

REMBRANDT COLLEGE

VEENENDAAL



Schoolplan 2025-2029

Mei 2025

Voorwoord

Het Rembrandt College in Veenendaal geeft je de ruimte!

Het bijzondere van dit schoolplan is dat het eigenlijk al bestaat in de huidige realiteit. Er wordt met zorg naar leerlingen gekeken en gewerkt vanuit een goede relatie. Dit is op een natuurlijke manier verankerd in de school. We doen meer dan onderwijs geven. We bekommeren ons over het welzijn van kinderen en stimuleren de persoonsvorming van leerlingen. De afgelopen jaren zijn er veel ontwikkelingen geweest in school: het vertrouwen in de schoolleiding is hersteld, er is een duidelijke richting ingezet voor het onderwijs, er wordt meer gewerkt vanuit kwaliteitsdenken, stap voor stap wordt het gebouw verder op orde gebracht, de samenwerking met partners wordt geïntensiveerd en de financiën zijn op orde.

Onze onderwijskundige opdracht is gegrond in de visie en missie van het Rembrandt College. In dit schoolplan maken we de doorvertaling van deze opdracht naar alle andere beleidsterreinen zichtbaar en geven we een beeld van de richting voor de aankomende jaren.

Daarin is 'Rembrandt' zichtbaar en hoorbaar: een kleurrijke school waar leerlingen en medewerkers hun kwaliteiten kunnen ontwikkelen en waar ze de ruimte krijgen.

Mirjam van Halem

Rector-bestuurder

Gegevens school en bestuur

School

Rembrandt College Openbare Scholengemeenschap voor Mavo Havo Atheneum

Brinnummer: 19IP00

Rector-bestuurder: Mevrouw drs M. (Mirjam) van Halem MEM

Rembrandtlaan 2

3904ZK Veenendaal

e-mailadres: postbus@rembrandt-college.nl

website: www.rembrandt-college.nl

Bestuur

Bestuur: Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Veenendaal

Bestuursnummer: 42817

Bestuurder: Mevrouw drs M. (Mirjam) van Halem MEM

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Gegevens school en bestuur	3
School	3
Bestuur	3
1. Inleiding	5
Totstandkoming schoolplan	6
2. Stand van zaken	7
Profiel van de school	7
Aanbod	7
Resultaten van het vorige schoolplan	7
Onderwijsresultaten	8
Ontwikkeling leerlingaantallen	9
Personeelsopbouw	10
Financiën	10
SWOT analyse	10
3. Wat ons drijft	13
Onze missie	13
Kernwaarden	14
4. Onze uitgangspunten	15
Onderwijskundig beleid	15
Sponsorbeleid	16
Personeelsbeleid	16
5. Ambities	18
Versterken van het onderwijs	18
Profilering van de school	21
Versterken van de organisatie	21
6. Sturing en kwaliteit	22
Visie op sturing en kwaliteit	22
Planvorming	23
Uitvoering	23
Evaluatie	23

1. Inleiding

Voor je ligt het schoolplan 2025-2029 van het Rembrandt College. Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. In dit document kijkt het Rembrandt College vier jaar vooruit en geeft een 'schooleigen' invulling aan de eisen die aan het schoolplan worden gesteld. Getracht is de missie, kernwaarden en de ambities van de school samen te brengen. Dat gebeurt in beknopte vorm en in de missie, kernwaarden en beschreven ambities is aangegeven hoe we als school aankijken tegen onderwijs. In het schoolplan staat welke (strategische) keuzes voor de komende periode gemaakt zijn en borduurt voort op het schoolplan 2021-2024. Het schoolplan sluit aan bij de actuele praktijk van het Rembrandt College.

Het schoolplan is allereerst een document ván en vóór het schoolteam om samen te werken aan kwaliteit. Het schoolplan is voor de inspectie een belangrijk aanknopingspunt om te zien hoe het Rembrandt College vorm en inhoud geeft aan het onderwijs en daarover in gesprek te gaan. Het schoolplan is tevens een belangrijk handvat voor het voeren van het gesprek met de MR. De inhoud van het schoolplan is kader stellend en richtinggevend. Voor ouders en andere betrokkenen is de schoolgids van de school een belangrijke bron van informatie en niet zozeer het schoolplan.

Het schoolplan krijgt invulling en nadere uitwerking in de schooljaarplannen voor de hele school en eventuele team(jaar)plannen van de verschillende afdelingen.

Het Rembrandt College heeft ruim 800 leerlingen en 100 medewerkers die respectievelijk onderwijs ontvangen en verzorgen.



Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van het Rembrandt College tot stand gekomen.

In de maanden september tot december 2024 is in de schoolleiding en het MT in een aantal gesprekken en op een heidag aandacht besteed aan de inhoud van het schoolplan. Hier zijn de ambities en de kaders geschetst.

In de maanden september 2024 tot en met januari 2025 hebben medewerkers, de MR en de RvT op verschillende momenten in brainstormsessies meegedacht over de inhoud van het schoolplan. In de periode maart tot en met juni is het schoolplan in de schoolleiding, MR en RvT besproken.

Omdat steeds duidelijk was dat dit schoolplan in het teken staat van door ontwikkelen en borgen van de koerswijziging van de afgelopen jaren, is zeer beperkt gebruik gemaakt van input van externe stakeholders.

2. Stand van zaken

Profiel van de school

Het Rembrandt College is een openbare school voor mavo, havo en atheneum. De school biedt eigentijds onderwijs waarbij er ruimte is voor leerlingen om zich persoonlijk te ontwikkelen en te ontdekken wat bij hem of haar past. We willen leerlingen graag kansen bieden. De school wordt door leerlingen ervaren als kleinschalig, sfeervol en veilig. In het profiel van de school is het brede aanbod op het gebied van cultuur, tweetalig onderwijs, technologie, sport en ondernemen zichtbaar.

