

# Schoolplan Over Betuwe College Bemmelen 2018-2022

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Over Betuwe College (OBC) in Bemmelen voor de jaren 2018-2022. Het schoolplan is rechtstreeks afgeleid van het strategisch beleidsplan van de stichting Over en Midden Betuwe (2018-2022). Het schoolplan is tot stand gekomen dankzij de input van de hieronder genoemde geledingen die allen gevraagd zijn om mee te denken over de toekomst van onze school:

1. Medewerkers (studiedagen oktober 2016, januari 2017, consultatie oktober 2017)
2. Leerlingen (alle leerlingen waren uitgenodigd om mee te praten, september 2017)
3. Ouders (alle ouders waren uitgenodigd om mee te praten, september 2017)
4. Leerkrachten en directeurs Bemmelse basisscholen (november 2017)

Aan de hand van dit schoolplan dienen de teamplannen opgesteld/bijgesteld te worden en ook secties dienen hun plannen af te stemmen op het schoolplan. Het schoolplan zal in december 2017 ter instemming worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

## Leeswijzer

In het overzicht hieronder benoemen we de hoofdlijnen van het schoolplan 2018-2022. Het schoolplan kent, net als het strategisch beleidsplan en de teamplannen, een indeling in vier domeinen, te weten:

1. Onderwijs
2. Personeel
3. Kwaliteitszorg
4. Financiën

In het schoolplan 2018-2022 benoemen we de hoofdlijnen van elk domein. De te behalen doelen worden genoemd (1<sup>e</sup> kolom) en hierop wordt een toelichting gegeven (2<sup>e</sup> kolom). In de derde kolom wordt de richting aangegeven naar 2022.

## Uitgangspunten en positionering OBC Bemmelen

Als OBC Bemmelen hebben we een aantal uitgangspunten die we erg belangrijk vinden beschreven in dit schoolplan, te weten: veilige school, respectvol met elkaar omgaan, de leerling kennen, er uit halen wat er in zit, maatwerk bieden, thuisnabij onderwijs, doorlopende leerlijnen PO-VO.

Met betrekking tot de positionering vinden we het volgende van belang: samenwerkingspartner van PO-scholen, samenwerking met vervolgonderwijs, positie in de Bemmelse maatschappij, burgerschapsvorming, samenwerken met bedrijven.

<b>ONDERWIJS</b>		
<b>Doel</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Richting 2022</b>
<p>Leerlingen voorbereiden op hun toekomstige plek in een dynamische maatschappij.</p>	<p>-Het is onze ambitie om onze leerlingen goed voor te bereiden op het leven in een dynamische, steeds veranderende, maatschappij. We willen dat onze leerlingen zich ontwikkelen tot jong volwassenen die zich goed kunnen redden in de maatschappij en die een positieve bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de maatschappij.</p> <p>-Om leerlingen optimaal de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen bieden wij als OBC Bommel keuzemogelijkheden en maatwerk.</p> <p>-Wij creëren een leeromgeving waarin de leerlingen in toenemende mate verantwoordelijk zijn voor hun eigen leren en waarin iedereen actief werkt aan het ontwikkelen van zijn of haar eigen talent.</p> <p>In deze voorbereiding hebben we aandacht voor de volgende drie elementen:</p> <p>-<u>Persoonlijke ontwikkeling</u>: wie ben ik, hoe verhoud ik me tot de ander, hoe verhoud ik me tot de maatschappij?</p> <p>-<u>Ontwikkeling van vaardigheden</u>: het betreft hier de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, sociale vaardigheden, communiceren, probleem oplossen, kritisch denken, creatief denken en digitale vaardigheden. Onder digitale vaardigheden wordt verstaan: mediawijsheid, ict basisvaardigheden, informatieverwerving, computational thinking (= een proces om te komen tot een oplossing voor open problemen, op zoek naar betekenisvolle oplossingen).</p> <p>-<u>Ontwikkeling van kennis</u>: het paraat hebben van een bepaalde mate van (basis)kennis is belangrijk.</p> <p>-Leerlingen oriënteren zich in een vroege fase én stelselmatig op studie en beroep (LOB).</p>	<p>-De ontwikkeling van vaardigheden krijgt een vaste plaats in ons curriculum d.m.v. doorlopende leerlijnen.</p> <p>-Persoonlijke ontwikkeling en burgerschap krijgen een nadrukkelijke plek in het curriculum.</p> <p>Ontwikkelgesprekken met de mentor/coach richten zich niet enkel op studievaardigheden, maar ook op de persoonlijke ontwikkeling van de leerling en zijn welbevinden.</p> <p>-Internationalisering, uitwisselingen, studiereizen en (vak)excursies maken nadrukkelijk onderdeel uit van de persoonlijke ontwikkeling van een leerling.</p> <p>-In het kader van een doorlopende leerlijn willen we aansluiten bij de werkwijze van de basisscholen die werken met zgn. driegesprekken (leerling, ouders, mentor/coach).</p> <p>-We beschrijven de verwachtingen die we hebben van een mentor/coach. Scholing en facilitering zijn noodzakelijk.</p>

