



RUIMTE VOOR AMBITIE
De toekomst maak je samen

Udens
College



strategisch beleidsplan 2020 - 2024

INHOUD



Inleiding – Terugblik in vogelvlucht 5

Leeswijzer

Het Udens College – Dit zijn wij 6

Een goede school met aandacht voor coaching...

... waar iedereen zich gezien voelt

... die verantwoordelijkheid neemt en geeft

... en die beloften waarmaakt

Onze missie en visie – Ruimte voor ambitie 7

Creëer je eigen toekomst...

... door aandacht voor basisbehoeften

... en met een heldere visie op onderwijs en leren

Onze kernwaarden – Dit beloven we 8

We zien en horen elkaar

We vertrouwen elkaar

We tonen verantwoordelijkheid naar elkaar

Pijler 1 – De leerling als vertrekpunt 9

Iedere leerling ontdekt zijn doelen...

... heeft een plan om die te verwezenlijken

... en een praktijk die daarbij aansluit

Pijler 2 – Kwaliteit als vanzelfsprekendheid 10

Een breed en diep onderwijsaanbod...

... gegeven door ambitieuze professionals

... die floreren binnen de kaders van een sterke organisatie

Pijler 3 – Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers 11

Regie nemen over je eigen leerproces...

... in verbinding met elkaar

... en met de juiste aandacht om tot ontwikkeling te komen

Onze toekomstvisie – Dit zien we gebeuren 12

- Digitalisering: we benutten kansen doordacht

- Individualisering en idealisme: vrijheid in verbondenheid

- Onderwijs: altijd in beweging

Onze kaders – Hier houden we rekening mee 13

- Sectorakkoord

- Inspectie van het onderwijs

- Partners

Onze route – Stap voor stap verdiepen 14

- Niet vernieuwen, maar verdiepen

- Doelen

- Van kwaliteitssysteem naar kwaliteitscultuur

- Mijlpalen De basis op orde

- Mijlpalen Onderwijs

- Mijlpalen Personeel

- Mijlpalen Organisatie en beheer



*De leerling wordt
echt gezien*



"We praten over onderwijs, we denken na over een passende vorm van onderwijs, we ademen onderwijs. Binnen het Udens College willen we écht van betekenis zijn voor leerlingen door een bijdrage te leveren aan hun ontwikkeling."

Ad van Kemenade, directeur-bestuurder





INLEIDING

Terugblik in vogelvlucht

In 2015 ging onze vorige beleidsperiode van start. In het strategisch beleidsplan 2015-2020 stonden ambitieuze doelstellingen. Dit plan bleek een belangrijk startpunt voor vele initiatieven en ontwikkelingen, zoals het Udens onderwijsmodel. We kunnen niet vooruit kijken zonder terug te blikken.

Wat we bereikt hebben met elkaar...

De afgelopen jaren hebben we stevig doorgepakt en veel bereikt. Zo heeft coaching, individueel en in de groep, een cruciale rol in ons onderwijs gekregen. De leerling wordt hierdoor echt gezien. De leerling is ook het vertrekpunt in de inrichting van het onderwijs. Dat zie je in het vmbo terug bij de keuzevrijheid voor P-uren, T-uren en S-uren en bij havo/vwo bij het werken in domeinen en met leerdoelen. We hebben de driehoek - ouder, leerling, school - versterkt. En onze medewerkers ontwikkelen mee met elke stap die we samen zetten. De inspectie heeft de aandacht voor ontwikkeling en begeleiding van de leerling en de kwaliteitscultuur in het vmbo beloond met de waardering Goed¹. We zijn trots op waar we nu staan.

... is een goede basis om te verdiepen

In de sessies en gesprekken die we hadden om input op te halen voor dit nieuwe beleidsplan, werd steeds weer duidelijk dat er veel draagvlak is voor onze koers. Betrokkenen onderschrijven de onderwijskundige beweging die we hebben ingezet. Daarom is dit nieuwe plan een verdiepingsslag op de koers die we reeds gestart zijn. We gaan de onderwijskundige ontwikkelingen verder vormgeven, passend bij ons unieke karakter. Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers wordt een extra pijler. Elke dag werken we samen aan het realiseren van onze ambitie.