Aanbod

In de schoolgids staat de informatie over ons aanbod in de school. Deze kun je vinden op de website van de school: <https://www.rembrandt-college.nl>.

Resultaten van het vorige schoolplan

In het vorige schoolplan zijn vier strategische doelen gesteld:

1. Een openbare school met behoud of zelfs vergroting van het aantal leerlingen;
2. Een financieel en organisatorisch gezonde scholengemeenschap door spreiding van kennis en kunde en door samenwerking;
3. Onderwijskundige profilering om een scholengemeenschap met drie afdelingen die aantrekkelijk, levensvatbaar en herkenbaar zijn;
4. Een duidelijk en nieuw onderwijskundig concept gebaseerd op de pedagogische didactische visie.

Er zijn vele tussendoelen gesteld en acties uitgezet die bijgedragen hebben aan het bereiken van deze strategische doelen. De volgende strategische resultaten zijn bereikt in de looptijd van het vorige schoolplan:

1. Het leerlingenaantal is niet vanaf het begin van het vorige schoolplan gestegen. In eerste instantie was er zelfs nog sprake van een lichte daling. Vanaf 2024 werd voor het eerst weer een groei gezien in het aantal aanmeldingen. De prognose voor de komende jaren is dat deze hogere aanmeldingen doorgezet kunnen worden en dat de school de komende jaren zal gaan groeien. Tijdens de looptijd van het schoolplan was het nodig om eerst binnen de school het onderwijskundig concept en profiel goed te formuleren voordat dit omgezet kon worden in een hogere aanmelding.
2. De school is financieel gezond, de meerjarenbegrotingen laten dit zien. Dit is te danken aan een goede P&C cyclus waarbij risico's en afwijkingen van de begroting op tijd in beeld zijn en waar ingegrepen wordt wanneer dit nodig is.
Door het inzetten van externe partners voor de personeels- en salarisadministratie en het gebouwbeheer en door binnen de school voor cruciale taken meerdere medewerkers te scholen en verantwoordelijkheden te delen is de school ook organisatorisch gezond. Een punt van aandacht blijft dat veel stafleden grotendeels solistisch werken en daardoor de voordelen van een team, op het gebied van ontwikkeling en back-up, missen.

Er zijn gesprekken gestart met besturen uit de regio over samenwerking. Dit is een proces van lange adem en heeft tijdens de schoolplan periode nog geen zichtbare resultaten opgeleverd. Het is de verwachting dat dit tijdens de volgende periode wel zal gebeuren.

3. De school heeft zich opnieuw sterk geprofileerd als een aantrekkelijke scholengemeenschap. Stakeholders herkennen en waarderen het vernieuwde profiel van de school. Het cultuurprofiel van de school is vernieuwd. De visie is verwoord in het ABC-plan. TTO, technologie en het bieden van ruimte voor keuze van leerlingen zijn als nieuwe onderdelen van het profiel toegevoegd. Dit is in een goed doordachte PR en wervingscampagne in een aantal jaren gepositioneerd in de omgeving van de school. De komende jaren moet dit profiel nog verder ingevuld en geborgd worden binnen de school.
4. Vanuit de visie is een duidelijk onderwijskundig concept vormgegeven. Dit is vertaald in het flexrooster, dat op 1 augustus 2024 van start is gegaan. De voorbereidingen en de start zijn succesvol geweest. Uiteraard is het de komende jaren van belang dat de professionals binnen de school zichzelf verder bekwamen in het handelingsrepertoire dat het nieuwe onderwijs vraagt, en om de nieuwe praktijken goed te borgen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten volgens de berekeningen van de inspectie zijn geanalyseerd. De inspectie berekent het driejaarsgemiddelde voor vier indicatoren:

1. Onderwijspositie in leerjaar 3 t.o.v. basisschooladvies. De inspectie bekijkt of de leerlingen in de 3e klas op, onder of boven het niveau van het basisschooladvies zitten. Deze indicator staat op groen. We zitten boven de norm. De afgelopen jaren daalt deze indicator wel.
2. Onderbouwsnelheid: de inspectie bekijkt hoeveel leerlingen van deze school de onderbouw (klas 1 t/m 2) doorlopen zonder te blijven zitten. Deze indicator staat op rood voor 23-24. Hiervoor stond hij nog net op groen. We zitten nu op de norm. Als je per schooljaar kijkt, is deze indicator vanaf 21-22 onder de norm en daalt deze indicator verder.
3. Bovenbouwsucces: de inspectie bekijkt hoeveel leerlingen per onderwijssoort de bovenbouw (klas 3 t/m examenklas) doorlopen zonder te blijven zitten, in combinatie met het slagingspercentage. Deze indicator staat op rood voor de havo als er gekeken wordt naar het driejaarsgemiddelde t/m 22-23. Als er een inschatting wordt gemaakt voor 23-24, met de gegevens uit CumLaude, gaat de Havo dieper in het rood. De mavo en het vwo dalen en zitten nog boven de norm.
4. Examencijfers: gemiddeld cijfer centraal examen van alle vakken per afdeling. Deze tellen als indicator niet mee voor 23-24, maar gaan weer meetellen vanaf 24-25. Deze indicatoren staan voor alle afdelingen op groen (boven de norm).

