

Schoolplan 2018-2021



Locatie VMBO Zwolle

Adres : Koggelaan 7
Postcode : 8017 JN
Plaats : Zwolle
Telefoon : 038 – 4671120
E-mail : info@zone.college
Website : www.zonecollege.nl

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 onderwijskundig- 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 7.015 leerlingen, studenten en deelnemers. Het College van Bestuur en de Centrale Services zijn gevestigd in Lochem.

2.2 Organisatiestructuur

Het bevoegd gezag van AOC Oost 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.

Zone.college, locatie Zwolle, als brug naar het groene leven. Dat is wat we willen zijn. Vanuit onze groene identiteit werken we aan de ontwikkeling van (jonge) mensen tot zelfbewuste, innovatieve en maatschappelijk betrokken individuen, die met passie voor groen blijven werken aan hun (professionele toekomst). We doen dit door een goede kwaliteit te leveren en met respect voor elkaar en de groene omgeving om ons heen.

Binnen de locatie Zwolle staan vier pijlers centraal: vakmanschap, samenwerking, maatwerk en ondernemendheid. Deze pijlers zijn de kern van de locatie Zwolle en komen terug in het onderwijs, bij onze medewerkers en onze organisatie. We laten met trots zien waar we voor staan en nemen altijd het toekomstperspectief van onze leerlingen, studenten en deelnemers als uitgangspunt. Zo zijn wij "jouw brug naar het groene leven". Kort gezegd is dat waar de locatie Zwolle voor staat. Wat we belangrijk vinden en waar we samen met onze omgeving aan werken. We bieden je een prettige schooltijd, waarin aandacht is voor je toekomstig beroep, de theorie en praktijk, maar ook voor elkaar. Je werkt aan je eigen, professionele, groene toekomst en kunt hieraan ook zelf invulling geven.

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 AOC Oost 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

Het vmbo-groen neemt een bijzondere positie in binnen het VO-onderwijs in de regio Zwolle. Als enige school biedt zij groen vmbo, wat naar voren komt in verschillende praktische vakken. Sinds schooljaar 15-16 is het onderwijs binnen het Zone.college opnieuw vormgegeven, passend bij het wettelijk in 15-16 vastgestelde examenprogramma. In de eerste fase van de bovenbouw worden de profielvakken aangeboden. Alle leerlijnen krijgen hier een brede oriëntatie op de groene sector. Leerlingen gaan dieper in op de relaties op het gebied van duurzaamheid, welzijn en gezondheid tussen de vakken groen, plant, dier en bloem uit de onderbouw. In de tweede fase ontmoeten alle leerlingen van het vo elkaar bij de keuzevakken. De leerlingen kiezen voor Dier en Zorg, Ontwerp en recreatie, Plant en productie, Leefomgeving en recreatie, Voeding of Groene techniek. Het aanbod bereidt de leerling optimaal voor op het Groene MBO en vindt aansluiting bij het nieuwe lesprogramma in het MBO (HKS). Ook voor de leerlingen die de groene sector gaan verlaten is het aanbod aantrekkelijk en worden verschillende brede competenties ontwikkeld.

2.7.2 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen

Aansluiten bij de belevingswereld

Zone.college heeft zich verbonden aan de Groen Proeven van de AOC Raad. Doel van het project is om in de vorm van een Proeve van Bekwaamheid examens af te nemen in een (gesimuleerde) praktijksituatie. In dit competentiegerichte schoolexamen komen kennis, houding en vaardigheden geïntegreerd aan bod. Met deze manier van examineren bereiden we vmbo-leerlingen beter voor op een mbo-opleiding en laten we ze in een vroeg stadium zien hoe een (onderdeel van een) beroep eruit ziet. De voorbereiding gebeurt in de vaklessen en tijdens de GroenDoenDag. Bij de GroenDoenDag werken bovenbouw vmbo-leerlingen een dagdeel (van vijf lesuren) aan grotere, bij hun interesses aansluitende opdrachten. De opdrachten zijn gerelateerd en ter ondersteuning aan de profielvakken en bevatten een praktische, theoretische en een ICT-component.

2.7.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Respect en duidelijkheid zijn het centrale motto in ons handelen naar en met leerlingen. We respecteren elkaar, respecteren elkaars spullen en gaan normaal met elkaar om. Duidelijke omgangsregels, die vermeld staan in de schoolgids en die in de lokalen hangen, maken helder wat we verstaan onder respect. In onze pedagogisch-didactische aanpak is deze duidelijkheid ook terug te zien.

2.7.4 Veiligheid

Door onze pedagogische-didactische aanpak wordt er in de lessen ook veel aandacht besteed aan het respect hebben voor elkaar, waardoor het gevoel van veiligheid gewaarborgd wordt. De leeromgeving is ook in fysieke zin veilig gemaakt. Om in geval van calamiteiten leerlingen veilig het gebouw te laten verlaten zijn medewerkers getraind als BHV'er en EHBO'ers. Regelmatig vinden oefeningen en bijscholingen plaats.

2.8 HRM beleid

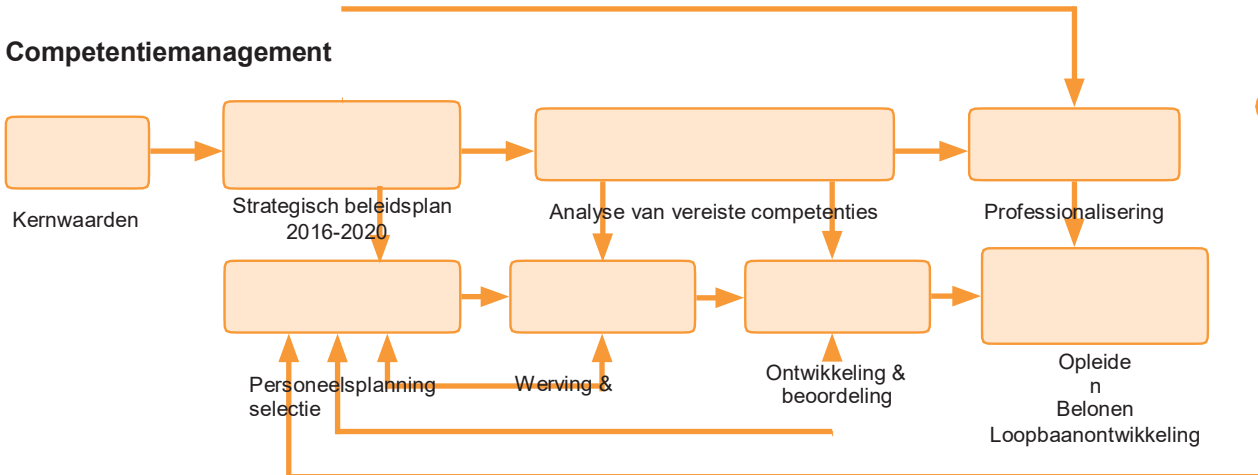
Eigen regie en ‘eigenaarschap’ zijn belangrijke pijlers van onze strategie en logischerwijs ook van ons HRM-beleid. Alleen als medewerkers, teams en leidinggevenden zich eigenaar voelen van hun eigen duurzame inzetbaarheid en talentontwikkeling, kunnen wij ook in de toekomst het beste onderwijs blijven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



