



**ALMENDE  
COLLEGE**



# Schoolplan 2026-2030 Almende College

Ingestemd door de MR op: 15 december 2025



## Inhoudsopgave

1. Voorwoord .....	3
2. Introductie.....	4
2.1 Beschrijving van de school en omgeving .....	4
2.2 Waarom een nieuw schoolplan? .....	4
3. Visie .....	4
3.1 Visie op onderwijs .....	4
3.2 Pijlers.....	5
4. Onderwijskundig beleid.....	6
4.1 Onderwijsaanbod .....	6
4.2 Sociaal-maatschappelijke competenties .....	7
4.3 Pedagogisch-didactisch handelen en schoolklimaat .....	8
4.4 Zicht op ontwikkeling en begeleiding .....	9
4.5 Toetsing en afsluiting.....	10
4.6 Extra ondersteuning.....	10
4.7 Onderwijsresultaten .....	11
4.8 Onderwijstijd, jaarplanning en roostering .....	12
4.9 Veiligheid .....	12
5. Personeelsbeleid.....	13
5.1. Professionaliteit (werkplezier) .....	13
5.3 Professionalisering.....	15
5.4.1 Gesprekscyclus .....	15
5.4.2 Inbreng van leerling op personeelsbeleid .....	16
5.5 Verzuimbeleid.....	16
5.6 Diversiteit en evenredige vertegenwoordiging .....	16
5.7 Taakbeleid.....	16
6. Kwaliteitszorg.....	17
6.1 Stelsel van kwaliteitszorg .....	17
6.2 Medezeggenschap en betrokkenheid .....	18
7. Financiën en bedrijfsvoering.....	19
7.1 Financiën .....	19
7.2 Sponsorbeleid .....	19
7.3 Huisvesting .....	19
7.4 Bedrijfsvoering.....	19
8. Ambities.....	20

## 1. Voorwoord

Het Almende College staat de komende jaren voor nieuwe keuzes, stevige uitdagingen én mooie kansen. Dit schoolplan 2026–2030 beschrijft hoe we onze koers bewaken en waar we met elkaar voor willen gaan. We doen dat in verbinding met onze eigen ambities én in samenhang met de strategische koers van onze overkoepelende Stichting Achterhoek VO: '[Goed voor elkaar](#)'. Die titel zegt precies waar wij voor staan: een school die zich inzet voor sterk, nabij en toekomstgericht onderwijs – met aandacht voor elke leerling en medewerker.

Onze school heeft zich in de afgelopen jaren bewezen als een veerkrachtige en veelzijdige leeromgeving, midden in een regio die verandert. De leerlinginstroom is minder voorspelbaar geworden, landelijke ontwikkelingen zoals de curriculumherziening en het lerarentekort hebben directe impact, en ook de financiering staat onder druk. Tegelijkertijd zijn we vastberaden om kwaliteit te blijven leveren en leerlingen alle ruimte te bieden om zich op hun eigen manier te ontwikkelen.

In dit schoolplan maken we keuzes die passen bij wie wij zijn: een school die theorie en praktijk met elkaar verbindt, waarin maatwerk mogelijk is, waarin leerlingen vakken op verschillende niveaus kunnen volgen, en waar sociale samenhang belangrijk is. We werken aan versterking van het mentoraat, aan eigenaarschap bij leerlingen, aan het versterken van onze onderwijsprofessionals en aan samenwerking met onze omgeving.

We blijven bouwen op onze drie pijlers:

- **Je wordt gezien** – iedereen doet ertoe, we zorgen voor begeleiding en aandacht.
- **Je hebt invloed op wat én hoe je leert** – we creëren ruimte voor eigen keuzes, tempo en leerstijl.
- **Je leert ín en mét de regio** – we zijn verbonden met de samenleving waarin onze leerlingen opgroeien.

Vanuit deze pijlers maken we de komende jaren ruimte voor vernieuwing, zonder onze herkenbare, menselijke en nuchtere aanpak los te laten. We sluiten daarmee naadloos aan op de kernwaarden van de stichting – vertrouwen, solidariteit en veerkracht – en dragen bij aan het gezamenlijke doel: goed onderwijs voor álle jongeren in onze regio.

Met dit schoolplan leggen we een stevig fundament voor de toekomst. Samen met onze leerlingen, medewerkers, ouders, verzorgers en partners blijven we werken aan een school waar we trots op zijn – vandaag én morgen.

Pauline Wenderich  
Rector

*Oktober 2025*

## 2. Introductie

### 2.1 Beschrijving van de school en omgeving

Het Almende College is een pluriforme, brede scholengemeenschap met katholieke wortels. Het Almende College is in 1998 ontstaan uit een fusie. 'Almendegronden' waren in vroegere tijden de gemeenschappelijke gronden in een gemeenschap waar het vee kon grazen en iedereen kon verblijven. De naam van de school is dus erg passend voor een school die ontstaan is uit verschillende scholen, maar ook juist om te verwoorden dat de school een plek wil zijn waar iedereen mag zijn en waar je 'gevoed' wordt. Het waarderen van de verbinding met de Achterhoek, naast het openen van een venster op een grotere wereld is in de kern 'de bedoeling' van het Almende College.

Het Almende College staat in de gemeente Oude IJsselstreek, in de Achterhoek. De school wil zichtbaar en merkbaar onderdeel zijn van de samenleving. We onderhouden nauwe banden met het bedrijfsleven, alsook met de gemeente en andere onderwijsinstellingen.

Het Almende College valt bestuurlijk binnen de Stichting Achterhoek VO. Met dit schoolplan sluiten we aan op het strategisch beleidsplan 'Goed voor elkaar' (2025-2029) dat het bestuur samen met alle scholen heeft opgesteld. Tevens wordt er binnen Achterhoek VO op steeds meer gebieden samengewerkt. Scholen hebben binnen het bestuur veel autonomie en dat is een groot goed. Dat zorgt ervoor dat er zowel op onderwijskundig gebied als op het vlak van bedrijfsvoering slim samengewerkt wordt op een aantal onderdelen.

De school staat financieel gezien al een tijd voor een grote uitdaging. Het aantal leerlingen is de afgelopen jaren vele malen kleiner geworden. Er zijn ingrijpende veranderingen nodig geweest. Een groot deel van het beleid voor de komende jaren zal erop gericht zijn om scherpere keuzes in het onderwijsaanbod te maken voor de toekomst: het Almende College wil een toekomstbestendige school zijn en een brede scholengemeenschap blijven, stevig verankerd in de omgeving, waar leerlingen met veel plezier naar school gaan en een open blik ontwikkelen voor hun nabije en verdere maatschappelijke omgeving.

### 2.2 Waarom een nieuw schoolplan?

Dit schoolplan beschrijft de koers van onze school voor de jaren 2026 tot en met 2029. Het geeft richting aan ons onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid en vormt daarmee de basis voor alles wat we de komende jaren doen en ontwikkelen. Daarbij houden we rekening met wettelijke vereisten, onze schoolvisie en de strategische koers van Stichting Achterhoek VO.

Net als in ons vorige schoolplan (2021–2025) werken we in cycli, waardoor we continu kunnen leren, ontwikkelen en onze keuzes bijstellen.

Het schoolplan helpt ons om keuzes te maken die passen bij wie wij zijn als school: een brede scholengemeenschap met oog voor leerlingen, medewerkers en de wereld om ons heen. We geven hiermee aan wat we belangrijk vinden, welke doelen we stellen, hoe we aan die doelen werken én hoe we evalueren of we op de goede weg zijn. Daarbij blijven we vasthouden aan onze drie pijlers: je wordt gezien, je hebt invloed op wat én hoe je leert, je leert ín en mét de regio.

Een belangrijk onderdeel van dit schoolplan is het proces waarmee het tot stand is gekomen.

In de voorbereiding hebben we gewerkt vanuit openheid, betrokkenheid en dialoog. Tijdens meerdere schoolplanbijeenkomsten hebben alle medewerkers actief meegedacht over de inhoud en richting van dit plan. Ook externe partners zoals ouders/verzorgers, (oud)-leerlingen, bestuur en samenwerkingspartners uit de regio zijn betrokken geweest bij het ophalen van inzichten en het geven van input. Deze brede inbreng heeft gezorgd voor een stevig en gedragen fundament onder de keuzes die in dit plan zijn opgenomen.

Het schoolplan is een levend document: het nodigt uit tot reflectie, gesprek en bijstelling.

We gebruiken het als basis voor onze jaarlijkse plannen, gesprekken in teams en overlegmomenten met de medezeggenschap. Zo blijft het schoolplan verbonden met de dagelijkse praktijk – en bovenal: met onze gezamenlijke ambitie om goed onderwijs te bieden voor elke leerling.

## 3. Visie

### 3.1 Visie op onderwijs

We verheugen ons erop dat we het gesprek over goed onderwijs de komende jaren intensiever kunnen voeren. We zetten stevig in op onderwijsontwikkeling en op verdere modernisering van het curriculum. Wat ons bijzonder maakt, is het feit dat we alles in huis hebben. Wij streven naar een krachtige verbinding tussen theorie en praktijk op onze campus. Leerlingen ervaren de meerwaarde van deze samenhang en willen deze verder versterken. Ons doel is dat iedere leerling zijn leertraject

vormgeeft op het hoogste niveau van eigen kunnen, waarbij cognitieve en praktijkgerichte vakken elkaar versterken. Voor praktijkgerichte leerlingen bieden wij een solide theoretische basis die hun ontwikkeling ondersteunt en verdiept.

Leerplezier staat centraal! Wij willen dat leerlingen niet alleen leren omdat het moet, maar vooral omdat zij het zelf willen. Leren gaat bij ons verder dan cijfers halen, een boek van kaft tot kaft doorwerken of huiswerk afvinken. Het wordt pas echt waardevol als leerlingen zich gezien voelen, vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen, keuzes kunnen maken en ervaren dat leren betekenisvol is in de regio en samen met anderen.

Minstens zo belangrijk is verbondenheid. De klas is het sociale hart van de school, waar leerlingen zich veilig voelen en leert met én van elkaar. Buiten de lessen is er ruimte voor cultuur, sport en andere activiteiten die het schoolleven kleur geven. Via loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) ontdekken leerlingen hun talenten, interesses en mogelijkheden. Dat helpt hen richting te geven aan hun toekomst en vergroot het plezier in leren in het hier en nu.

Op die manier ontstaat duurzaam leerplezier dat voorbereidt op een vervolgopleiding en op de wereld buiten de school, nu en later.

