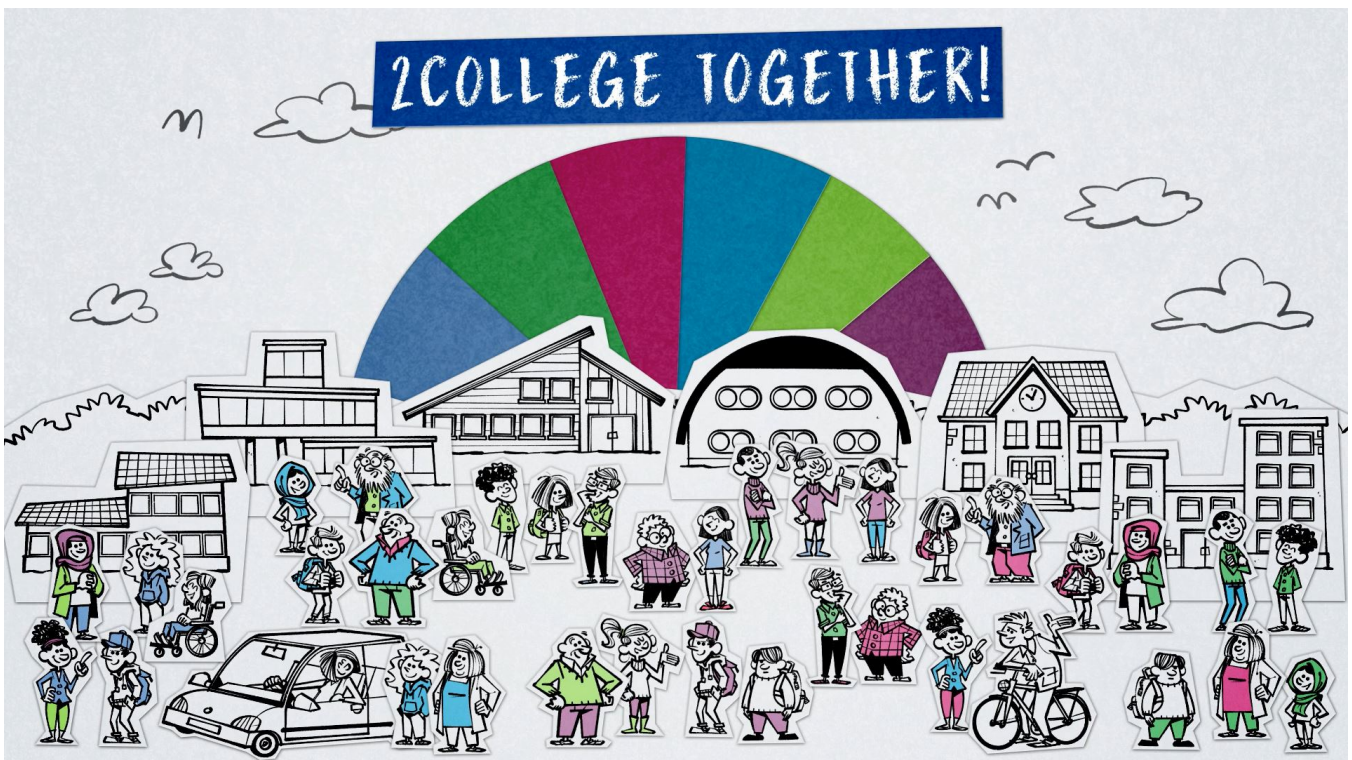


SCHOOLPLAN 2021-2025



LET'S GO 2COLLEGE

- 2MEET
- 2LEARN
- 2GROW

Tilburg, 1 januari 2021

Inhoudsopgave

1	VOORWOORD	4
2	INLEIDING	5
	2.1 ALGEMEEN	5
	2.2 SCHOOLGEGEVENS	5
	2.3 INTERNE ORGANISATIE	5
	2.4 SCHOOLPLANKAART	6
	2.5 SAMEN WERKEN AAN NIEUW SCHOOLPLAN	6
3	SCHOOLPROFIEL	8
	3.1 ALGEMEEN	8
	3.2 VISIE	8
	3.3 MISSIE	8
	3.4 KERNWAARDEN	9
	3.5 AMBITIES	10
4	ONDERWIJS	11
	4.1 INRICHTING VAN HET ONDERWIJS	11
	4.2 EEN BREED ONDERWIJSPALET	11
	4.2.1 <i>Tweetalig onderwijs</i>	11
	4.2.2 <i>Technasium</i>	12
	4.2.3 <i>Kunskapsskolan</i>	12
	4.2.4 <i>Academische vorming</i>	12
	4.2.5 <i>Kleinschalige mavo's</i>	12
	4.2.6 <i>2College EOA Oisterwijk</i>	12
	4.2.7 <i>Nieuwe samenwerkingen</i>	12
	4.3 ONDERWIJSONDERSTEUNING	13
	4.3.1 <i>Extra ondersteuning</i>	13
5	ONDERWIJSONTWIKKELING	14
	5.1 INSPIREREND EN TOEKOMSTBESTENDIG	14
	5.2 HERKENBAAR PROFIEL VESTIGINGEN	14
	5.3 2MEET	15
	5.3.1 <i>Thema 1 Veilige school met een prettige sfeer</i>	15
	5.3.2 <i>Thema 2 Ontmoeten en samenwerken</i>	15
	5.4 2LEARN	15
	5.4.1 <i>Thema 3 Opbrengstgericht leren</i>	15
	5.4.2 <i>Thema 4 Uitdagend onderwijs</i>	16
	5.4.3 <i>Thema 5 Regie over leren</i>	16
	5.5 2GROW	16
	5.5.1 <i>Thema 6 Persoonlijke ontwikkeling</i>	16
6	MEDEWERKERS	18
	6.1 ALGEMEEN	18
	6.2 DOELGERICHT SHRM-BELEID	18
	6.3 2COLLEGE SUPPORT	19
	6.4 ACADEMISCHE OPLEIDINGSSCHOOL	19
	6.5 ONTWIKKELAGENDA	20
	6.6 INSPIREREND LEIDERSCHAP	20
	6.7 TOEKOMSTBESTENDIG	20
	6.7.1 <i>SPP</i>	20
	6.7.2 <i>Duurzame inzetbaarheid</i>	21
7	ORGANISATIE	22
	7.1 ALGEMEEN	22

7.2	CONTINUÏTEIT IN BEDRIJFSVOERING	22
7.2.1	<i>Financiën</i>	22
7.2.2	<i>Medewerkers</i>	22
7.2.3	<i>Huisvesting</i>	23
7.2.4	<i>Leerlingenadministratie en roosterzaken</i>	23
7.2.5	<i>Communicatie, PR en marketing</i>	23
7.3	KRACHTIGE ICT	23
7.4	KWALITEITSCULTUUR	24
8.	NAWOORD	25
	BIJLAGE 1 OVERZICHT BELEIDSPANNEN	26
	BIJLAGE 2 ONDERBOUWING ONDERWIJSKUNDIGE PRINCIPES EN THEMA'S	27

1 Voorwoord

2College, werken vanuit sterke waarden

Het voortgezet onderwijs in de regio Tilburg kreeg begin deze eeuw te maken met ingrijpende veranderingen. Door de krimp liepen leerlingaantallen terug, met name in Oisterwijk, Berkel-Enschot, Udenhout en Loon op Zand. Scholen in het centrum van Tilburg waren in trek en kleine scholen kregen het zwaar te verduren. Ondertussen was de druk groot om het onderwijsaanbod te vernieuwen en waar mogelijk uit te breiden.

Om een breed en rijk onderwijsaanbod mogelijk te maken sloegen vier OMO-scholen in Tilburg en omgeving de handen ineen. Zo ontstond op 1 augustus 2002 een brede school met vijf vestigingen in Tilburg, Berkel-Enschot en Oisterwijk. In 2005 kwamen daar nog 2 Tilburgse OMO-scholen bij.

Bureaula

Een communicatiebureau bedacht de naam voor de nieuwe school; 2College, met als belofte *2Meet, 2Learn, 2Grow*. Het idee was om 2College te profileren als de school waar je elkaar kunt ontmoeten, veel kunt leren, en jezelf kunt ontwikkelen. Toentertijd was deze Engelstalige profilering nog een brug te ver. De naam bleef, maar de campagne verdween in een bureaula.

Na mijn aanstelling als rector in 2019 kwam ik het campagnevoorstel weer tegen. Al lezende werd ik aangenaam verrast. *2Meet, 2Learn, 2Grow* passen perfect bij waar de 2College-scholen heel goed in zijn. We noemen het alleen anders.

Onze medewerkers laten zich graag leiden door het gedachtegoed van professor Luc Stevens waarin onderwijs gericht is op drie basisbehoeften: relatie (*'we doen het samen'*), competentie (*'ik heb plezier in eigen kunnen'*) en autonomie (*'ik mag zelf kiezen'*).

Goede wijn

Net als goede wijn kan iets beter worden als je het een paar jaar laat rijpen. Bij de voorbereiding van dit schoolplan ben ik met de vestigingsdirecteuren, medewerkers, leerlingen en ouders in gesprek gegaan. Dat waren inspirerende ontmoetingen. De kernwaarden *2Meet, 2Learn, 2Grow* blijken nog heel goed te passen bij wat we nu doen en wat we verder willen ondernemen om onze leerlingen goed toe te rusten voor hun toekomst.

We hebben ze nieuw leven ingeblazen. De komende jaren gaan we verder op de ingeslagen weg met een duidelijk eigen gezicht voor elke vestiging van 2College. Met een breed onderwijspalet en een warm hart voor wat leerlingen nodig hebben, bieden we extra ondersteuning of extra uitdaging.

Achter de schermen helpen en ondersteunen de 2College-vestigingen elkaar in administratieve, facilitaire, personele en financiële zin. Voor onze medewerkers biedt 2College veel mogelijkheden, kansen en zekerheid.

