



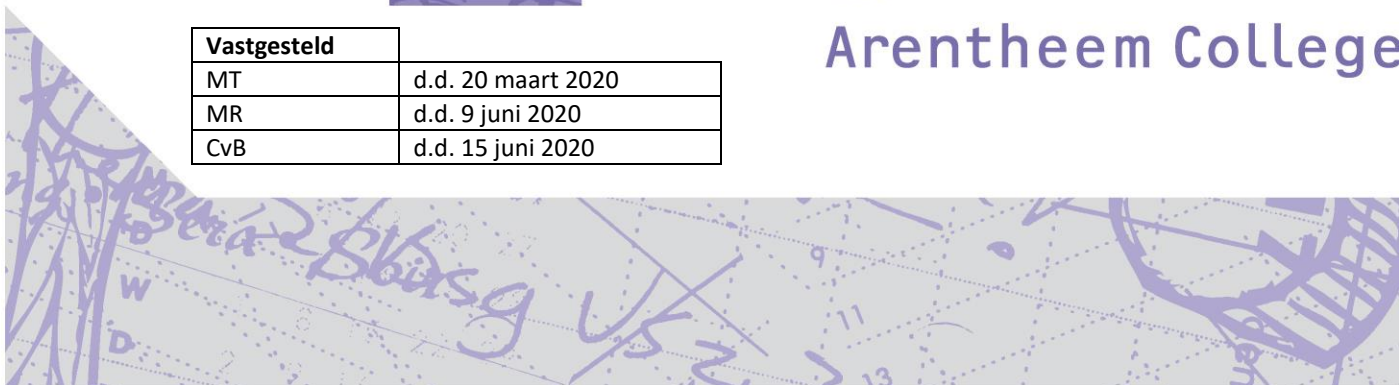
# Arentheem College: een school met ambitie

## Schoolplan 2020-2024



Arentheem College

Vastgesteld	
MT	d.d. 20 maart 2020
MR	d.d. 9 juni 2020
CvB	d.d. 15 juni 2020



## Voorwoord

In het voorjaar van 2019 heeft het managementteam van de VO-scholen van COG (Arentheem College en Het Perron) het vorige schoolplan (2016-2020) geëvalueerd. Besloten werd om in het nieuwe schoolplan de lijnen vanuit het vorige schoolplan door te trekken, maar ook om meer focus aan te brengen en om aandacht te besteden aan het zo helder en meetbaar mogelijk formuleren van onze doelstellingen.

Verder hebben we het Strategisch Perspectief van de Stichting COG vertaald naar een aantal richtinggevendende koersuitspraken. Op basis hiervan en op basis van nadere observaties en analyses, heeft de 'werkgroep schoolplan' van het Arentheem College in de periode augustus 2019 – januari 2020 gewerkt aan de conceptversie van het schoolplan. Dit document bevat niet alleen de speerpunten van het Arentheem College voor de komende jaren, maar er wordt ook aandacht besteed aan thema's waar we volgens de richtlijnen van de onderwijsinspectie aandacht aan dienen te besteden. Onze ambities voor de komende jaren zijn direct gekoppeld aan het vorige schoolplan (2016-2019), het Strategisch Perspectief 2019-2022 van de Stichting COG en het in 2018 geactualiseerde Sectorakkoord VO.

Dit schoolplan vormt de basis voor de door de scholen te ontwikkelen jaarplannen c.q. meerjarenplannen. Dit schoolplan vormt dus de paraplu voor de plannen van de Arentheemscholen.

In het afgelopen jaar is de samenwerking tussen de scholen van het Arentheem College en Het Perron (Veenendaal) op gang gekomen. Deze samenwerking willen we in de komende jaren verder versterken door kennis en expertise te delen en te bundelen.

We beseffen dat plannen vaak worden ingehaald door ontwikkelingen die op het moment van schrijven nog niet te voorzien zijn. Daarom zullen we dit schoolplan halverwege de planperiode, in 2022, evalueren en waar nodig van een update voorzien.

Algemeen directeur Arentheem College  
Locatiedirecties van Leerpark Presikhaaf, Thomas a Kempis en Titus Brandsma

april 2020

## Inhoud

Voorwoord .....	2
Inleiding .....	4
AMBITIE 1: Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs .....	6
AMBITIE 2: Professionele (onderwijs)organisatie .....	10
AMBITIE 3: Intrinsieke leer- en verbetercultuur .....	13
AMBITIE 4: Sterk verbonden met de omgeving .....	15

