



**VATHORST  
COLLEGE  
SCHOOLPLAN  
2020 - 2024**



## Inhoudsopgave

- 1 Inleiding 4
- 2 Sterkte/zwakteanalyse en ambities 9
- 3 Onderwijsbeleid 13
- 4 Personeelsbeleid 20
- 5 Kwaliteitszorg 25
- 6 Financieel beleid 28
- Bijlage 1 30
- Bijlage 2 46

## Voorwoord

'Wat moet er in het schoolplan?' Deze vraag stelden wij onder andere aan een groepje leerlingen. Over het antwoord hoefden ze niet lang na te denken. Een van hen formuleerde het zo: 'Zorg dat we de positieve sfeer behouden. En geef ons nóg meer eigen verantwoordelijkheid voor het leren.'

That's the spirit: zo hebben we het graag op het Vathorst College. We zijn trots op onze leerlingen, die weten wat ze willen, initiatief en verantwoordelijkheid nemen, elkaar respecteren en helpen, en ook nog eens mooie resultaten behalen. We zijn trots op onze medewerkers die ervoor zorgen dat ons vernieuwende onderwijsconcept staat als een huis.

Natuurlijk valt er altijd iets te wensen over. In dit schoolplan formuleren we onze doelen van en ambities met ons onderwijs voor de komende vier jaar (2020-2024). We houden daarbij rekening met het huidige onderwijsaanbod, het personeel, de financiën en externe ontwikkelingen. De ambities uit dit schoolplan worden vertaald naar onze jaar-, team- en sectieplannen. Alles bij elkaar geeft het leerlingen, ouders en medewerkers inzicht in hoe wij het onderwijs in de komende jaren vormgeven.

Deze tekst is vastgesteld door de medezeggenschapsraad van het Vathorst College en door het college van bestuur van de Onderwijsgroep Amersfoort. Het schoolplan gaat ook naar de Inspectie van het Onderwijs. We plaatsen het op onze website en op de site [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

Jasmijn Kester  
Rector Vathorst College

### Leeswijzer

Hoofdstuk 1 beschrijft het Vathorst College inclusief de missie, onderwijsvisie en schoolomgeving. Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de sterke punten én de ontwikkelpunten van de school als geheel en formuleert op basis daarvan beleidsambities voor de komende vier jaar.

De hoofdstukken 3 t/m 6 gaan dieper in op de aspecten van de schoolorganisatie en de daarbij horende ambities, namelijk het onderwijsbeleid (3), het personeelsbeleid (4), de kwaliteitszorg (5) en het financiële beleid (6).



## 1. Inleiding: de school en de omgeving

Het Vathorst College is een moderne openbare school voor voortgezet onderwijs. De school is gevestigd in het hart van de jonge wijk Vathorst in Amersfoort. Daar delen we het ruim opgezette gebouw ICOON met de openbare bibliotheek, een kinderopvangorganisatie, een theater, een sporthal en een culturele instelling.

Het Vathorst College is opgericht in 2005. Het is een cultuurprofiel school met een vernieuwend onderwijsconcept voor vmbo-t, havo en vwo. In totaal hebben we bijna duizend leerlingen.

### 1.1 Missie en onderwijsvisie van het Vathorst College

#### De bedoeling van het Vathorst College (onze missie)

Wij halen het beste uit onszelf, de ander en de wereld. Iedereen leert bij ons op de manier die het beste bij hem of haar past. Om dat te bereiken, communiceren we met elkaar vanuit gelijkwaardigheid en positiviteit. We geven leerlingen richting, ruimte en ruggensteun. Bij ons kunnen ze leren met hoofd, hart en handen. Zo bereiden we ze voor op functioneren in een samenleving die in toenemende mate vraagt om eigen initiatief, flexibiliteit, samenwerking en betrokkenheid.