Door intensieve samenwerking tussen onze vestigingen, met de ouders, de omgeving en met externe partners bieden we volop kansen en keuzes. Wij nodigen leerlingen, ouders en medewerkers uit: *'Let's go 2College'*. Samen maken we het verschil.

Leon Spaan,
Rector 2College

2 Inleiding

2.1 Algemeen

Het schoolplan is op basis van artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs een verplicht document en moet ten minste eenmaal in de vier jaar worden vastgesteld. Het schoolplan bevat een beschrijving van het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Dit schoolplan is richtinggevend en een compacte samenvatting van de verschillende onderliggende beleidsplannen op deelterreinen zoals onderwijskundig beleid, financieel beleid, integraal personeelsbeleid, integraal huisvestingsplan, identiteitsbeleid en kwaliteitsbeleid. Voor een opsomming zie bijlage 1.

2College ressorteert onder het bevoegd gezag van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs in Tilburg. De opdracht die de vereniging zich stelt, is vastgelegd in het koersdocument waarin de ontwikkelingsrichting voor de komende jaren is beschreven. Koers 2023 "Onderwijs met overtuiging", is dan ook richtinggevend bij de totstandkoming van dit schoolplan.

2.2 Schoolgegevens

2College is een school met 6 vestigingen in Tilburg, Berkel-Enschot en Oisterwijk.

Contactgegevens:

2College

Brittendreef 5, 5012 AE Tilburg

Postbus 1440, 5004 BK Tilburg

T: 088-023 25 00

E: algemeen@2college.nl

W: www.2college.nl

Schooltypes

2College biedt vmbo basis- en kader beroepsgerichte leerweg, gemengde- en theoretische leerweg en havo en vwo. Daarnaast bereidt 2College EOA (eerste opvang anderstaligen) Oisterwijk niet-Nederlandse leerlingen die pas in Nederland zijn, voor op het Nederlandse onderwijs. Havo- en vwo-leerlingen kunnen ook kiezen voor tweetalig onderwijs en Technasium.

Denominatie

Rooms-katholiek.

Bestuur

2College ressorteert onder het bevoegd gezag van Ons Middelbaar Onderwijs te Tilburg.

Ontwikkeling van de leerlingenpopulatie in de planperiode

	1-10-21	1-10-22	1-10-25
Totaal 2College	3400	3400	3400

2.3 Interne organisatie

2College is een school met verschillende vestigingen. 2College wordt aangestuurd door de kerndirectie die is samengesteld uit de vestigingsdirecteuren en de rector die het voorzitterschap op zich neemt. De kerndirectie wordt ondersteund door enkele stafmedewerkers.

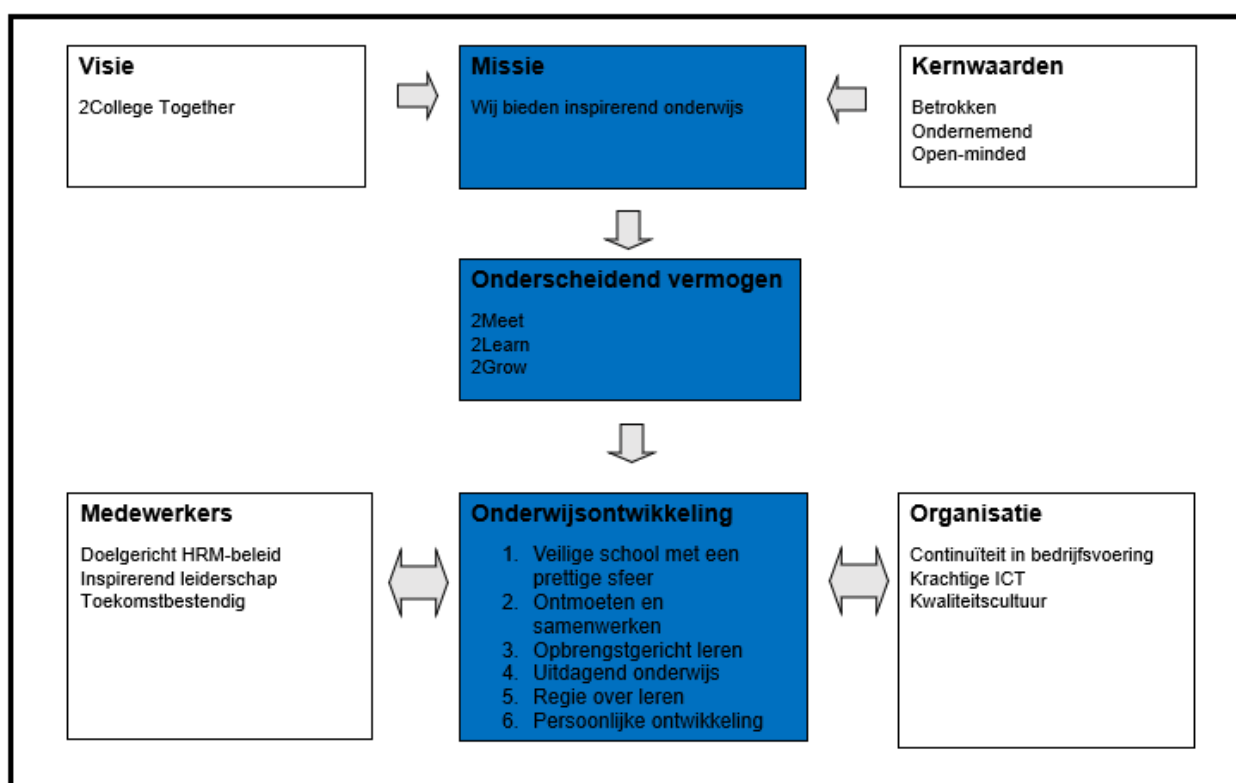
Teamleiders en vestigingscoördinatoren ondersteunen de vestigingsdirecteuren op de vestigingen. In het *Schoolmanagementstatuut* zijn de onderliggende verantwoordelijkheden en bevoegdheden

vastgelegd. Gedurende de planperiode gaan we onderzoeken of de bestaande structuur nog de best passende is.

In het dagelijks spraakgebruik is het voor ouders en leerlingen gebruikelijk om te spreken over de scholengroep 2College en wordt een vestiging vaak een school genoemd. Dit kan soms voor spraakverwarring zorgen. In formele zin en dus ook in dit schoolplan, zijn we één school met zes vestigingen.

2.4 Schoolplankaart

Om het schoolplan te visualiseren is de 2College-schoolplankaart ontworpen.



2.5 Samen werken aan nieuw schoolplan

Medewerkers, leerlingen en ouders hebben een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van dit schoolplan. Tijdens inspirerende bijeenkomsten op de vestiging en hebben we met elkaar besproken wat de kracht is van 2College en ook wat nog beter zou kunnen. De resultaten hiervan hebben we verwerkt in het document *Strategische verkenning*.

Het totale managementteam heeft de kansen en bedreigingen voor 2College geïnventariseerd. Er heeft een analyse plaatsgevonden van trends in het onderwijs en in de samenleving.

In november 2019 is een enquête uitgezet onder alle personeelsleden. Middels een tiental vragen is het schoolplan 2016-2020 geëvalueerd. Vervolgens heeft het managementteam van 2College tijdens een studiedag in december een SWOT-analyse gemaakt per vestiging. Ook de kerndirectie heeft in een aparte sessie een SWOT-analyse gemaakt. Daaropvolgend zijn door een tweetal werkbijeenkomsten de contouren van de visie, de missie en de onderwijskundige principes 2Meet, 2Learn en 2Grow zichtbaar geworden. In november zijn tijdens een bijeenkomst met het managementteam van 2College de principes besproken en getoetst.

Een delegatie van leerlingen, ouders en medewerkers van alle vestigingen heeft in januari en februari 2020 de mogelijkheden verkend van de onderwijskundige principes.

Na het doorlopen van al deze stappen hebben we in het voorjaar van 2020 met de verkregen input

een eerste concept van het nieuwe schoolplan 2021-2025 geschreven. Door de omstandigheden die Corona met zich mee heeft gebracht is in overleg met de raad van bestuur afgesproken dat het schoolplan 2016-2020 langer vigerend is en wel tot 1 januari 2021.

In april 2020 is een samenwerking gestart met Morgenwereld om de identiteit van 2College helder te krijgen in combinatie met de positionering van 2College. Dit traject is voor de zomer van 2020 afgerond. In het nieuwe schooljaar heeft de kerndirectie het nieuwe concept schoolplan 2021-2025 besproken en tijdens de studiemiddag eind september 2020 met het managementteam gedeeld en uitvoering besproken. Vervolgens is er ook eind september input opgehaald bij de raad van advies van 2College en heeft de MR van 2College erop gereageerd.

De verkregen input van de diverse gremia heeft geleid tot een nieuw concept dat half oktober aan de raad van bestuur van OMO is aangeboden waarna met de ontvangen input van de raad van bestuur het nieuwe schoolplan 2021-2025 vormgegeven is. De MR van 2College heeft op 12 november 2020 ingestemd met dit schoolplan.

3 Schoolprofiel

3.1 Algemeen

2College is een school met een bijzondere identiteit onder een katholiek bestuur. Katholiek in zijn oorspronkelijke betekenis: *'de dialoog zoekend met alle mensen zonder enige terughoudendheid'*. Deze identiteit, al lange tijd binnen Ons Middelbaar Onderwijs aanwezig, is passend verwoord in de OMO-notitie *'Zingeving en goed onderwijs'* en de Integriteitscode.

Het bijzondere karakter houdt in dat 2College openstaat voor verscheidenheid van meningen en gedragsvormen passende bij de omgeving waarin de vestigingen zich bevinden. Zo ontstaat een school waar we elkaar als mens blijven zien dóór alle onderlinge verschillen heen.

We gaan in verantwoordelijkheid, medemenselijkheid en vertrouwen met elkaar om. Leren van en met elkaar en leren de ander te begrijpen. Zo staan wij net als alle andere OMO-scholen in samenhang met Koers 2023 voor *'goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen'*.

