

Atlas

COLLEGE

Schoolplan 2020-2024



Schoolplan Atlas College

2020-2024

Versie	7
Datum	23 september 2020
Opsteller	Marlous Maarleveld en Agnita Mur In samenwerking met de leden van de kerndirectie en de adviseurs
Status:	Definitief
Cvb	Voorgenomen besluit 25 augustus 2020
KD	24 augustus 2020
MR	Instemming 15 september 2020
Rvt	Goedkeuring 23 september 2020

Inhoudsopgave

1. Voorwoord.....	2
2. Inleiding	3
3. Terugblik schoolplan 2016-2020.....	4
4. Strategie en positionering	5
5. Openbaar onderwijs en burgerschap	7
6. Waardevol onderwijs.....	9
7. Krachtige collega's	11
8. Gewaardeerde prestaties	12
9. Overzicht doelen van de ambities uit dit schoolplan.....	15

1. Voorwoord

Nooit eerder was er zoveel onzeker in het onderwijs als in deze periode. Je zou haast kunnen denken dat het maken van een nieuw schoolplan, een plan voor meerdere jaren, onbegonnen werk is. Toch hebben we de tijd genomen om na te denken over de langere termijn. Er is in kleine groepen op afstand gewerkt, er is feedback gegeven, er zijn verbeterlagen gemaakt. Zo goed en zo kwaad als dat kon.

Met dit strategisch plan beschrijven wij de ambities van het Atlas College voor de komende jaren. Wij zijn trots op het verleden en bouwen voort op wat er is gerealiseerd en we continueren dat wat goed gaat. Wij zijn betrokken bij de ontwikkeling van onze leerlingen en we doen het voor onze leerlingen.

Dit plan is tot stand gekomen in een periode waarin de wereld veranderde door het coronavirus (COVID-19) en de maatregelen die daarvoor werden getroffen. Er waren andere prioriteiten en fysiek konden wij niet altijd bij elkaar komen om over dit plan met alle betrokkenen te spreken.

We zijn de afgelopen periode inventief gebleken, waarbij onderwijs op afstand - gebruik makend van digitale middelen - plaatsvond. Goed onderwijs komt tot stand in interactie tussen leerlingen, de docenten, mentoren, leidinggevenden en alle ondersteunende medewerkers. We doen het samen, ieder vanuit zijn rol met toegevoegde waarde voor de leerlingen en het onderwijs.

De afgelopen periode beseften we des te meer het belang van de kwalificerende taak van het voortgezet onderwijs als ook de socialiserende functie en het belang van in contact zijn, met elkaar en de omgeving. Ouders en leerlingen erkenden het belang van school als sociale ontmoetingsplaats.

In dit plan beschrijven we niet alles wat ons te doen staat. Veel is beschreven in onze maatschappelijke opdracht van het zijn van een openbaar voortgezet onderwijsinstelling.

We zetten een richting in en bepalen wat wij als Atlas College belangrijk vinden. Tegelijk (en nu is dat duidelijker dan ooit) hebben plannen een beperkte houdbaarheid en voorspelbaarheid voor de toekomst. Toch geeft het ons richting en dat helpt ons bij het zetten van de volgende stappen.

Bij mijn komst per november 2019 kreeg ik de opdracht intensiever samen te werken in de regio, wat heeft geresulteerd in een verkenning voor een duurzame bestuurlijke samenwerking met het Tabor College en de Purmerendse Scholengroep, die vanaf augustus 2020 is gestart.

Ik dank alle betrokkenen die aan dit plan hebben meegewerkt en alle medewerkers voor hun inzet. Ik ben er trots op waar wij nu staan. We doen het samen!

Ik wens u veel leesplezier en kijk ernaar uit om de komende periode met de beschreven ambities aan de slag te gaan.

Hartelijke groet,

Agnita Mur

Bestuurder Atlas College

2. Inleiding

Het huidige schoolplan 2016-2020 loopt af. Het is tijd voor een nieuw schoolplan. We hebben besloten om de hoofdstukken waardevol onderwijs, krachtige collega's en gewaardeerde prestaties te handhaven en de vervolgstappen te beschrijven. Dit doen we, omdat we tijdens de evaluatie vaststelden dat alle scholen volop in ontwikkeling zijn in de richting (en vanuit het kader) van het lopende schoolplan en continuïteit op de ambities gewenst is.

Tijdens een beleidsdag in december 2019 zijn deze ambities kritisch tegen het licht gehouden. Formuleringen zijn aangepast en zijn soms ook aangevuld, om zo tot een actueel en relevant plan te komen.

Nieuw in dit schoolplan zijn de overkoepelende ambitie, beschreven bij strategie en positionering, en een nieuwe visie op het vertrekpunt van de organisatie. Het vertrekpunt is de relatie tussen leerling en docenten, en wat dit betekent voor het onderwijs op elke locatie.

