

# Schoolplan Zone.college vmbo-Groen Enschede 2022-2025



**Locatie:** Enschede  
**Adres :** Hengelosestraat 481  
**Postcode:** 7521 AG  
**Plaats :** Enschede  
**Tel.:** 088-2620600  
**E-mail :** [enschede@zone.college](mailto:enschede@zone.college)  
**Website:** [www.zone.college](http://www.zone.college)

## Inhoud

1	Inleiding.....	3
1.1	Wettelijke kaders rond de inhoud.....	3
1.2	Specifieke beleidskeuze.....	3
2	Centrale deel.....	3
2.1	Inleiding.....	3
2.2	Organisatiestructuur.....	4
2.3	Samenwerking en afstemming.....	4
2.4	Positionering.....	4
2.5	Missie, visie en kernwaarden.....	5
2.6	Onderwijsaanbod.....	6
2.7	Onderwijskundig beleid.....	6
2.7.1	Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs.....	6
2.7.2	Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen.....	6
2.7.3	Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat.....	7
2.7.4	Veiligheid.....	7
2.8	HRM beleid.....	7
2.8.1	Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel.....	7
2.8.2	Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid.....	9
2.8.3	Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel.....	10
2.8.4	Vertegenwoordiging schoolleiding.....	13
2.8.5	Inbreng leerlingen op personeelsbeleid.....	13
2.9	Kwaliteitszorg.....	13
2.9.1	Beschrijving stelsel kwaliteitszorg.....	13
2.10	Materiële/geldende bijdragen.....	14
3	Locatie deel.....	16
3.1	Inleiding.....	16
3.2	Organisatiestructuur.....	16
3.3	Samenwerking en afstemming.....	17
3.4	Positionering.....	17
3.5	Onderwijsaanbod.....	18
3.6	Onderwijskundig beleid.....	18
3.6.1	Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs.....	18
3.6.2	Schoolondersteuningsprofiel.....	19
3.6.3	Veiligheid.....	20
3.7	HRM beleid.....	21
3.7.1	Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel.....	21
3.7.2	Vertegenwoordiging schoolleiding.....	21
3.8	Kwaliteitszorg.....	21
3.9	Materiële/geldende bijdragen.....	21

# 1 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 informatie 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 materiële 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 Zone.college.

## 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.

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 is een agrarisch Opleidingscentrum. Onze primaire taak is het verzorgen van onderwijsactiviteiten in de regio's Twente, Achterhoek/Liemers en de Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer en Zutphen). Het Zone.college verzorgt 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 van ons 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 met twee niveaus: basiskwaliteit en topkwaliteit.

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 laag. Zone.college had op 1-1-2018 558 medewerkers en ruim 5013 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 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. Samen met Groene Welle 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 en de stedendriehoek Apeldoorn, Deventer en Zutphen.

Zone.college wil een gids zijn voor kinderen en jonge mensen die zichzelf willen ontwikkelen en die doelbewust hun kansen en mogelijkheden willen ontplooien 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 ⑦**

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

##### **Groei ⑦**

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

##### **Duurzaam ⑦**

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 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 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. 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**