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

Met behulp van competentie-management wordt binnen AOC Oost 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 AOC Oost 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 AOC Oost

Doel	Resultaat	Instrument	Acties
AOC Oost is een aantrekkelijk werkgever voor diverse leeftijdsgroepen.	<ol style="list-style-type: none"> AOC Oost trekt voldoende en goede nieuwe medewerkers aan (nieuwe) Medewerkers ervaren de secundaire arbeidsvoorwaarden als aantrekkelijk. AOC Oost 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.
AOC Oost beschikt over excellente leidinggevenden.	<ol style="list-style-type: none"> 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.
AOC Oost is een leerorganisatie.	<ol style="list-style-type: none"> Elke locatie creëert in een leerjaar minimaal één LIO-plek voor Duits en wiskunde. AOC Oost 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 AOC Oost 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, 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)behoeften. Onze onderwijsgeevenden moeten daarom beschikken over ijzersterke pedagogisch-didactische vaardigheden. Leren en werken in een tijd waarin veranderingen elkaar steeds sneller opvolgen, vraagt veel: flexibiliteit, nieuwsgierigheid, een onderzoekende basishouding en de bereidheid om te blijven leren. In aanpak en aanbod differentiëren en de 21e eeuwse vaardigheden integreren in het onderwijs, zijn belangrijke opdrachten voor onze onderwijsgeevenden, net als intensiever samenwerken met de groene beroepspraktijk.

Docenten van AOC Oost 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.

Programmaliijnen, 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
AOC Oost 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.

<p>AOC Oost heeft in de (nabije) toekomst voldoende deskundige medewerkers</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warme overdracht van kennis van medewerkers die de pensioengerechtigde 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. 	<p>Strategische personeelsplanning (SPP)</p>	<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
<p>Medewerkers van AOC Oost zijn duurzaam inzetbaar.</p>	<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. 	<p>Eigen regiemodel Generatiepact Mobiliteitsbeleid Loopbaanbeleid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Training gespreksvaardigheden voor leidinggevende. • Invoering providerboog. • Ontwikkelen van loopbaanpaden
<p>Medewerkers weten welke resultaten van hen worden verwacht.</p>	<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) 	<p>IPB-gesprekken-cyclus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IPB-cyclus evalueren en bijstellen. • Training gespreksvaardigheden leidinggevende. • Training IBP-gesprekken voor beginnende medewerkers.
<p>AOC Oost is een aantrekkelijk werkgever voor diverse leeftijdsgroepen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. AOC Oost trekt voldoende en goede nieuwe medewerkers aan 2. (nieuwe) medewerkers ervaren de secundaire arbeidsvoorwaarden als aantrekkelijk. 3. AOC Oost heeft een transparant loopbaan- en beloningsbeleid. 	<p>Employer brandin Beloningsbeleid. Secundaire arbeidsvoorwaarden.</p>	<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.

AOC Oost beschikt over excellente leidinggevenden.	<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.
AOC Oost 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. AOC Oost 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 AOC Oost	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers zijn binnen zes maanden op de hoogte van de missie, visie, kernwaarden en organisatieprincipes van AOC Oost. 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 leidinggevenden.

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

2.9. Kwaliteitszorg

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

2.9.1 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg Zone.college



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

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

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

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

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

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

Resultaatgebied Onderwijs

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

Resultaatgebied personeel

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

Resultaatgebied Middelen

- Personele kosten t.o.v. budget
- Prognose exploitatie t.o.v. budget
- Investeringen
- 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 Zwolle

3.1 Inleiding

De School

Zone.college, Zwolle is een school voor vo en mbo. In het vo wordt lesgegeven aan ruim 550 leerlingen. Binnen het vo wordt lesgegeven aan de volgende leerwegen: basis, kader, gl en tl. Binnen het vo zijn 58 mensen werkzaam in 41 fte.

Het schoolgebouw in Zwolle is gesitueerd in een stadse omgeving, omgeven door bedrijven en dichtbij het station. Het schoolgebouw in Zwolle is open en overzichtelijk. Dat geeft veiligheid en daar staat onze school ook om bekend. Er zijn weinig hoekjes en gangetjes waar leerlingen activiteiten kunnen ontplooiën die het daglicht niet kunnen verdragen. In de school hebben de leerlingen een vaste plek. Ze volgen hun lessen zoveel mogelijk op de eerste verdieping.

Missie, visie en kernwaarde

Zone.college Zwolle, als brug naar het groene leven. Dat is wat we willen zijn. Vanuit onze groene identiteit werken we aan de ontwikkeling van (jonge) mensen tot zelfbewuste, innovatieve en maatschappelijk betrokken individuen, die met passie voor groen blijven werken aan hun (professionele toekomst). We doen dit door een goede kwaliteit te leveren en met respect voor elkaar en de groene omgeving om ons heen. Binnen de locatie Zwolle staan vier pijlers centraal: vakmanschap, samenwerking, maatwerk en ondernemendheid. Deze pijlers zijn de kern van de locatie Zwolle en komen terug in het onderwijs, bij onze medewerkers en onze organisatie. We laten met trots zien waar we voor staan en nemen altijd het toekomstperspectief van onze leerlingen, studenten en deelnemers als uitgangspunt. Zo zijn wij "jouw brug naar het groene leven". Kort gezegd is dat waar de locatie Zwolle voor staat. Wat we belangrijk vinden en waar we samen met onze omgeving aan werken. We bieden je een prettige schooltijd, waarin aandacht is voor je toekomstig beroep, de theorie en praktijk, maar ook voor elkaar. Je werkt aan je eigen, professionele, groene toekomst en kunt hieraan ook zelf invulling geven.

