

parmant
scholen

jij maakt morgen mooi

Kansrijk, diversiteit, bijdragend



Inhoudsopgave

1.	Algemene schoolgegevens Antoon Schellenscollege	3
2.	Inleiding	4
3.	Terugblik	5
3.1	Schoolplan 2019-2023	5
3.2	Verloop van de schoolplanperiode 2019-2023	5
4	Maatschappelijke ontwikkelingen	7
4.1	Eindhoven als omgeving	7
4.2	Kwaliteit	7
4.3	Krapte op de arbeidsmarkt	8
4.4	Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen	8
4.4.1	Welbevinden bij leerlingen	8
4.4.2	Armoede	8
4.4.3	Sociale media	9
4.5	Doelstellingen sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen	9
5.	Missie, visie, kernwaarden van Parmant Scholen	11
5.1	Missie	11
5.2	Visie	11
5.3	Kernwaarden	12
5.5	Doelstellingen missie, visie en kernwaarden	13
6.	Clusters binnen Parmant Scholen	14
6.1	Clusterontwikkeling	14
6.2	Organisatieontwikkeling	15
6.3	Parmant regie- en werkgroepen	15
7.	Onderwijs	16
7.1	Onderwijsvisie	16
7.2	Onderwijs anders organiseren	16
7.2.1	Goed onderwijs	16
7.2.2	Lessen conform de AntoonRoute	17
7.2.3	Ontwikkeling OLT naar meer zelfkeuze bij leerlingen	18
7.2.4	Basisvaardigheden	18
7.2.5	Burgerschap	19
7.2.6	Ontwikkeling portfolio	19
7.2.7	NT2	20
7.2.8	Doorontwikkeling vmbo-PrO	20
7.2.9	Doorontwikkeling heterogene brugklassen	21
7.2.10	Implementeren toetsbeleid, invoeren formatief toetsen	22
7.2.11	Digitale geletterdheid leerlingen	22
7.2.12	Ondersteuning	23
7.3	Personeel	23

7.3.1 Docentcoaches.....	23
7.3.2 Vergroten coachingsvaardigheden mentoren.....	24
7.3.3 Werkklimaat.....	24
7.4 Kwaliteitscultuur	25
7.5 Samenwerking en bekendheid in de regio	25
7.5.1 Rijke Schooldag.....	25
7.5.2 Plaats in de regio	25
8. Humanresourcesmanagement.....	27
8.1 Inleiding	27
8.2 Cultuur	27
8.2.1 Persoonlijk leiderschap	27
8.2.2 Parmant Scholen zijn één	27
8.2.3 Externe gerichtheid.....	28
8.3 Leiderschap	28
8.4 Rol van de teamleider	29
8.5 Vitaliteit	29
8.6 Arbeidsmarktstrategie	29
8.6.1 Anders inrichten van werken in het onderwijs	30
8.6.2 Inzet hybride docenten	30
8.7 Talentmanagement.....	30
8.8 Doelen hrm	30
9. Bedrijfsvoering.....	32
9.1 Inleiding	32
9.2 Kwaliteit.....	32
9.3 Finance.....	32
9.4 ICT.....	32
9.5 Facility.....	33
9.6 Marketing & communicatie.....	33
9.7 Doelen Bedrijfsvoering.....	33

1. Algemene schoolgegevens Antoon Schellenscollege

Bezoekadres: Hendrik Staetslaan 54, 5622 HN Eindhoven
Telefoon: 040-2453220
E-mail: info-antoonschellenscollege@parmantscholen.nl
Website: <https://www.antoonschellenscollege.nl>

De schoolleiding bestaat uit:

Clusterdirecteur: de heer H. van de Sande (h.vandesande@parmantscholen.nl)
Teamleider: mevrouw M. van Intven (m.intven@parmantscholen.nl)

Antoon Schellenscollege maakt onderdeel uit van Parmant Scholen (PMT). PMT bestaat uit zes scholen, die met elkaar samenwerken en biedt verschillende vormen van regulier voortgezet onderwijs aan, zodat er voor elke leerling een geschikte plek is op het eigen niveau. Parmant scholen zijn alle OMO-scholen, die met elkaar verbonden zijn door de gezamenlijke kernwaarden en maatschappijvisie, die een concretisering zijn van de identiteit van vereniging OMO.

De zes Parmant scholen zijn:

- Aloysius De Roosten: mavo, determinatie onderbouw vmbo-k/g/t
- Antoon Schellenscollege: vmbo-onderbouw, voorbereidend op alle leerwegen b/k/g/t
- Helder havo/vwo: havo- en vwo-onderwijs voor leerlingen met ASS en/of ADHD
- Praktijkschool Eindhoven: school voor praktijkonderwijs
- Sint-Joriscollege: mavo/havo/vwo
- Vakcollege Eindhoven: vmbo met een basis- en kaderberoepsgerichte leerweg

Bijzonder aan de scholen van PMT is dat zij tegelijkertijd een nadrukkelijke wens hebben zich van elkaar te onderscheiden naast een sterk besef van wat ze samen delen. Enerzijds hebben de zes vestigingen ieder een eigen gebouw, onderwijsaanbod en doelgroep. Die eigenheid is de laatste jaren doelbewust sterk uitgebouwd en als resultaat daarvan hebben alle scholen een eigen gezicht en karakter, herkenbaar en vertrouwd voor leerlingen, ouders en personeel. Anderzijds ervaart elke vestiging een sterke verbondenheid met de vijf andere scholen. Die gaat verder dan alleen praktische zaken als materieel beheer, financiële administratie en gebruik van ICT-voorzieningen, maar betreft vooral de gemeenschappelijke kernwaarden. Binnen PMT zijn er 3 clusters van scholen. Antoon Schellenscollege en Praktijkschool Eindhoven vormen samen een cluster.

Schoolleiding

De leiding van Parmant Scholen is vanuit OMO belegd bij de rector. De rector is de voorzitter van het directieteam van Parmant Scholen, dat bestaat uit drie clusterdirecteuren, de directeur Bedrijfsvoering en de directeur Onderwijs. Het directieteam is in gezamenlijkheid verantwoordelijk voor de scholengroep.

2. Inleiding

Het Antoon Schellenscollege, ook wel 't Antoon of ASC genoemd, is een vmbo-onderbouw school. Hier vindt alleen onderwijs in leerjaar 1 en 2 plaats. Het is een school voor leerlingen voor wie de stap naar het middelbaar onderwijs nog groot is. Leerlingen krijgen de tijd om te ontdekken wie ze zijn en welk schoolniveau het beste past. Ze krijgen de kans en begeleiding om hun mogelijkheden te onderzoeken. Dit noemen we de AntoonRoute, het onderwijs van het Antoon Schellenscollege. We bieden het onderwijs aan in klassen die kleiner zijn dan normaal, met vaste, betrokken mentoren en met aandacht en ruimte voor ieders individuele behoefte én kwaliteiten. Leerlingen volgen de kernvakken op hun eigen (vmbo) niveau. Naast de kernvakken volgen leerlingen ontwikkelleertijduren (OLT) waarin ze werken aan hun persoonlijke ontwikkeling (extra ondersteuning, verdieping of verbreding). Er is tijd om interesses en talenten te onderzoeken. Op 't Antoon hebben we de ambitie het onderwijs echt passend te maken. 't Antoon heeft met deze kenmerken een unieke plek in Eindhoven.

Dit schoolplan sluit aan bij het Koersplan van Parmant Scholen en geeft de ambitie en opgaven voor de komende 4 jaar weer. Het schoolplan is richtinggevend voor de verdere ontwikkeling van de school en het personeel en tegelijkertijd activerend naar alle andere betrokkenen, waarbij alles draait om de leerlingen. Wij willen hun autonomie versterken, aansluiten op hun talenten en mogelijkheden en daarmee rekening houden met hun ondersteuningsbehoefte. Wij geloven in mogelijkheden en willen hun eigen ideeën en inbreng serieus nemen. Met hen een weg inslaan die ertoe leidt dat ze zelfverzekerd de stap naar het vervolgonderwijs kunnen maken. Samenwerken met ouders/verzorgers als eerstverantwoordelijke rondom de ontwikkeling van hun kind vinden wij noodzakelijk, want alleen dan kan hun kind op eigen wijze stevig in de schoenen komen te staan.

Bij de totstandkoming van dit schoolplan is gebruik gemaakt van:

- Teamevaluatie onderdelen schoolplan 19-23
- Jaarplan schooljaar 22-23
- Traject koers Parmantscholen 24-28
- Resultaten veiligheidsmonitor.
- Resultaten leerling- en oudertevredenheidsonderzoek voorjaar 2023
- Inbreng en goedkeuring deelraad

Na goedkeuring van dit schoolplan zullen de gestelde doelen de basis vormen van een jaarlijkse beleidsagenda/jaarplannen. Deze verschijnen in de vorm van een matrix om als concreet werkdocument te kunnen dienen. Door de doelen samen te laten vallen met een aantal actielijnen, kunnen we op een hoger abstractieniveau samenwerken binnen het cluster, zodat we van elkaar kunnen leren. Dit stimuleert ook de clusterontwikkeling. De voortgang van onze doelen wordt jaarlijks geëvalueerd om, waar nodig, gefundeerd bij te kunnen stellen.

Hans van de Sande, clusterdirecteur

3. Terugblik

3.1 Schoolplan 2019-2023

In het schooljaar 2018-2019 is het schoolplan 2019-2023 van kracht geworden. Terugblikkend constateren we dat we met de ‘town hall meeting’ in het voorjaar van 2019 onder andere een middel hebben gevonden om medewerkers verbinding te laten voelen met Parmant Scholen. We hebben in de afgelopen schoolplanperiode ook gemerkt dat die verbinding heel snel weer verdwijnt als we dit niet onderhouden door regelmatige interactie en fysiek contact.

Het schoolplan van Parmant Scholen was bedoeld als de rode draad door de vestingspecifieke schoolplannen. De missie, visie en kernwaarden uit het schoolplan van Parmant Scholen zijn in alle schoolplannen dan ook hetzelfde.

De bedoeling van het schoolplan van Parmant Scholen in 2019 was het verwoorden en duiden van de verbinding tussen de vestigingen van Parmant Scholen. De kernwaarde ‘bijdragend’ is hier van toepassing: de scholengroep is bedoeld om bij te dragen aan de kwaliteit van de vestigingen die tot de groep behoren. Zij zijn Parmant Scholen. Nu de schoolplanperiode ten einde loopt, constateren we dat in de ogen van veel medewerkers Parmant Scholen de stafafdeling is, die losstaat van de vestigingen¹. In de komende schoolplanperiode (2024-2028) gaan we daarom werken aan de verbinding tussen de vestigingen. Om die verbinding concreet te maken, is de invulling die de vestigingen met de medewerkers geven aan de kernwaarden onderwerp van gesprek is. In 2023 is er daarom een ‘town hall meeting’ gepland. Medewerkers denken en praten mee over de inhoud van ons schoolplan en de verbinding tussen de vestigingen. Hun inbreng zetten we om in plannen voor de nieuwe schoolplanperiode.

3.2 Verloop van de schoolplanperiode 2019-2023

Het terugblikken op de afgelopen schoolplanperiode kan niet zonder te constateren dat de voorgenomen ontwikkelingen zijn beïnvloed door de overheidsmaatregelen om de verspreiding van het coronavirus in te dammen. Het nieuwe onderwijsconcept de AntoonRoute was nog maar net gestart en de eerste strubbelingen waren we nog niet te boven of ‘t Antoon heeft zich vanaf maart 2020, net als andere vo-scholen in Nederland, gericht op de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs. Steeds met inachtneming van de maatregelen, die vaak op stel en sprong veranderden. Er was op de scholen veel zorg om het welbevinden van de leerlingen en over hun beheersing van kennis en (basis)vaardigheden.

Tegelijkertijd heeft de tijd van lockdowns gezorgd voor een sprong in het gebruik van digitale leermiddelen. Door inzet van digitale technologie was (deel) afstandsonderwijs mogelijk. Toen in maart 2022 een eind kwam aan de coronamaatregelen, ging het onderwijs weer volledig open en hebben de scholen hard gewerkt om het schoolse leven voor de leerlingen weer normaal te laten verlopen. Daarbij is geprobeerd het digitale leren en werken meer te integreren in het leren in de schoolse setting. Voor de ontwikkeling van Parmant Scholen betekent de coronatijd dat de focus van de vestigingen moest worden verlegd naar de operationele onderwijsprocessen en de praktische en persoonlijke begeleiding van leerlingen.