Leeswijzer

In dit strategisch beleidsplan lees je waar we de komende jaren aan werken. We beginnen met een beschrijving van wie we zijn en wat onze kernwaarden zijn. Dat is immers de voedingsbodem van onze missie. Vervolgens vertellen we over onze missie en leggen we uit op basis van welke pijlers we deze missie realiseren, namelijk: *De leerling als vertrekpunt*, *Kwaliteit als vanzelfsprekendheid* en *Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers*. We beschrijven hoe we bij alles wat we doen, omgaan met ontwikkelingen in de wereld om ons heen en binnen welke kaders we werken. Ten slotte laten we zien wat onze route is en welke mijlpalen we over vier jaar bereikt willen hebben.

¹ Meer weten over wat we bereikt hebben in de afgelopen jaren? Bekijk de uitgave 'In vogelvlucht ruimte voor ambitie', najaar 2019.

HET UDENS COLLEGE

Dit zijn wij



Elke dag gaan zo'n 2800 leerlingen en 350 medewerkers naar het Udens College. We vinden het belangrijk dat zij hun tijd op onze school als waardevol ervaren. We onderscheiden ons van andere scholen in de aandacht die we steken in coaching en in hoe we omgaan met elkaar. Bij alles wat we doen, willen we leerlingen helpen om gelukkige wereldburgers te worden.

Een goede school met aandacht voor coaching...

We zijn een goede school voor vmbo, havo en vwo. Onze onderwijsopbrengsten liggen al jaren boven de norm van de inspectie. We blijven actief sturen op goede opbrengsten en een hoge tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Waar we kansen zien om te verbeteren, grijpen we die aan.

We zijn buitengewoon in onze aandacht voor de ontwikkeling van de zelfstandigheid en zelfsturing van onze leerlingen. Er vindt op onze school wekelijks individuele en groepscoaching plaats en we bieden keuzes op allerlei terreinen. We zijn daarmee gestart in de beleidsperiode 2015-2020 en bouwen dat verder uit in de nieuwe beleidsperiode.

... waar iedereen zich gezien voelt

Onze school is kleinschalig georganiseerd, waardoor we elkaar goed kennen. We vormen een stabiele organisatie, die leerlingen veiligheid én uitdagingen biedt. We zijn trots op de collegiale, warme sfeer en de grote betrokkenheid bij elkaar en onze school. Dat leerlingen, ouders en medewerkers volop meegedacht hebben bij het ontwikkelen van dit nieuwe strategisch beleidsplan is daarvan een mooi voorbeeld.

... die verantwoordelijkheid neemt en geeft

We zijn de enige school voor voortgezet onderwijs in Uden en nabije omgeving. We zien het als onze verantwoordelijkheid dat elke leerling passende onderwijskansen krijgt en elke dag met plezier naar school komt. Dat geldt ook voor onze medewerkers. Voor hen willen we een goede werkgever zijn. We nemen niet alleen verantwoordelijkheid, we geven die ook. Zo ontstaat eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers.

... en die beloften waarmaakt

Wat we op papier zetten, dat willen we ook realiseren. Dat doen we in 'parallele processen': coaching, ontwikkeling, eigenaarschap en onze kernwaarden zijn niet alleen voor onze leerlingen belangrijk, maar ook voor medewerkers. Op deze manier willen we wat we beloven samen waarmaken.





We leren leerlingen
om hun eigen keuzes
te maken

ONZE MISSIE EN VISIE

Ruimte voor ambitie



Ruimte bieden aan de ambitie van onze leerlingen in een veranderende maatschappij, daar staat het Udens College voor. We leren leerlingen om nu en in de toekomst kritisch te denken en hun eigen keuzes te maken, zodat ze in staat zijn om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de maatschappij en deze zelf ook mede vorm te geven.

We kiezen voor de leerling als vertrekpunt van ons onderwijs, waarbij we ruimte, kansen en maatwerk bieden. De ontwikkelruimte om elke dag het beste uit jezelf te halen, geven we ook aan onze medewerkers. Uiteraard houden we aandacht voor onze goede onderwijsresultaten – die basis blijft op orde. Zo werken we samen aan het realiseren van onze missie.

Creëer je eigen toekomst...

Ambitie begint met bewustwording. Wat zijn eigenlijk je ambities en dromen? Wat wil je en waarom? Wat moet je daarvoor doen, of juist laten? Daarbij kijken we natuurlijk ook naar talent. Wat kun je en wat is voor jou de beste plek? En hoe zie je jezelf in relatie tot de wereld om je heen? Het behalen van een diploma is belangrijk om in deze maatschappij een plek te vinden die bij je past en waar je je gelukkig bij voelt.

