

Schoolplan 2018-2021



Locatie Twello

Adres : Meester Zwiersweg 4

Postcode : 7391 HD

Plaats : Twello Telefoon

: 088 2620800

E-mail : twello@zone.college

Website : www.zone.college

Inhoud

- 1 Inleiding
 - 1.1 Wettelijke kaders rond de inhoud
 - 1.2 Specifieke beleidskeuze

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

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

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 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.

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. 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, vanaf morgen 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 (zeer) klein. Zone.college heeft sinds de fusering op 1 augustus 2018 714 medewerkers in dienst en ruim 7015 leerlingen, studenten en deelnemers. Het College van Bestuur en de Centrale Services zijn gevestigd in Lochem.

2.2 Organisatiestructuur

Het bevoegd gezag van Zone.college berust bij het College van Bestuur.

Het College van Bestuur 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 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, 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 onder meer 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.

 actief	Actieve wereld <ul style="list-style-type: none">• outdoor• recreatie• buitenleven
 creatief	Creatieve wereld <ul style="list-style-type: none">• Bloemen• Tuinen• Design• cultuur
 gezond	Gezonde wereld <ul style="list-style-type: none">• Voeding• Gezondheid• Leeftijd
 groen technisch	Groen technische wereld <ul style="list-style-type: none">• Duurzaamheid• Innovatie• Technologie
 levend	Levende wereld <ul style="list-style-type: none">• Dieren• Natuur• Verzorging

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.

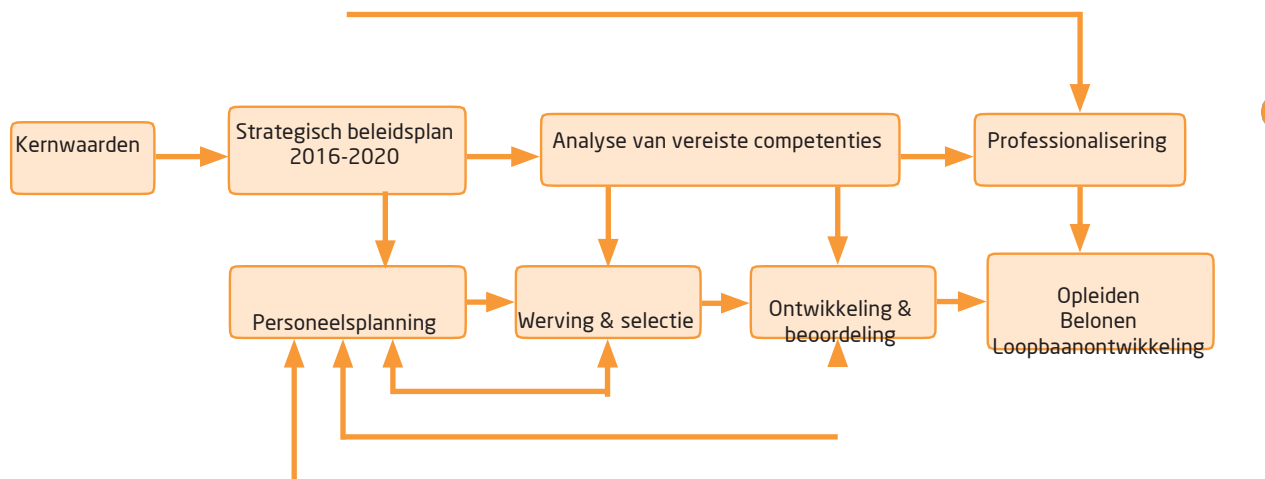
2.8.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel

Het IPB is volgens de volgende uitgangspunten en kaders ingericht:

- Binnen het IPB wordt competentie management als middel gekoppeld aan de ontwikkeling van organisatie doelen, van teams/afdelingen en van individuele medewerkers;
- De kerncompetenties van Zone.college 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 (WetBIO);
- 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:

