



wp

De Werkplaats
Kindergemeenschap

Samen verder werken

Schoolplan de Werkplaats Kindergemeenschap 2024 - 2028



Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1 Missie en Visie	7
2 De Werkplaats, een gemeenschap	9
3 Organisatie in beeld: samenwerken rondom werkers	11
4 Ontwikkelambities basisonderwijs	15
4.1 Burgerschap	15
4.2 Ouderparticipatie	16
4.3 Verder ontwikkelen van de organisatie	17
4.4 Verdere ontwikkeling van het onderwijs	18
4.4.1 Kunst, cultuur en creativiteit	18
4.4.2 Rekenen	21
4.4.3 Taal in samenhang	22
4.4.4 Uitdagend aanbod	23
5 Ontwikkelambities Voortgezet Onderwijs	27
5.1 Ambitie: Versterken gemeenschap, Werkplaats Burgerschap	27
5.2 Ambitie: Borgen en ontwikkelen onderwijsproces	28
5.3 Ambitie: Verdere ontwikkeling van het onderwijs	29
5.4 Verdere ontwikkeling van de organisatie	30
5.5 Passend gebouw	33

6 Kwaliteitszorg	35
6.1 Kwaliteitszorg B0	35
6.1.1 Doelen	35
6.1.2 Stelsel van kwaliteitszorg B0	37
6.2 Kwaliteitszorg VO	39
6.2.1 Doelen	39
6.2.2 Stelsel van kwaliteitszorg VO	41
7 Stichting en bevoegd gezag	47
7.1 Governance	47
7.2 Directie	47
7.3 Personeelsbeleid	48
7.3.1 Basisonderwijs	48
7.3.2 Voortgezet onderwijs	49
7.4 Sponsorbeleid	50



Voorwoord

Goed en eigentijds onderwijs vraagt om voortdurende gezamenlijke inspanning. In dit schoolplan staan de ambities die de basisschool en middelbare school van de Werkplaats Kindergemeenschap de komende jaren nastreven. Die ambities zijn door werkers, ouders en medewerkers samen geformuleerd.

De eisen die vanuit de maatschappij aan scholen gesteld worden zijn hoog. Aan die eisen van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming werken wij vanuit de visie van Kees Boeke. In die visie vindt leren plaats in een gemeenschap; het opdoen van kennis, het leren omgaan met de ander en het ontwikkelen van de persoonlijkheid gebeurt het beste sámen. Op de Werkplaats leren werkers met elkaar, oefenen zij in gelijkwaardige samenwerking en ontwikkelen zij betrokkenheid bij anderen en de wereld.

De maatschappelijke ontwikkelingen lijken soms weg te bewegen van gemeenschapszin. Polarisatie, afnemende verdraagzaamheid en toenemende individualisering raakt kinderen, ouders/verzorgers en scholen. Het vraagt ons om te investeren in het versterken van de kindergemeenschap die we samen willen zijn. Dat doen wij omdat we de overtuiging hebben dat leren beter gaat op een plek waar ieder zich vertrouwd en gezien weet. We vertrouwen erop dat jongeren die nu betrokkenheid oefenen, later met hoofd, hart en handen zullen bijdragen aan een mooiere wereld.

Samen werken wij verder.

Jeroen Croes,
bestuurder Werkplaats Kindergemeenschap



1 | Missie en Visie

De Werkplaats Kindergemeenschap in Bilthoven is een school voor basisonderwijs en voortgezet onderwijs. De school is in 1926 opgericht door Kees Boeke vanuit de overtuiging dat kinderen serieus genomen moeten worden om met hen te kunnen bouwen aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving. Die overtuiging is er nog steeds. In de Werkplaats bouwen kinderen en volwassenen met hoofd, hart en handen aan een wereld van mogelijkheden.

Kernwaarden

De Werkplaats kent vier kernwaarden: samenwerking, gelijkwaardigheid, betrokkenheid en duurzaamheid. Deze kernwaarden geven richting aan het gedrag van werkers en medewerkers.

Missie

De Werkplaats inspireert en motiveert jonge mensen om zich door allerlei soorten werk naar hun eigen aard en aanleg te ontwikkelen en zo te “worden wie zij zijn”, in een vorm van onderwijs die zich steeds vernieuwt, passend bij de jonge mensen van nu en de tijd waarin zij leven. Hierbij laten wij ons inspireren door Kees Boeke en zijn boek “Kindergemeenschap”.

Visie

De Werkplaats wil jonge mensen (de werkers) serieus nemen vanuit de overtuiging dat zo met hen gebouwd kan worden aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving, waarin zij zich met elkaar in verscheidenheid en overeenkomst verbonden weten. In de Werkplaats bouwen zij met hoofd, hart en handen aan een wereld vol mogelijkheden. De volwassenen (de mede-werkers) helpen hen bij hun ontwikkeling door het bieden van verantwoordelijkheid in een leeromgeving met veel ruimte voor samen leren en creëren. De Werkplaats Kindergemeenschap is een oefentuin voor het functioneren in sociale verbanden in de maatschappij en de wereld. De Werkplaats biedt kwalitatief goed onderwijs, gericht op zowel hoofd, hart als handen.



2 | De Werkplaats, een gemeenschap

In de naam van de Werkplaats Kindergemeenschap zit besloten dat we met de werkers, medewerkers en ouders een gemeenschap willen zijn. Dit hoofdstuk expliciteert wat met die gemeenschap bedoeld wordt en wat wij daarmee willen bereiken. In hoofdstuk 4 en 5 wordt voor het basisonderwijs en voortgezet onderwijs o.a. uitgewerkt hoe aan het versterken van de gemeenschap wordt gewerkt.

Oefenplaats in mens-zijn

Een school is een sociale omgeving vol verschillende mensen en kan worden gezien als een samenleving in het klein. De Werkplaats speelt als oefenplaats een grote rol in de ontwikkeling van burgerschap. Als onderdeel van de kindergemeenschap oefenen en beoefenen werkers hun burgerschap. Kees Boeke koppelt deze taak aan het hogere doel 'mens te zijn'.

'Opvoeden tot echte mensen betekent niet alleen het vormen van krachtige en eerlijke maar ook van lieve en geestelijk verdiepte mensen, dus het eist niet alleen de harmonische ontwikkeling van al wat wij hebben: ons lichaam, intellect, onze kunstzin, maar evenzeer het beteugelen van het dierlijke in ons: het vervangen van de instinctieve zelfhandhaving door een liefdevolle zorg voor anderen; het overwinnen van de drang naar bezit en macht en in plaats daarvan een echt en eerlijk dienen van het belang van het geheel.'

Kees Boeke, 'Kindergemeenschap' pagina 24

Werkers op de Werkplaats oefenen zich dus in dit 'mens zijn'. De Werkplaats biedt werkers ervaringen die bijdragen aan hun vermogen om nu en in de toekomst mede vorm te geven aan en verantwoordelijkheid te dragen voor de samenleving. Op de Werkplaats geven wij hieraan vorm met vieringen en rituelen, een veilig leerklimaat, ervaren lidmaatschap, democratie en inclusie.

Vieringen en rituelen

De Werkplaats viert met jaarlijkse rituelen de verbondenheid met de school. Rituelen zijn handelingen die zowel structuur aanbrengen in ons leven als ervoor zorgen dat we een band voelen met anderen. Rituelen zijn als het ware bewakers van tijd én van de gemeenschap.

Veilig leerklimaat

De Werkplaats bevordert een veilig leerklimaat. Een veilige omgeving stimuleert werkers zich te ontwikkelen naar 'aard en vermogen' en te 'durven' leren. Didactiek, pedagogiek en de relatie tussen werkers en medewerkers en de begeleiding van werkers bij hun leerproces zijn belangrijke factoren voor het zelfvertrouwen waarmee werkers de wereld ingaan.

Lidmaatschap

De Werkplaats zorgt ervoor dat werkers, ouders en medewerkers zich thuis voelen in een eenheid waar ze elkaar kennen én zich lid voelen van de gehele gemeenschap. Lidmaatschap van de schoolgemeenschap is de optelsom van het gevoel van verbondenheid met de school en goede relaties met de andere leden – werkers en medewerkers. Goede relaties kenmerken zich door zorgzaamheid, interesse en rechtvaardigheid.

Inclusie

De De Werkplaats wil ervoor zorgen dat alle werkers zich veilig genoeg voelen om zichzelf te kunnen zijn en om zichzelf te tonen.

We bevorderen kansengelijkheid door alle werkers de mogelijkheid te geven burgerschap op school te oefenen en we bieden een omgeving waarin zij leren omgaan met onderlinge verschillen.

