



# Inhoud

Op weg naar een toekomst met perspectief .....	4
1. Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs.....	5
1.1 Onderwijskundig beleid.....	5
1.2 Organisatie .....	6
1.3 Veiligheid .....	6
1.4 Passend onderwijs.....	7
1.5 Pedagogisch-didactisch klimaat .....	7
1.6 Technologie .....	7
1.7 Wettelijke opdracht.....	7
1.8 Speerpunten 2020-2024.....	8
2. Professionele onderwijsorganisatie .....	11
2.1 Goede start.....	11
2.2 Gesprekkencyclus .....	11
2.3 Professionalisering .....	11
2.4 Begeleiding startende leraren .....	12
2.5 Keurmerk Opleidingsschool.....	12
2.6 Speerpunten 2020-2024.....	12
3. Intrinsieke leer- en verbetercultuur .....	14
3.1 Speerpunten 2020-2024.....	15
4. Sterk verbonden met de omgeving.....	16
4.1 Betrokkenheid ouders en leerlingen .....	16
4.2 Speerpunten 2020-2024.....	16

## **Voorwoord**

Voor u ligt het nieuwe schoolplan van Het Perron. Dit schoolplan is geschreven in lijn met het schoolplan van alle scholen voor voortgezet onderwijs binnen de stichting COG. Besloten werd om in het nieuwe schoolplan 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 richtinggevende koersuitspraken. Op basis van hiervan en op basis van nadere observaties en analyses, heeft de 'werkgroep schoolplan' van de VO-scholen in de periode augustus 2019 – maart 2020 gewerkt aan de conceptversie van het schoolplan. Dit document bevat niet alleen de speerpunten van Het Perron 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 zijn gekoppeld aan 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 school te ontwikkelen jaarplannen.

In het afgelopen jaar is de samenwerking tussen Het Perron en de scholen van het Arentheem College 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.

Algemene directie en locatiedirectie Het Perron

April 2020

## **Op weg naar een toekomst met perspectief**

Met elkaar in verbinding zijn en blijven. Daar draait het om op Het Perron. Wij voelen ons verbonden door de christelijke waarden, zonder iemand uit te sluiten. Wij hechten aan een sterke verbinding met elke leerling/student op onze school. In de vorm van echte gesprekken, zodat zij zich gezien en gehoord voelen. Wij verbinden de theorie en praktijk met elkaar, zodat leerlingen/studenten zich beter kunnen oriënteren op het beroep van hun keuze en de leerstof direct betekenis krijgt. Dat vraagt om een uitstekende verbinding met het bedrijfsleven en de maatschappij. Binnen én buiten de muren van onze school. Ook om aangesloten te blijven op de (toekomstige) arbeidsmarkt. Wij verbinden waar mogelijk stations in het gehele beroepsgerichte onderwijs, zodat leerlingen/studenten zich in doorlopende leerroutes kunnen ontwikkelen vanuit een voor hen vertrouwde omgeving.

En onder grenzen kunnen doorgroeien.

**Het Perron brengt je praktisch overal!**

# 1. Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

Verbindingen maken vraagt om grenzen te verleggen. Of beter nog, grenzen opheffen. Wij willen leerlingen/studenten laten groeien zonder grenzen door uitdagend, modern en veelzijdig beroepsgericht onderwijs. Ieder vanuit zijn eigen mogelijkheden. Groeien in kennis en kunde, maar ook in sociale -en beroepsvaardigheden. Groeien als mens en (toekomstig) medewerker.

## 1.1 Onderwijskundig beleid

Onze visie luidt: *“Het Perron is een innovatieve en betrokken leergemeenschap voor vmbo, praktijkonderwijs en mbo2 met een christelijke identiteit, waar leerlingen/studenten worden begeleid tot zelfstandige, verantwoordelijke burgers die goed kunnen functioneren in de samenleving”*.