3.2 Visie

Samen willen we goed zijn en beter worden in het aanbieden van inspirerend onderwijs aan alle leerlingen in de regio. Door de omvang van 2College en de intensieve samenwerking van de zes vestigingen ontstaat een diversiteit aan onderwijsvormen en -concepten. Hierdoor kunnen leerlingen echt kiezen. We streven naar een breed herkenbaar onderwijspalet dat volop kansen biedt aan onze leerlingen om hun talenten verder te ontplooiën. 2College biedt voor elke leerling een passend aanbod en draagt er zorg voor dat indien wenselijk of noodzakelijk een overstap naar een andere vestiging binnen 2College mogelijk is.

We hebben de ambitie om door intensieve samenwerking van medewerkers en een hechte band met leerlingen en ouders een vertrouwde leer- en leefomgeving te creëren. Dat vormt de basis waardoor iedereen zich bij 2College thuis voelt en zich optimaal kan ontwikkelen.

Door steeds actiever, binnen én buiten de school, de samenwerking te zoeken, lukt het ons om vanuit een breder inzicht naar de wereld te kijken. 2College is ambitieus, stuurt actief op samenwerking en ziet zichzelf in de rol van doelgerichte verbinder. De scholengroep is binnen de regio een krachtige en uitgesproken gesprekspartner, pakt initiatieven op en maakt die met de achterban en partners tot een succes.

2College Together

"We zien kwaliteiten, herkennen behoeftes en maken (nieuwe) verbindingen. Zo creëren we samen onderwijsvormen die passen bij de huidige tijdsgeest en de belevingswereld van alle leerlingen."

3.3 Missie

2College ziet het als haar primaire verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van elk kind naar volwassenheid¹ waarbij er aandacht is voor persoonsvorming, verwerving van kennis en maatschappelijke toerusting in een snel veranderende samenleving. Dat doen we door inspirerend onderwijs aan te bieden en zo leerlingen in staat te stellen zich te ontwikkelen op een niveau dat past bij hun talenten. Het gaat daarbij om het leren met hoofd, hart en handen.

¹ Gebaseerd op Denkkader Gert Biesta:

- *Persoonsvorming*: ontwikkeling identiteit: wie ben ik, wat kan ik, wat vind ik belangrijk en wie wil ik zijn
- *Kwalificatie*: verwerving van kennis, vaardigheden en competenties voor deelname aan de samenleving, functioneren in het beroepsleven en/of voor een vervolgopleiding.
- *Socialisatie*: maatschappelijke toerusting, het (leren) deel uitmaken van een groter geheel en kennis maken met waarden en normen van dat grotere geheel (samenleving, beroepsgroep of organisatie).

Wij bieden inspirerend onderwijs

Met inspirerend onderwijs bieden we onze leerlingen een sterke basis om succesvol te zijn op school, in hun vervolgopleiding en in de samenleving.

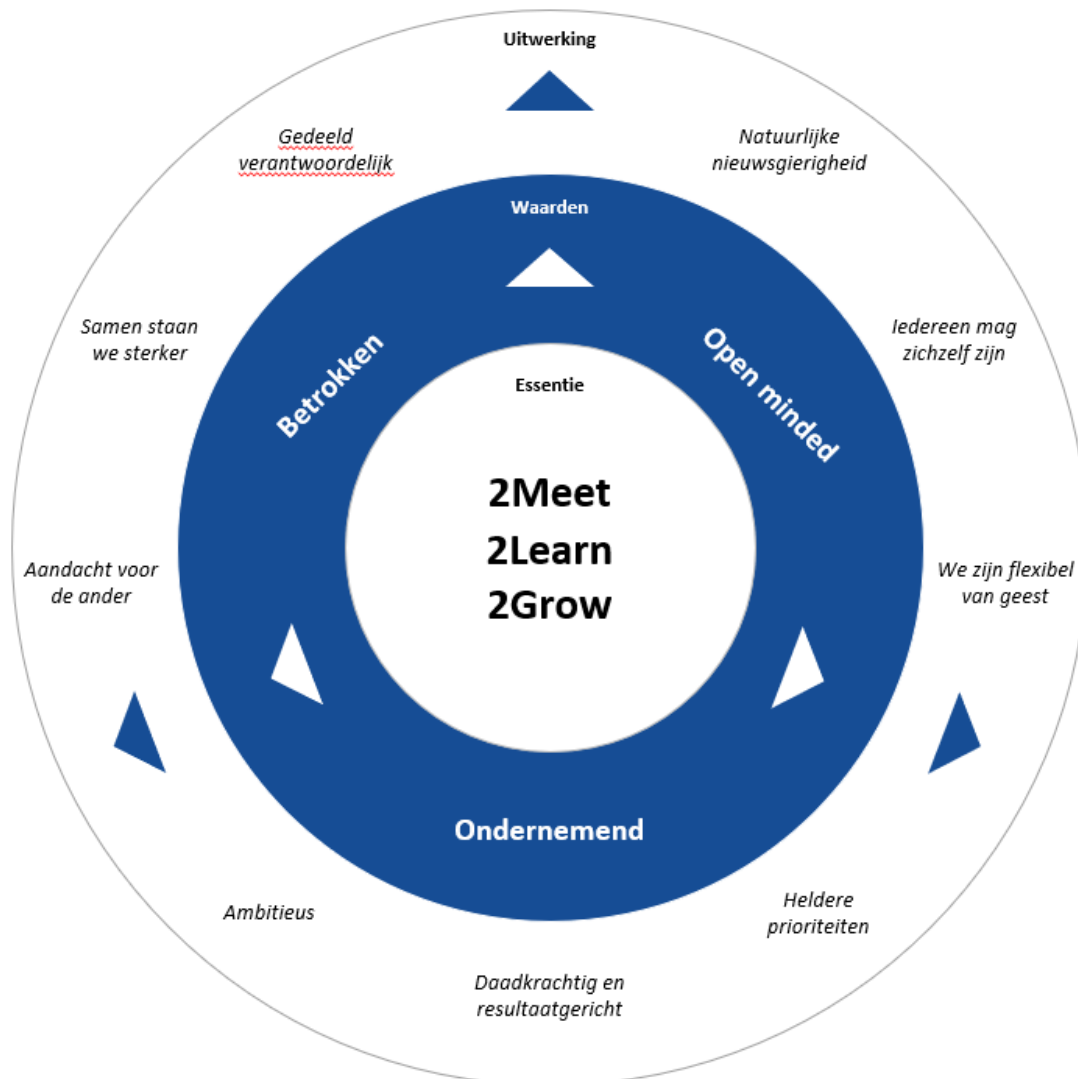
Met een verwijzing naar de naam van onze school nodigen we leerlingen, ouders en medewerkers uit om te kiezen voor onze school. 'Let's go 2College' luidt de uitnodiging. Onder dit motto zijn drie onderwijskundige principes geformuleerd die richting geven aan hoe we met elkaar om willen gaan, hoe we met en van elkaar leren en hoe we samen willen groeien. Deze principes zijn:

- **2Meet.** Om jezelf te ontwikkelen heb je elkaar nodig. Ontmoeten zorgt ervoor dat leerlingen, ouders en medewerkers zich welkom en veilig voelen. Het is de basis om samen te leren en te werken.
- **2Learn.** Een motiverende omgeving nodigt uit om te leren, om je talenten te ontwikkelen. Je verwerft kennis en vaardigheden om goed voorbereid te zijn.
- **2Grow.** Groeien betekent dat er volop aandacht en gelegenheid is om je als persoon verder te ontwikkelen.

3.4 Kernwaarden

Op basis van onze missie en visie geven onderstaande kernwaarden ons concrete handvatten voor ons dagelijks handelen:

- **Betrokken.** We willen écht weten wat mensen beweegt. Zo kunnen we optimaal inspelen op wensen en (leer)behoeften. We staan naast elkaar en begrijpen dat we elkaar nodig hebben om de juiste stappen te zetten. We voelen een sterk gedeelde verantwoordelijkheid om duurzame ontwikkeling van mens en samenleving mogelijk te maken; die maatschappelijke betrokkenheid betekent voor ons dat elke leerling/elke medewerker ertoe doet.
- **Open minded.** Bij ons kan en mag iedereen, rekening houdend met een ander, zichzelf zijn. We staan open voor andermans ideeën, opvattingen en feedback. Van nature zijn we nieuwsgierig en we vinden het nodig om (af en toe) buiten de gebaande paden te gaan. Met een flexibele geest kunnen we ons aanpassen aan veranderingen op school en in de samenleving.
- **Ondernemend.** We zijn ambitieus en dagen elkaar uit om onszelf te blijven ontwikkelen. We waarderen de eigen ambitie en talenten en zoeken wegen om deze te ontplooiën. We maken scherpe en goed onderbouwde keuzes in alles wat we doen. Daarbij houden we onze prioriteiten altijd helder voor ogen. We zijn daadkrachtig en in staat om onze ideeën om te zetten in succes.



3.5 Ambities

Vanuit onze missie, visie, onderwijskundige principes en kernwaarden hebben we drie ambities geformuleerd die centraal staan in het schoolplan en waar wij de komende jaren vooral aan gaan werken. Daarbij is gekeken naar de analyse van onze sterke eigenschappen en onze ontwikkelpunten en is rekening gehouden met de kansen en bedreigingen (document *strategische verkenningen*) onze school.

In de komende vier jaar zijn dit de ambities van 2College:

1. 2College biedt een toekomstbestendig inspirerend onderwijspalet met veel keus en kansen voor leerlingen en medewerkers. Gestuurd door de drie onderwijskundige principes hebben alle vestigingen een herkenbaar profiel.
2. 2College heeft een team van medewerkers die professioneel samenwerken en in staat zijn vorm te geven aan het kwalitatief hoogstaand en inspirerend onderwijs.
3. 2College heeft een bedrijfsvoering die continuïteit waarborgt en ruimte creëert voor vernieuwing en verbetering in het primaire proces.

Deze ambities van 2College worden in de volgende hoofdstukken verder uitgewerkt.