De AntoonRoute is de manier waarop leerlingen in een eigen route hun ontwikkeling centraal kunnen stellen. Deze route heeft een wisselende ontwikkeling doorgemaakt en de doelen gesteld in schoolplan 2019-2023 zijn onvoldoende behaald. De AntoonRoute kan een unique selling point van

¹ Dit is eind 2022 benoemd in dialoogsessies met medewerkers van de vestigingen van Parmant Scholen. De dialoogsessies zijn onderdeel van het traject ‘Intern beginnen is extern winnen’, dat wordt uitgevoerd door Vitalogisch en Beter Koersen.

de school zijn, maar op het gebied van activerende didactiek, differentiatie en handelingsgericht werken in de lessen vraagt de implementatie aanvullende aandacht.

Het ondersteuningsteam heeft het 'zicht op de leerlingen' vergroot en daarmee het maatwerk in de klas mogelijk gemaakt. Nu er een nieuwe schoolplanperiode aanbreekt, zal de doorontwikkeling van de AntoonRoute dan ook centraal staan.

Ook voor Parmant Scholen is het van belang dat scholen elkaar 'herontdekken', in gezamenlijkheid ontwikkelingen vormgeven en daarbij maximaal bijdragen aan en gebruikmaken van hetgeen de vereniging OMO te bieden heeft. Door de werk- en regiegroepen van Parmant Scholen krijgen medewerkers de kans om te werken en te leren in de brede context van de scholengroep en OMO. Sommige medewerkers pakken dit als vanzelf op, terwijl anderen ook de ambitie hebben maar coaching nodig hebben om in een bredere context dan de eigen werkkring te werken. De werk- en regiegroepen van Parmant Scholen zijn voor veel medewerkers een voorbeeld van de verbinding binnen Parmant Scholen².

Een mooie samenwerking is tot stand gekomen binnen het eigen cluster Praktijkschool Eindhoven en het Antoon Schellenscollege. Er is een vmbo-PrO klas gestart, met lesaanbod van beide scholen. Aan het einde van dat traject besluiten we welke richting het meest succesvol gaat zijn voor de leerlingen. Beide scholen bieden volop kansen in deze klas met als doel het volgen van de meest passende route. Hierdoor kunnen we spreken van kansrijk onderwijs.

Hiernaast is ook een samenwerking tussen Praktijkschool Eindhoven en Antoon Schellenscollege op het gebied van administratie gerealiseerd. De twee scholen zouden graag in de toekomst samengaan in een nieuw gebouw, de huidige gebouwen zijn sterk verouderd en voldoen niet meer aan de eisen van deze tijd. Samenvoeging kan ook leiden tot nieuwe, succesvolle samenwerkingen. Ten aanzien van huisvesting is het proces gestagneerd, terwijl er wel een sterke behoefte is aan nieuwe, gezamenlijke huisvesting.

In de komende schoolplanperiode werken we verder aan bewustwording van de verbinding tussen de vestigingen van Parmant Scholen, waarbij de invulling die de vestigingen met de medewerkers geven aan de kernwaarden, betekenis geeft aan Parmant Scholen en daarmee aan 't Antoon.

Wisselingen in schoolleiding en het personeelsbestand hebben er mede voor gezorgd dat niet alle hrm-doelen behaald zijn. Ook de coronajaren hebben hier een grote impact op gehad. Voor de nieuwe schoolplanperiode is het van belang dat er aandacht is voor de medewerkers, samen bouwen aan een stevig, stabiel team. Begeleiding en meenemen van nieuwe medewerkers is belangrijk.

Financieel waren voor 't Antoon de afgelopen jaren complex door corona en de vele geoormerkte subsidies, waaronder met name NPO, en door de wisselingen in leerlinginstroom. Met de beëindiging van de coronagerelateerde subsidies is een taakstelling uitgewerkt om financieel gezond te blijven. De begroting is niet sluitend, maar heeft wel een akkoord van Parmant Scholen. De unieke positie van 't Antoon binnen het samenwerkingsverband Eindhoven de Kempen is nog niet overal bekend en op dat vlak is er nog winst te boeken. We streven naar een stabiel leerlingenaantal.

² Dit komt naar voren uit de Koersflits die is opgesteld naar aanleiding van dialoogsessies met medewerkers van alle vestigingen van Parmant scholen.

4 Maatschappelijke ontwikkelingen

De maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor het onderwijs, komen voor de verschillende Parmant scholen voor een belangrijk deel overeen. Deze ontwikkelingen zijn in het overkoepelende koersplan van Parmant Scholen beschreven. Gezien het belang van deze ontwikkelingen voor alle Parmant scholen en dus ook voor 't Antoon is de tekst hierover integraal overgenomen, met enkele toevoegingen over de specifieke situatie van 't Antoon.

In de schoolplanperiode 2019-2023 is de maatschappelijke context waarin scholen functioneren erg veranderd, waarbij zowel ontwikkelingen lokaal als op wereldniveau invloed hebben op de school. De oorlog in Oekraïne heeft de wereldpolitiek in zijn greep en onder andere tot gevolg dat energiekosten en grondstofprijzen enorm toenemen. Daarnaast is een mogelijke nieuwbouw voor 't Antoon naar de achtergrond verdwenen. Maar ook in gezinnen wordt het moeilijker om de inflatie het hoofd te bieden. Op school is dit merkbaar bij zowel ouders en dus bij leerlingen, als bij personeelsleden. Tegelijkertijd is er veel uitdaging en groei in de Brainportregio en dit biedt veel kansen voor ontwikkeling. 't Antoon wil bijdragen aan de mogelijkheden van onze leerlingen en medewerkers om kansen te grijpen en wil zelf ook een omgeving zijn waar medewerkers de kans krijgen om tot bloei te komen.

4.1 Eindhoven als omgeving

Parmant Scholen staan in een dynamische omgeving, waarin een toename van het inwonersaantal verwacht wordt door de groei van het bedrijfsleven, met name ASML. Door de technologische ontwikkelingen in Brainport Eindhoven, die met name in het bedrijfsleven en de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) gestalte krijgen, is Eindhoven een bijzondere omgeving. Enerzijds is er de enorme uitdaging om leerlingen voor te bereiden op een toekomst in dat sterk ontwikkelende bedrijfsleven. De inzet van hybride docenten die ook in het bedrijfsleven werken, kan daar een goede bijdrage aan leveren. Anderzijds zijn er leerlingen die interesses, ambities en capaciteiten hebben voor andere – maatschappelijk relevante – banen binnen de (semi)overheid of andere bedrijfstakken. Ook deze groep willen we hun interesses en ambities laten realiseren door hen kwalitatief goed onderwijs te bieden.

't Antoon wil bijdragen aan het realiseren van alle toekomstwensen van leerlingen in Eindhoven. Daarvoor moeten we in het onderwijs werken aan de cognitieve, persoonlijke en sociale ontwikkeling van de leerlingen. Diversiteit en inclusie zijn op 't Antoon een belangrijk onderwerp: de grote diversiteit aan leerlingen, de unieke positie maar ook de pluriformiteit van de omgeving. In de afgelopen schoolplanperiode is er binnen Parmant Scholen een regiegroep gevormd, die kennis en ervaringen deelt met betrekking tot aandacht voor diversiteit en inclusie in het onderwijs, in leermiddelen en de interactie tussen leerlingen, tussen leerlingen en medewerkers en tussen medewerkers. Hierdoor blijft er ook in de nieuwe schoolplanperiode aandacht voor diversiteit en inclusie.

4.2 Kwaliteit

Er is in de afgelopen periode een basis gelegd voor het meten van onderwijskwaliteit om inzicht te krijgen in de prestaties van de leerlingen, om op basis daarvan het gesprek met onderwijsgevenzen aan te kunnen gaan over de wijze waarop het onderwijs beter kan aansluiten op wat leerlingen nodig hebben. In 2022 is besloten om op 't Antoon te gaan werken met een datacoach, die de schoolleiding en onderwijsgevenzen helpt om data te gebruiken om keuzes te maken die het onderwijs verbeteren.

Het werken met data is een middel om in de school bewust te handelen, gericht met elkaar na te denken en het gesprek over onderwijs te voeren op basis van feitelijke informatie. Om die reden zullen we in de nieuwe schoolplanperiode meer gaan werken met data om te zorgen dat er op 't Antoon een kwaliteitscultuur ontstaat. Hiervoor wordt een kwaliteitskalender opgesteld waardoor er cyclisch gewerkt gaat worden.

4.3 Krapte op de arbeidsmarkt

In 2019 was er al sprake van zogeheten 'schaarstevakken', vakken waarvoor moeilijk docenten zijn te vinden. In 2023 is die situatie nog heftiger: het personeelstekort in het onderwijs is zodanig, dat er ook gezocht moet worden naar onderwijsvormen die het mogelijk maken onderwijs te verzorgen met minder bevoegde docenten. De urgentie van het probleem maakt de noodzaak voor anders denken groter, maar zorgt ook voor creativiteit in het zoeken van oplossingen.

Natuurlijk zetten we de ingeslagen weg in de arbeidsmarktcommunicatie met evenveel enthousiasme voort. In de afgelopen jaren zijn we ons als Parmant Scholen steeds duidelijker gaan profileren als een aantrekkelijke werkgever die ontwikkelkansen aan medewerkers biedt. 't Antoon neemt daarin ook een unieke positie in omdat het geen school zoals zo vele is. Deze profilering zetten we voort, want ook als het onderwijs anders georganiseerd wordt, is het noodzakelijk dat medewerkers onderwijskundige en pedagogische kwaliteit hebben. Juist de kernwaarden van alle Parmant scholen zorgen ervoor dat mensen met affiniteit voor het onderwijs kiezen, zelf kansen krijgen om werk te doen waar hun hart ligt. Dan kunnen zij door hun diversiteit in achtergrond leerlingen een rijke leeromgeving bieden.

4.4 Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

4.4.1 Welbevinden bij leerlingen

De coronapandemie was niet alleen van invloed op de gezondheid van mensen, de maatregelen die de overheid nam om verspreiding van het virus te voorkomen, hebben doorwerking gehad op de situatie van volwassenen, jongeren en kinderen. Sommige jongeren raakten in een sociaal isolement doordat ze niet naar school konden, geen vrienden konden ontmoeten en niet naar (sport)clubs konden gaan. De onderwijsprestaties van veel leerlingen waren door het afstandsonderwijs niet optimaal, maar anderen bleken zeer goed in staat zelfstandig te werken. De leerlingen van 't Antoon behoorden allen tot de kwetsbare leerlingen die wel naar school mochten in de coronaperiode. Met de leerlingen is gesproken over hun welbevinden, niet alleen met individuele leerlingen maar ook met groepen leerlingen. Zo heeft het ASC vernomen wat leerlingen van de school nodig hadden in deze lastige tijd.

Nadat alle coronamaatregelen waren opgeheven, bleek er in de school een toename te zijn van complexe problematieken bij leerlingen die vaak ook pas later zichtbaar werden. Daarnaast was er bij een flinke groep leerlingen sprake van moeite om weer gemotiveerd te zijn voor het onderwijs. Docenten merkten dat er van hen een steviger pedagogisch en didactisch handelen werd gevraagd, dan zij zich in voorgaande jaren eigen hadden gemaakt. Veel docenten zoeken naar andere manieren om leerlingen weer beter in de leerstand te krijgen. Daarnaast willen we de zelfstandigheid die we bij meer leerlingen gezien hebben en de bredere digitale mogelijkheden een plaats geven binnen ons onderwijs.

4.4.2 Armoede

De mondiale en maatschappelijke ontwikkelingen hebben geleid tot inflatie. Daardoor is het leven duurder geworden en merkt 't Antoon dat zowel leerlingen en hun ouders, maar ook medewerkers in

financiële problemen raken. In beide gevallen zorgt schaamte ervoor dat de school niet direct in de gaten heeft dat er sprake is van armoede.