Competentiemanagement



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

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.	<ol style="list-style-type: none"> 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"> • Inzicht in de aantrekkelijkheid en aanpassingsmogelijkheden van het huidige secundaire arbeidsvoorwaardenpakket. • Ontwerpen van een aantrekkelijk en onderscheidend. • Arbeidsvoorwaardenpakket. • Arbeidsmarktcommunicatie.
Zone.college beschikt over excellente leidinggevenden.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers beoordelen hun leidinggevende in 2018 met minimaal een voldoende iedere leidinggevende neemt deel aan het MD-traject 	Management-development	<ul style="list-style-type: none"> • Management-development programma ontwikkelen en uitvoeren.
Zone.college is een leerorganisatie.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elke locatie creëert in een leerjaar minimaal één LIO-plek voor Duits en wiskunde. 2. Zone.college neemt per kalenderjaar minimaal 35 stagiaires aan. 	LIO-en stageplekken	<ul style="list-style-type: none"> • Creëren van LIO-plekken. • Werving en selectie van LIO'ers. • Begeleiden van LIO'ers. • Creëren stageplaatsen. • Werving en selectie van stagiaires. • Begeleiden van stagiaires.

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). 'Kwa- liteit' 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, etcetera).

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)behoefte. 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"> 1. Alle docenten zijn bevoegd en bekwaam in het vakgebied waarin ze lesgeven. 2. Alle docenten zijn geregistreerd in het Lerarenregister. 3. Excellente medewerkers worden uitgedaagd via een Talent-ontwikkelprogramma's 4. Medewerkers leren van elkaar volgens het meester-gezel principe. 	Samenhangend scholingsprogramma lerarenregister.	<ul style="list-style-type: none"> • Invoering lerarenregister. • Invoeren talentontwikkelingsprogramma voor docenten en leidinggeevenden. • Invoeren van het meester-gezel-principe.

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

Eigenaarschap: regisseur van je duurzame inzetbaarheid

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

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

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"> 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. 2. Medewerkers worden in het eerste jaar extra en adequaat begeleid. 3. Medewerkers krijgen regelmatig feedback van hun leidinggevende en voelen zich gehoord. 4. Functieverblijftijd van medewerkers is minimaal twee jaar. 	<p>Inwerkprogramma nieuwe medewerkers.</p> <p>Begeleidings-programma nieuwe docenten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleidingsprogramma ontwikkelen en uitvoeren. voor nieuwe medewerkers. • Ontwikkelen en invoeren. van een inwerkprogramma. • Training gespreksvaardigheden voor leidinggevers.

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 aandachtspunten besproken.

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

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

Aandachtsgebied 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

Aandachtsgebied personeel

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

Aandachtsgebied 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 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 Twello

3.1 Inleiding

Sinds januari 2013 is locatie Twello gevestigd in een nieuw gebouw aan de Meester Zwiersweg. Ons pand valt in de wijk op door haar groene uitstraling zowel van binnen als van buiten. Er is veel hout gebruikt en verticale tuinen sieren de gevels buiten en de atria binnen in het gebouw. Het gebouw beschikt ook over verschillende duurzaamheidsaspecten. Zo is er o.a. een zogenaamde WKO installatie (Warmte-/ koude opslag(aardwarmte), een sedumdak, waterloze urinoirs en wekt men door zonnecollectoren een groot deel van haar eigen stroom op. Duurzaamheid staat hoog in het vaandel van de school. De school is een officiële Eco-school hetgeen betekent dat ze naast fysieke maatregelen in het gebouw duurzaamheid ook in haar curriculum heeft verwerkt. Het onderwijs in Twello mag gezien worden. Dit komt tot uiting in het open karakter van het gebouw en het vele glas. De school is gebouwd voor 900 leerlingen die de beschikking hebben over 9.000 vierkante meter. De school ligt aan de rand van Twello met haar achterkant tegen verschillende landgoederen aan. Dit versterkt de groene uitstraling nog meer. De school beschikt over een mooie tuin waarin de leerlingen praktische ervaring kunnen opdoen. Ook beschikt de school over voldoende grond achter het gebouw om de leerlingen praktisch met groen bezig te laten zijn.

3.2 Locatiebeleid

In aansluiting op het strategisch beleidsplan van Zone.college heeft de locatie Twello haar eigen specifieke beleidsplan geschreven. Haar motto voor de locatie is: Twello: Degelijk, Duurzaam en innovatief. Waarbij degelijk staat voor de kwaliteit van het onderwijs, kwaliteit van het personeel en de organisatie. Ouders en leerlingen mogen een school verwachten waar de zaken goed op orde zijn en hun kinderen in goede handen zijn. Duurzaam staat naast voldoende aandacht voor het milieu vooral ook voor consistentie in beleid en betrouwbaarheid (toekomstbestendig) Innovatief tenslotte staat voor het constante werken aan onderwijsverbetering en vernieuwing. Maar het staat ook voor het werken met de nieuwste technieken op gebied van bijvoorbeeld technologie.