Concreet resulteerde dit in een aanpak, waarin als eerste de locaties zich hebben uitgesproken over zowel de visie op onderwijs en leren, als de positionering en profilering van de eigen schoollocatie. Dit vormde, samen met de drie bestaande ambities, de uitgangspunten voor dit schoolplan. Dat wat we gezamenlijk afspreken, doen we ook. We hanteren plan-do-check-act en we leggen meer dan voorheen vast. Borging en evalueren krijgen meer aandacht.

Ook dit plan is bewust beknopt gehouden en we verwijzen naar onderliggende beleidsnotities, zoals het strategisch personeelsplan en het kwaliteitsbeleid.

3. Terugblik schoolplan 2016-2020

Bij het opstellen van het schoolplan 2016-2020 zijn alle (interne en externe) stakeholders op verschillende manieren betrokken. Er is gekozen voor een nieuwe opzet, die zich liet duiden als 'minder papier en meer richting en betrokkenheid'. De strategische koers is vertaald naar een drietal ambities: krachtige collega's, waardevol onderwijs en gewaardeerde prestaties. Per ambitie zijn een aantal versnellers benoemd, die richting gaven aan de activiteiten die die beleidsperiode moesten worden uitgevoerd en die de realisatie daarvan ondersteunden. Regiegroepen (onder leiding van twee kerndirectieleden) vervulden de monitoring- en signaleringstaak m.b.t. voortgang en effectiviteit van afgesproken activiteiten met als doel via de versnellers de ambitie te realiseren.

In het kader van krachtige collega is in deze planperiode veel aandacht geweest en zijn er belangrijke stappen gezet in de verdere professionalisering van de medewerkers. Er is krachtig ingezet om collega's eigenaar te maken in houding en gedrag in de dagelijkse uitvoering van de werkzaamheden. De daarbij behorende verantwoordelijkheden zijn meer bij professionals gelegd en de collega's leggen vanzelfsprekend verantwoording af voor de behaalde resultaten en de uitvoering van de processen. Daarnaast is een belangrijke stap gezet met het doorontwikkelen van het strategisch personeelsplan, waarin ook de verbinding met de onderwijspraktijk is versterkt. Op de locaties is gewerkt aan de gesprekkencyclus en het uitvoeren van lesbezoeken (met name door de schoolleiding) op basis van een kijkwijzer. Het structureel uitvoeren van de lesobservaties en het voeren van goede ontwikkelingsgerichte gesprekken met collega's komt door tijdsnood nog vaak onder druk te staan.

Voor de ambitie waardevol onderwijs lag de focus op het realiseren van een effectieve en aantrekkelijke les, waarin aandacht is voor structuur, doelen, activering, differentiatie en feedback. Op elke locatie is gewerkt aan een onderwijsaanbod, waarin meer maatwerk mogelijk is en waarin leerlingen iets te kiezen hebben. De meeste keuzes zijn echter keuzes voor "iets extra's" naast het reguliere programma. Er is in mindere mate keuze tussen twee vergelijkbare vakken, thema's of routes, binnen het reguliere (kern)curriculum.

In het kader van gewaardeerde prestaties lag de nadruk op het zorgen voor 'het huis op orde'. Daarbij hebben we ervoor gezorgd dat we voldoen aan wet- en regelgeving en dat de systemen, processen en diensten zo goed mogelijk bijdragen aan de realisatie van doelstellingen, die voortkomen uit de ambities waardevol onderwijs en krachtige collega's. Er is een start gemaakt met meer gestructureerd kwaliteitsbeleid en de invoering van de PDCA-cyclus via het vakwerkplan en gesprekken met de secties. De scholen werken met de kwaliteitskalender en er is veel aandacht voor het analyseren van resultaten op vakniveau. Verantwoording is gebaseerd op de beschikbaarheid en de kwaliteit van informatie uit de organisatie. Er is wel gewerkt aan deze aspecten, maar het ophalen, bewerken en het presenteren van informatie en verwerken daarvan is nog niet cyclisch en meerjarig. Verder worden uitkomsten van analyses, evaluaties en gesprekken nog onvoldoende vastgelegd en geborgd.

Missie

Het Atlas College verzorgt uitstekend onderwijs, op maat voor elke leerling. Alle leerlingen komen met plezier naar school en treffen er een prettig, veilig leer- en leefklimaat. Het Atlas College streeft er naar als werkgever en als onderwijsaanbieder leerlingen en medewerkers te leren schitteren.

Visie

Wij helpen leerlingen hun plek te vinden in het vervolgonderwijs, op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Daarnaast ondersteunen we hen bij het ontwikkelen van hun persoonlijkheid. Dit doen wij door een rijke leeromgeving binnen en buiten school te creëren.