4 Onderwijs

4.1 Inrichting van het onderwijs

De overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs is voor de leerlingen een grote stap. Op 2College zorgen we ervoor dat leerlingen zich snel thuis voelen, doordat we veel aandacht besteden aan kennismaken, relaties opbouwen, sociale vaardigheden ontwikkelen en nadenken over de vraag 'wie ben ik' en 'wat kan ik'. Het zijn de speerpunten in de onderbouw. Het doel is een basis leggen voor het vervolg in de bovenbouw van 2College.

Na de onderbouw zorgt een goed proces van determinatie ervoor dat leerlingen 'op hun plek zitten' en uiteindelijk een diploma halen in de sector/afdeling waarin ze terecht zijn gekomen. Werken aan een doorlopende leerlijn vanaf de basisschool is een belangrijk aandachtspunt, evenals het voorkómen van voortijdig schoolverlaten.

De bovenbouw van het vmbo richt zich op het behalen van het vmbo-diploma, maar minstens net zo sterk op 'wat erna komt'. Een goede voorbereiding op een beroepsrichting is belangrijk om het vervolgonderwijs succesvol te doorlopen. De speerpunten in de bovenbouw zijn:

- Verdere ontwikkeling van de gemengde leerweg met als beroepsgericht vak dienstverlening & producten op vier vmbo-locaties en onderzoeken of het beroepsgericht vak MVI op 2College Ruivenmavo geïmplementeerd kan worden.
- Competentiegericht leren en werkplekleren waarmee de beroepsgerichte benadering van het vmbo versterkt wordt en daarmee de kans op de vervolgopleiding.
- Verdergaande samenwerking met de vervolgopleidingen.
- Inhoudelijke afstemming en intensieve loopbaanoriëntatie.

Leerlingen in de tweede fase (havo, vwo) bereiden zich voor op respectievelijk een studie aan hbo of wo. In hun groei naar volwassenheid, speelt zicht krijgen op eigen mogelijkheden en ontplooiing eveneens een zeer belangrijke rol. Het havo is vooral beroepsgericht aansluitend op het hbo, terwijl het vwo academische vaardigheden benadrukt, gericht op de universiteit. Internationalisering is belangrijk, omdat 2College haar leerlingen een perspectief biedt op wereldburgerschap.

De inrichting van de basisvorming en van de tweede fase is conform de wettelijke voorschriften, ook met betrekking tot de invulling van de onderwijstijd. De exacte inrichting en opbouw van het onderwijs is per vestiging terug te vinden in *de schoolgidsen* die per vestiging zijn geplaatst op de website. Ook is in de schoolgidsen het toelatings-, verwijderings- en bevorderingsbeleid terug te vinden.

4.2 Een breed onderwijspalet

2College is er voor alle kinderen en biedt onderwijs en een passende plek voor elk kind door rekening te houden met verschillende behoeftes en talenten. De 6 vestigingen kenmerken zich door een compleet en divers palet aan onderwijsvormen, (erkende) profileringen en concepten.

4.2.1 Tweekolig onderwijs

Naast het reguliere programma biedt 2College op 2 vestigingen, 2College Cobbenhagenlyceum en 2College Durendael, tweetalig onderwijs (tto) aan. De internationale oriëntatie in combinatie met programma voor het International Baccalaureate (IB) is een goede voorbereiding op het wereldburgerschap. De leerling die voor deze profilering kiest sluit deze af met een certificaat dat mogelijkheden en kansen in het vervolgonderwijs vergroot.

4.2.2 Technasium

Op 2College Cobbenhagenlyceum kunnen de leerlingen kiezen voor het programma van het Technasium. Deze profilering heeft een vernieuwend en vakoverstijgend karakter, waarin leerlingen in een passende werkomgeving intensief bezig zijn met projecten die levensrecht zijn. Ook deze profilering wordt afgesloten met een certificaat.

4.2.3 Kunskapsskolan

2College Ruivenmavo en 2College Cobbenhagenlyceum bieden gepersonaliseerd onderwijs aan dat geïnspireerd is op het gedachtegoed van Kunskapsskolan Education (KED). Vanaf het schooljaar 2020-2021 geeft 2College Ruivenmavo voor alle klassen het onderwijs op deze manier vorm. Op 2College Cobbenhagenlyceum betreft dit de klassen 1 t/m 3 en wordt de bovenbouw voorbereid. De vormgeving van het onderwijs naar meer ontwikkelingsgericht leren is een continu proces waarin de twee scholen nauw samenwerken met Kunskapsskolan Nederland. In de planperiode onderzoeken de scholen of het zijn van een Kunskapsskolan-partnerschool meerwaarde heeft voor de onderwijskundige ontwikkeling en kwaliteitsborging.

4.2.4 Academische vorming

Zowel 2College Cobbenhagenlyceum als 2College Durendael werken op vele manieren aan academische vorming in allerlei programma's. Dit kunnen losse modules en/of activiteiten zijn, maar ook een leerlijn zoals het vwo-programma Talent in onderzoek (TIO) en Wetenschapsoriëntatie Nederland (WON) op 2College Durendael. Op de websites van de verschillende vestigingen is het aanbod terug te vinden.

4.2.5 Kleinschalige mavo's

De drie kleinschalige mavo's in Tilburg West (Jozefmavo), Tilburg Noord (Cobbenhagenmavo) en Berkel-Enschot (Ruivenmavo) bieden elk in hun eigenheid een veilige leeromgeving voor leerlingen uit alle delen van Tilburg. De Jozefmavo legt met contextgericht leren het accent op ontwikkelen van competenties; de Ruivenmavo kiest met gepersonaliseerd leren voor persoonlijke leerroutes en de Cobbenhagenmavo staat als partner van de gelijke kansen alliantie als transformatieve school midden in de maatschappij.

4.2.6 2College EOA Oisterwijk

Op de vestiging 2College EOA Oisterwijk bieden we onderwijs aan leerplichtige nieuwkomers in de leeftijd van 12 tot 18 jaar. In het onderwijsprogramma ligt de nadruk op het aanleren van Nederlands als tweede taal. Hierbij wordt gericht gewerkt aan de ontwikkeling van de woordenschat en het ontwikkelen van de vaardigheden lezen, luisteren, spreken en schrijven. Daarnaast is er aandacht voor het kennismaken met de Nederlandse cultuur, het ontwikkelen van schoolse en sociaal-emotionele vaardigheden en het versterken van de zelfredzaamheid in de Nederlandse samenleving.

4.2.7 Nieuwe samenwerkingen

Vrije school

Binnen Tilburg bestaat al enige jaren VVOT (Voortgezet Vrijeschool Onderwijs Tilburg) die zich inzet voor het vormgeven van een vrije school. 2College onderzoekt in samenwerking met deze stichting of het realiseren van een voortgezet onderwijsvoorziening gebaseerd op het gedachtegoed van de vrije school haalbaar is.

10-14 Onderwijsconcept

Samen met Jeanne D'Arc basisschool (Xpect Primair) onderzoekt 2College of in Tilburg West door middel van De Community School een 10-14 onderwijsconcept gerealiseerd kan worden waarbij de kansen van kinderen vergroot en versterkt worden.

4.3 Onderwijsondersteuning

2College ziet het als haar maatschappelijke opdracht om alle leerlingen een plek te bieden die bij hen past. Daar hoort ook de juiste begeleiding en ondersteuning bij. De mentor (of de coach op de KED-scholen) is de spil van de begeleiding op alle 2College-vestigingen. De manier waarop de begeleiding is ingericht, is per vestiging anders omdat dit aansluit bij de invulling van het onderwijsconcept.

Leerlingbegeleiding is systematisch vormgegeven en bekend bij alle ouders en leerlingen. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de mentor/coach zijn per vestiging vastgelegd en er wordt naar gehandeld.

De ondersteuningscoördinatoren van de vestigingen hebben overleg in 2College-verband en zorgen er gezamenlijk voor dat geen enkele leerling buiten boord valt. We werken aan kwaliteitsverbetering in de ondersteuning van leerlingen door meer afstemming en leren van en met elkaar. In het schooljaar 2018-2019 is het document *'Beleidsadviezen begeleiding/zorg'* opgesteld en vastgesteld.

Met dit document zijn de overeenkomsten en verschillen in begeleiding en ondersteuning tussen de verschillende vestigingen omgezet in een gemeenschappelijke ambitie.

Als het leren niet vanzelf gaat is er op verschillende niveaus extra ondersteuning mogelijk.

4.3.1 Extra ondersteuning

De school stelt zich ten doel leerlingen met een ondersteuningsvraag binnen de grenzen van de door de school aan te bieden zorg, passende ondersteuning te bieden of leerlingen door te verwijzen. De schoolleiding en ondersteuningscoördinatoren spelen hierin een belangrijke rol. 2College is aangesloten bij het samenwerkingsverband Portfolio en handelt volgens het basis-ondersteuningsplan zoals afgesproken binnen dit samenwerkingsverband. (Meer informatie is te vinden op www.portfolio.nl.)