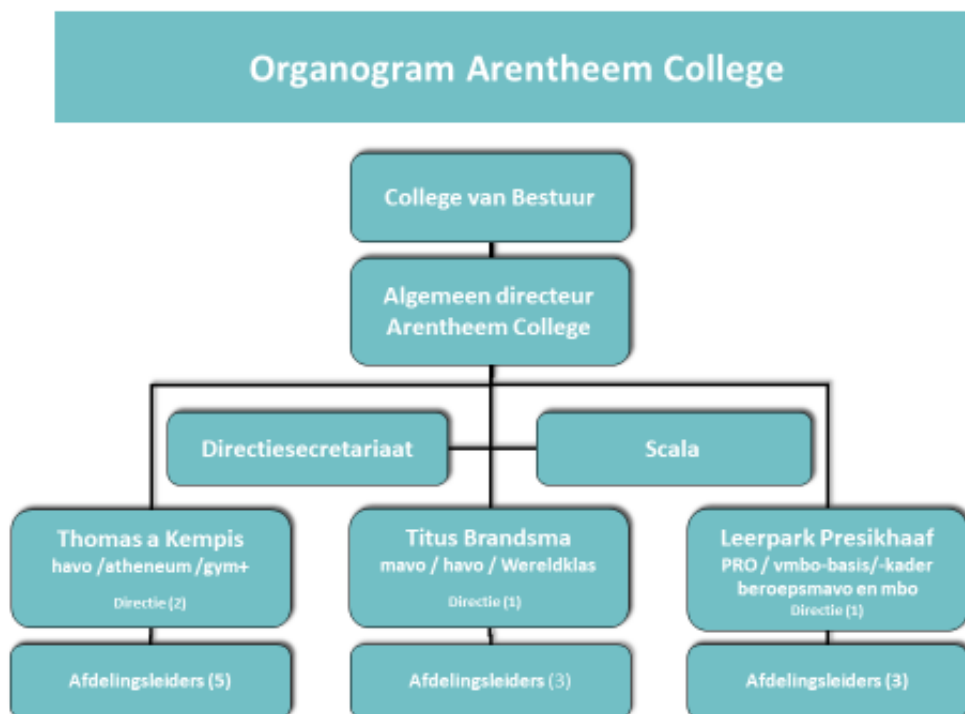
## Inleiding

### 1. Organisatie

Het Arentheem College is een interconfessionele school met drie locaties voor voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, namelijk:

- Titus Brandsma (Velp): mavo, havo en Wereldklas
- Leerpark Presikhaaf (Arnhem): praktijkonderwijs, vmbo-basis/-kader, beroepsmavo en mbo
- Thomas a Kempis (Arnhem): havo, atheneum en gymnasium+

Interconfessioneel betekent voor ons dat we de christelijke levensbeschouwing en christelijke waarden belangrijk vinden. We hebben respect voor elkaars opvattingen, achtergrond en cultuur. Het Arentheem College valt samen met ROC A12 (mbo), Het Perron (vo), Knooppunt Techniek en UPGRADE (volwassenenonderwijs) onder het bestuur van Stichting Christelijke Onderwijsgroep Vallei en Gelderland-Midden (COG).



### 2. Missie en visie

#### Missie

De drie scholen van het Arentheem College bieden eigentijds en ambitieus onderwijs, dat verder gaat dan een diploma. We bereiden leerlingen voor op het vervolgonderwijs of op beroepsuitoefening. En op hun (wereld)burgerschap. We willen onze leerlingen opleiden tot (jong)volwassenen die met een uitstekend kennisniveau, eigentijdse vaardigheden én nieuwsgierigheid, een open en kritische houding, verantwoordelijkheidsbesef en zelfvertrouwen in de wereld staan.

## **Visie**

Leerlingen hebben verschillende behoeften en talenten. Ons rijke aanbod stimuleert en activeert hen. Onze wereld verandert in een hoog tempo, ons onderwijs verandert mee en zorgt ervoor dat leerlingen zich goed kunnen redden in de samenleving. We bieden leerlingen de ondersteuning die ze nodig hebben om goed te kunnen functioneren op school. We bieden onze leerlingen steeds een passende plek binnen de drie scholen van het Arentheem College.

## Onderwijs

We stimuleren onze leerlingen om het beste uit zichzelf te halen. Onze scholen staan midden in de samenleving en leiden leerlingen op voor leven én werken in de maatschappij. We zoeken actief naar leermogelijkheden in de wereld buiten het schoolterrein. Die zoeken we op, of we halen die naar onze school. Ons onderwijs is betekenisvol, prikkelt de nieuwsgierigheid en geeft de leerlingen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. We bereiden ze voor op een succesvolle plaats in de samenleving. Ze leren hun eigen plek in te nemen in de samenleving, sterk en met (zelf)vertrouwen. Daarbij hoort ook zorg dragen voor degenen die dat nodig hebben, het kennen en onderhouden van onze democratische waarden en bijdragen aan een gezonde en duurzame samenleving.

## Leerlingen en medewerkers

Onze leerlingen leren een ondernemende en verantwoordelijke rol in hun leerproces, hun ontwikkeling en hun gedrag te nemen. Ze leren samenwerken en zijn betrokken bij de school en de buitenschoolse activiteiten. Als ze onze scholen verlaten, hebben ze een beeld van wie zij zijn, wat ze kunnen en wat zij belangrijk vinden. Ze durven vertrouwen op hun eigen oordeel en hebben de moed om bestaande denkbeelden ter discussie te stellen.

Onze medewerkers zijn betrokken en bevlogen. Ze zijn competent in hun vak, en ze zijn trots op hun school en op hun leerlingen. Ze dagen de leerlingen uit, geven ze ruimte en stellen grenzen. Ze dragen bij aan betekenisvol onderwijs. Ze hebben een voorbeeldrol. Onze directeurs en afdelingsleiders geven richting, nemen initiatief en vormen de herkenbare aanspreekpunten van de school.

## **3. Strategisch perspectief en ambities**

Stichting COG heeft afgelopen jaar haar strategische koers opnieuw vastgesteld in een nieuw meerjarenbeleidsplan, genaamd Strategisch Perspectief 2019-2022.

Het Arentheem College sluit aan bij de ambities die daarin gekozen zijn, namelijk:

Ambitie 1: Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

Ambitie 2: Professionele (onderwijs-)organisatie

Ambitie 3: Intrinsieke leer- en verbetercultuur

Ambitie 4: Sterk verbonden met de omgeving

In dit schoolplan vertalen wij deze overkoepelende ambities in doelstellingen die wij ons voor de komende jaren stellen en die de basis vormen voor de jaarplannen van onze scholen.

