

# OBC HUISSEN



## SCHOOLPLAN

2021-2025

# INHOUDSOPGAVE

<b>1. MISSIE EN VISIE .....</b>	<b>4</b>
1.1 Onze missie .....	4
1.2 Onze visie .....	4
1.3 Onderwijskundige pijlers .....	4
1.4 Relatie met de strategische koers van de scholengroep Over- en Midden-Betuwe (SgOMB)..	5
1.5 De strategische speerpunten en doelen voor de komende jaren .....	5
<b>2. OBC HUISSEN .....</b>	<b>8</b>
2.1 Beschrijving organisatie .....	8
2.2 Onderwijs.....	8
<b>3. ONDERWIJS.....</b>	<b>11</b>
3.1 Onderwijskundig beleid .....	11
3.2 Uitwerking in de praktijk.....	12
<b>4. PERSONEELSBELEID .....</b>	<b>16</b>
4.1 Bevoegdheden en onderhouden bekwaamheden.....	16
4.2 Personele maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundige beleid: .....	16
<b>5. KWALITEITSZORG .....</b>	<b>18</b>
5.1 Inleiding.....	18
5.2 De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen als volgt.....	18
5.3 Doorlopende leerlijnen .....	19
5.4 Zelfevaluatie van het inspectiekader .....	19
<b>6. SPONSORBELEID .....</b>	<b>20</b>
<b>7. IDENTITEIT .....</b>	<b>21</b>
7.1. De dagelijkse praktijk .....	21
<b>8. SAMENWERKINGSPARTNERS.....</b>	<b>22</b>
8.1 Ouders/verzorgers als partner.....	22
8.2 Samenwerking met scholen .....	22
8.3 Bedrijven .....	22
8.4 Acties om de band met de lokale gemeenschap te verstevigen .....	22

## VOORWOORD

Voor u ligt het schoolplan van het Over Betuwe College (OBC) Huissen. Het bevat de hoofdlijnen van het beleid en de koers voor de jaren 2021-2025. Het schoolplan is een afgeleide van het strategisch beleidsplan van de Scholengroep Over- en Midden-Betuwe. De meer gedetailleerde plannen en beleidsvoornemens worden met name op het terrein van onderwijs, jaarlijks vastgelegd in het schooljaarplan. Input voor dit schoolplan is opgehaald bij onze medewerkers en partners. Het schoolplan is, samen met het jaarplan en projectplannen, een planningsdocument voor de ontwikkeling van OBC Huissen en is tevens een belangrijk instrument voor de borging van de kwaliteit.

Het schoolplan wordt tussentijds, na twee jaar, geactualiseerd op basis van een evaluatie over de verstreken beleidsjaren. De eerste bijstelling zal in het voorjaar van 2023 plaatsvinden.

Dit schoolplan start met de opdracht om de gevolgen van de coronacrisis in het onderwijs voor leerlingen de komende twee jaar weg te werken. Dat vraagt maatwerk en aandacht voor kansengelijkheid. Daarbij wil de school de incidentele gelden inzetten voor duurzame oplossingen ter verbetering van het onderwijs op maat.

Voor het onderwijs is het een grote uitdaging om te blijven anticiperen op de snelle veranderingen in de maatschappij. Wij hebben de opdracht om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op een juiste keuze voor het mbo en hen vaardigheden mee te geven voor een mooie toekomst. Wij willen samen met onze partners de leerlingen een leuke en leerzame tijd op OBC Huissen bezorgen. Onze school bouwt de komende jaren verder aan een toekomstbestendig vmbo en dat gaan we vormgeven in een lerende organisatie.

In dit schoolplan staat beschreven hoe wij aan deze opdracht vorm willen geven.

Huissen, juni 2021

Janine Klein Willink  
Directeur OBC Huissen



# 1. MISSIE EN VISIE

## 1.1 Onze missie

*De school is de wereld en de wereld is de school.*

Wij bieden betekenisvol onderwijs waarbij we de lat hoog leggen. Jouw talenten worden gezien en erkend.

## 1.2 Onze visie

Op OBC Huissen staat de leerling en zijn leerproces centraal. Voordat een leerling optimaal kan leren moeten we aan enkele voorwaarden voldoen. Deze worden hieronder beschreven.

### *Veiligheid*

We zien en kennen elkaar. Samen creëren we een veilige, vriendelijke sfeer waarin we leren en werken in een heldere structuur. We staan voor iedereen open, zijn transparant in onze communicatie en werken in een professionele cultuur waarin gerichte feedback leidend is.

### *Goede begeleiding*

Bij goed onderwijs, bij een goede school, hoort goede ondersteuning voor leerlingen. Pas als een leerling goed in zijn of haar vel zit, kan aan kennisoverdracht worden gedaan. Die ondersteuning voor onze leerlingen realiseren we door middel van individueel gerichte leerlingbegeleiding. Een kwalitatief sterk team van ondersteuningsmedewerkers is daarvoor beschikbaar. We halen eruit wat erin zit. Zowel bij onze leerlingen, onze medewerkers, onze partners in de regio als bij elkaar. Iedereen krijgt de ruimte om te groeien en te ontwikkelen en krijgt daarbij begeleiding op maat.

### *Uitdagen waar het kan, begeleiden waar het moet*

Iedere leerling wordt gestimuleerd om gedurende zijn schoolloopbaan zoveel mogelijk te leren over zichzelf en de wereld om hem/haar heen. Leerlingen krijgen de mogelijkheid om zich binnen een interessegebied verder te ontplooien en zoveel mogelijk te leren. Er wordt rekening gehouden met verschillende leervoorkeuren.

### *Betekenisvol leren*

Leerlingen en medewerkers leren met vooraf gestelde heldere en ambitieuze doelen in een betekenisvolle omgeving. Er wordt gereflecteerd op inhoud en proces. Tijdens het leren wordt de verbinding gezocht met ouders/verzorgers en partners in de regio.

## 1.3 Onderwijskundige pijlers

De missie, de visie en de daaruit voortvloeiende vijf onderwijskundige pijlers zijn de basis voor de keuzes en het handelen voor alle medewerkers binnen onze organisatie. Met deze vijf onderwijskundige pijlers leveren wij onderwijs op maat.

### **1. Echte opdrachten in de werkelijkheid**

Docenten proberen zoveel mogelijk werkelijke opdrachten te maken. Bijvoorbeeld door afspraken met externen te maken en uitvoeringen met publiek te faciliteren. Leerlingen werken toe naar echte producten en prestaties en krijgen zoveel mogelijk betekenisvolle feedback.

### **2. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling**

We werken met vooraf helder gestelde leerdoelen en criteria waarbij iedereen individueel aanspreekbaar is op zijn aandeel. Je ziet dat iedereen in de organisatie initiatief neemt, verantwoording aflegt en eigenaar is van zijn eigen leerproces.

### **3. Ruimte voor talentontwikkeling**



We creëren een breed aanbod waarin we oog hebben voor elkaars kwaliteiten en talenten. Iedereen krijgt de ruimte om zijn kwaliteiten en talenten te ontdekken en te ontplooiën. We houden rekening met verschillende leervoorkeuren.

#### **4. Maatwerk**

Door het stellen van heldere en haalbare doelen op inhoud en proces maken we inzichtelijk waar we naartoe werken. We prikkelen leerlingen en medewerkers om een stap te zetten in de zone van naaste ontwikkeling. Deze ontwikkeling kan er voor iedereen anders uitzien. We bieden maatwerk om zowel op inhoud als op proces te kunnen ontwikkelen. Ook laten we ons leiden door kansen en niet door belemmeringen en zijn gericht op potentieel.

#### **5. Het tonen en bewust worden van het leerproces**

We vragen iedereen binnen de organisatie om aan te tonen en te bewijzen waar je in je leerproces staat. Feedback en reflectie zijn onmisbare pijlers om in je eigen ontwikkeling tot nieuwe leerdoelen te komen.

Onmisbare vragen in dit proces zijn: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Wie of wat heb ik hierbij nodig? Dit is de rode draad binnen ons onderwijs en krijgt vorm binnen het loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) programma.