4. Strategie en positionering

Binnen het Atlas College werken vijf scholen voor voortgezet onderwijs samen om waardevol onderwijs aan te bieden. Iedere school doet dit op een andere manier, omdat iedere school een eigen doelgroep in een eigen regio bedient. De scholen worden ondersteund door het servicecentrum. Het college van bestuur is het bevoegd gezag van het Atlas College.

Binnen het Atlas College willen we ervoor zorgen dat alle leerlingen zo goed mogelijk worden toegerust voor hun vervolgopleiding en daarna voor het beroep dat ze gaan uitoefenen. Daarnaast wordt bevorderd dat leerlingen een volwaardige plek in de samenleving innemen, hetgeen ook inhoudt dat zij een verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van de samenleving. Tot slot streeft het Atlas College ernaar dat iedere leerling 'zichzelf kan worden'; dat hij/zij zichzelf kan ontplooiën tot het unieke individu dat hij/zij is.

Dit betekent dat:

- we onderwijsresultaten realiseren die uitstijgen boven de norm die de inspectie voor het onderwijs ons oplegt;
- elk van de scholen een eigen visie op onderwijs en leren heeft en zich op een eigen wijze profileert;
- wij een veilige leer- en werkomgeving bieden;
- we binnen ons bestuur en ook in samenwerking met andere besturen zorgen voor een verscheidenheid in het aanbod en
- we binnen ons bestuur en ook in samenwerking met andere besturen zorgen voor een complementair aanbod.

Het Atlas College opereert in een complexe omgeving met verschillende – soms tegengestelde – ontwikkelingen.

Enkele hiervan zijn:

Verkleinen kansenongelijkheid versus opwaartse druk

Kinderen van hoger opgeleide ouders zijn beter af dan kinderen van lager opgeleide ouders, zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs. Deze ongelijkheid is het afgelopen decennium toegenomen. De maatschappij doet in toenemende mate een beroep op scholen om een bijdrage te leveren aan het verkleinen van de kansenongelijkheid, bijvoorbeeld door het onderwijs vaker aan te bieden in brede scholengemeenschappen, waar de definitieve keuze voor het niveau kan worden uitgesteld en waar leerlingen gemakkelijk een niveau kunnen opstromen. Aan de andere kant is er al langere tijd een flinke 'opwaartse druk' in het onderwijs. Leerlingen, ouders en scholen doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de leerlingen met een passend diploma op een zo hoog mogelijk niveau de school verlaten. Hiermee hangt het toegenomen aanbod van categoriaal onderwijs samen.

Betere prestaties op de 'leervakken' versus meer aandacht voor socialisering en persoonsvorming

Nederland zakt al jaren op de zogenaamde pisa-ranking. Dit betekent dat onze leerlingen, vergeleken met leerlingen van andere landen, steeds slechter presteren als het gaat om lezen, wiskunde en natuurwetenschappen. Er is een roep om hier iets aan te doen, bijvoorbeeld door meer aandacht te besteden aan de 'leervakken' en wat minder tijd te nemen voor allerlei andere zaken die ook belangrijk en maatschappelijk gewenst zijn. Tegelijkertijd wordt van het onderwijs gevraagd juist meer aandacht te geven aan socialisering en persoonsvorming. Zo ligt er op moment van schrijven een wetsvoorstel dat burgerschapsonderwijs een meer verplichtend karakter geeft en dat scholen (meer) voorschrijft waar het burgerschapsonderwijs over moet gaan.

Maatwerk versus sociale cohesie

De maatschappij vraagt van scholen dat er meer maatwerk komt: leerlingen zouden bijvoorbeeld vakken op verschillende niveaus kunnen volgen, met de huidige ict-hulpmiddelen zou het mogelijk moeten zijn dat leerlingen meer individueel en op hun eigen niveau toegesneden onderwijs krijgen enzovoort. Aan de andere kant vraagt de roep om sociale cohesie, integratie en het verkleinen van de kansenongelijkheid dat scholen juist terughoudend zijn met differentiatie en zoveel mogelijk met gemengde groepen moeten werken.

Concurrentie versus samenwerking in een krimpregio

De scholen van het Atlas College zijn gelegen in twee regio's, te weten West-Friesland en Waterland. Beide regio's zijn krimpregio's. Dit leidt tot twee – tegengestelde – bewegingen: aan de ene kant neemt de concurrentie toe, omdat scholen harder moeten werken om te voorkomen dat zij krimpen of zelfs omvallen. Aan de andere kant is er het inzicht dat samenwerken beter is dan concurreren. In dat geval moeten er keuzes worden gemaakt over bijvoorbeeld het aanbod van opleidingen in de regio. Het maken van dit soort keuzes is lastig.