Maatschappelijke opdracht

Zone.college Zwolle draagt volop bij aan de ontwikkeling van leerlingen als betrokken en actief burgers in onze maatschappij. Burgerschap en sociale integratie zijn thema's die in onze lesprogramma's zijn opgenomen. Voor scholen is dit verplicht en vastgelegd in de wet. Zone.college vindt het vanzelfsprekend om aan dit aspect van vorming aandacht te besteden.

3.2 Organisatiestructuur

Binnen het vo wordt het onderwijs aan onze leerlingen uitgevoerd door 58 docenten. Er is één team VO. Binnen dit team is een subteam ABC (LWOO), FGH (regulier VMBO) en hGL (Groene Lyceum). Aan het hoofd van het docententeam staan twee teamleiders, die samen met de directeur vo het managementteam vo vormen.

Zone.college Zwolle kent een lokaal managementteam (LMT) bestaande uit de heren M.(Mark) Nijenmanting (directeur vo), de heer E. Oosterhof (teamleider) en de heer M. Kuijpers (teamleider).

De locatiedirecteur rapport aan de voorzitter van het College van Bestuur (de heer W. Huiskamp).

Het toezicht op het college van bestuur wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht bestaat uit de volgende personen: dhr. M.M.G.J. Geessink, dhr I. Konings, dhr J.R. Meesters, mevr. J. Nuys, dhr. J. Brink, mevr. J.C.M. Rommens, dhr K.B. de Vries en mevr. J. Wakker.

3.3 Samenwerking en afstemming

Goed onderwijs maak je niet alleen. Daarom werken we op verschillende gebieden samen met diverse organisaties en bedrijven. Samen zorgen we ervoor dat we goed, groen (beroeps)onderwijs aanbieden, dat aansluit bij de wensen van het bedrijfsleven en de ambities van onze leerlingen. We hebben de volgende samenwerkingsverbanden:

Interne samenwerking vmbo-groen en mbo-groen

De doorstroom vanuit het vmbo naar ons eigen mbo is circa 40%. Streven is dit percentage te verhogen naar 50% in 2020. We doen dit o.a. door gerichte instroom van “groene” leerlingen. Voorbeelden hiervan zijn gecombineerde studiereizen, gezamenlijke opbouw en organisatie van beurzen en evenementen, het samen ontwikkelen van keuzevakken en de aansluiting van deze op de HKS, Het Groene Lyceum en de samenwerking met het Vechtdal college in Hardenberg.

Interne samenwerking met Het Groene Lyceum

In de komende jaren zoeken we binnen het reguliere vmbo de verbinding met het Groene Lyceum. Het Groene Lyceum is opgenomen in de doorstroomrichtlijnen en hierbij gaan de leerlingen aanhaken bij de keuzedelen. In het tweede deel van het lyceum krijgen leerlingen in de toekomst meer variatiemogelijkheden binnen de HKS. Het Groene Lyceum wordt verder ontwikkeld in de technologieroute. Het hGL is sinds 2016-2017 een zesjarige leerroute en heet officieel de technologieroute.

Samenwerking met andere v(s)o scholen

Zone.college Zwolle biedt in samenwerking met het Vechtdal College in Hardenberg vmbo-groen. Wanneer leerlingen voor het vmbo-groen kiezen, dan krijgen ze vanaf het derde leerjaar praktijklessen Groen professionele vakdocenten op de locatie Zwolle of op één van de praktijklocaties. De overige vmbo-vakken, zoals Engels en wiskunde, volgen ze op het Vechtdal College in Hardenberg. Hier staan de leerlingen ook ingeschreven. De leerlingen van het Vechtdal maken in de onderbouw middels PSO lessen kennis met de Groene sector. We verwachten daarna een grotere doorstroom naar het groene mbo in Hardenberg. We zijn de samenwerking aangegaan om het aanbod van het vmbo-onderwijs in Hardenberg completer te maken. Het pro-onderwijs in Zwolle heeft sinds het schooljaar 15-16 ook een “groene splinter”. Op Greijdanus verzorgen wij op hun pro-afdeling praktijklessen en bij de Ambelt verzorgen wij al een flink aantal jaren de examinering. De vernieuwde inrichting van de beroepsgerichte vakken is in samenwerking met de Ambelt voltooid.

Samenwerking bedrijfsleven voor voorbereiding arbeidsmarkt

Het leren in de praktijk speelt een belangrijke rol in onze vmbo-opleidingen. Door te leren in de praktijk, te ervaren hoe het er in het echt aan toe gaat en door te doen krijgen leerlingen een beter beeld van beroepspraktijk en hun persoonlijke (on)mogelijkheden. Het praktijkleren wordt vormgegeven door onder meer excursies, projecten en praktijklessen op locatie. Zo bezoeken leerlingen een melkveehouderijbedrijf waar ze koeien scheren. Maken ze kaas op een zuivelboerderij en werken ze mee op een fruitteeltbedrijf. Ook zijn leerlingen te vinden in de tuinkassen, bij het plantsoen van de gemeente en onderhouden ze groen bij verenigingen en particulieren in het kader van onderwijs. Door daadwerkelijk mee te werken in het bedrijf krijgt de leerling een realistische kijk op de mogelijkheden binnen het groene beroepenveld.

We onderhouden een nauwe relatie met Tuinland Zwolle. Tijdens de GroenDoeDag werken derdejaars leerlingen mee aan verschillende werkzaamheden, zoals het prijzen van producten, het vullen en richten van schappen, onderhoud aan planten en aankleden van de winkel tijdens de kerst, Pasen of andere thema's. Door echt mee te werken in de winkel samen met collega's en herkenbaar te zijn als medewerker van Tuinland, doen leerlingen ervaringen op door actief werkzaam te zijn op de arbeidsmarkt. Uiteraard worden leerlingen uitgedaagd om met klanten in contact te komen. Dit project is een opstapje naar klas 4 waarin leerlingen zelfstandig stage lopen.

Samen met het mbo onderhoudt het vmbo-groen in Hongarije ook contacten met een agrarische school. Er worden jaarlijk projecten gerealiseerd. De vmbo-leerlingen solliciteren om mee te kunnen doen aan het project. Op deze manier worden ze voorbereid op het zoeken naar werk op een internationale arbeidsmarkt. We onderzoeken op dit moment of het in de onderbouw voor het vak Engels mogelijk is om internationalisering@home een plaats te geven. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door deel te nemen in projecten via Learning Circles of E-twinning.