Op elke vestiging van 2College is regelmatig overleg met externe deskundigen om te bespreken hoe we aan leerlingen de juiste hulp kunnen bieden. De ondersteuningscoördinatoren overleggen bovendien regionaal in het samenwerkingsverband Portfolio. Mocht het nodig zijn dan schalen we op naar:

- **Niveau 1: Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.** Wanneer een leerling binnen een vestiging van 2College ondersteuning nodig heeft, die niet valt binnen de basisondersteuning, dan bieden we die leerling extra ondersteuning voor zover dit binnen de mogelijkheden van een reguliere VO-school valt. Deze extra ondersteuning kan geboden worden door leerlingbegeleiders, remedial teacher, orthopedagoog en/of ambulante ondersteuners. We hechten groot belang aan preventief handelen, zowel op het gebied van onderwijsondersteuning als op het gebied van jeugdzorgondersteuning. De samenwerking tussen alle betrokkenen is vastgelegd in de zorgkaart van iedere vestiging. Door regelmatige uitvoering en evaluatie zal de kwaliteit van de begeleiding van de leerlingen met extra ondersteuning verder toenemen.
- **Niveau 2: Arrangementen boven school.** Op het moment dat we op een van onze vestigingen zien dat onze basisondersteuning en extra ondersteuning niet kan voorkomen dat een leerling vastloopt, doen we een beroep op een bovenschools arrangement bij het samenwerkingsverband. Dit overstijgt het ondersteuningsaanbod van de school. De ondersteuningscoördinator bereidt een aanvraag voor een bovenschools arrangement in overleg met de schoolleiding voor. De Toelatingscommissie (TC) moet deze toekennen. Een bovenschools arrangement is altijd tijdelijk en gericht op overdracht van expertise naar onze school. Binnen het samenwerkingsverband vervult 2College Ruivenmavo hierin nu een rol door passende ondersteuning te bieden voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag in het autistisch spectrum.
- **Niveau 3: Zwarte ondersteuning – speciaal onderwijs.** Op het moment dat de basis- en extra ondersteuning niet voldoende blijken, en ook een bovenschools arrangement niet de oplossing biedt, kan in overeenstemming met de ouders een beroep gedaan worden op het samenwerkingsverband voor een toelaatbaarheidsverklaring speciaal onderwijs.

5 Onderwijsontwikkeling

Ambitie 1

2College biedt een toekomstbestendig inspirerend onderwijspalet met veel keus en kansen voor leerlingen en medewerkers. Gestuurd door de drie onderwijskundige principes hebben alle vestigingen een herkenbaar profiel.

5.1 Inspirerend en toekomstbestendig

De onderwijskundige principes van 2College gelden voor alles wat we doen en dus ook zeker voor het onderwijs dat we aanbieden. We willen inspirerend onderwijs verzorgen en om daaraan richting te geven zijn de onderwijskundige principes uitgewerkt in zes thema's².

Tijdens het proces om te komen tot dit schoolplan zijn we geconfronteerd met COVID 19 met als gevolg de sluiting van scholen. Gedurende deze periode hebben we moeten improviseren om onderwijs op afstand te verzorgen. Uit evaluaties blijkt dat bij leerlingen en docenten de onderlinge verschillen over hoe deze periode ervaren is groot zijn, maar dat er ook generieke nieuwe inzichten zijn ontstaan. Eén daarvan is dat we ervaren hebben dat onderwijs op afstand mogelijkheden biedt, hoewel dit wel vraagt om een andere manier van begeleiden, aanbieden van leerstof en organiseren. Een ander inzicht is dat niet alle leerlingen in de positie verkeren of over de eigenschappen bezitten om met de geboden autonomie om te gaan. Wat we allemaal missen is het sociale aspect van samen school zijn.

De vraag is wat deze nieuwe inzichten betekenen voor de keuzes die we gaan maken. Immers doordat de verschillen tussen leerlingen steeds groter lijken te worden en er maatschappelijke druk is om hierop in te spelen neemt de roep om maatwerk steeds verder toe. Toekomstbestendig onderwijs vraagt een actueel onderwijsaanbod en docenten die om kunnen gaan met het palet aan verschillen. Goed zicht op elke leerling om passende begeleiding en ondersteuning te bieden en een gedifferentieerd aanbod is bij onderwijs op maat een voorwaarde. Voor toekomstbestendig onderwijs moeten we bereid zijn ons onderwijs anders te organiseren waarbij flexibilisering en digitalisering belangrijke aandachtspunten zijn.

5.2 Herkenbaar profiel vestigingen

Een herkenbaar profiel is een aantrekkelijke belofte voor leerlingen en ouders. De kern is dat de school doet wat ze belooft, dat leerlingen dat aantrekkelijk vinden en dat in gedrag en communicatie het verhaal klopt en wordt waargemaakt.

Het is aan de vestigingen om in het begin van de planperiode samen met de medewerkers vanuit het eigen profiel een vertaling te maken van onderstaande onderwijskundige principes thema's en deze vast te leggen in een eigen vestigingsplan. Bij de vertaling maakt de vestiging gebruik van een nog uit te werken keuzematrix. De kerndirectie waakt over de diversiteit van het onderwijspalet binnen 2College.

² De thema's zijn geïnspireerd op de drie begrippen relatie competentie en autonomie uit de motivatietheorie van Deci & Ryan, het artikel 'Motivatie om te leren' (OCW) en het spinnenwiel van den Akker. (zie bijlage 1)

5.3 2Meet

5.3.1 Thema 1 Veilige school met een prettige sfeer

- **Veiligheid en zekerheid.** Leerlingen gaan met plezier naar school. Ze ervaren een gevoel van saamhorigheid en een verbindende schoolcultuur. Dat is de basis om samen te kunnen leren, samen te leven en te ontwikkelen op 2College. Onder veiligheid verstaan we de sociale, fysieke en psychische veiligheid.
- **Verbondenheid.** 2College is een ontmoetingsplek waar leerlingen leren vanuit verbinding en vertrouwen, met aandacht voor elkaar. Kenmerkend is het gevoel van saamhorigheid. Leerlingen voelen zich gezien en gehoord. We stimuleren samenwerkingsgericht handelen.
- **Begeleiding.** De mentor is een belangrijke schakel in de persoonlijke begeleiding. De mentor heeft direct contact met zijn leerlingen, signaleert vaak als eerste persoonlijke problemen en kan meteen voor de gewenste begeleiding zorgen. De mentor is ook de contactpersoon voor ouders/verzorgers.

5.3.2 Thema 2 Ontmoeten en samenwerken

- **Levensecht leren.** Het leren en ontwikkelen van de leerlingen vindt niet alleen plaats in de school maar juist ook in een passende context en de ontmoeting. Dat doen we in en buiten de school: in de omgeving (wijk en regio), met verschillende culturen en ook internationaal. We gaan de wereld in en we halen de wereld in school. We werken aan boeiende projecten en verrijken het leren door vakoverstijgend samen te werken.
- **Ouderbetrokkenheid.** Samenwerking met ouders is cruciaal voor het schoolsucces en het welbevinden van leerlingen. Intensieve betrokkenheid van ouders leidt tot betere prestaties van hun kind. Op 2College zetten we stappen naar een intensievere vorm van ouderbetrokkenheid.
- **Samenwerking en partnerschap.** Door samen te werken met andere scholen en onderwijspartners bieden we meer kansen aan onze leerlingen. We ontwikkelen doorlopende leerlijnen en nieuwe concepten en stemmen zo ons onderwijs nog beter af op wat een leerling nodig heeft. Door samen te werken met maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven staan we midden in de lokale gemeenschap om zo aanbod uit te breiden, te ondersteunen en te ondernemen.

5.4 2Learn

5.4.1 Thema 3 Opbrengstgericht leren

- **Leren leren.** We vinden het belangrijk om leerlingen bewust te maken van de manier waarop ze leren en ze informatie verwerken tot kennis (metacognitie). Deze aanpak helpt om een nieuwsgierige houding te ontwikkelen en het stimuleert de intrinsieke motivatie om te leren.
- **Doelgericht werken.** Doelgericht onderwijs, met aandacht voor feedback, feed up en feed forward, maakt voor leerlingen duidelijk wat ze op korte en langere termijn moeten beheersen.
- **Taalbeleid.** De grenzen van de taal zijn de grenzen van de wereld. Daarom is taalbeleid een belangrijke factor. Elke vestiging van 2College biedt taal- en leesonderwijs aan dat aansluit bij de leerbehoefte van de leerlingen. Het schept voorwaarden waarbij de leerlingen zich kennis en vaardigheden eigen maken en leren toepassen in andere situaties.

5.4.2 Thema 4 Uitdagend onderwijs

- **Hoge verwachtingen.** We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en dagen ze uit. Door deze verwachtingen kenbaar te maken heeft de leerling eerder de neiging om zijn eigen lat ook hoger te leggen. Een onderzoekende houding moedigen we aan en we stimuleren leerlingen om dingen niet zomaar aan te nemen maar zelf te onderzoeken. We stimuleren leerlingen om kritisch en creatief na te denken.
- **Inspirerende lessen.** Docenten verzorgen inspirerende leeractiviteiten met moderne vormen van didactiek waarbij een afwisseling in werkvormen en de mogelijkheid om hier als leerling een keuze in te maken, bijdraagt aan de intrinsieke motivatie van de leerlingen.
- **Ontdekken en ontwikkelen talent.** Leerlingen kunnen op 2College, los van het standaard curriculum, op vele manieren hun talent ontdekken en ontwikkelen. 2College biedt speciale leerroutes/profileringen aan zoals tto, Technasium en WON. In het vmbo willen we het praktijk- en beroepsgerichte aanbod verbreden en stimuleren we leerroutes die de aansluiting met het vervolgonderwijs bevorderen. Losse modules, speciale leerroutes of doorlopende talentlijnen kunnen de herkenbaarheid van de vestiging vergroten. Leerlingen leren zo nadenken over wie ze zijn, wat ze doen en wat ze willen bereiken.

5.4.3 Thema 5 Regie over leren

- **Van docent- naar meer leerlinggestuurd.** We geven onze leerlingen in toenemende mate en waar mogelijk verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Elke vestiging maakt, passend bij de leerlingenpopulatie en het onderwijsprofiel, een keuze in de mate waarin leerlinggestuurd onderwijs mogelijk is.
- **Vaardigheden van de toekomst.** Onze leerlingen leren hoe ze digitale technologie slim en verantwoord kunnen gebruiken. Ze worden mediawijs en leren bewust en actief mee te doen met de mediasamenleving. We prikkelen digitale geletterdheid door het inzetten van digitale technologie en vergroten de ICT-vaardigheden bij leerlingen. Mediawijsheid als een onderdeel van de 21-eeuwse vaardigheden waarbij het ook gaat om vaardigheden als kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en computational thinking. In afzonderlijke leerlijnen en/of geïntegreerd in vakken besteden we volop aandacht aan deze vaardigheden.
- **Passende leeromgeving.** Veranderingen in het onderwijs vragen om aanpassingen van de leeromgeving. De manier waarop we onderwijs vormgeven zal flexibeler zijn, in diversiteit toenemen en interactiever moeten worden. We richten hiervoor een digitale leer- en werkomgeving in met bijpassende content en leermiddelenbeleid.