We zijn betrokken op al onze stakeholders (vervolgonderwijs, bedrijfsleven, ouders/verzorgers, gemeente, instellingen etc.). Samen geven we betekenisvol onderwijs vorm. Ons onderwijs is modern vormgegeven en sluit aan bij de belevingswereld van onze leerlingen en studenten. We vinden het belangrijk dat leerlingen en studenten keuzes kunnen maken en zich eigenaar voelen van hun leerproces. In ons onderwijs zijn kwalificatie (kennis en vaardigheden), socialisatie (vorming in normen en waarden, tradities en praktijk) en persoonsvorming onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Alle medewerkers leveren een zo groot mogelijke bijdrage aan het vervullen van de onderwijsbehoefte van onze leerlingen en studenten. Zij zijn zich ervan bewust dat zij onderdeel zijn van de context waarin een leerling/student tot leren komt en zijn in staat daarnaar te handelen. Differentiatie in de lesstof en het gebruik van digitale middelen in de klas dragen bij aan aantrekkelijk onderwijs.

In ons onderwijs staat de ontwikkeling van onze leerlingen/studenten centraal.

Onze missie luidt: *“Leren en werken in een levensechte en mensgerichte omgeving met ruimte voor kennis, oriëntatie, persoonlijke ontwikkeling en vakmanschap*. Ons onderwijsaanbod is zo ingericht dat leerlingen/studenten kennis verwerven, zich oriënteren op hun eigen loopbaanmogelijkheden, vakvaardigheden aanleren en werken aan hun eigen gedrags- en identiteitsontwikkeling.

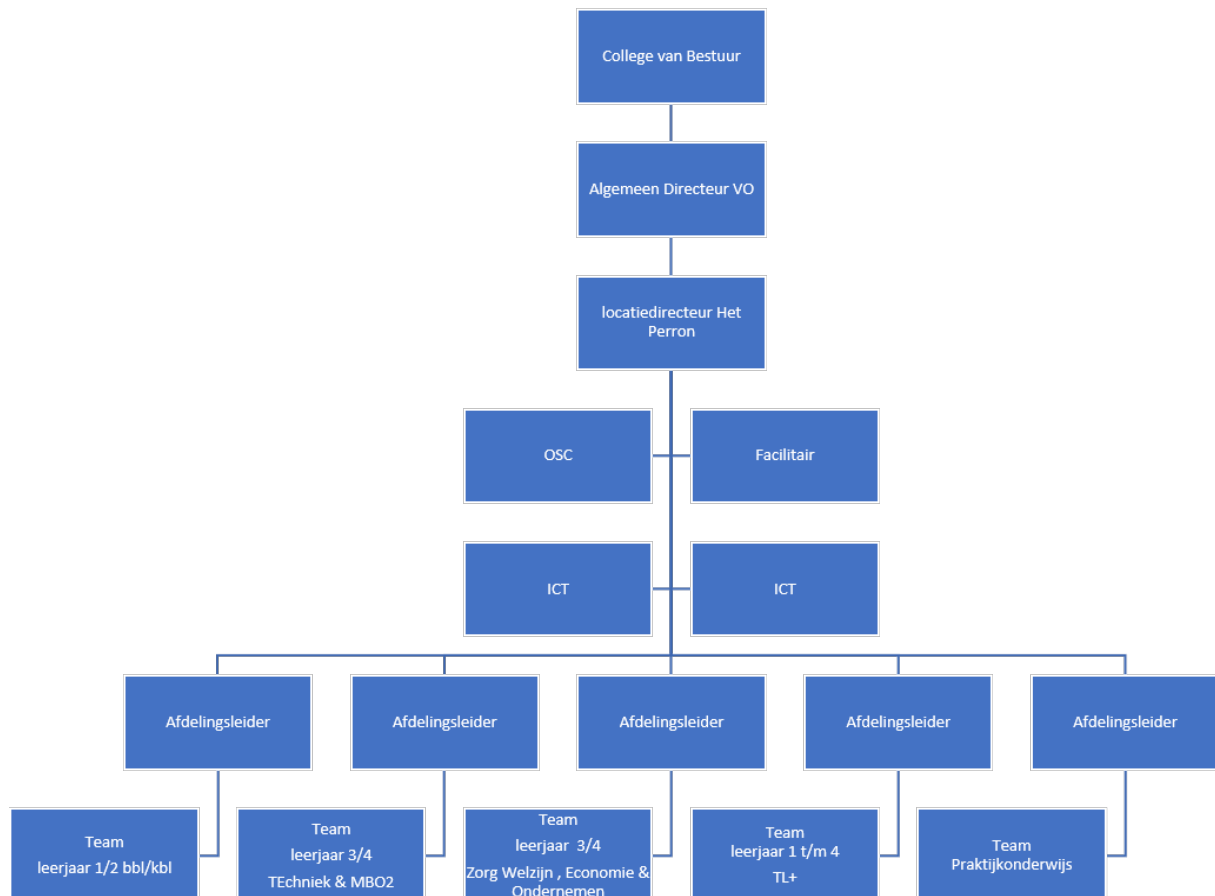
Onze visie op onderwijs hangt nauw samen met onze ambitie om in Veenendaal krachtig, verticaal beroepsonderwijs te kunnen realiseren. Dit brengt met zich mee dat wij veel waarde hechten aan doorlopende leerlijnen en leerlingen/studenten tussen de verschillende schoolsoorten (PO-VO-MBO).