Parmant Scholen neemt armoedeproblematiek serieus. Om te zorgen dat er beleid wordt ontwikkeld dat ouders, leerlingen en medewerkers die armoede ervaren ook echt helpt, is in het schooljaar 2022-2023 een werkgroep opgericht. Zo geeft 't Antoon leerlingparticipatie vorm. Medewerkers en ouders zijn daarin vertegenwoordigd. Belangrijk is dat er naast maatregelen die hulp bieden, vooral wordt geïnvesteerd in het tegengaan van het gevoel van schaamte. De vereniging OMO helpt medewerkers die in financiële problemen raken. Daar waar het is toegestaan en mogelijk is, komt Parmant Scholen medewerkers tegemoet.

Ook leerlingen worden geholpen, daarvoor investeert Parmant Scholen in contact met de gemeente en de stichting Leergeld. 't Antoon neemt deel aan het programma schoolmaaltijden van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, samen met het Jeugdeducatiefonds en het Rode Kruis. Het doel is dat in 2023 zoveel mogelijk leerlingen met een volle buik in de klas zitten, zodat ze vol energie de lessen kunnen volgen. De bijdrage besteden wij aan het beschikbaar stellen van ontbijt en lunch voor leerlingen die dit nodig hebben, van gratis gezonde snacks voor alle leerlingen tijdens sport- en introdagen en tijdens het wekelijks kantinepauzemoment. Leerlingen laten we kennis maken met gezonde voedingsmiddelen, anders dan ze vaak gewend zijn.

4.4.3 Sociale media

Jonge mensen zijn gewend om devices te gebruiken. Zij zijn opgegroeid met internet, games en social media en het is dan ook niet verwonderlijk dat de scholen hiermee te maken hebben. Niet alleen het feit dat leerlingen door sociale media voortdurend in contact zijn met de wereld om hen heen, maar ook doordat hun aandacht wordt getrokken naar berichten van anderen op Instagram, Snapchat, Tiktok en apps, die zij op hun telefoon hebben. Door mediawijsheid onderdeel te maken van het onderwijsprogramma leren we leerlingen om met sociale media om te gaan. Het is daarbij een uitdaging om die snel veranderende wereld bij te benen en met de leerlingen in contact te blijven. Het gaat er vooral om leerlingen om te leren gaan met social media en hen bewust te maken van de risico's van het delen van (te) persoonlijke informatie. Ook willen we leerlingen bewust maken van de invloed die social media kunnen hebben op het echte leven. We merken dat de grens daartussen erg dun is. Zo kunnen conflicten buiten de school op social media starten en in de school tot fysieke confrontaties leiden. We gaan hier proactief mee om door te investeren in het bewustzijn van onze leerlingen. Waar nodig vragen we daarvoor experts van buiten om ons te ondersteunen. Dat vraagt ook om bewustzijn onder het personeel. Waar maken de leerlingen gebruik van en welke rol kunnen zij spelen om dat gebruik in goede banen te leiden? De telefoons van leerlingen worden tijdens schooltijden in hun kluisje bewaard. Als school vinden we het belangrijk dat leerlingen met elkaar in contact zijn zonder telefoon. Hierbij willen we echter niet het belang dat leerlingen goed om leren gaan met sociale media uit het oog verliezen.

4.5 Doelstellingen sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

Aan het eind van schoolplanperiode 2024-2028 wil 't Antoon bereiken dat de school een stevige positie in de samenleving inneemt, waarbij de bekendheid van de school ons helpt in de samenwerking met de partners in onze omgeving.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Het kansrijke onderwijs en de mogelijkheden van 't Antoon zijn bekend bij ouders en scholen in de regio.
- De vmbo-PrO route heeft een professionele branding en is bekend bij alle stakeholders in de regio en is een blijvend onderdeel van ons aanbod in samenwerking met Praktijkschool Eindhoven.

- Er is een gezamenlijke branding van het cluster, waarbij al is voorbereid dat beide scholen onder 1 dak komen te zitten. Door de branding is er meer bekendheid bij het SBO en de basisscholen in de regio.
- De samenwerking met de ketenpartners is versterkt en uitgebreid.
- De doelstellingen van Parmant Scholen rondom diversiteit en inclusie zijn zichtbaar in de specifieke context van 't Antoon.
- Er zijn maatregelen genomen waardoor het welzijn en de leermotivatie van leerlingen versterkt is. 't Antoon zet onder andere leerlingparticipatie in om hier de goede vorm voor te vinden.

5. Missie, visie, kernwaarden van Parmant Scholen

Het schoolplan 2019-2023 stond in het teken van Goed Onderwijs aan de hand van de volgende drie functies:

- Kwalificatie
- Socialisatie
- Subjectificatie

Goed onderwijs gaat namelijk niet alleen over het kwalificeren voor een vervolgstudie of een beroep maar ook over leren samenleven, uitgroeien tot een goed mens, die goed leeft en goed handelt. In de periode tussen 12 en 18 jaar ontwikkelen jongeren hun eigen identiteit. Juist in die fase is school heel belangrijk, zij treffen er leeftijdsgenoten, verwerven kennis en leren hoe zij omgaan met anderen.

In de aanloop naar het nieuwe koersplan 2024-2028 zijn de kernwaarden van Parmant Scholen verdiept in een proces getiteld 'Intern beginnen is extern winnen'. De betekenis van de kernwaarden is besproken met de directie van Parmant Scholen, de teamleiders en medewerkers. Er is per cluster een ambassadeursteam gevormd, zodat ook medewerkers aan collega's vertellen over de missie, visie en kernwaarden in het licht van de betekenis die de scholengroep heeft voor leerlingen en medewerkers. Deze missie, visie en kernwaarden gelden ook voor 't Antoon en zijn uiteraard vertaald naar ons schoolplan.

5.1 Missie

Onze missie sluit aan bij de missie van Parmant Scholen die wordt weergegeven door de slogan:

'Jij maakt morgen mooi!'

In deze missie zit een gelaagdheid: enerzijds spreekt eruit dat wij geloven in iedere medewerker en leerling. Anderzijds is het een opdracht om bij te dragen aan een goede toekomst. Het is een opdracht aan iedereen die met Parmant Scholen te maken heeft.

De boodschap die wij met onze missie mee willen geven is:

Wij geloven in jou, jij mag jezelf zijn, je talenten ontwikkelen zodat jij jouw unieke bijdrage kunt leveren aan de maatschappij.

Hierbij stellen we binnen 't Antoon de leerling centraal. Leerlingen worden binnen en buiten de lessen uitgedaagd om hun talenten en mogelijkheden te ontdekken en hun autonomie te vergroten.

5.2 Visie

De visie van waaruit Parmant Scholen werkt, is sterk verbonden met de context waarbinnen we werken. We voelen onderling verbinding en omarmen innovatie door een externe oriëntatie en gerichtheid. Dat maakt van Parmant Scholen een kansrijke leer- en leefomgeving. Zowel onze leerlingen als onze medewerkers krijgen kansen om in de Brainportregio de eigen ontwikkeling vorm te geven. Wij zijn ontwikkelingsgericht en worden elke dag een beetje beter.

We zijn nadrukkelijk een school van vereniging Ons Middelbaar Onderwijs en onderschrijven de universele waarden van OMO: 'Goed mens, goed leven, goed onderwijs en goed handelen'. Dat betekent ook dat wij het autonoom leren functioneren van leerlingen faciliteren. We maken het verschil door onze deskundigheid én specifieke kennis over het talent, de passie en de

ondersteuningsbehoefte van onze leerling. Daarbij werken we vanuit de 6V's van OMO: Vrolijk, Verrijkend, Verrassend, met Vakmanschap, in Verbinding met elkaar en Verantwoordelijk handelen.

Bij Parmant Scholen staat **de leerling centraal**. Dat betekent dat een leerling altijd drempelloos kan doorstromen naar een passende vorm van onderwijs binnen Parmant Scholen. We geven hun daarbij zeggenschap (autonomie), sluiten aan bij de naaste zone van ontwikkeling (competentie) en verbinden ons met hen (relatie). Parmant Scholen is een kleurrijke school; we sluiten aan bij de passie en talenten van onze leerlingen.

Ook onze medewerkers bieden we kansen door te investeren in hun ontwikkeling en deskundigheid. Door onze visie uit te dragen en medewerkers de ruimte te geven om binnen die visie keuzes te maken in aansluiting op hun kennis van de leerlingen en de samenleving.

5.3 Kernwaarden

De vestigingen van Parmant Scholen zijn een eenheid, en moeten een eenheid zijn om samen in Eindhoven sterk te staan. We hebben te maken met een omgeving, waarin ook andere scholen zich profileren en willen laten zien dat zij het beste onderwijs bieden. Geen van onze scholen kan alleen in het grote scholenveld overeind blijven. Wij hebben de grote meerwaarde dat we door onze diversiteit aan scholen leerlingen kansen kunnen geven en een rijk palet aan mogelijkheden kunnen bieden. Centraal daarin staan onze missie, visie en kernwaarden.

Onze missie en visie geven de betekenis van Parmant Scholen voor de omgeving weer en leiden tot onze kernwaarden: kansrijk, diversiteit en bijdragen(d). Deze kernwaarden gaan uit van waardering voor de ander. Daarin hebben we de opdracht om een voorbeeldrol te vervullen. Als we als Parmant-collega's met oprechte waardering over de andere Parmant scholen spreken, laten we leerlingen en hun ouders zien dat iedereen belangrijk is; welk type opleiding je ook volgt.

De kernwaarden kansrijk, diversiteit en bijdragen(d) zijn in de schoolplanperiode 2019-2023 geformuleerd en ook onverminderd van kracht in de schoolplanperiode 2024-2028. De betekenis ervan is door de afgelopen jaren verdiept en verrijkt. De betekenis van de kernwaarden wordt hierna per kernwaarde in steekwoorden geduid.

Kansrijk:

- Uitstel van oordeel
- Luisteren, echt horen en vragen stellen
- Open houding
- Vriendelijk
- Initiatief honoreren, ruimte geven binnen kaders
- Feedback geven en ontvangen
- Van perspectief wisselen: ja... en...?

Diversiteit

- Open staan voor alle leerlingen en hun verschillen
- Iedereen is alert op taalgebruik, inclusief formuleren
- Vanzelfsprekend gastvrij voelen
- Uitgaan van de positieve intenties van de ander
- Iedereen is gelijkwaardig

Bijdragend

- Actief handelen bij een probleem, verantwoordelijkheid nemen
- Uitspreken wat je voelt of denkt
- Maatschappelijk betrokken en initiatief nemen
- Luisteren naar elkaar
- Positieve instelling en kijken naar wat er goed gaat, complimenten geven en opbouwende feedback

5.5 Doelstellingen missie, visie en kernwaarden

't Antoon heeft als doelstelling te zorgen voor een omgeving waarin leerlingen de kans krijgen om hun mogelijkheden te onderzoeken. Ze krijgen de tijd om hun interesses en talenten te onderzoeken, inzichtelijk te krijgen en te ontwikkelen. Dit doen we in een diverse en inclusieve omgeving die een afspiegeling is van de maatschappij, waarbij we de leerlingen leren om diverse basisvaardigheden en talenten toe te passen, zodat hun welzijn vergroot wordt en zodat zij bekwaam doorstromen naar vervolgonderwijs.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Op 't Antoon leren onze leerlingen actief deel te nemen aan een multiculturele samenleving. Wij noemen dit actief burgerschap. Dit leren de leerlingen door te doen, te ervaren en het aangaan van sociale verbindingen met elkaar in de school en de omgeving. Door leerlingparticipatie is de school een leer- en leefomgeving waarin leerlingen actief burgerschap oefenen.
- Op 't Antoon leren leerlingen door middel van de AntoonRoute wat hun eigen interesses en talenten zijn. Tijdens ontwikkeltijd hebben ze de tijd om deze interesses en talenten te verdiepen of te verbreden.

6. Clusters binnen Parmant Scholen

6.1 Clusterontwikkeling

Parmant Scholen was in 2019 een scholengroep van zes vestigingen met een eigen directeur en teamleiders. Vanaf schooljaar 2021-2022 zijn de Parmant scholen anders georganiseerd. De zes vestigingen zijn gegroepeerd in 3 clusters van twee scholen.

De twee scholen die een cluster vormen, bieden onderwijs dat qua cognitief niveau vergelijkbaar of naastliggend is. De leerlingen hebben daardoor de mogelijkheid ook gebruik te maken van het onderwijsaanbod van de andere school. Binnen het cluster Praktijkonderwijs/Antoon Schellenscollege is bijvoorbeeld een vmbo-PrO klas gevormd om leerlingen te laten ontdekken welk type onderwijs voor hen het meest kansrijk is.