## AMBITIE 1: Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

### 1. Onderwijskundig beleid

Ons onderwijs is gericht op de optimale ontwikkeling van leerlingen tot verantwoordelijke (wereld)burgers. Leren doe je samen. We hechten veel waarde aan de brede ontwikkeling van onze leerlingen in een betekenisvolle leeromgeving binnen en buiten de school. Er is veel aandacht voor persoonsvorming en maatschappelijke vorming. De zorg voor onze omgeving heeft een belangrijke plek in het curriculum.

Wij vinden dat leerlingen het beste leren in een leeromgeving die aansluit bij hun belevingswereld en waarin zij medeverantwoordelijk worden gemaakt voor hun eigen leerproces.

We stimuleren onze leerlingen om vanuit eigen interesses, talenten en onderwijsbehoeften de regie te nemen over hun eigen leerproces en om het beste uit zichzelf te halen. Een gevoeld eigenaarschap draagt bij aan een hoge motivatie. We zorgen voor aantrekkelijk onderwijs, onder meer door differentiatie en door het gebruik van digitale leermiddelen. De wijze waarop we de studievoortgang van onze leerlingen monitoren en evalueren, sluit aan bij onze visie op onderwijs.

### 2. Veiligheid

Ons onderwijs vindt plaats in een veilige omgeving. Een veilige omgeving is een basisvoorwaarde voor goed en prettig leren en werken door onze leerlingen en medewerkers. Daarbij gaat het om sociale veiligheid, fysieke veiligheid en informatieveiligheid. Hierbij zijn een breed gedragen verantwoordelijkheid en eigenaarschap essentieel. Medewerkers werken samen aan een veilig pedagogisch klimaat waarin leerlingen worden gestimuleerd om zich in vrijheid te ontwikkelen, in verbinding met hun medeleerlingen en het personeel.

Iedere school heeft haar uitgangspunten en afspraken rondom fysieke en sociale veiligheid beschreven in een *schoolveiligheidsplan*. Ook hebben alle scholen een *anti-pestprotocol* opgesteld. Deze documenten zijn voor leerlingen en ouders in te zien via de *schoolgids* die zich op de website van de scholen bevindt.

Om een veilige leer- en werkomgeving te kunnen bieden in onze huidige digitale wereld is een goede en zorgvuldige omgang met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers een voorwaarde. Daarom is sinds de inwerkingtreding van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (mei 2018) het *privacyreglement* aangepast.

In het leerlingenstatuut zijn zaken opgenomen die over rechten en plichten van leerlingen gaan, zoals veiligheid, grondrechten, toelating, huiswerk, toetsing en sancties.

### 3. Passend onderwijs

Ons onderwijs sluit aan bij de mogelijkheden van de leerlingen. Er is structureel aandacht voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben of extra uitdagingen aankunnen.

In het *schoolondersteuningsprofiel* is vastgelegd wat de school onder extra ondersteuning verstaat en welke voorzieningen de school biedt in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau voor basisondersteuning. Daarbij werken we nauw samen met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs 25.06. Waar leerlingen behoefte hebben aan specifieke ondersteuning, bieden wij hen deze in samenwerking met Scala, expertisecentrum voor ondersteuning.

Voor leerlingen die iets extra's kunnen en willen, zijn er excellentieprogramma's en bieden wij een deel van het programma aan op een hoger niveau.

### 4. Pedagogisch-didactisch klimaat

Samen werken en samen leren vinden wij heel belangrijk. Dat is te zien in onze pedagogiek en didactiek. Onze cultuur is gericht op samenwerking en wederzijds respect. We hechten er veel waarde aan om expliciet een standpunt in te nemen over inclusiviteit.

Op onze scholen is plaats voor iedereen ongeacht ras, geloof of geaardheid. De scholen verwachten van medewerkers, leerlingen en ouders dat zij dit standpunt onderschrijven en daarnaar handelen. Onze leerlingen hebben allen een eigen mentor of coach die de rol vervult van eerste contactpersoon. Al onze scholen hebben interne contact(vertrouwens) personen.

Een goed contact tussen de docent en de leerling vinden wij belangrijk. Als het contact goed is, voelen de leerlingen zich veilig, kunnen ze actief mee doen, zijn de leerprestaties hoger en kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen. Bij een goed contact kunnen docenten hun rol van begeleider van het onderwijsproces optimaal vervullen.

## 5. Uitwerking wettelijke opdracht

### Burgerschapsonderwijs

In onze scholen werken we op allerlei manieren aan actief burgerschap en sociale cohesie. We leiden onze leerlingen op tot burgers die zich verbonden voelen met onze samenleving en daar actief in meedoen. Burgerschapsonderwijs beperkt zich niet tot reguliere lessen. Het is tevens aanwezig in het samenleven in de school, in hoe we respectvol met elkaar omgaan. We maken steeds bespreekbaar hoe we dat op een goede manier doen.

We stimuleren dat onze leerlingen kennis hebben van en kennismaken met de verschillende achtergronden en culturen van hun leeftijdsgenoten. Daarnaast besteden we in de lessen aandacht aan duurzaamheid. Daarmee sluiten we aan bij de ontwikkelingen in de samenleving en bij de belevingswereld van de leerlingen.