3.4 Positionering

Het schoolgebouw in Zwolle is gesitueerd in een stadse omgeving, omgeven door bedrijven dichtbij het station. Het schoolgebouw in Zwolle is open en overzichtelijk. Dat geeft veiligheid en daar staat onze school ook om bekend. Er zijn weinig hoekjes en gangetjes waar leerlingen activiteiten kunnen ontplooiën die het daglicht niet kunnen verdragen. In de school hebben de leerlingen een vaste plek. Ze volgen lessen zoveel mogelijk op de eerste verdieping.

3.5 Onderwijsaanbod

Zone.college, locatie Zwolle 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
- Kaderberoepsgerichte leerweg
- Gemengde leerweg
- Het Groene Lyceum

3.6 Onderwijskundig beleid

3.6.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het Onderwijs

Nieuw onderwijsprogramma

Het vmbo-groen neemt een bijzondere positie in binnen het VO-onderwijs in de regio Zwolle. Als enige school biedt zij groen vmbo, wat naar voren komt in verschillende praktische vakken. Sinds schooljaar 15-16 is het onderwijs binnen het Zone.college opnieuw vormgegeven, passend bij het wettelijk in 15-16 vastgestelde examenprogramma. In de eerste fase van de bovenbouw worden de profielvakken aangeboden. Alle leerlijnen krijgen hier een brede oriëntatie op de groene sector. Leerlingen gaan dieper in op de relaties op het gebied van duurzaamheid, welzijn en gezondheid tussen de vakken groen, plant, dier en bloem uit de onderbouw. In de tweede fase ontmoeten alle leerlingen van het vo elkaar bij de keuzevakken. De leerlingen kiezen voor Dier en Zorg, Ontwerp en recreatie, Plant en productie, Leefomgeving en recreatie, Voeding of Groene techniek. Het aanbod bereidt de leerling optimaal voor op het Groene mbo en vindt aansluiting bij het nieuwe lesprogramma in het mbo (HKS). Ook voor de leerlingen die de groene sector gaan verlaten is het aanbod aantrekkelijk en worden verschillende brede competenties ontwikkeld.

Zone.college heeft zich verbonden aan de Groen Proeven van de AOC Raad. Doel van het project is om in de vorm van een Proeve van Bekwaamheid examens af te nemen in een (gesimuleerde) praktijksituatie. In dit competentiegerichte schoolexamen komen kennis, houding en vaardigheden geïntegreerd aan bod. Met deze manier van examineren bereiden we vmbo-leerlingen beter voor op een mbo-opleiding en laten we ze in een vroeg stadium zien hoe een (onderdeel van een) beroep eruit ziet.

Interne samenwerking vmbo-groen en mbo-groen voor doorlopende leerlijn

Het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn vmbo-mbo gebeurt langs de geleidelijke weg. Doordat mbo en vmbo op één locatie onderwijs verzorgen heeft het goede kans van slagen. Om een betere doorlopende leerlijn te creëren werken we ook aan een nieuw programma rondom taal en rekenen. Het goed beheersen van de taal en het op niveau kunnen rekenen draagt bij aan een succesvol functioneren in de maatschappij. Voor rekenen is er een locatie brede vaksectie.

Wij leveren vmbo-leerlingen die doorstromen naar ons groene mbo aan met een persoonlijke rapportage. Hierin staat op welke gebieden er eventuele hiaten en/of voorsprongen zijn. Om de vorderingen van leerlingen op het gebied van rekenen en taal te monitoren gebruiken we het door CITO ontwikkelde volgsystemen (vas en luister/leestoetsen)

Maatschappelijke betrokkenheid in de lessen

Om onze maatschappelijke betrokkenheid uit te dragen, besteden wij tijdens de lessen en in groeps-gesprekken, maar ook tijdens projecten aandacht aan:

- overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing
- de betekenis van Europa
- zelfredzaamheid en zorg voor anderen, eigen en andermans veiligheid
- actuele maatschappelijke kwesties
- het politieke bestel in Nederland
- ontwikkeling op milieugebied en de consequenties daarvan.

Daarnaast bieden ook de maatschappelijke stage en de lessen Rots en Water een belangrijke bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen op het gebied van actief burgerschap en sociale integratie. Leerlingen van het vmbo-groen van Zone.college Zwolle lopen verplicht 30 uur maatschappelijke stage tijdens hun opleiding. Een groot deel hiervan wordt door activiteiten geïnitieerd door de school uitgevoerd. Het gaat dan om het project “Natuurlijk schoon” en de werkweek. Deze maatschappelijke Stage vindt plaats in de eerste drie leerjaren.

De maatschappelijke stage geldt als onderdeel van het examen en kan worden opgenomen in de talentenmap van de leerling, die ook wordt gebruikt tijdens de mentorlessen en LOB (Loopbaanoriëntatie en begeleiding).

Bijzondere activiteiten

Naast het reguliere programma biedt Zone.college ook bijzondere activiteiten aan om leerlingen te binden en voor te bereiden op een goede positie op de arbeidsmarkt en maatschappij. De activiteiten hebben een onderwijskundig karakter en worden in de meeste gevallen als project aangeboden. Een voorbeeld hiervan zijn de uitwisselingen met (Europese) partnerscholen. Het vmbo is structureel partner in internationale projecten al dan niet in samenwerking met het mbo van het Zone.college. Dit kan bijvoorbeeld in het kader van Erasmus+ of als partner in andere verbanden (bijvoorbeeld d.m.v. BAND, BIOS projecten). De projecten zijn in principe alleen voor derdejaars vmbo-leerlingen.

Een ander voorbeeld is de deelname aan de ECO-schools. Locatie Zwolle is een ECO-school. Dat betekent dat we laten zien dat we duurzaam zijn. Bij de invulling en realisatie van duurzaamheid in de school spelen leerlingen een belangrijke rol. Zij krijgen op deze wijze een actieve rol bij hun leeromgeving.

Onderwijstijd

Sinds het schooljaar 2015-2016 is er in het voortgezet onderwijs geen urennorm per leerjaar en per leerling meer. De urennorm is vervangen door een urennorm per opleiding. Elke leerling moet een programma kunnen volgen van: 3700 uur voor het vmbo; De nieuwe urennorm per opleiding maakt het mogelijk om de uren over alle leerjaren te verspreiden. De school maakt gebruik van deze mogelijkheid.