Een cluster wordt aangestuurd door één clusterdirecteur. De bedoeling is dat de werkzaamheden in de school meer gespreid worden. Zo kunnen schoolleidingen, directeur en teamleiders, medewerkers de ruimte geven om werkzaamheden op te pakken en regie te nemen over delen van de schoolontwikkeling. Leidinggevenden moeten hier op sturen en medewerkers begeleiden, ondersteunen en stimuleren. Daarbij is het zaak aandacht te hebben voor het welbevinden en de vitaliteit van de medewerkers. In het kalenderjaar 2023 volgen alle leidinggevenden daarom een ontwikkelingstraject 'vitaal leiderschap'.

Praktijkschool Eindhoven en het Antoon Schellenscollege vormen binnen Parmant Scholen logische partners, omdat beide scholen onderwijs aanbieden aan een doelgroep, waarvan een gedeelte uiteindelijk uitstroomt naar mbo-niveau 1 en 2. Hierdoor zijn er veel aanknopingspunten, onderwijsinhoudelijk, didactisch en (onderwijs)organisatorisch. Er zijn ook duidelijke verschillen. De belangrijkste verschillen zijn het niveau en de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep en het aantal leerjaren dat de leerlingen op school zijn. De verschillen zijn gekoppeld aan de doelgroepen. Dit betekent, dat het twee zelfstandige scholen zijn en blijven. De verschillen bieden naast de overeenkomsten juist ook kansen in de onderlinge samenwerking:

- Onderwijsontwikkeling betreft vmbo-PrO route
- Onderwijs organisatorisch: combineren van secties
- Leerlingbegeleiding en -ondersteuning: leren van elkaar
- Vlotte doorstroming leerlingen
- LOB
- Huisvesting: gezamenlijke nieuwbouw
- Facilitair: efficiënter gebruik maken van voorzieningen en personeel

In de schoolplanperiode 2024-2028 willen we bereiken dat ASC en PSE elkaars kwaliteiten kennen en maximaal samenwerken, zodat we een zo hoog mogelijke onderwijskwaliteit voor onze leerlingen kunnen leveren, maar ook dat ze drempelloos kunnen doorstromen.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Door de samenwerking binnen het cluster ASC/PSE is er drempelloze doorstroom van leerlingen mogelijk.
- Er wordt samengewerkt op het gebied van administratieve processen bedrijfsvoering en ten aanzien van de pedagogische begeleiding en het onderwijsaanbod aan leerlingen.
- Er wordt gezamenlijk opgetrokken met vaksecties, op pedagogisch/didactisch gebied, bij uitwisseling van medewerkers en daar waar verder mogelijkheden zijn.
- Ter voorbereiding op gezamenlijke nieuwbouw groeien beide teams dichter naar elkaar toe.

- Medewerkers maken bewuste keuzes in hun positie, onderwijsontwikkeling en persoonlijke groei.

6.2 Organisatieontwikkeling

't Antoon wil de eigen organisatie ontwikkelen door medewerkers zich persoonlijk leiderschap eigen te laten maken en op basis daarvan te handelen. In het onderwijs betekent het dat leerlingen intensief begeleid worden door een mentor/coach, die hen laat reflecteren op keuzes, wensen en ambities.

Om bij medewerkers persoonlijk leiderschap te stimuleren, wordt met hen Het Goede Gesprek gevoerd. Daarbij is de organisatiestructuur van Parmant Scholen aangepast om meer ruimte te creëren voor initiatieven die voortkomen uit persoonlijk leiderschap van medewerkers. Naast projecten binnen het cluster zijn er bovenschoolse ontwikkelgroepen waarbinnen medewerkers de gelegenheid hebben zich te ontplooiën.

Om aan te geven dat onze scholengroep een verandering heeft doorgemaakt, is in 2021 Parmant Scholen als nieuwe naam geïntroduceerd. Bij de naam hoort de slogan 'Jij maakt morgen mooi'. Dit geeft weer dat iedereen zelf aan zet is om de toekomst optimaal vorm te geven.

6.3 Parmant regie- en werkgroepen

Net zoals in de afgelopen schoolplanperiode stimuleren we persoonlijk leiderschap door medewerkers binnen het cluster onderwijsinhoud te laten ontwikkelen en samen procedures en processen ten aanzien van de organisatie van het onderwijs te laten uitwerken. Hierbij zoeken we, waar mogelijk, actief verbinding met OMO.

De onderlinge communicatie en samenwerking zorgen voor beter begrip van de onderwijsinhoud, het stimuleert creativiteit en helpt medewerkers om het perspectief van de ander te leren kennen. Dit draagt bij aan openheid voor diversiteit in denken. Ook wordt eigenaarschap ontwikkeld, zodat hetgeen we ontwikkelen breed gedragen wordt.

In de schoolplanperiode 2024-2028 wil 't Antoon de volgende doelen bereiken:

- Medewerkers maken bewuste keuzes in hun ontwikkeling. Dit blijkt uit de mate waarin gebruik gemaakt wordt van scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden die OMO biedt of via de CAO mogelijk zijn.
- In de curricula van 't Antoon zijn onderdelen opgenomen, die zijn gericht op persoonlijk leiderschap van leerlingen.

7. Onderwijs

7.1 Onderwijsvisie

In het onderwijs op 't Antoon zijn de kernwaarden kansrijk, diversiteit en bijdragen(d) merkbaar. We realiseren een inclusieve en uitdagende leeromgeving waar iedereen de kans krijgt om te groeien en het eigen potentieel ten volle te bereiken. Diversiteit beschouwen we als waardevol; het is een kracht die bijdraagt aan de ontwikkeling van de leerling.

Het onderwijs op 't Antoon draagt bij aan de persoonlijke en sociale ontwikkeling van elke leerling. We zorgen dat zij zich bewust worden van hun eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden om positief bij te dragen aan de samenleving.

We leggen, met inachtneming van de capaciteiten en de kenmerken van de doelgroep, focus op het ontwikkelen van de vaardigheid om kritisch te denken, samen te werken en te communiceren. Het overdragen van kennis is daar logisch onderdeel van.

Het onderwijs is uitdagend, maatschappijrelevant en praktijkgericht. Alle medewerkers moedigen leerlingen aan om hun unieke talenten en interesses te ontdekken en te ontwikkelen. Dit doen wij binnen de AntoonRoute, het onderwijsconcept van 't Antoon: In twee jaar op weg naar de volgende stap in hun schoolloopbaan. Leerlingen volgen de kernvakken op hun eigen (vmbo) niveau. Naast deze kernvakken hebben leerlingen ontwikkeltijd-uren (OLT). Daarin werken zij aan hun persoonlijke ontwikkeling (extra ondersteuning, verdieping of verbreding).

7.2 Onderwijs anders organiseren

Het onderwijs op 't Antoon is afgestemd op de doelgroep en het doel van het onderwijs. De doelgroep bestaat uit vmbo-leerlingen voor wie de stap naar het middelbaar onderwijs nog groot is en die binnen het regulier onderwijs een ondersteuningsbehoefte hebben. Deze leerlingen hebben baat bij wat ons onderwijs beoogt en worden voorbereid op de overstap naar de bovenbouw. Leerlingen krijgen de tijd om te ontdekken wie ze zijn en welk schoolniveau echt het beste past. Ze krijgen de kans en begeleiding om hun mogelijkheden te onderzoeken.

Er zijn diverse redenen om het onderwijs anders vorm te geven. De toekomst van de leerlingen vraagt om het verwerven van andere kennis en vaardigheden, die flexibel ingezet moeten kunnen worden. Bovendien kunnen zij ook van andere professionals dan docenten leren. Daardoor ontstaat eigentijds onderwijs dat leerlingen laat zien waarvoor zij leren. Het anders invullen van het onderwijs betekent ook dat het onderwijs anders georganiseerd kan worden. En er minder dan bij traditioneel georganiseerd onderwijs een beroep wordt gedaan op de inzet van leraren met een tweedegraads bevoegdheid. Het anders dan klassikaal organiseren van onderwijs helpt bij het verbeteren van de kwaliteit, zelfs in het licht van het lerarentekort, en draagt bij aan de ontwikkeling van de volgende generatie van leerlingen.

7.2.1 Goed onderwijs

Op 't Antoon werken we vanuit afspraken en gedeelde aanpakken. We werken handelingsgericht en maken gebruik van activerende didactiek en differentiatie. De ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen vraagt naast de didactiek om sterke pedagogische vaardigheden.

We werken met groepshandelingsplannen met aandacht voor individuele kenmerken en aandachtspunten. Handelingsgericht werken (HGW) is de basis waarop wij werken met leerlingen. HGW wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften,

basisbehoeften en ondersteuningsbehoeften van de leerling. Aan de hand van de leerlingkenmerken wordt het onderwijs aangepast.

HGW gaat niet uit van individueel onderwijs, maar van de kracht van het samen leren. Leerlingen leren groepsgewijs door interactie, samenwerken en discussies van elkaar. Binnen klassikale lessen en activiteiten houdt de leerkracht rekening met de verschillende onderwijsbehoeften.

Het eerste basisgroepshandelingsplan wordt opgesteld door het ondersteuningsteam. Tijdens groepsbesprekingen evalueren we en passen we het plan aan de nieuwe afspraken aan. Om inzicht te krijgen in het evalueren we er- en ontwikkelproces van de leerling hanteren we Rubrics waarin de beheersing van essentiële competenties worden weergegeven. Met vragenlijsten worden didactische vaardigheden, sociaal emotionele leerlingkenmerken en taak-werkhouding in kaart gebracht. Rubrics geven inzicht in het beheersingsniveau en voortgang van de leerling op een aantal essentiële competenties. Met de resultaten kan er meer doelgericht gewerkt worden aan de executieve functies van leerlingen binnen de AntoonRoute. Vragenlijsten worden door de leerling, ouders en mentor ingevuld. Dit proces is nog in ontwikkeling en wordt de komende schoolplanperiode verder vormgegeven en geborgd. Samen met leer-werkhouding, didactische resultaten en LVS-gegevens vormen de resultaten de basis voor de groepsleerlingbespreking en gesprekken met leerling en ouders.

In schoolplanperiode 2024-2028 is het doel van 't Antoon dat er een systematische werkwijze geïmplementeerd is voor het volgen van ontwikkeling en begeleiding van de leerling. Daarbij sturen de groepshandelingsplannen en Rubrics het handelen van de docent.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- De Rubrics zijn vastgesteld en zijn een leidraad om de ontwikkeling van de leerling te monitoren.
- Groepshandelingsplannen en de Rubrics sturen het handelen van de docent in de klas.
- De Rubrics zijn ondersteunend bij de keuze die de leerling maakt voor OLT (ontwikkeltijd). De activiteiten die de leerling kiest sluiten aan bij de doelen die behaald moeten worden. Mentoren coachen hun leerlingen bij het opstellen van doelen en kiezen van OLT.
- Bij groepsbesprekingen vormen de groepshandelingsplannen, schoolresultaten en de Rubrics een integraal onderdeel van de bespreking.
- Naast de rapporten geven de Rubrics inzicht in de ontwikkeling van de leerlingen. Samen vormen ze basis voor de leerling-ouder-mentor gesprekken.

7.2.2 Lessen conform de AntoonRoute.

De AntoonRoute en wat dat betekent voor het dagelijks handelen van de docent in de klas, zien we terug in de Antoonles. Met het team hebben we vastgesteld wat er in onze lessen aanwezig moet zijn om aan de vraag van leerlingen te voldoen. Hiervoor is een kijkwijzer opgesteld. Mede door de coronajaren zijn onze ambities op de achtergrond geraakt. De ingrediënten van de AntoonRoute en kijkwijzer zijn helder beschreven, maar vragen om een kritische evaluatie. Ook niet alle principes zijn nog bekend bij het team en nieuwe teamleden zijn hierin nog onvoldoende meegenomen. Dit verdient de nodige aandacht.

In schoolplanperiode 2024-2028 is het doel van 't Antoon dat het onderwijsconcept de AntoonRoute volledig is geïmplementeerd. De AntoonRoute wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld, zodat we de route duurzaam kunnen verbeteren.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- De AntoonRoute is ingebed in de school als een vanzelfsprekendheid. Zo doen we dat hier.