We hebben positieve en hoge verwachtingen van onze leerlingen; dat is wat onze verantwoordelijkheid van ons vraagt. Hoge verwachtingen hebben zou namelijk niet bijzonder moeten zijn in een onderwijsinstelling – dat zou juist gewoon moeten zijn. Als een leerling zich aanmeldt bij het Almende College, vragen we wat de leerling zelf het liefste wil. We vragen de basisschool en de ouders/verzorgers waar de leerling toe in staat is, en welke voorwaarden er nodig zijn om de leerling goed te laten leren. Eersteklassers starten in een klas met meerdere niveaus, zodat er ruimte en tijd is voor ontwikkeling en ontplooiing.

Leerlingen doen examen in de vakken op het niveau waarop ze dat aankunnen, en dat kan dus verschillen per vak. We dagen leerlingen uit om te kijken waar de grenzen zitten. Dat geldt ook voor de mate van zelfstandigheid en de snelheid die ze aan kunnen.

Op mavo en havo kiezen leerlingen voor de theoretische of de praktische route. De praktische route behelst een programma waarin de praktijk een onderdeel vormt, ook van het examen. Het geleerde wordt toegepast in de praktijk, een deel van de week is men praktisch bezig en de theorievakken worden aangeboden op het passende niveau.

Op de basis- en kaderafdeling staat de praktijk altijd centraal, maar ook dán is er de mogelijkheid om vakken op verschillende niveaus af te sluiten. Ook op het vwo kan gekozen worden voor een vak met een toegepaste (praktijk)component, maar de hoofdroute is gericht op theoretische ontwikkeling en leidt op om wetenschappelijk onderwijs te volgen. Er is veel aandacht voor academische vaardigheden en voor verdieping in vakken die leerlingen heel erg interessant vinden. Je kunt versnellen en vertragen waar nodig.

We bieden alle opleidingen aan. Ook kun je aangeven of er vakken zijn die je zou willen volgen terwijl we ze op school niet aanbieden. Onze intensieve samenwerking met de andere scholen binnen Achterhoek VO maakt dat we samen gaan uitzoeken op welke manier we ervoor kunnen zorgen dat je die vakken tóch kan volgen.

Het Almende College is op onderwijskundig vlak geen vernieuwingschool, maar een school waar we op een klassieke manier onderwijs organiseren. Dat betekent niet dat we ouderwets zijn; ons onderwijs is modern en actueel. Dat vraagt onze constante aandacht, want de kennis over leren heeft de afgelopen jaren niet stilgestaan. We combineren een solide traditionele basis met de vrijheid voor docenten om te vernieuwen en te experimenteren.

### **3.2 Pijlers**

De reeds genoemde pijlers vormen het uitgangspunt voor de vormgeving van alle onderwijsactiviteiten die we ontwikkelen. Het werken met de pijlers zorgt voor een meetlat waarlangs nieuw beleid gelegd kan worden. Strookt dat wat we doen met onze uitgangspunten?

Hoe werkt dat dan in de praktijk? Hieronder schetsen we enkele voorbeelden, en het streven is om de komende jaren hier nóg meer vorm en inhoud aan te geven.

- **Je wordt gezien** – iedereen doet ertoe, we zorgen voor begeleiding en aandacht. We streven ernaar om elke klas twee mentoren te geven, zodat er voldoende ruimte en tijd is om aandacht aan de leerlingen als individu te besteden. Ook kunnen mentoren dan samen zorgdragen voor het groepsproces en interveniëren als dat nodig is. Minimaal twee keer per jaar worden er op school driehoeksgesprekken gevoerd. Ouders/verzorgers, leerling en mentor spreken dan over het welzijn en de voortgang van de leerling. We willen hiermee investeren in het waardevolle contact.
- **Je hebt invloed op wat én hoe je leert** – we creëren ruimte voor eigen keuzes, tempo en leerstijl. Dit vindt plaats in de lessen (door gedifferentieerd aanbod en keuzes voor leerlingen) en dat ontwikkelen we de komende jaren verder door. In de onderbouw mavo/havo, havo/vwo en vwo kiezen de eerstejaars een stroming (vakoverstijgend onderwijs met een bepaald accent) die ze nog twee jaar volgen. Dat kan een goede basis zijn voor hun latere profielkeuze. Op de basis- en kaderafdeling willen we een breed keuzeaanbod houden – we bieden vijf volwaardige profielen aan. Daarnaast ontwikkelen we een praktijkgerichte route op mavo en de havo.
- **Je leert in en mét de regio** – we zijn verbonden met de samenleving waarin onze leerlingen opgroeien. Er is veel contact met bedrijven en instellingen, waar onze leerlingen stage lopen, complexe opdrachten uitvoeren en onderzoek doen. Waar mogelijk trekken we er met de leerlingen op uit.

## 4. Onderwijskundig beleid

### 4.1 Onderwijsaanbod

Het Almende College is een brede scholengemeenschap waar onderwijs wordt aangeboden op alle niveaus van het voortgezet onderwijs: vmbo basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde en theoretische leerweg (mavo), havo, vwo en gymnasium.

In leerjaar 1 en 2 wordt gewerkt met de volgende brugklassen: basis, basis/kader, kader/mavo, mavo/havo, havo/vwo en vwo. In de leerwegen basis, basis/kader en kader/mavo maken leerlingen in de onderbouw al vroegtijdig kennis met de verschillende beroepsprofielen.

Theorie en praktijk zijn sterk met elkaar verbonden. Op de basis-kaderafdeling staat de praktijk altijd centraal, maar ook dán is er de mogelijkheid om vakken op verschillende niveaus af te ronden. Je kunt kiezen uit 5 profielen: Horeca, Bakkerij en Recreatie (HBR), Economie en Ondernemen (E&O), Zorg en Welzijn (Z&W), Producteren, Installeren en Energie (PIE) en Bouwen, Wonen, Interieur (BWI). In de onderbouw maak je in leerjaar 1 kennis met alle profielen. In leerjaar 2 kies je twee profielen waar je je verder in zou willen verdiepen. In leerjaar 3 en 4 kies je één profiel, waar je ook eindexamen in doet. Op de mavo kies je voor een theoretische of praktische route. Bij de mavo is D&P (Dienstverlening en Producten) het praktijkvak. Hierbij werken de leerlingen thematisch aan diverse praktijkgerichte opdrachten. In de onderbouw maak je net als basis- en kaderleerlingen kennis met de profielen. De komende jaren wordt gekeken hoe we het praktijkvak op de mavo anders kunnen gaan vormgeven, waardoor het vak beter aansluit bij wensen van leerlingen, de omgeving en docenten. Het streven is om in schooljaar 2026-2027 te starten met deze nieuwe manier van werken.

Ook op havo en vwo zijn theorie en praktijk met elkaar verbonden. We betrekken de regio hierbij, maar willen ook de deuren openzetten naar de verdere buitenwereld. Op de havo betekent is een praktijkgericht vak toegevoegd aan het examenprogramma vanaf schooljaar 2025-2026. Leerlingen werken bij havo-PGP (Praktijkgericht programma) deels op school en deels in de praktijk, waarbij ze realistische, praktijkgerichte vraagstukken oplossen. Daarnaast is het mogelijk om BSM (bewegen, sport en maatschappij) te kiezen als praktijkgericht vak. Een vak waarin sport, maar ook organiseren en presenteren centraal staat. Natuurlijk bieden we in de breedte theoretische keuzevakken aan. Op het vwo is de hoofdroute gericht op theoretische ontwikkeling en dit traject leidt op om wetenschappelijk onderwijs te volgen. Er is veel aandacht voor academische vaardigheden en voor verdieping in vakken die een leerling interessant vindt. Leerlingen kunnen versnellen en vertragen waar nodig en/of mogelijk, en met het aanbod van klassieke talen is het ook mogelijk om gymnasium te doen. Er kan soms ook worden gekozen voor een meer toegepaste praktijkcomponent, bijvoorbeeld via het vak Onderzoeken & Ontwerpen. Het docententeam heeft zich de afgelopen twee jaar ontwikkeld in het verrijken van het vwo-onderwijs. Hiermee wordt de motivatie van leerlingen vergroot om het beste uit zichzelf te halen.

In de onderbouw is het aanbod deels vakoverstijgend. Dit is terug te zien in de stromingen en activiteitendagen. We bieden in de onderbouw mavo/havo/vwo vier stromingen aan: Internationaliseren, Kunst & Cultuur, Sport & Gezondheid en Technasium.

Leerlingen kunnen op verschillende manieren keuzes maken in hun onderwijs. Ze kunnen zoals beschreven kiezen uit een stroming of profiel, maar kiezen staat ook centraal in het gewone rooster. Op het Almende College werken we met flexuren. Dit zijn uren die leerlingen naar eigen behoefte kiezen. Het aantal flexuren staat vast, maar de inhoud kiezen zij zelf. In de onderbouw staan de momenten voor flexuren ook vast. Daar is alleen de inhoud flexibel. In de bovenbouw is er iets meer vrijheid en kunnen op meerdere momenten flexuren worden gekozen. We maken hierbij onderscheid in vakflexen, studieflexen, werkflexen, ondersteuningflexen en luxeflexen. Bij vakflexen kiezen leerlingen een extra vakles voor verdieping of herhaling. Studie- en werkflexen zijn bedoeld om te leren/ huiswerk te maken. In een werkflex mag er gezamenlijk aan opdrachten worden gewerkt. Tijdens de ondersteuningflexen wordt extra hulp geboden, bijvoorbeeld op het gebied van dyslexie, NT2 en sociale vaardigheden. In de luxeflexuren is er een aanbod dat normaal niet in het curriculum zit, maar wel heel goed en/of leuk is. Denk bijvoorbeeld aan het volgen van EHBO.