Opkomst schaduwonderwijs

Schaduwonderwijs is onderwijs dat leerlingen volgen op eigen kosten na schooltijd, ter verbetering van het leren en presteren op school. De snelle opkomst van het schaduwonderwijs kan niet los worden gezien van de hierboven beschreven opwaartse druk. Schaduwonderwijs komt vooral ten goede aan leerlingen van de hogere niveaus, die ouders hebben die ervoor kunnen betalen. Schaduwonderwijs versterkt dus de kansenongelijkheid. Van diverse kanten wordt gevraagd om maatregelen om te bevorderen dat alle leerlingen in principe toegang hebben tot alle onderwijsvoorzieningen.

Keuzes

Binnen het Atlas College worden de volgende keuzes gemaakt:

Wij zijn voorstander zijn van scholengemeenschappen, waar leerlingen uit verschillende groepen elkaar ontmoeten, zowel binnen als buiten de klas. Dit vloeit voort uit onze kernwaarden toegankelijkheid en diversiteit. Om dit zoveel mogelijk te realiseren, en te voorkomen dat er wordt geconcurrereerd door op bepaalde scholen juist een beperkte variëteit aan te bieden, zijn wij afhankelijk van de samenwerking met partners, zoals andere schoolbesturen en de lokale overheden. Met hen willen wij daarom het aanbieden van onderwijs in brede scholengemeenschappen tot een gemeenschappelijk streven benoemen.

Wij zijn voorstander van samenwerken met andere schoolbesturen. Op deze manier willen wij bevorderen dat er in de twee krimpregio's die wij bedienen een breed aanbod van opleidingen blijft bestaan, dat zo goed mogelijk aansluit op de wensen van leerlingen, ouders en de lokale en regionale samenleving. Wij willen op deze manier bovendien voorkomen dat gemeenschapsgeld inefficiënt wordt besteed door met elkaar te concurreren. Een verkenning voor een duurzame bestuurlijke samenwerking is gestart.

Wij zijn voorstander van duidelijk geprofileerde scholen, zodat leerlingen en ouders weten waarvoor ze kiezen. In onze benadering is deze keuze goed verenigbaar met de vorige: het streven is dat er afspraken komen tussen scholen en besturen over de manier waarop scholen zich profileren. De profilering van elk van de scholen mag uitgesproken en onderscheidend zijn, zodat leerlingen en ouders echt iets te kiezen hebben. Meer in het bijzonder betekent dit dat wij ervoor zorgen dat de scholen van het Atlas College een duidelijk herkenbaar en onderscheidend profiel hebben, waarbij externe profilering en interne beleving congruent zijn.

Wij bieden onze leerlingen ruim voldoende mogelijkheden om goede resultaten te behalen. Ons onderwijs is zo goed dat schaduwonderwijs niet nodig is.

Wij stimuleren dat onze scholen in toenemende mate maatwerk leveren, mits dit niet ten koste gaat van de sociale cohesie, integratie en het verkleinen van de kansenongelijkheid.

5. Openbaar onderwijs en burgerschap

Het Atlas College is openbaar. Wij dragen geen religieuze of levensbeschouwelijke visie uit. Wel staan wij voor onze *kernwaarden*:

1. Toegankelijkheid: alle godsdiensten en levensovertuigingen zijn welkom;
2. Diversiteit: we leren van verschillen;
3. Duurzaamheid: we werken en leren voor nu en morgen.

Daarnaast geven wij invulling aan onze wettelijke opdracht tot actieve pluriformiteit¹: wij dragen bij aan de ontwikkeling van leerlingen. Dit betekent dat wij aandacht besteden aan de godsdienstige,

¹ Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 42, lid 1.

levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals die leven in de Nederlandse samenleving. Wij hebben speciale aandacht voor de vraag wat het betekent om te leven en functioneren in een samenleving met een grote verscheidenheid aan waarden.

Wij zien de school als deel van de maatschappij, waar leerlingen kunnen oefenen met de vaardigheden, die ze later nodig hebben om deel te kunnen nemen aan onze samenleving. Wij doen het met elkaar: door naar elkaar te luisteren, door elkaars mening te respecteren, door elkaar aan te spreken als dat nodig is, door kritisch denken te stimuleren en door minderheden te respecteren.

