

Schoolplan Werkplaats Kindergemeenschap

Voortgezet Onderwijs

Periode juli 2024 tot juli 2028

Instemming MR VO op 10 juni 2024

Goedkeuring RvT op 18 juni 2024

Vastgesteld op 19 juni 2024

Inhoudsopgave

1 Missie en Visie	3
2 De Werkplaats, een gemeenschap	4
3 Organisatie in beeld: samenwerken rondom werkers	6
4 Ontwikkelambities basisonderwijs	8
5 Ontwikkelambities Voortgezet Onderwijs	9
5.1 Ambitie: Versterken gemeenschap, Werkplaats Burgerschap	9
5.2 Ambitie: Borgen en ontwikkelen onderwijsproces	10
5.3 Ambitie: Verdere ontwikkeling van het onderwijs.....	11
5.4 Verdere ontwikkeling van de organisatie.....	11
5.5 Passend gebouw	12
6. Kwaliteitszorg	14
6.1 Kwaliteitszorg BO	14
6.2 Kwaliteitszorg VO	14
7 Stichting en bevoegd gezag	17
7.1 Governance.....	17
7.2 Directie	17
7.3 Personeelsbeleid.....	17
7.3.1 Basisonderwijs	17
7.3.2 Voortgezet onderwijs.....	17
7.4 Sponsorbeleid	18

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 medewerkers) 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 neemt als oefenplaats een sterke 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 door 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 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

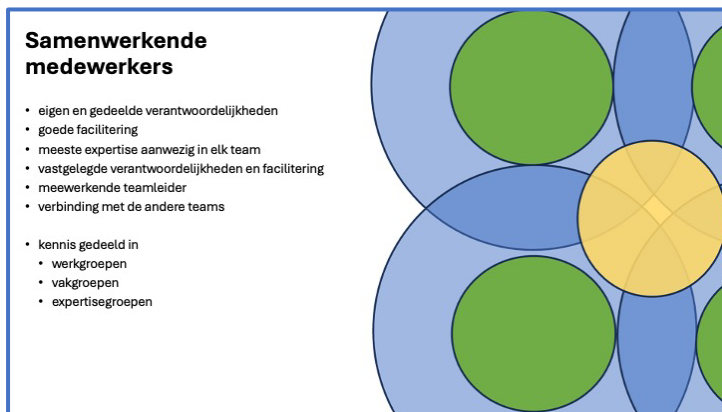
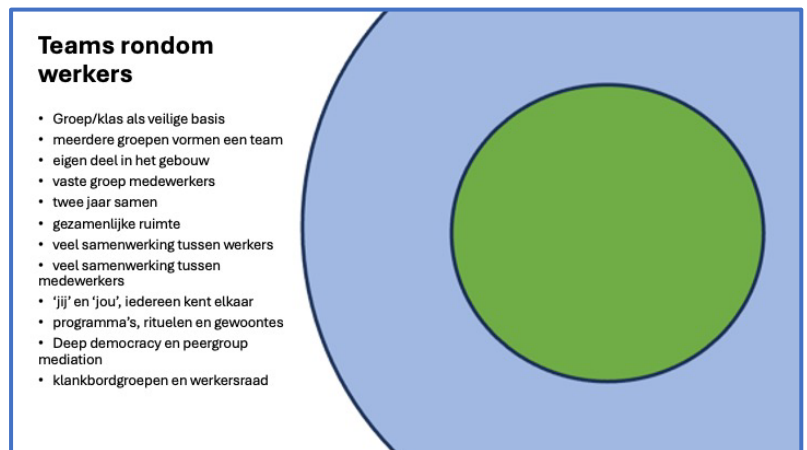
De Werkplaats bevordert dat alle werkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn en te tonen. We bevorderen kansengelijkheid door alle werkers de mogelijkheid te geven burgerschap op school te oefenen en we bieden een omgeving waarin zij leren omgaan met onderlinge verschillen.

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.