- Alle docenten geven les volgens de kijkwijzer die is opgebouwd volgens de principes van de AntoonRoute. Nieuwe docenten worden meegenomen in deze kijkwijzer en de principes van de route.
- De teamleider en docentencoaches observeren lessen met behulp van de kijkwijzer en gaan met de docenten in gesprek over de kwaliteit van de les en de mate waarin wordt voldaan aan de AntoonRoute.
- Docenten gaan bij elkaar in de les kijken en geven elkaar feedback. Zo ontstaat er een cultuur in de school van leren van en met elkaar.
- De AntoonRoute is het unique selling point van de school.

7.2.3 Ontwikkeling OLT naar meer zelfkeuze bij leerlingen

Ontwikkelleertijd is in leerjaar 1 en 2 een belangrijk onderdeel van de lessentabel. Dit zijn uren waarin de leerlingen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling op didactisch en sociaal-emotioneel gebied. Tijdens de ontwikkelleertijduren is een vaste indeling van groepen niet leidend. Een groepsaanbod is wel mogelijk. Leerlingen krijgen tijdens een aantal OLT-uren de keuze uit verschillende mogelijkheden. Deze keuze draagt bij aan hun ontwikkeldoelen.

In schoolplanperiode 2024-2028 is het doel van 't Antoon dat in de ontwikkelleertijd van leerlingen een balans is tussen een schoolgestuurd aanbod en een gepersonaliseerd aanbod. In het gepersonaliseerde aanbod werken leerlingen zelfstandig aan hun ontwikkeldoelen.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Naast het schoolgestuurde aanbod op basis van de ondersteuningsbehoefte van leerlingen krijgen zij ook de mogelijkheid om eigen keuzes te maken waarmee ze in de OLT-uren aan de slag gaan. Deze keuze moet aansluiten bij hun ontwikkeldoelen. De keuze komt tot stand in een gesprek met de mentor.
- Bij de zelfgemaakte keuzes van de leerling vervullen de begeleidende docenten tijdens het proces meer een coachende dan een sturende rol.
- Bij de inrichting van de OLT-uren willen we nadrukkelijk aansluiten bij de interesses en kwaliteiten van de leerling.

7.2.4 Basisvaardigheden

Vaardigheden op het gebied van taal, rekenen/wiskunde, digitale vaardigheden en burgerschap zijn nodig om mee te kunnen doen in onze maatschappij. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de beheersing van deze basisvaardigheden door leerlingen lang niet altijd voldoende is. Dit heeft een negatieve invloed op de kansen in hun latere leven en op de maatschappij als geheel. Daarom is verbetering noodzakelijk. Vanaf 1 augustus 2023 ligt er extra focus op een aparte standaard in de onderzoekskaders. In deze nieuwe standaard basisvaardigheden kijken we naar het curriculum voor Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en burgerschap. Het gaat erom dat we bewuste keuzes maken in het plannen en uitvoeren van het curriculum over de basisvaardigheden. Binnen 't Antoon is er veel aandacht voor de vaardigheden Nederlandse taal en rekenen/wiskunde. Tijdens de komende jaren willen we dit bestendigen en verder uitbouwen.

In schoolplanperiode 2024-2028 willen we bereiken dat voor de basisvaardigheden een doelgericht en samenhangend curriculum is dat past bij de kerndoelen en leerlingpopulatie van 't Antoon.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Voor de kernvakken Nederlands, rekenen en burgerschap is er een doelgericht en samenhangend curriculum dat dekkend is voor de kerndoelen en past bij onze leerlingpopulatie.

7.2.5 Burgerschap

Burgerschap is een onderdeel van het curriculum van het onderwijsprogramma. In verschillende situaties, lessen en projecten werken we aan de ontwikkeling van burgerschap. De school is een leef- en leergemeenschap. Leerlingen hebben door middel van groepsgesprekken tijdens mentorlessen invloed op de gemeenschap die de school is. Het onderwijs draagt bij aan een veilig schoolklimaat waarbij leerlingen sociale en maatschappelijke competenties ontwikkelen en basiswaarden respecteren. Burgerschapsonderwijs geeft zicht op de buitenwereld, zodanig dat de maatschappelijke betrokkenheid en het burgerschap wordt gestimuleerd. Burgerschapsonderwijs is een vast onderdeel van de mentorlessen en lessen mens en maatschappij. We werken (deels) vakoverstijgend en zoeken een actieve samenwerking met maatschappelijke organisaties.

In schoolplanperiode 2024-2028 wil 't Antoon bereiken dat er voor burgerschap een samenhangend, op de actualiteit, de leef- en leergemeenschap van 't Antoon en buitenwereld inspelend programma is ontwikkeld, waardoor de leerling de kans krijgt om zichzelf tot een competent burger te ontwikkelen.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Het curriculum van burgerschap richt zich in ieder geval op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn. Dat geldt ook voor de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme democratische samenleving en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn.
- Door de werkgroep Burgerschap van Parmant Scholen is er een plan van aanpak en vakwerkplan burgerschap gerealiseerd.
- De leerling krijgt de kans om zich tot competent burger te ontwikkelen en daarmee een bijdrage te leveren aan een veilig schoolklimaat.
- Door middel van excursies, vakoverstijgende projecten en gastsprekers is er een sterkere relatie met de buitenwereld.
- De actualiteit zit verweven in de lessen. Dit is zichtbaar via activiteiten rondom vaste data zoals bijvoorbeeld Prinsjesdag, verkiezingen, de Boekenweek, Ketikoti, paarse vrijdag, week van de gezondheid en de Ramadan maar ook in aansluiting op onverwachte gebeurtenissen.
- Er worden diverse culturele activiteiten voor de leerlingen georganiseerd.
- Er worden diverse sportactiviteiten voor de leerlingen georganiseerd.

7.2.6 Ontwikkeling portfolio

Binnen de AntoonRoute is de Routeplanner het format waarin de leerling de eigen ontwikkeling zichtbaar kan maken door een portfolio. Dit is afgelopen schoolplanperiode nog onvoldoende uitgewerkt en ingezet in de Antoonroute. Het portfolio is nog niet geïmplementeerd in het onderwijsproces.

In schoolplanperiode 2024-2028 is ons doel dat leerlingen werken in een duidelijk en handzaam portfolio waarin hun ontwikkelingen zichtbaar zijn.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Er is een duidelijk, werkbaar portfolio voor alle leerlingen.
- Alle leerlingen maken gebruik van hun portfolio om hun ontwikkeling zichtbaar te maken.
- Dit portfolio is onderdeel van het voortgangsgesprek met de mentor en tijdens leerling-, ouder en mentorgesprekken.

7.2.7 NT2

Leerlingen die korter dan 6 jaar in Nederland zijn, hebben recht op NT2-onderwijs. Vanuit het samenwerkingsverband Passend onderwijs zal een kennisnetwerk worden ingericht. In overleg met de sectie Nederlands, de ouders en de leerlingen wordt er bekeken welke leerlingen deelnemen aan NT2- lessen, onder andere binnen OLT.

In schoolplanperiode 2024-2028 wil 't Antoon bereiken dat er een passend aanbod NT2 is, waarbij alle leerlingen onder het motto van 'Taal is van ons allemaal' bij alle lesmomenten taalsensitief onderwijs krijgen aangeboden.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Alle leerlingen die recht hebben op NT2-lessen, krijgen een passend lesaanbod.
- De deskundigheid van het personeel om met deze leerlingen te werken is vergroot. Vanuit het samenwerkingsverband wordt hier regie op gevoerd.
- Er is een geschoolde NT2-coördinator die het NT2-onderwijs op 't Antoon mee vorm geeft.
- Alle onderwijsverzorgenden hebben scholing gevolgd over NT2-onderwijs en kunnen hiermee in de eigen context invulling aan geven.
- 't Antoon heeft een actieve rol in de opvang van anderstaligen. We zetten in op het vergroten van de instroom van leerlingen met een niet-Nederlandstalige achtergrond. Daarmee levert de school haar bijdrage aan de te verwachten stroom leerlingen die in de regio moeten worden opgevangen.

7.2.8 Doorontwikkeling vmbo-PrO

In het schooljaar 2022-2023 hebben Praktijkschool Eindhoven en het Antoon Schellenscollege een pilot gedraaid met een vmbo-PrOklas. Leerlingen met een PrO- of vmbo-basisadvies die twijfelen wat het meest passend is, kunnen hun keuze nog een jaar uitstellen. In deze klas krijgen zij lessen op Praktijkschool Eindhoven en op 't Antoon. Gedurende het schooljaar wordt duidelijk wat het beste bij hen past. De voortgang van de pilotklas is regelmatig geëvalueerd en heeft tot aanpassingen geleid. In het schooljaar 2023-2024 zetten we de pilot voort, stellen die bij en ontwikkelen die verder door.

Binnen het samenwerkingsverband is de vmbo-PrO route nog onvoldoende in beeld als kansrijke route voor leerlingen die functioneren op de grens van praktijkonderwijs en vmbo-basisberoepsgericht onderwijs.

In schoolplanperiode 2024-2028 is de doelstelling dat de vmbo-PrO route zich definitief heeft gevestigd binnen het samenwerkingsverband PO-VO als een kansrijke route met als einddoel voor beide routes een mbo-diploma, waarbij we onderzoeken welke partijen nog van meerwaarde voor deze route kunnen zijn.

Deze doelstelling heeft een relatie met de volgende actielijnen:

- Vmbo-PrO route bestendigen (10)
- Naamsbekendheid (1)
- Samenwerking in de keten (2)

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- De vmbo-PrO route heeft een vaste plek binnen het samenwerkingsverband PO-VO als een kansrijke route met als einddoel een mbo-diploma.
- Binnen Parmant Scholen is er onderzocht welke mogelijkheden er tot samenwerken met de andere locaties zijn, onder andere Vakcollege Eindhoven, om te komen tot een vmbo-PrO klas.
- Met andere vo-scholen in de regio met een vmbo basisberoepsgerichte leerweg is er onderzocht of zij kunnen aansluiten bij de vmbo-pro klas.

7.2.9 Doorontwikkeling heterogene brugklassen

Op 't Antoon krijgen leerlingen de kans om op het bij hen best passende niveau te komen. Leerlingen met verschillende niveaus (basis-kader en kader-theoretisch) zitten bij elkaar in de klas. Onderwijs wordt in de klassen gedifferentieerd aangeboden. Dat is voor docenten een flinke uitdaging en nog geen vanzelfsprekendheid. Door onder andere de coronacrisis is de kansenongelijkheid in het onderwijs toegenomen. Om de ontwikkelingsdifferentiatie in de klas en determinerend toetsen beter vorm te geven, zetten we de subsidie 'Heterogene brugklassen' in. Dit is onderdeel van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) dat werkt aan herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona.

Het doel van deze subsidie is om middelbare scholen te stimuleren hun brugklassen zo in te richten dat leerlingen met verschillende basisschooladviezen bij elkaar in de klas zitten. Zo krijgen zij in de eerste leerjaren van de middelbare school meer tijd om op het voor hen beste passende niveau te komen.

In schoolplanperiode 2024-2028 is onze doelstelling dat het onderwijs zo is ingericht dat leerlingen met verschillende basisschooladviezen bij elkaar in de klas zitten en zo meer tijd krijgen om op het voor hen best passende niveau te komen.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Er is een plan waarmee de doorontwikkeling van de heterogene brugklas wordt geformuleerd met daarin de volgende onderdelen:
 - Vergroten handelingsrepertoire docenten
 - Ondersteuning door een onderwijsassistent
 - Opleiden van teamleider en docenten coaches
 - Implementeren toetsbeleid en combinatie met overgangsnormen en formatief toetsen
- Alle leerlingen worden op hun niveau bediend en uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen.

7.2.10 Implementeren toetsbeleid, invoeren formatief toetsen

Op 't Antoon was geen duidelijk vigerend toetsbeleid. Toetsen zijn niet altijd determinerend en formatief toetsen komt nog te weinig voor. We toetsen veel, vaak nog in kleine leerstofeenheden. De opbouw in toetsen in leerjaar 1 en 2 is onvoldoende uitgewerkt. Het onderwijsprogramma is voor leerlingen en ouders nog onvoldoende zichtbaar. We hebben gewerkt aan een eerste aanzet Programma voor Toetsing Onderbouw (PTO). Het toetsbeleid op 't Antoon is afgelopen jaar herzien en wordt geïmplementeerd. Dit maken we in een PTO zichtbaar voor leerlingen en ouders.