Dagennorm voortgezet onderwijs

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

Vrije dagen voortgezet onderwijs

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

Veel ruimte voor maatwerk binnen nieuwe urennorm

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

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

Kerdoelen en referentieniveaus

Kerdoelen;

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

Het curriculum bestaat in de eerste twee leerjaren uit twee delen: het kerndeel en het differentieel deel. Het kerndeel is bestemd voor alle leerlingen en bevat 58 globaal geformuleerde kerndoelen. De school heeft de vakken aardrijkskunde en geschiedenis ondergebracht in het leergebied Mens en Maatschappij. In de leerwegen kaderberoepsgerichte leerweg en gemengde leerweg is als tweede vreemde taal gekozen voor het vak Duits in leerjaar 2 en 3. Gezien de geografische ligging in het grensgebied met Duitsland is dit een voor de hand liggende keuze. Voor alle vakken zijn in de onderbouw PTO gemaakt. Programma van toetsing en overgang waarin de kerndoelen zijn terug te vinden.

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

Er vindt een warme overdracht plaats tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Verder worden er methode onafhankelijke toetsen afgenomen om het niveau en vaardigheid van de leerlingen te meten.

Vaksecties maken vakwerkplannen waarin de doorlopende leerlijn onderbouw en bovenbouw wordt vastgelegd. De vakwerkplannen worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

De ambitie ligt in het verbeteren van de doorlopende leerlijn po/vo. Inzet van digitale middelen zal helpen om adaptieve programma's aan te kunnen bieden o.a. voor taal en rekenen.

- Realiseren van samenhang

Ambitie; meer samenhang tussen de verschillende vakken bevorderen door uitbreiding van projectmatig werken waarbij vakken elkaar versterken. Op dit moment werken er al een aantal vakgebieden samen bijv. vakgebied biologie met sport en bewegen, natuur/scheikunde met techniek, taal en reken gericht onderwijs bij de praktijkvakken.

- Aan het einde van leerjaar 2 vmbo moeten voor leerlingen alle sectoren nog te kiezen zijn.

Vanaf dag 1 in het vmbo is er aandacht voor de loopbaanontwikkeling van de leerling en de begeleiding hierop. Leerlingen worden door LOB geïnspireerd het beste uit zichzelf te halen en zich zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst. Per leerjaar worden er binnen- en buitenschoolse LOB activiteiten/arrangementen aangeboden op basis van de 5 loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers. Dit wordt gedragen binnen de gehele organisatie. In leerjaar 1 en 2 is de aandacht met name gericht op kwaliteitenreflectie (Wie ben ik en waar ben ik goed in?) en motievenreflectie (Waar ga en sta ik voor). LOB loopt bij het verwerven van kennis en het opdoen van vaardigheden als een rode draad door de leerloopbaan van de leerling. In de onderbouw ligt de nadruk op het kiezen van keuzevakken.

Referentieniveau's:

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

Uitgangspunten voor de implementatie op de Wet Meijerink:

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

3.6.2 Schoolondersteuningsprofiel

Juiste niveau, passende aandacht

Binnen Zone.college werken wij met verschillende leerwegen passend bij ieder type leerling. In de uitgebreide intake wordt het niveau van de leerlingen zo zorgvuldig mogelijk vastgesteld. De leerling volgt dan de eerste twee jaar de basisvorming, waarin hij op het juiste niveau verder kan werken naar het diploma. De meeste leerlingen met een LWOO indicatie zitten vier jaar lang in klassen van ongeveer 15 leerlingen. Ze krijgen op deze manier meer aandacht dan in een grotere klas. Deze aanpak loont: er is een goede doorstroom van onderbouw naar bovenbouw en het slagingspercentage van LWOO-leerlingen is hoog. Zone.colleg, locatie Zwolle streeft naar maximaal drie LWOO klassen per nieuw schooljaar. Een aantal leerlingen met indicatie zitten in reguliere klassen en hebben een personal coach

In het kader van Passend onderwijs biedt het vmbo-groen, voor leerlingen die daarvoor in aanmerking komen, een speciale klas. Deze klas kent minder docenten voor de groep, hebben minder lokaalwisselingen en krijgen waar nodig extra ondersteuning. Zone.college, locatie Zwolle krijgt hiervoor ondersteuning vanuit het zorgteam. De leerlingen stromen na de basisvorming door naar een gewone LWOO klas.

Aan het einde van periode 2 in klas 2 worden de leerlingen gedetermineerd voor de stap naar klas 3. In de bovenbouw zijn de klassen zo homogeen mogelijk. De leerlingen van de gemengde leerweg hebben een afwijkende lesurentabel dan de andere leerwegen. Met deze aanpak bereiken wij dat wij een meer theoretische opleiding kunnen bieden voor leerlingen die willen doorstromen naar mbo niveau 4 en daarna naar het hbo. Wanneer leerlingen het vak Duits of geschiedenis als extra vak kiezen kunnen ze ook een diploma van de theoretische leerweg (TL) halen.

Zorgstructuur

Het vmbo-groen van locatie Zwolle wil leerlingen voorbereiden op het functioneren op de arbeidsmarkt, aar ze ook begeleiden naar een goede plek in de samenleving. We bieden leerlingen begeleiding en ondersteuning om hun opleiding te doorlopen, zich voor te bereiden op vervolgonderwijs en zich te ontwikkelen als deelnemer aan de maatschappij. In deze "leerlingenzorg" hebben wij een aantal pijlers:

Zorgplan en zorgstructuur

"Leerlingenzorg" bestaat uit maatregelen die zich richten op de wijze waarop onze school leerlingen ondersteunen bij het succesvol volgen van onderwijs. Daarbij worden verschillende instrumenten ingezet voor basis-, breedte- en dieptezorg. Denk aan (ortho)pedagogische-didactische maatregelen specifieke hulpvormen, hulp op indicatie en ketenpartners in de zorg. Primaire doel van de begeleiding is te signaleren en tegemoet te komen aan de specifieke hulpvraag van de leerling binnen de kaders van het pedagogisch en didactisch klimaat van Zone.college. Waar nodig wordt, via het zorgteam gebruik gemaakt van externe hulpverleners o.a. orthopedagoog, schoolcounselor en Jeugdarts. Zone.college heeft in 2014 het beleidsplan Passend Onderwijs 2014-2016 vastgesteld. Hierin staat onder meer welke factoren een rol spelen in de begeleiding en is basis- en extra ondersteuning op het instituut zelf gedefinieerd.