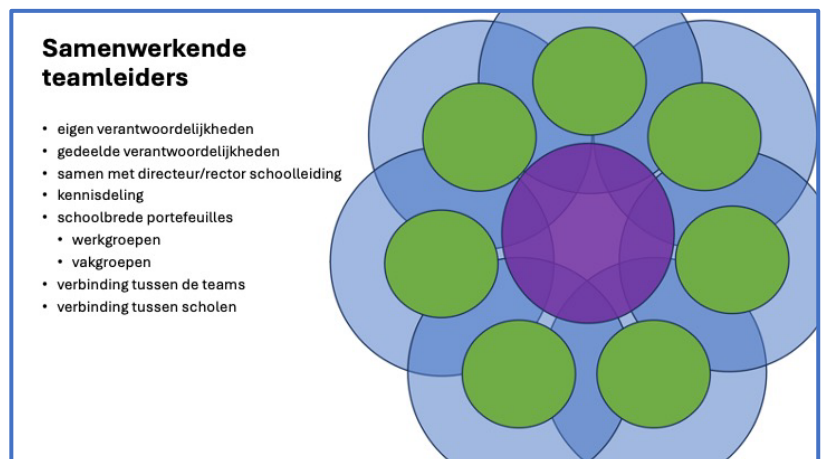
3 Organisatie in beeld: samenwerken rondom werkers

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 uitvalbasis. Elke klas maakt onderdeel uit van een kleurgroep (BO) of team (VO) van enkele klassen die worden omringd door een groep van vaste medewerkers.

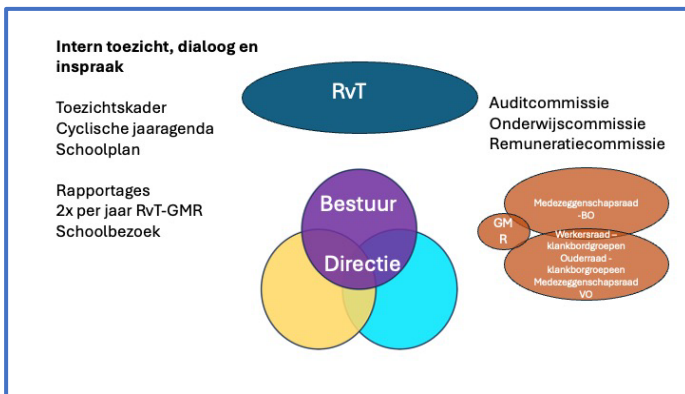
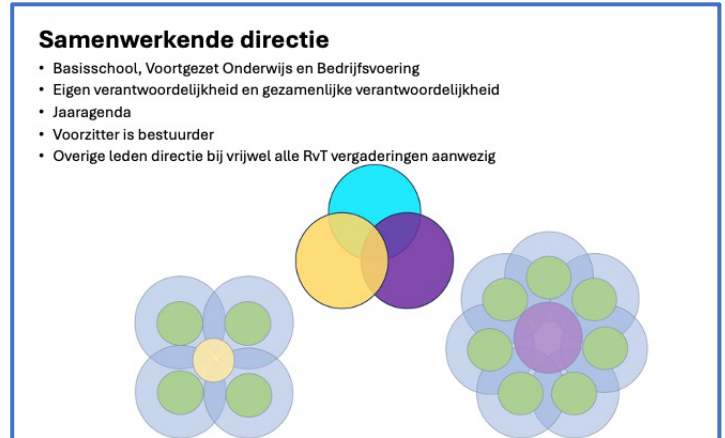


Medewerkers werken in teams rondom werkers. Samen verzorgen zij het grootste deel van het onderwijs en de begeleiding van een groep klassen. Medewerkers delen hun kennis ook buiten het eigen team, bijvoorbeeld in vakgroepen, werkgroep of expertisegroepen.