De afgelopen twee jaar is er veel aandacht geweest voor basisvaardigheden. Dit heeft geresulteerd in beter inzicht in de capaciteiten van onze leerlingen op het gebied van taal, rekenen, ICT en burgerschap. Leerlingen die uitvallen op taal en rekenen krijgen op dit moment extra ondersteuning. Er zijn rekenlessen aan de lessentabel toegevoegd op het vmbo en in de (mentor)lessen in de onderbouw is aandacht voor ICT vaardigheden, zowel de praktische kant (hoe werkt bijvoorbeeld Excel) als de manier waarop we met bijvoorbeeld social media omgaan. We kiezen ervoor om hier in leerjaar 1 en 2 extra aandacht te hebben voor deze onderdelen, om een goede basis te hebben. Om ons te ondersteunen, is een methode aangeschaft. In schooljaar 2025-2026 verschuift de focus binnen basisvaardigheden naar vakoverstijgend taal- en rekenonderwijs. Basisvaardigheden zullen meer geïntegreerd terugkomen in ons onderwijsaanbod, met als doel het algehele niveau te verhogen en extra ondersteuningsmomenten in de toekomst minder nodig te hebben. Op het gebied van burgerschap wordt al veel gedaan. De ambitie is om dit meer te stroomlijnen en de doorgaande lijn inzichtelijk te maken in schooljaar 2025 - 2026. In de jaren daarna zal het gehele programma rondom basisvaardigheden een vervolg moeten krijgen en geborgd moeten worden.

In schooljaar 2023-2024 zijn we schoolbreed gestart met Didactisch Coachen – een planmatige en doelgerichte manier van coachen die het leren en de motivatie van leerlingen versterkt. Docenten stellen denkstimulerende vragen, geven effectieve feedback en begeleiden leerlingen met ruimte voor eigenaarschap. Het gehele docententeam zal hierin in fases worden geschoold, inclusief de schoolleiding.

De komende twee jaar staat de curriculumherziening prominent op de agenda. Er zijn wijzigingen in het curriculum die uiterlijk in 2030 in moeten gaan. Sectorbrede afspraken over kerndoelen en eindtermen zijn inmiddels gemaakt. De kerndoelen van de onderbouw zijn reeds herzien; voor de bovenbouw lopen inmiddels pilots. We maken de komende jaren structureel ruimte voor onderwijsontwikkeling, waarbij secties inhoudelijk het voortouw nemen en de voortgang intensief gemonitord wordt, zodat afstemming plaats kan vinden. Op deze manier houden we ons onderwijs eigentijds en blijven we scherp kijken naar ons aanbod, onze manier van werken en combineren dit met relevante onderwijsontwikkelingen. In het najaar van 2025 zijn we begonnen aan het traject; in 2027-2028 zullen grote delen van de herziene curricula draaien.

Artificiële intelligentie zal een steeds grotere rol gaan spelen in het onderwijsproces. De AI-werkgroep van het Almende College die in schooljaar 2025-2026 opgestart is, verkent hoe kunstmatige intelligentie (AI) het onderwijs kan versterken. Het doel is docenten en leerlingen AI te laten inzetten op een verantwoorde en creatieve manier om werkdruk te verlagen, leren te verrijken en motivatie te vergroten.

## **4.2 Sociaal-maatschappelijke competenties**

Op het Almende College kun je in veiligheid leren en samenzijn. We vinden het belangrijk om een pedagogisch en didactisch klimaat te hebben waarin leerlingen en medewerkers zichzelf kunnen zijn en het beste in zichzelf naar boven kunnen halen. Er is aandacht voor sociale vaardigheden in de mentorlessen. We spreken elkaar aan als we zaken zien die niet kunnen. We hebben nauw contact met jongerenwerkers in de gemeente en de politie. Op deze manier hopen we preventief zaken op te pakken.

We zijn trots op het feit dat we een brede scholengemeenschap zijn en hechten er groot belang aan om deze diversiteit te omarmen en in verbinding te blijven. De afgelopen jaren is er hard gewerkt om één school te worden en dit ook zo te voelen. We zijn op dit moment één campus, doen veel zaken gezamenlijk en maken gebruik van elkaars kwaliteiten, zonder onze eigenheid te verliezen. Docenten geven op verschillende afdelingen les, leerlingen hebben op de hele campus les en tijdens bijvoorbeeld flexuren, sportdagen en stromingendagen hebben we gezamenlijke activiteiten. Met elkaar in verbinding blijven is heel belangrijk, ontmoeting zorgt voor wederzijds begrip en minder polarisatie. Deze verbinding met elkaar trekken we door naar de regio. Onze school staat in een regio waar samenwerking en sociale samenhang vanzelfsprekend zijn. We hebben goede contacten met de gemeente, met verenigingen, met organisaties en bedrijven in de omgeving. Voorbeelden van deze samenwerking zijn bijvoorbeeld de stages van diverse afdelingen, gastlessen, praktijkgerichte opdrachten, overleggen met de gemeente, enz. Naast onze educatieve opdracht voelen we als school ook een maatschappelijke opdracht om leerlingen voor te bereiden op de samenleving. We streven ernaar iedereen een prettige en plezierige leer- en werkomgeving te bieden, waarin persoonlijke ontwikkeling van groot belang is, maar we ook oog blijven houden voor de ander.

In het kader van burgerschapsontwikkeling worden er verschillende leerlijnen ontwikkeld. Er gebeurt op veel momenten al veel in de school als het gaat om burgerschap, en we zijn druk doende om deze inventarisatie te voorzien van nog meer fundament. We organiseren activiteiten om goede doelen te steunen, we organiseren scholierenverkiezingen, leerlingen van onze praktijkafdelingen organiseren bijeenkomsten met ouderen in de omgeving, we organiseren een zomerschool voor kinderen uit groep 7 en 8 die het maatschappelijk zwaarder hebben, we organiseren sportactiviteiten voor de basisscholen in de buurt, we hebben een GSA (Gay Straight Alliance), er is aandacht voor diversiteit en Paarse Vrijdag – een greep uit de activiteiten die georganiseerd worden en waar bij leerlingen een beroep wordt gedaan op hun sociaal-maatschappelijke competenties in plaats van louter hun cognitieve.

Burgerschap draait niet alleen om het meedoen in de maatschappij, maar ook om welke kwaliteiten de leerling kan benutten en ontwikkelen. Daarom willen we tijdens de schoolloopbaan de kwaliteiten ook in kaart brengen en hierin de groei zichtbaar maken. Deze groei komt in een persoonlijk portfolio welke steeds wordt bijgewerkt gedurende de schoolloopbaan.

Burgerschap komt terug in elke les waar er ook aandacht gegeven (moet) worden aan de burgerschapsdoelen.

### **4.3 Pedagogisch-didactisch handelen en schoolklimaat**

Wij realiseren ons dat docenten een cruciale rol spelen in het leerproces van leerlingen. Zij inspireren, dagen uit, wekken interesse voor de leerstof en motiveren leerlingen om te leren. In onze lessen staat de dialoog centraal: door gerichte vragen en feedback helpen docenten leerlingen zelf tot inzichten te komen. Binnen de ontwikkelgroep *Almende in ontwikkeling* wordt 'de goede les' centraal gesteld. Deze groep docenten geeft uitwerking aan wat we goede lessen vinden, houdt interne reviews en doet voorstellen aangaande onderwijskundige ontwikkelingen. De visie vanuit *De zes rollen van de docent* wordt daarbij als uitgangspunt gehanteerd. Lesbezoeken worden besproken vanuit die verschillende perspectieven.

Effectieve instructie, sterke interactie en goed klassenmanagement vormen de basis voor een leeromgeving waarin vertrouwen, ondersteuning en uitdaging samenkomen.

Om leerlingen goed te begeleiden, is het van belang dat docenten beschikken over sterke didactische én coachingsvaardigheden. Daarom investeren we gericht in de professionalisering van ons onderwijsteam, met een focus op coaching en didactiek. Onze ambitie is dat uiterlijk eind schooljaar 2026/2027 minimaal 90% van onze medewerkers hun professionele vaardigheden hebben versterkt door een relevante scholing of training te volgen dat aansluit bij hun functie en ontwikkelbehoefte. Binnen het Almende College hebben we gezamenlijke afspraken gemaakt over pedagogisch handelen. Deze afspraken vormen een gedeelde basis voor hoe we met leerlingen en met elkaar omgaan. We dragen deze actief uit en handelen er consequent naar.

Ons pedagogisch handelen is erop gericht een veilige, stimulerende en respectvolle leeromgeving te creëren. We stellen heldere verwachtingen, bieden structuur en geven leerlingen ruimte om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen gedrag en ontwikkeling.

We zijn als team gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de gemaakte afspraken.

We spreken elkaar aan wanneer nodig, ondersteunen elkaar waar mogelijk en geven het goede voorbeeld in ons gedrag, onze taal en onze houding. Zo bouwen we samen aan een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

Het Almende College ademt een rustige, open en uitnodigende sfeer. Leerlingen, medewerkers en bezoekers voelen zich welkom. Dit gevoel van welkom zijn is zichtbaar en voelbaar in de dagelijkse praktijk: we worden geïnspireerd en uitgedaagd om te leren – als leerling, als docent en als schoolleiding.

De openbare ruimtes en leerruimtes zijn verzorgd en opgeruimd. De schoolomgeving straalt rust en betrokkenheid uit; werk van leerlingen krijgt een zichtbare plek in gangen en lokalen. We zijn trots op onze school en ervaren het als een voorrecht om hier te mogen leren en werken. Binnen de school voert iedereen zijn of haar taken uit met betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel. Leren vindt plaats op verschillende manieren en op diverse plekken in de school, waarbij we ruimte bieden aan verschillen in leerstijl en behoefte. Onze leefregels gelden niet alleen binnen het fysieke schoolgebouw, maar zijn tevens van toepassing op de digitale leeromgeving. Ook online streven we naar respectvol gedrag, duidelijke communicatie en een veilige leeromgeving voor iedereen.

De komende jaren willen we het pedagogisch-didactische leerklimaat versterken door intensiever met en van elkaar te leren vanuit de werkwijze van Didactisch Coachen. In 2027 is bij een groot deel van het team in de les zichtbaar dat de leidende principes van deze werkwijze worden toegepast.

#### **4.4 Zicht op ontwikkeling en begeleiding**

We stimuleren leerlingen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en hun talenten te ontdekken. Daarmee bereiden we de leerlingen niet alleen goed voor op het vervolgonderwijs, maar ook op een actieve deelname aan de maatschappij. Wij bieden een uitdagende en stimulerende leeromgeving, waarin volop aandacht is voor het welbevinden, de sociaal-emotionele ontwikkeling en de individuele onderwijsbehoeften van iedere leerling.