## 1.2 Organisatie

Het Perron is een christelijke school voor VMBO, Praktijkonderwijs en MBO2. Christelijk betekent voor ons dat we ons laten inspireren door de Bijbelse verhalen en daarin voorkomende waarden, zoals respectvol met elkaar omgaan, rechtvaardigheid, vertrouwen en willen luisteren naar andersdenkenden. DE school staat open voor iedereen.

We hebben respect voor elkaars opvattingen, achtergrond en cultuur.

Het Perron (vo) valt samen met het Arentheem College (vo), ROCA12 (mbo), Knooppunt Techniek en UPGRADE (volwassenenonderwijs) onder het bestuur van Stichting Christelijke Onderwijsgroep Vallei en Gelderland-Midden (COG).



Figuur 1 Organogram Het Perron

## 1.3 Veiligheid

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

Onze school heeft haar uitgangspunten en afspraken rondom fysieke en sociale veiligheid beschreven in een [schoolveiligheidsplan](#). Ook is een [anti-pestprotocol](#) opgesteld. Deze documenten zijn voor leerlingen/studenten en ouders/verzorgers op te vragen via de [schoolgids](#) die zich op de website van de school 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/studenten en medewerkers een voorwaarde. Daarom is sinds de inwerkingtreding van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (mei 2018) een privacyreglement aangepast. In het leerlingenstatuut zijn zaken opgenomen die over rechten en plichten van leerlingen/studenten gaan, zoals grondrechten, toelating, huiswerk, toetsing en sancties.

#### **1.4 Passend onderwijs**

Ons onderwijs sluit aan bij de mogelijkheden van de leerlingen/studenten. Er is structureel aandacht voor leerlingen/studenten 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 25.11.

#### **1.5 Pedagogisch-didactisch klimaat**

De waarden die wij aan onze visie en missie hebben gekoppeld zijn samen te vatten in de woorden: veiligheid respect, samenwerken en saamhorigheid. Vanuit deze waarden vullen wij ons pedagogisch en didactisch concept.

Onze leerlingen en studenten hebben allen een eigen mentor of SLB'er die de rol vervult als eerste contactpersoon. Onze school heeft interne contact(vertrouwens) personen.

Een goed contact tussen de docent en de leerling/student vinden wij belangrijk. Als het contact goed is, voelen de leerlingen/studenten zich veilig, kunnen ze actief mee doen, zijn de leerprestaties hoger en kunnen leerlingen/studenten zich optimaal ontwikkelen. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat onze regels voor iedereen duidelijk zijn, dat deze worden gehandhaafd en bijdragen aan een goed en veilig leef -en werkklimaat. Op onze school is plaats voor iedereen ongeacht ras, geloof of geaardheid. We verwachten van onze medewerkers, leerlingen/studenten en ouders/verzorgers dat zij dit standpunt onderschrijven en zich daarnaar gedragen.