In schoolplanperiode 2024-2028 is de doelstelling van 't Antoon dat er een vigerend toetsbeleid is geïmplementeerd, jaarlijks wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Het PTO is zichtbaar voor leerlingen en ouders.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Er is een vigerend toetsbeleid waarmee duidelijkheid komt in de wijze waarop de docent de ontwikkeling van de leerling zichtbaar wil maken. Formatief toetsen, bevordering- en overgangsnormen maken een integraal onderdeel uit van dit toetsbeleid.
- Er wordt determinerend getoetst waardoor er zicht is op het ontwikkelingsniveau van de leerling.
- Jaarlijks wordt er een PTO vastgesteld en gepubliceerd op de website.

7.2.11 Digitale geletterdheid leerlingen

Digitale geletterdheid gaat over alle vaardigheden en kennis die je nodig hebt om in de huidige samenleving te functioneren. Daarom stellen we een leerlijn digitale geletterdheid op en ontwikkelen we inhoud. Zo leren leerlingen (meer) zelfstandig te functioneren in een samenleving en maatschappij waar digitale technologie en media een belangrijke plaats innemen. Het is een uitdaging om artificiële intelligentie als Chat GPT niet te zien als bedreiging voor het onderwijsproces, maar als tool te omarmen en leerlingen te leren er goed mee om te gaan.

In de lessen op 't Antoon maken we veelvuldig gebruik van digitale ondersteuning bij de lessen en het volgen van de ontwikkeling van de leerling. Daarnaast maken we ook veelvuldig gebruik van ondersteunende software om met elkaar en de leerlingen te communiceren en bestanden te delen. Er zitten grote verschillen tussen het niveau van digitale geletterdheid bij leerlingen en personeel. De sectie OlenT timmert flink aan de weg om de technologische ondersteuning van ons onderwijsproces te faciliteren. Jaarplannen OlenT liggen daaraan ten grondslag.

In schoolplanperiode 2024-2028 is de doelstelling dat we als 't Antoon ervoor zorgen dat onze leerlingen digitaal vaardig en mediawijs zijn, zodat zij kunnen functioneren in een maatschappij waar de digitale en echte wereld met elkaar vervlochten zijn. Leerlingen kunnen de juiste middelen en het juiste gedrag hanteren om een waardevolle plek in de maatschappij in te nemen.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Alle leerlingen weten adequaat om te gaan met de ondersteunende software die de school inzet om het onderwijsleerproces vorm te geven.
- Alle leerlingen maken gebruik van Office365, Magister en hun schoolmail.
- Digitale geletterdheid is een onderdeel van het lesplan.
- Alle docenten hebben minimaal het door OI&T genoemde niveau 2 van digitale geletterdheid en worden gestimuleerd om niveau 3 te behalen.
- Alle medewerkers volgen regelmatig trainingen om kennis en vaardigheden op het gebied van digitale geletterdheid en digitale didactiek te vergroten.
- OlenT krijgt tijd en ruimte om de gewenste ontwikkelingen goed te kunnen ondersteunen.

7.2.12 Ondersteuning

In het vernieuwde schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat helder beschreven wat 't Antoon aan ondersteuning kan bieden. Docenten zijn bekwaam in het omgaan met de aan onze zorg toevertrouwde leerlingen, maar soms is er sprake van handelingsverlegenheid. De ene keer omdat de problematiek onze mogelijkheden overschrijdt, de andere keer omdat we onvoldoende in staat zijn ons handelen binnen onze mogelijkheden aan te passen.

Een deel van de leerlingen blijkt na aanname extra ondersteuning nodig te hebben. We zien dat er voor een toenemend aantal leerlingen meer nodig is dan onze school kan bieden. Voor deze leerlingen onderzoeken we welke andere plek (elders) het meest passend is. Dit onderzoek en de herplaatsing vragen veel tijd en energie van het ondersteuningsteam. De plekken waar wij leerlingen kunnen onderbrengen (tijdelijk of permanent) als het bij ons op school niet (meer) lukt, zijn spaarzaam.

In schoolplanperiode 2024-2028 is het doel van 't Antoon dat we tijdig in beeld hebben welke ondersteuningsbehoefte leerlingen hebben. Daarnaast hebben onze medewerkers een adequaat handelingsrepertoire om leerlingen met deze ondersteuningsbehoefte te ondersteunen, zodat er minder plekken voor leerlingen elders gezocht hoeven te worden.

Deze doelstelling heeft een relatie met de volgende actielijnen:

- Inventarisatie ondersteuningsvragen (27)
- Formuleren en opbouwen pedagogisch handelingsrepertoire (19)
- Samenwerking in de keten (2)

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Herijking van mogelijkheden om leerlingen met leer- en opvoedingsproblemen die we met onze huidige middelen onvoldoende kunnen bieden. Mogelijk leidt dit tot een nieuwe aanpassing van het ondersteuningsplan.
- Onderzoek naar de haalbaarheid van een interne trajectklas waarin leerlingen (tijdelijk) aan de slag gaan met de problematiek die het leren ernstig belemmert.
- Alle medewerkers zijn voldoende toegerust om de ondersteuningsvragen van onze leerlingen te bedienen. Het ondersteuningsplan is daarbij leidend.
- Alle docenten zijn voldoende toegerust om in de klas preventief te handelen waardoor zij ondersteuningsvragen vanuit de basis kunnen oppakken. Daarmee vergroten we het preventief handelen in de klas waardoor we minder curatief aan de slag hoeven met leerlingen.
- Leerlingdossiers zijn volledig en worden adequaat bijgehouden.
- We hebben korte lijnen met schoolmaatschappelijk werk, WJJeindhoven, jeugdhulpverlening.
- We zetten, in samenspraak met samenwerkingsverband en jeugdzorg, maatwerktrajecten op als het reguliere aanbod onvoldoende past.

7.3 Personeel

7.3.1 Docentcoaches

Binnen 't Antoon zijn er docentcoaches die beginnende docenten wegwijs maken in het vak en in de organisatie. Om nieuw personeel nog meer aan onze organisatie te binden, is het van belang om een stap te zetten in de begeleiding van deze starters.

Ons doel voor de schoolplanperiode 2024-2028 is dan ook dat starters binnen de organisatie beter begeleid worden, zodat ze beter landen en langer bij ons blijven werken.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- De docentcoaches kunnen met de kijkwijzer lessen observeren en effectief feedback geven op hetgeen dat ze waarnemen in de les.

- Docenten kunnen de ontvangen feedback vertalen naar de praktijk van alle dag.
- Recente wetenschappelijke inzichten op het gebied van startende docenten worden meegenomen in de begeleidingspraktijk.

7.3.2 Vergroten coachingsvaardigheden mentoren

Alle leerlingen binnen 't Antoon hebben een mentor. Deze mentor is de contactpersoon voor ouders en verzorgt de eerstelijns ondersteuning voor de leerlingen. Daarnaast draagt deze mentor de zorg voor een goed klassenklimaat en pleegt – al dan niet in overleg met de leerlingcoördinator, ondersteuningsteam of schoolleiding – interventies om een goed leerklimaat in de klas te krijgen en te houden. Richting de individuele leerling pleegt de mentor interventies om de ontwikkeling van de leerling te bevorderen.

In schoolplan 2024-2028 is het doel dat de mentoren het handelingsrepertoire vergroten zodat de leerlingen uitgedaagd worden om zelf de regie over hun ontwikkeling te nemen. Door de uitbreiding van deze coachingsvaardigheden spreken we niet meer over mentor maar over coach.

Het bereiken van de doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Iedere leerling wordt begeleid door een coach die de leerling stimuleert om zelf de regie over de eigen ontwikkeling te nemen.
- Alle coaches beschikken over het handelingsrepertoire om zowel de leerling te coachen maar ook om het leerklimaat in de klas te stimuleren.

7.3.3 Werkklimaat

We streven naar betrokken en bevlogen medewerkers. De overtreffende trap van deze werkbeleving is werkgeluk. Gelukkige medewerkers zijn zowel betrokken als bevlogen én ze floreren. Ze zijn meer in balans, hebben minder stress en minder kans op een burn-out. Niemand 'is' alleen maar zijn werk. Relaties, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, financiën, zingeving én werk zijn met elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar. Als de verschillende kanten van het leven in harmonie zijn met elkaar, is er ruimte om geluk te ervaren. Het speciale karakter van 't Antoon vraagt om medewerkers die zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen.

In schoolplanperiode 2024-2028 willen we bereiken dat alle werknemers betrokken en bevlogen zijn en in een veilige, professionele cultuur feedback kunnen geven en ontvangen en Het Goede Gesprek kunnen voeren.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- We voeren Het Goede Gesprek met elkaar. Hierin is aandacht voor welbevinden en werkgeluk, dit gesprek is onderdeel van de jaarlijkse gesprekscyclus.
- Alle medewerkers voelen zich gehoord en gezien, er is geen drempel om ten alle tijden met elkaar Het Goede Gesprek te voeren.
- Er is een professionele cultuur van gevraagd en ongevraagd feedback geven en ontvangen. Hierbij maken we onder andere gebruik van 360 graden feedback en collegiale consultatie en trajecten die het handelingsrepertoire van de medewerkers vergroten zodat zij beter zijn toegerust voor de taken waar ze voor staan.
- De leidinggevenden van 't Antoon stimuleren en begeleiden medewerkers om hun ambities en passie te volgen tijdens het werken op school. Er is openheid over taken en functies. Alle medewerkers hebben hierdoor de kans om actief hun ambities te volgen.
- Medewerkers worden betrokken bij besluitvorming binnen de organisatie
- De beleefde werkdruk is structureel verlaagd.
- De sociale veiligheid is op orde. De diverse plannen en protocollen hiervoor zijn op orde.

- Iedereen voelt zich verbonden met het team. Jaarlijks vinden er verschillende teambuildingsactiviteiten plaats. Deze worden ingepland in de jaarplanning.
- We zijn trots op het feit dat we op 't Antoon werken.

7.4 Kwaliteitscultuur

Als het om de kwaliteitskalender van Parmant Scholen gaat, bespreken en monitoren we onderwerpen als resultaten en doorstroom. Er is een begin gemaakt met het beschrijven van processen waarmee we de gewenste kwaliteit in de school inzichtelijk maken. Op 't Antoon beschrijven we deze processen in kwaliteitskaarten. Datacoaches worden momenteel opgeleid.

In de schoolplanperiode 2024-2028 wil 't Antoon bereiken dat binnen school de diverse processen in de school beschreven zijn en dat PDCA-cyclus duidelijk zichtbaar is. Er is sprake van een kwaliteitscultuur, waarbij we op verschillende niveaus deze PDCA-cyclus doorlopen.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- In school is een duidelijke structuur in organisatie en communicatie.
- Er is een opgeleide datacoach die met behulp van een vastgestelde kwaliteitskalender kwartaalrapportages oplevert waarmee de kwaliteit van het onderwijs gemonitord wordt en waar nodig besproken kan worden.
- De kwaliteitskalender van Parmant Scholen maakt een vast onderdeel uit van het directie-overleg.
- Alle processen in de school zijn beschreven volgens een vast format: kwaliteitskaarten. Deze processen zijn dynamisch en worden na evaluatie steeds geactualiseerd.
- Bij ontwikkeltrajecten in de school is de PDCA-cyclus altijd zichtbaar.
- Lesbezoeken (en het gesprek hierover) door collega's, schoolleiding en docentencoaches zijn een onderdeel van de schoolcultuur.
- De kwaliteit van de leerlingbesprekingen/rapportvergaderingen is verbeterd met het actuele leerlingvolgsysteem (Rubrics), de groepshandelingsplannen en het OMO-traject objectieve besluitvorming in overgangsvergaderingen.

7.5 Samenwerking en bekendheid in de regio

7.5.1 Rijke Schooldag

Pact Woensel-Zuid en de deelnemende scholen hebben de ambitie uitgesproken de komende jaren toe te werken naar een structureel aanbod waarmee de talentenontwikkeling van alle leerlingen en jongeren in Woensel-Zuid kan worden gestimuleerd.