Democratie

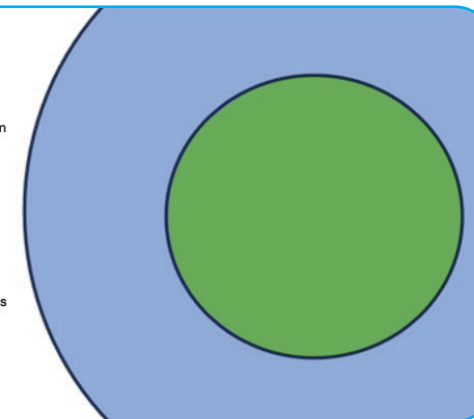
Op de Werkplaats ervaren, oefenen en beoefenen werkers democratie in de praktijk. We werken vanuit de drie basiswaarden van de democratische, pluriforme Nederlandse rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit. De basiswaarde vrijheid wordt bevorderd door aandacht voor vrijheid van meningsuiting en autonomie. Gelijkwaardigheid wordt bevorderd in de vorm van het gelijkheidsbeginsel en het afwijzen van discriminatie. Solidariteit wordt bevorderd door verdraagzaamheid, begrip en verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid.

3 | Organisatie in beeld: samenwerken rondom werkers

De organisatie van de twee scholen van de Werkplaats Kindergemeenschap is gericht op samenwerken rondom de werkers. Elke werker zit in een eigen groep of klas als veilige uitvalsbasis. Elke klas maakt onderdeel uit van een kleurgroep (BO) of team (VO) van enkele klassen die worden omringd door een groep van vaste medewerkers.

Teams rondom werkers

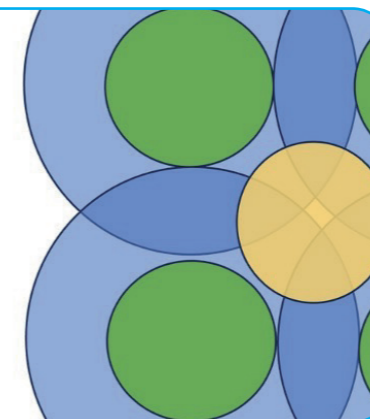
- Groep/klas als veilige basis
- meerdere groepen vormen een team
- eigen deel in het gebouw
- vaste groep medewerkers
- twee jaar samen
- gezamenlijke ruimte
- veel samenwerking tussen werkers
- veel samenwerking tussen medewerkers
- 'jij' en 'jou', iedereen kent elkaar
- programma's, rituelen en gewoontes
- Deep democracy en peergroup mediation
- klankbordgroepen en werkersraad



Samenwerkende medewerkers

- eigen en gedeelde verantwoordelijkheden
- goede facilitering
- meeste expertise aanwezig in elk team
- vastgelegde verantwoordelijkheden en facilitering
- meewerkende teamleider
- verbinding met de andere teams

- kennis gedeeld in
 - werkgroepen
 - vakgroepen
 - expertisegroepen

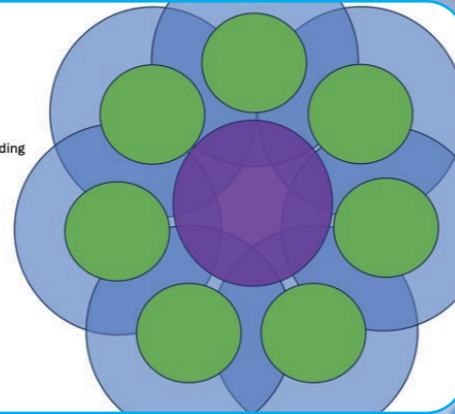


Medewerkers werken in teams rondom werkers. Samen verzorgen zij het grootste deel van het onderwijs en de begeleiding van een groep klassen. Medewerkers delen hun kennis ook buiten het eigen team, bijvoorbeeld in vak-, werk- of expertisegroepen.

Elk team wordt geleid door een team-leider. Deze is verantwoordelijk voor het organiseren van het onderwijs en de begeleiding in het team en ziet toe op de kwaliteit daarvan. Samen vormen de teamleiders met de directeur (BO) of rector (VO) de schoolleiding van een school. Zij verbinden de teams binnen de school en maken ook verbinding met de andere school.

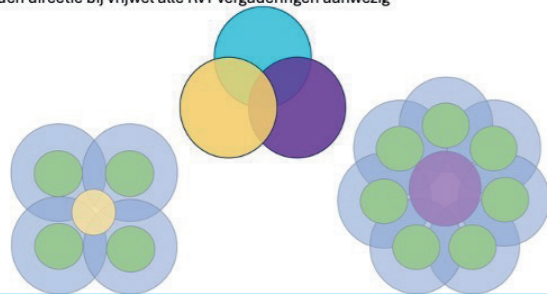
Samenwerkende teamleiders

- eigen verantwoordelijkheden
- gedeelde verantwoordelijkheden
- samen met directeur/rector schoolleiding
- kennisdeling
- schoolbrede portefeuilles
 - werkgroepen
 - vakgroepen
- verbinding tussen de teams
- verbinding tussen scholen



Samenwerkende directie

- Basisschool, Voortgezet Onderwijs en Bedrijfsvoering
- Eigen verantwoordelijkheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Jaaragenda
- Voorzitter is bestuurder
- Overige leden directie bij vrijwel alle RvT vergaderingen aanwezig



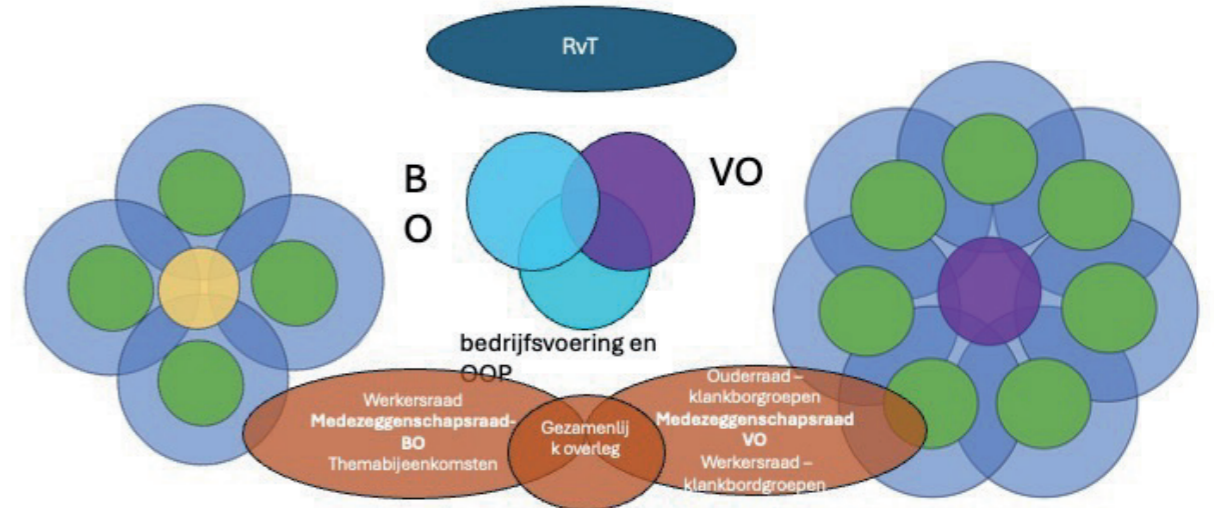
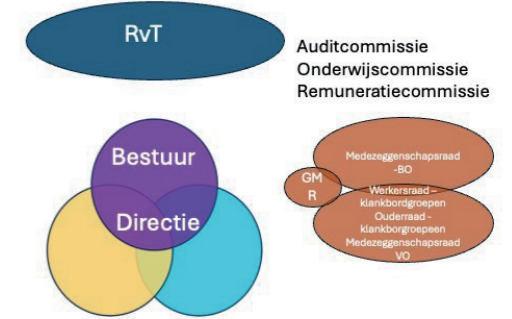
De directeur BO, de rector VO en de directeur bedrijfsvoering vormen samen de directie. Zij hebben elk eigen verantwoordelijkheden en zijn samen verantwoordelijk voor het geheel. De rector is bestuurder. De RvT is de werkgever van het bestuur. Ook de andere directieleden worden regelmatig in de RvT-vergaderingen uitgenodigd.

BO en VO hebben elk een MR. Deze hebben wettelijke medezeggenschap. Er is ook een gezamenlijk beraad tussen deze twee raden. Het VO kent ook een werkersraad, een ouderraad en werker- en ouderklankbord-groepen. Het BO kent eveneens een werkersraad. De RvT vormt het interne toezicht op het bestuur. RvT en MR treffen elkaar minstens 2x per jaar.

Intern toezicht, dialoog en inspraak

Toezichtskader
Cyclische jaaragenda
Schoolplan

Rapportages
2x per jaar RvT-GMR
Schoolbezoek





4 | Ontwikkelambities Basisonderwijs

4.1 Burgerschap

Beschrijving ambitie

Kees Boeke benadrukte het belang van gemeenschap en verantwoordelijkheid. De Werkplaats Kindergemeenschap ziet burgerschap als een intrinsiek onderdeel van het leerproces, waarbij werkers worden aangemoedigd om hun eigen unieke bijdrage te leveren aan de gemeenschap. We geloven dat kinderen van jongs af aan moeten leren hoe ze betrokken kunnen zijn bij de samenleving en hoe ze positieve verandering kunnen bewerkstelligen.