Flexibilisering en gepersonaliseerd leren	We bieden meer maatwerk en keuzemogelijkheden. We onderzoeken de mogelijkheden en werken de meest passende bij onze leerlingen en bij onze eigen organisatie uit.	Opties: 80/20, keuzes in programma's, keuze in lessen, grotere leseenheden, gebruik ict, formatief toetsen, gedifferentieerde diploma's, project de Leerling in Beeld, goede overdracht PO-VO en vervolgonderwijs, mogelijke op- en afstroom.
Aansluiting PO-VO	We willen de knip tussen PO en VO verkleinen. Door samen te werken met het PO ontstaat een meer doorlopende leerlijn. We zoeken nadrukkelijk de samenwerking met PO scholen (10-14 onderwijs). We verwachten dat, door de samenwerking, leerlingen vaker zullen kiezen voor thuisnabij onderwijs (=OBC Bemmelen).	Fasering aanbrengen in samenwerking waarbij de intentie is uitgesproken om een start te maken in augustus 2018. We richten ons in eerste instantie op de Bemmelse basisscholen en scholen die uit zichzelf de samenwerking zoeken (Huissen, Haalderen, Elst).
Aantrekkelijk onderwijsaanbod blijven behouden i.c.m. het dalende leerlingenaantal in onze omgeving.	Hoe kunnen we aantrekkelijker worden en blijven voor de lokale en regionale jeugd? Hoe komen we in contact met jeugd en ouders in de fase dat de schoolkeuzes worden gemaakt? Het is noodzaak om, met de goede onderwijskwaliteit als vaste basis, op een verantwoorde wijze differentiatie aan te brengen in het onderwijsaanbod.	-Samenwerking met omringende PO en VO instellingen om het onderwijsaanbod in stand- en op peil te houden. -Classificatie 'voldoende' van de inspectie en onze onderwijskundige rendementen liggen boven het landelijk gemiddelde. -De examenresultaten liggen standaard boven het landelijke gemiddelde en het slagingspercentage ligt niet onder de landelijke norm.
Doorontwikkelen talenten programma's	Optimaliseren en/of borgen van de ingezette programma's zoals Lifestyle, VTO Duits, L&O, sportprogramma, TOP projecten, het blijven voldoen aan de TTO standaard.	Blijvende aandacht voor profilering van elke afdeling. Onderlinge samenwerking tussen afdelingen blijft belangrijk.
Toepassen afdelingsspecifieke didactiek	Op vmbo-t is gekozen voor een oplossingsgerichte aanpak. De havo leerling werkt volgens de kernbegrippen: begrijpen, begeleiden, uitdagen, duidelijkheid. In de vwo afdeling krijgen de begrippen: Talent, Onderzoek en Praktijk een duidelijke plaats. De TTO afdeling werkt volgens het CLIL principe (Content Language Integrated Learning). De afdelingsspecifieke aanpak kent een doorlopende leerlijn onderbouw-bovenbouw.	Aanscherping en doorontwikkeling van de didactiek is/blijft nodig. Elke docent is zich bewust van de gezamenlijke didactische aanpak in elk van de afdelingen en handelt hiernaar.

Afstemming van onderwijs tussen vakken	We willen meer afstemming en waar mogelijk integratie tussen clusters van vakken: alfa, bèta, gamma, kunst. We willen loskomen van de losse vakken en leerlingen laten ervaren dat er samenhang is tussen vakken.	De gesprekken tussen leidinggevende en sectieleiders zal vaker met meerdere sectieleiders tegelijk van verwante vakken plaatsvinden. Doel: uitwisseling en leren van elkaar.
Passend onderwijs	We willen dat elke leerling zijn/haar capaciteiten en talenten optimaal kan ontwikkelen. Om dit te bereiken is voor een aantal leerlingen extra ondersteuning nodig. De mentor/coach, de leerlingcoördinator en de ondersteuningscoördinator (voorheen zorgcoördinator) spelen hierin een rol, net als de vakdocent.	We willen dat elke vakdocent zich verder bekwaamt in het bieden van maatwerk voor elke leerling, zo ook voor de leerling met een aanvullende ondersteuningsbehoefte.