De centrale opdracht die de school zichzelf heeft gegeven is: "Het maximale uit de leerling halen passend bij zijn of haar ontwikkelingsperspectief."

3.3 Organisatiestructuur

De dagelijkse leiding op de locatie is in handen van het Locatie Management Team (LMT) dat bestaat uit een locatiedirecteur, vijf teamleiders (4 fte), Coördinator Onderwijsservices en Hoofd facilitair.

De school is georganiseerd in verticale leerwegteams. Daarnaast kent de school zogenaamde expertteams (voormalige vaksecties) die allen weer deel uitmaken van een domein (verzameling van aanverwante expertteams).

De teamleiders geven leiding aan zowel een leerwegteam als aan een domein.

- Team BB Domein Algemene ontwikkeling
- Team KB Domein Taal
- Team GL/hGL Domein Exact
- Team VMR/niv 2 Domein Actief & Creatief
- Team ondersteuning Domein Praktijk

De locatiedirecteur is verantwoordelijk voor de algehele aansturing van de school. Hij staat aan het hoofd van het team OOP bestaande uit teamleiders, 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, telefoonnummers en emailadressen verwijzen wij naar de schoolgids vmbo Groen Twello.

Begeleiding

Op onze school is een uitgebreide begeleidings(ondersteunings)structuur aanwezig. Alle docenten en speciale functionarissen bij ons op school houden zich dagelijks bezig om elke leerling zo optimaal mogelijk te begeleiden. De spil in de begeleiding is de klassenmentor. Alle leerlingen worden gevolgd in hun ontwikkeling. "We willen het maximale uit de leerling halen, passend bij zijn of haar ontwikkelingsperspectief." is ons hoofddoel. Voor kinderen die extra aandacht nodig hebben zijn er verschillende mogelijkheden. De meest voorkomende problemen zal de klassenmentor samen met de teamondersteuner en de leerling (en eventueel ouders) oplossen. Elk kernteam heeft de beschikking over een teamondersteuner (TO). Deze TO helpt en adviseert de mentoren en de docenten in geval van problemen. In specifieke gevallen kan de TO ook zelf overgaan tot het begeleiden van een leerling. De TO houdt samen met de mentor en de teamleider de vorderingen en het welzijn van de leerling in de gaten. Wij kijken hierbij naar de cognitieve, sociaal emotionele en de competentie ontwikkeling van het kind.

Wanneer deze begeleiding niet afdoende of voldoende blijkt, wordt de leerling doorverwezen naar het Zorg Advies Team (ZAT). Daar wordt verder bekeken of de leerling al dan niet binnen of buiten de school extra ondersteuning nodig heeft. De school heeft voor 0,6 fte een orthopedagoog in dienst die het Zorg Advies Team, de TO en docenten kan ondersteunen met adviezen, maar ook rechtstreeks leerlingen kan onderzoeken en ondersteunen.

Expertisepunt (E-punt)

Zone.college Twello beschikt over een Expertisepunt waar leerlingen door het ZAT naar doorverwezen kunnen worden. Deze leerlingen hebben extra begeleiding nodig om optimaal te kunnen functioneren op het AOC. Deze extra begeleiding wordt vanuit het Expertisepunt geboden. Naast het opvangen van leerlingen die extra structuur en/of ondersteuning nodig hebben is het E-punt ook bedoeld als een intern reboundfaciliteit waar leerlingen voor maximaal een periode van acht weken kunnen verblijven wanneer het in een (bepaalde) les niet meer gaat.

Bureau Leerling Zaken

Onze school kent een Bureau Leerling Zaken (BLZ), die als taak heeft alle primaire leerlingzaken, die verder gaan dan mentorzaken, af te handelen. Zo houdt BLZ zich bezig met absentie, leerlingen die te laat komen, opvangen van uit de les gestuurde leerlingen, helpen bij het oplossen van ruzies, enzovoort. Verder kunnen leerlingen bij BLZ terecht voor vragen en is het na de mentor het eerste aanspreekpunt voor ouder(s)/verzorger(s).