### **1.4 Relatie met de strategische koers van de scholengroep Over- en Midden-Betuwe (SgOMB)**

OBC Huissen is onderdeel van de Scholengroep Over- en Midden-Betuwe. Als scholengroep maken wij ons '**STERK**' voor kwaliteitsonderwijs dicht bij huis. Dat doen we met alle professionals die betrokken zijn bij onze organisatie en met een plan dat voor iedereen (h)erkenbaar is.

Dit nieuwe schoolplan is verankerd in het beleidsplan van onze scholengroep en is samen te vatten in een aantal kernbegrippen, die samen het woord '**Sterk**' vormen. Dit staat voor **S**- samenwerking, **T** – trots, **E** – Eigentijds, **R**- Richting de wereld, **K** – kansen bieden. Daarnaast willen we binnen de scholengroep werken vanuit de besturingsfilosofie: **Hoe kunnen we (ik, jij, wij) het nog beter doen.**

Deze vraag bevat drie belangrijke waarden:

- 1. HET:** primaire proces centraal, het leerproces van leerlingen optimaal faciliteren.
- 2. WE:** wat kan ik, jij, wij, ieder vanuit eigen rol bijdragen, duw nadrukkelijk SAMEN.
- 3. BETER:** doorlopen verbeterstappen maken, in wisselwerking met ontwikkelingen 'buiten en binnen'.

De koers van de scholengroep voor 2021-2023 bestaat uit drie strategische doelen:

1. Een stevige band met de lokale gemeenschap.
2. Gedeelde sturing in het leerproces.
3. Verder ontwikkelen van goed personeelsbeleid.

Alles wat hierboven beschreven staat is de basis en het uitgangspunt voor onze richting en koers voor de komende jaren. Daarnaast heeft de school een aantal eigen strategische doelen gesteld.

### **1.5 De strategische speerpunten en doelen voor de komende jaren**

Voor de komende jaren heeft OBC Huissen drie speerpunten gefomuleerd:

#### **1. Toekomstbestendig vmbo**

De komende vijf jaar bouwt OBC Huissen verder aan haar toekomstbestendig vmbo. Zo blijven we onderscheidend in de regio en zorgen we voor voldoende instroom. Dit bewerkstelligen we door het aanbieden van vernieuwend en eigentijds onderwijs waar ruimte is voor verschillende

onderwijsvernieuwingen en waar we een toekomstbestendig personeelsbeleid voeren. We begeleiden waar het moet en dagen uit waar dat kan en we werken dagelijks aan kansgelijkheid voor jongeren. Om hier ook in de toekomst aan te kunnen voldoen oriënteren we ons op een nieuw schoolgebouw binnen nu en tien jaar.

De volgende doelen zijn geformuleerd bij een toekomstbestendig vmbo:

- We bieden vernieuwend en eigentijds onderwijs aan onze leerlingen.
- We voeren een toekomstbestendig personeelsbeleid.
- We zijn onderscheidend in de regio.
- We behalen ieder jaar ons streefgetal met betrekking tot leerlingaantallen in leerjaar 1.
- We oriënteren ons op een nieuw schoolgebouw en een nieuwe locatie voor OBC Huissen in de toekomst.

Aandachtsgebieden die bij een toekomstbestendig vmbo horen zijn:

- **Onderscheidend in de regio.** We bieden vernieuwend, eigentijds, kwalitatief en uitdagend onderwijs aan. De school heeft een goede ondersteuningsstructuur en werkt nauw samen met verschillende ondersteuningsprofessionals. Voor kwetsbare leerlingen heeft de school een passend aanbod. Onze vijf onderwijskundige pijlers verankeren we binnen onze school.
- **Extra aandacht voor techniekonderwijs.** Het is onze maatschappelijke plicht om leerlingen te enthousiasmeren voor technische beroepen. Hierbij zijn de extra financiële middelen van de overheid ondersteunend om samen met partners in de regio een mooi programma Sterk Techniek Onderwijs (STO) vorm te geven. Dit doen we in en buiten het schoolgebouw. Bij techniek in de onderbouw werken we vanuit '7-werelden' met verschillende levels. We behouden ons marktaandeel in de regio zodat we ons brede aanbod kunnen waarborgen en een gezonde bedrijfsvoering kunnen blijven hanteren.
- **Oriëntatie op een nieuwe locatie en schoolgebouw.** We richten ons op nieuwbouw over tien jaar. Hiervoor dienen de komende vijf jaar de eerste stappen genomen te worden.
- **Duidelijke positionering in de regio.** We verstevigen de band met onze partners, de lokale leefgemeenschap en met de ouders/verzorgers. Ook zoeken we naar samenwerkingspartners uit het bedrijfsleven om de verbinding tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt goed op elkaar te laten aansluiten,
- **Brede interne scholing.** We zorgen voor breed geschoolde collega's die meerdere vakken aan onze leerlingen kunnen geven.
- **Financieel gezonde bedrijfsvoering.** Onze school voert een financieel gezonde bedrijfsvoering, waarbij de komende jaren de balans tussen de uit te geven taakuren en lessen meer in balans worden gebracht.

## 2. Lerende organisatie

Om recht te doen aan onze leerlingen, moet je je voorbereiden op de wereld die in sneltreinvaart verandert. Je blijven ontwikkelen is daarom een vereiste.

De uitkomsten van het traject 'Voortgezet leren' (juni 2021) gaan we gezamenlijk met het team vormgeven. Uit de input van dit onderzoek komen drie grote thema's voort:

- . Het versterken van de onderlinge verbinding.
- . Transparante en duidelijke communicatie.
- . Het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden in de school.

Met het team geven we vorm aan de opgehaalde input, we werken de input uit en concretiseren ze naar doelen die vervolgens de komende jaren in de schooljaarplannen worden opgenomen.





De onderstaande doelen zijn ook geformuleerd bij een lerende organisatie:

- We hebben een duidelijke organisatiestructuur met heldere verantwoordelijkheden bepaald.
- De docenten geven kwalitatief goede lessen, die voldoen aan vooraf gestelde en gecommuniceerde criteria. De implementering van de digitale observatie tool (DOT) is daarbij een belangrijke voorwaarden.
- We sturen cyclisch op een lerende cultuur.
- Medewerkers ontwikkelen zich, tonen eigenaarschap op dit gebied en zijn zich bewust van hun eigen ontwikkeling.
- We leren als team.

### **3. Duurzame oplossingen implementeren ten aanzien van corona-effecten**

Vanaf juli 2021 ontvangt OBC Huissen, twee jaar lang, extra financiële middelen van de overheid. Met de gelden uit dit Nationale Programma Onderwijs (NPO) komt er extra ruimte om mogelijke achterstanden door het coronavirus op cognitief en sociaal/emotioneel gebied weg te werken. Met deze financiële impuls is het mogelijk om voor duurzame oplossingen te kiezen die bijdragen aan verbetering van het onderwijs. Zie voor verder uitwerking ons plan NPO Huissen, dit is in samenspraak met de MR vastgesteld.

De volgende doelen zijn geformuleerd bij het speerpunt 'Duurzame oplossingen implementeren ten aanzien van corona-effecten':

- We bereiden de leerlingen van klas 4 optimaal voor op het examen van 2022, zodat we overall een bovengemiddeld slagingspercentage hebben.
- Samen met het team hebben we bepaald welke onderwijskundige impulsen de school de komende drie jaar gaat inzetten en uitvoeren. Deze dragen bij aan het zoveel mogelijk inlopen van mogelijke achterstanden door het coronavirus.
- De ingezette impulsen zijn cyclisch geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.



## 2. OBC HUISSEN

### 2.1 Beschrijving organisatie

Onze school is er voor het voortgezet onderwijs (vo)-leerlingen in de regio. De helft van de leerlingen komt uit de gemeente Lingewaard en Overbetuwe en de andere helft komt uit de gemeente Arnhem. Het leerlingenaantal per 1 oktober 2021 is 727 leerlingen. De verwachte leerling prognose is dat de school gaat groeien richting de 800 leerlingen de komende vijf jaren.