Burgerschapsonderwijs beperkt zich ook niet tot de school. In het leren van en met mensen van buiten de school (we noemen het 'omgevingsgericht onderwijs') krijgt het eveneens vorm. In contact met anderen vormt zich de samenleving. We ontwikkelen met de leerlingen de vaardigheden die nodig zijn om daar op een positieve, actieve - en ook eigen - manier deel van uit te (gaan) maken. Daarvoor is nodig dat leerlingen zelfvertrouwen, sociale vaardigheden, empathisch vermogen en democratische kennis hebben en zelfredzaam zijn.

In alle vakken van ons onderwijs onderwijzen we de democratische waarden en universele rechten en vrijheden. In buitenschoolse activiteiten (bijvoorbeeld 20-80-learning, ervaringsdagen) zijn diverse burgerschapsaspecten ondergebracht.

Met docenten spreken we in formele en informele gesprekken over hun (voorbeeld)rol in burgerschapsonderwijs en over de manier waarop ze leerlingen stimuleren hun rol in de maatschappij te oefenen.

In de komende jaren gaan we in ons brede aanbod in burgerschapsonderwijs meer structuur en samenhang aanbrengen. We maken de doelen die we met de verschillende activiteiten willen bereiken explicieter en stellen tegelijk vast hoe we de opbrengsten beter kunnen volgen. Zie ook het [Beleidsplan Burgerschap](#).

### Aanbod van vakken en doorlopende leerlijn

Ons onderwijsaanbod is breed. Binnen dat aanbod zijn er mogelijkheden om over te stappen naar andere opleidingen die we aanbieden. In alle opleidingen bieden we maatwerk.

Er is ruimte voor leerlingen om keuzes te maken en eigen initiatieven te nemen om de reguliere leerroute te verbreden, te verdiepen of te versnellen. Door het bieden van maatwerk willen wij de kanselijkheid bevorderen en het aantal zittenblijvers beperken.

De eigen keuzes en bijzondere prestaties van leerlingen worden zichtbaar (gemaakt) in het portfolio en/of het plusdocument.

### Loopbaanoriëntatie- en begeleiding

In het LOB-programma staat beschreven hoe onze scholen aandacht geven aan de oriëntatie op beroepen en de vervolgstudie. Het is onze ambitie om onze leerlingen bewust te maken van een 'leven lang leren' en welke competenties hiervoor nodig zijn.

### Leerlingvolgsysteem en taal en rekenen

Onze scholen hebben een taal- en rekenbeleid. In het taalbeleid is het uitgangspunt is dat taal verweven is in alle vakken. NT2-onderwijs wordt als maatwerk aangeboden. Wij verzamelen systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van onze leerlingen met behulp van onafhankelijke externe toetsen. Hierin zijn ook de vorderingen op het gebied van rekenen en taal zichtbaar. Door deze gegevens te analyseren kunnen wij ons onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

### Onderwijstijd

De scholen zoeken binnen de kaders van de wet op de onderwijstijd naar mogelijkheden om het onderwijsaanbod zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de behoeften van leerlingen en de onderwijsvisie van de school. Dat betekent dat niet alle leerlingen van een klas of jaarlaag hetzelfde programma volgen, maar dat er gezocht wordt naar maatwerk en flexibiliteit. Lesuitval wordt waar mogelijk opgevangen. Onder onderwijstijd vallen naast de lessen ook excursies, reizen, projectweken, stages en extra maatwerkvakken.

## **6. Speerpunten 2020-2024**

In de komende planperiode hebben de scholen van het Arentheem College de volgende onderwijskundige speerpunten:

- Differentiatie en maatwerk, gekoppeld aan meer eigenaarschap van de leerling voor het eigen leerproces. *Iedere leerling wordt -binnen duidelijke randvoorwaarden- in staat gesteld zijn/haar eigen leerroute uit te stippelen. Coaching maakt het mogelijk dat leerlingen leren keuzes te maken en hun leeractiviteiten te plannen en te organiseren.*
- Burgerschap en duurzaamheid. *Op elke school is burgerschap en duurzaamheid verankerd in het curriculum. We brengen in ons brede aanbod in burgerschapsonderwijs meer structuur en samenhang aan, expliciteren doelen waardoor we de opbrengsten beter kunnen volgen.*
- Monitoring en toetsing passend bij onze visie op onderwijs en op de ontwikkelingen binnen ons onderwijs. *Iedere school heeft het geoperationaliseerde Arentheembrede toetsbeleid vertaald in een schooleigen toetsbeleid. Er zijn toets- en evaluatievormen ingevoerd die de brede ontwikkeling van leerlingen in beeld brengen en stimuleren.*
- Realiseren van een optimale inzet van ICT in het onderwijs. *Docenten en leerlingen zijn tevreden over de wijze waarop ICT (hardware en software) wordt ingezet als middel om het leerproces te ondersteunen, de onderwijsvisie te realiseren en de kwaliteit van het onderwijs te verhogen.*