#### **1.6 Technologie**

Het Perron wil in zijn onderwijs ruimte bieden aan ICT en innovatie zodat leerlingen maatwerk kan worden geboden. Het Perron wil zich profileren als een innovatieve organisatie die het integreren van technologie in het onderwijs belangrijk vindt. Dit heeft gevolgen voor meerdere gebieden zoals professionalisering, huisvesting, faciliteiten en didactische aanpak.

#### **1.7 Wettelijke opdracht**

##### *1.7.1 Loopbaanoriëntatie- en begeleiding*

Wij streven ernaar om LOB verweven te laten zijn met ons onderwijs. Iedere les draagt bij aan LOB! Daarmee zien wij LOB niet als een los onderdeel binnen ons onderwijs. Leerlingen/studenten maken kennis met een breed beroepenveld en vervolgopleidingen. Tegelijkertijd worden zij zich bewust van de verschillende competenties die gevraagd worden binnen de diverse beroepsgroepen. LOB beperkt zich niet tot het maken van een eenmalige keuze maar geeft ook inzicht in een "leven lang leren".

##### *1.7.2 Onderwijstijd*

Het Perron zoekt 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/studenten en de onderwijsvisie van de school. Dat betekent dat niet alle leerlingen/studenten van een leerjaar hetzelfde programma volgen maar dat er gezocht wordt naar maatwerk en flexibiliteit. Lesuitval

wordt waar mogelijk opgevangen. Onder onderwijstijd valt naast de lessen ook excursies, reizen, projectweken en stages.

### 1.7.3 *Burgerschapsonderwijs*

In onze school 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 (Leren door doen binnen en buiten de school) 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. Naast het feit dat burgerschap reeds in ons onderwijs verweven is binnen het curriculum, ontwikkelen we een herkenbare, doorlopende leerlijn.

### 1.7.4 *Aanbod van vakken en doorlopende leerlijn*

Ons onderwijs biedt maatwerk en een breed aanbod met daarbinnen mogelijkheden voor leerlingen/studenten om te versmallen, te verbreden en te verdiepen.

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

## 1.8 **Speerpunten 2020-2024**

In de komende planperiode heeft Het Perron de volgende onderwijskundige speerpunten:

- **Burgerschap:** Burgerschap heeft een herkenbare en vaste plek binnen ons curriculum gekregen. *Onze onderwijsactiviteiten helpen onze leerlingen/studenten na te denken over hun eigen standpunten.*
- **Toetsbeleid:** Er is een nieuw toetsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd
- **Onderwijslogistiek:** Onze onderwijslogistiek is aangepast en biedt mogelijkheden om maatwerk te bieden
- **Doorlopende leerlijn:** Doorontwikkelen van de doorlopende leerlijn VMBO-MBO. PRO-MBO
- **Pedagogisch/didactische aanpak:** Eén herkenbare pedagogisch-didactische aanpak binnen Het Perron (VMBO-PRO-MBO)
- **Technologie:** we ontwikkelen, implementeren en borgen technologie in ons onderwijs
- **Differentiatie en maatwerk:** de wijze waarop wij ons onderwijs organiseren maakt steeds meer differentiatie en maatwerk mogelijk

Speerpunt	Streefdoel	Meetbaar/merkbaar door:
-----------	------------	-------------------------