We werken met elkaar aan een ambitieus leef-, werk- en leerklimaat. Zowel leerlingen als medewerkers dagen we uit om elke dag het beste uit zichzelf te halen.

... door aandacht voor basisbehoeften

Ieder mens heeft drie basisbehoeften² voor ontwikkeling:

- **Relatie:** verbinding met elkaar, erbij horen, een positief en veilig klimaat.
- **Competentie:** vertrouwen in je eigen kunnen en succes ervaren, zodat je een volgende stap durft te zetten.
- **Autonomie:** het gevoel van onafhankelijkheid, om zelf te kunnen kiezen.

Wordt aan alle drie voldaan, dan voel je je goed, functioneer je optimaal en ontstaat intrinsieke motivatie. In de omgang en het leren met elkaar laten wij ons daarom leiden door deze basisbehoeften. Ze zijn het fundament van waaruit we samenwerken.

... en met een heldere visie op onderwijs en leren

Onze visie op onderwijs en leren hebben we uitgewerkt in onderwijskundige uitgangspunten³ aan de hand van het curriculaire spinnenweb van Van de Akker. Deze uitgangspunten zijn zichtbaar in de hele school.

Kernwoorden in onze visie op leren zijn *actief, persoonlijk, samenwerken, ontdekken, toepassen, afwisselend, creatief en verbindend*. We beperken ons niet tot leerdoelen en het behalen van een diploma (kwalificatie), maar zetten de brede ontwikkeling van leerlingen centraal (socialisatie en persoonsvorming).

² Self Determination Theory, Ryan & Deci, 1985 en 2000

³ Leerdoelen, leerinhoud, leeractiviteiten, docentenrollen, bronnen en materialen, groeperingsvormen, leeromgeving, tijd en toetsing.

ONZE KERNWAARDEN

Dit beloven we



Onze kernwaarden⁴ vormen ons DNA. Ze zijn bepalend voor wie we zijn en willen zijn. En dat is niet vrijblijvend. Op het Udens College geloven we in voorbeeldgedrag: leidinggevendens laten het gedrag zien dat ze verwachten van medewerkers en medewerkers laten dit weer zien aan leerlingen. Zo komen de kernwaarden als beloften tot leven in de dagelijkse praktijk en leren we van elkaar. Veiligheid zien we als een voorwaarde om onze kernwaarden waar te maken.

We zien en horen elkaar

We treden de snel veranderende wereld tegemoet vanuit een kleinschalige omgeving waarin we betrokken zijn bij elkaar. We kennen elkaar en hebben oog voor elkaar. Op onze school behandelen we elkaar met respect.

Omdat we willen blijven leren, zijn we open naar elkaar als er dingen beter kunnen. We blijven voortdurend in gesprek over zaken die we belangrijk vinden. Ook koesteren we de dingen die we goed doen door ze te benoemen en door successen te vieren.

We vertrouwen elkaar

Groeien en ontwikkelen betekent losgelaten worden en steeds meer dingen zelf doen. Dat lukt alleen als je vertrouwen krijgt vanuit je omgeving. Dat vertrouwen geven we. Ook, misschien zelfs juist, als het spannend wordt.

Vertrouwen en veiligheid zijn voorwaarden voor goed onderwijs en ontwikkeling. We creëren een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt en erbij hoort.

We tonen verantwoordelijkheid naar elkaar

We willen dat leerlingen en medewerkers in staat zijn om weloverwogen keuzes te maken en daarbij rekening te houden met anderen. Dat heeft alles te maken met het geven en nemen van verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid en vertrouwen gaan daarbij hand in hand, want loslaten en zelfstandigheid, zijn alleen mogelijk als de keuzes van de een niet ten koste gaan van de vrijheid van een ander. We stimuleren het bewustzijn bij leerlingen en medewerkers over welke consequenties bepaalde keuzes hebben.

Verantwoordelijkheid nemen betekent ook verantwoording (kunnen) afleggen. We durven naar elkaar en anderen aan te geven waarom we dingen doen en waarom op deze manier.



*We leren
van elkaar*

⁴ We hebben onze kernwaarden verder aangescherpt ten opzichte van de afgelopen jaren, zodat nog duidelijker is hoe belangrijk we het geven én nemen van verantwoordelijkheid vinden.