We streven burgerschapsonderwijs na waarin we bijdragen aan de vorming van actieve, empathische, en inclusieve burgers die zich bewust zijn van hun rol in de samenleving. Burgerschapsvorming vindt plaats tijdens projecten, besprekingskringen, overleggen van de werkersraad, in gebruiken en rituelen en in het dagelijks handelen van medewerkers en werkers. Daarbij maken alle medewerkers aanvullend gebruik van de methode Deep Democracy.

Deep Democracy biedt een waardevolle aanvulling op het gedachtegoed van Kees Boeke. Het stelt dat alle stemmen gehoord moeten worden en dat conflicten kunnen leiden tot diepgaand begrip en constructieve verandering. Dit betekent dat we op onze school een inclusieve omgeving creëren waarbij iedereen wordt aangemoedigd om zijn of haar mening te delen, zelfs als deze afwijkt van de meerderheid. De stem van de minderheid wordt actief bevraagd om wijsheid aan het meerderheidsbesluit toe te voegen. Door de principes van Kees Boeke te combineren met de inzichten en werkvormen van Deep Democracy willen we een generatie van betrokken, empathische en actieve burgers vormen die in staat zijn om bij te dragen aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving, zowel op lokaal als internationaal niveau.

Ons burgerschapsonderwijs voldoet aan de kerndoelen voor burgerschapsonderwijs en is beschreven in een doorlopende leerlijn van groep 1 t/m 8.

Doelen

- In alle kleurgroepen en tijdens overleggen van medewerkers worden de werkvormen en principes vanuit het gedachtegoed van Kees Boeke en vanuit Deep Democracy toegepast.
- Wekelijks vinden Werkersraad en besprekingskringen plaats, waarin we de werkers aanmoedigen actief betrokken te zijn bij hun gemeenschap en waarin alle stemmen gehoord worden.
- De kerndoelen voor burgerschapsonderwijs zijn bekend bij alle medewerkers.
- Op basis van de kerndoelen is er een doorgaande leerlijn burgerschapsonderwijs opgesteld van groep 1 tot en met 8.
- De doorgaande leerlijn burgerschapsonderwijs is bekend bij alle medewerkers en zij werken volgens deze leerlijn.
- Nieuwe medewerkers worden meegenomen in het gedachtegoed van Kees Boeke door voor hen enkele scholingsmomenten te organiseren. Dit gebeurt samen met het VO.

4.2 Ouderparticipatie

Ambitie

De Werkplaats is een gemeenschap waarin medewerkers en ouders samen werken met als doel het stimuleren van de brede ontwikkeling van de werkers. Medewerkers en ouders zien elkaar als partners en werken positief en constructief samen rond en met de werker. Daarnaast ondersteunen ouders de school door het bijdragen aan de organisatie van verschillende activiteiten. De medezeggenschap functioneert effectief en werkt constructief samen met de directie.

Doelen

- Er is ervaring opgedaan met het werken met oudercirkels: groepen ouders die samen met medewerkers taken binnen de school uitvoeren en ondersteunen.
- In alle kleurgroepen zijn ouders betrokken bij het organiseren en uitvoeren van activiteiten.



- Gedurende ieder schooljaar zijn er minstens 5 momenten waarop medewerkers, werkers en ouders samenkomen tijdens vieringen of afsluitingen van projecten.
- Er is een financiële oudercirkel actief die voorstellen aan de directie doet voor het vinden van aanvullende financiering waarmee extra activiteiten van de Werkplaats bekostigd zouden kunnen worden.
- De oudertevredenheid gemeten met de vragenlijst oudertevredenheid, ligt op of boven het landelijk gemiddelde.
- De communicatie tussen ouders en medewerkers over de brede ontwikkeling van de werker geeft ouders voldoende zicht op deze ontwikkeling.
- De medezeggenschapsraad is zo gepositioneerd, geïnformeerd en ontwikkeld dat het een sterke gesprekspartner is voor de schoolleiding. De school faciliteert nascholing voor de leden.

4.3 Verder ontwikkelen van de organisatie

Ambitie

De Werkplaats is een professionele organisatie waarin vanuit een gezamenlijke visie en een gedeelde verantwoordelijkheid samengewerkt wordt aan het bieden van kwalitatief sterk onderwijs. Dit onderwijs bevordert de brede ontwikkeling van de werkers. Er wordt in alle lagen van de organisatie cyclisch gewerkt aan het versterken van het onderwijs. Hierin staan de doelen vanuit het schoolplan en het jaarplan centraal. We beantwoorden steeds 3 vragen:

1. Waar ga ik heen, wat zijn mijn doelen en waarom?
2. Hoe sta ik ervoor, welke vooruitgang is er en hoe weet ik dat?
3. Wat is mijn volgende stap?

Afspraken en werkwijzen zijn bekend voor iedereen in de organisatie en vastgelegd.

De focus in de organisatie ligt op het leren van werkers en medewerkers. Het leiderschap in de organisatie richt zich op het begeleiden, organiseren en faciliteren van samen leren, waarbij sprake is van professionele ruimte voor alle medewerkers. Taken en verantwoordelijkheden zijn helder. De organisatiestructuur maakt het samen leren mogelijk. Door prioriteiten te stellen en keuzes te maken is er voldoende tijd en ruimte.

Doelen

- Bij alle activiteiten die plaatsvinden is voor de betrokkenen helder wat het doel ervan is
- Afspraken over het vormgeven van het onderwijs worden vastgelegd in kwaliteitskaarten. Deze zijn vindbaar voor alle medewerkers en worden minstens 1 keer per jaar geëvalueerd.
- De doelen vanuit het schoolplan worden jaarlijks verwerkt in een jaarplan.
- Doelen uit dit jaarplan staan centraal in de overlegstructuur in de school.
- Werkgroepen werken met vooraf opgestelde doelen en een jaarplan.
- Voorzitters van werkgroepen weten welke verantwoordelijkheid zij hebben en handelen daarnaar.
- Bij het opstellen van doelen en het maken, uitvoeren en evalueren van een plan wordt kennis vanuit onderzoek toegepast.
- Er wordt tijd gecreëerd en gefaciliteerd om samen leren mogelijk te maken.
- In kleurgroepen worden lessen gezamenlijk voorbereid en geëvalueerd.
- Medewerkers krijgen structureel feedback op de kwaliteit van hun lesgeven.
- De gesprekkencyclus met medewerkers wordt uitgevoerd en gemaakte afspraken worden nagekomen.
- De verantwoordelijkheid van teamleiders en intern begeleiders is herijkt en er wordt naar gehandeld.
- Toetsresultaten worden geanalyseerd volgens vaste afspraken op groeps-, bouw- en schoolniveau.
- Conclusies uit de analyse van de resultaten worden gebruikt als input voor het maken van nieuwe plannen op groeps-, bouw- en schoolniveau.
- Afspraken over toetsing en het analyseren van de resultaten zijn vastgelegd in een kwaliteitskaart.

4.4 Verdere ontwikkeling van het onderwijs

4.4.1 Kunst, cultuur en creativiteit

Ambitie

Op de Werkplaats wordt kwalitatief hoogwaardig onderwijs geboden in kunst, cultuur en creativiteit. Hiermee willen we bereiken dat ieder kind "kan worden wie hij/zij is".



Een werker op de Werkplaats krijgt ruimte om zijn of haar creativiteit te ontdekken, te ontwikkelen en tentoon te spreiden. Hierbij wordt de werker geprikkeld om creatief te leren denken en/of een creatief proces aan te gaan.

De medewerker op de Werkplaats organiseert creatieve processen en kan verschillende creatieve disciplines aanbieden.

Het aanbod aan lessen in kunst, cultuur en creativiteit kent een opbouw die is vastgelegd in leerlijnen. Medewerkers werken samen bij het ontwerpen van lessen bij de doelen uit de leerlijnen. Het onderwijs in kunst, cultuur en creativiteit wordt geïntegreerd aangeboden binnen het thematisch onderwijs.

Doelen

- Er is jaarlijks minstens 1 schoolbreed project waarin de disciplines dans, drama, literatuur, muziek en beeldend een plek hebben.
- In de projecten op bouwniveau worden activiteiten uit de disciplines beeldend en drama verwerkt.
- De werkgroep kunst en cultuur werkt op basis van een jaarplan en dit jaarplan is bekend bij alle medewerkers.
- Er is een leerlijn beeldend opgesteld en gedeeld met de medewerkers.
- Er is een leerlijn drama opgesteld en gedeeld met de medewerkers.
- Afspraken over het gebruik van deze leerlijnen zijn vastgelegd in een kwaliteitskaart.
- Alle medewerkers beschikken over de kennis van het inrichten van creatieve processen en zijn zich bewust van het belang hiervan
- De begeleiding vanuit Kunst Centraal is effectief en doelgericht ingezet en heeft bijgedragen aan het versterken van de vaardigheden van de medewerkers.
- Medewerkers zijn ondersteund door deskundigen vanuit Kunst Centraal of vanuit de eigen organisatie bij het ontwerpen van hun lessen.
- In de kleurgroepen worden lessen gezamenlijk voorbereid en hierbij worden de talenten van medewerkers ingezet.
- Het atelier wordt intensief gebruikt.