De mentor speelt een belangrijke rol in de begeleiding van leerlingen. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor zowel leerlingen als ouder(s)/verzorger(s). Daarnaast volgt de mentor het ontwikkelproces van de leerling actief en signaleert tijdig eventuele hulpvragen. Gedurende het schooljaar vinden er regelmatig individuele gesprekken plaats tussen leerling en mentor, waarin het welbevinden en de voortgang van de leerling centraal staan. Daarnaast worden er minimaal twee keer per schooljaar driehoeksgesprekken gevoerd tussen leerling, ouder(s)/verzorger(s) en mentor. Tijdens deze gesprekken reflecteert de leerling op zijn of haar ontwikkeling en worden, indien nodig, gezamenlijk nieuwe leerdoelen geformuleerd. Formatief handelen wordt structureel ingezet, zodat de voortgang van de leerling continu zichtbaar is en leerinterventies tijdig kunnen worden aangepast aan de individuele behoeften van de leerling.

Alle relevante informatie over de leerling wordt vastgelegd in het leerlingvolgsysteem Magister. Hierin worden onder andere overdrachtsgegevens van de basisschool, voortgang in de vakken, gespreksverslagen, gemaakte afspraken en verslagen van mentor- en driehoeksgesprekken geregistreerd. Deze informatie wordt gedurende de schoolloopbaan opgebouwd en vormen de basis voor gerichte en passende begeleiding. De mentor ziet erop toe dat belangrijke informatie tijdig en volledig wordt vastgelegd, zodat alle betrokkenen beschikken over een actueel en volledig beeld van de leerling.

Gedurende het schooljaar worden leerlingbesprekingen gehouden, waarin signalen en eventuele hulpvragen worden besproken. Docenten geven daarnaast meerdere keren per jaar handelingsgerichte adviezen, waarmee leerlingen inzicht krijgen in hun sterke punten en verbeterpunten. In leerjaar 1 vinden standaard klassenobservaties plaats, gericht op het in kaart brengen van de groepsdynamiek en het opstellen van handelingsadviezen voor mentoren en docenten. Op aanvraag kunnen deze observaties ook in andere leerjaren plaatsvinden.

De expertgroep mentoraat vormt een vraagbaak voor mentoren en ontwikkelt tevens materialen om het mentoraat te verbeteren en te verdiepen. Uit elk team sluit iemand aan in de expertgroep.

De voortgang en de resultaten van de leerlingen worden structureel besproken op de verschillende niveaus binnen de school op sectie-, team- en schoolniveau. Daarnaast worden de resultaten op afdelingsniveau ook besproken tijdens de overleggen tussen de beleidsmedewerker kwaliteit en de teamleiders. Trends en signalen die hieruit naar voren komen, worden omgezet naar gerichte acties ter versterking van de leerresultaten en onderwijskwaliteit.

Het doel van onze begeleiding is dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen en de school verlaat met een passend diploma. We streven ernaar om vroegtijdige uitstroom, vertraging of (onnodige) afstroom te voorkomen, en stimuleren leerlingen, waar mogelijk, om zich te ontwikkelen op een hoger niveau.

Door middel van systematische monitoring, handelingsgerichte adviezen, individuele begeleiding en samenwerking met ouders/verzorgers, creëren we voor elke leerling een kansrijke en ononderbroken schoolloopbaan, waarin zowel de cognitieve als persoonlijke groei centraal staan.

#### 4.5 Toetsing en afsluiting

Het Almende College ontwikkelt een samenhangende en toekomstgerichte visie op toetsing en investeert hier de komende jaren actief in. Toetsen zijn daarbij niet alleen een middel om prestaties vast te leggen, maar vooral een instrument om leren te ondersteunen, de brede ontwikkeling van leerlingen zichtbaar te maken en de onderwijsvisie van de school te versterken. In de onderbouw zijn de kerndoelen richtinggevend, in de bovenbouw de eindtermen van de examenprogramma's. De schoolexamens zijn vastgelegd in het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA), waarbij de examencommissie toeziet op de kwaliteit en collega's werken volgens het vier-ogenprincipe om betrouwbaarheid te borgen. De basisafspraken, zoals het tijdig bekendmaken van stof en de regels rond extra tijd en voorzieningen, zijn vastgelegd in het toetsbeleid. Zowel de PTA's als het toetsbeleid worden cyclisch geëvalueerd en herzien, zodat zij steeds aansluiten bij actuele inzichten, wetgeving en de curriculumherziening.

Wat betreft toetsing verschuift de nadruk steeds meer naar het ontwikkelen van vaardigheden en het verkrijgen van een breed en volledig beeld van de voortgang van leerlingen. Al en digitale tools kunnen hierbij ondersteunen door gepersonaliseerde feedback te geven en opdrachten aan te passen aan het niveau van de leerling. Alternatieve toetsvormen, zoals projecten, portfolio's en simulaties, maken het mogelijk om naast kennis ook creativiteit, kritisch denken en probleemoplossend vermogen zichtbaar te maken. De basisvaardigheden (taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap) krijgen structureel aandacht, omdat zij de sleutel vormen tot succes in alle vakken en in vervolgonderwijs. Waar nodig wordt maatwerk geboden, variërend van herstel en begeleiding tot mogelijkheden voor versnelling of vertraging, afgestemd op de individuele behoeften van leerlingen. We streven ernaar dat iedere leerling gezien wordt in zijn of haar ontwikkeling. Leerlingen hebben invloed op wat en hoe ze leren, zodat het onderwijs beter aansluit bij hun persoonlijke behoeften. Op deze manier kan elk kind zich optimaal ontplooiën. Tegelijkertijd ligt de focus op het verminderen van toetsdruk en het versterken van formatieve evaluatie. Zo maken toetsen niet alleen prestaties zichtbaar, maar geven zij ook inzicht in het leerproces, vergroten zij de motivatie en stimuleren zij de groei van leerlingen. De resultaten vormen de basis voor gesprekken tussen leerling, mentor, docent en ouder/verzorger, gericht op reflectie en verdere ontwikkeling. De doorlopende leerlijn vormt daarbij een belangrijk fundament en zorgt voor samenhang en een sterke voorbereiding op de toekomst. Het vernieuwde toetsbeleid gaat in op hetzelfde moment als de invoering van de nieuwe curricula. Wij zijn aan het verkennen welk computerprogramma ingezet kan worden voor digitale toetsing en formatief evalueren. Dit zal op termijn vertaald worden naar beleid.

#### 4.6 Extra ondersteuning

Wij geven passend onderwijs vorm vanuit onze visie: wij waarderen de verschillen tussen onze leerlingen en sluiten zoveel mogelijk aan bij hun ondersteuningsbehoeften, binnen de mogelijkheden van onze school. We geloven in de ontwikkelkracht van onze leerlingen en collega's. We werken cyclisch handelings- en oplossingsgericht. Samenwerking in de driehoek leerling – ouders/verzorgers – mentor is de basis. Vanuit vertrouwen werken we aan realistische en haalbare doelen. In de ondersteuning steken we zoveel mogelijk in op het aanleren van vaardigheden bij de leerlingen. We denken in de eerste plaats niet in termen van diagnoses, maar kijken naar wat de leerling nodig heeft. In de [schoolgids](#) staat beschreven waaruit de extra ondersteuning precies bestaat.

Het ondersteuningsteam bestaat uit orthopedagogen, jeugdmaatschappelijk werkers, pedagogisch medewerkers, docenten met een specialisme zoals dyslexie, pedagogisch-didactisch medewerkers en de coördinator onderwijssteuning. Indien gewenst kan de expertise van een ambulante begeleider worden ingeschakeld. We investeren in ontwikkeling van specialistische expertise bij onze collega's om die vervolgens zoveel mogelijk in te zetten in het primaire proces.

Voor leerlingen met een taalachterstand is extra ondersteuning beschikbaar buiten de lessen. In ons taalbeleid hebben we beschreven op welke manier we de achterstanden signaleren in de lessen en via de methode-onafhankelijke toetsen en op welke manieren we kunnen ondersteunen bij het inlopen ervan. Via de reguliere vaklessen en de toetsing worden ook de referentieniveaus rond rekenvaardigheid gemonitord; waar nodig wordt hier extra ondersteuning ingezet.

Het leerlingcentrum is dé centrale plek binnen de school waar leerlingen terecht kunnen met al hun vragen. De betrokken en deskundige medewerkers beschikken over brede kennis van alles wat

leerlingen bezighoudt. De medewerkers van het leerlingcentrum staan in nauw contact met de mentoren en de docenten. Zij houden zich onder andere bezig met aanwezigheidsregistratie, registratie en controle van flexuren, opvang en ondersteuning van leerlingen en waar nodig het onderhouden van telefonisch contact met ouders/verzorgers. Voor leerlingen die wat extra aandacht en ruimte nodig hebben in een prikkelarme omgeving, hebben we een ruimte ingericht op onze campus. Deze ruimte wordt het grootste deel van de week bezet door een pedagogisch medewerker.

Het Almende College is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Doetinchem en omstreken. Het samenwerkingsverband heeft contact over leerlingen met scholen, gemeente, jeugdzorg en leerplicht. Daarnaast hebben de experts van aangesloten scholen overleg, zoals ondersteuningscoördinatoren, orthopedagogen, jeugdmaatschappelijk werkers. Zo ontstaan er netwerken waarin men elkaar gemakkelijk vindt en kunnen we zoeken naar de beste ontwikkelingsmogelijkheden voor de leerling. Als ouders/verzorgers en school samen constateren dat er meer ondersteuning nodig is dan de huidige school kan geven, kan de hulp van het samenwerkingsverband worden gevraagd. Ouders/verzorgers en school overleggen daarover. Als school maken we regelmatig gebruik van de consultatiemogelijkheid bij het samenwerkingsverband. Daarnaast verloopt het aanvragen van een toelaatbaarheidsverklaring (tlv) voor praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs (vso) via de Toewijzingscommissie van het samenwerkingsverband. Jaarlijks is er een voortgangsgesprek tussen de directie van school en het samenwerkingsverband waarin gesproken wordt over o.a. de ondersteuning van leerlingen in het algemeen, ambities van school en de stand van zaken rond besteding van de gelden. Het bestuur van het samenwerkingsverband, bestaande uit de rectoren en directeuren van de betrokken scholen, zet de komende jaren in op gezamenlijk leren en het uitwisselen van expertise om juist het primaire proces en het pedagogisch klimaat voor zoveel mogelijk leerlingen zo goed mogelijk vorm te geven.