Ontwikkeling leerlingaantallen

De ontwikkelingen in leerlingaantallen laten het volgende zien de afgelopen jaren

Schooljaar	M	MH	H	HV	V	TTO	Totaal lj1.
19-20	50	27	42	17	34		170
20-21	50	25	38	27	29		169
21-22	61	18	42	19	28		168
22-23	51	22	42	15	26		156
23-24	31	28	31	27	24		141
24-25	22	62	30	45	38	27	197

Totaal aantal leerlingen

Schooljaar	Totaal aantal leerlingen
19-20	1024
20-21	944
21-22	931
22-23	900
23-24	841
24-25	814



Personeelsopbouw

Op dit moment kent de school de volgende personele opbouw:

Onderwijzend personeel 47,93 fte

Onderwijs Ondersteunend Personeel 19,93 fte

Directie 4,52 fte

Een deel van deze formatie wordt bekostigd uit tijdelijke middelen. Als deze middelen stoppen zal de formatie teruglopen.

Financiën

De financiële ratio's zijn in orde en in meerjarig perspectief stabiel.

Rentabiliteit Negatief, de komende jaren drie negatief, daarna positief.

Solvabiliteit Onder de norm van 50%, boven ondergrens.

Weerstandsvermogen Tussen de signaleringsgrenzen van 10%-40%.

Liquiditeit Boven de norm van 2,0.

SWOT analyse

Een SWOT-analyse, ook wel sterkte-zwakteanalyse genoemd, laat in één oogopslag zien waar kansen liggen voor de school en wat extra aandacht vraagt. Een SWOT is als volgt opgebouwd:

	Positieve factoren	Negatieve factoren
Interne herkomst	Sterktes	Zwaktes
Externe herkomst	Kansen	Bedreigingen

De sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de school zijn in kaart gebracht.

Sterktes
Sfeer - Je bent welkom, dit geldt voor medewerkers en leerlingen. - Klein team, korte lijnen; daardoor voelt iedereen zich betrokken en verbonden. - Enthousiast team, docenten staan met plezier voor de klas, er zit humor in de school; daardoor gaan veel medewerkers en leerlingen met plezier naar school.
Professionele cultuur - Er is ontwikkelkracht en ambitie in het team; daardoor kan er toekomstgericht aan (onderwijs)ontwikkeling gewerkt worden. - Collega's zijn flexibel en nemen taken van elkaar over; daardoor hebben we een slagvaardig en wendbaar team.
Onderwijs - Duidelijke visie op onderwijs; dat geeft richting aan de (onderwijs)ontwikkeling.

- Leerlingen worden gezien, veilig klimaat; dat geeft een goede basis voor leren en ontwikkelen van jongeren. - Begeleiding en ondersteuning van leerlingen is goed; dat maakt het mogelijk dat zoveel mogelijk leerlingen in de school en in de klas leren. - De lessen zijn op orde, het pedagogisch klimaat is veilig, het klassenmanagement verloopt goed en de uitleg is helder. Profiel van de school, punten waar we trots op zijn - Focus op en een leerlijn voor burgerschap. - Breed aanbod naast het wettelijke aanbod, CPS, TTO, O&O. Ondernemen, PGP, flexrooster. - Duidelijk verhaal naar buiten, mooi vormgegeven. - Goede relatie met po-scholen in de omgeving.
Zwaktes
Sfeer - Eénduidig handelen, waaronder ongewenst gedrag begrenzen, is niet altijd op orde en moet beter. - De uitstraling van het gebouw past niet bij het nieuwe onderwijsconcept en bij de werving. - Er is sprake van een hoge (ervaren) werkdruk. Professionele Cultuur - Planmatig werken en kwaliteitscultuur kunnen verder ontwikkeld worden. - Interne communicatie is ad hoc en niet altijd vindbaar. - Koppeling tussen plan/idee en handelen niet altijd helder. - Te weinig aandacht voor het borgen van ontwikkelingen. - Onderhouden en vasthouden van ingezette ontwikkelingen werd te beperkt gedaan de afgelopen jaren. - Feedback geven en ontvangen wordt steeds meer gedaan, maar gaat nog niet altijd goed. Onderwijs - Onderwijsresultaten zijn bij een aantal indicatoren onder de norm. Het heeft een hoge prioriteit om die te verbeteren. - Door kleine groepen is de vakkenkeuze in bovenbouw beperkt. - Actief leren door leerlingen moet doorontwikkeld worden. - Samenhang in uitvoering onderwijskundige profiel kan beter, nu nog te veel losse elementen. Organisatie - Kleine staf, vaak één deskundige per portefeuille; dat maakt de continuïteit en kwaliteit kwetsbaar. - Bij vertrek van een collega verdwijnt veel kennis en ervaring uit de school.
Kansen
Er is ruimte voor openbaar, kleurrijk onderwijs - Segregatie en polarisatie in de maatschappij heeft invloed op de sfeer in de school, er ligt een kans voor openbaar onderwijs om bruggen te slaan. - We hebben een structurele en inhoudelijke samenwerking met po, dit kunnen we nog meer benutten om de positie van openbaar vo te versterken. - We hebben in diverse vormen en bij verschillende thema's samenwerking met maatschappelijke partners. Dit kan nog minder persoonsgebonden om onze rol als openbaar onderwijs in het maatschappelijk veld in te nemen. Samenwerking in de omgeving (de wijk, Veenendaal, Foodvalley met bedrijven, vo-scholen, hoger onderwijs) - Uitstraling in de buurt wordt steeds beter wat kan leiden tot nauwere samenwerking. - Met het samenwerkingsverband is een interne voorziening gestart, dit kunnen we verder doorontwikkelen. - De samenwerking met andere openbare vo-scholen is gestart en zal leiden tot verhogen van de kwaliteit van met name de staf. - De onderwijsregio biedt kansen om op het terrein van professionalisering van (startende) docenten de kwaliteit te verhogen. Demografische ontwikkelingen - De komende tien jaar is er sprake van een kleine groei in de regio. - In de regio is er sprake van een verschuiving in de samenstelling van de bevolking, van overwegend christelijk naar meer seculier.
Bedreigingen
Segregatie en polarisatie in de maatschappij heeft invloed op de sfeer in de school.