3.4 Samenwerking en afstemming

Zone.college Twello maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Apeldoorn e.o. SWV2505. Daarvan maken ook de VO en SO-scholen in Apeldoorn, Epe en Voorst deel uit. Binnen dit samenwerkingsverband participeren een aantal functionarissen van Zone.college. Te weten: de voorzitter van College van Bestuur, de locatiedirecteur en de ondersteuningscoördinator. Het SWV wil een samenhangend geheel van zorg- voorzieningen in de regio bieden. Het SWV streeft ernaar leerlingen op scholen van het samenwerkings- verband een adequaat onderwijsaanbod te bieden dat is gericht op het afsluiten van onderwijs met het behalen van een diploma of certificaat.

3.5 Postitionering

Op dit moment telt locatie Twello (1 oktober 2018) 870 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. Voor leerlingen, die daarvoor in aanmerking komen, is er het leerwegondersteunend onderwijs (LWOO). Sinds 1 augustus 2018 is het ook mogelijk om op de locatie Twello het Groene Lyceum te volgen.

De school is toegankelijk voor iedereen die "groen gemotiveerd" is. Het percentage meisjes onder de leerlingen bedraagt momenteel 50%.

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 anti-pestcoördinator. Daarnaast zijn er diverse documenten samengesteld zoals een schoolveiligheidsplan, een klachtenregeling, een respect/omgangsprotocol en een stappenplan dat bedoeld is om een leerling die herhaalt ongewenst en zeer storend gedrag vertoont in een aantal stappen weer op het juiste pad te brengen. Positief sociaal gedrag van leerlingen wordt bevorderd. Naast de reguliere lessen wordt in speciale projectweken veel aandacht besteed aan onderwerpen als culturele diversiteit, genderdiversiteit, discriminatie, waarden en normen en gewenste sociale interactie. Onze school werkt samen met de leerplichtambtenaar, jeugdzorg, gemeente en politie. Eventuele problemen worden in een vroeg stadium onderkend en daardoor kan er snel en adequaat worden gereageerd. In de school is een ZAT (Zorg Advies Team) actief waarin de school samenwerkt met verschillende hierboven al genoemde disciplines. De school biedt een stimulerende leeromgeving aan waarin de zorg is geïntegreerd in het onderwijs en vooral besloten ligt in het pedagogisch-didactisch handelen van de docent. Er is sprake van prima begeleiding in de dagelijkse praktijk.

Verzorgingsgebied

Het verzorgingsgebied van de locatie omvat een ruim gebied. De toeleveranciers in deze regio zijn zowel scholen voor basisonderwijs als scholen voor speciaal onderwijs. Er zijn in totaal circa 240 scholen in het bestand opgenomen. Het verzorgingsgebied wordt gevormd door de volgende grenzen:

Noordgrens: Epe/Olst/Wijhe
 Oostgrens: Holten
 Zuidgrens: Zutphen
 Westgrens: Loenen/ Eerbeek

Percentage geslaagden

Leerjaar	BB	KB	GL
2012/2013	93%	98%	100%
2014/2015	97,2%	100%	85,7%
2015/2016	100%	95%	98,3%
2016/2017	98,9%	100%	97,3%
2017/2018	98,6	100%	94,3%

Aantal leerlingen met een diploma

Leerjaar	BB	KB	GL
2012/2013	52	47	22
2014/2015	36	39	49
2015/2016	58	60	58
2016/2017	80	68	37
2017/2018	69	88	50

Doorstroom naar en aansluiting/afstemming met het vervolgonderwijs

Jaarlijks levert de locatie Twello haar gediplomeerden af aan het vervolgonderwijs. 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 portfolio (ook wel loopbaandossier), etc. De leerlingen in Twello stromen voor circa 30% groen door. Dus in richtingen als hovenier, bloemist, diervorzorger of in de levensmiddelenbranche. Deze 30% kiest niet alleen voor groen onderwijs bij Zone.college, maar ook bij collega AOC's als Helicon, De Groene Welle, Landstede of het Groenhorst College. Het aantal leerlingen dat niet groen doorstroomt, komt hiermee op 70%. De keuze van vervolgopleidingen variëren van jaar tot jaar. Door een gedegen loopbaanoriëntatie hebben de leerlingen een goed beeld van de verschillende vervolgmogelijkheden. Leerlingen kiezen voor opleidingen in de Techniek, Zorg en Welzijn, economie of in andere beroepsvelden, zoals het werken bij defensie.