4.4.2 Rekenen

Ambitie

Op de Werkplaats wordt onderwijs in rekenen-wiskunde gegeven passend bij recente inzichten over goed rekenonderwijs.

Medewerkers zijn in staat om doelgerichte en effectieve instructies te geven waarin zij uitgaan van hoge verwachtingen van alle werkers. Binnen de rekenlessen wordt door de medewerkers aangesloten bij het niveau van de werker. Medewerkers zijn in staat te differentiëren en hun lessen zo te organiseren dat zij tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van alle werkers. De schoolambities voor rekenen-wiskunde worden bereikt. Afspraken over het onderwijs in rekenen-wiskunde zijn vastgelegd in een kwaliteitskaart.

Doelen

- Vanaf het schooljaar 2025-2026 zijn de resultaten van de IEP-toetsen op het onderdeel rekenen passend bij de schoolambities.
- Voor alle werkers wordt vanaf groep 3 toegewerkt naar het behalen van de doelstellingen op het 1S-niveau. Bijstellen van doelen voor werkers gebeurt niet eerder dan eind groep 6.
- Iedere medewerker kent de mogelijkheden van *De wereld in getallen 5* (WIG5) en *RekenXL* en is vertrouwd met de ondersteunende software.
- Alle medewerkers geven effectieve en doelgerichte rekeninstructies.
- Medewerkers differentiëren binnen hun lessen en gaan daarbij uit van hoge verwachtingen.
- Er is een opgeleide rekenspecialist op school waarvoor verantwoordelijkheden zijn afgestemd en bekend bij alle medewerkers.
- Afspraken over het vormgeven van het rekenonderwijs zijn vastgelegd in een kwaliteitskaart.
- Alle medewerkers krijgen jaarlijks minstens 2 keer feedback op hun rekenlessen. Zij passen deze feedback aantoonbaar toe.
- De rekenresultaten worden na de toetsen van WIG5 door alle medewerkers nauwkeurig geanalyseerd. De groepsmedewerker analyseert volgens vaste afspraken en past het rekenonderwijs daarop aan.

- Na de afname van de IEP-toetsen vindt een nauwkeurige analyse op werker-, groeps- en schoolniveau plaats. Conclusies uit deze analyse worden verwerkt in plannen, uitgevoerd en geëvalueerd.
- In de onderbouw wordt binnen de thema's structureel gewerkt aan het realiseren van de doelen voor rekenen-wiskunde.
- De ontwikkeling van de werkers in de onderbouw wordt 2 keer per jaar in kaart gebracht met behulp van een leerlingvolgsysteem voor kleuters.

4.4.3 Taal in samenhang

Ambitie

Het taalonderwijs op de Werkplaats wordt binnen de projecten vormgegeven en aangeboden. Hiermee ontstaat er samenhang tussen de domeinen schrijven, spreken, lezen en kennis over taal. Het onderwijs in taalverzorging en spelling vindt methodisch plaats waarbij medewerkers op basis van kennis over goed onderwijs keuzes maken in hun aanbod, didactiek en onderwijstijd. Het leesonderwijs is opgebouwd in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8. Afspraken over het aanbod en de didactiek zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten.

De schoolbibliotheek 'het Boekebos' bevat actuele boeken die actief worden gepromoot door medewerkers. Ook zijn van een aantal titels veel exemplaren beschikbaar, waardoor medewerkers ze met de hele groep samen kunt lezen. Hiervoor zijn boeken beschikbaar die passen bij alle leeftijdsgroepen.

In elke kleurgroep is een tot taal-leesexpert opgeleide medewerker. Deze stimuleert en motiveert medewerkers bij het bieden van samenhangend en uitdagend taalonderwijs.

Doelen

- Vanaf het schooljaar 2025-2026 zijn de resultaten van de IEP-toetsen op het onderdeel taalverzorging passend bij de schoolambities.
- Er is in kaart gebracht wat de huidige situatie binnen het taalonderwijs is d.m.v. de monitor van het Expertisecentrum.
- Op basis van deze situatie stelt de werkgroep taal-lezen een plan van aanpak op waarbij de focus ligt op verbeteren van de resultaten voor taalverzorging en het borgen van de resultaten voor lezen.



- De werkgroep taal-lezen werkt volgens een jaarplan en dit jaarplan is bekend bij alle medewerkers.
- De vernieuwde kerndoelen zijn bekend bij de medewerkers en hebben een plek in ons onderwijs.
- De deskundigheid van taal-leesexperts wordt ingezet om de kennis van de medewerkers te verhogen.
- Er zijn kwaliteitskaarten ontwikkeld voor lezen en taalverzorging.
- Er is een doorgaande lijn op het gebied van lezen en taalverzorging van groep 1 t/m 8.
- De bibliotheek heeft actuele jeugdliteratuur die actief wordt gepromoot door medewerkers.
- Er wordt in alle groepen dagelijks voorgelezen.
- In de onderbouw wordt binnen de thema's structureel gewerkt aan het realiseren van de doelen voor taal en voorbereidend lezen.
- De ontwikkeling van de werkers in de onderbouw wordt 2 keer per jaar in kaart gebracht met behulp van een leerlingvolgsysteem voor kleuters.

4.4.4 Uitdagend aanbod

Ambitie

Kinderen hebben uitdaging nodig om diep te kunnen leren en grip te krijgen op hun eigen leerproces. Om deze reden is ons aanbod afgestemd op verschillende niveaus. Wij bieden uitdaging in de eigen groep door onze rijke projecten waarin kinderen op eigen/hoger niveau kunnen werken en leren. De reguliere lesstof wordt voor werkers die dat aankunnen compact aangeboden en verwerkt zodat er tijd vrijkomt om aan uitdagende stof te kunnen werken. Hierdoor kunnen ook makkelijk lerende werkers leren omgaan met het maken van fouten en doorzetten als iets moeilijk is. Ze werken hiermee aan de ontwikkeling van hun executieve functies: de regelfuncties van de hersenen die essentieel zijn voor het realiseren van doelgericht en aangepast gedrag. Er zijn werkers die het onvoldoende lukt om in de eigen groep de uitdaging aan te gaan. Ook komt het voor dat er in de groep geen 'peers' aanwezig zijn. Deze werkers kunnen (tijdelijk) begeleid worden in een aparte setting: 'Vloer- of Groepsfab'. In deze setting wordt extra gewerkt aan leren leren, jezelf aansturen, samenwerken en het ontwikkelen van een groeimindset.



Om deze ambities te verwezenlijken is in elke kleurgroep een begaafdheidsexpert die medewerkers begeleidt en coacht en inhoudelijke kennis met hen deelt.

Doelen

- Iedere medewerker kan signaleren welke werker extra uitdaging nodig heeft.
- Bij iedere medewerker is voldoende basiskennis over de ondersteuningsbehoeften van de meer- en hoogbegaafde werker.
- Iedere groepsmedewerker is in staat om in de groep verrijkende opdrachten aan te bieden en te begeleiden.
- Iedere kleurgroep beschikt over een begaafdheidsexpert waarmee de groepsmedewerker kan sparren, die input kan leveren voor het aanbod in de kleurgroep en waarmee co-teachen ingezet kan worden.
- Er wordt actief gestuurd door de medewerkers op peercontact voor de kinderen die dit in de groep onvoldoende kunnen vinden.



5 | Ontwikkelambities Voortgezet Onderwijs

In dit hoofdstuk staan de ontwikkelambities van het voortgezet onderwijs, te realiseren gedurende de schoolplanperiode 2024-2028. Bij elke ambitie staat beschreven wat de gewenste te bereiken situatie is en welke doelen daarmee worden nagestreefd.

5.1 Ambitie: Versterken gemeenschap, Werkplaats Burgerschap

Beschrijving ambitie

Iedereen in de Werkplaats weet zich verbonden met de kindergemeenschap als geheel. Naast een plek waar goed onderwijs wordt gegeven is het een oefenplaats voor het mens-zijn naar het gedachtegoed van Kees Boeke. Er wordt hieraan vormgegeven door vieringen en rituelen, een veilig leerklimaat, ervaren lidmaatschap, democratie en inclusie¹. We hebben expliciet gemaakt hoe we dit doen in de Werkplaats burgerschapsleerlijn. Hierin wordt verband gelegd tussen de wettelijke burgerschapsdoelen en de Werkplaatseigen missie, geschiedenis, tradities, regels en instituten, zoals: de benaming 'werker' en 'medewerker', het onder de bogen gaan, de klankbordgroepen, de werkersraad, de ouderraad, het werkersstatuut, werker-mediation, werkersvoor-werkers, de maatschappelijke stage en de debatgroep. In de leerlijn is speciale aandacht voor de gemeenschapsvorming in het eerste jaar VO, waar werkers van ons eigen BO en een grote groep nieuwe werkers van andere scholen samenkomen.