Burgerschap	In ons onderwijs is kwalificatie, socialisatie en subjectivatie zichtbaar en herkenbaar.	Beschreven in jaarplan van de school. Ontwikkeling van burgerschapscurriculum.
Toetsbeleid	Er wordt een nieuw toetsbeleid geïmplementeerd dat aansluit op de visie op onderwijs van Het Perron.	Het toetsbeleid wordt uitgevoerd en (jaarlijks) geëvalueerd. Het toetsbeleid beschrijft hoe de toetskwaliteit wordt gemonitord.
Onderwijslogistiek	Het rooster is zodanig vormgegeven dat een herkenbare invulling aan maatwerk en differentiatie gegeven kan worden.	Leerlingen/studenten hebben (schoolbreed) keuzemogelijkheden. Cross-overs in keuzevakken (bovenbouw).
Doorlopende leerlijn	Verdere integratie van VMBO-MBO. De doorlopende leerlijn is een vanzelfsprekende leerroute binnen Het Perron.	Samengestelde teams (meer). uitgebalanceerd curriculum.
Pedagogisch didactische aanpak	Iedere docent heeft zijn lessen 'op de rails' (zie: werken bij Het Perron). Docenten zijn in staat om hun lessen te geven met behulp van moderne didactiek.	Leerlingen/studenten ervaren herkenbare pedagogiek en didactiek. Docenten zijn ICT-bekwaam. Alle docenten maken gebruik van moderne didactische werkvormen binnen het onderwijs.
Technologie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt een regionaal ecosysteem binnen de Foodvalley ontwikkeld - - Realiseren van een onderwijsaanbod voor het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs dat gericht is op het scheppen van beelden van techniek en technisch onderwijs bij leerlingen, leerkrachten en hun ouders/verzorgers.</li> <li>• Realiseren van een up-to-date technische leeromgeving voor leerlingen/studenten en docenten met aandacht voor de nieuwste technologische ontwikkelingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniekdocenten nemen deel aan regionale bijeenkomsten (5 x per jaar)</li> <li>• Basisscholen maken gebruik van expertise en faciliteiten van Het Perron</li> <li>• Ontwikkeling 'Technodiscovery'</li> <li>• Leerlingen basisscholen volgen structureel technieklessen op 'Het Perron'.</li> <li>• Alle technische afdelingen zijn voorzien van moderne apparatuur en docenten zijn geschoold in technische – en didactische ontwikkelingen.</li> <li>• Meer leerlingen in technische (VO én MBO) opleidingen en een herkenbaar techniek aanbod binnen de TL+ (binnen D&amp;P).</li> </ul>
Differentiatie en maatwerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• begeleidingsmoment biedt ook ruimte aan verbreding en verdieping</li> <li>• ontwikkeling aanbod keuzevakken van BBL t/m TL+</li> </ul>	Mbo keuze delen worden in leerjaar 4 aangeboden

Ontwikkeling en implementatie van het diploma PRO.	In juni 2021 is er een diploma PRO	Diploma PRO
--	------------------------------------	-------------

## 2. Professionele onderwijsorganisatie

Op Het Perron hebben we een duidelijke focus op kwaliteit, professionaliteit en deskundigheid van onze medewerkers. Alle medewerkers leveren een bijdrage aan schoolontwikkeling. Samen werken en leren én maatwerk zien we terug in de sollicitatieprocedure, het inwerken en de begeleiding en coaching van nieuwe collega's (waaronder starters), de begeleiding en coaching gedurende de eerste drie Perronjaren, de professionalisering van individuen en teams en de afspraken en coaching bij het volgen van een studie. Op Het Perron zijn opleiden en professionaliseren gekoppeld. We werken aan een doorlopend opleidings- en professionaliseringsaanbod voor studenten en studerende collega's, voor startende en nieuwe collega's én voor 'zittende' en ervaren collega's. Ons motto: hoe krijgen en houden we docenten in een lerende en onderzoekende houding.

### 2.1 Goede start

Samen werken en leren én maatwerk zijn kernbegrippen van onze visie op coachen en begeleiden van nieuwe collega's. Het Begeleidingstraject bestaat uit gesprekken, observaties, feedback en intervisie. Het duurt 2-3 jaar en is vastgelegd in een begeleidingsplan. Bij werving en selectie van nieuwe medewerkers gebruiken we het Perroncompetentieprofiel zoals beschreven 'Werken bij Het Perron'. Wij zoeken collega's die in teams willen en kunnen werken, die Levensrecht Leren kunnen vertalen naar onze dagelijkse lespraktijk, die maatwerk voor leerlingen kunnen bieden en daarbij ICT als belangrijk hulpmiddel in kunnen zetten. Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd via een Handboek voor nieuwe Perroncollega's. Zij worden ingewerkt door een vakcollega en de voorzitter van het leer(werk)huis en begeleid door een coach. De kwaliteit van opleiders (SO, WB en coaches)\* is belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Het professionaliseren van coaches en werkplekbegeleiders is een aandachtspunt voor de komende periode.