DRIE PIJLERS

Ons onderwijs rust op drie pijlers. Samen dragen ze eraan bij dat we onze missie kunnen realiseren. De eerste twee pijlers, *De leerling als vertrekpunt* en *Hoge kwaliteit als vanzelfsprekendheid* hebben we meegenomen uit de vorige beleidsperiode en geven we een extra verdieping.

De derde pijler, *Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers*, zien we als een belangrijke randvoorwaarde om onze doelstellingen en ambitie met elkaar te kunnen realiseren.

PIJLER 1

De leerling als vertrekpunt



De eerste pijler is *De leerling als vertrekpunt*. We willen een wezenlijke bijdrage leveren aan het realiseren van de ambities van leerlingen, aan hun persoonlijke ontwikkeling en aan de ontwikkeling van hun talenten. Dat doen we via het Udens model.

Iedere leerling ontdekt zijn doelen...

Onze eerste taak is leerlingen te helpen om hun leerdoelen en hun persoonlijke ontwikkeldoelen concreet te maken. We stimuleren een onderzoekende houding die leerlingen bewuster maakt van hun mogelijkheden, talenten en behoeften. De leer- en ontwikkelbehoeften van de leerling geven richting aan hoe we het onderwijs vormgeven. Het is ons vak leerlingen uit te dagen verder te kijken dan naar dat wat voor de hand ligt. Goede onderwijsresultaten blijven daarbij essentieel. Die bepalen immers welke keuzemogelijkheden je hebt na de middelbare school.

... heeft een plan om die te verwezenlijken

Als de leerling weet wat zijn doelen zijn, is de volgende stap: een plan maken om deze doelen te bereiken. We doen dat stapsgewijs: van kleine doelen en plannen in leerjaar 1 naar grotere en toekomstige doelen in de bovenbouw. We kijken hierbij nadrukkelijk naar de leerstijl en ontwikkelbehoeften van elke leerling. In onze aanpak houden we rekening met verschillen, onder andere in niveau, leerstijl, tempo en talenten. We willen dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces en steeds meer verantwoordelijkheid krijgt: van geleid naar begeleid naar zelfstandig.

... en een praktijk die daarbij aansluit

De praktijk sluit voor elke leerling aan bij zijn plannen, op korte en langere termijn. Die praktijk is een combinatie van aanbod (leerinhoud gericht op het curriculum) en vraag (leerinhoud gericht op persoonlijke doelen). We bieden verschillende leeractiviteiten en keuzes aan in een uitdagende en veilige leeromgeving. Daarbij combineren we boeken met ICT en de instructie van een docent met individueel en in groepen werken.

PIJLER 2

Kwaliteit als vanzelfsprekendheid

De tweede pijler waar onze ambitie op rust, is kwaliteit. Het leveren van kwaliteit is een vanzelfsprekendheid op onze school. Dat geldt niet alleen voor de onderwijsresultaten, maar ook voor het onderwijsaanbod, de mensen die dat verzorgen en de omgeving waarin dat gebeurt.

Een breed en diep onderwijsaanbod...

We bieden onderwijs dat verder gaat dan de basis. We beperken ons niet tot vakkennis, maar koppelen die kennis aan de praktijk en de wereld om ons heen. Dit doen we in de fysieke en online wereld door verbindingen te leggen met het bedrijfsleven en andere organisaties. Via internationalisering zetten we de deuren naar Europa en de rest van de wereld nog verder open.

Bovendien kijken we naar de totale ontwikkeling van leerlingen. We investeren in zelfkennis van de leerlingen en de ontwikkeling van normen en waarden. We houden aandacht voor vaardigheden zoals creatief denken en samenwerken. We leren leerlingen zich staande te houden in een wereld die steeds meer informatie biedt en die verder individualiseert. Zo doen we wat we beloven: opleiden tot meer dan een diploma.

... gegeven door ambitieuze professionals

Docenten zijn en blijven cruciaal in ons onderwijs. Onze medewerkers kenmerken zich door een hoog niveau en nieuwsgierigheid. Ze werken voortdurend en ook op eigen initiatief aan hun ontwikkeling. Ze hebben plezier in het samenwerken met elkaar, met leerlingen, ouders en externen. Ze gebruiken onderlinge verschillen om het onderwijs rijker en krachtiger te maken. En ze vinden feedback, intervisie en collegiale consultatie vanzelfsprekend.

Als school delen we kennis met elkaar én leren we van verschillende netwerken, waaronder ORION en de opleidingsschool Passie voor Leren. Zo bundelen we onze krachten en deskundigheid met anderen.