De Mentor

De mentor speelt een essentiële en cruciale rol in de begeleiding van de leerling. Hij neemt initiatief in de begeleiding van de leerling en draagt zorg voor adequate ondersteuning van verschillende in- en externe deskundigen. De mentor geeft ondersteuning bij onduidelijkheden, maar ook bij (persoonlijke) problemen. Hij werkt aan de samenhang binnen de klas. De mentor is de eerste contactpersoon voor ouders, leerlingen en docenten en tevens één van de lesgevende docenten.

Loopbaan oriëntatie en Begeleiding (LOB)

Zone.college wil dat leerlingen goede studie- en beroepskeuzes maken om zo een verantwoorde plek in de maatschappij te krijgen. Dit keuzep proces is lastig en daarom heeft het vmbo-groen veel aandacht voor loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB). LOB heeft een vaste plek in het curriculum vanaf klas 2. In de onderbouw ligt de focus op het oriënteren op de verschillende sectoren en het maken van de juiste leerwegkeuze. In de bovenbouw worden leerlingen gestimuleerd hun talenten te ontdekken en te presenteren. Ze zoeken uit welke opleiding het best bij hun toekomstbeeld past. De mentoren en de decanen begeleiden de keuzeprocessen, echt maatwerk. Door het houden van loopbaanreflectiegesprekken, het werken met een portfolio, het bezoeken van studiebeurzen en deelname aan meeloopdagen mbo, krijgen de leerlingen steeds meer duidelijkheid over hun toekomst. Het LOB-programma is vastgelegd in het programma van toetsing en afsluiting.

Aanwezigheidsregistratie

In het kader van het terugdringen/verminderen van voortijdig schoolverlaten en de actie doorstromen (waarbij Zone.college monitort waar haar vmbo-leerlingen terecht komen) werken we met een aanwezigheidsregistratie. De aanwezigheidsregels zijn gebaseerd op de wettelijke verzuimregels en volgen het regionaal ontwikkelde verzuimprotocol. Met de aanwezigheidsregistratie proberen we vroegtijdig en ongediplomeerde uitval te voorkomen en kunnen we verzuimpatronen sneller herkennen en vervolgens aanpakken. Ook geeft de aanwezigheidsregistratie ons inzicht in opvallend ziekteverzuim.

Docenten, mentoren, receptie, conciërges en teamleiders hebben allemaal een taak in het bijhouden van absentie en presentie. De registratie gebeurt digitaal. Leerlingen worden op de hoogte gebracht van de regels en afspraken omtrent afwezigheid via de leerlingengids. Deze is altijd beschikbaar via het intranet van Zone.college. Ouders/verzorgers kunnen vanaf huis ook het verzuim van hun kind inzien. Tevens hebben zij via Magister (het digitale systeem voor cijfers, huiswerk en absentie) zicht op de cijfers en resultaten en het huiswerk van hun kind.

Leerlingvolgsysteem

We leggen de gegevens van leerlingen vast in ons digitale en beveiligde leerlingvolgsysteem "Magister". Het betreft gegevens over basisvaardigheden, referentieniveaus, sociaal-emotionele ontwikkeling, geboden ondersteuning, samenwerking met ouders/verzorgers en incidenten. Mentoren raadplegen regelmatig het lvs en zijn in staat de gegevens te analyseren waardoor signalen opgepikt worden en tot actie overgegaan wordt. De onderwijsbehoeften van de leerling worden in kaart gebracht en vastgelegd op basis van schriftelijke informatie bij de aanmelding, warme overdracht door de toeleverende school en eventueel aangevuld met informatie van ouders/verzorgers. Overdrachtsgegevens worden vastgelegd in Magister. Docenten en andere professionals zorgen ervoor dat zij geïnformeerd zijn over de onderwijsbehoeften van een leerling en passen daarop hun lessen aan. Bij leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben leggen we dit vast in een OOP (OntwikkelingsPlanPerspectief).

Beleid ten aanzien van taalachterstanden

Voor leerlingen die binnenkomen en het 1F referentieniveau taal nog niet hebben behaald is er extra aandacht. Zo hebben we de afgelopen jaren extra aandacht besteed op de volgende manieren:

- leesbevordering door klassikale boeken te lezen in de klas;
- hulplessen;
- nieuwsbegrip;
- het maken van boekverslagen door leerlingen zelfstandig in de klas ofwel thuis te laten lezen.

3.6.3 Nieuwe beroepsgericht programma profiel Groen

Aansluiten bij de belevingswereld

Onze leerlingen, studenten en deelnemers hebben allemaal affiniteit met de natuur in de breedste zin van het woord. Ze houden van dieren en/of planten, zijn graag buiten en werken graag met levende producten. Ze willen (in de praktijk) de handen uit de mouwen steken en combineren dit met leren uit boeken of met digitale lesstof. Ze zijn enthousiast, maar nuchter en houden van uitdagingen. Daarnaast staan ze open voor anderen en de wereld om hen heen, maar hechten ze ook waarde aan hun eigen omgeving. Hierop inspeland maken we gebruik van digitale hulpmiddelen, maar vooral ook van de mogelijkheid om bij bedrijven activiteiten uit te voeren. Onze leerlingen, studenten en deelnemers zijn zich bewust van hun eigen rol en verantwoordelijkheid in hun opleiding. Ze realiseren zich dat ze zich (professioneel en persoonlijk) moeten blijven ontwikkelen, ook na hun opleiding. Hun passie voor groen laten ze graag met trots zien.

Ons onderwijs sluit zoveel mogelijk aan op de belevingswereld van onze leerlingen, studenten en deelnemers. We weten dat ze op verschillende manieren leren en komen hieraan ook tegemoet. Op deze manier bieden wij uitdagend onderwijs, dat leerlingen, studenten en deelnemers optimaal voorbereidt op een professionele, groene toekomst. Naast de inhoud van het vak zijn ook de zogenaamde 21e-eeuwse vaardigheden van belang: creatief, kritisch, analytisch, samenwerkend en ondernemend. Wanneer leerlingen kiezen voor het vmbo-groen van Zone.college, locatie Zwolle, dan kiezen ze voor een school die het beste groene (beroeps)onderwijs wil geven in de regio. Ze merken dit doordat ze goede theoretische en praktische lessen krijgen. 'Goede lessen' definiëren wij als lessen waarin op een plezierige wijze wordt geleerd. Daarnaast krijgen leerlingen een goede kijk op de beroepen binnen de groene sector. Dit doen wij door het geven van groene praktijkvakken en lessen op locatie. Met de aandacht voor het groene beroepenveld stimuleren we de interne doorstroom naar het mbo.