Bezuinigingen vanuit landelijke politiek hebben invloed op de mogelijkheden van de school.

Krapte in de arbeidsmarkt maakt het lastiger om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken.

Het imago van de school is niet altijd positief, het imago is soms vrijheid-blijheid in plaats van creatief.

Concurrentie

- Sterke concurrentie in Veenendaal.
- Islamitische vo in Ede in oprichting.

3. Wat ons drijft

In hoofdstuk 2 hebben we beschreven wat de stand van zaken is. In dit hoofdstuk beschrijven wij onze drijfveren. In onze missie en kernwaarden beschrijven wij kernachtig wat voor ons het fundament van de school is. In onze visie op onderwijs beschrijven wij de kwaliteitseisen die we stellen aan ons handelen.

Onze missie

Het Rembrandt College is een kleinschalige, kleurrijke openbare school, die alle leerlingen verwelkomt, ongeacht hun her- of afkomst, geloofsovertuiging of genderidentiteit. We zijn een open, levendige, scholengemeenschap met waardevol onderwijs. We zien en horen onze leerlingen en we houden nadrukkelijk rekening met de (cognitieve) verschillen tussen leerlingen door aan te sluiten bij hun mogelijkheden, capaciteiten en behoeften. We bieden eigentijds onderwijs, dat niet alleen tegemoetkomt aan de maatschappelijke eisen, maar ook een brede intellectuele, sociale en creatieve vorming geeft. Hierdoor kunnen leerlingen een passend diploma halen, maar zich ook in brede zin optimaal ontwikkelen en zo een zinvolle plaats in de maatschappij van morgen innemen. Als mondige, evenwichtige burgers, die verbonden met anderen een bijdrage leveren aan een verdraagzame en democratische samenleving waarin diversiteit en gelijkwaardigheid erkend worden.



Kernwaarden

De cultuur van het Rembrandt College is beschreven in een aantal kernwaarden. We proberen in taal te vatten wat onze diepere drijfveren zijn. Deze kernwaarden zitten al in de school, ze beschrijven wat voor ons niet onderhandelbaar is.

Het Rembrandt geeft je ruimte!

- We maken ruimte voor iedereen en daarbij geven we nadrukkelijk ruimte voor verschillen. Zodat alle leerlingen zich welkom voelen en worden gehoord en gezien. Ditzelfde geldt voor het personeel en ouders.
- We maken ruimte voor creativiteit. Leerlingen en personeel kunnen zich ontwikkelen in creatieve uitingen, in kritisch denken, hun probleemoplossend vermogen ontwikkelen, kiezen en ontdekken wat bij hen past. Zo wordt ook flexibiliteit getraind die nodig is voor veranderingen in de toekomst.
- We maken ruimte voor ontmoetingen. We blijven in contact met elkaar, er wordt samengewerkt, we ontwikkelen burgerschap, zodat er verbondenheid ontstaat.
- We maken ruimte voor het proeven van mogelijkheden. Er is een divers aanbod zodat je veel verschillende dingen ervaart, je breed ontwikkelt voordat je een keuze maakt. Er is maatwerk mogelijk, zodat kansen gezien en gebruikt worden.

4. Onze uitgangspunten

Onderwijskundig beleid

Het Rembrandt College streeft naar een onderwijsomgeving waarin leerlingen niet alleen kennis en vaardigheden opdoen, maar ook hun talenten en persoonlijke kwaliteiten ontwikkelen.

Kwaliteitseisen binnen ons onderwijskundig beleid

Goed onderwijs heeft in onze visie de volgende kenmerken:

1. **Centrale rol van kennis en vaardigheden**

Kennis, zowel algemeen als vakspecifiek, vormt de kern van ons onderwijs. Dit gaat verder dan de optelsom van vakinhoud; we streven naar samenhang door vakken en vaardigheden te combineren rond betekenisvolle thema's. Naast kennis zijn algemene vaardigheden essentieel. Communiceren, samenwerken, presenteren en ICT-gebruik zijn vaardigheden die leerlingen voorbereiden op een toekomst waarin zelfstandig leren en kritisch denken centraal staan.

2. **Creativiteit**

Creativiteit beperkt zich niet tot kunstvakken. Het speelt een cruciale rol in alle vakken en helpt leerlingen bij het oplossen van problemen, het ontwikkelen van innovatieve ontwerpen en het presenteren van ideeën. Creatief denken is essentieel voor zowel de huidige vakken als toekomstige beroepen.

3. **Technologie**

Technologische ontwikkelingen vragen om een onderzoekende en nieuwsgierige houding. Innovatie is de sleutel en technologie ondersteunt creativiteit in verschillende disciplines. We bereiden leerlingen voor op een wereld waarin technologie een steeds grotere rol speelt.

4. **Diversiteit en flexibiliteit in werkvormen**

Ons didactisch handelen sluit aan bij de behoeften en mogelijkheden van leerlingen. Klassikale lessen blijven de basis, maar worden aangevuld met interactieve werkvormen zoals onderzoekend en samenwerkend leren. We benutten ICT om onderwijs te personaliseren en uitdagender te maken. Flexuren bieden leerlingen de mogelijkheid hun onderwijsprogramma aan te passen met ondersteunende, verdiepende of zelfstandige leermomenten.