... die floreren binnen de kaders van een sterke organisatie

Onze financiën zijn op orde en we hebben een krachtig personeelsbeleid, dat we verbinden aan de doelen van onze organisatie. We scheppen ruimte binnen heldere kaders en leidinggevendens dragen de kernwaarden en ambities stevig uit. We zijn niet zomaar tevreden. We streven ernaar om onze kwaliteit altijd te blijven verbeteren.



PIJLER 3

Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers



In een wereld die voortdurend verandert, is het belangrijk om mee te kunnen bewegen. Dat kan als je zelf de regie neemt over je ontwikkeling en als je voelt dat er vertrouwen is van de ander. Dit vormt de kern van onze derde pijler, *Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers*.

Regie nemen over je eigen leerproces...

Als leerling en medewerker voel je je eigenaar van je leerproces naarmate je daarvoor meer verantwoordelijkheid krijgt én neemt. In ons onderwijsmodel en in ons personeelsbeleid hebben we hier aandacht voor. We coachen leerlingen bij het maken van keuzes en het volgen van individuele routes. Naast vaststaande leerdoelen bepalen ze eigen ontwikkeldoelen. We dagen hen uit om daar waar mogelijk op een hoger niveau onderwijs te volgen of te kiezen voor een breder vakkenpakket. Ook van medewerkers verwachten we initiatief om zichzelf te blijven ontwikkelen, zowel individueel als in teamverband. Leren wordt zo een persoonlijke ervaring, met elke dag de mogelijkheid om te groeien.

... in verbinding met elkaar

Op het Udens College hebben leerlingen en medewerkers vertrouwen, respect en oog voor elkaar, op alle niveaus. We maken de verbinding op relatie en inhoud. Daarbij kijken we kritisch naar ons eigen handelen en durven we feedback te geven en te ontvangen in open gesprekken met elkaar. Leren van en met anderen zien we namelijk als voorwaarde om beter te worden en als mogelijkheid om eigen ambities waar te maken. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk en houden rekening met wat haalbaar is voor leerlingen, collega's en de organisatie als geheel.

... en met de juiste aandacht om tot ontwikkeling te komen

Coaching is een belangrijk instrument om leerlingen en hun ontwikkeling aandacht te geven, maar zeker ook in de vaklessen is er oog voor individuele leerbehoeften van leerlingen. Bij onze medewerkers is het niet anders. In onze gesprekkencyclus staat de ontwikkeling van medewerkers in relatie tot onze organisatiedoelen centraal. Daarbij hebben we ook aandacht voor het welbevinden, het evenwicht tussen werk-privé, de ervaren werkdruk en duurzame inzetbaarheid.

Via de drie bovengenoemde stappen sluiten we aan bij de basisbehoeften voor ontwikkeling: autonomie (door regie te nemen over je leerproces), relatie (in verbinding met elkaar) en competentie (met de juiste aandacht om tot ontwikkeling te komen).

We investeren in
zelfkennis van de
leerlingen

ONZE TOEKOMSTVISIE

Dit zien we gebeuren

Het Udens College wil stevig verankerd zijn in de wereld om zich heen. Bij het vaststellen en uitvoeren van ons strategisch beleidsplan houden we rekening met de ontwikkelingen in de maatschappij en in het onderwijs. Wij vatten de belangrijkste ontwikkelingen hier samen en geven onze visie erop.

Digitalisering: we benutten kansen doordacht

We zijn bijna altijd online en bereikbaar. Kennis ligt voor het oprapen en samenwerken kan ook digitaal. Maar big data, robotisering en artificial intelligence brengen ook onduidelijkheid en risico's met zich mee. We benutten de kansen die digitalisering biedt, bij uitstek de mogelijkheid om differentiatie mogelijk te maken in de lessen. We zorgen er ook voor dat onze leerlingen en medewerkers over de juiste vaardigheden beschikken, zodat zij doordacht keuzes kunnen maken.

Individualisering en idealisme: vrijheid in verbondenheid

Het individu staat steeds meer centraal in de samenleving. Toch heet die niet voor niets samenleving. De maatschappij kan alleen functioneren als ieder voor zich daaraan een zinnige bijdrage kan leveren in relatie tot anderen. Daarom hebben wij in ons onderwijs aandacht voor het leren samenleven en samenwerken - zowel offline als digitaal - met respect voor de individuele vrijheid.