3.6 Onderwijsaanbod

Zone.college Twello verzorgt onderwijs in het vmbo in de leeftijdscategorie 12-16 jaar. De locatie is onderverdeeld in onderbouw en bovenbouw en we hebben verschillende leerwegen namelijk:

- Beroepsgerichte Leerweg (de meeste kinderen hebben LWOO/ Leerwegondersteunend onderwijs)
- Kaderberoepsgerichte Leerweg
- Gemengde Leerweg
- Vakmanschapsroute (vanaf leerjaar 3)
- Het Groene Lyceum (leerlingen met een havo-advies)

3.7 Onderwijskundig beleid

3.7.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het Onderwijs

Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?

“Het maximale uit de leerling halen passend bij zijn ontwikkelingsperspectief.” is onze kerndoelstelling. Dit betekent dat wij ambitie hebben om waar mogelijk onderwijs op maat te geven zodat iedere leerling de kans krijgt zich maximaal te ontwikkelen. In onze beroepsgerichte vakken hebben we een onderwijsverandering ingezet die hier aan bij zal dragen (zie pag.22) In de zogenaamde AVO (algemeen vormende) vakken zoals wiskunde, Engels, Nederlands, enzovoort vogens we de leerling individueel alleen is verdieping, versnelling en verbreding nog geen gemeengoed. Sinds 2 leerjaren kan men op Zone.college Twello de Vakmanschapsroute volgen (VMR) deze doorlopende leerlijn tussen VMBO (BB-KB) en MBO 2 (en in de nabije toekomst ook niv. 3) is een geheel nieuwe weg om wanneer dit mogelijk is versneld de weg naar niv. 2 af te leggen. Per 1 augustus 2018 start men met Het Groende Lyceum. Een alternatieve route naar het HBO voor leerlingen met een Havo advies die een praktische instelling hebben. In drie jaar leggen zijn de VMBO route af en in eveneens drie jaar de mbo-4. Al met al een ambitieus programma.

Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?

De hierboven genoemde routes VMR en hGL zijn schoolvoorbeelden van doorlopende leerlijnen. De leerlingen in de mainstraim van ons onderwijs (de Werelden) worden door middel van een gedegen en ook praktisch LOB programma goed voorbereid op hun keuze, maar ook de werkwijze in het mbo.

- Welke onderwijstijd hanteert de school?

Het Ministerie van Onderwijs heeft de onderwijstijd vastgesteld voor de gehele duur van de opleiding. Deze norm is 3700 uur voor het gehele onderwijsprogramma van iedere opleiding. Onderwijstijd is niet alleen de lessen zoals deze in het rooster staan. Excursies, activiteiten, gesprekken met de mentor, kampen en (maatschappelijke) stage zijn ook onderwijstijd. Naast het aantal uren onderwijstijd moeten wij als school ook minimaal 189 dagen les verzorgen. 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.

- Welke vakken biedt de school aan?

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.

Sinds augustus 2017 is het onderwijsprogramma vernieuwd. Leerlingen 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 passend binnen het groen profiel, maar ook daarbuiten. De nieuw gekozen opzet heeft mede als doel ons vmbo beter te laten aansluiten op het mbo. Dus hierdoor een betere doorstroming naar het groene onderwijs, maar ook de andere sectoren te bewerkstelligen.

- Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?

Een van de speerpunten van Zone.college Twello is het OGW (opbrengstgericht werken). Via diagnostische toetsen wordt bepaald waar een leerling zich in zijn ontwikkeling bevindt en wat er gebeuren moet om met deze leerlingen het juiste niveau, beschreven in de kerndoelen en de referentieniveaus, te halen. Elke vaksectie heeft daarnaast een eigen vakwerkplan waarin beschreven staat op welke wijze zij de kerndoelen willen halen en wat zij doen (indien van toepassing) om de referentieniveaus te behalen.

- 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. Een paar voorbeelden hiervan zijn: Rap4rights, omgangsproject, Amnestyproject, Kies kleur in Groen, Democratieproject, enzovoort.
- Bij een andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?
n.v.t.

3.7.2 Schoolondersteuningsprofiel

Wat biedt de school aan qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)

Schoolondersteuningsprofiel

Zone.college Twello heeft de afgelopen jaren hard gewerkt om haar ondersteuningsstructuur te vernieuwen en te verbeteren. In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) is geformuleerd welke ondersteuning wij bieden aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften.