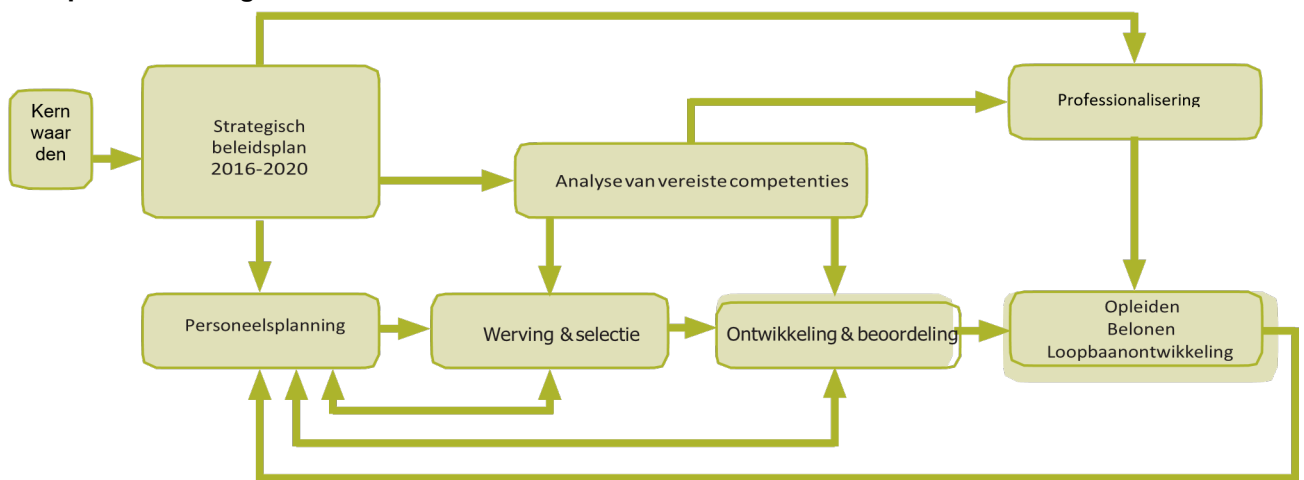
Het IPB is volgens de volgende uitgangspunten en kaders ingericht:

- 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. 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	1. Zone.college trekt voldoende en goede nieuwe medewerkers aan 2. (nieuwe) medewerkers ervaren de secundaire arbeidsvoorwaarden als aantrekkelijk Zone.college heeft een transparant loopbaan- en beloningsbeleid	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 arbeidsvoorwaardenpakket</li> <li>arbeidsmarktcommunicatie</li> </ul>
Zone.college beschikt over excellente leidinggevendenden	1. medewerkers beoordelen hun leidinggevende in 2018 met minimaal een voldoende iedere leidinggevende	Managementdevelopment	management-development programma ontwikkelen en uitvoeren



	neemt deel aan het MD-traject		
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 schooldirecties 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 praktijkassessoren, 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 onderwijsgevenden 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 onderwijsgevenden, 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. Leidinggevenden 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 Talentontwikkelprogramma</li> <li>4. Medewerkers leren van elkaar volgens het meestergezel principe.</li> </ol>	Samenhangend scholingsprogramma Lerarenregister.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invoering lerarenregister.</li> <li>• Invoeren talentontwikkelingsprogramma voor docenten en leidinggevenden.</li> <li>• Invoeren van het meestergezel-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 pensioengerechtigde leeftijd hebben behaald.</li> <li>2. Personeelsbestand kent een evenwichtige verdeling in leeftijd en geslacht.</li> <li>3. Medewerkers met groeipotentieel krijgen een maatwerktraject.</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-gesprekkencyclus	<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 (nieuwe)</li> <li>2. medewerkers ervaren de secundaire arbeidsvoorwaarden als aantrekkelijk.</li> <li>3. 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 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.</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 LIOplek 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>Begeleidingsprogramma 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 leidinggevenden.</li> </ul>

## 2.8.4 Vertegenwoordiging schoolleiding

**Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies (WEV)** In het kader van de WEV kan vermeld worden dat binnen Zone.college twee vrouwelijke locatiedirecteuren (33% van het totaal aantal directeuren) in het managementteam zijn vertegenwoordigd. Daarnaast is de verdeling man-vrouw naar leidinggevende functies binnen Zone.college Enschede als volgt:

Functie	Man	Vrouw
Directeur	100%	0%
Teamleider	66.6%	33,3%
COS-er	0%	100%
Hoofdconciërge	100%	0%

## 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

In het schoolplan en meer specifiek in de locatie-actieplannen legt Zone.college, 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. Deze locatie-actieplannen worden vervolgens gespecificeerd in teamplannen. Deze locatieactieplannen worden vervolgens gespecificeerd in teamplannen. 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. Om de kwaliteit van het onderwijs te monitoren hanteert Zone.college de eigen Kwaliteitsmonitor, waarin normen gebruikt worden die op en in veel gevallen boven de inspectienormen liggen en die bedoeld zijn om 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 om de kwaliteit te meten. Zo vindt er tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek plaats onder leerlingen, ouders en medewerkers. Ook vindt er eigen onderzoek plaats middels o.a. enquêtes en lunchgesprekken met leerlingen waarin op basis van thema's besproken wordt wat goed is en wat beter kan. Daarnaast

worden onder meer de waardes met betrekking tot de onderwijsresultaten met behulp van Qlikview verzameld. Tevens maakt Zone.college gebruik van de input uit het digitaal klachtenregistratiesysteem.