### 2.2 Onderwijs

#### 1. Breed aanbod

De school biedt alle leerwegen van het vmbo aan. De basisberoepsgerichte leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg en de theoretische/gemengde leerweg. De theoretische en gemengde leerweg zullen in de nabije toekomst 'de nieuwe leerweg' vormen. In de onderbouw biedt de school drie talentprogramma's aan. Sport, Kunst & Cultuur en Techniek. De talentprogramma's worden extra naast het reguliere programma aangeboden. In de bovenbouw is er een breed pallet aan profielen: Zorg & Welzijn (Z&W), Dienstverlening & Producten (D&P) en twee techniekprofielen: Bouwen, Wonen en Interieur (BWI) en Produceren, Installeren & Energie (PIE). Onze school beschikt over een aanbod van +/- 40 keuzevakken in de bovenbouw.

In de onderbouw werkt de school in leergebieden. Dit is een bewuste keuze, omdat wij ervan overtuigd zijn dat de leerling in samenhang leert. Zo bieden wij het leergebied Mens en Maatschappij (LMM) (vakken: geschiedenis, aardrijkskunde, economie), Mentor en Oriëntatie (LMO) (mentor/coach-lessen en loopbaan oriëntatie (LOB) lessen), Mens en Natuur (LMN) (vakken: biologie, natuurkunde, leefstijl) en het leergebied Kunst en Cultuur (LKC) (handvaardigheid en tekenen) aan.

#### 2. Ondersteuning

Een groot aantal leerlingen heeft (leer-)achterstanden op cognitief en/of sociaal emotioneel gebied. Onze school besteedt extra aandacht aan taal en rekenen. De mentor is bij ons op school heel belangrijk. Hij/zij is het eerste aanspreekpunt voor de leerling en ouders/verzorgers. De school werkt naast mentoruren ook met loopbaan-, ontwikkelings- en begeleidingsuren (LOB). Daardoor heeft de mentor meerdere malen in de week tijd om de leerling goed te begeleiden en te coachen. Er is een sterke ondersteuningsstructuur op OBC Huissen. Met de PROBC-klas en het onderwijsconcept BAASis geeft de school vorm aan onderwijs dat aansluit op de ondersteuningsvraag van een specifieke groep leerlingen. Een van de voorzieningen in het kader van passend onderwijs is de trajectvoorziening. Dit is een voorziening binnen de school voor leerlingen die om verschillende redenen niet (volledig) mee kunnen draaien in de lessen. Tevens is er binnen de school een prikkelarme pauzeruimte voor leerlingen voor wie een rustige pauze van belang is.

Als leerlingen in de derde klas instromen vanuit een andere school, dan worden ze extra begeleid door instroombegeleiders om zich zo snel mogelijk bij ons op school thuis te voelen. Het grote aanbod van trainingen, bijvoorbeeld, faalangstreductietraining, examenvreestraining, weerbaarheidstraining voor klas 2, en (digitale) ondersteuningsprogramma's zoals Kürzweil voor dyslectische leerlingen, zijn helpend bij de ontwikkeling van onze jongeren. We werken samen met jongeren-/buurtcoaches van gemeenten en huren extra jongerencoaches in van Presikhaaf University. Schoolmaatshappelijk werk heeft een duidelijke ondersteunende rol binnen onze school en we maken daar extra gelden voor vrij. Onze school werkt nauw samen met Kentalis en de ambulante begeleider cluster 2 is wekelijks bij ons op school om jongeren te begeleiden en docenten te voorzien van tools. Onze school heeft een breed pallet aan ondersteuningsvoorzieningen wat vormgegeven wordt door een ondersteuningsteam. Jaarlijks evalueert de schoolleiding met het Samenwerkingsverband 'de Verbinding' het ondersteuningsjaarverslag en omschrijft de school de speerpunten voor ondersteuning in het [ondersteuningsplan](#).



### 3. Maatwerk

De school biedt maatwerk aan. Zo is er de keuze uit verschillende talentenprogramma's in de onderbouw en een groot aanbod aan keuzevakken en profielen in de bovenbouw. Er is vakdifferentiatie in de onderbouw en vakken kunnen in de bovenbouw op een hoger niveau worden gevolgd en geëxamineerd voor de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg. Het vak Duits kan als extra vak gekozen worden op de kaderberoepsgerichte leerweg en theoretische/gemengde leerweg. Met een extra vak op de gemengde leerweg, kan de leerling de theoretische leerweg afsluiten. Het is mogelijk om examenvakken al in het derde leerjaar af te sluiten. Hierdoor ontstaat er ruimte om bijvoorbeeld lessen op het mbo te volgen, extra praktijkervaring op te doen bij stage- of werkbedrijven, een vak op een hoger niveau te volgen en af te sluiten. Maatwerk wordt geboden in de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Door de effecten van het coronavirus vraagt dit extra aandacht de komende jaren.

### 4. Resultaten

De school is trots op de resultaten\*. Hieronder het oordeel van de inspectie 2021.

<b>17IM-02, OBC Huissen</b>	<b>vmbo-B</b>	<b>vmbo-K</b>	<b>vmbo G/T</b>
Onderwijspositie t.o.v. advies po	boven de norm		
Onderbouwsnelheid	boven de norm		
Bovenbouwsucces	boven de norm	boven de norm	boven de norm
Examencijfers	-	-	-
Verschil SE-CE	-	-	-
<b>oordeel over alle resultaten over drie jaar</b>	<b>voldoende</b>	<b>voldoende</b>	<b>voldoende</b>

*\*Dit is een gemiddelde van de laatste drie schooljaren.*

### 5. Personeel

De school is trots op de veerkracht van het personeel in de coronaperiode. De medewerkers schakelden snel over naar digitaal onderwijs. Nieuwe onderwijskundige uitdagingen kunnen door onze flexibiliteit, enthousiasme en veranderkracht snel neergezet worden. Voorbeelden hiervan zijn BAASis onderbouw en de invoering van de driegesprekken; ouder, mentor en leerling. Onze collega's hebben een groot hart voor de vmbo-leerling, daar willen zij zich extra voor inzetten en zij hebben oog voor het individu. Vanuit de relatie en met pedagogisch tact, bereiken zij mooie resultaten bij onze leerlingen. Het team is een mooie mix van mannen en vrouwen en leeftijden. Het vinden van de juiste collega's voor onze vacatures en passend bij onze populatie leerlingen is niet eenvoudig.

### 6. Gebouw en ICT

Alhoewel het deels een oud gebouw is heeft OBC Huissen de laatste jaren geïnvesteerd in BAASis onderbouw. BAASis heeft een herkenbare plek binnen de school. Lokalen en leerplein zijn aangepast en voorzien van passend meubilair. Het gebouw heeft moderne praktijklokalen die aansluiten bij het brede keuze-aanbod. De laatste verbouwing is het technieklokaal. Dit is een moderne omgeving waar techniek en technologie een prominente rol hebben. Alle leerlingen werken sinds schooljaar 2020-2021 met een laptop. Daarnaast heeft de school geïnvesteerd in een goed wifi-netwerk.

### 7. Financiën

De komende jaren zijn er uitdagingen op financieel gebied. Vanaf het schooljaar 2020-2021 ontvangt de school veel minder financiële gelden van het samenwerkingsverband dan voorheen. Het betreft een wijziging in verdeling van de gelden volgens het 'opting out systeem' en de wijziging van de verdeling ondersteuningsmiddelen. De financiële overgangsregeling van het samenwerkingsverband loopt tot 2024. Daarnaast is er een verandering in bekostigingssystematiek. Het is belangrijk om de incidentele middelen zoals, STO-gelden, (achterstands-)subsidies en NPO gelden, goed van de reguliere middelen te scheiden. We labelen de incidentele middelen in het programma Foleta om zo de projecten en de tijdelijke formatie inzichtelijk te houden. Door het bestuursbureau worden

maandelijkse rapportages (MARAPS) opgesteld. In de MARAPS zijn personeelsformatie en begroting aan elkaar gekoppeld, zodat er een helder overzicht is of de financiën nog op koers liggen zodat tijdig bijsturen mogelijk is. Op dit moment worden er structureel te veel uren aan taken uitgegeven. Het is een mooi streven om de taken over iedereen in het team te verdelen, zodat de belasting ook evenwichtig wordt verdeeld en er ontstaat een gedeelde verantwoordelijkheid is de inschatting. Op het moment dat de NPO gelden ingezet en op zijn, zal in de komende jaren het gemiddelde aantal leerlingen per klas verhoogd worden. Dit willen we realiseren door voor de gemeenschappelijke vakken in de bovenbouw in clustering te gaan werken. Op deze manier wordt de groepsgrootte evenredig verdeeld en ontstaan er per richting geen 'te' kleine klassen die financieel niet verantwoord zijn. Aan de bestuurder wordt er verantwoording afgelegd over de financiën. Dit gebeurt periodiek met de verantwoordingsrapportages (VERAP) en middels de halfjaarlijkse gesprekken.