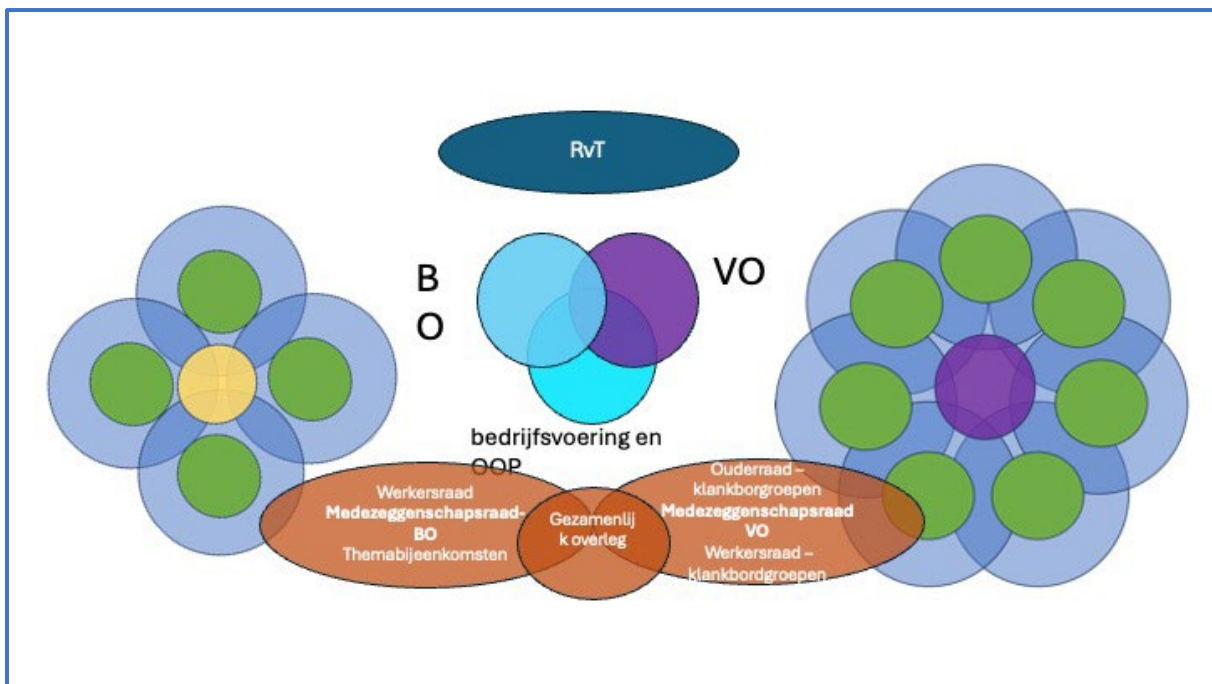
Elk team wordt geleid door een teamleider. Deze is verantwoordelijk voor het organiseren van het onderwijs en de begeleiding in het team en ziet toe op de kwaliteit daarvan. Samen vormen de teamleiders met de directeur (BO) of rector (VO) de schoolleiding van een school. Zij verbinden de teams binnen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



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 ouder klankbordgroepen. De RvT vormt het interne toezicht op het bestuur. RvT en MR treffen elkaar minstens 2x per jaar.



4 Ontwikkelambities basisonderwijs

Dit hoofdstuk van het basisonderwijs wordt nog ingevuld.

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 Werkplaats eigen 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, werkers-voor-werkers, de maatschappelijke stage, de debatgroep etc. In de leerlijn is er 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 Werkplaats burgerschapsleerlijn.

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 bijvoorbeeld 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, werkersraad en aan de extra-curriculaire activiteiten.
- De werkersraad is zo gepositioneerd, geïnformeerd en ontwikkeld dat het o.a. in de dilemma's van de school een sterke gesprekspartner is voor de schoolleiding.

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

- 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 bevoegen 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 er 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 gebruiken ICT/devices *gericht*. Ook de schrijfvaardigheid en de live samenwerkingsvaardigheden krijgen voldoende aandacht.
- Medewerkers weten welke verwachtingen er 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.

² Zie ook de Werkplaats Burgerschapsleerlijn in 5.1

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 feed-back op hun leergedrag en prestaties en krijgen kunnen zij keuzes maken o.a. in de wekelijkse Kees Boek/Keuze-Band (KB) uren. Er is in samenspraak met medewerkers, werkersraad, ouderraad en 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 die 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. De Werkplaats burgerschapsleerlijn is onder de hoede van een werkgroep³. 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 toetsresultaten, voor het bijstellen van hun leergedrag en keuzes.
- Werkers hebben enige mate van KB-tijd waarin zij gemotiveerde keuzes maken uit zowel 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 ondersteund. De ondersteunende medewerkers worden waar nodig in het team ingezet en waar mogelijk schoolbreed - zoals bijvoorbeeld 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.