In de voortgangsgesprekken die de locatiedirecteuren elk kwartaal voeren met het bevoegd gezag worden de resultaten van de locaties besproken. Daarnaast presenteren de locatiedirecteuren elk half jaar de voortgang van de doelstellingen in het locatie-actieplan. Aan de hand van deze evaluaties en analyses worden maatregelen ter verbetering van de kwaliteit vastgesteld.

Naast bovenstaande beschrijft Zone.college kritische processen in 'Zo werken we bij Zone.college'. 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 'Zo werken we bij Zone.college' steeds in ontwikkeling. We streven naar een zo inzichtelijk mogelijke manier van werken, waarbij 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 onderwijswetgeving 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 deel

### 3.1 Inleiding

Zone.college locatie Enschede is gevestigd aan de Hengelosestraat. Ons pand valt in de wijk op door haar groene uitstraling zowel vanbinnen als van buiten. Het onderwijs in Enschede mag gezien worden. Dit komt tot uiting in het open karakter van het gebouw en het vele glas. De school is gebouwd voor 800 leerlingen. De school ligt aan de rand van Enschede tegenover het Ledeboerpark. Dit versterkt de groene uitstraling nog meer. De school beschikt over een mooie tuin waarin de leerlingen praktijkervaring op kunnen doen. Ook beschikt de school over voldoende grond achter het gebouw om de leerlingen praktisch met groen, dieren en techniek bezig te laten zijn.

### 3.2 Organisatiestructuur

De dagelijkse leiding op de locatie is in handen van het Locatie Management Team (LMT) dat bestaat uit een locatiedirecteur en 3 teamleiders. Het LMT wordt in het leiden van de organisatie ondersteund door een Management Assistent, een Coördinator Onderwijsservices en een Hoofd Facilitair. De teamleiders geven elk leiding aan een zogenaamd kernteam. Deze teams zijn als volgt verdeeld:

- Team BB (klas 1t/m 4)
- Team KB/GL (klas 1 t/m 4)
- Team VMR/ Niveau 2

De locatiedirecteur is verantwoordelijk voor de algehele aansturing van de school, daarnaast geeft hij direct leiding aan het team OOP bestaande uit facilitair en administratie. De teamleiders zijn integraal verantwoordelijk voor het onderwijs aan de leerlingen in de bovengenoemde leerwegen. Het onderwijs wordt verzorgd door ca. 90 docenten. Voor namenlijsten; zie de schoolgids vmbo Groen Enschede.

### Begeleiding

Op onze school is een uitgebreid begeleidings(ondersteunings)team aanwezig. Alle docenten en functionarissen bij ons op school zijn dagelijks aan het werk om elke leerling zo optimaal mogelijk te begeleiden. De spil in de begeleiding is de klassenmentor. De meest voorkomende problemen lost de klassenmentor samen met de docentondersteuner en de leerling (en eventueel ouders/ verzorgers) op. Wanneer deze begeleiding niet afdoende of voldoende blijkt, wordt de leerling doorverwezen naar het ondersteuningsteam. Daar wordt verder bekeken of de leerling al dan niet binnen of buiten de school extra ondersteuning nodig heeft. De school heeft voor 0,8 fte een orthopedagoog in dienst die het ondersteuningsteam en docenten kan ondersteunen met adviezen, maar ook rechtstreeks leerlingen kan onderzoeken en ondersteunen. Daarnaast maken we binnen de school gebruik van de TOM-klas (Traject Op Maat). In de TOM-klas zitten twee trajectbegeleiders die de mentoren en de docenten in geval van problemen helpen en adviseren. In specifieke gevallen kan de leerling ook tijdelijk geplaatst worden in de TOM-klas voor intensievere en individuele begeleiding. De trajectbegeleider houdt samen met de mentor en de teamleider de vorderingen en het welzijn van de leerling in de gaten. Wij kijken hierbij naar zowel de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind, met als doel weer volledig functioneren in de eigen klas.