5. **Projecten en thematische activiteiten**

Vakoverstijgende projecten en activiteiten bieden leerlingen de kans om andere vaardigheden en ervaringen op te doen. Deze activiteiten stimuleren samenwerking, zelfstandig denken en een brede ontwikkeling.

Het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

De mate waarin wij deze kwaliteitseisen waar kunnen maken hangt sterk samen met de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van het team. Om de kwaliteit van dit handelen te bewaken hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd:

1. **Hoge verwachtingen en motivatie**

Docenten stimuleren leerlingen met hoge verwachtingen en maken hen enthousiast, nieuwsgierig en gemotiveerd om te presteren. Leerlingen worden aangespoord om

zichzelf te ontdekken en zicht te krijgen op hun mogelijkheden, kwaliteiten en interesses. Leerlingen worden uitgedaagd om proactief te zijn, lef te hebben en te accepteren dat fouten maken daarbij hoort. Deze eigenschappen bevorderen het leerproces en helpen leerlingen om kansen te zien en te realiseren.

2. **Veilig klimaat**

Iedereen op het Rembrandt College moet zich veilig voelen en draagt bij aan de veiligheid van anderen en zichzelf. Daarom werken wij met duidelijke gedragsregels waar we elkaar op aanspreken. Als we zelf aangesproken worden op ons gedrag zijn we bereid om kritisch naar onszelf te kijken en te leren.

3. **Coachend mentoraat**

Mentoren begeleiden leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Deze aanpak versterkt het zelfbewustzijn en bereidt leerlingen voor op hun vervolgopleiding en toekomstig beroep.

Het LOB programma maakt deel uit van het mentoraat.

4. **Extra ondersteuning**

De school kent een stevige basisondersteuning, beschreven in ons ondersteuningsplan. Leerlingen, die meer ondersteuning nodig hebben, krijgen die. De extra ondersteuning is ook vastgelegd in het ondersteuningsplan.

5. **Samenwerking met ouders**

De ontwikkeling van leerlingen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de school en de ouders. We betrekken ouders bij het onderwijsproces en stimuleren een dialoog gebaseerd op wederzijds respect. Wij verwachten van ouders dat zij de doelstellingen van de school onderschrijven en de zelfstandigheid van hun kinderen stimuleren.

Onze leerlingen als resultaat

Als leerlingen de school verlaten, beschikken zij over de voldoende basisvaardigheden, algemene vaardigheden, algemene kennis en vakkennis om succesvol een vervolgstudie te doen.

Door ons onderwijs in actualiteiten, burgerschap en cultuur hebben zij een constructieve houding ontwikkeld, zijn flexibel in denken en doen, en nemen verantwoordelijkheid voor hun gedrag en ontwikkeling. Leerlingen hebben geleerd samen te werken, kritisch te denken en hun eigen mening te formuleren.

Door onze manier van coaching en leerlingbegeleiding, onder andere in LOB, zijn onze leerlingen in staat tot zelfreflectie, kunnen zij keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen voor de keuzes die zij maken.

Sponsorbeleid

Het Rembrandt College voert geen sponsorbeleid en er is dus geen sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage.

Personeelsbeleid

De positie waarin het Rembrandt College verkeert vraagt om strategisch personeelsbeleid. Het budget dat het Rembrandt College toegekend krijgt om strategische HRM beleid te voeren wordt op vier gebieden aangewend.

Spreiding van kennis en kunde

Het Rembrandt College is een kleinschalige school, waardoor het kwetsbaar is in kennis en kunde als medewerkers om welke reden dan ook wegvallen en bepaalde taken en verantwoordelijkheden blijven liggen. Spreiding van kennis en kunde is noodzakelijk en dit kan op verschillende manieren bereikt worden. O.a. door bepaalde (kern)taken, waar mogelijk, in koppels te laten uitvoeren. In het taakbeleid wordt hier rekening mee gehouden.

Relevante scholing is een andere manier om kennis en kunde te spreiden. Een professionaliseringsplan geënt op de onderwijskundige en professionele ontwikkeling, dat de school beoogt, is opgezet voorzien van een bovengemiddeld ruim scholingsbudget.

Dat vraagt ook om zicht op het potentieel van de medewerkers en hun mogelijkheden om zich te ontwikkelen. De gesprekkencyclus die in het schooljaar 2020-2021 is ingevoerd levert dat inzicht op.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor oudere én jonge medewerkers

De leeftijdsopbouw van medewerkers van de school is evenwichtig geworden in de afgelopen jaren. We sturen erop om dit te behouden.

Door de begeleiding van studerende en startende leraren op een hoog en structureel niveau is het Rembrandt College aantrekkelijk voor jonge docenten. De motor voor die ontwikkeling is de toetreding tot de Gelderse Opleidingsschool en de onderwijsregio Food Valley.

Het vergroten van de flexibiliteit in de inzet van medewerkers

In het aantrekken van personeel zal het Rembrandt College gebruik moeten blijven maken van een flexibele schil. De flexibiliteit is er ook als het Rembrandt College personeel aantrekt dat voor verschillende vakken (d.m.v. een meervoudige lesbevoegdheid) en taken inzetbaar is.