Speerpunt	Streefdoel	Meetbaar/merkbaar door:
Differentiatie en maatwerk	<p>Leerlingen hebben keuzemogelijkheden voor een deel van hun programma</p> <p>Leerlingen zijn zich bewust van de eigen regie die ze hebben op hun ontwikkelproces, welke keuzes ze hierin kunnen maken en welke competenties daarvoor nodig zijn.</p> <p>We beperken het aantal zittenblijvers en willen minimaal voldoen aan de eisen van het sectorakkoord. Daarnaast gaan we in de komende jaren het gesprek aan over het nut van doubleren en varianten erop.</p>	<p>Beschreven in (meer) jaarplan van de school, b.v. maatwerkdiploma's.</p> <p>Portfolio en Plusdocument</p> <p>Maximaal 3,8% (gemiddeld per school)</p>
Burgerschap en duurzaamheid	Is verankerd in het curriculum	<p>Beschreven in de jaarplannen van de scholen</p> <p>Terug te vinden in de portfolio's en/of plusdocumenten</p>
Monitoring toetsing	Het Arentheem toetsbeleid is vertaald naar de visie op onderwijs van de afzonderlijke scholen.	Het schooleigen toetsbeleid beschrijft hoe de toetskwaliteit wordt gemonitord. Op iedere school wordt het toetsbeleid uitgevoerd en jaarlijks geëvalueerd.
Optimale inzet ICT	<p>De ICT-infrastructuur werkt naar tevredenheid.</p> <p>Er is een Arentheembreed meerjaren beleid m.b.t. de inzet van ICT.</p>	<p>Leerlingtevredenheidsonderzoek (LTO) en Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)</p> <p>Beschreven in het meerjarenplan van de school</p>

## AMBITIE 2: Professionele (onderwijs)organisatie

Onze medewerkers zijn de spil van de organisatie: een optimale en brede ontwikkeling van leerlingen is alleen mogelijk met professionele en betrokken medewerkers. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs ligt bij hen.

De Arentheem medewerker:

- ziet kansen en uitdagingen en gaat hier mee aan de slag;
- is initiatiefrijk en weet anderen bij zijn plannen te betrekken;
- is betrokken bij leerlingen en collega's;
- levert een betekenisvolle bijdrage aan toekomstbestendig en uitdagend onderwijs;
- draagt effectief bij aan de hoogst mogelijke resultaten;
- stimuleert leerlingen om hun talent te ontdekken en te ontwikkelen;
- heeft oog voor de emotionele intelligentie van leerlingen en stemt hier mede zijn handelen op af;
- draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen tot (wereld)burgers die een bijdrage leveren aan de maatschappij;
- is een ambassadeur voor de school, zowel binnen als buiten de organisatie.

Als werkgever zorgen wij ervoor dat we een werkomgeving creëren waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren. We schenken aandacht aan wat medewerkers motiveert, wat zij nodig hebben om goede prestaties te leveren en zichzelf als professional te blijven ontwikkelen.

Professionalisering van iedere medewerker, het bijhouden van kennis en vaardigheden, is belangrijk voor het realiseren van onze ambities. Medewerkers worden gestimuleerd de regie te nemen over hun eigen leren en zich steeds verder te ontwikkelen vanuit een nieuwsgierige en onderzoekende houding. De ontwikkeling van medewerkers (management, docenten en ondersteunend personeel) is gericht op het toekomstig en uitdagend onderwijs dat we leerlingen willen bieden.

Wij verwachten dat docenten ICT-bekwaam zijn en dat ze in staat zijn binnen het onderwijs moderne didactische werkvormen in te zetten en aan te sluiten bij de belevingswereld van de leerlingen.

Welke bekwaamheden docenten nodig hebben om leerlingen toekomstbestendig en uitdagend onderwijs te bieden, hebben we vastgelegd in ons docentenprofiel *Bekwaamheidseisen van de Arentheem LB-, LC-, en LD-docent*. In het docentenprofiel is beschreven over welke kennis, vaardigheden en bekwaamheden docenten dienen te beschikken. Het docentenprofiel vormt het uitgangspunt bij informele en formele gesprekken met docenten over hun ontwikkeling en hun functioneren. Samen zoeken we naar vormen om deze ontwikkeling gestalte te geven, passend bij de vragen en behoeftes van de medewerker en de organisatie.

In het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) legt de medewerker in overleg met de leidinggevende vast met welke ontwikkelpunten hij aan de slag gaat en welke activiteiten hij in het kader van zijn ontwikkeling gaat ondernemen.

Met onbevoegde docenten maken we afspraken over het halen van hun bevoegdheid en we monitoren de voortgang van hun studie.

Wij dragen zorg voor het inwerken van nieuwe medewerkers.

Startende medewerkers, we bedoelen hiermee docenten met minder dan drie jaar ervaring in het voortgezet onderwijs, bieden we een introductiecursus Startende medewerker, vakinhoudelijke en didactische begeleiding vanuit de vaksectie en op basis van de specifieke begeleidingsbehoefte begeleiding van een docentbegeleider.

Als school dragen we ook bij aan de opleiding van toekomstige docenten.

Samen met de opleidingsinstituten en de scholen van de Stichting Over en Midden Betuwe ontwikkelen we ons de komende periode van aspirant-opleidingsschool tot opleidingsschool.

Samen met de opleidingsinstituten leiden we studenten op tot kritische en bevlogen docenten met een onderzoekende houding.

We bieden studenten een rijke leeromgeving waarbinnen ze de mogelijkheid krijgen om keuzes te maken die passen bij hun leervragen en leerbehoeften.

We betrekken studenten actief bij de vragen die binnen de scholen leven door hun onderzoek aan te laten sluiten bij de onderzoeksvragen die binnen de scholen leven.

Professionele managementteams geven vanuit een breed gedragen visie gezamenlijk leiding aan schoolontwikkelingen: zij dragen bij aan het ontwikkelen van de onderwijskundige visie en realiseren deze samen met de medewerkers. We werken vanuit de filosofie van gespreid leiderschap.