### **8. Medezeggenschap**

Vanaf Januari 2022 wordt er gestart met het werken in deelraden. De deelraadmr (DMR)-Huissen is dan een feit. De DMR, is samengesteld uit 4 personeelsleden, 2 ouders, 2 leerlingen en de directeur van de school. De vergaderstructuur en frequentie moet nog worden vastgelegd en er zal een gemeenschappelijke scholing worden ingezet voor de gehele DMR. Naast de DMR is er scholengroepbreed de gemeenschappelijke medezeggenschap (GMR) en deze geleding vergadert en overlegt met de bestuurder over SgOMB vraagstukken.

De school is de  
wereld en de  
wereld is de  
school



## 3. ONDERWIJS

Om het onderwijs op onze school goed te funderen gaan we de komende jaren onze vijf onderwijskundige pijlers verder vormgeven. Er volgt een beschrijving van de ambitie per onderwijskundige pijler.

### 3.1 Onderwijskundig beleid

#### **Pijler 1. Echte opdrachten in de werkelijkheid**

De ambitie voor de komende jaren is dat alle docenten in de school bezig zijn met het zoveel mogelijk toepassen van echte opdrachten in de werkelijkheid. Je ziet dat docenten een breed netwerk hebben en dat gebruiken om betekenisvolle opdrachten te bedenken. Externen delen hun expertise vaak op school en leerlingen en docenten zijn regelmatig buiten de school te vinden om gebruik te maken van externe expertise en faciliteiten. Hiermee bereiken leerlingen hun leer- en persoonlijke doelen. Burgerschapsonderwijs, waarin een bredere blik op de wereld een belangrijke pijler is, wordt nauwgezet geïmplementeerd. Thematisch leren bij BAASis onderbouw is gerealiseerd. Keuzevakken worden buiten de schooldeuren gevolgd in bedrijven of leerwerkplaatsen van het mbo.

In het programma van 'de nieuwe leerweg', wordt door middel van een praktijkgericht programma, ingezet om kennis te maken met de wereld van arbeid en beroep. Hierdoor krijgen leerlingen de mogelijkheid hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen en op basis van ervaringen gefundeerde keuzes te maken. Zij ontvangen veel opdrachten van externen.

#### **Pijler 2. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling**

De ambitie is dat iedereen in de school zich zichtbaar aan het ontwikkelen is. Het tempo en het thema waarop men zich ontwikkelt, verschilt. Je ziet dat iedereen in staat is om constructieve en ambitieuze doelen te formuleren op verschillende niveaus (doelen voor leerlingen, persoonlijke doelen en schoolbrede doelen) en daar verantwoording over af kan leggen. Op zowel leerlingniveau als op medewerkerniveau, is autonomie een belangrijke pijler.

Enkele aandachtsgebieden die hier bij horen zijn de jaargesprekken met personeel, scholing, de ontwikkelgesprekken met de leerlingen en het leren formuleren van heldere en ambitieuze doelen.

#### **Pijler 3. Ruimte voor talentontwikkeling**

Om zicht te krijgen op talenten van medewerkers en leerlingen en de mate waarin zij die talenten inzetten, is het nodig dat we elkaar goed kennen. Deze ambitie gaat hand in hand met de pijler 2 'Iedereen is verantwoordelijk voor zijn/haar eigen ontwikkeling'. Door actief te sturen op ontwikkeling, uitdaging en ambitie, leren medewerkers en leerlingen hun talenten (her)kennen en gebruiken.

Onze school is een plek waar je in veiligheid en vertrouwen nieuwe dingen mag uitproberen, om goed te ontdekken wat je drijft, wat je goed kunt en waar je je nog in wilt ontwikkelen.

#### **Pijler 4. Maatwerk**

De organisatie van maatwerk moet de komende jaren constructief en door de hele school goed vorm krijgen. Autonomie en de manier waarop je leert, vormen een belangrijke ambitie bij deze pijler. Dat vraagt van de docent dat hij/zij beschikt over een sterk pedagogische aanpak en een breed pallet aan didactische vaardigheden. Voor de pedagogische aanpak zetten we gerichte scholing in van het Nivoz, pedagogisch tact en pedagogisch leiderschap en dit krijgt een vervolg binnen de intervisie. Bij het brede pallet aan didactische vaardigheden vormt digitalisering een belangrijk onderdeel om adaptief te kunnen werken. Leerlingen hebben binnen de school nog meer keuzemogelijkheden in (talentenprogramma)vakken, niveaus, tempo en in keuzevakken bij een ander profiel. Ondersteuning stemmen we goed af op de leerlingpopulatie.

We bekijken welke onderdelen van het onderwijsconcept BAASis we verder kunnen uitrollen binnen de school. Begrippen als keuzewerktijd en flexuren passen goed binnen de pijler maatwerk.

Op dit moment worden er volgens het samenwerkingsverband te veel leerlingen van onze school doorverwezen naar het vso. Om deze reden onderzoeken we of er een mogelijke oplossing zit in een symbiose klas ( een samenwerking met het vso en vo) of een 5-jarig vmbo.

Uitgangspunt bij maatwerk is 'Wil je leerlingen gelijke kansen geven, dan moet je ze ongelijk behandelen'.

### **Pijler 5. Het tonen en bewust worden van het leerproces**

De beweging naar een meer constructieve formatieve evaluatie waarbij de leerlingen gericht feedback krijgen om een stap in hun ontwikkeling te kunnen maken, vormt de komende jaren een belangrijke pijler in de doorontwikkeling van het onderwijskundig concept. Leerlingen (leren) nadenken over de (leer-)doelen die ze willen bereiken en de wijze waarop ze dat doen.

Medewerkers tonen actief hun eigen leerproces. Het doel hiervan is tweeledig, medewerkers worden zich bewust van hun eigen en elkaars ontwikkeling en er komt een actieve en constructieve vorm van kennisdeling op gang binnen school. Er wordt ingezet op intervisie.

De formatieve evaluatie zal de komende jaren nog meer vorm krijgen. Binnen de school zal daarom veel te zien zijn van het leerproces van de leerling.

## **3.2 Uitwerking in de praktijk**

OBC Huissen staat, naast de in gang gezette en geplande professionele ontwikkeling, voor kwalitatief goed onderwijs en mooie resultaten. De gekozen strategische doelen en de opbrengst van het traject 'Voortgezet leren die in 2021-2022' is uitgevoerd, worden uitgewerkt in concrete projectvoorstellen die vervolgens elk onder verantwoordelijkheid van een Mt-lid geïmplementeerd worden. De komende jaren worden van hieruit tal van nieuwe projecten ontwikkeld. Doorlopen projecten zijn: sterk techniek onderwijs, BAASis bovenbouw, toekomstbestendige afdeling Zorg & Welzijn, de 'Nieuwe leerweg' en aansprekend onderwijs voor Dienstverlening & Producten (D&P). Pedagogisch tact zal een belangrijke plaats krijgen binnen de intervisie. Pijler 4 en 5 zijn herkenbaar en zijn herleidbaar naar de koers van onze scholengroep.