Wij verwijzen u hiervoor graag naar ons SOP Twello 2018-2020. 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 teamondersteuner. Dit is een gespecialiseerde docent die mentoren en docenten bij kan staan met advies. Ook kan de teamondersteuner zelf tijdelijk een leerling begeleiden. Mocht de problematiek na verloop van tijd niet opgelost zijn, dan kunnen de mentor en de teamondersteuner een beroep doen op het interne ondersteuningsteam (ZAT). Het ondersteuningsteam bekijkt de hulpvraag en kan zorgen voor extra ondersteuning. De mentor stelt de ouder(s)/verzorger(s) hiervan op de hoogte.

- Hoe volgt de school de leerlingen?
Via Magister wordt de leerling gevolgd qua toetsing en cijfers. Ook wordt hier de absentie en eventuele andere calamiteiten bijgehouden. Ontwikkelingen op het gebied van taal en rekenen worden bijgehouden met het programma Muiswerk. Drie keer jaar worden alle leerlingen besproken tijdens de MVB (mentor voorbespreking). Indien nodig ook nog in een speciale leerlingbespreking of op de rapport vergadering. Bijzonderheden worden genoteerd in Magister of in het groepshandelingsplan.

Klassenvertegenwoordigersvergadering

Minimaal twee keer per jaar wordt er een klassenvertegenwoordigersvergadering gehouden. Onder leiding van de betreffende teamleider wordt er met de vertegenwoordigers van alle klassen gesproken over zaken die leerlingen bezighouden. De reacties, vragen en verzoeken worden verzameld en in het Locatie Management Team besproken. Vanuit dit gremium worden er antwoorden geformuleerd en teruggekoppeld richting de klassenvertegenwoordigers.

Leerlingenraad

De leerlingenraad bestaat uit twee vertegenwoordigers per leerjaar. Zij vergaderen minimaal 3x per jaar met de locatiedirecteur over allerlei zaken die binnen de school leven. Ook gebruikt de directie de leerlingenraad als klankbord voor verschillende beleidsvoornemens bv. Anti-rookbeleid, gezonde kantine, activerende didactieken en het toetsen van ingezet beleid.

Eco team

In het kader van het certificaat ECO-schools beschikt Zone.college Twello over een team leerlingen verdeeld over alle leerjaren en leerwegen die onder begeleiding van een tweetal docenten en in overleg met de directie beleid ontwikkelen en acties ondernemen op het gebied van duurzaamheid.

Lunchgesprekken

Daarnaast is het mogelijk dat leerlingen van de diverse leerjaren worden uitgenodigd voor zogenaamde lunchgesprekken met het College van Bestuur. Leerlingen worden op deze wijze gehoord en er kan worden getoetst hoe het gevoerde beleid van de school door leerlingen ervaren wordt.

3.7.3 Taal-/rekenbeleid:

Taal

Visie voor 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 kunnen extra problemen ervaren bij natuurlijk het vak Nederlands, maar ook elders. 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.

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.

Rekenen

Ook voor rekenen en hoe om te gaan met achterstandsbestrijding heeft Zone.college Twello beleid ontwikkelt. Hiervoor verwijzen we naar het beleidsstuk Rekenbeleid Twello.

3.7.4 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen

3.7.4.1 Hoe wordt het beroepsgericht programma profiel Groen op locatie vorm gegeven?

	actief	Actieve wereld <ul style="list-style-type: none">• outdoor• recreatie• buitenleven
	creatief	Creative wereld <ul style="list-style-type: none">• Bloemen• Tuinen• Design• cultuur
	gezond	Gezonde wereld <ul style="list-style-type: none">• Voeding• Gezondheid• Leeftijd
	groen technisch	Groen technische wereld <ul style="list-style-type: none">• Duurzaamheid• Innovatie• Technologie
	levend	Levende wereld <ul style="list-style-type: none">• Dieren• Natuur• Verzorging

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.