Elke medewerker draagt bij aan het versterken en onderhouden van de gemeenschap door te handelen vanuit de Werkplaats burgerschapsleerlijn. Deze leerlijn wordt beheerd door een groep medewerkers vanuit elk team waaronder de cultuurcoördinator, een lid vanuit de maatschappijvakken en de coördinator gezonde school, vergelijkbaar met de vakgroepstructuur in een vergelijkbare kwaliteitscyclus. Er is een scholingsprogramma voor medewerkers, gericht op de benodigde vaardigheden en kennis voor de Werkplaats-burgerschapsleerlijn.

¹ Zie hoofdstuk 2 voor een verdere beschrijving van wat er onder de 'gemeenschap' wordt verstaan

Doelen

- De leerlijn Werkplaats Burgerschap wordt uiterlijk november 2024 vastgesteld en daarna jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld, gelijk aan de cyclus van de vakgroepen.
- Werkers ervaren de Werkplaats als een prettige gemeenschap en nemen daar ook zelf de verantwoordelijkheid voor.
- Werkers van buiten de Werkplaats raken snel ingeburgerd. Zij vormen samen met werkers afkomstig van ons BO een nieuwe gemeenschap op het VO.
- Werkers voelen zich vrij om zichzelf te zijn in de gemeenschap; ook als zij verschillen van de groep in voorkeuren, identiteit, overtuiging of komaf.
- Werkers groeien gedurende de schooljaren verder als burger en lid van de gemeenschap.
- Werkers uit alle teams nemen deel aan de klankbordgroepen, de werkersraad en aan de extra-curriculaire activiteiten.
- De werkersraad is zo gepositioneerd, geïnformeerd en ontwikkeld dat het bij de dilemma's van de school een sterke gesprekspartner is voor de schoolleiding.
- Het scholingsprogramma voor (nieuwe) medewerkers omvat de Werkplaats-specifieke vaardigheden en kennis.
- Medewerkers ervaren de Werkplaats als een gemeenschap en nieuwe medewerkers vinden daarin makkelijk een plaats.

5.2 Ambitie: Borgen en ontwikkelen onderwijsproces

Beschrijving ambitie

Werkers op de Werkplaats krijgen les van bevlogen en bekwame medewerkers, die elk met eigen persoonlijkheid en expertise een hoge kwaliteit van onderwijs en begeleiding bieden. Werkers halen inspiratie uit die verschillende persoonlijkheden én ervaren tegelijk ook een consistente benadering door de medewerkers. Door deze gezamenlijke benadering komen de werkers in het domeinonderwijs van de Werkplaats goed tot leren.

Vanuit de actualiteit, de passie en voorkeuren van de individuele medewerker kunnen instructielessen aan gelijke groepen natuurlijk verschillen, maar de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerlijn is gezamenlijk geborgd. Naast de door de vakgroep vastgestelde verdeling van de lesstof over de verschillende jaren en niveaus, wordt ook vastgesteld hoe medewerkers bijdragen aan de algemene basisvaardigheden - Taal, Rekenen en Burgerschap - , Werkplaats-specifieke

vaardigheden² en de doelen van het cultuurplan. Voor de verschillende lessituaties zoals instructie en domeintijd is per team/bouw een gedragen verwachtingskader voor de te geven begeleiding en het gewenste leergedrag van werkers, waaronder ook het *gericht* en *gestructureerd* gebruik van devices/ICT door werkers. Medewerkers ontwikkelen hun vaardigheden onder andere n.a.v. van feedback van collega's op basis van dit verwachtingskader.

Doelen

- Het verwachtingskader voor het onderwijsproces wordt uiterlijk november 2024 vastgesteld en jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.
- Werkers ontvangen en ervaren congruentie in het onderwijs en de begeleiding. Op de domeinen heerst een goede werksfeer.
- Werkers ervaren in elke lesgevende medewerker een taal- en WP-burgerschapsmedewerker en ook de rekenvaardigheden worden bij meerdere vakken aangeleerd en geoefend.
- Werkers maken gericht gebruik van ICT/devices. Ook de schrijfvaardigheid en de live samenwerkingsvaardigheden krijgen voldoende aandacht.
- Medewerkers weten welke verwachtingen voor het onderwijsproces gelden en richten hun lessen daarop in.
- Medewerkers krijgen en geven feedback op basis van deze verwachtingen en verwerken deze in hun ontwikkeling.
- Nieuwe medewerkers hebben snel houvast bij de start op de Werkplaats.

5.3 Ambitie: Verdere ontwikkeling van het onderwijs

Beschrijving ambitie

Op de Werkplaats worden werkers gestimuleerd om zichzelf steeds verder te ontwikkelen en verantwoordelijkheid over hun leren te nemen. Daartoe krijgen zij geregeld en op herkenbare wijze effectieve feedback op hun leergedrag en prestaties en kunnen zij keuzes maken in o.a. de wekelijkse Kees Boeke-/Keuze-Band-uren (KB-uren). Er is in samenspraak met medewerkers, de werkersraad, de ouderraad en de MR bepaald wat de gewenste hoeveelheid KB-uren per leerjaar per week is en die zijn in de lestabel verwerkt. Een onderdeel van de feedback is de

² Zie ook de Werkplaats Burgerschaftsleerlijn in 5.1

feedback op gemaakte testen. Voor de gehele school is een toetsbeleid vastgelegd waarin de doelen, aard en hoeveelheid van het testen is bepaald.

Ook medewerkers worden in vakgroepen en teams gestimuleerd om het onderwijs voortdurend te ontwikkelen. Voor de basisvaardigheden taal en rekenen is een leerlijn met doelen vastgesteld, en deze wordt door de vakgroepen Nederlands en wiskunde jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Er is een werkgroep voor de Werkplaats-burgerschapsléerlijn³. Lesgevende medewerkers zijn allen basis-bekwaam in het data-geïnformeerd maken van keuzes rondom het eigen vak en per vakgroep is er een ook data-expert.

- De toetsdruk voor werkers is verantwoord en goed verdeeld.
- De resultaten van toetsen geven werkers en medewerkers inzicht in de vorderingen en de te nemen volgende stappen.
- Werkers gebruiken de feedback van medewerkers, waaronder die op toetsresultaten, voor het bijstellen van hun leergedrag en keuzes.
- Werkers hebben enige mate van KB-tijd waarin zij gemotiveerde keuzes maken uit zowel het curriculaire als extra-curriculaire aanbod.
- Vakgroepen en teams zijn bekwaam in het maken van data-geïnformeerde keuzes bij het cyclisch en planmatig verbeteren en ontwikkelen van het onderwijs.

5.4 Verdere ontwikkeling van de organisatie

Beschrijving ambitie

De focus van de lesgevende medewerkers is gericht op de kwaliteit van het onderwijs en passende begeleiding, doordat de organisatie dit efficiënt ondersteunt. De ondersteunende medewerkers worden waar nodig in het team ingezet en waar mogelijk schoolbreed, bijvoorbeeld bij de dagroostering. Ondersteunende en lesgevende medewerkers werken zo betrokken samen aan een fijne school met goed onderwijs. De interne en externe communicatie over organisatie en begeleiding is overzichtelijk, gelijkvormig en makkelijk te vinden.

³ Zie ook 5.1



De taken en de verantwoordelijkheden van de vakgroepvoorzitters zijn toegevoegd aan het professioneel statuut, zodat helder is welke belangrijke rol zij spelen bij het borgen en ontwikkelen van de kwaliteit van het onderwijs. De taak en het geboden serviceniveau van teamleiders is herijkt, zodat zij zich zo veel mogelijk op de kwaliteit van het primaire proces in het team kunnen richten. Aan de schoolleiding is een lid toegevoegd dat enkele schoolbrede portefeuilles draagt en dat als plaatsvervanger van de rector kan fungeren.

Doelen

- Werkers krijgen via één kanaal berichten over rooster en roosterwijzigingen.
- Werkers krijgen via één kanaal informatie over te maken werk en toetsen.
- Medewerkers krijgen beknopte en noodzakelijke organisatorische informatie in een schoolbreed gebruikt format.
- Medewerkers plaatsen en vinden alle benodigde onderwijskundige en begeleidingsinformatie over individuele werkers in één leerlingvolgsysteem (LVS).
- Medewerkers plaatsen en vinden alle organisatorische informatie in een heldere mapstructuur in de schoolsystemen.
- Ouders krijgen op gezette tijden duidelijke organisatorische informatie in een schoolbreed gebruikt format.
- Ouders ervaren in elk team dezelfde gewoontes rondom verzuimafhandeling.
- De website is overzichtelijk en bevat relevante informatie voor (aankomende) werkers, ouders en medewerkers.
- De opvang van werkers tijdens kortdurende lesuitval wordt eerlijk verdeeld over de medewerkers.
- De organisatiedruk en communicatiedruk neemt af, waardoor er voor medewerkers en schoolleiding meer tijd overblijft voor de primaire taak en de kwaliteit daarvan.
- Medewerkers krijgen meerdere malen per jaar feedback op de lessen, o.a. van de teamleider.
- De verantwoordelijkheden tussen vakgroep, vakgroepvoorzitter en schoolleiding zijn helder beschreven.
- De rector-bestuurder heeft als bestuurder voldoende aandacht voor zowel BO als VO én er is voldoende dagelijkse leiding van het VO.