### **1. Hoe dragen we zorg voor de veiligheid op school?**

Veiligheid in de school, op alle niveaus en met name de pedagogische veiligheid is heel belangrijk. Met de snelheid waarmee onze leerlingpopulatie veranderd is en met de komst van de Wet passend onderwijs, wordt er van ons als school een heel andere pedagogische opdracht gevraagd. Voor de doelgroep die bij ons op school zit, is basisveiligheid de belangrijkste factor om tot leren te kunnen komen. Een veranderende leerlingpopulatie is een kans voor een ander pedagogisch klimaat. Onze school zal de komende jaren een pedagogische transitie ondergaan en heeft een grote opvoedkundige taak naast de taak van onderwijs. Dit vraagt van onze medewerkers een (persoonlijke-) ontwikkeling. Het MT zal hier veel aandacht aan besteden tijdens teamvergaderingen en in individuele gesprekken. Tijdens de intervisie zal het pedagogisch handelen vaak onderwerp van gesprek zijn. Er wordt hard gewerkt om een sfeer te creëren binnen de school waarin men mag leren, ontwikkelen, fouten maken en om hulp kan vragen zonder oordeel van de ander. Dit allemaal om veiligheid voor iedereen in de school te kunnen waarborgen en om leerlingen het goede voorbeeld te geven.



Komend schooljaar formuleren we heldere gedragsafspraken en is het duidelijk voor iedereen in de organisatie hoe de uitvoering hiervan is. Er is behoefte aan een rustige leer- en werksfeer binnen de school. Na anderhalf jaar Corona dient er gereset te worden op de schoolse afspraken.

Pas als het pedagogisch klimaat binnen de school is geoptimaliseerd, zal er een ontwikkelslag gemaakt kunnen worden in het didactisch klimaat. De basis van de didactiek en de resultaten zijn op orde. De focus ligt de komende jaren zowel bij de pedagogiek als de didactiek. Deze twee zijn met elkaar verbonden om tot goede resultaten te komen. We zullen onderzoeken of het 5-jarig vmbo bij ons op school een speerpunt moet worden.

Onze huisregels, de manier waarop we met elkaar omgaan, de activiteiten die we ontwikkelen (zoals diverse trainingen), de aanwezigheid van een breed scala aan ondersteuning en de vertrouwenspersonen leiden ertoe dat OBC Huissen een veilige school is waar leerlingen en medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen. Na anderhalf jaar corona moeten we met elkaar opnieuw de afspraken tegen het licht houden en de handen op elkaar leggen, zodat we een eenduidige manier van omgang met elkaar hebben en ons houden aan de afspraken die daarbij horen. De school heeft eigen protocollen waarin gedragsafspraken zijn vastgelegd, bijvoorbeeld het pestprotocol. Daarnaast zijn er bovenschoolse protocollen met betrekking tot veiligheid, zoals de gezonde en veilige school, internetstatuut en cameratoezicht. Met de jaarlijkse enquête van Vensters over tevredenheid van ouders/verzorgers en leerlingen, maar ook de gesprekken n.a.v. de enquête taakbeleid zorgen voor input om speerpunten om het leer- en werkklimaat binnen school te optimaliseren. Er is aandacht voor de Gezonde School. In samenwerking met de gemeente geven wij vorm aan het preventiebeleid van de gemeente op school. De school controleert actief op arbo-omstandigheden en houdt tweejaarlijks de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). De RI&E beschrijft de risico's in de school op het gebied van gezondheid en veiligheid van de werknemers. De school houdt jaarlijks een geplande ontruimingsoefening. Onderzoeken als Saqi geven beeld van het welzijn van de leerling. De vele trainingen als Rots en Water, meidenvenijn, FART, examenvreestraining en SOVA, helpen de leerlingen om zich veiliger te voelen. Programmaonderdelen van de mentorlessen dragen bij aan de sociale veiligheid in de klas en op school. De mentor coacht en begeleidt de leerlingen. Het zorgplatform heeft een signalerende functie, maar ook een coachende functie in het oplossen van conflicten tussen leerlingen. Er is aandacht voor klassenmanagement, t.a.v. het leiden van klassengesprekken ook voor gevoelige onderwerpen. De rustige pauzeplek OBChill draagt bij aan veiligheid voor jongeren die anders overprikkeld raken in een pauze. Middels het project Studentalert waarin verschillende partijen zoals de politie en de gemeente samenwerken met de school, proberen we jongeren weerbaar te maken tegen ondermijnende criminaliteit.

Enkele ambities die wij hebben geformuleerd zijn:

- Het behalen van de gouden Schoolkantine Schaal en vignet 'Gezonde School'.
- Samen met de gemeente uitvoering geven aan het preventieakkoord op de school.
- Uitrollen van een passend eigentijds pestprotocol ondersteunt door methodiek.

## **2. Hoe wordt het burgerschapsonderwijs ingericht?**

Burgerschap is verankerd binnen de school, actief burgerschap en sociale integratie, krijgt extra aandacht binnen de lessen levensbeschouwing, maatschappijkunde en maatschappijleer. Leerlingen hebben kennis van en maken kennis met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. Wij leren leerlingen hoe ze zich horen te gedragen in de Nederlandse democratische samenleving, maar besteden ook aandacht voor ieders eigen levenswijze vanuit het democratische gedachtegoed. In de lessen is er aandacht voor wat democratie betekent en is er aandacht voor de rechten van burgers, zoals vrijheid van meningsuiting, vrijheid van kiesrecht, stemrecht, recht op sociale zekerheid en rechtsbescherming. De school heeft ervoor gekozen om de maatschappelijke stage te blijven organiseren. Wij doen dit in het kader van actief burgerschap, vanuit de verwachting dat iedereen een steentje bijdraagt aan het goed functioneren van de samenleving.

Ambitie voor burgerschapsonderwijs:



Nieuwe visie formuleren op burgerschap en sociale integratie. De leerlijn burgerschap wordt vormgegeven binnen alle leerjaren. Met aandacht voor respect, LHBTI, sociale cohesie en bewustwording van de democratische rechtstaat.

### 3. Hoe gaat de school om met taalachterstanden?

Veel leerlingen bij ons op school hebben achterstanden op het gebied van taal. Er wordt in de klas aandacht besteed aan taal en als extra ondersteuning wordt er ook re-teaching aangeboden. Leerlingen die dyslectisch zijn, hebben een persoonlijke taalkaart, met daarop aangegeven welke extra ondersteuning zij nodig hebben. Er is een taalwerkgroep die leesbevordering vormgeeft en taalposters ontwikkeld. Voor leerlingen waarvan Nederlands niet de moedertaal is of kort in Nederland zijn heeft de school een NT2-geschoolde collega die op dit moment een groep van tien leerlingen begeleidt. Aan het begin van het schooljaar ligt het accent op praktische ondersteuning, zoals het bestellen van boeken en vervolgens op taal en woordenschat. Er wordt volgens de methode van Numo gewerkt. De verwachting is dat het aantal NT2-leerlingen zal groeien.

De school werkt nauw samen met Kentalis. Vanwege het aantal leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis (TOS) is er gedurende de schoolweek een ambulante begeleider aanwezig. Deze ambulante begeleider begeleidt de leerling en ondersteunt/coacht de lesgevers en deelt kennis met betrekking tot TOS. Jaarlijks worden er informatieve startbijeenkomsten georganiseerd met mentoren van TOS-leerlingen en wordt het ontwikkelingsperspectief (OPP) besproken. De school heeft een bibliotheek op school en werkt nauw samen middels het project bibliotheek op school. Met de bibliotheek Gelderland is er overleg ten aanzien van een passende collectie voor onze doelgroep. Leerlingen van klas 1 t/m 3 kunnen boeken aanvragen en lenen van de schoolbibliotheek. De school investeert per leerling in een abonnement. Onze overtuiging is dat leeskilometers maken zorgt voor een grotere woordenschat. Daarom willen wij het lenen van boeken zo laagdrempelig mogelijk maken. Het streven is dat elke leerling een bibliotheekboek in zijn schooltas heeft om elke dag te kunnen lezen. In het derde leerjaar bieden wij het project 'Be Slash' aan onder begeleiding van een medewerker van Bibliotheek Gelderland. Samen met Bibliotheek Gelderland en de gemeente gaan we nog meer inzetten op het wegwerken van taalachterstanden in de gemeente. Bijvoorbeeld door volwassenen te ondersteunen in de digitale wereld, het aanbieden van leesmaatjes en het herkennen van laaggeletterdheid bij ouders/verzorgers.