<b>PERSONEEL</b>		
<b>Doel</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Richting 2022</b>
Meer eigenaarschap voor docenten bij onderwijsontwikkelingen.	Docenten spelen een cruciale rol in de onderwijsloopbaan en talentontwikkeling van de leerlingen ter voorbereiding op de maatschappij. Als docent dien je daartoe steeds meer eigenaar te worden van het onderwijsproces en daarmee autonoom, ondernemender, meer vanuit eigen verantwoordelijkheid en vanuit eigen sterktes te gaan handelen. Deze ontwikkeling doet een beroep op de professionaliteit van de docent en vraagt om professionele ruimte voor de docent.	Onderwijsinitiatieven die van docenten komen en passen binnen het kader van onze visie ondersteunen en stimuleren via docent ontwikkel teams (DOT).
Docenten zijn in staat om maatwerk te bieden aan onze leerlingen.	Recht doen aan verschillen tussen leerlingen vraagt om flexibiliteit en een breed handelingsrepertoire van docenten.	Het professionele palet van de docent dient te worden uitgebreid zodat hij de benodigde ondersteuning kan bieden in het maatwerk waar leerlingen om vragen.
Optimale relatie met de ouder(s)/verzorger(s).	Onze docenten zijn zich ervan bewust dat hun dagelijks handelen onder een vergrootglas ligt. Onze docenten beschikken over vaardigheden om bewust om te kunnen gaan met de mondigheid van ouders en leerlingen waarbij op juiste wijze communiceren een belangrijke factor is.	-Alle medewerkers zijn getraind om te kunnen omgaan met de mondigheid van ouders en er is voldoende ondersteuning beschikbaar als het onverhoopt 'misgaat' en de verhouding medewerker – ouder uit balans raakt. -Docenten zijn getraind in actief en luisterend communiceren.

Docenten zijn in staat om de 21 <sup>e</sup> -eeuwse vaardigheden zelf toe te passen en de ontwikkelingen op dit terrein bij leerlingen te begeleiden	Afhankelijk van de afdeling vraagt dit om ICT-vaardigheden van docenten, maar ook om onderzoeksvaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.	-Docenten gebruiken hun tijd voor deskundigheidsbevordering om zich, indien van toepassing, hierin te ontwikkelen om zodoende hun deskundigheid op deze terreinen te vergroten.
Gesprekkencyclus	Er is een tweejarige gesprekkencyclus: voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek. Tussendoor vinden (korte) gesprekken plaats indien gewenst door de medewerker en/of de leidinggevende.	-Tenminste 1x per jaar een (functionerings-)gesprek met een lid van de schoolleiding. -Digitale vastlegging van het functioneringsgesprek via Mijn Bardo.
Scholing en begeleiding (beginnend) docenten	-We vinden het belangrijk om aanstaande docenten een stageplek te bieden. Naast het opleiden van nieuwe docenten leren wij ook van hen. De schoolopleider en werkplekbegeleiders nemen hierin het voortouw. -De coaches begeleiden en spiegelen alle docenten op de belangrijkste pijlers van de betreffende afdeling en op de uitvoering van de gemeenschappelijke visie. -Elke medewerker is digitaal vaardig.	-Elke docent kan aanstaande/beginnende docenten begeleiden. -Docenten bezoeken op structurele basis collega's om van te leren en op didactisch- en/of pedagogisch gebied tot uitwisseling te komen. -De docent kan door zijn digitale vaardigheden actueel onderwijs aanbieden en maakt gebruik van moderne middelen.
Scholing schoolleiding	Een leven lang leren geldt ook voor schoolleiders. In het schoolleidersregister neemt de schoolleider zijn/haar scholing op.	-Tenminste de helft van de leden van de schoolleiding beschikt over een relevante (management) masteropleiding.
Bekwaamheidsdossier	In Mijn Bardo neemt elke medewerker op hoe hij/zij werkt aan zijn/haar deskundigheid en wat daarvan de opbrengst is. Elke docent beschikt over een relevante onderwijsbevoegdheid.	-Alle docenten benutten hun uren voor deskundigheidsbevordering en delen de opgedane kennis (bijv. in hun sectie/team). -Het OOP volgt 1x per 2 jaar een relevante cursus.
Lerarenregister	Er is inmiddels een verplichting vanuit de overheid voor docenten om zich in te schrijven in het lerarenregister. De schoolleiding is verplicht hierop toe te zien.	-Alle docenten hebben zich ingeschreven. Alle leden van de schoolleiding hebben zich ingeschreven in het schoolleidersregister.
Lagere werkdrukbeleving bij personeel	Uit enquêtes blijkt dat een deel van onze medewerkers een hoge werkdruk ervaart.	D.m.v. individuele gesprekken en/of teamgesprekken komen tot maatregelen die de werkdruk verminderen.
Veerkrachtig omgaan met het dalende leerlingenaantal in onze omgeving.	Elke medewerker in vaste dienst heeft een bestuursaanstelling. In voorkomende gevallen, bijvoorbeeld als gevolg van de krimp, kan een medewerker geplaatst worden op een andere school binnen de stichting als daar een vacature is.	-Het is van belang om een flexibele schil (=collega's met een tijdelijk dienstverband) te behouden.