### Bureau Leerling Zaken

Onze school kent een Bureau Leerling Zaken (BLZ). BLZ heeft is er in eerste instantie voor het behandelen en afhandelen van zaken die de taak van de mentor overstijgen. Zo houdt BLZ zich bezig met absentie, opvangen van leerlingen die te laat komen, helpen bij het oplossen van ruzies, etc. Verder kunnen leerlingen bij BLZ terecht voor vragen en is het na de mentor het eerste aanspreekpunt voor ouder(s)/verzorger(s).

### 3.3 Samenwerking en afstemming

Zone.college Enschede maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO2302. Binnen dit samenwerkingsverband participeren een aantal functionarissen van Zone.college. Het CvBlid van AOC is voorzitter van het bestuur van het samenwerkingsverband en de locatiedirecteur en de schoolpsycholoog zijn vertegenwoordigd in de voor hen relevante gremia. Het SWV wil een samenhangend geheel van zorgvoorzieningen in de regio bieden. Het SWV streeft ernaar leerlingen op scholen van het samenwerkingsverband een adequaat onderwijsaanbod te bieden dat is gericht op het afsluiten van onderwijs met het behalen van een diploma of certificaat. Binnen de subregio Enschede van het SWV 2302 wordt steeds actiever gewerkt aan het delen van de voorzieningen die scholen hebben ingericht. Het streven is meer voorzieningen dan alleen de voorziening van de eigen school toegankelijk te maken voor leerlingen.

### 3.4 Positionering

Op dit moment telt locatie Enschede (1 oktober 2017) 725 leerlingen in het vmbo. Er wordt onderwijs in de basis beroepsgerichte leerweg (BBL), de kader beroepsgerichte leerweg (KBL), de Gemengde leerweg (GL) en de Vakmanschapsroute (VMR) aangeboden. Naast de vmbo-leerlingen volgen 70 leerlingen op de locatie onderwijs binnen mbo-niveau 2.

De school is toegankelijk voor iedereen die "groen gemotiveerd" is. Het percentage meisjes onder de leerlingen bedraagt ongeveer 56.

Op de school heerst een goede en veilige sfeer. 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). 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 buiten de schoolomgeving. De school hanteert duidelijke afspraken waaraan iedereen zich heeft te houden. Deze afspraken worden jaarlijks aan alle betrokkenen uitgereikt. De school heeft twee vertrouwenspersonen benoemd en beschikt over een antipestcoördinator. Daarnaast zijn er diverse documenten samengesteld zoals een schoolveiligheidsplan, een klachtenregeling, een anti-pestprotocol en een stappenplan dat bedoeld is om een leerling die herhaaldelijk ongewenst en zeer storend gedrag vertoont in een aantal stappen weer op het juiste pad te brengen. Positief sociaal gedrag van leerlingen wordt bevorderd. Onze school werkt samen met de leerplichtambtenaar, jeugdzorg, de gemeente en de politie. De school biedt een stimulerende leeromgeving aan waarin de zorg is geïntegreerd in het onderwijs en zit opgesloten in het pedagogischdidactisch handelen van de docent. Er is sprake van prima begeleiding in de dagelijkse praktijk.

### Verzorgingsgebied

Het verzorgingsgebied van de locatie omvat een ruim gebied. De toeleverende scholen in onze regio zijn zowel scholen voor basisonderwijs als scholen voor speciaal onderwijs. Er zijn in totaal circa 240 scholen in het bestand opgenomen uit zowel Enschede, Hengelo als omliggende gemeentes.

