen onze locatie werken wij met kleine docententeams van ongeveer 10 leden, die vanuit hun eigen teamplan werken aan de ontwikkeling van het onderwijs voor hun leerlingen. Kaders voor het teamplan zijn het Strategisch Beleidsplan van Zone.college en het Locatiebeleidsplan. Zie ook 3.6.1. doelstellingen van het onderwijs.

Naast de teamplannen zijn er ook teamoverstijgende ontwikkelingen binnen de locatie zoals het nieuwe profiel groen, VMR, LOB, PR, stage. Deze taken verdelen wij onder het personeel. Alle docenten hebben binnen hun normjaartaak ruimte voor ontwikkeling van hun eigen vakgebied en vaak ook uren voor gemeenschappelijke doelen. Alle LC-docenten binnen onze locatie hebben uren voor een speciale taak. Een voorbeeld hiervoor is de ontwikkeling van het Groene Lyceum en van de Vakmanschapsroute.

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

Naast de onderwijskundige opdrachten werken wij binnen onze locatie structureel aan de versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten. Alle docenten kunnen scholingen volgen op hun vakgebied en/of taken en als leiding organiseren wij jaarlijks verschillende studie(mid)dagen. Twee belangrijke onderdelen zijn: scholingen op het gebied van oplossingsgerichte gespreksvoering en het differentiëren binnen de klas. Bij het schrijven van dit schoolplan waren wij drukdoende met de voorbereiding van de bouw van onze nieuwe school. Het doel is om in 2020 onze nieuwe school in gebruik te nemen. Deze nieuwe school moet leerlingen en het personeel de ruimte geven om toekomstgericht onderwijs te verzorgen.

Zone.college wil kwalitatief goed onderwijs verzorgen en binnen de teams worden daar afspraken over gemaakt. Daarbij is de visie op leren van Zone.college leidend. Binnen die visie werken wij nu aan een toekomstgericht concept voor de algemene vakken zoals Nederlands, Engels, wiskunde, enz. Binnen dit concept moet er voor leerlingen meer ruimte zijn voor het maken van eigen keuzes, maatwerk. De rol van de docent wordt meer coachend en minder docerend. Binnen dit concept onderzoeken wij of Thinking for Learning de onderlegger kan zijn.

Binnen onze regio hebben wij te maken met krimp. De verwachting is dat het aantal leerlingen tot 2030 zal krimpen met 25%. In de krimpende markt willen wij een onderscheidende school zijn: met een uitgekend onderwijskundig concept binnen een prachtige nieuwe school.

### **3.7.4 Vertegenwoordiging schoolleiding**

Het locatiemanagementteam bestaat uit een locatiedirecteur, 5 teamleiders, de hoofdconciërge en de coördinator onderwijsdiensten. Deze rollen zijn evenwichtig verdeeld over 4 vrouwen en 4 mannen.

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

De inbreng van leerlingen op het beleid van onze locatie wordt steeds groter. Wij hebben een goed functionerende leerlingenraad die naast reguliere vergaderingen ook regelmatig met de locatiedirecteur vergadert over allerlei zaken die de leerlingen aangaan, maar ook zaken vanuit de school zelf. Zo heeft de leerlingenraad beleid voorgesteld voor het gebruik van telefoons binnen de school. Dit voorstel is ondertussen geïmplementeerd.

Naast overleg met de leerlingenraad (gekozen leerlingen uit klas 2, 3 en 4) willen wij ook in gesprek met klassenvertegenwoordigers van alle klassen. Dit wordt in het schooljaar 2017 – 2018 ingevoerd. Dit betekent dat de teamleider in gesprek gaat met zijn klassenvertegenwoordigers uit zijn/haar team.



Centraal in die gesprekken staat de veiligheid en het welbevinden van leerlingen op school. Onderdeel van de beoordeling van docenten is het oordeel van leerlingen

### **3.8 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg**

- Wij willen kwalitatief goed onderwijs leveren en ons continue verbeteren. De toegenomen autonomie stelt bovendien hogere eisen aan in- en externe verantwoording. Kwaliteitszorg is dan ook een belangrijk speerpunt voor ons. Wij willen onze kwaliteit borgen door afspraken vast te leggen en na te leven.
- De verantwoording leggen we af volgens de PDCA cyclus waarbij wij een sterke verbinding hebben met de centrale services. Daarnaast zijn wij in gesprek met in- en externe relevante belanghebbenden. Met de interne belanghebbenden worden bedoeld de leerlingen, personeel en ouders/verzorgers. Onder de externe belanghebbenden wordt het toe- en afleverend onderwijs, het vervolgonderwijs, de gemeente, het bedrijfsleven, zorginstanties en organisatie van jeugd en buurt bedoeld.
- Wij onderhouden deze contacten en geven ze een plaats in onze beleidsvoering. Daarbij staat de optimale ontplooiing van onze leerlingen voorop.
- De kwaliteitszorg is er vooral op gericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs is afgestemd op hun behoefte.
- Naast cijfermatige verantwoording van onze kwaliteit willen wij ook onze goede beoordeling van ouders/verzorgers en leerlingen in verschillende tevredenheidsonderzoeken blijven behouden.
- Hier zullen wij actief aandacht aan besteden.
- In de het centrale deel van dit schoolplan staat de Zone.college-brede aanpak van kwaliteitszorg beschreven.

### **3.9 Materiële/geldende bijdragen**

AOC Oost kent geen centrale afspraken rond extra middelen verkregen door bijvoorbeeld sponsoring. Als locatie maken wij daar geen gebruik van. Wel vragen wij jaarlijks om een bijdrage van de ouders/verzorgers. Deze bijdrage is alleen bestemd voor activiteiten, die geen onderdeel zijn van het onderwijs. Al die kosten worden nl. volledig door school betaald. Wij vragen een bijdrage voor bijvoorbeeld een mentoractiviteit, een sinterklaas- of kerstactiviteit of voor het kamp in leerjaar 1 of voor een werkweek in leerjaar 3.