Bevoegd en bekwaam

Alle docenten van het Rembrandt College zijn bevoegd of studeren voor een (hogere) lesbevoegdheid. In de gesprekkencyclus is die doelstelling onderwerp van gesprek. Het professionaliseringsplan biedt de ruimte om deze doelstelling te blijven realiseren. Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze actief bezig zijn met het bijhouden van hun bekwaamheden. Ook dat is onderdeel van de gesprekkencyclus, waarbij er een afstemming plaatsvindt tussen wat de school enerzijds verlangt van de betrokkene op basis van het schoolbelang en anderzijds wat hij/zij wenst op basis van persoonlijk belang.

5. Ambities

De komende jaren werkt het Rembrandt College aan haar ontwikkeling op basis van een aantal ambities. Deze zullen richtinggevend zijn voor keuzes die we gaan maken de komende vier jaar. Onze ambities richten zich op de kwaliteitseisen die in hoofdstuk 3 zijn beschreven en hebben als startpunt onze uitgangspositie zoals beschreven in hoofdstuk 2. Daarmee beschrijven we in dit hoofdstuk hoe we de komende jaren het onderwijs en de organisatie door ontwikkelen.

De ambitie in de komende jaren is het doorzetten, versterken en borgen van de ontwikkelingen die in de vorige beleidsperiode zijn ingezet. We doen dat door te werken in drie programmalijnen:

1. Versterken van het onderwijs
2. Profilering van de school
3. Versterken van de organisatie

Versterken van het onderwijs

Binnen deze programmalijn stellen wij de volgende **ambitie** voor de periode van dit schoolplan:

Medewerkers van de school verzorgen onderwijs dat voldoet aan de kwaliteitseisen van de inspectie en de school. Hierdoor bereiken wij dat leerlingen actief leren en passende verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces.

Om deze ambitie te bereiken stellen wij voor 2028 de volgende **doelen**:

1. Didactisch handelen is van hoog niveau
 - a. In 100% van de lessen is de basis op order. Er heerst een veilig en uitdagend pedagogisch klimaat, de lessen verlopen ordelijk en is de uitleg helder en leerdoelgericht.
 - b. In 80% van de lessen worden leerlingen geactiveerd om te leren en is er aandacht voor vaardigheden, zowel de vakspecifieke als de metacognitieve vaardigheden.
 - c. Alle docenten hebben zicht op de vorderingen van leerlingen. Zij analyseren leeropbrengsten aan de hand van vooraf vastgestelde instrumenten. De uitkomst van de analyse gebruiken zij om de inhoud van hun lessen af te stemmen op de leerbehoeften van de leerlingen.
2. Het pedagogisch handelen is van hoog niveau
 - a. In de school heerst een voorspelbaar en overzichtelijk klimaat, dit is merkbaar in de lessen en daarbuiten, doordat het aantal verwijderingen en schorsingen op het huidige lage niveau gehandhaafd blijft.
 - b. In de school heerst een veilig klimaat, in de leerlingtevredenheidsonderzoeken scoort de school vanaf 2026 stabiel en boven de benchmark.
 - c. In het mentoraat worden leerlingen op een coachende manier begeleid. In 2028 is er een herkenbare aanpak voor het coachend mentoraat, die in 75% van de mentorgesprekken en driehoeksgesprekken wordt gebruikt. Leerlingen krijgen zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid, worden ondersteund waar dat nodig is en leren steeds meer verantwoordelijkheid te nemen.

- d. De begeleiding van leerlingen, die extra ondersteuning nodig hebben, voldoet in 2025 minimaal aan de afspraken die gemaakt worden in het samenwerkingsverband.
- 3. Het profiel van de school is zichtbaar in het onderwijs
 - a. Actualiteit, Burgerschap en Cultuur (ABC) zijn een onderdeel van het curriculum van elke sectie en wordt geborgd in het vakwerkplan. Secties hebben in 2026 leerdoelen en leeractiviteiten geformuleerd en monitoren de leeropbrengsten.
 - b. Actualiteit, Burgerschap en Cultuur (ABC) vormen in 2027 de basis voor het curriculum van de projectdagen. In een samenhangende en doorlopende leerlijn zijn leerdoelen geformuleerd. Hier worden vakoverstijgende projecten aan verbonden. Excursies en meerdaagse reizen maken hier onderdeel van uit.
 - c. Actualiteit, Burgerschap en Cultuur (ABC) vormen de basis voor een aantal podium- en expositie activiteiten per jaar. Vanaf 2028 neemt elke leerling hier minimaal tweemaal in zijn schoolloopbaan aan deel, éénmaal in de onderbouw en éénmaal in de bovenbouw.
 - d. Binnen de kaders van het flexrooster begeleiden alle docenten in 2026 leerlingen bij het maken van een keuzes op basis van hun vorderingen en onderwijsbehoefte.
 - e. Het TTO-onderwijs in de onderbouw voldoet aan de eisen van NUFFIC en heeft uiterlijk in 2028 het junior-TTO-certificaat.
 - f. De aanmeldingen voor het TTO-onderwijs zijn jaarlijks twee klassen.
 - g. De vakken O&O en PGP vormen binnen de havo-afdeling in 2028 een doorlopende leerlijn. Binnen de mavo en vwo zijn deze vakken (of een variant hierop) in ontwikkeling.
 - h. In zowel leerjaar 1 als 2 kent de school heterogene groepen met twee niveaus, naast een vwo klas in leerjaar 1 en 2 en een mavo klas in leerjaar 2. In deze heterogene groepen krijgen alle leerlingen vanaf 2025 lesstof aangeboden op het hoogste niveau. Er is vanaf 2026 sprake van differentiatie in de les en binnen de mogelijkheden van het flexrooster. In de toetsen wordt vanaf 2026 meetbaar gemaakt hoe leerlingen op de twee verschillende niveaus presteren. Determinatie vindt vanaf 2027 plaats na twee jaar.
- 4. De leeropbrengsten zijn van hoog niveau:
 - a. De onderwijsresultaten liggen vanaf 2027 structureel op of boven de inspectienormen.
 - b. Het leerling-verzuim is in 2027 gedaald tot onder de benchmark.
 - c. Het aantal leerlingen dat de school verlaat zonder diploma is in 2027 gehalveerd.
 - d. De leerling- en oudertevredenheid is vanaf 2026 structureel boven de benchmark.