### Percentage geslaagden

Leerjaar	BB	KB	GL
2013/2014	97%	97%	94%
2014/2015	100%	92%	97%
2015/2016	98%	98%	84%
2016/2017	100%	92%	98%



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

Jaarlijks levert de locatie Enschede gemiddeld ± 120 gediplomeerden af. Deze leerlingen stromen, op een enkeling na, allemaal door naar alle soorten mbo-onderwijs. Met het mbo (groen- en niet-groen) zijn heldere afspraken gemaakt over de aansluiting, het loopbaandossier, etc.

De leerlingen in Enschede stromen voor circa 17% groen door. Dus in richtingen als hovenier, bloemist, dierversorger of in de levensmiddelenbranche. Deze groep leerlingen kiest voor een groot deel groen onderwijs bij Zone.college locatie Almelo.

Het aantal leerlingen dat niet doorstroomt naar het groene onderwijs, komt hiermee op 83%. De keuze van vervolgoopleidingen varieert van jaar tot jaar. Andere niet groene sectoren zijn bij de leerlingen goed in beeld. Leerlingen kiezen voor opleidingen in de Techniek, Zorg en Welzijn, economie of in andere beroepsvelden, zoals het werken bij defensie.

## **3.5. Onderwijsaanbod**

Zone.college Enschede verzorgt onderwijs in het vmbo in de leeftijdscategorie 12-16 jaar. De locatie is onderverdeeld in onderbouw en bovenbouw en in verschillende leerwegen;

- Beroepsgerichte Leerweg
- Kaderberoepsgerichte Leerweg
- Gemengde Leerweg
- Vakmanschapsroute (vanaf leerjaar 3)

Daarnaast volgen leerlingen in de leeftijdscategorie 17-21 jaar ook onderwijs binnen het mbo-niveau 2.

## **3.6. Onderwijskundig beleid**

### **3.6.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijs**

Met het gehele onderwijsteam hebben wij de volgende kernactiviteit gedefinieerd;

Wij zijn een veilige, groene, duurzame en inspirerende leeromgeving waar leerlingen de bagage meekrijgen waarmee zij, op eigen wijze, succesvol in de maatschappij kunnen zijn en kansrijk op de arbeidsmarkt. We zijn vernieuwend en werken daarin samen met onze omgeving.

Deze kernactiviteit geeft richting aan onze dagelijkse werkzaamheden.

Ons bestaansrecht ontleen wij aan onze leerlingen;

Wij bieden onze leerlingen een basis voor een gelukkige toekomst, wij helpen hen zichzelf te ontwikkelen tot een goed (mede) mens en een goede burger. Wij zijn een veilige (leer) omgeving. Leerlingen ervaren dat leren in onze groene context uitdagend, zinvol en leuk is. Wij leveren de bagage waarmee ze succesvol kunnen zijn in hun leven en in de multiculturele samenleving. We willen ze enthousiast maken voor de veelzijdige groene sector. Leerlingen (en medewerkers) voelen zich thuis bij ons en komen met plezier naar school.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft de onderwijstijd vastgesteld voor de volledige duur van de opleiding. De norm is 3700 uur voor het gehele onderwijsprogramma van iedere opleiding.

Onderwijstijd heeft niet alleen betrekking op de lessen zoals deze in het rooster staan. Excursies, activiteiten, gesprekken met de mentor, kampen en (maatschappelijke) stage zijn ook onderwijstijd.

Naast de urennorm voldoen wij ook aan het minimale aantal lesdagen van 189.

Er wordt over de onderwijstijd verantwoording afgelegd aan het bevoegd gezag van Zone.college en aan de ouder(s)/verzorger(s) van de ouderadviescommissie. Het ministerie kan de school ook op de gestelde normen controleren.