#### 4.7 Onderwijsresultaten

We vinden het belangrijk dat alle leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en kennis en vaardigheden ontwikkelen, waardoor ze succesvol kunnen doorstromen naar het vervolgonderwijs. We streven ernaar dat de onderwijsresultaten op of boven de landelijke norm liggen. En dat de onderwijsresultaten in lijn zijn met wat verwacht mag worden op basis van de kenmerken van onze leerlingpopulatie. Docenten nemen hierbij actief eigenaarschap over hun lessen en het leerproces van hun leerlingen. Zij signaleren tijdig wanneer resultaten achterblijven of afwijken van de verwachting en nemen initiatief om passende interventies te bedenken en uit te voeren, zodat elke leerling de ondersteuning krijgt die nodig is om zich optimaal te ontwikkelen.

Voor de monitoring van de onderwijsresultaten maken wij gebruik van het Onderwijsresultatenmodel voortgezet onderwijs. Dit model kijkt naar de volgende vier indicatoren:

- Onderwijspositie in leerjaar 3 ten opzichte van het basisschooladvies;
- Onderbouwsnelheid: het percentage leerlingen dat leerjaar 1 en 2 zonder vertraging doorloopt;
- Bovenbouwsucces: het percentage leerlingen dat vanaf leerjaar 3 zonder vertraging de bovenbouw doorloopt, en;
- Examencijfers: het gemiddelde cijfer van het Centraal Examen voor alle vakken per afdeling.

Wij maken gebruik van de onderwijsresultaten om de kwaliteit van ons onderwijs verder te verbeteren. De resultaten vormen een belangrijk uitgangspunt om op school-, afdelings- en/of vaksectieniveau doelen te formuleren, gegevens te analyseren, conclusies te trekken en acties uit te voeren. Naast de onderwijsresultaten kijken we ook naar gegevens uit Magister, Cumlaude en Vensters, leerlingbesprekingen en de jaarlijkse kwaliteitsgesprekken met de vaksecties. Zo werken we als school doelgericht en systematisch aan het verder versterken van de kwaliteit van ons onderwijs. Kijken we naar de huidige onderwijsresultaten dan zien we dat zowel de onderwijspositie als onderbouwsnelheid op alle afdelingen boven de landelijke norm liggen. Dit laat zien dat de leerlingen over het algemeen goed presteren en onvertraagd de onderbouw doorstromen. Bij de indicator bovenbouwsucces blijkt uit de onderwijsresultaten 2025 en de voorspelling 2026 dat het driejaarsgemiddelde op zowel de havo als het vmbo onder de norm ligt. Deze tegenvallende resultaten zijn reden tot zorg, maar er wordt door de schoolleiding en de teams actief op ingespeeld met gerichte acties. Er wordt kritisch gekeken naar de leskwaliteit, het curriculum en de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Als gerichte acties worden onder andere ingezet: didactisch coachen, lesbezoeken door de schoolleiding en het werken met de zes rollen van de docent. Deze acties zijn erop gericht om niet

alleen de resultaten in de bovenbouw te verbeteren, maar ook de resultaten en ontwikkeling van de leerlingen in de onderbouw verder te versterken.

#### 4.8 Onderwijstijd, jaarplanning en roostering

Wettelijk is vastgelegd dat leerlingen recht hebben op voldoende uren onderwijs, de onderwijstijd. Daarom is door de Rijksoverheid vastgesteld hoeveel onderwijs een leerling moet (kunnen) volgen. Dit verschilt per schoolsoort, de ene opleiding duurt immers langer dan de andere. Leerlingen op het vmbo maken minimaal 3700 uur over vier jaar, havo-leerlingen 4700 uur over vijf jaar en vwo-leerlingen 5700 uur over zes jaar. Deze uren zijn 'gewone' uren van 60 minuten. Scholen hebben zelf de vrijheid om te kiezen voor andere lesuren en op het Almende hebben we lesuren van 50 minuten. Bij uren onderwijs gaat het niet alleen om een vakles in een praktijk- of theorielokaal maar ook om mentoruren en flexuren. In de lessentabel is terug te vinden hoeveel lesuren er in een schooljaar per schoolsoort gegeven worden en is dus ook een weerslag van onderwijskundige keuzes die we maken en de keuzemogelijkheden die we aanbieden. De lessentabel, als basis voor de onderwijstijd, wordt jaarlijks geëvalueerd in de verschillende afdelingen in de cyclus van kwaliteitszorg en waar nodig bijgesteld. En leren doe je niet alleen in de les, ook in en met de regio of soms zelfs verder. Daarom vallen buitenschoolse activiteiten, zoals dagexcursies, kampen of reizen, ook onder de onderwijstijd.

Alle leerroutes van de verschillende schoolsoorten voldoen aan de minimaal vastgestelde onderwijstijd. Daar zit ook standaard een kleine marge in waardoor bij het uitvallen van een les door bijvoorbeeld scholing of ziekte, het minimumaantal uren gewoon gehaald wordt. Dit wordt blijvend cyclisch gemonitord door de schoolleiding in nauwe samenwerking met het roosterbureau met behulp van Magister. Het voldoen aan de onderwijstijd, dus het aanbieden en kunnen volgen van de lessen is een belangrijk aandachtspunt. We zijn scherp op verloop, voor leerlingen maar ook voor onze medewerkers. Hoewel maatwerk en de menselijke maat altijd toetsstenen zijn, nemen we ook de verantwoordelijkheid om continuïteit van het onderwijsprogramma als leidraad te houden. Dat betekent ook extra aandacht voor het voorkomen van ziekmeldingen, verzuimgesprekken en het sneller opschakelen bij eerste signalen van mogelijke uitval. Met de roosterkamer, betrokken secties of team en de schoolleiding kijken we creatief waar we langdurige uitval kunnen opvangen waarbij niet alleen het kwantitatieve aspect leidend is. Met de inzet van waarnemers wordt de incidentele uitval waar mogelijk opgevangen.

Binnen de school is een team van roostermakers en teamleiders verantwoordelijk voor (jaar-)planning en roostering. Er zijn vaste vergadermomenten om overleg, scholing en bijpraten te faciliteren. De jaarplanning wordt tijdig gedeeld met medewerkers en ouders/verzorgers zodat iedereen daar rekening mee kan houden. In de vormgeving en de wijze van raadplegen, streven we naar een gemakkelijk en eenvoudig te lezen format. Wijzigingen in de jaarplanning proberen we te voorkomen. Waar het toch noodzakelijk is, moeten aanpassingen op tijd worden aangeleverd. Ook vanuit facilitair oogpunt is het belangrijk om tijdig te weten welke zaken op het programma staan.

#### 4.9 Veiligheid

Het Almende College wil een (sociaal) veilige omgeving voor medewerkers en leerlingen bieden. Iedereen mag er zijn en wordt gezien. We staan voor een veilig leer- en werkklimaat. Leren kan alleen als je je ook veilig voelt op school. Dat de school een veilige plek is, vindt het Almende College dus erg belangrijk. Al jaren scoort het Almende College erg goed als het gaat om het borgen van veiligheid voor leerlingen en medewerkers.

De veranderende maatschappij - met toenemende digitalisering, maatschappelijke polarisatie en complexere sociale dynamieken, vraagt om extra aandacht voor veiligheid op school. Onze pijler 'je wordt gezien' vormt daarbij het uitgangspunt: we creëren een omgeving waarin iedere leerling wordt opgemerkt, gehoord en serieus genomen. Door maatschappelijke ontwikkelingen te monitoren, kunnen we risico's tijdig signaleren en gericht handelen. Zo streven we naar een pedagogisch klimaat dat leerlingen houvast en veiligheid biedt in een dynamische wereld.

Om te zorgen dat alle leerlingen gezien worden, is er een leerlingcentrum. Leerlingen kunnen hier terecht voor bijvoorbeeld ziekmeldingen, EHBO, aanwezigheidsregistratie, gevonden voorwerpen en praktische en persoonlijke ondersteuning. De medewerkers van het leerlingcentrum zijn beschikbaar voor leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) bij problemen en voor vragen. Voor zowel ouder(s)/verzorger(s) als school is het belangrijk om te weten waar leerlingen zich gedurende een schooldag bevinden. Daarom zorgen wij voor een nauwkeurige aanwezigheidsregistratie van de

leerlingen in Magister. We streven er uit zorg dagelijks naar om ouders/verzorgers van leerlingen die afwezig zijn zonder opgegeven reden in de ochtend reeds te bellen.

Onze veiligheidscoördinator monitort alles op het gebied van veiligheid. Dit staat beschreven in het [veiligheidsplan](#).

Wanneer het even niet goed gaat met een leerling, bijvoorbeeld omdat hij of zij regelmatig spijbelt, met de politie in aanraking is gekomen of in een problematische gezinssituatie zit, is dat een reden voor extra oplettendheid. We hebben daarom ook regelmatig contact met de betrokken instanties. De school kan in zo'n situatie ook een signaal afgeven in de Verwijsindex.

We zorgen samen voor een sociaal veilige school. Dat betekent dat we van alle medewerkers verwachten dat zij zich houden aan de afspraken zoals vermeld in de [integriteitscode van Achterhoek VO](#) en voorbeeldgedrag vertonen. Uiteraard gelden ook voor medewerkers de Almende leefregels die op school gelden voor leerlingen. De afspraken en protocollen zoals vermeld in het veiligheidsplan zijn bekend bij alle personeelsleden en worden opgevolgd.

Pesten voorkomen is beter dan genezen. Daarom zetten we in op positieve groepsvorming en proberen we te voorkomen dat pesten ontstaat. Ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en medewerkers kunnen een pestsituatie melden bij de mentor van de gepeste. De mentor is het eerste aanspreekpunt. Alle genoemde betrokkenen hebben een verantwoordelijkheid in het signaleren op het gebied van pesten. De teamleider neemt de rol van de mentor over, bij herhaling of toename van het pestgedrag en wanneer het pesten het klassenverband overstijgt. Ook wordt de anti-pestcoördinator in deze situaties betrokken.

De antipestcoördinator is, naast de mentor en teamleider, het aanspreekpunt voor collega's bij pesterijen op school. Hij/zij adviseert, ondersteunt en wijst de weg naar oplossingen. Als we signalen van pesten en gepest worden krijgen, treden we onmiddellijk op. We gebruiken hierbij ook het [pestprotocol](#). Daarin staat wat pesten precies is, wat we ertegen doen en wie we daarbij betrekken. De anti-pestcoördinator houdt in de gaten of er een veilig schoolklimaat is en zorgt ervoor dat het [pestprotocol](#) wordt nageleefd. Tegelijk met meer preventieve aandacht voor groepsdynamiek wordt het anti-pestprotocol in het schooljaar 2025-2026 vernieuwd en het beleid aangepast, beter aansluitend bij het werken aan een betere groepsdynamiek. We hopen dat dit een versterkende werking op elkaar zal hebben en we nog meer aan de voorkant positieve invloed kunnen hebben op het welbevinden van leerlingen in de groep.