<b>KWALITEITSZORG</b>		
<b>Doel</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Richting 2022</b>
Kwaliteit is een continu proces. We garanderen een stevige basiskwaliteit en hebben de interne drive om ons steeds te willen verbeteren.	Elke docent is zich vanuit zijn professionele rol bewust van de kwaliteitseisen die aan hem worden gesteld en van de noodzaak tot voortdurend leren en verbeteren. De docent draagt niet alleen verantwoordelijkheid voor zijn eigen lespraktijk maar ook voor de school als organisatie en de kwaliteitseisen die daaraan gesteld worden. Doet de school de goede dingen, doet de school die goed, hoe weet de school dat en vinden anderen dat ook?	-We zorgen op elke niveau (individueel, sectie, team, school) voor verbetering en borging van de kwaliteit van ons onderwijs. -We maken binnen de sectie/het team heldere afspraken, zo mogelijk SMART geformuleerd. -Bij het inzetten van een onderwijsvernieuwing passen we de PDCA cyclus toe. -We vragen regelmatig feedback aan onze doelgroep.
Kwaliteit medewerkers	Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de docenten en andere medewerkers. Daarom vinden we het belangrijk dat alle medewerkers een relevante opleiding (OOP) hebben of een relevante onderwijsbevoegdheid (OP). Elke medewerker stelt zich lerend op en neemt initiatieven om zich blijvend te ontwikkelen in de richting die de school vraagt.	-Met medewerkers die (nog) niet aan de eisen voldoen wordt een traject afgesproken met een einddatum. -In de (functionerings-)gesprekken heeft aantoonbare deskundigheidsbevordering een vaste plaats.
Scholingsplan/deskundigheidsbevordering	Het accent ligt de komende jaren op het kunnen gebruiken van digitale hulpmiddelen en leerlingen meer op maat bedienen.	Elke docent kan op tenminste twee niveaus differentiëren (in tempo, in leerstijl, in niveau). Hij/zij is digitaal vaardig en past dit toe in de les(voorbereiding).
rendementscijfers	We voldoen tenminste aan de basiseisen van de inspectie. Daarbij is het aantal leerlingen dat niet in de geadviseerde stroom kan blijven kleiner geworden. Leerlingen gaan doorgaans onvertraagd door hun schoolloopbaan.	De rendementscijfers blijven structureel voldoende.
Onderwijstijd en lesuitval	We voldoen aan de onderwijstijd en lesuitval wordt opgevangen door onderwijsassistenten (toezichthouders) en docenten.	-Opvang bij lesuitval is en blijft belangrijk voor ouders en speelt een behoorlijke rol bij de totstandkoming van het imago van de school. We doen ons best om lesuitval te beperken. Ook docenten vinden lesuitval doorgaans vervelend omdat dit de planning doorkruist.