Ambitie voor de komende jaren:

- Update van het taalprotocol en leesbeleid.
- Intensievere samenwerking met de bibliotheek en gemeente t.a.v. laaggeletterdheid.
- NT2 verder verankeren binnen de school.
- Iedere docent is taaldocent.

### 4. Van aspirant-opleidingsschool Alium op weg naar opleidingsschool

Van aspirant-opleidingsschool Alium doorgroeien naar een volwaardige opleidingsschool, waarin we samen gaan opleiden voelt als een vanzelfsprekende volgende stap. Binnen de opleidingsschool kunnen scholen en instituten samen hun ambities realiseren. Voor scholen betekent het bijdragen aan het opleiden van toekomstige docenten een kans voor de onderwijsontwikkeling, professionalisering van docenten en het stimuleren van een lerende en onderzoekende houding binnen de school. Ook kunnen scholen in het samen opleiden kennis maken met studenten. Dit kunnen potentiële collega's zijn die wellicht geïnteresseerd zijn om zich binnen één van onze scholen verder professioneel te ontwikkelen. In onze opleidingsschool willen we samen de brug slaan tussen theorie en leren op het instituut en leren in de diverse onderwijspraktijken binnen de scholen. Op deze manier zijn theorie en praktijk geen aparte belevingswerelden meer. Door de verbinding zorgen we samen voor betekenisvolle leersituaties. We bundelen onze krachten om aankomende docenten



op te leiden en startende collega's te begeleiden. Door deze samenwerking stimuleren we ook de ontwikkeling van de ervaren collega's op de instituten en in de scholen. Onze samenwerking maakt het mogelijk om onderwijsontwikkeling in scholen en instituten te versterken. Het 'leren in de brede onderwijsketen' en 'regie leren nemen op eigen leren' zijn thema's die in de ontwikkeling tot opleidingsschool een centrale plaats krijgen. Voor onze locatie is het doen van onderzoek en toepassen van onderzoeken nog onderbelicht. De geschoolde onderzoeksbegeleider gaat hier meer vorm aan geven.

Onze ambitie is het realiseren van een volwaardige opleidingsschool.

### **5. Doorvoeren van aanpassingen in het schoolgebouw**

Er zal nog een aanpassing komen van het gebouw voor een leerplein bovenbouw. De afdeling Zorg & Welzijn en het schoolplein worden geüpdatet. De komende jaren willen wij ons samen met de gemeente Lingewaard, richten op nieuwbouw voor OBC Huissen (2027).

Onze ambities:

- Verbouwen van BAASis bovenbouw.
- Realiseren van werkruimtes voor collega's.
- Realiseren van (stilte-) studieplein voor leerlingen.
- Realiseren van een opvanglokaal/huiswerklokaal.
- Renovatie van de toiletgroepen.
- Updaten van het schoolplein.
- Op weg naar een prachtige nieuwe school, met planvorming nieuwbouw.

## 4. PERSONEELSBELEID

Om het personeelsbeleid nog beter te laten aansluiten op onze visie beschrijven wij hieronder hoe we dat willen doen. Het personeelsbeleid sluit aan bij de strategische doelen van SgOMB, namelijk het verder ontwikkelen van een goed personeelsbeleid.

### 4.1 Bevoegdheden en onderhouden bekwaamheden

Met de transitie die de school zowel pedagogisch als onderwijskundig de komende jaren zal doormaken streven we ernaar om gestructureerd scholing aan te bieden. Op deze manier onderhouden we bekwaamheden en delen we kennis. De medewerkers geven zelf vorm aan hun eigen ontwikkeling en scholingsbudget. Zij leggen hierover verantwoording af aan hun leidinggevende. Dit is een onderwerp in het jaargesprek. De verslaglegging wordt opgeslagen in het eigen digitaal personeelsdossier. We streven ernaar om voor onze medewerkers een scholingsplan op te stellen, kennis te delen en bovenscholingsaanbod te realiseren.

### 4.2 Personele maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundige beleid:

- **Intervisie:** Om als team te kunnen leren wordt intervisie intensief ingezet binnen de school. Er ligt een programma voor startende docenten en er wordt een programma ontwikkeld voor zittende collega's. Intervisie is een veilige methode om casussen systemisch met elkaar te bespreken en elkaar van goede feedback te voorzien. Het doorontwikkelen van een stevig intervisietraject voor alle medewerkers is een ambitie voor de komende jaren.

- **Coachen:** Onze school heeft zes gecertificeerde coaches, daarvan zijn er twee beeldcoach. Coaching wordt voor alle nieuwe collega's en voor het huidige personeel op eigen verzoek ingezet of in samenspraak met de teamleider. Waar nodig wordt een externe coach ingezet. Onze ambitie is dat de school (bij voorkeur scholengroepbreed) om de drie jaar nieuwe coaches 'in company' een scholingsaanbod aanbiedt.

- **Ontwikkeltijd, werkmiddagen, teamvergaderingen, scrumtijd en sectiebijeenkomsten:** Momenten voor ontwikkeling, vaak in de vorm van werkmiddagen, staan van te voren ingepland in de jaarplanning. Hier werken docenten samen aan een onderwerp van hun eigen vakgebied of aan andere ontwikkeltaken binnen de school.

Tijdens teamvergaderingen staan onderwerpen op de agenda die bijdragen aan de koers van de school. De vergaderingen zijn kort zodat er veel ruimte is om in kleinere groepen te werken aan onderwijskundige vraagstukken. Team BAASis onderbouw en bovenbouw werken volgens de 'scrummethodiek' wekelijks een sprintplanning die aansluiten bij hun projectdoelen.

De secties komen bij elkaar om te vergaderen over hun vak, inhoud, werkverdeling en uitwerken van de vijf onderwijskundige pijlers.

Bij de start van een schooljaar worden er grote jaarthema's vastgesteld en gecommuniceerd. Tussendoor en aan het einde van het schooljaar worden er evaluaties gehouden in de teams en secties. We streven ernaar de kloof tussen de onder- en bovenbouw zo klein mogelijk te houden. Om die reden zullen er thema's gekozen worden die op beide betrekking hebben. De teamleiders sluiten regelmatig aan bij de sectievergaderingen om te kunnen begeleiden in het werken met de jaarthema's.

- **Leerlingenparticipatie in relatie tot personeelsbeleid:** Leerlingen zijn de komende jaren voor ons een belangrijke partner in de wervingsprocedures van nieuwe medewerkers. Ze kunnen in een bepaalde fase van het proces gesprekspartner zijn of de proefles van de sollicitant bijwonen en daar gerichte feedback op geven.

### **- Passend personeel**

Het behouden van ons huidige personeel heeft de komende jaren een grote prioriteit. We brengen met het personeel in kaart welke eventuele scholingen er nodig zijn om voldoende ontwikkeld te blijven om goed te kunnen werken binnen onze school. In onze werving- en selectieproductie besteden we veel aandacht aan het vinden van medewerkers die goed aansluiten bij onze doelgroep leerlingen. Daarnaast vragen we van tevoren of de nieuwe medewerker zich kan en wil conformeren aan de koers van de school.