5.5 2Grow

5.5.1 Thema 6 Persoonlijke ontwikkeling

- **Loopbaancompetenties.** Voor de motivatie is het belangrijk dat een leerling op zijn plek zit en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft (schoolsucces, vervolgstudie en/of werk). 2College werkt hiervoor met een Loopbaanoriëntatie en Begeleidingsprogramma (LOB). De leerling denkt zelf na over wie hij is en wat hij wil, oriënteert zich op een loopbaan. We ontwikkelen een digitaal portfolio om de persoonlijke- en loopbaanontwikkeling vast te leggen en te reflecteren.
- **Persoonlijke vorming.** Binnen 2College besteden we aandacht aan moreel oordelen en kritisch denken, ook wel Bildung genoemd. Onder Bildung verstaan wij een persoonlijke vorming die persoonlijk, breed, bewust en betrokken is. Leerlingen leren nadenken over vragen en problemen uit het gewone leven, vanuit levensechte opdrachten. Ze leren reflecteren op hun eigen rol in deze.

- **Burgerschap.** Op 2College bevorderen we actief burgerschap, zodat onze leerlingen zich ontwikkelen tot burgers die zich thuis voelen in de wereld en daar een positieve bijdrage aan kunnen leveren. In het onderwijs besteden we aandacht aan het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Onze leerlingen krijgen oog voor de verhoudingen tussen landen en culturen in de wereld.

6 Medewerkers

Ambitie 2

2College heeft een team van medewerkers die professioneel samenwerken en in staat zijn vorm te geven aan het kwalitatief hoogstaand en inspirerend onderwijs.

6.1 Algemeen

Om alle ambities voor een diverse groep leerlingen waar te maken, is een diverse groep medewerkers met een gezamenlijke ambitie nodig. We vinden het daarbij van belang dat medewerkers werken vanuit de 5 beroepswaardes van OMO (Vrolijk, Verrijkend, Verrassend, Vakmanschap en Verantwoordelijk eigenaarschap) en de 2College kernwaarden; betrokken, open minded en ondernemend zoals die in paragraaf 3.4 zijn uitgewerkt.

Wat voor leerlingen geldt, geldt eveneens voor medewerkers: bij 2College ben je op je plek voor je persoonlijke ontwikkeling. Werken in een organisatie als 2College, met 6 vestigingen die elk hun eigen profiel hebben, biedt de medewerker een scala aan mogelijkheden. 2College boort talenten van medewerkers aan en stimuleert ontwikkeling en professionalisering, waarbij de principes 2Meet, 2Learn en 2Grow richtinggevend zijn en inspirerend onderwijs het doel.

6.2 Doelgericht SHRM-beleid

Alle vestigingen bepalen in afstemming met het geheel van 2College een eigen profiel dat wordt vormgegeven vanuit de onderwijskundige principes. Een vastgesteld profiel per vestiging vraagt van medewerkers beweging en soms een omslag in denken en handelen. Dit proces is geen vanzelfsprekendheid; een samenhangend SHRM beleid ondersteunt hierbij.

De (onderwijskundige)doelen zijn het uitgangspunt voor het SHRM-beleid. Centraal in het *SHRM-beleidsplan* staat het AMO-model. Dit model gaat ervan uit dat de gewenste doelen bereikt kunnen worden door het professioneel gedrag van de medewerkers. Keuzes in het SHRM-beleid en het type leiderschap beïnvloeden de bekwaamheid (Ability), de motivatie (Motivation) en de mogelijkheden (Opportunity) van medewerkers en daarmee het professionele gedrag dat nodig is om de doelen te bereiken.

We bouwen voort op de SHRM-benadering die in de vorige beleidsperiode is geïntroduceerd. In 2018 heeft de werkgroep SHRM de gesprekscyclus op 2College tegen het licht gehouden en gemoderniseerd. Dit heeft geleid tot de basis van het SHRM-beleid, het 2College-gesprek. Voor deze nieuwe vorm geldt dat het gesprek gericht is op ontwikkeling, talenten en de vraag waar de medewerker echt voor wil gaan in zijn werk. Centraal daarbij staan bekwaamheid, motivatie en omstandigheden.

Bekwaamheid

Doelen en ambities moeten op alle vlakken concreet en helder zijn; pas dan is duidelijk in welke richting je kunt ontwikkelen. De diversiteit van het 2College onderwijs maakt het mogelijk een keuze te maken en te ontwikkelen in een richting die bij je past. Bekwaamheid wordt hierdoor vanuit een breder perspectief gezien. Alle vestigingen stellen in de planperiode profielen op. Als deze profielen helder zijn, kan een medewerker richting bepalen en vaststellen wat de benodigde competenties zijn om tot professionele groei te komen. We gaan doelgericht werken ook stimuleren door persoonlijke, sectie-, teamdoelen en schooldoelen meer in samenhang met elkaar te brengen en resultaten zichtbaar te maken.

Motivatie

We streven naar een professionele cultuur die motiverend en inspirerend werkt. In een professionele cultuur is aandacht voor relatie en sociale verbondenheid, is er vertrouwen in de competentie van

medewerkers en durft men elkaar aan te spreken als het nodig is. Medewerkers weten wat van hen verwacht wordt, ze ervaren regelruimte en hebben het vertrouwen dat er fouten gemaakt mogen worden. Als er voldaan wordt aan de drie basisbehoeften relatie, competentie en autonomie, is er sprake van een cultuur waarin medewerkers willen professionaliseren.

We geven dit binnen 2College onder andere vorm door oprechte aandacht voor elkaar. We organiseren met een grote regelmaat formele en informele ontmoetingen binnen de vestiging en 2College-breed. We bieden ruimte aan medewerkers met initiatieven die de doelen van de school dienen en om deze initiatieven te bevorderen onderzoeken we hoe we verantwoordelijkheden anders weg kunnen leggen.

Het OMO medewerkersonderzoek heeft o.a. motivatie, werkplezier en werkdruk onderzocht. De uitkomsten van het medewerkersonderzoek geven aanleiding om aandacht te besteden aan deze onderwerpen.

Mogelijkheden

We stimuleren de samenwerking en professionele leergemeenschappen binnen 2College, OMO en andere partners om kennisdeling en uitwisseling mogelijk te maken. We bieden medewerkers de kans om actief deel te nemen aan de activiteiten van de academische opleidingsschool, om onderzoek te doen en deel te nemen aan activiteiten die hun ontwikkeling in samenhang met de schoolontwikkeling stimuleren.

Er is veel aandacht voor scholingsmogelijkheden, coaching en loopbaanontwikkeling en daarmee creëren we ruimte voor persoonlijke en professionele groei. In de planperiode ontwikkelen we het 2Collegegesprek door om medewerkers nog beter te kunnen ondersteunen bij hun keuzes.

6.3 2College Support

2College Support is een team van professioneel opleiders en begeleiders. Collega's die allen ook werkzaam zijn in andere rollen op de vestigingen. Opleiders ontwikkelen leerroutes en voeren deze uit binnen het bovenscholse samenwerkingsverband van de AOS MB en zijn als schoolopleider werkzaam op hun vestiging. Professioneel begeleiders werken vanuit hun diverse expertises zowel bovenscholse als op de vestiging. Zij leveren, in afstemming met de schoolleiding, een bijdrage aan het ondersteunen van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van iedere medewerker in het kader van het doelgericht SHRM-beleid. Tevens leveren zij een bijdrage aan de ondersteuning van onderwijsontwikkelingsprocessen op (de vestigingen van) 2College.

2College streeft naar een intensieve samenwerking op ontwikkel -en uitvoeringsniveau tussen professioneel opleiders en begeleiders t.b.v. het optimaliseren van de inductiefase (van de medewerkers.)

Daarnaast onderzoekt 2College hoe het aanbod van 2College Support uitgebouwd kan worden voor de eigen vestigingen en voor de regio.

6.4 Academische opleidingsschool

2College stond aan de bakermat van samenwerking rondom samen opleiden. In 2016 is 2College opnieuw geaccrediteerd als academische opleidingsschool. (AOS MB) In samenwerking met diverse lerarenopleidingen bieden de 2College vestigingen een krachtige leeromgeving waarin de student, collega in opleiding genoemd, zijn beroepskwaliteiten optimaal kan ontwikkelen.

Met het opleiden van nieuwe collega's krijgt het leren van en met elkaar op een bijzondere manier vorm. Het samen opleiden levert namelijk een positieve bijdrage aan de professionalisering van collega's, versterkt de onderzoekende houding en verrijkt, mede daardoor, het onderwijs aan onze leerlingen. Zowel hbo als universitaire studenten vinden via het opleidingstraject een baan binnen een OMO school of op een van onze vestigingen. Dit is een schoolvoorbeeld van lonende samenwerking.

6.5 Ontwikkelagenda

2College heeft een ontwikkelagenda waarbij professionele leergemeenschappen projectmatig werken aan innovatie en onderzoek met merkbare *spin-off* voor de vestigingen. Deze werkgroepen pakken diverse onderwerpen op, bijvoorbeeld onderwijskundige thema's zoals toetsing, burgerschap, 10-14 onderwijs, doorlopende leerlijnen en LOB, maar ook meer bedrijfsmatige onderwerpen zoals ARBO-zaken en AVG. Er vinden onderzoeken plaats met terugkoppelingen. Er is sprake van kenniscreatie en kennisuitwisseling. We werken vaak samen met andere OMO-scholen en/of andere partners in de regio. De ontwikkelagenda is niet alleen van belang voor de kwaliteitszorg, maar is ook een manier om ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.