#### Hoe wij werken (onze visie)

##### Gelijkwaardigheid en positiviteit

Om te bereiken dat een leerling leert op de manier die het beste bij hem of haar past, moet hij of zij zich prettig en veilig voelen. Op het Vathorst College wordt elke leerling gezien en gehoord. Dat is mogelijk doordat we leren en werken in leerhuizen; in elk daarvan begeleidt een vaste groep docenten een aantal klassen. Docenten kennen de leerlingen dus goed. Het leerhuis is een open ruimte waarin leerlingen van verschillende klassen (kort) instructie krijgen. Daarna gaan ze alleen of in groepjes aan de slag, in hun eigen tempo. In de leerhuizen en daarbuiten heerst een open, prettige sfeer waarin leerlingen en docenten zo veel mogelijk vanuit gelijkwaardigheid met elkaar communiceren. Wij voeren goede gesprekken en delen weinig straffen uit. Vanuit deze positieve benadering stimuleren we leerlingen om initiatieven te nemen en verantwoordelijk te zijn voor hun leerproces.

##### Richting, ruimte en ruggensteun

Docenten geven daarbij richting, ruimte en ruggensteun. Richting krijgen leerlingen doordat ze weten wat ze moeten leren (onder andere door het gebruik van rubrics) en via duidelijke afspraken. Ruimte krijgen ze doordat nieuwe informatie niet altijd kant-en-klaar wordt aangeboden; van leerlingen wordt eigen inbreng en regie verwacht. Ruggensteun krijgen ze in de vorm van veel feedback: op hun cognitieve prestaties, op werkhouding, leerproces en de omgang met elkaar. Ruggensteun is er ook doordat leerlingen altijd om hulp kunnen vragen of hun mening kunnen geven.



#### Hoofd, hart en handen

Fouten maken mag; van fouten kun je juist leren. De manier van werken in de leerhuizen biedt veel mogelijkheden voor één-op-één contact – en dus voor feedback op zowel wat fout gaat als wat goed gaat. Iedereen krijgt zo de kans te leren met zijn hoofd (kennis opdoen), hart (werken aan persoonlijke ontwikkeling) en handen (vaardigheden opdoen).

#### Leerhuisleren nader omschreven

Het leerhuis is een grote, open ruimte die plaats biedt aan verschillende (vaste) klassen uit verschillende leerjaren. Elk lesblok staan er zo'n drie tot vier docenten op het leerhuis, voor evenzoveel klassen. De docenten spreken gezamenlijk af hoe ze het lesblok indelen. Vaak beginnen ze met vijf minuten gezamenlijk opstarten, daarna begeleidt elk van de docenten zijn eigen klas bij het zelfstandig werken (in een deel van de ruimte). Aan het leerplein grenzen instructielokalen, zodat klassikale uitleg of presentaties altijd mogelijk zijn. In totaal zijn aan een leerhuis zo'n 100 tot 150 leerlingen verbonden en zo'n 10 tot 15 docenten.

### 1.2 De visie uitgewerkt in vier concepten (onze pijlers)

Onze onderwijsvisie hebben we uitgewerkt in vier schooleigen pijlers: (1) kunst & cultuur; (2) zelfverantwoordelijk leren; (3) contextrijk leren; (4) digitaal leren. Deze pijlers stutten het curriculum. Ze geven preciezer aan hoe leerlingen kunnen leren en ook tot op zekere hoogte wat ze leren – al vormen de wettelijk vastgestelde kerndoelen en eindtermen hierbij uiteraard de ondergrens. Alle (nieuwe) lesstof of leeractiviteiten toetsen we hieraan: steunt de stof daadwerkelijk op één of meer pijlers? Daarbij houden we continu de samenhang tussen de pijlers in het oog.