3.6.4. Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Respect en duidelijkheid zijn het centrale motto in ons handelen naar en met leerlingen. We respecteren elkaar, respecteren elkaars spullen en gaan normaal met elkaar om. Duidelijke omgangsregels, die vermeld staan in de schoolgids en die in de lokalen hangen, maken helder wat we verstaan onder respect. In onze pedagogisch-didactische aanpak is deze duidelijkheid ook terug te zien. De lessen worden gegeven volgens de zevensprong; een didactisch model waarbij in zeven stappen een les of een serie lessen is opgebouwd. De zevensprong bestaat uit een oriëntatiefase, een uitvoeringsfase, een evaluatiefase en een reflectiefase.

Bij de oriëntatiefase gaat het er om dat de docent met zijn leerlingen de leerdoelen en taakeisen doorneemt (wat, waarom, hoe, hoelang, met wie, rol docent en rol leerling). In deze fase activeert de docent de voorkennis van de leerling en staat de docent ook als model voor de leerling. Bij de uitvoeringsfase kunnen de leerlingen zelfstandig oefenen met de lesinhoud. Tijdens de evaluatiefase presenteren de leerlingen op verschillende manieren hun uitkomsten/producten. In deze fase wordt ook de manier van presenteren en het groepsproces aan de orde gesteld. In de reflectiefase leren leerlingen terugkijken op wat ze gedaan hebben, wat er de volgende keer anders kan en waar het geleerde nog meer toegepast kan worden. Voor de leerlingen is duidelijk hoe een les of serie van lessen start en hoe het einde is.

We hebben gekozen voor deze pedagogisch-didactische aanpak omdat het leerlingen een duidelijke structuur biedt. Het is een kader waarbinnen leerlingen de lesstof goed kunnen verwerken en opnemen. Bij dit didactische model horen ook de onderscheidende/ondersteunende rollen van onze docenten. De gastheer en presentator vormen de start van de les, de didacticus en de afsluiter volgen en de pedagoog vindt plaats tijdens de hele les. Deze rollen krijgen ook verspreid over de perioden specifiek aandacht binnen het team.

3.6.5. Veiligheid

Respect voor jezelf, de ander, je omgeving en de groene context. Van belang is dat het niet iets is dat op zichzelf staat, maar dat docenten een verbinding maken in de andere lessen. Daarnaast moet ook rekening worden gehouden met de sociaal-emotionele kanten van een leerling. Als duidelijk wordt dat de sociaal-emotionele aspecten belemmeringen kunnen opleveren om een leerweg te halen, worden er testen afgenomen. De testen worden bekeken en besproken door de orthopedagoog.

Door onze pedagogische-didactische aanpak wordt er in de lessen ook veel aandacht besteed aan het respect hebben voor elkaar, waardoor het gevoel van veiligheid gewaarborgd wordt. Verspreid over het jaar wordt er aandacht besteed aan specifieke thema's. Maar ook werken we aan sociale vaardigheden en faalangstreductie. Zo werken we in het eerste jaar met de methode "Rots en water". "Rots en water" maakt jonge kwetsbare mensen weerbaar en leert ze stevig in het leven te staan. De methode sluit aan bij de kernwaarde van de organisatie: respect

De leeromgeving is ook in fysieke zin veilig gemaakt. Om in geval van calamiteiten leerlingen veilig het gebouw te laten verlaten zijn medewerkers getraind als BHV'er en EHBO'er. Regelmatig vinden oefeningen en bijscholingen plaats. In de ouder- en leerlingtevredenheids-onderzoeken besteden we ook aandacht aan het gevoel van veiligheid en de waardering ervan. Afgestemd met de ouderraad, leerlingenraad en klankbordgroepen (ouders en leerlingen).

Tussen de lokalen bevinden zich de werkkamers, zodat leerlingen gemakkelijk contact kunnen krijgen met hun mentor / docent. Tijdens de pauze wordt er actief gesurveilleerd in de kantine en op het schoolplein. Op plaatsen waar actieve surveillance niet altijd mogelijk is, hangen bewakingscamera's. Naar aanleiding van de uitkomsten van een veiligheidsonderzoek onder leerlingen zijn extra camera's opgehangen bij de kluisjes.

3.7 HRM beleid

3.7.1 Eisen van bevoegdheid en onderhoud bekwaamheid personeel

Elk jaar wordt bekeken welke taken, werkzaamheden en scholing er binnen het vmbo nodig zijn. Binnen de locatie Zwolle werken we met het zogenaamde vrije model waar binnen de CAO-BVE ruimte wordt gegeven. Bij leerlingengroei of mutaties in het personeelsbeleid zoeken wij actief nieuwe medewerkers. Ons aannamebeleid is er op gericht om voor elke vakgerichte les bevoegde docenten en verschillende docententijlen aan te nemen. Nieuwe medewerkers worden altijd begeleid door een ervaren docent. Op deze manier worden nieuwe docenten zo snel mogelijk opgenomen in een team en hebben ze een vast aanspreekpunt.

3.7.2 Personele bijdrage ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid

We werken aan een traject "Opleiden In De School" (OIDS), waar docenten in opleiding, stagiaires, en zij-instromers actief worden begeleid door een speciaal opleidingsteam van docenten die een cursus begeleidingsvaardigheden hebben gevolgd. We werken met dit project omdat in de nabije toekomst een tekort dreigt te ontstaan aan goed opgeleide docenten. Met dit traject willen we studenten van de lerarenopleiding de kans bieden een deel van hun opleiding te volgen binnen onze school. Onze docenten blijven door de contacten met stagiaires op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen op pedagogisch en didactisch gebied. Ook begeleiden we binnen het OIDS collega's in het behalen van de bevoegdheid in een acceptabele tijd. Binnen OIDS werken we nauw samen met Hogeschool Windesheim en STOAS Hogeschool vanwege de kennisuitwisseling.