### 2.2 Gesprekkencyclus

Medewerkers hebben gesprekken met en worden beoordeeld door hun direct-leidinggevende. Jaarlijks worden resultaatafspraken gemaakt en geëvalueerd volgens de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Gespreksonderwerpen zijn o.a. werkdruk, cultuur van het team, cultuur van Het Perron, feedback van collega's en leerlingen, begeleiding & coaching en professionalisering en ontwikkeling. Plan is om de komende jaren de DOT (Digitale Observatie Tool) hierbij in te gaan zetten.

### 2.3 Professionalisering

Professionalisering van medewerkers gebeurt schoolbreed, teambreed en individueel. De schoolleiding geeft richting en faciliteert en biedt collega's ruimte om zich blijvend te ontwikkelen. Schoolbreed hebben we de laatste jaren gewerkt aan verbetering en ontwikkeling van ICT-toepassingen, toetsing en toetsconstructies, Passend Onderwijs, invoering van sectorale vernieuwingen en activerende didactiek. Er is een verschuiving naar meer professionalisering op teamniveau, meer maatwerk dus. Individuele scholing is ook mogelijk na overleg met een leidinggevende. We bieden een professionaliseringstraject in de vorm van opleiding en meelopen met een collega van het MT voor collega's die zich verder willen ontwikkelen in leiding geven aan teams en management.

Een professioneel managementteam geeft vanuit een breed gedragen visie gezamenlijk leiding aan schoolontwikkelingen: zij draagt bij aan het ontwikkelen van de onderwijskundige visie en realiseren deze samen met de medewerkers. 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.

\* SO = schoolopleider; WB = werkplekbegeleider, ofwel stagebegeleider van studenten en studerende collega's

Collega's van Het Perron leren veel van en met elkaar. We hebben intervisiegroepen met eerste en tweedejaars collega's en scholing en professionalisering op bijvoorbeeld studiemiddagen worden vaak door collega's zelf verzorgd. We werken sinds 3 jaar met didaktiekcoaches. In 2018 hebben we een start gemaakt met Lesson Study en collegiale consultatie. Onze school is gevisiteerd en collega's hebben meegewerkt aan visitaties van COG en VIA. Aandachtspunten voor de komende periode zijn: het structureel inzetten van didaktiekcoaches (waaronder het inzetten van ICT-toepassingen), opnieuw aandacht voor de praktische uitwerking van begeleiding van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte (plan van aanpak).

## **2.4 Begeleiding startende leraren**

Het Perron neemt sinds 2016 deel aan het Project Begeleiding Startende Leraren van de HU en UU. Dit heeft geleid tot meer specifieke aandacht voor de positie, begeleiding en coaching van startende collega's. Zij zijn onze collega's van nu en van de toekomst. Bij de afsluitende audit van dit traject in 2019 hebben we laten zien dat het begeleidingstraject voldoet aan de gestelde kwaliteitsvoorwaarden. We hebben een beleidsplan en begeleidingsprogramma opgesteld en schoolmedewerkers zijn geschoold en worden gefaciliteerd om de begeleiding uit te voeren en verder te ontwikkelen.

## **2.5 Keurmerk Opleidingsschool**

Sinds 2007 is Het Perron in het bezit van het Keurmerk Opleidingsschool. Het Perron werkt intensief samen met de lerarenopleiding van de HU aan het opleiden van leraren. We werken ook samen met andere hogescholen, maar minder intensief. Opleiden in de school neemt een belangrijke plaats in op Het Perron. Studenten en studerende collega's zorgen voor dynamiek en verandering van onze onderwijspraktijk. Opleiden, onderzoek, onderwijsvernieuwing en professionaliseren komen op deze manier bij elkaar. In de praktijk betekent dit dat Het Perron een schoolopleider heeft, een vast percentage studenten (mee) opleidt en een gedeelde visie op opleiden in de school heeft. De audit voor de derde verlenging van het Keurmerk wordt gepland in 2020-2021.