In schoolplanperiode 2024-2028 willen we bereiken dat de Rijke Schooldag een vast onderdeel vormt van het curriculum, waarbij de ambities uit het Pact Woensel-Zuid worden nagestreefd.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Activiteiten in het kader van de Rijke Schooldag (School en Omgeving) vormen een vast onderdeel van het curriculum.
- De ambities van Pact Woensel-Zuid zijn zichtbaar in de school

7.5.2 Plaats in de regio

Het Antoon Schellenscollege is een unieke school in de regio. Leerlingen en ouders uit de regio kiezen voor 't Antoon als opstap naar de bovenbouw vmbo. Definitieve keuze voor niveau of vo/vso wordt nog even uitgesteld. Na 2 jaar ontwikkeling en begeleiden kiezen we de best passende vervolgplek. Niet alle basisscholen en ouders uit de regio Eindhoven zijn bekend met de mogelijkheden op 't Antoon. De AntoonRoute als concept is onvoldoende bekend. De nieuwe vmbo-PrO route verdient

daarbij de nodige aandacht als unieke route in Eindhoven. Leerlingen en medewerkers verdienen daarbij een passend goed schoolgebouw waar de AntoonRoute goed uit de verf komt. De samenwerking binnen het cluster Praktijkschool Eindhoven en 't Antoon biedt daarvoor mooie mogelijkheden.

In schoolplanperiode 2024-2028 wil 't Antoon bereiken dat dat de school een stevige positie in de samenleving en samenwerkingsverband Eindhoven de Kempen inneemt, waarbij onze bekendheid helpt in de samenwerking met de partners in de omgeving.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- De regio is bekend met de mogelijkheden van het Antoon Schellenscollege.
- De AntoonRoute en de vmbo-PrO route maken onderdeel uit van de pr van 't Antoon. Er wordt extra ingezet op bekendheid bij de SBO en basisscholen in de regio.
- Er zijn stappen gezet richting nieuwbouw samen met Praktijkschool Eindhoven.
- Aansluitend op het koersplan van Parmant Scholen, het schoolplan van 't Antoon en de Praktijkschool ontwikkelen we een gezamenlijke branding van het cluster. Stip op de horizon is dat beide scholen uiteindelijk onder 1 dak komen. De branding sluit daarop aan.

8. Humanresourcesmanagement

8.1 Inleiding

Humanresourcesmanagement (hrm) in Parmant Scholen omvat enerzijds de aandacht voor de cultuur in de organisatie. Het gaat dan om Parmant Scholen als organisatie binnen de vereniging OMO, die een eigen cultuur en kernwaarden heeft als uitvloeisel van de waarden 'Goed onderwijs, goed mens, goed leven, goed handelen'. Anderzijds betreft hrm de wijze waarop we invulling geven aan posities binnen de organisatie, het leiderschap dat verwacht wordt en de manier waarop medewerkers in Parmant Scholen in de nieuwe schoolplanperiode 2024-2028 gaan werken. Dit komt tot uiting in onze arbeidsmarktstrategie, in het type medewerkers dat we inzetten en de wijze waarop we het talent in de organisatie willen behouden en tot verdere ontwikkeling willen brengen. 't Antoon sluit uiteraard aan bij de koers van Parmant Scholen.

8.2 Cultuur

Binnen Parmant Scholen zijn medewerkers gelijkwaardig; ieder levert in de eigen rol een belangrijke bijdrage aan de scholengroep. Dat impliceert ook erkende ongelijkheid op basis van kwaliteiten die medewerkers hebben. Dat staat los van de waardering die er voor iedere medewerker is. De cultuur in iedere Parmant school kenmerkt zich door een warme en informele positieve sfeer met een menselijke maat en veel ruimte. Verschillen zijn wenselijk en moeten gezien worden om de kracht ervan te kunnen benutten. Het is van belang de overeenkomsten te herkennen en te benoemen en de verschillen te benutten. Vanuit openheid, nieuwsgierigheid en verbinding voeren we de dialoog met elkaar. Door in dialoog te gaan over de verschillen ontstaan immers overeenkomsten en leren we elkaar beter kennen.

8.2.1 Persoonlijk leiderschap

In een Parmant school wordt de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie gelegd vanuit het vertrouwen dat medewerkers in staat zijn hun taken succesvol uit te voeren. We spreken mensen aan op wat ze kunnen, maar we communiceren ook openlijk over wat ze (nog) niet kunnen. Dit zet de medewerkers aan tot zelfreflectie, een lerende houding, waardoor hun kwaliteit en daarmee de kwaliteit van de totale organisatie kan verbeteren.

We gaan uit van persoonlijk leiderschap: medewerkers geven het aan ze iets niet kunnen of willen en vragen hulp als iets niet lukt. Zij nemen verantwoordelijkheid en gaan de dialoog niet uit de weg. Als iets niet goed gaat, is dat een kans om te leren. We waarderen het nemen van initiatief en proactief handelen, dat leidt tot voortdurende verbetering en verandering. In Parmant Scholen is dan ook sprake van een open cultuur.

Voor medewerkers zijn taken aantrekkelijk omdat zij zeggenschap hebben over de wijze waarop ze die kunnen uitvoeren. Zij voelen eigenaarschap en zorgen dat hun taken op tijd en naar behoren uitgevoerd worden. Dit zorgt voor betrokkenheid en geeft eigenwaarde, omdat de organisatie daarmee laat zien vertrouwen te hebben in hun competenties en capaciteiten. Dit maakt Parmant Scholen een goede werkgever.

8.2.2 Parmant Scholen zijn één

Binnen Parmant Scholen leren we van, door en met elkaar en omarmen diversiteit. Iedereen mag leren en ontwikkelen en fouten maken. We kunnen op elkaar rekenen, ondersteunen elkaar en bieden elkaar, daar waar nodig, de helpende hand. We geven elkaar complimenten en opbouwende feedback. We behandelen elkaar op respectvolle wijze en met zorg.

De collega's van alle vestigingen zijn samen Parmant Scholen. Vanuit betrokkenheid en het meevoelen met collega's laten we zien dat we één scholengroep zijn en de andere scholen waarderen. Als we voor keuzes staan, dan maken we merkbaar en voelbaar, dat we één zijn en als collega's solidair aan elkaar zijn. Als we zo met elkaar omgaan, tonen we dat alle Parmant scholen gezien en gewaardeerd worden en staan we krachtig als scholengroep in het Eindhovense

scholenveld. Daarmee leggen we ook een basis voor de samenwerking, die ons helpt om binnen Parmant Scholen dat rijke palet aan mogelijkheden voor leerlingen te creëren.

8.2.3 Externe gerichtheid

Binnen Parmant Scholen voelen we ons verantwoordelijk en nemen we initiatief, hebben lef en zijn autonoom. We kijken buiten de kaders en omarmen innovatieve en creatieve ideeën.

Medewerkers van Parmant Scholen zijn gericht op de buitenwereld; we richten ons op de maatschappij direct om ons heen én op de mondiale ontwikkelingen. Onze organisatiecultuur kenmerkt zich dan ook door omgevings sensitiviteit.

We zijn een netwerkorganisatie waar eenieder zich thuis voelt. Dat maakt ons aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers. We richten ons op gezamenlijke ontwikkeling en samenwerking met elkaar op inhoudelijke thema's. Iedereen heeft een aandeel in de projecten van Parmant Scholen.

Medewerkers zijn veel in contact met stakeholders als ouders, basisscholen, andere vo-scholen, gemeente(n) en (stage)bedrijven. Door hun persoonlijk leiderschap hebben ze regelmatig de mogelijkheid om tot verbetering te komen. We leren en ontwikkelen in interactie met elkaar.

8.3 Leiderschap

Om in Parmant Scholen op de juiste wijze invulling te geven aan de hierboven beschreven cultuur is leiderschap van groot belang. Dat betekent dat wij de volgende kwaliteiten vragen van leidinggevend:

- Staat midden in de maatschappij, en denkt van buiten naar binnen en andersom en is omgevings-sensitief.
- Gaat de verbinding tussen en in de scholen aan.
- Stimuleert mensen om verantwoordelijkheid te nemen, geeft vertrouwen en eigenaarschap, en staat open voor andere zienswijzen en oplossingen.
- Heeft oog voor talenten en zet talenten van collega's in.
- Heeft organisatievermogen en kan delegeren en loslaten.
- Iedereen wordt gehoord en gezien en heeft inlevingsvermogen.
- Toont voorbeeldgedrag als het gaat om vitaal leiderschap en draagt cultuur en kernwaarden uit.
- Biedt toekomstperspectief en inspireert medewerkers om een bijdrage te leveren.

De benodigde competenties voor het leidinggevend kader zijn:

- **Visie:** de dagelijkse praktijk kunnen overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst, feiten van een afstand kunnen bekijken, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen.
- **Innoverend vermogen:** je richten met onderzoekende en nieuwsgierige geest op toekomstige vernieuwing van strategie, producten, diensten en markten. Er mede voor zorgen dat innovaties worden gerealiseerd.
- **Samenwerken:** op effectieve wijze meewerken aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer het niet direct een persoonlijk belang dient.
- **Ontwikkelen van medewerkers:** talenten onderkennen en ontwikkelingsbehoefte van medewerkers vaststellen en zorgen voor het uitvoeren van de juiste ontwikkelingsactiviteiten.

8.4 Rol van de teamleider

De teamleiders van Parmant Scholen hebben door hun rol in de begeleiding en aansturing van medewerkers in hun team een belangrijke taak. Zij stimuleren persoonlijk leiderschap bij medewerkers door hen te laten reflecteren en eigen keuzes te laten maken, waarbij het oog voor de medemens en diens belang altijd een centrale rol speelt.

De teamleiders geven enerzijds het goede voorbeeld en anderzijds begeleiden en ondersteunen zij de medewerkers bij het nemen van regie over het eigen leven en leren. Dat doen zij door het voeren van Het Goede Gesprek over onderwijs en leiderschap.

Iedere teamleider bevordert samenwerking tussen teamleden en creëert een leerklimaat waarin persoonlijke groei en ontwikkeling worden aangemoedigd. De teamleider speelt hierin een belangrijke rol door duidelijke doelen en verwachtingen te stellen, feedback te geven, conflicten op te lossen en de teamleden te ondersteunen bij het bereiken van hun doelen. De teamleiders participeren in het traject vitaal leiderschap, waardoor zij voorbereid worden op hun belangrijke en complexe rol.

8.5 Vitaliteit

Het speerpunt vitaliteit is gericht op het bevorderen van een gezonde, productieve en plezierige werkomgeving. In het schooljaar 2022-2023 is gestart met een training vitaal leiderschap om teamleiders, hoofden van dienst, hr-adviseurs en directeuren te leren hoe zij een gezonde balans kunnen aanbrengen tussen werk en privéleven. Daarbij zoomen we in op de wijze waarop zij de medewerkers in hun team kunnen begeleiden bij het behouden of realiseren van vitaliteit in het werk. Het gaat om manieren om werkstress te verlagen, burn-out te voorkomen en werkplezier te verhogen.

Daarbij speelt bewustwording van arbeidsomstandigheden een rol, als ook de oorzaken van werkdruk en werkbelasting en het bieden van ondersteuning op het werk.

De afdeling hrm ondersteunt de teamleiders, hoofden van dienst en directeuren door beleid uit te werken en de uitvoering ervan te begeleiden. Het doel van het vitaliteitsbeleid is het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het verhogen van de werktevredenheid. Hierbij werken vestigingen en stafdiensten samen om binnen de mogelijkheden tegemoet te komen aan de behoeften van de medewerkers. Verwachtingenmanagement is daarbij van cruciaal belang.

8.6 Arbeidsmarktstrategie

Parmant Scholen heeft net als andere scholen voor voortgezet onderwijs te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Om ervoor te zorgen dat leerlingen nog steeds les krijgen van bevoegde docenten én andere vormen van onderwijs toegepast worden, ontwikkelt Parmant Scholen eigentijdse onderwijsvormen. Daarbij wordt een arbeidsmarktstrategie toegepast, die gericht is op persoonlijk leiderschap, talentontwikkeling en professionaliteit van medewerkers. Dit maakt het aantrekkelijk om bij Parmant Scholen te werken, omdat aan de ene kant onderwijs ontwikkeld wordt en aan de andere kant onderwijsgevend de gelegenheid krijgen om de benodigde competenties en vaardigheden te ontwikkelen.

De arbeidsmarktstrategie behelst ook het vragen van aandacht voor Parmant Scholen als scholengroep, als werkgever. Naast de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden van de vereniging OMO biedt Parmant Scholen medewerkers de mogelijkheid om ervaring op te doen in alle vormen van voortgezet onderwijs zonder te hoeven overstappen naar een andere school.