Medewerkers worden actief betrokken bij de ontwikkeling van de school. Eigenaarschap en leiderschap bij medewerkers worden gestimuleerd door hen aan te spreken op hun professionaliteit en expertise en hen op basis hiervan in te zetten.

Medewerkers krijgen de professionele ruimte die ze nodig hebben. De wijze waarop medewerkers zeggenschap hebben op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch gebied is vastgelegd in ons Professioneel Statuut. Omdat zeggenschap niet statisch is, maar in onze ogen het resultaat is van een doorlopende dialoog is het Professioneel Statuut een dynamisch document dat jaarlijks wordt geëvalueerd en indien nodig wordt bijgesteld.

#### Speerpunten 2020-2024

- De ontwikkeling van medewerkers is een belangrijk aandachtspunt, zowel in de informele- als formele gesprekken met de leidinggevende.
- Docenten zijn ICT-bekwaam en maken gebruik van moderne didactische werkvormen binnen het onderwijs.
- Binnen onze scholen leren we samen met en van elkaar.
- Het Professioneel Statuut van de scholen is een levend document dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.
- Startende docenten ondersteunen we optimaal in hun professionele ontwikkeling.
- Binnen de komende jaren ontwikkelen we ons van aspirant opleidingsschool tot opleidingsschool.

Speerpunt	Streefdoel	Meetbaar/merkbaar door:
De ontwikkeling van medewerkers	Medewerkers voelen zich gestimuleerd om zich te ontwikkelen en worden hierin gefaciliteerd door de schoolleiding.	85% van de medewerkers voelen zich gestimuleerd door de schoolleiding in de professionele ontwikkeling (MTO)  Er wordt vastgelegd wat ontwikkelpunten van medewerkers zijn en welke activiteiten ze in het kader van hun ontwikkeling verrichten
Moderne didactiek	Alle docenten zijn ICT bekwaam.	Alle docenten maken gebruik van moderne didactische werkvormen binnen het onderwijs

Onderling leren	Medewerkers voelen zich gestimuleerd om samen te leren en worden hierin gefaciliteerd door de schoolleiding.	85% van de medewerkers ervaart dat binnen de school het samen leren wordt gestimuleerd (MTO)  85% van de medewerkers ervaart dat het delen van kennis en expertise gemeengoed is binnen hun team/sectie en/of school (MTO)
Professionele ruimte	Docenten maken gebruik van hun professionele ruimte zoals beschreven in het Professioneel Statuut.	85% van de docenten kent het Professioneel Statuut van de school (MTO)  Het Professioneel Statuut wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast (MTO)
Startende medewerkers	Startende medewerkers worden goed begeleid in de school.	85 % van de startende medewerkers is tevreden over de begeleiding die zij binnen de school ontvangen van hun collega's en leidinggevende (enquête startende medewerkers)  85% van de startende medewerkers geeft de begeleiding door de docentbegeleider en de schoolopleider een ruime voldoende (enquête startende medewerkers)
Ontwikkeling tot opleidingsschool	We ontwikkelen ons samen met HAN, RDA en SgOMB in drie jaar tot Opleidingsschool.  De opleidingsschool levert een kwaliteitsimpuls aan het onderwijs en het professionaliseren van docenten.	Accreditatie opleidingsschool is behaald.  Leidinggevendens zijn betrokken bij de ontwikkeling van aspirant opleidingsschool tot opleidingsschool.  40% van het praktijkcurriculum van de opleiding wordt binnen de scholen uitgevoerd

## AMBITIE 3: Intrinsieke leer- en verbetercultuur

We vinden het belangrijk om van en met elkaar te leren en maken dit mogelijk binnen de organisatie. Dit kan op verschillende manieren gebeuren (informeel, collegiale en interscolaire visitaties, docentenontwikkelteams, intervisie en formele scholing). Daarbij zoeken we altijd naar mogelijkheden om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren.

We vinden het belangrijk om te weten of we de dingen die we doen ook goed doen. Hier spreken we over met elkaar en we nodigen anderen uit hun mening hierover te geven door met hen in gesprek te gaan of hen hierover te bevragen. Deze informatie vormt de basis van gesprekken met elkaar over wat we willen behouden en wat beter zou kunnen.

Kwaliteitsbewustzijn binnen alle lagen van onze organisatie vinden we belangrijk. Met elkaar in gesprek zijn en blijven over de onderwijskwaliteit, de te behalen doelen en de behaalde resultaten maken hier onderdeel van uit. Wij werken aan de vergroting van het kwaliteitsbewustzijn door op andere scholen te gaan kijken hoe het onderwijs daar wordt vormgegeven. Met dat doel hebben we interscolaire visitaties ingericht. Visitatieteams bestaande uit docenten, leidinggevenden en ondersteunende medewerkers vanuit 5 vo-scholen gaan op basis van de ontwikkelingsvraag van een school bij elkaar op bezoek en geven elkaar feedback. Dit is leerzaam zowel voor de visitatoren, die zien hoe het op andere scholen eraan toe gaat, als voor de ontvangende school, die door collega's uit het onderwijs een spiegel voorgehouden krijgt. De uitvoering en verdere ontwikkeling van deze visitaties vormt een speerpunt van ons kwaliteitsbeleid.