## **2.6 Speerpunten 2020-2024**

- verder concretiseren van het doorlopend opleidings- en professionaliseringsaanbod;
- professionaliseren van coaches en werkplekbegeleiders;
- collegiale consultatie breder uitrollen;
- DOT/BOOT\*\* inzetten bij collegiale consultatie en beoordelen;
- verder ontwikkelen van activerende en leerhuisdidactiek en specifieke didactiek voor TL+;
- het Professioneel Statuut van Het Perron is een levend document dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld;
- derde verlenging Keurmerk Opleidingsschool:
- meer aandacht voor eigenaarschap van medewerkers bij eigen ontwikkeling en professionalisering;
- professionalisering van MBO2 collega's opnemen in beleid en concrete uitwerking daarvan;
- functieomschrijving voor coaches en werkplekbegeleiders?;
- begeleiden van zij-instromers en van LIO's is een aandachtspunt?
- Professionalisering managementteam

\*\* DOT (Digitale Observatie Tool) bevat naast een observatiemodule voor leidinggevenden ook een coachingsmodule en een module voor collegiale consultatie;

Met de BOOT (Beoordelings en OntwikkelingsTool) kunnen collega's zelf hun voortgangsgesprekken inhoudelijk voorbereiden door feedback van collega's en leerlingen te vragen en een zelfevaluatie in te vullen.

<b>Speerpunt</b>	<b>Streefdoel</b>	<b>Meetbaar/merkbaar:</b>
Concretisering opleidings- en professionaliseringsaanbod	Medewerkers weten welke mogelijkheden er zijn om invulling te geven aan hun professionalisering.	70% van de medewerkers maakt gebruik van het opleidings- en professionaliseringsaanbod.
Professionaliseren van coaches en werkplekbegeleiders.	Coaches en werkplekbegeleiders zijn zichtbaar en herkenbaar en volgen een eenduidige lijn in het begeleiden van studenten	Alle coaches en werkplekbegeleiders hebben een relevante scholing gevolgd en werken volgens uniforme richtlijnen.
Collegiale consultatie	We leren samen en met elkaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70% van de medewerkers ervaart dat binnen de school het samen leren wordt gestimuleerd.</li> <li>• 70% van de medewerkers ervaart dat het delen van kennis en expertise gemeengoed is binnen hun team/sectie.</li> </ul>
DOT/BOOT	De instrumenten DOT/BOOT worden structureel ingezet.	70% van de docenten gebruikt de BOOT. Alle docenten worden beoordeeld m.b.v. de DOT.
Ontwikkeling activerende en leerhuis didactiek	Docenten zijn bekend met de richtlijnen voor 'didactisch handelen' (zie: werken bij Het Perron) en handelen hier naar.	Alle docenten werken volgens het onderwijsconcept. 80% van de docenten gebruikt in 70% van de lessen activerende- en leerhuisdidactiek.

### 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 ook 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, leidinggevendenden 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 om indien nodig bij te sturen. Dit geldt op alle niveaus van de organisatie: bij leerlingen/studenten maken we gebruik van leerdoelen en monitoren we onderwijsresultaten om de voortgang in de gaten te houden, bij onze medewerkers stellen we actieplannen 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 en zij 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 vinden het belangrijk dat medewerkers tijdig worden betrokken bij het ontwikkelen van beleid zodat wij hun input daarin kunnen meenemen. Dat maakt onderdeel uit van onze kwaliteitscultuur: een visie op goed onderwijs die door iedereen wordt (uit)gedragen. 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/studenten en hun ouders/verzorgers. Op onze school is de leerlingenraad actief. Zij participeren samen met ouders/verzorgers in de medezeggenschapsraad. Zij denken en praten mee over onderwijskundige veranderingen en de kwaliteit van ons onderwijs. We vinden het belangrijk dat leerlingen/studenten én ouders/verzorgers eigen thema's kunnen aandragen om te bespreken met de schoolleiding. Ook leggen wij ouders/verzorgers en