Parmant Scholen wil dat medewerkers bewust voor één van de vestigingen kiezen, omdat het onderwijsconcept, de doelgroep en het onderwijstype hen aanspreekt. Bovenal willen we dat potentiële medewerkers kiezen voor Parmant Scholen omdat de kernwaarden, missie en visie hen

aantrekken. ‘Jij maakt morgen mooi’, moet ook voor hen een belofte en wens zijn, die ervoor zorgt dat medewerkers aan Parmant Scholen verbonden (willen) blijven.

8.6.1 Anders inrichten van werken in het onderwijs

Het anders vormgeven van de onderwijsinhoud zoals beschreven in paragraaf 7.2 vraagt om een ander type begeleiding dan die in een traditionele klassikale onderwijssetting. Niet alleen bevoegde docenten kunnen die begeleiding bieden. Ook andere professionals – al dan niet binnen een schoolomgeving – kunnen leerlingen helpen en ondersteunen bij het vormgeven van hun leerproces. Belangrijk is dat een bevoegd docent betrokken is bij het onderwijsproces, niet per definitie als uitvoerende, maar wel in een monitorende en regisserende rol.

8.6.2 Inzet hybride docenten

Binnen Parmant Scholen worden op enkele vestigingen vanaf het schooljaar 2018-2019 hybride techdocenten ingezet. Het gaat om professionals die in het bedrijfsleven werkzaam zijn en één dag per week in het onderwijs werken. Met de inzet van hybride docenten geven we een impuls aan het onderwijs doordat zij leerlingen kunnen introduceren in nieuwe ontwikkelingen in de industrie. Dit kan bijdragen aan de verrijking van het onderwijs en de leerlingen beter voorbereiden op de toekomst. Voor Parmant Scholen betekenen de hybride docenten dat er verbinding ontstaat tussen de school en het bedrijfsleven. Zo kunnen leerlingen bijvoorbeeld stageplaatsen vinden, maar kunnen er ook bedrijfsbezoeken georganiseerd worden. Voor t’ Antoon kan het ook interessant zijn om te verkennen wat de mogelijkheden zijn om met hybride docenten te werken. De eerste verkennende gesprekken hebben inmiddels plaatsgevonden en krijgen een vervolg in 2023-2024.

8.7 Talentmanagement

In Parmant Scholen staat persoonlijk leiderschap centraal, niet alleen voor leerlingen maar vooral ook voor medewerkers. Persoonlijk leiderschap betekent regie op eigen leven en leren. Om ervoor te zorgen dat medewerkers nadenken over hun eigen ontwikkeling investeert Parmant Scholen in talentmanagement. De afdeling hrm speelt daarbij een belangrijke rol als gesprekspartner voor medewerkers op alle lagen van de organisatie. Leidinggevendenden voeren met hun teamleden Het Goede Gesprek en worden daarbij ondersteund door de hr-adviseurs.

Activiteiten die in het kader van talentmanagement worden ingezet zijn onder andere:

- Inzet van gesprekken met professionals buiten Parmant Scholen. We hebben een arsenaal aan professionals die kunnen worden ingezet op verzoek van medewerkers.
- Gesprekken met een hr-adviseur van Parmant Scholen om ambities en ontwikkelwensen te verhelderen.
- Het Goede Gesprek met de direct leidinggevende.
- Scholing en begeleiding voor teams of individuen om te leren omgaan met hun taak.
- Talentenscan om proactief in beeld te brengen welke medewerkers talenten en ambities hebben die passen bij de ontwikkeling van (een bepaalde vestiging van) Parmant Scholen.

8.8 Doelen hrm

De doelstelling voor schoolplan 2024-2028 voor t’ Antoon is dat we vanuit vitaal leiderschap sturing geven aan een school waar vanuit – een lerende, professionele cultuur – aandacht is voor taakverdeling op basis van expertise en affiniteit. We hebben een antwoord op het lerarentekort, waarbij we vanuit eenieders flexibiliteit onderwijskwaliteit kunnen leveren die gebouwd is op onze kernwaarden.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- De leden van de schoolleiding van Parmant Scholen geven invulling aan vitaal leiderschap bij de begeleiding en aansturing van hun medewerkers.
- Het onderwijs wordt verzorgd door docenten die samenwerken met onderwijsassistenten, instructeurs, hybride docenten en andere professionals die een deel van het onderwijsaanbod verzorgen.
- In Het Goede Gesprek spreken we over onderwijs, werkzaamheden, werkplezier en werkgeluk. Medewerkers voelen zich gehoord en gezien en voelen verantwoordelijkheid voor de organisatie.
- In Het Goede Gesprek maken alle collega's afspraken met de leidinggevende over hoe de medewerker individueel werkt aan deskundigheidsbevordering.
- Er bestaat een lerende cultuur, die zichtbaar is doordat medewerkers van Parmant Scholen samenwerken, samen leren en samen ontwikkelen.
- Op 't Antoon is veel aandacht voor taakverdeling op basis van expertise en affiniteit. Daarbij zijn eigenaarschap, verantwoordelijkheid nemen en taakvolwassenheid belangrijke uitgangspunten.
- Er zijn afspraken over hoe we communiceren en samenwerken met elkaar. Deze afspraken komen we ook na.
- We zijn flexibel in onze inzet, zodat we afhankelijk van onze formatie toch onderwijskwaliteit kunnen leveren.

9. Bedrijfsvoering

9.1 Inleiding

Het Parmant plan 2024-2028 voor bedrijfsvoering richt zich op drie speerpunten: Standaardisatie, samenwerking en werken op basis van feiten en cijfers.

Standaardisatie is gekozen om de kwaliteit van diensten en efficiency te verbeteren. Het organiseren van processen op dezelfde wijze maakt ze beter te documenteren, duidelijk en beheersbaar. Dit verhoogt de efficiency en bespaart kosten, waardoor er meer middelen beschikbaar zijn voor kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Samenwerking tussen scholen en staf, tussen Parmant scholen onderling, met andere OMO-scholen, met het bedrijfsleven kan nog veel toegevoegde waarde leveren. Een aandachtspunt in de samenwerking met de vereniging OMO is het zorgen voor 'alignment' tussen de doelstellingen en projecten van OMO en Parmant Scholen.

Het toevoegen van meer kwantitatieve informatie op basis van feiten en cijfers heeft grote toegevoegde waarde. Hiermee worden de plannen concreter. Door het vastleggen van kwantitatieve doelen of normen, weten we wat we willen bereiken met de evaluatie. Dit verduidelijkt ook het kwalitatieve aspect en creëert een kader. Het legt tevens de basis voor het bespreken van resultaten, het overschrijden of niet behalen van normen, en het geven van complimenten.

9.2 Kwaliteit

De focus voor het project Kwaliteit is het bereiken van standaardisatie en tegelijkertijd het toepassen van een breed scala aan maatwerk binnen de bestaande wet- en regelgeving over leerroutes, examenreglement en onderwijstijd. Door standaardisatie in combinatie met maatwerk kunnen we kansrijk, innovatief en eigentijds onderwijs bieden dat optimaal aansluit bij de talenten en behoeften van leerlingen, zowel nu als in de toekomst. Dit gaan we realiseren door het vergroten van de deskundigheid van medewerkers om een sterke kwaliteitscultuur en innovatief vermogen te waarborgen. Hierbij krijgen we ondersteuning van datacoaches en stafmedewerkers Kwaliteit van Parmant Scholen.

9.3 Finance

De afdeling Finance van Parmant Scholen heeft de afgelopen jaren aanzienlijke vooruitgang geboekt en streeft ernaar om deze ontwikkeling in de komende jaren verder vorm te geven. We willen met name zorgen voor een sterke verbinding met de afdeling hrm om de vestigingen optimaal te kunnen ondersteunen, gezien ruim 80% van de kosten gerelateerd is aan medewerkers. We willen ook het aanvragen van subsidies optimaliseren en zorgvuldig kijken naar de besteding van deze middelen. Daarnaast een verdere ontwikkeling van financiële rapportages, optimalisatie van het inkoopproces en standaardisering van de inkoopprocedure.

9.4 ICT

Het Parmant ICT-schoolplan 2024-2028 richt zich op vier speerpunten: operationele ondersteuning, investeringen, informatiebeveiliging en innovatie. Zie hiervoor de doelen in het Parmant Scholen schoolplan. Op Praktijkschool Eindhoven blijven wij actief op zoek naar het zo optimaal mogelijk inzetten van ICT om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten.

9.5 Facility

Facility zet zich in voor regionale samenwerking en externe gerichtheid. Duurzaamheid is daarbij belangrijk, zoals afvalverwerking en de energietransitie. Het is belangrijk om actief mee te denken in de ontwikkeling van de vestigingen en proactief te kijken naar mogelijke ondersteuning.

Nieuwbouw van de Praktijkschool Eindhoven en het Antoon Schellenscollege staat gepland, de termijn waarop is nog niet bekend. De leerlingen van deze scholen verdienen een mooi en goed schoolgebouw. De school moet bijdragen aan het leggen van een sterke basis voor een goede toekomst. Niet alleen door wat er in de lessen gebeurt, maar ook door een eigentijdse en uitdagende leeromgeving die uitnodigt tot leren. Dit heeft een grote invloed op het zelfbeeld van de jongeren. Investeren in een goede schoolloopbaan van jonge mensen is de beste investering op de lange termijn. We streven naar een versnelling van het besluit voor nieuwbouw en werken hiervoor samen met de gemeente Eindhoven en onze vereniging OMO.

9.6 Marketing & communicatie

Marketing en communicatie spelen een cruciale rol bij het levendig maken en behouden van de strategische doelen van de organisatie en het zichtbaar uitdragen van de kernwaarden. De afdeling zal actief betrokken zijn bij het laden, zichtbaar maken en uitdragen van de strategische thema's van Parmant Scholen: innovatief vermogen, eigentijds onderwijs, werkgeluk en vitaliteit, samenwerking, leer- en leefgemeenschap, identiteitsontwikkeling en versterking van het imago.

Identiteitsontwikkeling en versterking van het imago van de Parmant Scholen door branding is een belangrijk thema: we streven ernaar om een uniek merk te creëren dat duidelijk onderscheidend is op de onderwijsmarkt in Eindhoven. En dat ons helpt de juiste doelgroep van leerlingen en medewerkers aan te trekken en te behouden. Dit betekent dat we ervoor zorgen dat ons merk consistent en samenhangend is, van het logo en de kleuren tot de communicatie en de uitstraling van onze scholen. En dat de missie, visie en doelstellingen worden gedragen en uitgedragen. Het ontwikkelen van gelijkwaardige kwaliteit en een professionele uitstraling van de zes Parmant scholen, het inzetten van de juiste communicatiemix met een eenduidige boodschap en het gebruik van medewerkers en leerlingen als ambassadeurs zijn kritieke succesfactoren. Voor Praktijkschool Eindhoven en het Antoon Schellenscollege liggen hier mooie kansen, we zetten met onze vmbo-Pro route een uniek concept neer en kunnen door middel van branding een grotere doelgroep bereiken.

Daarnaast is de bevordering en stimulering van onderlinge samenwerking binnen de Parmant Scholen een belangrijk thema net zoals het uitdragen van de koersdoelen via de ambassadeurs.

9.7 Doelen Bedrijfsvoering

De doelstelling voor schoolplan 2024-2028 is voor ons dat we vanuit standaardisatie van processen de bedrijfsvoering en kwaliteitscultuur binnen 't Antoon verbeteren. Hiervoor werken we actief samen in het cluster en binnen Parmant Scholen. Hierdoor worden we als 't Antoon structureel financieel gezond.

Het bereiken van deze doelstelling is op de volgende wijze zichtbaar:

- Door middel van standaardisatie worden kwaliteiten van diensten en efficiency verbeterd, hierbinnen is ruimte voor maatwerk.
- De deskundigheid van het team op het gebied van basiskwaliteit en kwaliteitscultuur wordt vergroot.
- We zoeken actief de samenwerking op met andere scholen, bedrijven en overige ketenpartners, uitgaande van 'constructive alignment'.
- De kwaliteitskalender en kwaliteitscyclus worden geborgd.

- We werken toe naar een structureel gezonde financiële situatie.
- We maken optimaal gebruik van ICT, voor de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteunende processen.
- We blijven ons ervoor inzetten om op zo kort mogelijke termijn nieuwbouw gerealiseerd te krijgen.