6.6 Inspirerend leiderschap

Of 2College haar ambities waar kan maken, wordt voor het grootste deel bepaald door de inspanningen van de medewerkers. Zij moeten het werk kunnen en willen doen en bovendien in de gelegenheid worden gesteld om de ambities waar te maken. De leidinggevende heeft invloed op het gedrag van zijn teamleden. Hij moet zijn medewerkers meenemen en hij moet in staat zijn om met een toekomstgerichte blik over de grenzen van het eigen team en zelfs over de grenzen van de eigen vestiging heen te kijken in het belang van 2College.

2College streeft naar people management in het aansturen van de medewerkers. De leidinggevende heeft oog voor de behoefte en drijfveren van zijn medewerkers en team en weet een veilige omgeving te creëren waarbij open communicatie en constructieve feedback mogelijk is. Hij zorgt voor een positief werkklimaat waarin medewerkers hun betrokkenheid en commitment kunnen vergroten en vanuit een professionele cultuur. In de planperiode hebben we daarom aandacht voor scholing, intervisie en intensieve vormen van samenwerking van het management team.

6.7 Toekomstbestendig

Om de ambities te realiseren hebben we ook een toekomstbestendig personeelsbestand nodig. Dat betekent dat we niet alleen aandacht moeten hebben voor SHRM maar ook voor de beschikbaarheid (SPP) en voor de wendbaarheid van medewerkers (duurzame inzetbaarheid).

6.7.1 SPP

Strategische personeelsplanning gebruiken we om meer zicht te krijgen op het huidige medewerkersbestand en het gewenste personeelsbestand op de lange termijn in relatie tot de waar te maken ambities. Meerjaren strategische personeelsplanning vindt nu vooral op hoofdlijnen plaats langs de lijn van de begroting. Dit vraagt om een verdere verdieping. Er is ook behoefte aan een meerjaren strategische personeelsplanning op verenigingsniveau als basis voor het gesprek tussen de scholen en in de regio. Voor deze SPP heeft OMO als vereniging een tool ontwikkeld dat we in gaan zetten als basis voor de planning van de scholen van 2College. De tool geeft inzicht in de benodigde kwantitatieve en kwalitatieve formatie op de lange termijn.

2College streeft bij werving en selectie binnen alle geledingen diversiteit na. Zoveel mensen, zoveel verschillen, zoveel talenten. Juist deze verscheidenheid leidt bij samenwerking tot creatieve oplossingen, ideeën en inzichten. Diversiteit bevordert de inzet van een goede mix van talenten in de organisatie. Het gaat om de juiste persoon op de juiste plaats. Diversiteit gaat niet alleen over mannen en vrouwen maar bijvoorbeeld ook over jong en oud, mate van inzetbaarheid, etniciteit, geaardheid en het al dan niet hebben van een arbeidshandicap.

Conform artikel 32d van de wet op het voortgezet onderwijs streeft 2College naar een evenredige verdeling van man-vrouw in de directie en in de schoolleiding van elke vestiging.

6.7.2 Duurzame inzetbaarheid

Om medewerkers gedurende langere tijd gezond en gemotiveerd aan het werk te houden voeren we beleid gericht op vitaliteit, mobiliteit en wendbaarheid en loopbaanontwikkeling. 2College streeft naar wendbare professionals die zich openstellen voor vernieuwingen, die zich aan kunnen passen aan veranderingen en die zich kunnen bewegen tussen de verschillende vestigingen. Deze wendkracht levert een constante bijdrage aan duurzame inzetbaarheid en aan persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker.

Zoals is vastgelegd in het *Arbobeleidsplan* treft 2College maatregelen om ziekteverzuim en disfunctioneren te voorkomen. We zorgen voor een prettige eigentijdse werkomgeving met veilige werkplekvoorzieningen (zie ook *Arbobeleidsplan*), voldoende (ICT) faciliteiten en passende hulpmiddelen. Ook in de OMO CAO zijn voorwaarden opgenomen die gezondheid en vitaliteit stimuleren.

2College Support (6.4) heeft een inductieprogramma opgesteld waardoor startende docenten goed begeleid worden en we ze behouden voor het onderwijs. Dit begeleidingsprogramma helpt startende docenten zich te ontwikkelen tot professionals en ze voor te bereiden op een leven lang leren.

Ook ervaren docenten zijn niet uitgeleerd. 2College stimuleert groei en ontwikkeling door ruimte te bieden aan docenten voor verbreding en verdieping, voor specialisatie en differentiatie en een variëteit aan loopbaanpaden. Een carrièreperspectief is niet uitsluitend verticaal te vinden in het domein van 'organiseren van onderwijs', maar ook in de domeinen 'ontwikkelen van onderwijs', 'ondersteunen van collega's' en 'het leren van leerlingen'. In de planperiode maken we deze domeinen binnen 2College inzichtelijk en koppelen we ze aan het functiebouwwerk. We bieden ruimte en ondersteuning aan medewerkers voor zowel verticale als horizontale loopbaanontwikkeling.

Ontwikkeling in de vorm van mobiliteit binnen de vestiging, 2College of OMO heeft een positieve invloed op de inzetbaarheid en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Door te bewegen doen zich nieuwe kansen en mogelijkheden voor om de eigen professionaliteit te vergroten. We organiseren activiteiten om de drempel voor een overstap naar een andere vestiging of een school buiten 2College te verlagen.

We streven naar duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werknemers zijn duurzaam inzetbaar als zij plezier hebben in het werk en over de juiste competenties beschikken. Mocht dit op enig moment niet meer het geval zijn binnen 2College bieden we scholingsmogelijkheden, werkervaringsplekken, stage en ondersteuning via Promotion om de mogelijkheden tot externe mobiliteit te vergroten.

7 Organisatie

Ambitie 3

2College heeft een bedrijfsvoering die continuïteit waarborgt en ruimte creëert voor vernieuwing en verbetering in het primaire proces.

7.1 Algemeen

Het onderwijs, het primaire proces, springt het meest in het oog als het gaat om de kwaliteit van een school. Om die kwaliteit te realiseren, te verbeteren en te borgen zijn de ondersteunende diensten achter de schermen cruciaal. Ondersteunende processen zoals HRM, financiën, facilitaire zaken en ICT, worden 2College-breed geregeld en er is gezorgd voor een back-up voor solo functies.

De vestigingscoördinatoren sturen de ondersteunende diensten aan binnen de vestigingen. De stafdiensten, die samen de centrale bedrijfsvoering vormen, ondersteunen de kerndirectie en dragen zorg voor afstemming met de vestigingscoördinatoren.

We delen kennis door samenwerking over de vestigingen heen en door een centrale bedrijfsvoering. Daardoor spelen we in op veranderingen en werken we efficiënter. We hebben aandacht voor vestigingsoverstijgende scholing van onderwijs ondersteunende medewerkers.

7.2 Continuïteit in bedrijfsvoering

7.2.1 Financiën

We werken aan een beleidsrijke begroting waardoor we de financiële middelen optimaal kunnen benutten en de uitgaven kunnen bewaken. Vooraf brengen we beleidswensen en verwachte uitgaven goed in beeld, zodat we nauwkeuriger kunnen begroten en monitoren en achteraf kunnen evalueren. In de planperiode willen we een voorspelbare financiële situatie creëren en gaan daarom werken met een budgetteringssysteem en tussentijdse rapportages. Het streven is om in 2025 het weerstandsvermogen in de buurt van de 8% te hebben gebracht.

Naast aanpassingen in de systematiek is er ook urgentiebesef bij alle betrokkenen nodig. Beginnend bij het opstellen van de begroting en het vaststellen van de budgetten. We passen de manier waarop we de formatieve budgetten verdelen aan om de transparantie te vergroten en meer draagvlak te creëren voor de financiële kaders. Medewerkers van afdeling financiën spelen een actieve rol bij het ondersteunen van processen. De vestigingscoördinatoren hebben kennis van het nieuwe financiële pakket.

Beleid aanvaarding materiële en geldelijke bijdragen

2College aanvaardt geen geldelijke bijdragen die op enigerlei wijze leiden tot het stellen van voorwaarden. Het convenant *'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'*, dat gedragsregels bevat die scholen als richtlijn kunnen gebruiken bij hun sponsorbeleid, dient daarbij als leidraad.

7.2.2 Medewerkers

De afdeling HR is verantwoordelijk voor alle administratieve processen rondom instroom- doorstroom en uitstroom van medewerkers. Veel gebeurt in samenspraak met de leidinggevende op de verschillende vestigingen. We werken toe naar een systeem waarin zoveel mogelijk processen uniform georganiseerd zijn. De organisatiedoelen in relatie tot HRM-keuzes, formatieplanning, ziekteverlof en uniformiteit van (CAO) afspraken zijn belangrijke thema's. De afdeling HR ziet toe op afspraken en processen en geeft ondersteuning waar nodig.

In de planperiode hebben we aandacht voor strategische formatieplanning, het functiebouwwerk mede in relatie tot de functiemix, het werkverdelingsbeleid, de samenstelling van het personeelsbestand en de organisatiestructuur.

7.2.3 Huisvesting

We streven naar duurzame en gezonde gebouwen die een bijdrage leveren aan een inspirerende leer- en leefomgeving. Een moderne transparante uitstraling met doordacht kleurgebruik. Flexibiliteit en bij de tijd passende faciliteiten zijn daarbij de uitgangspunten. Bij sommige vestigingen zijn investeringen noodzakelijk voor herinrichting, interne verbouwingen en intensivering van onderhoud. In de planperiode komt er ook duidelijkheid over mogelijke nieuwbouwplannen.

Een veilige schoolomgeving is een belangrijke voorwaarde voor welbevinden van de medewerkers en leerlingen. 2College streeft naar een werkomgeving met de nodige waarborgen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van medewerkers en leerlingen. In het *Arbobeleidsplan* geven we aan welke omstandigheden binnen de planperiode verbetering behoeven en op welke wijze een en ander we dit kunnen realiseren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een risico-inventarisatie. Jaarlijks stellen we het plan van aanpak op en evalueren we dit.