## 5. Personeelsbeleid

Werken in het onderwijs is mensenwerk. Zonder 'menselijk kapitaal' is het onmogelijk om de organisatiedoelstellingen te realiseren of überhaupt onderwijs te realiseren.

Goed werkgeverschap is essentieel: hoe zorg je er als school voor dat je medewerkers optimaal (kunnen) functioneren, gerelateerd aan de doelen van de school?

### 5.1. Professionaliteit (werkplezier)

In het algemeen heerst er een gemoedelijke sfeer, waar docenten goed samenwerken en waar veel medewerkers en (families van) leerlingen elkaar ook kennen vanuit het verengingsleven of via sociale contacten. Dat maakt dat er veel verbondenheid wordt gevoeld. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) komt naar voren dat collega's zich betrokken voelen bij de school en bij het team; men is trots om op het Almende College te werken. De inhoud van het werk, de prettige sfeer op school, samenwerking binnen teams, direct leidinggevende en de werkomstandigheden komen als sterke punten naar voren.

De professionele cultuur biedt medewerkers ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Zij kunnen nieuwe ervaringen opdoen, worden gestimuleerd om te leren en ervaren eigenaarschap in de uitvoering van hun werkzaamheden en het vormgeven van lessen. In het vorige schoolplan is aangegeven dat er flink ingezet zou gaan worden op de gesprekscyclus; dat is zeker gebeurd. Het thema 'professionele gesprekken' scoort namelijk (sterk) hoger dan de benchmark voortgezet onderwijs!

Werkdruk blijft een aandachtspunt. De beleving is dat deze niet wordt verminderd door de inzet van collectieve werkdrukmiddelen of werkbalansuren. Medewerkers ervaren tijdsdruk bij de begeleiding van zorgleerlingen. Een ander punt is dat de hoeveelheid tijd die aan vergaderen wordt ervaren niet altijd acceptabel is. Daarom wordt ingezet op het efficiënter en compacter organiseren van vergaderingen, zodat deze doelgerichter en korter verlopen.

Subsidiegelden worden ingezet om bijvoorbeeld collega's aan te nemen die werken aan basisvaardigheden/sociale vaardigheden bij leerlingen zodat docenten hierin ontlast worden. Het leerlingcentrum ondersteunt ook zo veel mogelijk de docenten bij niet lesgevende dan wel mentor taken om docenten te ontlasten. In de gesprekscyclus wordt het thema werkdruk ook besproken.

Effectieve communicatie is essentieel voor professioneel samenwerken. Uit het MTO blijkt dat overleg met leidinggevendenden niet altijd als volledig open en helder wordt ervaren. De afgelopen periode is hierin reeds verbeterd: er zijn regelmatige bijpraatsessies, wekelijkse interne nieuwsbrieven, e-mailupdates over belangrijke onderwerpen zoals financiën en inloophmomenten met directie en medezeggenschapsraad. Ook zijn alle medewerkers uitgenodigd om mee te praten over het schoolplan; zij hebben in sessies met de schoolleiding hun input hiervoor geleverd.

Desondanks blijft communicatie een aandachtspunt. De ambitie voor de komende vier jaar is dat communicatie door alle medewerkers wordt ervaren als duidelijk, open en tweerichtingsgericht. Medewerkers worden verwacht actief bij te dragen aan een professionele informatievoorziening: het lezen van interne nieuwsbrieven, het aanleveren van nieuwsitems voor social media, de interne nieuwsbrieven en nieuwsbrieven naar ouders/verzorgers, het opnemen van informatie uit bijpraatsessies en het bespreekbaar maken van eigen ideeën en vragen. Zo wordt een transparante en verbindende communicatiecultuur gerealiseerd, waarin iedereen zich gehoord en betrokken voelt.

## 5.2. Bevoegdheden en bekwaamheid

Sinds 1 augustus 2017 gelden wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs die zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat docenten minimaal moeten weten en kunnen. De zeven competenties zijn ondergebracht in de hoofdthema's: vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch. De bekwaamheidseisen leggen de focus op het leren van de leerling en de kern van het beroep. Onze docenten hebben veelal een passende bevoegdheid en/of bekwaamheid. Om ervoor te zorgen dat aan de eisen van bevoegdheid wordt voldaan, is binnen Achterhoek VO afgesproken dat alle docenten die (nog) onbevoegd zijn een opleidingstraject volgen binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijn. Individuele afspraken worden vastgelegd in een scholingsovereenkomst.

We voelen ons ook verantwoordelijk voor het opleiden van nieuwe docenten in de regio en voor een antwoord op de demografische krimp. Achterhoek VO werkt al jaren samen met lerarenopleidingen in onze regio. Door samen nieuwe leraren en onderwijsassistenten op te leiden, sluiten opleiding en praktijk beter bij elkaar aan en kunnen we het onderwijs verder verbeteren. Het Almende College maakt deel uit van opleidingsschool IN\*oost. IN\*oost is een toekomstgerichte opleidingsschool waarin studenten, docenten en opleiders van en met elkaar leren. Het is een samenwerking tussen meerdere scholen in de Achterhoek en de Hogeschool Arnhem en Nijmegen en de Radboud Docenten Academie.

Samen opleiden betekent voor ons ook samen groeien. Naast docenten-in-opleiding worden ook werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders, (vak)docenten, leidinggevendenden en onderwijs ondersteunend personeel uitgedaagd zich verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld door middel van professionaliseringsbijeenkomsten, leernetwerkbijeenkomsten, evaluaties, gesprekken met leidinggevendenden, praktijkgericht onderzoek en presentaties van creatieve opdrachten door studenten. Daarmee hopen we in de scholen en de instituten stap voor stap een vernieuwende beweging in gang te zetten. Samen werken we aan de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs.

Almende College is een lerende, professionele organisatie. Er is aandacht voor persoonlijke groei en het creëren van een professionele leeromgeving. Boven op het scholingsbudget dat is vastgelegd in de cao voortgezet onderwijs, besteden wij tijd en geld aan het ontwikkelen en bekwaam houden van personeel door onder ander in gesprek te blijven over professionalisering en deskundigheidsbevordering, scholing hierin te stimuleren en te faciliteren en het zelf organiseren van studiedagen.

Het ondersteunen van startende docenten is een specifiek onderdeel waar onze school voldoende aandacht voor heeft. Almende College kent een goede begeleiding van nieuwe collega's. Dit bestaat

uit een warm welkom, het verstrekken van een Startersgids (met praktische weetjes binnen onze school), het toewijzen van een begeleider (coach) en het organiseren van (interview) bijeenkomsten. Daarnaast zijn de reguliere gesprekken zoals bilateraal overleg met de leidinggevende en de gesprekscyclus belangrijke momenten.

De Onderwijsregio Achterhoek Veluwezoom richt zich in het bijzonder op het afstemmen van vraag en aanbod van onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs en het voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve personeelstekorten. In de Onderwijsregio Achterhoek Veluwezoom werken we als onderwijspartners, opleiders en beroepsgroep samen aan het beste onderwijs voor leerlingen en studenten en de beste begeleiding en ontwikkeling van medewerkers. Deze samenwerking is een voortzetting en verbreding van de al bestaande verbindingen van de RAP-regio Achterhoek, de opleidingsscholen IN\*oost en Zutphen en de regionale alliantie Zuidoost Nederland. De RAP-regio is in 2024 opgegaan in het domein Werven & Matchen. De opleidingsscholen blijven voor alsnog bestaan als zodanig maar werken samen in het domein opleiden en begeleiden en zoeken de komende jaren meer en meer de samenwerking op.

### 5.3 Professionalisering

Professionalisering van alle medewerkers inclusief schoolleiding is van groot belang in een organisatie waar leren centraal staat. Het is een belangrijk onderwerp in de gesprekken tussen medewerkers en leidinggevend. Medewerkers hebben veel ruimte om opleidingen te volgen en andere nascholingsactiviteiten te ondernemen. We stimuleren het aanspreken van de Lerarenbeurs, teneinde opleidingen te doen die bevoegd- en bekwaamheden verbreden. Daarnaast verzorgt de school twee studiedagen en een aantal studiemiddagen per jaar, waarop verschillende onderwerpen gerelateerd aan educatie aan bod komen. Ook voor het onderwijsondersteunende personeel wordt naar passende professionalisering gezocht op die dagen. Op onze studiedagen staat professionele groei hand in hand met vitaliteit.

Alle docenten volgen in de komende jaren het traject rond Didactisch Coachen, zoals eerder omschreven. Alle onderwijskundige leiders volgen de komende twee jaren een leergang onderwijskundig leiderschap, geïnitieerd door Stichting Achterhoek VO.

Sinds januari 2025 heeft onze overkoepelende Stichting Achterhoek VO het onlinebewustwordingsprogramma Arda ingezet om alle medewerkers modules op het gebied van cyber security te laten volgen. Deze online modules bieden actuele kennis over veilig digitaal handelen, privacy en het herkennen van digitale dreigingen. Naast een goed ICT-systeem spelen medewerkers een cruciale rol in het voorkomen van datalekken en cyberaanvallen.

#### 5.4.1 Gesprekscyclus

Een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid van Almende College is de gesprekscyclus. Periodiek wordt door de leidinggevende met elke werknemer gesprekken gevoerd over het functioneren van de werknemer. Dat gebeurt door middel van een professionele gesprekscyclus. De gesprekscyclus is een instrument voor de leidinggevende en medewerkers om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Gericht feedback op basis van bekwaamheidseisen, competenties en resultaten is noodzakelijk voor de ontwikkeling en het leren van werknemers en daarmee ook voor de kwaliteit van het onderwijs. De gesprekscyclus is gericht op het geven van feedback, het geven van waardering en het maken van (resultaat)afspraken.

- je als werknemer van Almende College gezien en gehoord voelen;
- verbinding leggen tussen de persoonlijke (ontwikkelings)doelstellingen van werknemers en de onderwijskundige koers van het Almende College;
- de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsondersteunende werkzaamheden op het Almende College handhaven en verbeteren;
- kwaliteiten van werknemers benoemen, normeren en (nog) meer benutten;
- motivatie en ontplooiingskansen van werknemers optimaliseren.