3.6.4. Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Volgens onze klanten, de leerlingen en hun ouders, heerst er op Zone.college een prettig, open en veilig schoolklimaat waar leerlingen zich op hun gemak voelen en waar men zich over het algemeen vrij voelt om zichzelf te kunnen zijn. Wij als school proberen dit door duidelijke schoolregels, door voorspelbaar gedrag van ons personeel en door een van onze lijfspreuken: We zeggen wat we doen en we doen wat

we zeggen te handhaven en verder te verbeteren. Daarnaast vinden wij een duidelijke structuur belangrijk waarin een leerling weet waar hij aan toe is. Binnen onze lessen hanteren wij het zogenaamde DI model (Directe instructie). Door het gebruik van dit DIM worden onze lessenstructuur voorspelbaar zonder dat ze saai worden. Wij vinden wederzijds respect en vertrouwen belangrijk. Dit geldt voor de relatie docent <-> leerling, voor docent <-> ouders, maar ook voor docenten onderling en tussen docenten, leerlingen, ouders en ander onderwijsondersteunend personeel. In deze onderlinge relaties zijn wij duidelijk. Wanneer er geen wederzijds respect of vertrouwen is eindigt onze samenwerking, in welke vorm dan ook.

3.6.5 Veiligheid

Zone.collegeTwello beschikt over een schoolveiligheidsplan. In dit plan staan documenten en protocollen, o.a. het anti-pestbeleid vervat in het omgangsprotocol, die richtlijnen geven voor de sociale veiligheid van onze leerlingen en natuurlijk allerlei documenten die de fysieke veiligheid van leerlingen en personeel moeten waarborgen. Jaarlijks worden alle documenten en daarbij behorende acties gemonitord en geëvalueerd. Dit wordt gedaan door de locatiedirecteur samen met de preventiemedewerker van de locatie. Uit deze evaluatie volgt een verbeterplan welke ervoor zorgt dat ons veiligheidsplan steeds op orde is.

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/verzorgers. Deze vorm van samenwerken wordt de vijfsporenaanpak genoemd. 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 Twello 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.

RI&E (risico inventarisatie en evaluatie)

Zoals al eerder in dit hoofdstuk benoemd evalueren de locatiedirecteur en de preventiemedewerker periodiek het schoolveiligheidsplan. Ontruimingsplan, calamiteitenplan, enzovoort, alles komt aan de orde. Daarnaast wordt er periodiek door een extern bureau een zogenaamde RI&E uitgevoerd. Uit dit onderzoek wordt duidelijk of er fysiek of sociaal risico's zijn waar de school wat mee moet doen. Deze worden ook in verbeterplan opgenomen. Daarnaast is het op Zone.college Twello een gewoonte dat docenten in hun lesvoorbereiding een zekere mate van RI&E hebben ingebouwd. Zij schatten altijd de risico's in voor wat betreft fysieke veiligheid en gezondheidsrisico's.

3.7 HRM beleid

Op onze school staat niet alleen de ontwikkeling van de leerling, maar zeker ook de ontwikkeling van de medewerkers centraal. Volgens onze visie is om kwalitatief goed onderwijs te bieden, het van groot belang dat docenten beschikken over een toereikend didactisch vermogen en de juiste houding om leerlingen te begeleiden. Deze houding is gestoeld op gelijkwaardigheid, respect en neutraliteit naar de leerling toe. Razendsnelle ontwikkelingen in de samenleving, wetenschap en het onderwijs maken het noodzakelijk dat docenten zich voortdurend bijscholen en ontwikkelen. Wij willen mede vormgeven aan een structuur van permanente scholing. Daarbij staat voor ons handelen in de klas centraal. Door ook de ontwikkeling van docenten centraal te stellen, hopen wij een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van het onderwijs. Op Zone.college wordt het niveau van de docent bepaald door zgn. ICALT observaties. Vervolgens maakt de docent een eigen ontwikkelingsplan en tijdens de jaarlijkse ontwikkelgesprekken met de leidinggevende wordt de voortgang van dit persoonlijk ontwikkelplan gemonitord.

Dit alles helpt o.i. docenten om plezier te blijven beleven aan hun werk en inspirerend onderwijs te kunnen verzorgen. In ons onderwijs gelden de docenten als rolmodel voor onze leerlingen. De keuze die leerlingen maken is vaak meebepaald door de docent die hen heeft opgeleid. De leerlingen willen les van een vakexpert, maar ook van een docent die zich heeft ontwikkeld tot waardevolle burger in de maatschappij. Wij vinden het daarom van belang dat de docenten onze normen en waarden begrijpen

en uitstralen. De locatie Twello wil, qua samenstelling van het personeel, een afspiegeling zijn van de maatschappij. Op dit moment is er een goede mix van mannen en vrouwen op de locatie en zijn ook alle leeftijdsgroepen vertegenwoordigd. Zone.college breed is de verdeling op het niveau van CvB en directie (exclusief mbo) 38% vrouwen en 62% mannen.