Bewustwording en duurzaamheid: een betere wereld begint bij jezelf

Steeds meer mensen worden zich bewust van de gevolgen van onze leefstijl op de aarde, op het klimaat en op onze eigen gezondheid. Er is meer oog voor duurzaamheid, gezonde voeding en beweging. In onze gebouwen en in ons onderwijs besteden we hier ook aandacht aan. We stimuleren voorbeeldgedrag van onze medewerkers én we willen dat onze leerlingen breder kijken dan alleen naar het nu en naar hun eigen omgeving. Zij kunnen immers het verschil maken in de toekomst.

Onderwijs: altijd in beweging

We leven in een dynamische tijd waarin ontwikkelingen, ook in de onderwijssector, elkaar snel opvolgen. Er komen uitdagingen op ons pad, zoals het omgaan met lerarentekorten en leerlingenkrimp, het verkleinen van kansenongelijkheid en het bieden van passend onderwijs. Met onze heldere koers, met bevlogen mensen en door ons te verbinden met de buitenwereld gaan we deze uitdagingen aan. We zorgen ervoor dat we wendbaar zijn en de blik op de toekomst en de wereld om ons heen blijven richten. Onze pijler *Eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers* levert hier bij uitstek een bijdrage aan.

Elke leerling krijgt uitdagend onderwijs



ONZE KADERS

Hier houden we rekening mee



Bij het maken en uitvoeren van ons strategisch beleidsplan houden we rekening met een aantal afspraken en kaders.

Sectorakkoord

In het sectorakkoord zijn zeven ambities verwoord:

1. Elke leerling krijgt uitdagend onderwijs

Het percentage zittenblijvers is lager dan 3,8% en geen enkel kind mag langer dan drie maanden thuiszitten.

2. Eigentijdse voorzieningen

We benutten ICT-mogelijkheden en eigentijdse leermiddelen in relatie tot het curriculum.

3. Meer aandacht voor de brede vorming van leerlingen

Leerlingen stromen goed door naar het vervolgonderwijs en beschikken over burgerschapscompetenties.

4. Partnerschap in de regio

Het Udens College speelt een belangrijke rol in de regio en zorgt voor goede samenwerking met partners zoals ouders, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en andere scholen.

5. Scholen als lerende organisaties

We investeren in de professionalisering van medewerkers en in het begeleiden van startende docenten. We creëren een doorlopende leerlijn voor medewerkers, van stagiaire/starter tot ervaren vakman of -vrouw.

6. Toekomstbestendig organiseren

We zorgen voor de koppeling tussen de ontwikkeling van onderwijs en de ontwikkeling van medewerkers.

7. Nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht

We handelen in lijn met de Code Goed Bestuur en hebben aandacht voor professionele kwaliteitszorg.

Inspectie van het onderwijs

We willen elk jaar boven de inspectienormen blijven scoren. Dit betekent dat we leerlingen op het eigen niveau (volgens het advies van de basisschool) naar een diploma willen leiden en dat ze hun leerloopbaan zonder onnodige vertraging doorlopen. Ook voldoet de totale onderwijstijd voor de hele leerroute aan de norm.

Partners

Onze school bestaat mede dankzij onze partners: ouders, bedrijven in de omgeving, de gemeente, andere onderwijsinstellingen zoals ORION en maatschappelijke en politieke organisaties. Zij denken mee over wat we doen en dus ook over ons strategisch beleidsplan. Onze partners hebben ons onder meer meegegeven dat zij het belangrijk vinden dat we leerlingen de ruimte bieden om zelf te bepalen hoe, waar en wat zij leren, onder begeleiding van een goede coach.

ONZE ROUTE

Stap voor stap verdiepen

We werken stap voor stap, systematisch en elke dag aan onze ambitie. Eigenlijk is het net als naar de horizon reizen: we zijn nooit klaar met ontwikkelen.

We definiëren mijlpalen om er zeker van te zijn dat we in de goede richting blijven gaan.

Niet vernieuwen, maar verdiepen

Tijdens de vorige beleidsperiode zijn we pilots gestart om te kijken hoe we ons onderwijs zo kunnen inrichten dat het beter aansluit bij de individuele onderwijsbehoefte van onze leerlingen. In beide sectoren hebben we een nieuw onderwijsmodel ingevoerd. In het Udens model kijken we anders naar roosters, leerdoelen en begeleiding. Deze beleidsperiode willen we behouden wat goed is en verdiepen wat nog krachtiger kan.