Concreet betekent dit:

- Dat wij actief burgerschap en sociale cohesie bevorderen.
- Dat wij respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtstaat bevorderen, zoals verankerd in de grondwet en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens.
- Dat wij leerlingen helpen bij het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties die hen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving.
- Dat wij zorgdragen voor een cultuur, waarin alle medewerkers handelen in overeenstemming met de basiswaarden van de democratische rechtstaat en de mensenrechten.
- Dat wij een omgeving creëren, waarin leerlingen worden gestimuleerd om actief de omgang met deze waarden te oefenen.²

Elk van de scholen van het Atlas College is neutraal, zoals hierboven geformuleerd. Op elke school is beschreven welke ambitie er is als het gaat om de opdracht tot pluriformiteit en burgerschap en is er een beschrijving van hoe deze ambitie wordt gerealiseerd.

Voor elke medewerker van het Atlas College geldt dat hij of zij om moet kunnen gaan met de spanning, tussen de socialiserende en de subjectiverende functie van onderwijs: als wij al te voorschrijvend zijn bij het doorgeven van waarden, is er te weinig ruimte voor de vorming van de persoon van de leerling. Anderzijds: als we alle ruimte geven aan de vrije ontplooiing van de persoon van de leerling, kan deze wel eens botsen met de waarden die wij willen overbrengen. Het is aan ieder van ons om in de onderwijspraktijk te komen tot een goede balans tussen socialiseren en subjectiveren.

² Met deze punten sluiten we aan bij het recente wetsvoorstel over burgerschap.

6. Waardevol onderwijs

Het Atlas College staat voor waardevol onderwijs, waarbinnen de leerling centraal staat. Met 'waardevol onderwijs' bedoelen wij onderwijs:

- Dat de leerlingen waarderen, doordat wij er alles aan doen om ervoor te zorgen dat zij op school actief, leergierig en zinvol aan het werk zijn, waarbij wij zoveel als mogelijk aansluiten op de individuele talenten en vaardigheden.
- Waarin leerlingen zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen.
- Waarin de kernwaarden van het Atlas College herkenbaar aanwezig zijn:
 - alle godsdiensten en levensovertuigingen zijn welkom (toegankelijkheid);
 - we leren van verschillen (diversiteit);
 - en we werken en leren voor nu en voor morgen (duurzaamheid).

Doelen

De scholen van het Atlas College delen de definitie van waardevol onderwijs, zoals hierboven is beschreven. De invulling hiervan wordt bepaald op schoolniveau. Om die reden werkt elke school vanuit een eigen visie op onderwijs en leren. Daarnaast is er een aantal thema's dat betekenis heeft voor de manier waarop we onderwijs vormgeven, waarbij het bestuur en de vijf locaties (ook) een gezamenlijke en schooloverstijgende opdracht hebben. Het betreft toetsing en examinering, afstemming over de nieuwe leerweg, curriculum.nu en de eerste verkenningen op gebied van kansengelijkheid. We formuleren de volgende doelen op het gebied van waardevol onderwijs:

- In een visie op onderwijs en leren per school staat beschreven hoe het pedagogisch didactische klimaat van de school wordt vormgegeven;
- Elke locatie beschrijft hoe het 'waardevol onderwijs' in de praktijk vorm wordt gegeven en welke opdracht deze schoollocatie heeft op gebied van:
 - kwaliteit van de lessen;
 - de organisatie van het onderwijs waarin maatwerk en doorlopende leerlijnen mogelijk zijn;
 - de begeleiding en (extra) ondersteuning van alle leerlingen.
- Ook wordt per locatie beschreven, in lijn met de uitgangspunten zoals beschreven in hoofdstuk 'openbaar onderwijs en burgerschap', hoe de school burgerschap vormgeeft.
- We bewaken een zorgvuldig verloop van de toetsing en examinering. We borgen de kwaliteit van schoolexaminering, inhoudelijk en procesmatig. Er is een visie op toetsing en examinering op Atlas-niveau en er is een overkoepelende examencommissie. Elke locatie heeft een toetsbeleid dat aansluit op de visie op onderwijs en leren.

- We zien het vormgeven van de nieuwe leerweg als een ontwikkeling, waarvoor afstemming in regio wenselijk is voor een aantrekkelijk en divers aanbod voor mavo-leerlingen. Elk van de locaties biedt de schoolsoort mavo aan en elk van de locaties zal keuzes maken om een zo aantrekkelijk mogelijk aanbod te ontwikkelen, passend bij de profilering van school en de omgeving.
- We blijven de ontwikkelingen rond curriculumherziening op basis van de voorstellen van curriculum.nu nauwgezet volgen.
- We signaleren kansengelijkheid als een belangrijk en relevant thema dat we willen verkennen.
- We verkennen de mogelijkheden om de onderwijspraktijk te versterken met kennis uit praktijkgericht onderzoek om daarmee de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de professionele ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.