3.7.3 Pedagogisch en didactische handelen onderwijspersoneel

Goed onderwijs geven kan alleen wanneer er goede medewerkers zijn die het onderwijs verzorgen. Medewerkers die goed kunnen omgaan met leerlingen, vaktechnisch vaardigheden hebben, pedagogische ervaring hebben en over een scala aan vakdidactische werkvormen beschikken. Locatie Zwolle onderneemt verschillende acties om te zorgen dat het docententeam op niveau is en blijft. Zo krijgen medewerkers de mogelijkheid zich te scholen en/of andere taken binnen de school krijgen, zoals vaksectiehoofd, decaan of leerlingbegeleider. Op deze manier worden medewerkers meer allround gemotiveerd opdat ze zich kunnen blijven ontwikkelen. In de jaarlijkse functioneringsgesprekken kunnen eigen doelen en verbeterpunten worden aangegeven. Het groeimodel is vastgelegd in het zogenaamde functiewaarderingssysteem van de locatie Zwolle. Investerings in scholing zijn belangrijk; geschoolde medewerkers zijn bij de tijd, gemotiveerd en verzorgen beter onderwijs.

3.7.4 Vertegenwoordiging schoolleiding

De schoolleiding bestaat voor 100% uit mannen. Eén mannelijke directeur en twee mannelijke teamleiders. Aangezien er binnen locatie nog geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen is dit geen probleem. Bij de selectie van directeur / teamleider is kwaliteit doorslaggevend geweest.

3.7.5 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid

De school heeft een leerlingenraad die onder leiding van een docent regelmatig overleg heeft. Jaarlijks vinden er een aantal ontmoetingen plaats tussen de leerlingenraad en de teamleiders van de school. De leerlingenraad kan komen met voorstellen voor verbetering en verandering. Leerlingen krijgen daarbij de gelegenheid om eigenaarschap te vertonen. Verder werken we met klankbordgroepen. Daarbij is er een klankbordgroep voor de onderbouw en één voor de bovenbouw. Gesprekken met de klankbordgroepen vinden drie keer per jaar plaats (per groep) en zijn samen met de teamleiders.

3.8 Kwaliteitszorg

Het uitgangspunt van locatie Zwolle is dat we onze basiskwaliteit op orde hebben. Dit houdt in dat ons onderwijs voldoet aan eisen uit het toezicht kader van de Inspectie, dat de examenresultaten voldoen aan landelijke eisen, dat leerlingen en ouders tevreden zijn en dat docenten professioneel en op hun taak zijn toegerust. Door onze basiskwaliteit op orde te hebben kunnen wij leerlingen een goede startpositie op de arbeidsmarkt geven en ze in staat stellen een mbo-opleiding op niveau te volgen

3.8.1 Beschrijving stelsel kwaliteitszorg

De kwaliteit wordt zorgvuldig bewaakt. Zo hanteren wij de zevensprong en de 5 rollen van de leraar voor het didactisch handelen en beoordelen we processen regelmatig via de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act). Daarnaast is het bespreken van het pedagogisch-didactisch functioneren van docent een vast onderdeel in de functioneringsgesprekken en in uiteindelijke beoordelingen. Ook houden wij periodieke tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers. Onze gegevens zetten wij in Vensters voor Verantwoording (www.scholenopdekaart.nl); op deze manier maken wij voor iedereen duidelijk wat onze kwaliteit is en welke acties wij ondernemen om de kwaliteit te waarborgen. Een wat meer informele controle op kwaliteit vindt plaats in klankbordgroepen met ouders en leerlingen

Jaarlijks wordt een teamplan opgesteld. Dit plan is gelieerd aan het schoolplan en aan het strategisch uitvoeringsplan van voormalig Groene Welle. Het plan, waarin het De leden van het team leveren allen een bijdrage aan het plan. Alle leden van de vaksecties kijken nauwkeurig en kritisch naar het vak, naar het didactisch en pedagogisch handelen van elkaar maar ook naar de wijze van toetsing en beoordeling. Secties leggen hun werkzaamheden, analyses en speerpunten vast in het sectiejaarplan. Deze wordt twee keer per jaar besproken in het overleg tussen de gehele sectie en het MT. Tevens haken personeelsleden aan bij innovatie en ontwikkeling van het vak binnen de groene sector. Zo worden ontwikkelingen van buiten geïntegreerd in ons onderwijs. We monitoren onze kwaliteiten ook door één keer in de twee jaar een medewerkers –tevredenheidsonderzoek (MTO) te organiseren. Dit onderzoek en de functioneringsgesprekken leveren samen een bijdrage aan de managementinformatie, die weer een uitgangspunt is voor het bijstellen van ontwikkeld of nog te ontwikkelen school en/of strategisch beleid.

Ook de leerlingen geven in tevredenheidsonderzoeken hun mening over de kwaliteit van ons onderwijs en de docenten. Het ene jaar werken we mee aan de landelijke LAKS monitor, die ons de mogelijkheid geeft om te benchmarken. Het andere jaar werken we met een eigen tevredenheidsonderzoek resultaten van de onderzoeken worden besproken in de teams en kunnen van invloed zijn op ingezette acties of reden zijn om acties te ontwikkelen

3.9 Materiële/geldende bijdragen

Het vmbo wil ook financieel een goede en gezonde school zijn. Daarom werken we altijd met een sluitende begroting. Jaarlijks worden aan de reguliere inkomsten gelden toegevoegd vanuit zogenaamde subsidieaanvragen. Veel van deze subsidieaanvragen gaan over innovatie en ontwikkelingen van het vmbo onderwijs en worden aangevraagd omdat de reguliere bekostiging van OC&W hiervoor geen of onvoldoende middelen voor beschikbaar stelt. Bij akkoord op de subsidiegelden door bijvoorbeeld ministerie van OC&W of ELI kunnen projecten als 'Tuinland' en 'Wie maakt met los' worden ontwikkeld.

In de periode 2016-2020 gebruiken wij extra subsidie voor de thema's:

- Taal- en rekenbeleid
- Ontwikkeling van kwaliteit van de algemene vakken
- Realiseren van goed geoutilleerde praktijkplaatsen
- Ontwikkeling van examinering in een authentieke omgeving
- Promotie en ontwikkeling van contacten met het bedrijfsleven
- ICT gebruik in de klas
- Aanpassingen binnen de school betreffende het "passend onderwijs"
- Opstellen en vastleggen van het zorgprofiel van de school
- Lesprogramma's over groen aan basisschoolleerlingen
- Ontwikkelen en starten van nieuwe opleidingen

Met de subsidies op deze thema's creëren we tijd en middelen om ontwikkelingen in gang te zetten. Ook kunnen we beter lesstof ontwikkelen en vastleggen, zodat deze na de subsidieperiode bruikbaar is en blijft voor de reguliere lessen. Zone.college vmbo, locatie Zwolle kent geen sponsorgelden waar gebruik van gemaakt wordt.