Net als iedere vmbo-school krijgen leerlingen bij Zone.college les in de vakken Nederlands, Engels, Duits, wiskunde, biologie, maatschappijleer, lichamelijke opvoeding en kunstzinnige vorming. Per augustus 2017 is het onderwijsprogramma vernieuwd. Leerlingen in de bovenbouw kiezen een wereld

waarin zij willen leren. We kennen vijf werelden: actief, creatief, gezond, levend en groen technisch. In de gekozen wereld krijgen leerlingen les in de bovengenoemde vakken, maar ook keuzevakken binnen en buiten het profiel groen behoren tot de keuzemogelijkheden. De nieuw gekozen opzet heeft onder andere als doel om leerlingen contextrijk onderwijs aan te bieden dat aansluit bij de interessegebieden van de leerlingen.

#### *Burgerschapsonderwijs*

Binnen de vakgebieden Mens en Maatschappij en maatschappijleer komt burgerschap aan de orde. Daarnaast zijn er allerlei projecten waarbij burgerschap, omgaan met elkaar, kijken naar de rest van de wereld uitgebreid aan bod komt.

### **3.6.2 Schoolondersteuningsprofiel**

Zone.college Enschede heeft de afgelopen jaren hard gewerkt om haar ondersteuningsstructuur te vernieuwen en te verbeteren.

De spil in de begeleiding van onze leerlingen is de klassenmentor. De meest voorkomende problemen zal hij/zij samen met de leerling en eventueel de ouder(s)/verzorger(s) kunnen oplossen. Het kan voorkomen dat de mentor een beroep doet op de docentondersteuner.

Mocht de problematiek na verloop van tijd niet opgelost zijn, dan kunnen de mentor en de docentondersteuner een beroep doen op het ondersteuningsteam. Het ondersteuningsteam bekijkt de hulpvraag en kan zorgen voor extra ondersteuning. De mentor stelt de ouder(s)/verzorger(s) hiervan op de hoogte.

Met het LeerlingVolgSysteem (LVS) Magister, wordt de leerling gevolgd qua toetsing en cijfers. Ook worden hier de absentie en eventuele ander calamiteiten bijgehouden. Drie keer jaar worden alle leerlingen besproken tijdens de leerlingbesprekingen. Indien nodig ook nog in een speciale leerlingbespreking of op de rapportvergadering. Bijzonderheden worden genoteerd in Magister of in het groepshandelingsplan.

#### *Ouderadviescommissie*

Binnen Zone.college Enschede zijn de ouders/verzorgers en de lokale en regionale gemeenschap nauw bij de school betrokken. De zogenoemde ouderadviescommissie is daar een voorbeeld van. Deze commissie bestaat uit ouders/verzorgers van alle leerjaren en een onafhankelijke voorzitter. De ouderadviescommissie is een klankbordgroep en een adviesorgaan, met name met betrekking tot onderwijs, onderwijsaanbod en kwaliteit en is betrokken bij diverse activiteiten op school. De voorzitter en de secretaris van elke ouderadviescommissie van de locaties Almelo, Borculo, Doetinchem, Enschede en Twello maken deel uit van de ouderadviesraad. Ook deze raad komt regelmatig bijeen. Voor de actuele samenstelling van de ouderadviescommissie verwijzen we naar de schoolgids van de locatie en naar de folder 'Ouderadviescommissie'.

#### *Leerlingenraad*

In het cursusjaar 2009/2010 is een leerlingenraad opgericht. Door leerlingen meer inspraak te geven bij het schoolbeleid wordt een grotere betrokkenheid van de leerlingen bereikt. Deze betrokkenheid is belangrijk, omdat de medewerking en het advies van leerlingen een belangrijke succesfactor is. De leerlingenraad werkt volgens het leerlingenraadreglement.

#### *Lunchgesprekken*

Daarnaast worden de leerlingen van de diverse leerjaren structureel uitgenodigd voor zogenaamde 'lunchgesprekken' met het locatiemanagement team. Ook het College van Bestuur van Zone.college spreekt met enige regelmaat met leerlingen. Leerlingen worden op deze wijze gehoord en kan er worden getoetst hoe het gevoerde beleid van de school door de leerlingen ervaren wordt.