Op het niveau teamleider onderwijsteams is de verdeling 38% vrouwen en 62% mannen.

In samenwerking met Groeipunt wordt invulling gegeven aan het onderwijs in het bedrijfsleven, dus voor derden, verbonden aan het vmbo onderwijs. Voor personeel van de locatie biedt dit voordelen in de loopbaanontwikkeling en een mogelijkheid om tot meer werkdifferentiatie te komen. Dit zal ten goede komen aan het dagonderwijs. Wij voeren een zogenaamd Integraal Personeelsbeleid (IPB) uit.

3.7.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel

Van personeel bij Zone.college wordt een lerende houding verwacht. Het personeel vormt een belangrijk kapitaal binnen de school waarin ruim geïnvesteerd wordt o.a. door scholing. De docenten worden gestimuleerd om, wanneer ze niet de juiste bevoegdheid hebben, deze te halen. De school ondersteunt hun daarbij in sommige gevallen financieel, maar in alle gevallen door de mogelijkheid tot (gedeeltelijk) studieverlof. Daarnaast stimuleert Zone.college Twello haar docenten om er een tweede bevoegdheid bij te halen of indien mogelijk verdiepende studie (bijv. master) te doen.

3.7.2 Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid

In de missie-visie van de locatie Twello is duidelijk verwoord dat, wanneer men goed onderwijs (het product) wil leveren aan de leerling (klant), het machinepark (personeel) dat dit product moet maken in topconditie en van hoge kwaliteit moet zijn. In het beleidsplan Zone.college Twello 2017-2020 en de memo IPB nieuwe stijl uit 2018 staan dan ook concrete acties die aangeven op welke wijze dit gerealiseerd gaat worden.

3.7.3 Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel

Zone.college Twello hanteert als pedagogisch didactisch model het DIM (directe instructie model). In 70% van de lessen wordt er volgens dit model gewerkt. D.m.v. observatie, intervisie en scholing wordt er door docenten gewerkt aan de persoonlijke ontwikkeling. Daarbij wordt het ICALT instrument (ontwikkelt door de Rijksuniversiteit Groningen) ingezet om de ontwikkelingsfase van de docent te bepalen. Ook probeert Zone.college d.m.v. de resultaten van de onderzoeken van prof. John Hattie "Leren zichtbaar maken, de meest effectieve manier van lesgeven te stimuleren.

3.7.4 Vertegenwoordiging schoolleiding

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

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

Functie	Man	Vrouw
Directeur	100%	
Teamleider	85%	15%

3.7.5 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. In het beoordelingstraject van personeel worden enquêtes onder de naaste collega's en de leerlingen uitgezet mbt het functioneren van de betreffende docent. Daarnaast wordt in de leerlingenraad en tijdens klassenvertegenwoordigingsvergaderingen gesproken over wat de leerlingen een goede docent vinden en op welke wijze ze het beste leren. Deze informatie gebruiken wij voor de verbetering van onze lessen en indien mogelijk bij het opstellen van docentprofielen

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. Daarnaast verwijzen wij u graag naar ons Locatie Beleidsplan 2016-2020 en onze kwaliteitsagenda waarin de stappen en de wijze waarop wij onze kwaliteitszorg en bewaking vormgeven uitgebreid omschreven. Vanaf schooljaar 2018-19 gelden daarbij ook de aanvullende kwaliteitsacties beschreven in het beleidsstuk 180823 werkwijze expertteams

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 Twello personal devices inzetten ter ondersteuning van het onderwijs. (Niet ter vervanging van alle lesboeken!) Hiervoor zal ook een bijdrage aan ouders/verzorgers gevraagd worden. Op welke wijze we dit gaan doen wordt in de 1^e helft van 2018 duidelijk.

Zone.collegeTwello zet zich veelal in voor Oeganda. Zo kennen we bloembollenacties, Rap4Right, en allerlei andere acties waarin winst wordt gemaakt. Deze winst wordt besteed aan diverse schoolprojecten (goede doelen). De grootste is Oeganda.