7.2.4 Leerlingenadministratie en roosterzaken

Zowel de (leerlingen)administratie als roosterzaken zijn rechtstreeks gekoppeld aan een vestiging. Informatie over onderwijstijd, planning en aanwezigheid/verzuim van leerlingen etc. wordt daar verwerkt. De externe verantwoording aan bijvoorbeeld de Onderwijsinspectie over deze basisprocessen vindt echter plaats op 2College-niveau. Het is daarom van belang dat we de relevante informatiestromen en processen verder uniformeren en terug kunnen vallen op elkaars expertise als daar aanleiding toe is. Om kennis te delen organiseren we bijeenkomsten.

7.2.5 Communicatie, PR en marketing

In de planperiode komen we tot een *Communicatieplan* waarin we keuzes maken met betrekking tot de interne en externe communicatie. Zowel de vorm als de inhoud van de communicatie verdient de komende tijd alle aandacht. Verder gaan we 2College positioneren en profileren passend bij hetgeen we in onze kernwaarden, schoolplan en *vestigingsplannen* hebben vastgelegd.

7.3 Krachtige ICT

De afdeling ICT zorgt voor ondersteuning van zowel de administratieve als de educatieve processen alsmede het technisch beheer. Medewerkers en leerlingen kunnen een beroep doen op deze afdeling voor ondersteuning bij het verwerven van voldoende kennis van het gebruik van de ICT-hulpmiddelen.

In het *ICT-beleidsplan* is een visie neergelegd. ICT is geen doel op zich maar moet ondersteunend zijn aan wat we met ons onderwijs willen realiseren. Zo vraagt meer maatwerk voor leerlingen om een instrument dat dit organisatorisch mogelijk maakt bijvoorbeeld in de vorm van een elektronische leeromgeving (ELO). Een digitaal portfolio maakt het mogelijk om de persoonlijke groei van leerlingen vast te leggen.

Zoals vastgelegd in het ICT beleidsplan verwachten we van docenten dat ze zich ontwikkelen tot een *21st Century Teacher* en ook voor OOP en leidinggevende zijn er ontwikkelingspunten. Hiertoe zal er op elke school geïnvesteerd worden in het opleiden van coaches die collega's tijdens de dagelijkse werkzaamheden kunnen bijstaan. De ICT-werkgroep onder leiding van het hoofd ICT-onderwijs krijgt hierin een belangrijke rol.

We streven naar een infrastructuur die veilig, betrouwbaar en toekomstbestendig is. Het *cloud-based* werken is een uitgangspunt voor 2College. Gezien de complexiteit en de snelle ontwikkelingen op het gebied van ICT is het beleid om te outsourcen daar waar mogelijk is. De komende jaren zal dit verder

worden uitgebreid conform de Digikoers van OMO. Het ICT-budget blijft op het niveau van 5% van de lumsom. Het proces van het verder digitaliseren van verschillende type processen om zo de effectiviteit te vergroten zal worden gecontinueerd.

7.4 Kwaliteitscultuur

In het *Kwaliteitsbeleidsplan* is beschreven dat 2College het INK-model kiest als uitgangspunt om de organisatie te ontwikkelen en te laten excelleren. We streven naar een cultuur waarin voortdurend gewerkt wordt aan kwaliteit. Een cultuur waarbinnen ieder vanuit zijn eigen deskundigheid en verantwoordelijkheid, dagelijks werkt aan verbetering en vernieuwing en hierover verantwoording wil en kan afleggen.

Waardering door en verantwoording aan belanghebbenden zijn in het INK-model nadrukkelijk opgenomen met de PDCA-cyclus als onderlegger. Dit leidt ertoe dat de te realiseren doelen vooraf helder zijn en passen binnen de ontwikkelingsrichting van 2College. Prestatie-indicatoren, processen en hun onderlinge relaties zijn vastgelegd. Na de uitvoering wordt gecheckt en geëvalueerd.

De kwartaalrapportages per vestiging, afdelings- en sectiekaarten, verschillende tevredenheidsenquêtes inclusief de veiligheidsmonitor, Vensters voor Verantwoording en de inspectiegegevens zijn ondersteunende instrumenten voor het primair proces. Jaarlijks stellen we een resultaatdocument per vestiging en voor 2College als geheel samen, waarin ook de voortgang van het schoolplan en vestigingsplan is meegenomen.

De werkgroep kwaliteit, waarin elke vestiging vertegenwoordigd is, verzamelt data. De daaruit gegenereerde managementinformatie, samen met alle informatie uit het managementplatform van Magister, helpt ons niet alleen de basis op orde te houden maar ook de lat hoger te leggen waar noodzakelijk dan wel gewenst. Uiteraard zorgt de werkgroep kwaliteit ook voor de juiste analyses van de gegevens en doet ze aanbevelingen aan de kerndirectie. Om de ontwikkeling van het schoolplan te monitoren gaan we gebruik maken van een matrix.

8. Nawoord

Na een intensief proces heeft 2College een nieuw schoolplan. Gedurende dit proces zijn veel collega's, ouders en leerlingen betrokken geraakt bij het plan. De gedrevenheid om een bijdrage te leveren en het enthousiasme wat dit opriep tijdens deze bijeenkomsten, is opvallend.

We hebben een gedragen plan om trots op te zijn, vol met ambitie en met één doel: voor onze leerlingen inspirerend onderwijs vormgeven. Een palet aan goed vormgegeven onderwijsvormen gaat dit mogelijk maken.

Het doel is helder. De weg ernaartoe een mooie uitdaging.

Bijlage 1 Overzicht beleidsplannen

Onder het schoolplan van 2College vigeren diverse beleidsplannen en protocollen. Hoewel veel van deze plannen 2College breed zijn opgesteld zijn er ook per school nadere uitwerkingen. Alle beleidsplannen en protocollen zijn beschikbaar en afgestemd op de doelgroep terug te vinden op de website of binnen SharePoint.

In het onderstaande overzicht worden de beleidsplannen genoemd die direct ondersteunend zijn aan het schoolplan of waar in dit schoolplan naar verwezen wordt.

- Vestigingsplannen
- Schoolmanagement Statuut
- Strategische verkenning
- Ondersteuningsplan
- Integraal huisvestingsplan
- ICT-beleidsplan
- Arbobeleidsplan
- Kwaliteitsbeleidsplan
- SHRM-beleidsplan
- Beleidsplan 2College Support (o.c.)
- Beleidsplan functiemix
- Merkenkompas

Bijlage 2 Onderbouwing onderwijskundige principes en thema's

Onderwijskundige principes	Biesta*	Deci & Ryan **	Inspectie Onderwijs ***	Van den Akker ****	Thema's
2Meet Om jezelf te ontwikkelen heb je elkaar nodig. Ontmoeten zorgt ervoor dat leerlingen, ouders en medewerkers zich welkom en veilig voelen. Het is de basis om samen te leren en te werken.	Maatschappelijke voorbereiding Burgerschap en sociale vaardigheden	RELATIE	Veiligheid en zekerheid		5.3.1 Veilige school me een prettige sfeer Veiligheid en zekerheid Verbondenheid Begeleiding
			Verbondenheid		5.3.2 Ontmoeten en samenwerken Levensrecht leren Ouderbetrokkenheid Samenwerken en partnerschap
			Doelgericht	Waarheen leren zij?	5.4.1 Opgrenstgericht leren Leren leren Doelgericht werken Taalbeleid
			Feedback Hoge verwachtingen	Hoe wordt leren getoetst en teruggekoppeld?	5.4.2 Uitdagend onderwijs Hoge verwachtingen Inspirerende lessen Ontdekken en ontwikkelen talent
			Uitdagende leerstof Hogere denkvaardigheden	Wat leren ze?	5.4.3 Regie over leren Van docent- naar meer leerlinggestuurd Vaardigheden van de toekomst Passende leeromgeving
			Regie over het leren	Hoe leren ze? (leeractiviteiten) Waarmee leren ze? (bronnen en materialen) Met wie leren ze? (groeperingsvormen) Waar en wanneer leren ze? (tijd-leeromgeving) Wat is de rol van de leraar bij hun leren? (docentenrollen)	
2Grow Groeien betekent dat er volop aandacht en gelegenheid is om je als persoon verder te ontwikkelen.	Persoonsvorming Talent en karakter	AUTONOMIE	Perspectief op de toekomst		5.5.1 Persoonlijke ontwikkeling Loopbaancompetenties Persoonlijke vorming Burgerschap
*Denkkader Biesta					
· Persoonsvorming: ontwikkeling van eigen identiteit van leerlingen: wie ben ik, wat kan ik, wat vind ik belangrijk en wie wil ik zijn (in relatie tot de sociale groep waar ik deel van uitmaak, maar waar ik me ook van onderscheid). (GROW)					
· Kwalificatie: verwerving van kennis, vaardigheden en competenties voor deelname aan de samenleving, functioneren in het beroepsleven en/of voor een vervolopleiding. (LEARN)					
· Socialisatie: maatschappelijke toerusting, het (leren) deel uitmaken van een groter geheel en kennis maken met waarden en normen van dat grotere geheel (zoals een samenleving, beroepsgroep of organisatie). (MEET)					
** Basisbehoeften Deci & Ryan					
Mensen zijn nieuwsgierig en leergierig, van meet af aan uit op sociale binding, kennis en vaardigheden. In de motivatiepsychologie1 wordt dit streven ook wel uitgedrukt in drie psychologische basisbehoeften die ieder mens eigen zijn Door te voldoen aan deze drie basisbehoeften, ontstaat intrinsieke motivatie. Deze 3 basisbehoeften zijn:					
· Relatie. Sociale verbondenheid is enorm belangrijk.					
· Competentie. Kinderen moeten het gevoel hebben dat ze competent zijn om taken uit te voeren.					
· Autonomie. Pas wanneer men het gevoel heeft het eigen gedrag te kunnen bepalen zal men ook taken uit willen voeren omwille van de taak zelf.					
Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, Vol 55(1), 68-78.					
*** Artikel					
Motivatie om te leren (motiverende kenmerken van het voortgezet onderwijs) inspectie van het onderwijs M OCV, juni 2019					
****Denkkader					
Spinnenweb Van den Akker					