Dit bereiken wij door, op hoofdlijnen, de volgende **activiteiten** te ondernemen:

1. Continueren van het teamleren in de vorm van de aanpak van Stichting Leerkracht. Met deze methodiek kunnen we de kracht van het team in zowel didactisch als pedagogisch opzicht versterken en borgen.
2. Het flexrooster, TTO, O&O/PGP, ABC en de heterogene brugklassen worden jaarlijks geëvalueerd en op basis van de uitkomst daarvan doorontwikkeld.
3. Inzetten op het versterken van het kwaliteitshandelen in de school. Het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsinstrumenten (kalender, instrumenten voor plannen, monitoren en

analyseren etc.) worden verder doorontwikkeld. Hierbij richten we ons niet alleen op de structuren en systemen maar ook de wijze waarop deze in de school worden gebruikt.

4. Basisvaardigheden zijn een onderdeel van het curriculum van elke sectie en wordt geborgd in het vakwerkplan. Secties hebben leerdoelen en leeractiviteiten geformuleerd en mentoren en de lees- en rekencoördinatoren monitoren de leeropbrengsten.
5. We bieden blijvend een breed scala aan kunstvakken en cultuuractiviteiten aan. Aanvullend daarop ontwikkelen we een doorlopende en samenhangende leerlijn ABC die vakoverstijgend is.
6. Het TTO-onderwijs wordt door ontwikkeld en geborgd. De komende jaren wordt geïnvesteerd in de scholing van docenten, het ontwikkelen van een TTO-leerlijn en specifieke TTO-activiteiten.
7. We breiden ons technologie-onderwijs uit met het vak O&O voor de hele onderbouw en PGP in de havo en mavo.
8. We ontwikkelen een aantrekkelijke leerroute voor vwo-leerlingen met verdiepende en verbredende vakken en projecten.
9. De bestaande extra ondersteuning wordt geborgd, de basisondersteuning in de klas en door de mentoren wordt doorontwikkeld. Het aanbod aan extra ondersteuning wordt samen met de partners in het samenwerkingsverband en de gemeente Veenendaal doorontwikkeld.



Profilering van de school

Binnen deze programmalijn stellen wij de volgende **ambitie** voor de periode van dit schoolplan:

Het Rembrandt College is een aantrekkelijke school voor openbaar onderwijs in Veenendaal en omgeving. Het inclusieve karakter van de school en de gekozen profilering van de school draagt hier op positieve wijze aan bij.

Om deze ambities te bereiken stellen wij voor 2028 de volgende **doelen**:

1. Jaarlijks melden 200 brugklassers zich aan, daarvan kiezen 40-50 voor TTO-onderwijs.
2. Elke afdeling heeft minimaal twee klassen per leerjaar.
3. De kunstvakken in de bovenbouw (beeldende vormgeving, muziek en drama) worden gezamenlijk door 30% van de leerlingen gekozen.
4. De financiële kengetallen zijn duurzaam binnen de kaders van inspectie en er is ruimte om te investeren in onderwijs.
5. Het imago van de school sluit in 2027 aan bij de kernwaarden en de profilering van de school.
6. De school is een relevante partner in het Veenendaals onderwijs en sociaal domein, dit is zichtbaar door deelname in 2026 in minimaal één netwerk met activiteiten die gericht zijn op de brede ontwikkeling van jongeren.

Dit bereiken wij door, op hoofdlijnen, de volgende **activiteiten** te ondernemen:

1. We investeren blijvend in een sterke PR en wervingscampagne.
2. We zoeken samenwerking met het po in Veenendaal.
3. We maken gebruik van gesubsidieerde projecten op gebied van school en omgeving, maatschappelijke diensttijd, financiële educatie etc.
4. We expliciteren onze visie op openbaar onderwijs en organiseren dialogen met leerlingen, medewerkers, ouders en stakeholders over de waarde van openbaar onderwijs.

Versterken van de organisatie

Binnen deze programmalijn stellen wij de volgende **ambitie** voor de periode van dit schoolplan:

De kwaliteit van onze organisatie, ons personeels- en financieel en facilitair beleid is goed en betrouwbaar. Onze cultuur heeft veel kenmerken van een professionele cultuur. De school is een aantrekkelijke werkgever. Hiermee leggen wij een stabiele basis die bijdraagt aan goed onderwijs.

Om deze ambities te bereiken stellen wij voor 2028 de volgende **doelen**:

1. We ontwikkelen in 2026 een strategische HR-beleid en binnen dit beleid introduceren we vanaf 2026 instrumenten voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, opleidingsbeleid en vitaliteitsbeleid.
2. We werken vanuit een gezamenlijk commitment aan de missie, kernwaarden, ambities en afspraken. Er wordt planmatig en doelmatig gewerkt vanuit een visie op kwaliteit. Dit meten we in het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Daar scoren we vanaf 2025 boven de benchmark op dit punt. Iedereen neemt verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de eigen taken en is aanspreekbaar op de kwaliteit en de resultaten.