Doelen

Om handen en voeten te geven aan ons strategisch beleid, koppelen we duidelijke doelen aan dit plan. Voor de periode tot 2024 hebben we een aantal doelstellingen benoemd ten aanzien van onderwijs, personeel en organisatie. Daarin maken we een onderscheid tussen *De basis op orde* en mijlpalen.

- De doelstellingen van *De basis op orde* hebben te maken met de (wettelijke) vereisten waar we als schoolorganisatie en werkgever aan moeten voldoen. Het gaat dan bijvoorbeeld om opbrengsten die voldoen aan de norm van de inspectie, personeelsbeleid volgens de richtlijnen van de cao

en goed werkgeverschap, een gezond financieel beleid en kwaliteitsbeleid volgens de Code Goed Bestuur.

- In onze mijlpalen komt tot uitdrukking wat we als Udens College in 2024 bereikt willen hebben ten opzichte van 2020. Dit benoemen we op de volgende pagina's.

Van kwaliteitssysteem naar kwaliteitscultuur

Binnen het Udens College werken we met een Plan-Do-Check-Act-cyclus. Via deze cyclus werken we continu en systematisch aan de doelstellingen van *De basis op orde* en aan het realiseren van onze mijlpalen voor 2024. Ieder jaar maken we een kaderbrief waarin we concreet maken waar dat jaar de focus op ligt.

Het benoemen en monitoren van onze doelstellingen is niet voldoende om ze ook daadwerkelijk te bereiken. Daarvoor is het nodig dat alle medewerkers handelen met hetzelfde doel voor ogen. Dat vraagt om een omslag van een kwaliteitssysteem naar een kwaliteitscultuur, waarin iedereen zich in meer of mindere mate eigenaar voelt van onze missie en visie. Door medewerkers breed te betrekken bij de ontwikkeling en implementatie van het Udens model hebben we daarin de afgelopen jaren al stappen gezet. Die ontwikkeling willen we de komende jaren verder versterken door structurele aandacht te hebben voor een professionele dialoog binnen alle lagen van de organisatie.



Professionele dialoog als instrument

Het voeren van een professionele dialoog kan een positieve bijdrage leveren aan onderwijskwaliteit. Een professionele dialoog kenmerkt zich door bereidheid van alle gesprekspartners om tot een resultaat te komen, waarbij het gezamenlijke belang voorop staat. Wederkerigheid, gelijkwaardigheid (niet gelijkheid), verantwoordelijkheid en vertrouwen zijn essentiële voorwaarden. Wederkerigheid betekent dat alle gesprekspartners bereid zijn om te geven en te nemen. Gelijkwaardigheid houdt in, dat gesprekspartners (mogelijk vanuit andere verantwoordelijkheden) samen sturing geven aan de dialoog en elkaars inbreng serieus nemen.

Bron: Van Beekveld & Terpstra, Kwaliteitszorg heeft een geest!?

De toekomst maak je samen

Strategisch Beleid 2020 - 2024

Udens
College



Ruimte voor ambitie

Kwaliteit als
vanzelfsprekendheid

Leerling als
vertrekpunt

Eigenaarschap bij
leerlingen en
medewerkers

De basis op orde

We zien en horen elkaar

We vertrouwen elkaar

We tonen verantwoordelijkheid naar elkaar

ons
onder-
wijs

2024

De basis op orde

Wij verstaan onder *De basis op orde*:

Leerlingen voelen zich veilig op school.

Onze onderwijsopbrengsten (inspectiekader) zijn op orde.

We voldoen aan de eisen ten aanzien van de onderwijstijd.

Er is voldoende begeleiding voor leerlingen die behoefte hebben aan extra ondersteuning.

De tevredenheid van ouders en leerlingen ligt op of boven de landelijke benchmark van Scholen op de Kaart/Vensters voor Verantwoording.

Het Udens College is een goede en betrouwbare werkgever met een helder personeelsbeleid in lijn met de cao.

Iedere medewerker beschikt over de basiscompetenties die nodig zijn voor de uitoefening van zijn/haar functie, zoals vastgelegd in de functiebeschrijving.

Onze kwaliteitszorg voldoet ruimschoots aan de eisen van de inspectie.

Onze financiën en organisatie zijn op orde.

We werken volgens de code Goed Bestuur.

De directeur/bestuurder geeft jaarlijks een 'in control statement' af. Hij baseert die onder andere op managementrapportages, begroting en meerjarenbegroting, risicoanalyse, jaarrekening met een goedkeurende accountantsverklaring en de audit bedrijfsvoering in samenwerking met ORION.