5.5 Passend gebouw

Het schoolgebouw is aangepast en vergroot zodat het de eigen Werkplaatswijze van onderwijs, begeleiding en gemeenschapszin goed ondersteunt. Het gebouw is toegerust op de huidige en toekomstige werkersaantallen. Alle teams hebben gelijk- en hoogwaardige werkruimtes. Verplaatsen buiten het gebouw is niet meer nodig; de verschillende tijdelijke en noodlocaties zijn afgestoten. De indeling van het gebouw is zo aangepast dat fluctuaties in teamgroottes kunnen worden opgevangen in team-nabije ruimtes. Imperfecties van het huidige gebouw zijn opgelost.

Doelen

- Werkers krijgen onderwijs in passende en team-nabije lesruimtes.
- Er is natuurlijk zicht van het team op de plekken waar het onderwijs aan de eigen werkers wordt gegeven.
- Er is voldoende pauzeruimte voor de werkers, eventueel door de pauzes van onder- en bovenbouw te scheiden.
- Er zijn in voldoende mate speciale lokalen, zoals voor muziek, kunst en practica.
- Voor werkers die het tijdelijk nodig hebben is een rustig zorglokaal in de school beschikbaar, dat zich buiten het team bevindt.
- De sociale veiligheid wordt ondersteund door het gebruik van één toegang tot het gebouw en natuurlijk toezicht daarop.



6 | Kwaliteitszorg

6.1 Kwaliteitszorg BO

De kern van kwaliteitszorg is het continu en cyclisch werken aan verbetering en borging van je kwaliteit. Voor het beoordelen van de kwaliteit van het onderwijs worden resultaten op toetsen en resultaten uit onderzoeken gebruikt. Deze “harde” gegevens leggen we naast de gegevens uit observaties en gesprekken om daarmee het beeld van de kwaliteit completer te maken. Bij kwaliteitszorg stellen we ons steeds weer de volgende vragen:

Doen we de goede dingen?

Doen we die dingen goed?

En hoe weten we dat?

6.1.1 Doelen

Binnen de missie en visie wil de Werkplaats BO werkers ruime ontwikkelkansen bieden en hen met voldoende kennis en vaardigheden toerusten voor de volgende stap in hun schoolloopbaan: het voortgezet onderwijs. Binnen de geldende normen vanuit het inspectiekader streeft de Werkplaats hierin eigen doelen na:

Kansrijk én succesvol

De Werkplaats BO streeft kansrijke en succesvolle schooladviezen na. Deze worden gebaseerd op de hele schoolloopbaan van een werker en niet slechts op de score van de doorstroomtoets. Het past bij het onderwijs en de populatie van de Werkplaats om resultaten op de doorstroomtoets te willen behalen die op het landelijk gemiddelde liggen van scholen met een vergelijkbare populatie.

We meten kansrijkheid met de indicator “onderwijspositie t.o.v. PO-advies”. Hierbij wordt gekeken welk percentage leerlingen na 3 jaar in het voortgezet onderwijs op, boven of onder het basisschooladvies volgt.

Ook hierin streven wij de percentages na van het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare populatie.

Rekenen en taal

Aan het eind van de basisschool maken alle werkers de doorstroomtoets. Het streven van de Werkplaats BO is om de werkers op deze referentieniveaus de school te laten verlaten:

1F niveau: 100%

1S/2F niveau: 68%

Deze ambities zijn gebaseerd op de landelijke gemiddelde scores die behaald worden door scholen met een vergelijkbare populatie.

Daarnaast stellen we per afzonderlijk vakgebied ambities die eveneens gebaseerd zijn op de landelijk gemiddelde scores op de doorstroomtoetsen. In de kwaliteitszorgcyclus is opgenomen deze ambities jaarlijks te herzien om ze passend te houden bij zowel de landelijke gemiddeldes als de eigen schoolpopulatie. In onderstaande tabel de ambities die zijn opgesteld voor het schooljaar 2024-2025.

Rekenen	1F 100%	1S 53%
Lezen	1F 100%	2F 85%
Taalverzorging	1F 100%	2F 65%

Voor werkers voor wie dit niet haalbaar blijkt, willen we in elk geval dat hun taal- en rekenvaardigheden gedurende hun schoolloopbaan blijven toenemen, gemeten in een gemiddelde groei in toetsresultaten.



Sociale veiligheid en tevredenheid werkers

In de jaarlijkse metingen sociale veiligheid van werkers en tevredenheid van werkers stellen we onszelf als doel scores te behalen die boven het landelijk gemiddelde liggen.

Tevredenheid medewerkers en ouders

Eens per 2 jaar meten we de tevredenheid van medewerkers en ouders. Ook bij deze meting stellen we onszelf als doel om scores te behalen die in vergelijking met de landelijke benchmark bovengemiddeld zijn.

6.1.2 Stelsel van kwaliteitszorg BO

De school is verdeeld in 4 bouwen: de kleurgroepen. Hierin werken teams die de verantwoordelijkheid dragen voor de didactiek, pedagogiek, begeleiding en organisatie. Ieder team wordt geleid door een teamleider en de teamleiders vormen samen met de directeur de schoolleiding in het kernteam.

Medewerkers zijn lid van een werkgroep en iedere werkgroep wordt geleid door een voorzitter die tevens LC-medewerker is. De verantwoordelijkheden van de verschillende organisatorische eenheden en medewerkers staan beschreven in het professioneel statuut van de Werkplaats BO. Teams, medewerkers en schoolleiding werken cyclisch aan de borging en verbetering van het onderwijs.

Vanuit het schoolplan wordt een jaarplan voor de school opgesteld. De doelen uit het jaarplan worden door werkgroepen uitgewerkt in een jaarplan voor de werkgroep. In alle momenten waarop het team bij elkaar komt staat een doel vanuit deze jaarplannen centraal.

De directeur stuurt op het behalen van deze doelen door zicht te houden op de voortgang en periodiek met voorzitters van de werkgroepen af te stemmen. De teamleiders sturen in hun eigen kleurgroep op het behalen van de doelen en het realiseren van afspraken. Aan het eind van een schooljaar evalueren de werkgroepen samen met het team en stellen op basis daarvan een nieuw jaarplan op. Vastgesteld beleid wordt geborgd door het schrijven van een kwaliteitskaart. Deze wordt jaarlijks herzien en indien nodig aangepast.

Volgen van de ontwikkeling

Medewerkers volgen dagelijks de resultaten van de eigen groep en werkers en bespreken deze op vaste momenten met het team van medewerkers. Resultaten zijn niet alleen toetsresultaten maar ook observaties. Uit deze besprekingen volgen interventies gericht op individuele werkers en de groep.

Twee keer per jaar worden de methode-onafhankelijke toetsen van IEP afgenomen, zowel voor het cognitieve deel als voor het 'hart en handen'-deel.

De resultaten hiervan worden binnen de kleurgroepen en op schoolniveau besproken. Deze besprekingen geven input voor aanpassingen in het onderwijs op groeps- en schoolniveau en voor de jaarplannen.

Intern begeleiders begeleiden de medewerkers en sturen op het vastleggen van afspraken en behalen van doelen.

De resultaten en ontwikkeling van elke werker worden bijgehouden in een leerlingvolgsysteem (LVS). Binnen een team van medewerkers is goed zicht op elke werker. Wanneer een werker naar een volgende kleurgroep gaat is er naast een schriftelijke overdracht via het LVS ook een overdrachtsgesprek tussen de oude en de nieuwe medewerker.

Schoolleiding

De schoolleiding zorgt voor toezicht en sturing op de werkgroepen en de teams en ondersteunt de kwaliteitszorg door een goede organisatie en jaarkalender. Teamleiders hebben zicht op het onderwijsproces dat door de lesgevende medewerkers binnen het eigen team wordt verzorgd.

Data geïnformeerd

De schoolleiding ziet erop toe dat teams, werkgroepen en medewerkers cyclisch aan verbetering werken en zorgt ervoor dat de data die hierbij gebruikt wordt tijdig en uniform wordt ontsloten.

De gebruikte data omvatten in elk geval:

- Resultaten van methodetoetsen.
- Resultaten van IEP toetsen.
- De gebenchmarkte tevredenheidsonderzoeken van werkers, ouders en medewerkers.



Passend onderwijs

De Werkplaats BO is lid van het samenwerkingsverband ZOUT. Dit is een zogenaamd 'scholen-model'-samenwerkingsverband, wat inhoudt dat de zorg zoveel mogelijk door en op de scholen wordt georganiseerd. Het samenwerkingsverband zelf is een relatief kleine organisatie die onder de leden de middelen verdeelt, kennisdeling bevordert, zicht houdt op de kwaliteit van het passend onderwijs en daarnaast een beperkt aantal taken uitvoert.

De Werkplaats BO streeft na dat het passend onderwijs, binnen het schoolondersteuningsplan, zoveel mogelijk in de eigen groep wordt gegeven door een medewerker. Er is daarnaast de mogelijkheid werkers buiten de groep te begeleiden voor een korte periode, met als doel dat de werker weer aansluiting vindt bij de groepsdoelen. Voor werkers die meer uitdaging nodig hebben is extra begeleiding mogelijk buiten de groep. Voor het coördineren van de begeleiding en zorg zijn 2 intern begeleiders verantwoordelijk. De Werkplaats BO werkt samen met externe partijen als CJG en leerplicht.