3. We hebben een gezonde meerjarenbegroting, dit is zichtbaar in de kengetallen. Deze zijn elk jaar binnen de kaders van de inspectie en onze eigen normen.
4. We werken vanaf 2026 samen met andere scholen uit de regio op bestuurlijk en stafniveau.
5. Onze communicatie is, zowel intern als extern, helder, begrijpelijk, tijdig en makkelijk vindbaar. Ouders en leerlingen scoren in tevredenheidsonderzoeken vanaf 2027 boven de benchmark op het gebied van communicatie.
6. Ons gebouw past bij de onderwijskundige kernwaarden en profilering. Om dit te bereiken wordt het gebouw verduurzaamd en gemoderniseerd. De luchtkwaliteit in het gebouw wordt verbeterd en het gebruik van gas en elektriciteit daalt conform de doelstellingen van de DUMAVA-subsidie. Gebruikers ervaren het gebouw als functioneel, kleurrijk en prettig.
7. Alle vacatures blijven tijdig en kwalitatief ingevuld met geschikt personeel, ook in tijden van arbeidsmarktkrapte.
8. Het ziekteverzuim, duur en frequentie, is vanaf 2025 gelijk aan de benchmark.
9. We scoren vanaf 2026 in medewerkerstevredenheidsonderzoeken boven de benchmark, in elk geval op de punten werkdruk, ontwikkelmogelijkheden en betrokkenheid bij de koers.

Dit bereiken wij door, op hoofdlijnen, de volgende **activiteiten** te ondernemen:

1. We ontwikkelen instrumenten voor strategisch HR-beleid en implementeren deze;
2. We nemen actief deel aan de opleidingsschool GOV;
3. We evalueren onze professionele cultuur en op basis van de uitkomsten hiervan ontwikkelen we deze cultuur verder;
4. We werken met een goed P&C-cyclus en sturen financieel bij zodra dit noodzakelijk is;
5. We investeren in samenwerking met scholen in de omgeving;
6. We investeren in groot onderhoud, verduurzaming en inrichting van het gebouw.

6. Sturing en kwaliteit

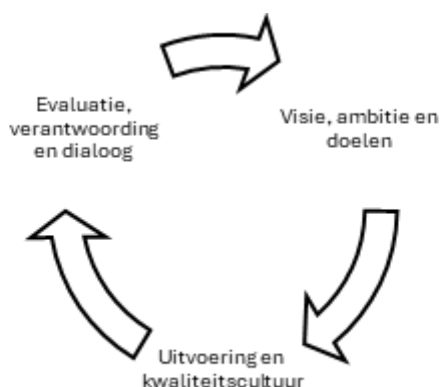
Passend bij de reflectie op waar de school staat (hoofdstuk 2) en de missie en kernwaarden (hoofdstuk 3) zijn in de schoolplan ambities, doelen en plannen beschreven.

Hier werken we systematisch en cyclisch aan vanuit een visie op en een aanpak voor sturing en kwaliteit.

Visie op sturing en kwaliteit

Wij sturen aan op een professionele cultuur. Kernbegrippen in deze professionele cultuur zijn vertrouwen, veiligheid, verantwoordelijkheid en transparantie. Deze vier begrippen in samenhang maken het mogelijk om een professionele cultuur te versterken. Bij het aansturen van medewerkers komen deze vier begrippen dan ook integraal aan bod.

Wij werken op een cyclische manier aan kwaliteit. Wij hanteren hierbij een cyclisch van drie fasen:



In het kwaliteitshandboek werken wij deze begrippen verder uit en vertalen wij ze naar concrete praktijken.

Planvorming

De ambities en doelen in dit schoolplan worden vertaald naar jaarplannen. Deze jaarplannen vormen de praktische vertaling van het schoolplan naar de organisatie.

Op basis van de geformuleerde ambities en doelen en een kritische reflectie op de stand van zaken in de school worden jaarplannen opgesteld. Hierin worden de doelen vertaald naar SMART geformuleerde jaardoelen. Bij elk doel worden prestatie-indicatoren geformuleerd die duidelijk maken aan welke eis voldaan moet worden om het doel te bereiken. Ook wordt vastgelegd hoe de resultaten gemeten worden. De doelen moeten zo gesteld worden dat het geheel van de doelen voor de school een haalbare hoeveelheid werk oplevert.

Er wordt gestart met een bestuurlijk en school jaarplan. De doelen die hierin gesteld worden, worden verder gespecificeerd naar een jaarplan per team en per portefeuillehouder en een jaarplan voor de secties.

In elk jaarplan worden acties beschreven die ingezet worden om de doelen te bereiken. Deze acties worden zo geformuleerd dat duidelijk is wie wat wanneer gaat doen en welke middelen hiervoor beschikbaar zijn.

De jaarplannen worden gebruikt om het intern toezicht de mogelijkheid te geven de voortgang van het schoolplan te monitoren en hier toezicht op te houden.

Uitvoering

In de uitvoeringsfase zijn in de eerste plaats de professionals verantwoordelijk voor het uitvoeren van de activiteiten uit het jaarplan waar zij een rol in spelen. Gedurende de fase van uitvoering koppelen zij geregeld aan de schoolleiding terug hoe de voortgang verloopt. Uiteraard wordt bijgestuurd wanneer dat nodig is.

Evaluatie

Aan het einde van het schooljaar worden de jaarplannen geëvalueerd. Hierbij is van belang dat de opbrengsten gemeten zijn op een wijze die vooraf vastgelegd is en die past bij de gestelde doelen.

Op basis van een analyse van de gemeten resultaten volgt een professionele dialoog tussen de uitvoerder van het jaarplan en de schoolleiding. Hierin worden de resultaten besproken en geduid.