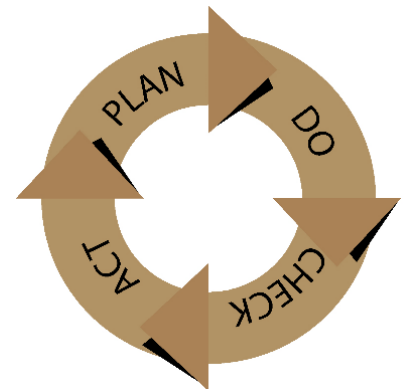
Onze huidige organisatiestructuur lijkt niet meer aan te sluiten bij de behoefte van onze medewerkers zodat zij optimaal beleid kunnen voeren. Het is onze ambitie om in kleinere teams te werken en een vierde teamleider aan te stellen om alle teams goed te laten functioneren. Er leeft een grote behoefte onder het personeel om meer met elkaar te verbinden, heldere taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie te hebben en eigenaarschap te krijgen voor schooltaken. We verwachten dat het toepassen van een organisatiestructuur waarbij medewerkers meer verantwoordelijkheid krijgen, hieraan zal bijdragen. Daarnaast sluit de rol van de teamleider hierdoor beter aan bij de vernieuwde functiebeschrijving.

NB. De behoeften van het personeel zijn in kaart gebracht middels een onderzoek uitgevoerd door 'Voortgezet Leren' in de periode maart, april en mei 2021.

## 5.KWALITEITSZORG

### 5.1 Inleiding

Op OBC Huissen wordt (volgens de richtlijnen van SgOMB) cyclisch en planmatig gewerkt aan het monitoren, evalueren en bijstellen van de onderwerpen op de kwaliteitsagenda volgens PDCA. Voor het bewaken van de onderwijskwaliteit wordt jaarlijks gebruik gemaakt van 'Kwaliteitsscholen'. Hierin zijn gestandaardiseerde vragenlijsten beschikbaar die onder leerlingen en ouders uitgezet kunnen worden. De uitkomsten bespreken we met de schoolleiding, secties, onderwijsteams, leerlingen en met de oudergeleding om tot passende verbeteracties te komen.



#### Meetbare resultaten

Binnen de schoolleiding, de secties en de onderwijsteams is veel aandacht voor de meetbare resultaten van het onderwijs (bijvoorbeeld cijfers, examenresultaten, doorstroomgegevens) en de analyse hiervan. Onze school wil op alle indicatoren van het beoordelingsinspectiekader: de onderwijspositie ten opzichte van advies PO, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces, boven de norm scores. Voor de indicatoren examencijfers, verschil SE-CE en het uiteindelijke oordeel-inspectie wil onze school een voldoende scoren. Voor deze analyse maakt de school gebruik van de MMP-app. Naast een nauwkeurige monitoring van deze gegevens wordt er onder andere via het instrument 'Veiligheidsmonitor' veel aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Samen met het interne ondersteuningsteam en onze externe partners, kan via de ondersteuningscoördinatoren individuele ondersteuning worden geboden. De leerlingbesprek-vergadering heeft hierin eveneens een signalerende en evaluerende functie. Om de in paragraaf 1.5 genoemde doelen te realiseren, werken wij met projectplannen die volgens PDCA zijn opgesteld en geëvalueerd.

#### Scrummethodiek

De teams BAASis onderbouw en bovenbouw werken volgens de 'scrummethodiek'. De kern van scrum is een multidisciplinair en zelfsturend team. Samen pakt het team het project op. Iedereen is betrokken bij het plannen, benoemen van blokkades en het verdelen van taken. Daarbij gaat deze methodiek ervan uit dat de benodigde kennis in het team zelf aanwezig is. Er wordt cyclisch gewerkt. Elke vier weken is er een oplevering van een product en een review.

#### De lerende organisatie

In het kader van de lerende organisatie, bezoeken docenten elkaars lessen. Als lesobservatietool wordt de digitale observatie tool (DOT) ingezet (september 2021 uitrol). De schoolleiding gebruikt deze tool om observaties vast te leggen en een goed beeld van de docenten te krijgen. De school organiseert vier keer per jaar intervisiebijeenkomsten voor nieuwe collega's en voor collega's die al langer op de school werkzaam zijn. Wij bieden studenten (Alium) en eigen personeel onderzoeksplekken aan waarbij onderzoeken uitgevoerd worden die de school iets opleveren. De school heeft een interne onderzoeksbegeleider.

Tot slot: om onszelf een spiegel voor te houden, nemen we deel aan het collegiaal visitatietraject en externe audit binnen onze scholengroep.

### 5.2 De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen als volgt

Twee keer per jaar heeft de leerling met zijn ouder/verzorger een ontwikkelgesprek met de mentor over zijn/haar leerdoelen en ontwikkeling. De leerling is regievoerder in dit gesprek.

Er is een doorlopende leerlijn van LOB-lessen, een programma met als rode draad 'Wie ben ik?' – 'Wat kan ik?' – 'Wat wil ik?' – 'Wie of wat heb ik hierbij nodig?'. Daarnaast werken leerlingen met de

Qompas-methode. Met dit doorlopende digitale dossier bereiden wij de leerlingen voor om een goede keuze te maken voor het vervolgonderwijs.

De algemene ontwikkeling van onze leerlingen worden via de Cito VAS-toetsen gevolgd: de methode-onafhankelijke volgtoets voor de eerste drie leerjaren van het voortgezet onderwijs. Eind schooljaar 2021 is Muiswerk (Numo) ingezet. Het actuele niveau van de leerlingen van het eerste t/m derde leerjaar zijn in beeld gebracht voor rekenen/wiskunde, Nederlands en Engels gerelateerd aan de referentieniveau's 1F tot 2F. De uitkomsten van onder andere Muiswerk worden in een persoonlijk leerlingplan geschreven en per leerling zijn heldere leerdoelen voor het komende jaar geformuleerd. In het vierde leerjaar worden risicoleerlingen in de periode voor het examen (vanaf december) nog intensiever gemonitord. Risicoleerlingen, sociaal/emotioneel of cognitief, worden tijdens de leerlingbespreking geïnventariseerd en krijgen extra begeleiding. De SAQI-vragenlijst wordt afgenomen in de brugklas en geeft een goed beeld van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling.

Er is een mooie balans tussen formatieve en summatieve beoordelingen en leerlingen krijgen feedback van hoge kwaliteit. In de bovenbouw volgt de leerling zijn PTA-programma en regelmatig worden er controlelijsten uitgedraaid om te kijken of de leerlingen op schema liggen. Er is een versterkt mentoraat op onze school, dat betekent dat er regelmatig coachgesprekken zijn tussen docent en leerling over zijn leerproces en ontwikkeling. Uitkomsten van onderzoeken of testen worden besproken. Er wordt bekeken of dat er ondersteuning nodig is. Er zijn leerlingbespreking en er zijn cijferbesprekingen. De teamleiders overleggen wekelijks met de zorgcoördinatoren. Al deze inzet draagt bij dat de school de leerling goed in beeld heeft en goed kan volgen en begeleiden. De resultaten van de doorstroom voor de inspectie zijn daarom ook voldoende of boven de norm.

### **5.3 Doorlopende leerlijnen**

De leerlingen van het PO worden via de warme overdracht zorgvuldig geplaatst in het VO. De komende twee jaren wordt er specifiek gevraagd naar de mogelijke gevolgen van het coronavirus. Alle leerlingen die van het VO naar het mbo doorstromen, krijgen een doorstroomdossier. Bij een enkele zorgleerling is er extra aandacht voor de begeleiding in de overdracht. We maken dan gebruik van doorstroomcoaches van het samenwerkingsverband de 'Verbinding'.

### **5.4 Zelfevaluatie van het inspectiekader**

Jaarlijks evalueert het MT het inspectiekader aan de hand van een zelfevaluatie. Daar waar nodig worden actiepunten geformuleerd en uitgevoerd. Na het bezoek van de inspectie in 2020 ten aanzien van toetsing en afsluiting hebben wij een aantal verbetermaatregelen getroffen. Het aantal toetsen is behoorlijk verminderd en het SE heeft een duidelijk afsluitend karakter en er is geen overlap met het CE.

Aangestuurd door de bovenschoolse kwaliteitsgroep, worden de PTA's van de scholen binnen onze scholengroep collegiaal besproken. Hiervoor zijn gespreksvragen opgesteld.

Collegiale consultatie wordt georganiseerd om de leskwaliteit te verbeteren. Voor onze school zijn er nieuwe afspraken gemaakt voor de digitale les en de fysieke les wordt aangepast en sluit aan bij de DOT.