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 veel op de kwaliteit van het primaire proces in het team

³ Zie ook 5.1

kunnen richten. Aan de schoolleiding is een lid toegevoegd dat enkele schoolbrede portefeuilles draagt en als plaatsvervanger van de rector kan fungeren.

Doelen

- Werkers krijgen via één kanaal berichten over rooster en roosterwijzigingen.
- Werkers krijgen vinden 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 LVS systeem.
- 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 BO en VO elk én er is voldoende dagelijkse leiding van het VO.

5.5 Passend gebouw

Het schoolgebouw is aangepast en vergroot zodat het de eigen Werkplaats wijze van onderwijs, begeleiding en gemeenschapszin goed ondersteund. 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 nood-locaties 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 teamnabije 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 onderbovenbouw te scheiden.
- Er zijn in voldoende mate speciale lokalen, zoals voor muziek, kunst en practicum.

- Voor werkers die het tijdelijk nodig hebben, is er een rustig zorg-lokaal in de school maar buiten het team.
- De sociale veiligheid wordt ondersteund door het gebruik van één toegang tot het gebouw en natuurlijk toezicht daarop.

6. Kwaliteitszorg

6.1 Kwaliteitszorg BO

Hier volgt het deel van het BO

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 is het 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 het 60^{ste} percentiel. Deze streefwaarde betreft niet individuele werkers of medewerkers. Deze twee indicatoren hebben in hun aard een omgekeerd verband; deze ambitie vereist voorzichtig sturen, daar 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 Burgerschap leerlijn willen we dat werkers individueel en als groep ontwikkelen tot een werker en burger in de gemeenschap. Met een te kiezen meetinstrument willen we zien dat de werkers hier gedurende de leerlijn vorderingen richting de doelen maken. Daarnaast willen we uit de tevredenheid enquêtes 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 over de pedagogiek, begeleiding en organisatie. Lesgevende medewerkers zijn lid van de eigen vakgroep en 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 begeleiden. 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 Werkplaats 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 centrale examen. De vakgroepen Nederlands en Wiskunde zijn ook verantwoordelijk voor de respectievelijke leerlijnen taal en rekenen. Lesgevende medewerkers volgen de vak-resultaten 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 inzicht aan de individuele werkers over hun mogelijkheden voor dat vak, op basis van RTTI.

Teams en mentoren

Mentoren volgen de resultaten van de eigen klas en werkers en bespreken deze met het team van medewerkers, minimaal eenmaal per periode. Uit deze besprekingen volgen interventies gericht op individuele werkers en 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 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 die middels 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 de CITO afgenomen. De individuele resultaten van werkers van de CITO hebben geen rechtstreekse invloed op de overgang of determinatie van de werkers, maar kunnen bij de afweging van de overgangvergadering bij twijfel wel betrokken worden. Ter bewaking van het niveau bij de determinatie krijgen de onderbouwteams jaarlijks feedback van de resultaten van de werkers in het derde leerjaar.

De resultaten en ontwikkeling van elke werker worden bijgehouden in een leerling-volgsysteem (LVS). Binnen een team van medewerkers is er 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 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 team een lesgevende medewerker met als taak *teambegeleider*.

Schoolbreed is er een zorg coördinator 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. Op verschillende malen per schooljaar organiseert een Zorg Advies Team (ZAT) bijeenkomst. 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 thuiszitters problematiek.

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 BO en VO elk beschreven.

7.3.1 Basisonderwijs

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 wordt gegeven door startbekwame 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 worden 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 biedt ruim stagewerkplekken in groeps- en individueel verband aan 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 van 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

- het beleid m.b.t. de begeleiding van startende leraren vastgelegd als onderdeel van het schoolbeleid.
- een uitgewerkt begeleidingsprogramma voor de eerste jaren in de loopbaan van de startende leraar.
- een professionaliseringsprogramma waar begeleiding van starters onderdeel van is.
- 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

⁴ Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model

⁵ Graduate School of Teaching

⁶ Centrum Archimedes

materiële sponsoring te accepteren, vraagt zij hierover eerst advies bij de MR van de betreffende school, of het gezamenlijk medezeggenschapsorgaan, als het de hele stichting aangaat.