		-De roostermakers houden bij of we de onderwijstijd halen.
Processen en protocollen	We zijn goed op weg naar een stabiele organisatie waarin het voor iedereen (ook voor de nieuwkomers) helder is hoe we op het OBC te werk gaan.	We beschrijven de gang van zaken in bondige protocollen en deze zijn digitaal terug te vinden.
Aannamebeleid en overdracht leerlingen	Juiste plaatsing van nieuwe leerlingen op basis van contacten met PO en ouders vooraf. We zorgen voor een adequate terugkoppeling naar de basisschool.	We willen een driegesprek (leerling, mentor/coach, ouders) voeren waarin de leerling 'in the lead' is. De leerling stelt concrete doelen voor.
Optimale relatie met de ouder(s)/verzorger(s) van nu.	Een kwalitatief goede communicatie is essentieel voor de werkrelatie met ouders en leerlingen. Een goede, ter zake kundige en tijdige communicatie levert draagvlak op en staat voor kwaliteit. De afspraken die we maken met leerlingen en ouders leggen we vast en komen we na. We spreken onze verwachtingen naar leerlingen en ouders duidelijk uit en leggen die vast.	-Ouder(s)/verzorger(s) zijn actief betrokken bij het leerproces van hun kind door de inzet van (digitale) communicatiemiddelen en persoonlijke contacten tussen de onderwijs-professional en ouder(s)/verzorger(s). -De kwaliteit van het onderwijs wordt ten minste éénmaal per jaar getoetst aan de wensen en verwachtingen van zowel de leerling en de ouder (via een enquête in 'Scholenopdekaart'). -We besteden aandacht aan de terugkoppeling naar de basisscholen: hoe doen hun leerlingen het in het VO?
Horizontale verantwoording	Ouders, MR, GMR, diverse klankbordgroepen, Leerlingenraad.	Er zijn regelmatig bijeenkomsten waarin de schoolleiding toelichting geeft/ verantwoording aflegt over het te voeren/ gevoerde beleid en waarin ruimte is om het gesprek hierover te voeren.
Samenwerking ketenpartners	Het PO, het vervolgonderwijs (MBO, HBO, WO), het samenwerkingsverband (SWV) en de gemeente zijn onze belangrijkste ketenpartners.	Voor elk van de ketenpartners is een portefeuillehouder vanuit de schoolleiding proactief.

<b>FINANCIEN</b>		
<b>Doel</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Richting 2022</b>
Huisvesting en faciliteiten	Goede gebouwen zijn onontbeerlijk voor de verzorging van goed onderwijs. De gebouwen, de wijze van inrichting en aanwezige (ICT) infrastructuur zullen faciliterend moeten blijven aan het onderwijsproces om zodoende adequaat in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in de maatschappij en veranderende wereld.	-De faciliteiten op ICT gebied zijn toereikend om alle lln. met een laptop te laten werken. -Bij meer maatwerk hoort ook zelfstandig werken buiten de klas. De school wordt daarop meer ingericht.
Samenwerking met PO en huisvesting	We spelen in op de behoeften om een goede samenwerking/doorlopende leerlijn te bewerkstelligen tussen PO en VO.	-Meer onderzoek naar de behoeften van het PO en VO is noodzakelijk.
Veerkrachtig omgaan met het dalende leerlingenaantal in onze omgeving.	Een dalend leerlingenaantal heeft directe consequenties voor de bekostiging van ons onderwijs.	-De krimp in leerlingen aantallen wordt in principe (gedeeltelijk) opgevangen door natuurlijk verloop en door de flexibele schil. -We denken na over hoe we onze talentenprogramma's in stand kunnen houden bij een dalend aantal leerlingen.
Grip op resultaten bedrijfsvoering	De bedrijfsvoering van onze school dient met het oog op continuïteit van ons primaire proces op orde te blijven. Hiertoe zal gebruik gemaakt worden van ons interne (financiële) controle systeem en zal de huidige wijze van financieel verantwoord geconsolideerd worden (Marap=maandrapportage, Verap=periodieke verantwoordingsrapportage).	-We komen uit met onze budgetten. -Personele bezetting daalt (op een natuurlijke manier) mee met de krimp van lln. -Scholengroep breed moet nagedacht worden over het principe last-in-first-out waardoor de duurdere medewerkers blijven. Kan het afspiegelingsprincipe gehanteerd worden?
Ziekteverzuim	Loonkosten vormen het grootste deel van de besteding van onze gelden (=80%). Vervanging van langdurig zieke docenten/medewerkers brengt hoge kosten met zich mee waardoor financiële problemen kunnen ontstaan.	-Tijdig inspelen op werkgerelateerde problemen die mogelijk zouden kunnen resulteren in langdurig verzuim. -Interne coaches bieden ondersteuning. -Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van een goede balans tussen privé en werk.