Mijlpalen onderwijs

In 2024 zien we:

In elke les of lessenreeks afstemming tussen ontwikkeldoelen, leerinhoud, activiteiten, materialen en evaluatie/toetsing. De leerling heeft keuzemogelijkheden ten aanzien van wat, waar, wanneer en/of hoe hij leert.

Voor elke leerling een rooster met een flexibel deel, waarin de leerling eigen keuzes kan maken.

Coaching waarin leerlingen leren om leer- en ontwikkeldoelen te stellen, met een planmatige aanpak om die doelen te bereiken. Dat gebeurt in een proces van geleid naar begeleid naar zelfstandig. Hierin is een kwaliteitsslag gemaakt ten opzichte van 2020.

Expliciet aandacht voor (wereld)burgerschap en de competenties die daarbij horen. Duurzaamheid en klimaat zijn belangrijke thema's.

Een toegenomen aantal leerlingen met een breder vakkenpakket en dat vakken volgt op een hoger niveau ten opzichte van 2020.

Een formatieve cultuur waarin we met elkaar leren op basis van onderbouwde en ontwikkelingsgerichte feedback.

Leerlingen, ouders en docenten die zich gelijkwaardige partners voelen in het leerproces.



Mijlpalen medewerkers

In 2024 zien we:

Een doorlopende leerlijn voor de ontwikkeling van alle medewerkers, gericht op het behalen van professionele en organisatiedoelen. We stimuleren het leren en ontwikkelen, waar mogelijk van en met elkaar.

Docenten die in staat zijn om onze onderwijskundige uitgangspunten in de praktijk te brengen. Ze beheersen daarvoor de vier rollen in het docentenprofiel: algemeen docent, vakdocent, (leerling)coach en teamlid.

Docenten die meer en meer arrangeur worden van leermiddelen en minder gericht zijn op de methode. De rol en vaardigheden van de (leerling)coach zijn verder doorontwikkeld.

Tweerichtingsverkeer tussen leidinggevenden en medewerkers, met aandacht voor de gezamenlijke doelen en het individueel welbevinden. Directie en medewerkers geven elkaar ruimte, vertrouwen en feedback.

Voorbeeldgedrag van medewerkers ten aanzien van duurzaamheid.

Schoolleiders die voldoen aan de competenties die horen bij het schoolleidersregister.





Mijlpalen organisatie en beheer

In 2024 zien we:

Een kwaliteitscultuur waar het streven naar verbetering overal is terug te zien. We kijken kritisch naar onze ontwikkeling en opbrengsten en benutten die als input voor een professionele dialoog. Jaarlijks leggen we onze plannen en doelstellingen vast in een kaderbrief en (sector)jaarplannen.

Besluitvorming met draagvlak in de organisatie en ruimte voor top-down en bottom-up initiatieven.

Taakbeleid in lijn met de organisatie- en schoolontwikkeling.

Zelforganiserende teams, taken en verantwoordelijkheden laag in de organisatie.

Zicht op de ontwikkeling van medewerkers in relatie tot onze organisatiedoelen.

Samenwerking van HRM, financiën en ICT in een Shared Service Centre met het Elde College en het Christiaan Huygens College.

Huisvesting die, voor zover financieel mogelijk, past bij onze doelstellingen, ook ten aanzien van duurzaamheid.



Udens College

 www.udenscollege.nl

 [FACEBOOK.COM/udenscollegeofficieel](https://www.facebook.com/udenscollegeofficieel)

 [INSTAGRAM.COM/udenscollege](https://www.instagram.com/udenscollege)

Sector havo/vwo

BEZOEKADRES President Kennedylaan 22 b, 5402 KD Uden

POSTADRES postbus 104, 5400 AC Uden

TEL 0413 – 283 000 (kies 1)

E-MAIL havo.vwo@udenscollege.nl

Sector vmbo

BEZOEKADRES Kleinveld 25, 5401 ZW Uden

POSTADRES postbus 391, 5400 AJ Uden

TEL 0413 – 283 000 (kies 2)

E-MAIL vmbo@udenscollege.nl

Bedrijfsbureau

BEZOEKADRES Schepenhoek 203, 5403 GB Uden

POSTADRES postbus 108, 5400 AC Uden

TEL 0413 – 283 000 (kies 3)

E-MAIL info@udenscollege.nl