De manier waarop wij de kwaliteit van ons onderwijs monitoren en steeds opnieuw verbeteren, hebben we vastgelegd in ons kwaliteitszorgbeleid. De basis hiervan vormt de PDCA-cyclus. Om te zorgen dat onze activiteiten ook de beoogde resultaten opleveren, formuleren we heldere doelen en evalueren we de opbrengsten zodat het mogelijk is indien nodig bij te sturen. Dit geldt op alle niveaus van de organisatie: bij leerlingen maken we gebruik van leerdoelen en monitoren we onderwijsresultaten om de voortgang in de gaten te houden, bij onze medewerkers stellen we ontwikkelplannen op en evalueren we deze periodiek en op managementniveau worden plannen voorzien van doelstellingen en evaluatiemomenten. Verbetermaatregelen worden genomen op basis van een gedegen analyse van resultaten. Wanneer blijkt dat de verbeteringen het beoogde resultaat opleveren, worden zij geborgd in de organisatie. Op deze manier werken wij aan steeds beter onderwijs. De komende jaren willen we meer aandacht besteden aan de analyse van onze kwaliteits- en onderwijsgegevens om beter te kunnen sturen op de verbetering van ons onderwijs.

Onze medewerkers zijn professionals, dat betekent dat zij ook verder kijken dan alleen hun eigen klaslokaal, vakgebied of locatie. We dagen onze medewerkers uit om hun professionele verantwoordelijkheid te pakken en actief op zoek te gaan naar mogelijkheden voor samenwerking, zowel binnen als buiten de eigen school. Het uitgangspunt voor het handelen van onze medewerkers is het (onderwijs)beleid van de school. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers weten welke bijdrage zij daaraan leveren. Wij verwachten van schoolleiders dat zij hun medewerkers tijdig betrekken bij het ontwikkelen van beleid en hun input daarin meenemen. Dat maakt onderdeel uit van onze kwaliteitscultuur: een visie op goed onderwijs die door iedereen wordt (uit)gedragen. Meer structurele aandacht voor kwaliteit en kwaliteitscultuur op de scholen is voor ons een speerpunt voor de komende beleidsperiode.

Andere belanghebbenden die wij actief betrekken bij het evalueren en het verbeteren van ons onderwijs zijn uiteraard de leerlingen en hun ouders. Op elke school zijn leerling- en ouderraden actief, die geraadpleegd worden over onderwijskundige veranderingen en de kwaliteit van ons onderwijs. We vinden het belangrijk dat leerlingen én ouders eigen thema's kunnen aandragen om te bespreken met de schoolleiding.

Ook leggen wij ouders en leerlingen jaarlijks een vragenlijst voor waarin zij hun mening kunnen geven over onder meer de kwaliteit van de lessen en de sociale veiligheid in de school. Tevens onderzoeken we periodiek de tevredenheid van onze medewerkers over onze organisatie. De resultaten worden door ons geanalyseerd en indien nodig stellen we verbetermaatregelen in.

Als vo-school maken we onderdeel uit van een keten van onderwijsinstellingen die gezamenlijk de schoolcarrière van de leerlingen vormgeven. Om te zorgen voor een goede aansluiting en een ononderbroken leerlijn, zijn wij regelmatig in dialoog met zowel het primair onderwijs als met het middelbaar en het hoger (beroeps-)onderwijs, en eveneens met de andere vo-scholen in de regio. Daarnaast leggen we verantwoording over onze resultaten af aan onze interne toezichthouders, de MR en het College van Bestuur. Onze onderwijsgegevens en tevredenheidscijfers zijn voor iedereen toegankelijk gepresenteerd op de website Scholen op de kaart.

#### **Speerpunten 2020-2024:**

- Verbeteren van de PDCA-cyclus d.m.v. het stellen van heldere doelen, evaluatie en gedegen analyse van (onderwijs)resultaten.
- Structurele aandacht voor kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur op de scholen.

Speerpunt	Streefdoel	Meetbaar / merkbaar door
Kwaliteitszorg en -cultuur	<p>Structurele aandacht voor kwaliteitszorg en -cultuur binnen de school</p> <p>Uitwerking en toepassing van het begrip kwaliteitscultuur op iedere school.</p> <p>Kwaliteitsbewustzijn van de medewerkers vergroten</p>	<p>Vanuit de Arentheembrede werkgroep kwaliteitszorg worden acties geïnitieerd die de kwaliteitscultuur binnen de scholen bevorderen.</p> <p>De kwaliteitscultuur is beschreven en wordt toegepast. Hiertoe is een doelstelling opgenomen in het jaarplan.</p> <p>80% van de medewerkers geeft aan dat het analyseren van de resultaten en de eigen aanpak, en het reflecteren hierop gemeengoed is in informele en formele gesprekken met a) collega's en b) de schoolleiding (MTO)</p>
PDCA cyclus verbeteren	PDCA cyclus versterken met als doel beter te kunnen sturen op onderwijskwaliteit, met extra focus op de Check en de Act.	Beoogde doelen en evaluatiemomenten staan beschreven in alle (jaar)plannen. Resultaten worden geëvalueerd en op basis daarvan worden de plannen bijgesteld.
Analyse van resultaten	Ontwikkelen van systematische / structurele data-analyses van onderwijsgegevens op schoolniveau en binnen de vaksecties.	Data-rapportages beschikbaar en worden toegepast in de analyse van onderwijsresultaten.