7. Krachtige collega's

Voor waardevol onderwijs zijn krachtige collega's essentieel. In ons strategisch personeelsplan gaan we in op diverse ontwikkelingen die relevant zijn voor ons HR- beleid en zijn onze plannen verder uitgewerkt. Voor de komende jaren hebben we de ambitie om te komen tot een koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling. Dat wil zeggen dat wij het personeelsbeleid willen afstemmen op onderwijskundige doelen en (daaraan gekoppeld) de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

Bovenstaande betekent voor het Atlas College:

- Wij zien collega's als krachtige collega's als zij onze leerlingen voorbereiden op een maatschappij waarin zelforganisatie en zelfverantwoording (nog) gewoner is dan voor ons.
- Wij zien collega's als krachtige collega's als zij de regie kunnen en willen nemen over hun ontwikkeling én daarover in overleg blijven met hun leidinggevende en andere collega's.
- Wij gaan er vanuit en bevorderen dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en hier uit eigen beweging verantwoording over afleggen.
- We verwachten dat elke medewerker deel uitmaakt van een professionele leergemeenschap, dat kan zowel binnen of buiten onze organisatie, vanuit het principe van en met elkaar leren.
- Daarbij maken we met elkaar gebruik van het grotere geheel van het Atlas College door ook schooloverstijgend kennis te delen.

Goed werkgeverschap is voor ons:

- We hechten waarde aan zaken als leven-lang-ontwikkelen, vakmanschap, blijvende toegevoegde waarde, vitaliteit, vermindering van de werkdruk en werkplezier. Daarom investeert iedere medewerker - in overleg met de leidinggevende - in scholing en ontwikkeling die samenhangt met de afdelings- en onderwijskundige doelen. Dit is beschreven in de jaarplannen van de scholen.
- We hebben oog voor de ontwikkeling van jonge mensen en handelen daarnaar.
- Wij bieden een professionaliseringstraject aan voor alle leidinggevenden, dat bevordert dat zij zelf krachtiger worden en dat zij beter in staat zijn om hun medewerkers te helpen om krachtiger te worden.
- Alle medewerkers van het Atlas College verzamelen tenminste éénmaal per jaar feedback van collega's en (in geval van docenten) leerlingen over hun functioneren. Hierover gaan zij in gesprek met hun leidinggevende, met als doel nog krachtiger hun eigen professionele ontwikkeling vorm te kunnen geven.

Het strategisch personeelsplan en overige hrm-instrumenten worden ingezet om bovenstaande te realiseren.

8. Gewaardeerde prestaties

Wij realiseren prestaties, die worden gewaardeerd door de leerlingen, de ouders, de medewerkers, de onderwijsinspectie, het toeleverend en vervolgonderwijs en bedrijven en organisaties waarmee wij samenwerken.

Gewaardeerde prestaties gaan niet alleen over de meetbare prestaties van de leerlingen, maar om goed onderwijs in de volle breedte waarin ook aandacht is voor socialisatie en persoonsvorming. Gewaardeerde prestaties zijn het resultaat van gezamenlijke inspanningen en alle collega's van het Atlas College dragen daaraan bij.

Een belangrijk uitgangspunt is dat goed onderwijs wordt gemaakt in de interactie tussen leerlingen en docenten en met elkaar. Wat daar gebeurt is bepalend voor de prestaties van onze leerlingen. Het monitoren van de resultaten van de leerlingen geeft ons inzicht in wat er goed gaat én waar het nog beter kan. Het ondersteunt de dialoog over onderwijskwaliteit in de gehele organisatie. In gesprekken tussen alle collega's, we kunnen allemaal van en met elkaar leren.

Wij kijken ernaar of we de dingen goed doen én of we de goede dingen doen. En ook: wat kunnen we leren en (door)ontwikkelen? Deze vragen hebben niet alleen betrekking op de resultaten van leerlingen, het betreft ook onze werkwijzen, de processen die hebben geleid tot deze resultaten, en daarbij de kwaliteit van de organisatie van de scholen en het servicecentrum.

Organisatiekwaliteit vraagt om werken vanuit gezamenlijke ambities, die vertaald zijn in heldere doelstellingen, krachtige collega's in een passende organisatiestructuur en een kwaliteitscultuur gericht op leren en ontwikkelen. Dit gecombineerd met goede ondersteunende processen, onder andere op gebied van kwaliteitszorg, ict en financiën. Het gericht meten en verantwoorden, analyseren en verbeteren én kennisdelen & leren draagt bij aan het versterken van onze kwaliteitscultuur.

We werken daarom aan een *integrale* aanpak van kwaliteitsbeleid, planning en control en strategisch personeelsbeleid.