## 6. SPONSORBELEID

Soms kan er sprake zijn van materiële en/of geldelijke bijdragen, anders dan de vrijwillige ouderbijdrage. Jaarlijks levert de school ter ondersteuning haar leerlingen een financiële bijdrage aan Playing for Success en School's Cool. Ook draagt de school bij aan het onderhoud van de sportvelden en de schoonmaak- en kledruimtes van de sportvereniging waar onze leerlingen gebruik van maken. Het is belangrijk om vast te leggen hoe we met incidentele sponsoring omgaan. OBC Huissen houdt zich aan de afspraken die gemaakt zijn in het 'Convenant Scholen primair en voortgezet onderwijs en sponsering 2020-2022'.

'Wie ben ik?' –  
'Wat kan ik?' –  
'Wat wil ik?' –  
'Wie of wat heb ik hierbij nodig?'





## 7. Identiteit

OBC Huissen komt voort uit de katholieke en protestants-christelijke traditie. De school biedt ruimte voor verschillende geloofsovertuigingen. We richten onze blik op de wereld en koesteren diversiteit, waarbij we ieders eigen identiteit respecteren.

### 7.1. De dagelijkse praktijk

In de dagelijkse praktijk is de identiteit niet altijd voor betrokkenen direct zichtbaar maar respect en zorg voor elkaar zijn binnen de school dagelijks belangrijke sleutelwoorden. Tijdens de lessen Mens en Maatschappij (M&M) en levensbeschouwing gaat het om kennismaking met (andere) stromingen en overtuigingen en niet om geloofsoverdracht. Kennismaking met andere stromingen leidt in de samenleving tot meer begrip voor elkaar. Daarnaast stimuleren we leerlingen actief voor wat betreft het denken over levensvragen en proberen we hier gezamenlijk antwoorden op te vinden. Het leveren van een wezenlijke bijdrage aan de ontwikkeling van het burgerschap van de leerlingen vindt de school een belangrijke taak. Hier horen ook respect voor de omgeving, het milieu en andere overtuigingen bij. We leiden leerlingen op tot verantwoordelijke mensen met innerlijke stevigheid, oog voor hun medemensen en gevoel voor rechtvaardigheid. Die identiteit komt niet alleen terug in de lessen M&M en levensbeschouwing maar is in veel lessen van OBC Huissen terug te vinden. Hierbij staan de eigen meningsvorming en het respecteren van andere meningen centraal. Ook leren leerlingen hun eigen mening te verwoorden en kunnen zij deze in het veilige klimaat binnen de school uiten.

Naast het lesprogramma zet de school de volgende acties in:

- Het leergebied mens en maatschappij (M&M) heeft een duidelijke verbinding met het thema 'burgerschap' waarbij levensbeschouwing in de onderbouw in het teken van 'verhalen' en 'kennisontwikkeling' met andere stromingen kan staan. In de bovenbouw wordt het vak levensbeschouwing gekoppeld aan maatschappijleer (en de beroepsgerichte profielen) rond de vraag: Hoe functioneer je als persoon in de maatschappij van morgen?
- Jaarlijks staat een bezoek aan de diverse geloofshuizen op het programma van leerjaar 2.
- Activiteiten rond de christelijke feestdagen.
- Acties rondom goede doelen.

## 8. Samenwerkingspartners

Om onze leerlingen zo goed en soepel mogelijk te laten ontwikkelen, heeft OBC Huissen veel samenwerkingspartners. Het is de ambitie om ons netwerk verder uit te breiden en een pro-actievere rol in te nemen.

### 8.1 Ouders/verzorgers als partner

Onze belangrijkste samenwerkingspartner zijn de ouders/verzorgers van onze leerlingen. Middels de twee jaarlijkse ontwikkelgesprekken ontmoeten wij elkaar, waarbij de leerling zijn/haar doelen voor de komende periode presenteert. Een aantal ouders/verzorgers is actief in de ouderraad, ondersteunt bij activiteiten en organiseert themabijeenkomsten. Ouders/verzorgers worden meerdere malen per jaar uitgenodigd voor een voorlichtingsavond. Het omvormen van de ouderraad naar een klankbordgroep realiseren we de komende jaren.

### 8.2 Samenwerking met scholen

De onderwijspartners zijn de basisscholen in de omgeving. In het POVO- (primair onderwijs, voortgezet onderwijs) overleg, komen we meerdere malen per jaar bij elkaar om kennis/informatie uit te wisselen en afspraken te maken in de regio Lingewaard en Overbetuwe ten aanzien van het primair- en voortgezetonderwijs. Met de basisscholen in Lingewaard is er een samenwerking ten aanzien van de proeftuintjes. Vanwege het coronavirus is deze ontwikkeling niet verder van de grond gekomen en zal er nieuw leven in worden geblazen. Met Pro College Bommel geven we samen vorm aan het onderwijs aan de PROBC-klas in het eerste leerjaar op de locatie Pro College Bommel. Met het mbo zijn er doorstroomafspraken met Astrum College en Rijn IJssel. Middels het project Sterk Techniek Onderwijs (STO) zetten wij in samenwerking met andere VO-scholen, ROC's, bedrijven en het primair onderwijs, techniek op de kaart in de regio. Onze scholengroep (SgOMB) en het Aretheem College vormen samen met de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) en de Radboud Docenten Academie (RDA) per 1 augustus 2020 aspirant-opleidingschool Alium. Dit vraagt om een intensieve samenwerking zodat we de komende jaren kunnen toewerken naar een officieel predicaat 'Erkende opleidingschool'.

### 8.3 Bedrijven

Met vele bedrijven in de regio werken we nauw samen en zij bieden aan zo'n 400 leerlingen in de bovenbouw jaarlijks stageplekken. In de onderbouw vervullen leerlingen individueel of in klassenverband een maatschappelijke stages in de regio. Zij ondersteunen bij gemeentelijke opruimacties of zetten zich in voor lokale activiteiten, zoals de Huissense straatspeeldag. De school participeert actief in diverse overleggen op gemeentelijk niveau zoals het DOL en LEA overleg. Hierbij wordt mede het gemeentelijke beleid met betrekking tot jeugdzorg en de doorlopende ontwikkelingslijn van 0 tot 23 jaar vormgegeven. De school werkt samen met straatcoaches in de gemeente Arnhem en met Stichting Welzijn Lingewaard (SWL) in de gemeente Lingewaard. De school participeert in de Lerende Regio Arnhem (LRA) en heeft een intensieve samenwerking met het samenwerkingsverband de Verbinding in Arnhem en met Kentalis voor de begeleiding van cluster 2 leerlingen. Projecten als Playing for Success (PFC), School's Cool, Bibliotheek op school en Betuwe On Stage worden financieel ondersteund en onze leerlingen maken hier dan ook gebruik van. Op het gebied van ondersteuning huren we expertise in van Presikhaaf University (leerlingcoach) en Rijnstad (schoolmaatschappelijk werk) en Uitzendbureau 65plus voor extra surveillance.

Op onze website [www.obc-huissen.nl/samenwerkingen](http://www.obc-huissen.nl/samenwerkingen) is een overzicht van onze partners terug te vinden.

### 8.4 Acties om de band met de lokale gemeenschap te verstevigen

De komende jaren staan de onderstaande acties op de planning om de band met de lokale gemeenschap te verstevigen. Deze acties sluiten aan bij de strategische doelen van onze scholengroep.

- Samenwerking met PO, ontwerpen van proeftuintjes, uitwisseling en kennisdeling, nieuwe onderwijsvormen op maat.
- Gebouw verhuren aan derden en/of cursussen aanbieden in school.
- Lid worden van Veron (de ondernemersvereniging in de gemeente).
- Nauwere samenwerking met de gemeente Arnhem gezien de grote hoeveelheid Arnhemse leerlingen.
- Warme contacten leggen met het VSO in de omgeving. Onderzoek naar een symbiose klas.
- Klankbordgroep inrichten.
- Actief betrekken en uitnodigen van politieke partijen ter oriëntatie van de nieuwbouw.