leerlingen/studenten jaarlijks een vragenlijst voor waarin zij hun mening kunnen geven van o.a. 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/studenten 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 beroepsonderwijs en eveneens met de andere VO-scholen in de regio. Daarnaast leggen we verantwoording over onze resultaten af aan onze interne toezichthouders namelijk de MR en de Raad van Toezicht. Onze onderwijsgegevens en tevredenheidscijfers zijn voor iedereen toegankelijk gepresenteerd op de website Scholen op de kaart.

### 3.1 Speerpunten 2020-2024

- Uitvoering en verbetering van de interscolaire visitaties
- Stellen van heldere doelen, evaluatie en gedegen analyse van (onderwijs)resultaten
- Structurele aandacht voor kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.

Speerpunt	Streefdoel	Meetbaar/merkbaar door:
Uitvoering en verbetering van interscolaire visitaties.	Visitaties uitvoeren met als doel feedback te krijgen op een ontwikkelvraag van collega's van andere scholen/	Minimaal één visitatie per schooljaar. Verbetermaatregelen n.a.v. visitaties komen terug in het jaarplan of teamplan.
Kwaliteitszorg/cultuur	Structurele aandacht voor kwaliteitszorg- en cultuur.	Vanuit de werkgroep kwaliteitszorg (VO-scholen) en de adviesteams (MBO) worden acties geïnitieerd die de kwaliteitscultuur binnen de scholen bevorderen.
	Kwaliteitsbewustzijn van medewerkers bergroten	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 collega's en de schoolleiding.
	PDCA cyclus versterken met als doel beter te kunnen sturen op onderwijskwaliteit, met extra focus op Check en Act.	Beoogde doelen en evaluatiemomenten staan beschreven in alle (jaar)plannen. Resultaten worden geëvalueerd en op basis daarvan worden de plannen bijgesteld.
	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.

## 4. Sterk verbonden met de omgeving

Onze school staat midden in de samenleving en leidt 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. Dit is verweven in ons onderwijs met als motto 'Leren door doen' 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 school hecht aan goede contacten met bedrijven organisaties, instellingen en met de buurt in de directe omgeving van de school. Door samenwerkingsverbanden aan te gaan met bedrijven, organisaties en andere onderwijsinstellingen is de scholen in staat om heel veel diverse typen ervaringen aan te bieden aan leerlingen. Dit kan door middel van stages, excursies, projecten, gastlessen, presentaties, 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. Leren in samenwerking met de omgeving 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 samen te werken met de omgeving komt er meer ruimte/aandacht voor ondernemend, onderzoekend en ontwerpnd leren.

### 4.1 Betrokkenheid ouders en leerlingen

Naast de reguliere betrokkenheid van ouders en leerlingen bij activiteiten zoals ouderavonden, presentaties etc. willen we de participatie van ouders en leerlingen/studenten bij het leerproces van onze leerlingen (socialisatie, subjectivatie en kwalificatie) intensiveren. Het Perron werkt samen met de andere VO-scholen binnen de stichting COG. De scholen trekken samen op, leren van elkaar en inspireren elkaar.

### 4.2 Speerpunten 2020-2024

Speerpunt	Streefdoelen	Meetbaar/merkbaar door:
Driehoeksgesprekken	Implementeren driehoeksgesprekken	Iedere mentor voert driehoeksgesprekken
Betrokkenheid ouders	Instellen ouderraad	Ouderraad is geïnstalleerd
Verstevigen en uitbreiden contacten stakeholders	Iedere praktijkafdeling heeft een netwerk met bedrijven, instellingen en organisaties die een actieve bijdrage willen leveren aan ons onderwijs.	Jaarlijkse evaluatie in MT.
Contacten met vervolgonderwijs verbeteren.	Onze 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.	structurele contacten met het vervolgonderwijs en heeft afspraken gemaakt over gezamenlijke activiteiten.