Uitgangspunten:

- Het bestuur en de scholen werken vanuit gezamenlijke ambities.
- Het bestuur spreekt concrete doelen af met de scholen.
- Er is een periodiek gesprek over de (analyse van) onderwijsresultaten en de ambities, geborgd in de cyclus van planning & control en kwaliteitszorg.
- De locaties werken met een kwaliteitsagenda die is afgestemd op de cyclus van planning & control en kwaliteitszorg.
- Het bestuur heeft voldoende zicht op de onderwijskwaliteit door systematische evaluaties en het bestuur is daarmee in control.
- We stimuleren leren en ontwikkelen en het zichtbaar maken van successen.

- Er is daarmee een kwaliteitscultuur die stimuleert dat alle collega's zich inzetten om de leerlingen, nu en in de toekomst, goed onderwijs te geven, dat we in gesprek blijven over wat we daar onder verstaan en hoe we daar gericht aan werken. Dit vraagt van ons allemaal een constructief kritische houding, flexibiliteit, collegialiteit, open communicatie en vertrouwen.

Kwaliteitsbeleid

In onze notitie kwaliteitsbeleid staat omschreven hoe we de visie op kwaliteit vormgeven en van welke instrumenten we gebruik maken. In het kort komt het erop neer dat we de volgende systematiek hanteren:

- In het schoolplan en de locatiejaarplannen staan onze doelen en ambities. Bij het Atlas College gaan we uit van gezamenlijke ambities, gedeelde uitgangspunten voor openbaar onderwijs én ruimte voor maatwerk en eigenheid van de locaties;
- In de kwaliteitsagenda zijn de activiteiten uit het kwaliteitsbeleid en de planning en control-cyclus geïntegreerd. Het laat zien op welke momenten in het jaar de onderwerpen onze aandacht krijgen en het maakt duidelijk welke rapportages daarvoor worden gebruikt;
- Om de kwaliteit te monitoren gebruiken we o.a.:
 - Analyses van bijvoorbeeld doorstroompercentages, slagingspercentages en examencijfers, die inzicht geven inzicht in de onderwijsopbrengsten.
 - Diverse enquêtes, waarmee we o.a. de tevredenheid van leerlingen en ouders monitoren.
 - Lesbezoeken, door zowel leidinggevenden en door collega's onderling, en collegiale visitaties, die informatie over de kwaliteit van de lessen geven.
 - Gesprekken met interne stakeholders, panelgesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers.
 - Gesprekken met diverse externe partijen, zoals het primair onderwijs, het vervolgonderwijs en bedrijven in de regio.
 - Rapportages, analyses en (zelf)evaluaties over de ambities in het schoolplan en locatiejaarplannen. Deze vormen de basis voor voortgangsgesprekken op zowel de locaties, als tussen het bestuur en de locatiedirecteuren.

Doelen

We werken de komende jaren aan de doorontwikkeling van het huidige kwaliteitszorgsysteem met incidentele activiteiten naar een systematisch gestructureerd kwaliteitsbeleid. Om dit te realiseren:

- Versterken we de pdca-cyclus, door het maken van rapportages, gericht op analyses ter bespreking in de voortgangsgesprekken tussen het bestuur en de locatiedirecteuren, waarin we evalueren en resultaten borgen.
- Ontwikkelen we kwaliteitskaarten. In de kwaliteitskaarten zijn de doelen en ambities geconcretiseerd en is beschreven welke instrumenten worden gebruikt om de voortgang op het realiseren van de doelen en ambities te kunnen monitoren. Het gaat hierbij zowel om de prestaties ten aanzien van basiskwaliteit, als om onze eigen ambities zoals die in dit schoolplan zijn verwoord. Dit helpt ons nog duidelijker te zijn over wat op atlasniveau is afgesproken en wat lokaal binnen kaders ingevuld kan worden, passend bij de positionering van de school en de bijbehorende onderwijsvisie.
- Stimuleren we het zichtbaar maken van successen: groot en klein. We zoeken naar manieren om ook onze successen zichtbaar te maken en met elkaar, maar ook extern, te delen. We leren en ontwikkelen en dat mag gezien worden.
- Versterken we het lerend vermogen van onze organisatie op gebied van onderwijsontwikkeling en kwaliteitsbeleid, door het opzetten van diverse netwerken, zowel intern als met externe partners, waarin collega's kennis en ervaringen delen en bereid zijn van elkaar te leren.
- Is en blijft 'ons huis op orde'. Dit is het geval als we voldoen aan wet- en regelgeving en als ondersteunende systemen, processen en diensten effectief en efficiënt bijdragen aan de realisatie van doelstellingen die voortkomen uit de ambities 'waardevol onderwijs' en 'krachtige collega's' en strategie en positionering.

9. Overzicht doelen van de ambities uit dit schoolplan

Strategie en positionering

1. De scholen van het Atlas College hebben een duidelijk herkenbaar en onderscheidend profiel, waarbij externe profilering en interne beleving congruent zijn.