De zogenoemde 'lunchgesprekken' worden ook gevoerd met personeelsleden. De locatiedirecteur of het College van Bestuur nemen hiervoor het initiatief. De doelstellingen zijn dezelfde.

### *Bedrijfsleven*

Ook voor het vmbo wordt het bedrijfsleven een steeds belangrijkere partner voor het onderwijs. De stagebedrijven die Enschede in het bestand heeft worden gehoord door middel van enquêtes, bezoeken door de locatiedirecteur, BPV-coördinator en natuurlijk het rechtstreekse contact tussen de stagedocent en de leerling. Het streven is om de leerlingen zoveel mogelijk bij door Aequor (is kennisinstituut van de Groene sector) erkende bedrijven onder te brengen. In toenemende mate brengen wij het onderwijs in verbinding met organisaties in onze directe omgeving. Onderwijs geven op de plek waar het vak wordt uitgeoefend.

### **Visie op taal**

Het taalbeleid richt zich op alle maatregelen om op een structurele en systematische manier taalvaardigheden van leerlingen te ontwikkelen tot minimaal het vereiste referentieniveau. Taalbeleid wordt schoolbreed ingezet. Leerlingen met taalachterstanden en taalproblemen ervaren problemen zowel bij het vak Nederlands als bij andere vakken. Taalvaardigheid is een belangrijke factor voor schoolsucces. Docenten moeten zich niet alleen professioneel bewust worden van de leerachterstanden van leerlingen, maar ook hoe zij structureel kunnen bijdragen aan de (taal)ontwikkeling van deze leerlingen.

### **Doelen**

Met behulp van gestructureerd taalbeleid willen we bereiken dat onze leerlingen de basale taalvaardigheden verkrijgen, die een leerling op school en in de maatschappij minimaal nodig heeft om als onderwijsdeelnemer en burger doelmatig te kunnen functioneren in relatie tot de andere deelnemers, burgers en overheid.

De basale taalvaardigheden waarop dit taalbeleid zich richt zijn: begrijpend lezen, spelling, schrijfvaardigheid, woordenschat, spreekvaardigheid, luistervaardigheid, technisch lezen en taalgerelateerde computervaardigheden. Doelstelling is deze te ontwikkelen tot het niveau zoals aangegeven in de 'Doorlopende leerlijnen Taal en Rekenen'.

Daarnaast is tot doel gesteld om de taalachterstanden van leerlingen te registreren, analyseren en er systematisch acties aan te koppelen. Ook het bevorderen van taalvaardigheden is in het beleid opgenomen. Er is aandacht voor motivatie leesbevordering, taalverzorging, taalbeschouwing en fictie.

### **Algemeen doel**

Het taalbeleid is geïntegreerd in de opleidingen en leerlingen worden zodanig voorbereid, dat ze met succes hun opleiding kunnen volgen en het examen Nederlands voldoende kunnen afronden.

### **3.6.3 Veiligheid**

Zone.college Enschede beschikt over een schoolveiligheidsplan. In dit plan staan documenten en protocollen, o.a. het anti-pestbeleid, die richtlijnen geven voor de sociale veiligheid van onze leerlingen.

Een anti-pestbeleid geeft leerlingen, docenten, onderwijsondersteunend personeel en ouders/ verzorgers duidelijkheid over hoe gehandeld wordt wanneer er gepest wordt. Door het protocol te volgen ontstaat een samenwerking tussen docent, pester, gepeste, overige klasgenoten en ouders. Daarbij worden gebeurtenissen die te maken hebben met de peestsituatie vastgelegd, zodat het verloop gevolgd kan worden. Hierdoor ontstaat helderheid voor alle partijen.

Met het anti-pestbeleid wil Zone.college Enschede aangeven dat pesten onderkend wordt, dat pesten een probleem is en dat het niet gedoogd wordt. Met direct optreden, wanneer er sprake is van pesten, is het voor de pesters duidelijk dat wat ze doen en welke risico's het met zich meebrengt.