6.2 Kwaliteitszorg VO

6.2.1 Doelen

Binnen de missie en visie wil de Werkplaats VO werkers ruim ontwikkelkansen bieden en hen met een passend diploma de school laten verlaten, klaar om als burger actief aan de samenleving deel te nemen. Binnen de geldende normen vanuit het inspectiekader streeft de Werkplaats hierin eigen doelen na:

Kansrijk én succesvol

De Werkplaats VO streeft kansrijke en succesvolle determinatie na. Het past bij het goede onderwijs en de populatie van de Werkplaats om niet onder het landelijk gemiddelde te willen scoren met de examenresultaten maar het is ook geen doel op zichzelf om de hoogste examenresultaten te behalen. We meten kansrijkheid met de indicator 'onderwijspositie t.o.v. PO advies'. De indicator 'gemiddelde CE' fungeert als balans voor het succes en we mikken erop dat de CE-score boven het landelijk gemiddelde is – ongeveer in het 60ste percentiel. Deze streefwaarde betreft niet individuele werkers of medewerkers. Deze twee indicatoren hebben in hun aard een omgekeerd verband; deze ambitie vereist voorzichtig sturen, aangezien het effect van het bijstellen van de determinatie eind klas twee pas na enkele jaren doorwerkt.



Rekenen en taal

Landelijk staan de reken- en taalvaardigheden van leerlingen onder druk. Het streven van de Werkplaats is om de werkers op deze referentieniveaus de school te laten verlaten:

- mavo: rekenen 2F en taal 2F;
- havo: rekenen 3F en taal 3F;
- vwo: rekenen 3F en taal 4F;

Voor werkers voor wie dit niet haalbaar blijkt, willen we in elk geval dat hun taal- en rekenvaardigheden gedurende de opleiding blijven toenemen. De Werkplaats wil dat de groei van deze vaardigheden bij werkers boven het landelijk gemiddelde ligt van soortgelijke leerlingen.

Werkplaats Burgerschap

Vanuit de doelen uit de Werkplaats-burgerschapsleerlijn willen we dat werkers zich individueel en als groep ontwikkelen tot werkers en burgers in de gemeenschap. Met een te kiezen meet-instrument willen we zien dat de werkers hier gedurende de leerlijn vorderingen richting de doelen maken. Daarnaast willen we uit de tevredenheidsenquêtes van werkers zien dat de ervaren veiligheid boven het landelijk gemiddelde ligt.

6.2.2 Stelsel van kwaliteitszorg VO

Vakgroepen, teams, medewerkers en schoolleiding werken cyclisch aan de borging en verbetering van het onderwijs en toetsing. In de jaaragenda voor medewerkers wordt deze cyclische werkwijze ondersteund. Daarbij hebben de vakgroepen de verantwoordelijkheid over de leerlijn, toetsing, didactiek en leermiddelen. De onderwijsteams dragen de verantwoordelijkheid voor de pedagogiek, begeleiding en organisatie. Lesgevende medewerkers zijn lid van de eigen vakgroep en van een team. Teams bestaan uit medewerkers rondom werkers van enkele leerjaren en niveaus. De medewerkers begeleiden gezamenlijk voornamelijk de eigen groepen van klassen/clusters/leerjaren. Lesgevende medewerkers zijn (vrijwel) allemaal ook mentor van een klas. Elk team wordt geleid door een teamleider en de teamleiders vormen samen met de rector de schoolleiding. Elke vakgroep wordt geleid door een vakgroepvoorzitter. De verantwoordelijkheden van de verschillende organisatorische eenheden en medewerkers staan beschreven in het professioneel statuut van de Werkplaats VO.

Vakgroepen en vakmedewerkers

Vakgroepen en de werkgroep burgerschap evalueren jaarlijks aan de hand van de resultaten de leerlijn, de toetsing en de didactiek en doen interventies ter verbetering, die worden vastgelegd in het vakgroepplan en de leerlijn. Daarbij gebruiken zij data van eigen toetsen, methodetoetsen en gebenchmarkte toetsen waaronder het centraal examen.

De vakgroepen Nederlands en wiskunde zijn ook verantwoordelijk voor de respectievelijke leerlijnen taal en rekenen. Lesgevende medewerkers volgen de vakresultaten van de eigen werkers en doen waar nodig interventies in de eigen lessen. In het leerjaar dat werkers een profiel en pakket kiezen geven de vakmedewerkers op basis van RTTI inzicht aan de individuele werkers over hun mogelijkheden voor het betreffende vak.

Teams en mentoren

Mentoren volgen de resultaten van de eigen klas en werkers en bespreken deze minimaal eenmaal per periode met het team van medewerkers. Uit deze besprekingen volgen interventies gericht op individuele werkers en op de klas. De onderbouwteams determineren aan het eind van het tweede leerjaar het niveau waarop de individuele werkers mogen doorstromen naar het derde leerjaar, op basis van de behaalde resultaten en aan de hand van de overgangsnorm. In de onderbouwklassen met gemengd aanbod (m/h en h/v) worden cijfers voor beide niveaus apart gegeven. Hierbij gebruiken de medewerkers per vak o.a. toetsen aan de hand van RTTI inzicht geven in de verschillende cognitieve niveaus van het leren. Voor het volgen van de ontwikkeling van de groepen en individuele werkers wordt in de eerste drie leerjaren een CITO-test afgenomen. De individuele resultaten van werkers van deze test hebben geen rechtstreekse invloed op de overgang of determinatie, maar kunnen daar bij de afweging van de overgangvergadering bij twijfel wel bij betrokken worden. Ter bewaking van het niveau bij de determinatie krijgen de onderbouwteams jaarlijks feedback in de vorm van de resultaten van de werkers in het derde leerjaar.

De resultaten en ontwikkeling van elke werker worden bijgehouden in een leerlingvolgsysteem. Binnen een team van medewerkers is goed zicht op elke werker. Wanneer een werker naar een ander (opvolgend) team gaat is er naast een schriftelijke overdracht via het LVS ook een overdrachtsgesprek tussen de oude en de nieuwe mentor.

Schoolleiding

De schoolleiding zorgt voor toezicht en sturing op de vakgroepen en de teams en ondersteunt de kwaliteitszorg door een goede organisatie en een jaarkalender. Teamleiders hebben zicht op het onderwijsproces dat door de lesgevende medewerkers binnen het eigen team wordt verzorgd. Aan de hand van een verwachtingskader worden lessen bezocht, van feedback voorzien en beoordeeld.

Data geïnformeerd

De schoolleiding ziet erop toe dat teams, vakgroepen en vakmedewerkers cyclisch aan verbetering werken en zorgt dat de data die hierbij gebruikt wordt tijdig en uniform wordt ontsloten. Hiertoe is een medewerker gefaciliteerd. Deze kan ook door de vakgroepen worden ingezet om extra data te ontsluiten bij gerichte onderzoeksvragen. De gebruikte data omvatten in elk geval:

- Cijfers voor methodetoetsen en eigen toetsen per werker/medewerker/vak/klas/leerjaar/niveau;
- Cijfers voor gebenchmarkte toetsen per werker/medewerker/vak/klas/leerjaar/niveau/cohort, waaronder CITO 0, 1, 2 en het CE;
- De Wolf-analyses en de percentielscores van gemaakte examens per vak en niveau;
- De vier inspectie-indicatoren, per onderwijsniveau;
- De gebenchmarkte tevredenheidsonderzoeken van werkers, ouders en medewerkers.

Passend onderwijs

De Werkplaats VO is lid van het samenwerkingsverband ZOU-VO. Dit is een zogenaamd 'scholenmodel'-samenwerkingsverband, wat inhoudt dat de zorg zoveel mogelijk door en op de scholen wordt georganiseerd. Het samenwerkingsverband zelf is een relatief kleine organisatie die onder de leden de middelen verdeelt, kennisdeling bevordert, zicht houdt op de kwaliteit van het passend onderwijs en daarnaast een beperkt aantal taken uitvoert, zoals indicatiestelling.

De Werkplaats VO streeft na dat het passend onderwijs, binnen het schoolondersteuningsplan, zoveel mogelijk in het eigen team wordt gegeven door een teammedewerker. Voor het coördineren en het volgen van het passend onderwijs kent ieder team een lesgevende medewerker met als taak *teambegeleider*.



Het VO van de Werkplaats beschikt over een zorgcoördinator en een schoolpsycholoog. Samen met de teambegeleiders vormen zij het interne Begeleiding Advies Team (BAT) dat besluit over de inzet van arrangementen t.b.v. werkers door medewerkers en/of externe partijen. De Werkplaats VO werkt samen met partijen zoals CJG, leerplicht en politie. Ieder schooljaar organiseert het Zorg Advies Team (ZAT) een aantal bijeenkomsten. Intern is er expertise bij medewerkers belegd voor het bestrijden van taalachterstanden van werkers met Nederlands als tweede taal, het begeleiden van hoogbegaafde werkers en het vroeg signaleren, voorkomen en terugdringen van thuiszittersproblematiek.