Waardevol onderwijs

2. In een visie op onderwijs en leren per school staat beschreven hoe het pedagogisch didactische klimaat van de school wordt vormgegeven.
3. Elke locatie beschrijft hoe het 'waardevol onderwijs' in de praktijk vorm wordt gegeven en welke opdracht deze schoollocatie heeft op gebied van:
 - a. kwaliteit van de lessen;
 - b. de organisatie van het onderwijs waarin maatwerk en doorlopende leerlijnen mogelijk zijn;
 - c. de begeleiding en (extra) ondersteuning van alle leerlingen.
4. Ook wordt per locatie beschreven, in lijn met de uitgangspunten zoals beschreven in hoofdstuk 'openbaar onderwijs en burgerschap', hoe de school burgerschap vormgeeft.
5. We bewaken een zorgvuldig verloop van de toetsing en examinering. We borgen de kwaliteit van schoolexaminering, inhoudelijk en procesmatig. Er is een visie op toetsing en examinering op Atlasniveau en er is een overkoepelende examencommissie. Elke locatie heeft een toetsbeleid dat aansluit op de visie op onderwijs en leren.
6. We zien het vormgeven van de nieuwe leerweg als een ontwikkeling, waarvoor afstemming in regio wenselijk is voor een aantrekkelijk en divers aanbod voor mavoleerlingen. Elk van de locaties biedt de schoolsoort mavo aan, en elk van de locaties zal keuzes maken om een zo aantrekkelijk mogelijk aanbod te ontwikkelen, passend bij de profilering van school en de omgeving.
7. We blijven de ontwikkelingen rond curriculumherziening op basis van de voorstellen van curriculum.nu nauwgezet volgen.
8. We signaleren kanselijkheid als een belangrijk en relevant thema dat we willen verkennen.
9. We verkennen de mogelijkheden om de onderwijspraktijk te versterken met kennis uit praktijkgericht onderzoek om daarmee de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de professionele ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.

Krachtige collega

10. We hechten waarde aan zaken als leven-lang-ontwikkelen, vakmanschap, blijvende toegevoegde waarde, vitaliteit, vermindering van de werkdruk en werkplezier. Daarom investeert iedere medewerker - in overleg met de leidinggevende - in scholing en ontwikkeling, die samenhangt met de afdelings- en onderwijskundige doelen. Dit is beschreven in de jaarplannen van de scholen.
11. We hebben oog voor de ontwikkeling van jonge mensen en handelen daarnaar.
12. Wij bieden een professionaliseringstraject aan voor alle leidinggevenden, dat bevordert dat zij zelf krachtiger worden en dat zij beter in staat zijn om hun medewerkers te helpen om krachtiger te worden.
13. Alle medewerkers van het Atlas College verzamelen tenminste éénmaal per jaar feedback van collega's en (in geval van docenten) leerlingen over hun functioneren. Hierover gaan zij in gesprek met hun leidinggevende, met als doel nog krachtiger hun eigen professionele ontwikkeling vorm te kunnen geven.

Gewaardeerde prestaties

14. We versterken de pdca-cyclus, door het maken van rapportages gericht op analyses ter bespreking in de voortgangsgesprekken tussen het bestuur en de locatiedirecteuren, waarin we evalueren en resultaten borgen.
15. We ontwikkelen kwaliteitskaarten. In de kwaliteitskaarten zijn de doelen en ambities geconcretiseerd en is beschreven welke instrumenten worden gebruikt om de voortgang op het realiseren van de doelen en ambities te kunnen monitoren. Het gaat hierbij zowel om de prestaties ten aanzien van basiskwaliteit, als onze eigen ambities zoals die in dit schoolplan zijn verwoord. Dit helpt ons nog duidelijker te zijn in wat op Atlasniveau is afgesproken en wat lokaal binnen kaders ingevuld kan worden, passend bij de positionering van de school en de bijbehorende onderwijsvisie.
16. We stimuleren het zichtbaar maken van successen: groot en klein. We zoeken naar manieren om ook onze successen zichtbaar te maken en met elkaar, maar ook extern te delen. We leren en ontwikkelen en dat mag gezien worden.
17. We versterken het lerend vermogen van onze organisatie op gebied van onderwijsontwikkeling en kwaliteitsbeleid, door het opzetten van diverse netwerken, zowel intern als met externe partners, waarin collega's kennis en ervaringen delen en bereid zijn van elkaar te leren.
18. 'Ons huis' is en blijft 'op orde'. Dit is het geval als we voldoen aan wet- en regelgeving en als ondersteunende systemen, processen en diensten effectief en efficiënt bijdragen aan de realisatie van doelstellingen die voortkomen uit de ambities 'waardevol onderwijs', 'krachtige collega's' en strategie en positionering.