## AMBITIE 4: Sterk verbonden met de omgeving

Onze scholen staan midden in de samenleving en leiden leerlingen op voor leven en werken in de samenleving. We zoeken actief naar leermogelijkheden in de wereld buiten het schoolterrein. Die zoeken we op, of we halen die naar onze school. We noemen dat omgevingsgericht onderwijs waarin iedere leerling kennis en vaardigheden kan opdoen en waarin het de leerling -in de interactie met de omgeving- ook duidelijk wordt waarom bepaalde kennis en vaardigheden van belang zijn. Leren in samenhang met de omgeving leidt tot het betekenisvol maken van de kennis en vaardigheden die leerlingen op school aangereikt krijgen. In de buitenwereld doen onze leerlingen ook weer andere kennis en vaardigheden op dan binnen de muren van de school. Door ons onderwijs te verbinden aan de buitenwereld, sluiten we aan bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Onze scholen hechten aan goede contacten met organisaties en met de buurt in de directe omgeving van de school.

Door samenwerkingsverbanden aan te gaan met bedrijven, organisaties en andere onderwijsinstellingen zijn de scholen in staat om heel veel diverse typen ervaringen aan te bieden aan leerlingen. Dit kan door middel van excursies, projecten, gastlessen, presentaties, beroepsdagen, 20-80 learning, ervaringsdagen en op vele andere manieren. Met de partners in de regio willen we komen tot een samenwerking op inhoud, waardoor relevante contexten verbonden worden aan ontwikkeling van interesses en vaardigheden van onze leerlingen. Omgevingsgericht onderwijs is een vorm van leren waarbij een aantal onderdelen van het curriculum wordt vertaald in authentieke leerervaringen.

Het samenwerken met bedrijven, overheid, onderwijsinstellingen en andere organisaties draagt bij aan de voorbereiding van leerlingen op hun toekomst en aan de kwaliteit en ontwikkeling van ons onderwijs. Door omgevingsgericht onderwijs komt er meer ruimte/aandacht voor ondernemend, onderzoekend en ontwerpnd leren, en voor de 21st century skills.

De drie scholen van het Arentheem College werken intensief samen met elkaar en met Het Perron in Veenendaal, dat ook onderdeel is van de Stichting COG. De scholen trekken samen op, leren van elkaar en inspireren elkaar.

We werken aan het versterken van de verbindingen met het PO en met het vervolgonderwijs.

Als aspirant-opleidingsschool werken we samen met de HAN, de RDA (Radboud Docentenacademie) en SgOMB (Scholengroep Over- en Middenbetuwe) aan de ontwikkeling van een krachtig werkplekcurriculum voor leraren-in-opleiding. In de komende jaren gaan we -in het kader van de opleidingsschool- werken met leernetwerken, ontwikkelteams, professionele leergemeenschappen en onderzoeksprogramma's, die niet alleen een kwaliteitsimpuls zullen opleveren voor het werkplekcurriculum en de opleiding van docenten in opleiding, maar ook voor de professionalisering van zittende docenten en voor de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen.

Speerpunten:

- In 2023 is binnen alle vakken een gedeelte van het curriculum gekoppeld aan de omgeving. Leerlingen werken aan levensechte opdrachten in contact met de buitenwereld (bedrijven, overheid en onderwijs).
- Ontwikkelen en concretiseren van het concept van omgevingsgericht onderwijs en het tussen de scholen uitwisselen van ervaringen, contacten en expertise. Hierbij staan de elementen onderzoeken, ontwerpen en ondernemen centraal.
- We hebben een netwerk van vertegenwoordigers uit bedrijven en andere organisaties die bereid zijn actief mee te werken aan de ontwikkeling en uitvoering van omgevingsgericht onderwijs. Een klankbordgroep vanuit de 'triple helix' (bedrijfsleven, overheid en onderwijs) adviseert de scholen van het Arentheem College m.b.t. het omgevingsgericht onderwijs.
- Versterking van de structurele contacten met het vervolgonderwijs ten behoeve van de aansluiting en de oriëntatie op de vervolgstudie.

<b>Speerpunt</b>	<b>Streefdoelen</b>	<b>Meetbaar/merkbaar door:</b>
Ontwikkelen van omgevingsgericht onderwijs	<p>Elke sectie heeft een gedeelte van het curriculum gekoppeld aan de omgeving en ruimte gemaakt voor levensecht leren. Er is een voorhoedegroep gevormd van docenten die het concept van omgevingsgericht onderwijs ontwikkelen en concretiseren.</p> <p>Ontwikkelen en concretiseren van de visie op omgevingsgericht onderwijs</p> <p>Een klankbordgroep (met vertegenwoordigers vanuit bedrijfsleven, overheid en onderwijs) adviseert de scholen over de ontwikkelingen m.b.t. omgevingsgericht onderwijs.</p>	<p>Alle leerlingen merken dat binnen het onderwijs verbinding wordt gelegd met de buitenwereld. (LTO)</p> <p>Leerlingen zijn tevreden over de onderdelen van het curriculum die gekoppeld zijn aan de omgeving. (LTO)</p> <p>Er is een gezamenlijke visie ontwikkeld op omgevingsgericht onderwijs.</p> <p>De klankbordgroep is ingesteld en opereert naar tevredenheid.</p>
Externe contacten verstevigen	Elke Arentheem-school heeft een stevig netwerk van bedrijven, organisaties en scholen die actief meewerken aan omgevingsgericht onderwijs.	Jaarlijkse evaluatie binnen het MT.
Contacten met vervolgonderwijs verbeteren.	Iedere school heeft structurele contacten met het vervolgonderwijs. Deze contacten worden ingezet ten behoeve van leerlingen en docenten: betere aansluiting met het vervolgonderwijs, gezamenlijke activiteiten, oriëntatie op de vervolgstudie e.d.	Iedere school heeft structurele contacten met het vervolgonderwijs en heeft afspraken gemaakt over gezamenlijke activiteiten.