7 | Stichting en bevoegd gezag

De stichting Werkplaats Kindergemeenschap vormt het bevoegd gezag voor een school voor basisonderwijs en een school voor voortgezet onderwijs met mavo, havo, atheneum en gymnasium. In de statuten van de stichting, het reglement raad van toezicht, het bestuursreglement annex managementstatuut en de schoolgidsen staan de respectievelijke verantwoordelijkheden en taken van de Raad van Toezicht, de bestuurder, de directieleden en de leden van de schoolleiding beschreven. Deze documenten zijn op de website van de Werkplaats gepubliceerd. In dit hoofdstuk staat een beknopte samenvatting van de organisatie.

7.1 Governance

De stichting Werkplaats Kindergemeenschap kent een eenkoppig college van bestuur. Een Raad van Toezicht functioneert als intern toezichthouder en als werkgever voor de bestuurder. De bestuurder is tevens rector van het voortgezet onderwijs en voorzitter van de directie. De code *goed bestuur* van de PO-raad wordt gehanteerd. De stichting publiceert het jaarverslag via de website.

7.2 Directie

De directie bestaat uit de directeur basisonderwijs, de directeur bedrijfsvoering en de rector van het voortgezet onderwijs. De rector is de voorzitter van de directie en tevens bestuurder van de stichting. De directie komt tot haar besluiten in *consent*. Deze werkwijze en de taken van de individuele directieleden staan beschreven in het bestuursreglement annex managementstatuut.

7.3 Personeelsbeleid

De Werkplaats wil een aantrekkelijke werkgever voor goede medewerkers zijn. We investeren in het opleiden van nieuwe leerkrachten en docenten, en begeleiden startende en zittende medewerkers bij hun professionele ontwikkeling. We monitoren de medewerkerstevredenheid met enquêtes en bespreken de uitkomsten en bijstellingen in het beleid met de personele geledingen van de MR. In de twee volgende paragrafen staat het beleid van zowel het BO als het VO beschreven.

7.3.1 Basisonderwijs

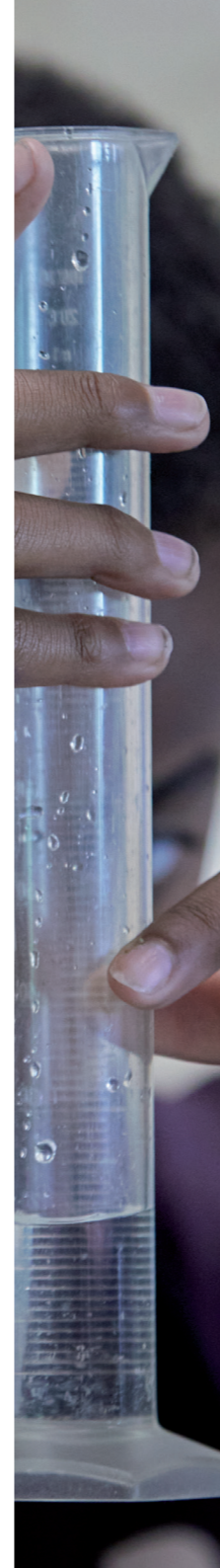
Onze personeelsleden zijn bevoegd voor het geven van onderwijs op een basisschool. Daarnaast krijgen zij scholing en coaching in het zich eigen maken van de visie en de missie van de Werkplaats en de bijbehorende waarden.

De speerpunten uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald naar een schoolbreed scholingsplan. De medewerkers worden jaarlijks uitgenodigd om scholingswensen op te geven die ten goede kunnen komen aan persoonlijke ontwikkelingsdoelen, de ontwikkeling van de bouw of een van de ambities van de school.

Iedere medewerker voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met zijn of haar leidinggevende. Hierin wordt de ontwikkeling besproken en worden afspraken gemaakt over verdere ontwikkeling of professionalisering. Naast de formele momenten zijn de medewerkers proactief in het ophalen van feedback of het zoeken naar sparringpartners voor het ondersteunen van de persoonlijke ontwikkeling. Startende medewerkers worden extra begeleid.

Er zijn voor alle functies binnen de school functieprofielen opgesteld.

We leiden, in samenwerking met de Marnix Academie, studenten op tot leraar basisonderwijs. Hiervoor participeert de Werkplaats in het partnerschap Opleiden en Ontwikkelen. Hiervoor heeft de Werkplaats de certificering als partnerschool ontvangen.



7.3.2 Voortgezet onderwijs

De Werkplaats streeft ernaar dat alle lesgevende medewerkers van het voortgezet onderwijs bekwaam en bevoegd docent zijn. Een klein deel van de lessen kan worden gegeven door start-bekwame docenten in opleiding. We leiden, in samenwerking met de opleidingsinstituten van de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht, studenten op tot docent. Waar mogelijk helpen we ook zij-instromers naar het docentschap. De Werkplaats participeert in samenwerkingen die tot doel hebben het regionale en landelijke lerarentekort te bestrijden. Startende medewerkers worden goed begeleid en met zittende medewerkers wordt cyclisch gewerkt aan verdere ontwikkeling en professionalisering.

Samen opleiden

De Werkplaats VO draagt het keurmerk 'opleidingsschool' en maakt deel uit van de AOS-HUM⁴. De Werkplaats VO heeft een ruim aanbod aan stagewerkplekken in groeps- en individueel verband voor studenten die in opleiding zijn tot bevoegd docent. Er is een interne structuur van schoolopleiders voor de hele school en begeleiders in elk onderwijsteam. Samen hebben zij de verantwoordelijkheid om stagiaires en nieuwe medewerkers te begeleiden. De Werkplaats VO is onderdeel van de coöperatie in oprichting 'Onderwijsregio VO-MBO Midden-Nederland'. De verwachting is dat gedurende de planperiode van dit schoolplan steeds meer activiteiten rond het opleiden en werven van medewerkers onder de onderwijsregio's zullen komen te vallen.

Begeleiding starters

De Werkplaats VO begeleidt startende lesgevende medewerkers op een wijze die voldoet aan de kwaliteitsvoorwaarden van een begeleidingstraject voor startende leraren (BSL) in het voortgezet onderwijs, zoals die geformuleerd zijn door het ministerie van OC&W. De Werkplaats is certificaathouder van het BSL-traject 'Een sterk begin', een samenwerkingsverband tussen de Lerarenopleiding Universiteit Utrecht⁵ en Lerarenopleiding Hogeschool Utrecht⁶. Als voorwaarde voor dit certificaat heeft de Werkplaats:

⁴ Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model

⁵ Graduate School of Teaching

⁶ Centrum Archimedes

- het beleid m.b.t. de begeleiding van startende leraren vastgelegd als onderdeel van het schoolbeleid;
- een begeleidingsprogramma uitgewerkt voor de eerste jaren in de loopbaan van de startende leraar;
- een professionaliseringsprogramma opgesteld waar het begeleiden van starters deel van uitmaakt.
- medewerkers geschoold en gefaciliteerd om die begeleiding uit te voeren en verder te ontwikkelen.

Ontwikkeling zittende medewerkers

Jaarlijks voeren de teamleiders een startgesprek en een ontwikkelgesprek met de lesgevende medewerkers. Daarbij wordt ook de scholingsbehoefte besproken. De schoolleiding organiseert algemene scholingen voor alle medewerkers, waaronder scholing in het kader van passend onderwijs. Op maat van de individuele medewerker, de vakgroep en het team wordt scholing aangeboden. Lesgevende medewerkers houden hun bekwaamheden bij in het lerarenregister en/of op het BIO-formulier van de Werkplaats. Gedurende het eerste jaar en nadien minstens elke drie jaar beoordeelt de leidinggevende de lesgevende medewerker. Daarbij wordt o.a. feedback van werkers en collega's gebruikt.

7.4 Sponsorbeleid

De Werkplaats Kindergemeenschap heeft als beleid dat er geen sponsorgelden of materiële sponsoring worden geaccepteerd waar verplichtingen aan vastzitten die niet in lijn zijn met de missie en visie en het schoolplan. Mocht de directie overwegen sponsorgelden of materiële sponsoring te accepteren, dan vraagt zij hierover eerst advies aan de MR van de betreffende school of – indien het de hele stichting aangaat – aan het gezamenlijk medezeggenschapsorgaan van beide scholen.



Colofon

Tekst	De Werkplaats Kindergemeenschap
Ontwerp	Evelyne Brehm/Mireille Geijzen
Foto's	Willem Mes
Drukwerk	Drukkerij ESED

Basisonderwijs

Kees Boekelaan 10 3723 BA Bilthoven
T 030 228 28 42
werkplaatsbo@wpkeesboeke.nl
www.wpkeesboeke.nl

Voortgezet onderwijs

Kees Boekelaan 12 3723 BA Bilthoven
T 030 228 28 41
werkplaatsvo@wpkeesboeke.nl
www.wpkeesboeke.nl