De gesprekscyclus bestaat uit drie verschillende soorten gesprekken. Iedere werknemer heeft minimaal twee formele gesprekken per jaar met zijn leidinggevende, te weten een startgesprek en een voortgangsgesprek. Nieuwe, startende collega's krijgen in het eerste jaar hiernaast ook een beoordelingsgesprek. Een onderdeel bij het voortgangsgesprek dan wel beoordelingsgesprek kan een 360 graden feedback zijn die aan directe collega's wordt uitgevraagd. De drie pijlers van het Almende

College komen tijdens de gesprekscyclus aan bod, maar ook zaken als welbevinden, taken en doelen komend schooljaar, ontwikkelafspraken/professionalisering, werkplezier, samenwerking etc. Voor onderwijskundig personeel geldt dat zij met enige regelmaat ook aan leerlingen feedback vragen over hun lessen. Deze input wordt dan tevens meegenomen in de gesprekscyclus. Naast de officiële momenten in de gesprekscyclus zoals hierboven beschreven hebben werknemers ook bilateraal overleg met de leidinggevende. Zowel de frequentie als inhoud is maatwerk en naar behoefte van werknemer dan wel leidinggevende.

De gesprekscyclus is geen doel op zich: het goede, professionele gesprek tussen medewerker en leidinggevende is dat wel.

#### **5.4.2 Inbreng van leerling op personeelsbeleid**

Leerlingen hebben inspraak op het beleid van de school, en ze hebben ook inbreng als het gaat om de kwaliteit van het team van medewerkers. Zo worden geregeld leerlingenquêtes afgenomen, waarvan de uitkomsten besproken worden tussen docent en leidinggevende. Bij de selectie van een lid van de schoolleiding worden leerlingen actief betrokken bij het selectieproces; hun stem telt mee.

#### **5.5 Verzuimbeleid**

Het verzuimbeleid en de arbodienstverlening bij de scholen van Achterhoek VO is gebaseerd op het gedragsmodel, waarbij leidinggevende en medewerker samen de regie hebben om uit te zoeken welke werkmogelijkheden er wel. Dit gedragsmodel is gebaseerd op de veronderstelling dat bij verzuim sprake is van een keuzeprocess. Een medewerker (met een ziekte of een klacht) maakt de keuze om al dan niet te verzuimen. De afweging om dat al dan niet te doen blijkt naast de aard van de klacht, in belangrijke mate te worden bepaald door andere factoren zoals de sociale omgeving, de arbeidswaardering en de aanwezigheidsmotivatie van de medewerker. Volgens dit model gaat het bij het beheersen van verzuim vooral om het beïnvloeden van de verzuimkeuze en daarmee van verzuimgedrag. Inzicht in de wijze waarop de keuze tot verzuimen tot stand komt, is noodzakelijk om het verzuim te beïnvloeden.

De leidinggevende is de casemanager. Ter ondersteuning van het bepalen van de mogelijkheden (van zowel medewerker als leidinggevende en organisatie) kunnen zij het advies van een deskundige vragen. Hiervoor is vanuit Achterhoek VO een contract met Lef Werkt afgesloten. Zowel de school als de medewerker kunnen advies inwinnen bij de inzetbaarheidscoach of bedrijfsarts. Beiden zijn onafhankelijk en weten een balans te vinden in het belang van de medewerker en de organisatie. In eerste instantie wordt de inzetbaarheidscoach ingeschakeld. Op het moment dat het over medische problematiek gaat wordt de bedrijfsarts ingeschakeld. De HR-adviseur ondersteunt de leidinggevend en bewaakt het proces en de wettelijke kaders bij verzuim.

Daarnaast kunnen personeelscoaches ingezet worden dienst die zich inzetten voor duurzame inzetbaarheid, werkplezier, balans en ontwikkeling.

De komende jaren hopen we het verzuim terug te dringen door pro-actiever in te spelen op problemen die zich voordoen. Hiertoe wordt zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau beleid ontwikkeld.

#### **5.6 Diversiteit en evenredige vertegenwoordiging**

We streven ernaar om diversiteit in het team en in de schoolleiding te hebben. Kwaliteit staat voorop, en bij gelijke geschiktheid kan een keuze worden gemaakt op basis van culturele of maatschappelijke achtergrond. In de school maken we gebruik van de verschillende vaardigheden, ervaringen en perspectieven die eenieder meeneemt. Bij gelijke geschiktheid kan de complementariteit op dit gebied doorslaggevend zijn.

Diversiteit binnen onze school zien wij als een kracht en verrijking. We erkennen en waarderen de verschillen in achtergrond, talenten, interesses en mogelijkheden van onze leerlingen en medewerkers. Door een inclusieve leer- en werkomgeving te creëren, zorgen we ervoor dat iedereen zich gezien, gehoord en veilig voelt. Dit bevordert niet alleen persoonlijke ontwikkeling en wederzijds respect, maar bereidt onze leerlingen ook voor op een samenleving waarin diversiteit de norm is.

#### **5.7 Taakbeleid**

Taakbeleid heeft als doel om tot een optimum te komen tussen de verwachtingen van de werkgever en die van de werknemer in het kader van goed onderwijs, de activiteiten die daaruit voortvloeien en de resultaten die daardoor vervolgens gerealiseerd kunnen worden.

Ieder jaar in januari/februari wordt via een vragenlijst aan het personeel uitgevraagd wat de wensen zijn voor de inzet van het komende schooljaar. Tijdens het formatieproces worden de mogelijkheden

van deze wensen onderzocht. Voor aanvang van het nieuwe schooljaar vindt een gesprek plaats tussen docent en leidinggevende waarin men bespreekt hoe het komende schooljaar eruit gaat zien inclusief de lestaak en de vrije ruimte. In de gesprekscyclus komt de balans tussen werkdruk, werkplezier en inzet van de werkzaamheden aan bod.

Sinds schooljaar 2024-2025 is een nieuw taakbeleid binnen het Almende College met meerderheid aangenomen. Het taakbeleid van Almende College bevat veel ruimte voor (het ontwikkelen van) onderwijs, mentoraat en samenwerking. Een uitgangspunt hierin is dat het werk wordt bepaald en verdeeld binnen het team, dat biedt regelruimte maar ook zelfverantwoordelijkheid. Bij het verdelen van het werk is er sprake van maatwerk op basis van talent en ruimte.

Afhankelijk van de cao-uitkomst is de verwachting dat uiterlijk in 2028-2029 het taakbeleid waar nodig aangepast wordt conform het raamwerk 'professioneel gesprek en taakbeleid'. De verwachting is dat het taakbeleid in verband met de financiële positie eerder zal worden gewijzigd.

## 6. Kwaliteitszorg

### 6.1 Stelsel van kwaliteitszorg

Voor het Almende College betekent onderwijskwaliteit dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen binnen een veilige en uitdagende leeromgeving. Hierbij combineren wij hoge verwachtingen met persoonlijke aandacht, volgen wij het leerproces van dichtbij en bieden wij passende begeleiding, zodat alle leerlingen zich op hun eigen niveau en tempo kunnen ontwikkelen.

Binnen het Almende College zien wij kwaliteitszorg als alle activiteiten en maatregelen die bijdragen aan het bewaken, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Kwaliteitszorg is zichtbaar in alle lagen van de school en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van iedereen. Ons stelsel van kwaliteitszorg is cyclisch en doelgericht en draagt bij aan het verder ontwikkelen van een kwaliteitscultuur waarin leren en verbeteren centraal staan. Hierbij maken wij in alle lagen van de school gebruik van de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act).

Het bewaken van de onderwijskwaliteit gebeurt door het systematisch verzamelen en analyseren van gegevens over leerresultaten, voortgang, gedrag en welbevinden van leerlingen. Hiervoor maken wij onder andere gebruik van onderwijs- en examenresultaten, lesobservaties, tevredenheidsonderzoeken, klankbordgroepen en leerlingarena's. De bevindingen worden besproken binnen de teams, secties en schoolleiding, waarna acties worden geformuleerd, uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De kwaliteitskalender ondersteunt dit proces en wordt jaarlijks geactualiseerd.

Kwaliteitszorg is effectief wanneer docenten en leerlingen bijdragen aan en het effect ervaren van kwaliteitsverbeteringen. Dit vraagt om structurele uitvoering en evaluaties van acties en om het periodiek agenderen van onderwijskwaliteit binnen de teams, secties en schoolleiding. Het gaat daarbij niet alleen om metingen en gegevens uit de verschillende systemen, maar vooral om het ontwikkelen van een gezamenlijke houding en verantwoordelijkheid om continu het onderwijs te verbeteren.

Wij stellen ons daarbij steeds de vragen: *Doen we de goede dingen? Doen we de dingen goed? Wat gaan we anders doen? Hoe weten we dat het beter gaat?* Door deze vragen systematisch te beantwoorden, versterken we onze kwaliteitscultuur waarin leren en ontwikkelen centraal staan.

Wij zijn tevreden over de kwaliteitszorg binnen de school wanneer:

- De kwaliteitskalender jaarlijks wordt uitgevoerd en bijgesteld;
- Secties hun vakwerkplannen jaarlijks actualiseren en nieuwe doelen formuleren;
- Acties structureel worden uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld;
- De onderwijsresultaten een stijgende lijn laten zien en per afdeling gelijk zijn aan of boven de landelijke norm liggen;
- Binnen alle lagen van de school systematisch wordt gewerkt met de PDCA-cyclus;
- De tevredenheid van leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers voldoende is en bij voorkeur boven de landelijke benchmark uitkomt;
- Onderwijskwaliteit periodiek onderwerp van gesprek is binnen de teams, secties en schoolleiding, en;
- De kwaliteitscultuur zich de komende jaren verder ontwikkelt, waarbij iedereen zich verantwoordelijk voelt en verantwoordelijkheid neemt voor de het bewaken, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Het stelsel van kwaliteitszorg wordt verder uitgewerkt en toegelicht in het kwaliteitsbeleidsplan. Het kwaliteitsbeleidsplan kan opgevraagd worden bij de beleidsmedewerker kwaliteit.

## 6.2 Medezeggenschap en betrokkenheid

Wij vinden het van belang om onze eigen tegenspraak te organiseren. Dan doen we onder andere door het houden van tevredenheidsonderzoeken, klankbordgroepen met ouders/verzorgers/leerlingen, gesprekken met ouders/verzorgers, het inzetten van leerlingarena's, reviews en via de teamvergaderingen.

Ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers hebben invloed op het schoolbeleid via de medezeggenschapsraad (MR). Vertegenwoordigers uit de MR hebben zitting in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Achterhoek VO.

Op het Almende College vindt de gedachtewisseling in de MR in grote openheid plaats en komt besluitvorming in goede samenwerking tot stand. In de MR praat de directie met de MR-leden over de ontwikkelingen in de school en het schoolbeleid, bijvoorbeeld op het gebied van de kwaliteit van het onderwijs, passend onderwijs, personeel en financiën. De directie heeft in bepaalde gevallen de instemming van de raad nodig, in een aantal andere gevallen wordt de raad om advies gevraagd.

Via de personeelsgeleding in de MR (PMR) is de medezeggenschap van het personeel formeel geregeld. We vinden de betrokkenheid van het personeel echter minstens zo belangrijk. Op het Almende College is dat geregeld via de teams die bij een teamleider horen. Als er vanuit de schoolleiding vernieuwd beleid voorgelegd moet worden of er komt vanuit medewerkers een mogelijke verandering of vernieuwing, dan neemt de teamleider dat mee naar het schoolbrede teamleidersoverleg. Ook secties wordt geregeld binnen hun specifieke kennis om advies gevraagd. De komende jaren willen we de inspraak van het personeel verankeren in een verbeterd professioneel statuut, zodat op een duurzame manier geregeld is op welke manier personeel betrokken wordt bij de totstandkoming van beleid.

Ouders/verzorgers worden vertegenwoordigd binnen de oudergeleding in de medezeggenschapsraad (MR). Op dit moment vindt een bredere inspraak plaats via de klankbordavonden die voor ouders/verzorgers worden georganiseerd. Het is de bedoeling om de komende jaren een actieve ouderraad op te richten, die zowel een formele rol heeft als klankbord voor de oudergeleding in de MR als een wat informelere rol bij schoolactiviteiten.

Via informatieavonden voor ouders/verzorgers, klankbordavonden en via de maandelijks nieuwsbrief worden ouders/verzorgers geïnformeerd over allerlei onderwerpen. Incidenteel vinden er ook online peilingen plaats als een voor ouders/verzorgers en leerlingen belangrijk onderwerp speelt. Daarnaast worden ouders/verzorgers tweejaarlijks uitgenodigd om deel te nemen aan een oudertevredenheidsonderzoek. Hierin kunnen zij hun tevredenheid over de school en het beleid aangeven. De resultaten van het onderzoek en eventuele vervolgacties worden via de MR de oudernieuwsbrief aan alle ouders/verzorgers teruggekoppeld. Op deze manier wordt de betrokkenheid van ouders/verzorgers bij het onderwijskundig beleid geborgd.

Ook leerlingen zijn vertegenwoordigd in de MR. Deze leerlingen zitten ook in de CIA (Commissie Interne Activiteiten), die deels ook de rol van leerlingenraad vervult. De CIA lunct tenminste twee keer per jaar met de directie – tijdens die lunches wordt van besproken hoe leerlingen de school ervaren, zowel wat betreft de kwaliteit van het onderwijs als rondom faciliteiten en praktische aangelegenheden. Elke afdeling heeft tevens een klankbordgroep, bestaande uit de klassenvertegenwoordigers. Deze groep heeft tenminste twee keer per jaar overleg met de teamleider van de betreffende afdeling. De punten uit die bijeenkomsten worden besproken door de schoolleiding en waar mogelijk worden verbeteringen doorgevoerd. De komende jaren willen de betrokkenheid van leerlingen vergroten, zowel kwantitatief als kwalitatief.

De schooladviesraad (SAR) bestaat uit een aantal maatschappelijk betrokken professionals uit bedrijven, instellingen en besturen in de regio. Met hen bespreekt de directie een aantal keren per jaar de ontwikkelingen in de samenleving in relatie tot de posities en keuzes van de school. Hiermee willen we ons blikveld verruimen en buiten de beleveniswereld van de school kijken.

De adviezen van de schooladviesraad worden door de school zeer gewaardeerd en zijn waardevol in beeldvorming en oordeelsvorming als het over vernieuwing van beleid gaat.

## 7. Financiën en bedrijfsvoering

### 7.1 Financiën

Achterhoek VO voert een 'evenwichtig financieel beleid'. Het beleid is gericht op een gezonde exploitatie en vermogenspositie ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs. Om te kunnen blijven voldoen aan de gestelde financiële streefwaarden in deze schoolplanperiode zullen er keuzes gemaakt moeten worden voor de toekomst.

De financiële kengetallen in de meerjarenbegroting 2025-2028 voldeden niet meer aan de streefwaarden. De bestemmingsreserves van het Almende College zijn goed gevuld als gevolg van reserveringen vanuit het verleden en subsidietoekenningen. De komende jaren zullen deze reserves en subsidies worden benut om het Almende College beleidsrijk en planmatig verder te ontwikkelen en zo ook vanaf 2026 financieel gezond te blijven.

Het is de bedoeling om de komende jaren middelen en mensen doelmatiger in te zetten. Het komen tot één ondersteunende dienst en efficiënte(re) bedrijfsvoering voor het Almende College is noodzakelijk om zo overhead verder terug te dringen; belangrijk daarnaast is het formuleren, kwantificeren en realiseren van materiële taakstellingen vanaf 2026. Een aandachtspunt is het (nog) beter benutten van subsidiemogelijkheden. Sinds schooljaar 2025-2026 begeleidt Stichting Achterhoek VO scholen bij het vinden en aanvragen van onderwijssubsidies.

### 7.2 Sponsorbeleid

Het Almende College conformeert zich aan de [sponsorregeling van Achterhoek VO](#). Wanneer er al sprake zou zijn van sponsoring, zal het nooit zo zijn dat de sponsor (mede) bepaalt wat de inhoud (of vorm) is van de leerstof. Naast een vrijwillige bijdrage in de schoolkosten staat het ouders/verzorgers vrij om een schenking of donatie te doen voor ons onderwijs.

### 7.3 Huisvesting

Het Almende College beschikt over twee prettige gebouwen in nabijheid van elkaar, hetgeen volop kansen biedt voor optimale samenwerking over de gebouwen heen. We willen een optimaal leefklimaat creëren in onze gebouwen, zowel voor leerlingen als medewerkers. We investeren in structurele verbeteringen om een gezond en prettig leer- en werkklimaat te waarborgen en proberen de gebouwen op een goede manier te exploiteren. In de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) worden alle arbeidsrisico's in kaart gebracht. In het schooljaar 2025-2026 zal in gebouw Isala worden gewerkt aan significante verbeteringen van het binnenklimaat.

### 7.4 Bedrijfsvoering

In het schooljaar 2024-2025 is onze bedrijfsvoering zorgvuldig doorgelicht, wat waardevolle inzichten heeft opgeleverd. Met het opgestelde plan van kernprocessen zetten we in op continu verbeteren. Door jaarlijkse evaluatie en bijstelling houden we onze organisatie efficiënt, toekomstbestendig en sterk in beweging.

In december 2024 heeft ons overkoepelende bestuur Stichting Achterhoek VO een bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld. Dit plan heeft als doel de stichting en haar scholen goed voor te bereiden op onverwachte situaties. Door de inrichting van een crisisorganisatie kunnen we snel en effectief reageren.

## 8. Ambities

Hierboven staat veel beschreven – hieronder wordt beknopt op een rij gezet welke ambities er beschreven staan. De praktische uitwerkingen hiervan zullen terug te vinden zijn in de ‘Werkagenda’ die per schooljaar door de schoolleiding wordt gemaakt om de doelen voor dat jaar te omschrijven.

- Tussen september 2025 en mei 2027 zijn docenten bezig met de herziening en herijking van hun onderwijsprogramma. De curriculumherziening wordt vormgegeven vanuit de door de overheid bepaalde kerndoelen en eindtermen. Daarnaast heeft elke sectie in een vakleerplan omschreven waarom ze welke keuzes maken in het programma. De toetsoverzichten en PTA's zijn aangepast.
- Onze pedagogische visie wordt helder uitgewerkt, op basis van de visie die we hebben op jonge mensen en hun ontwikkeling. Deze visie vormt de basis voor ons pedagogisch handelen.
- Alle docenten werken vanuit het gedachtegoed van Didactisch Coachen. Feedback geven en intensief samen werken en van elkaar leren zijn onderdeel geworden van de professionele schoolcultuur.
- Processen en procedures rondom het (kunnen) aanbieden van maatwerk voor leerlingen worden waar nodig uitgewerkt.
- Leerlingen worden merkbaar gestimuleerd om keuzes te maken die ze uitdagen. Hoge verwachtingen worden expliciet uitgesproken door medewerkers van de school.
- Het praktijk aanbod op de mavo krijgt vorm. De beslissing over de praktische invulling ervan valt uiterlijk in het voorjaar van 2026.
- Op het gebied van de basisvaardigheden worden de doorlopende leerlijnen beter verankerd in het programma.
- De inzet van AI wordt gestimuleerd, bevorderd en gemonitord. Er worden ambities geformuleerd om AI meer in te zetten in zowel het primaire als het secundaire proces.
- De visie op toetsing wordt bepaald en uitgewerkt en ‘lift mee’ op de invoering van de herziene curricula.
- De pijlers zijn nog verder uitgewerkt en ze zijn aanwijsbaar merkbaar aanwezig in het primaire proces.
- De onderwijskwaliteit is op of boven het landelijk gemiddelde. Met name de resultaten op vmbo en havo laten een flinke verbetering zien.
- Het anti-pestprotocol is vernieuwd en wordt breed gedragen en uitgevoerd in de school.
- De leerlingbetrokkenheid wordt zowel kwantitatief als kwalitatief vergroot.
- Het verzuim onder personeel wordt teruggedrongen door de uitvoering van plannen van aanpak die zowel op stichtings- als op schoolniveau vorm krijgen. Er wordt getracht de werkdruk te verminderen.
- Er wordt taakbeleid ontwikkeld dat past bij de schoolcultuur en bij de financiële positie van de school.
- De bedrijfsvoering is toekomstbestendig; tegenvallers kunnen beter worden opgevangen. De bedrijfsvoering wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.
- We creëren met ingang van schooljaar 2025-2026 ook een uniforme gesprekscyclus voor ons onderwijs ondersteunend personeel (OOP) die structuur biedt én persoonlijke inbreng en groei optimaal ondersteunt.
- De ambitie voor de komende vier jaar is dat communicatie door alle medewerkers wordt ervaren als duidelijk en transparant.