### **3.7 HRM-beleid**

Mooi en kwalitatief onderwijs wordt georganiseerd door mensen die een grote mate van betrokkenheid hebben bij de ontwikkelingen van kinderen. Professionals die kennis en ervaring overbrengen op de werknemers van de toekomst. Onze school investeert in haar professionals. In zowel docenten als in het onderwijsondersteunend personeel. Wij stimuleren en faciliteren collega's om zich te ontwikkelen. Binnen het eigen vak, als mensen in onze maatschappij én als werknemer die tot zijn pensioen duurzaam inzetbaar is.

Wij willen dat onze school een lerende organisatie wordt. Een organisatie waar kennis wordt gedeeld met elkaar en waar wij elkaar helpen en coachen; gevraagd en ongevraagd. Om elkaar te ondersteunen in onze ontwikkeling.

Daar is een open en transparante cultuur voor nodig, een cultuur waar mensen zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en waar ze zich kwetsbaar durven op te stellen. In die cultuur is er ruimte om te ontwikkelen.

Onze school heeft een gezonde mix tussen oudere en jongere medewerkers en een prima verdeling tussen mannen en vrouwen. Het is een wens van onze school om de diversiteit in termen van culturele achtergronden, zoals de stad Enschede deze kent onder haar inwoners, zichtbaar te maken in de samenstelling van het personeel van onze school. Wij streven naar een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling in de stad Enschede.

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

Het werving- en selectiebeleid op onze school is gericht op het aannemen van bevoegde mensen. Tegelijkertijd bieden we ook docenten in opleiding de gelegenheid zich binnen onze school te ontwikkelen tot bevoegd docent.

Van onze collega's verwachten wij eigenaarschap. Dat heeft ook betrekking op persoonlijke ontwikkeling die gericht is op het bekwaam zijn en blijven. Het samenspel tussen leidinggevenden en medewerker, met andere woorden het continu in gesprek zijn met elkaar en elkaar aanspreken op gedrag, moet ertoe leiden dat onze medewerkers zich bewust zijn van hun eigen duurzame inzetbaarheid (gebruik maken van generatiepact of volledige omscholing, demotie etc.). Dit moet ertoe leiden dat we samen kijken naar wat onze locatie en medewerkers nodig hebben om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.

#### **3.7.2 Vertegenwoordiging schoolleiding**

Locatie Enschede beschikt over een meerderheid van vrouwelijke collega's onder de docenten. Daarentegen is in de schoolleiding de meerderheid mannen. Er zijn momenteel twee vrouwelijke leidinggevenden binnen de locatie.

Functie	Man	Vrouw
Directeur	100%	
Teamleider	34%	66%

### **3.8 Kwaliteitszorg**

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

Wij willen kwalitatief goed onderwijs leveren en ons continu 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. Hierbij wordt vanuit het beleid gewerkt met plannings en actieplannen voor zowel de locatie als de teams. Daarnaast zijn wij in gesprek met in- en externe relevante belanghebbenden. Met de interne belanghebbenden worden bedoeld de leerlingen, personeel en ouder(s), verzorger(s). 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.

Naast cijfermatige verantwoording van onze kwaliteit, willen wij ook onze goede beoordeling van ouder(s), verzorger(s) en leerlingen in verschillende tevredenheidsonderzoeken blijven behouden. Hier zullen wij actief aandacht aan besteden.

In hoofdstuk 2 van het Centrale deel staat in Kwaliteitszorg beschreven hoe de zorg voor kwaliteit is geregeld.

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

Zoals in het centrale deel staat beschreven, kent Zone.college 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).

#### *Bijdragen*

Voor excursies, werkweken of andere bijzondere activiteiten wordt er aan ouder(s), verzorger(s) om een bijdrage gevraagd. Dat bedrag wordt per leerjaar afgestemd. Vanaf 2018 gaat de locatie Enschede personal devices inzetten ter ondersteuning van het onderwijs. (Niet ter vervanging van alle lesboeken!). Hiervoor zal ook een bijdrage van ouders voor gevraagd worden. Op welke wijze we dit gaan doen wordt in de 1<sup>e</sup> helft van 2018 duidelijk.