#### 1. Kunst & cultuur

Het Vathorst College is een cultuurprofiel school. Dat is direct te zien bij binnenkomst in het gebouw, en het gaat veel verder dan dat. Kunst geeft een andere blik op de alledaagse werkelijkheid, op maatschappelijke vraagstukken en op mogelijke oplossingen daarvoor. Kunst laat leerlingen onderzoeken, vorm geven aan gevoelens, zet aan tot denken en verbindt. Wij dompelen onze leerlingen er daarom in onder. In leerjaar 1 volgen ze allemaal de vier vakken theater, dans, muziek en beeldende vorming. In leerjaar 2 kiezen ze voor drie van deze vakken en in leerjaar 3 kiezen ze er twee. In de bovenbouw hoeven leerlingen niet voor kunst te kiezen, maar een grote meerderheid doet dat wel. Het Vathorst College biedt de mogelijkheid om in alle kunstvakken, op alle niveaus, examen te doen. Ook leerlingen die in de bovenbouw niet voor een kunstvak kiezen, nemen deel aan kunst- en cultuuractiviteiten. De onderdompeling geeft leerlingen niet alleen de kans om een ambacht te leren en via de theorie kennis te maken

1) Waar in dit schoolplan 'hij' staat, wordt ook 'zij' bedoeld. Hetzelfde geldt voor 'hem' of 'haar'.

kunstuitingen en cultuurhistorie, maar vooral ook om zich te ontwikkelen als mens. Wie in de eerste klas op een podium staat en feedback ontvangt op wat hij daar doet (en zelf anderen feedback geeft op hún optreden), kan zich niet verschuilen. Vanaf dag één leren leerlingen zich kwetsbaar op te stellen, maken ze goed kennis met hun medeleerlingen en leren ze elkaars verschillen te accepteren en te waarderen. Zo leren ze ook hoe ze zich constructief opstellen als lid van een gemeenschap. Dat werkt door in de open, positieve en veilige sfeer die de school kenmerkt.

Leerlingen kunnen wat ze leren in de kunstvakken, uitstekend gebruiken in het leerhuis en vice versa. Ze nemen het opgebouwde zelfvertrouwen mee, net als vaardigheden als kritisch denken, problemen oplossen, reflecteren, verbeelden, presenteren, samenwerken en effectief communiceren. Docenten van andere vakken stimuleren de leerlingen om opdrachten op creatieve wijze uit te voeren (verslagen schrijven, filmpjes te maken, stripverhalen tekenen, et cetera). De kunstvakken bieden uitgelezen kansen om met leerlingen in gesprek te gaan over wat ze hebben gemaakt of uitgebeeld, over wat ze daarvan hebben geleerd en wat hun volgende leerdoel is. Het proces is net zo belangrijk als het eindproduct. Daar hoort bij dat leerlingen van hun fouten kunnen leren. Het kunstprofiel verrijkt het curriculum dus op alle fronten.

Het Vathorst College heeft zestien bevoegde kunstdocenten in dienst. De voorzieningen voor kunstonderwijs zijn excellent, mede door de partners in het gebouw ICOON.

## 2. Zelfverantwoordelijk leren

Zelfverantwoordelijk leren betekent: in toenemende mate regie nemen, reflecteren, leerstrategieën toepassen en samenwerkend leren. De leerling stelt in overleg met de docent doelen en denkt na over hoe hij deze kan behalen. Hij neemt de regie door initiatief te tonen. Hij weet wat hij nodig heeft om verder te komen en maakt op basis daarvan keuzes. Daarvoor moet hij kunnen reflecteren op zijn eigen handelen en kwaliteiten. Hij kiest de leerstrategie die het beste bij hem past, maakt een planning, organiseert de benodigde activiteiten en materialen en gaat aan de slag. In veel gevallen zal hij samenwerken met anderen. Naarmate de leerjaren vorderen, zijn leerlingen steeds meer in staat om van en met elkaar te leren, geholpen door de feedback die ze krijgen van docenten én medeleerlingen. Communicatieve en sociale vaardigheden worden vanzelf aangesproken en opgebouwd.

Leerlingen op het Vathorst College zijn dus nadrukkelijk eigenaar van hun leer- en ontwikkelingsproces. Het leerhuis is hier volledig op ingericht. Allereerst heeft de docent de rol van (didactisch) coach. Hij helpt de leerling om hoge, maar realistische doelen te stellen. Dat doet hij door op een planmatige en doelgerichte wijze te coachen en feedback te geven die de motivatie van de leerling verhoogt en daarmee het leren bevordert. De docent geeft bijvoorbeeld feedback op inhoud en diepgang van de persoonlijke leerdoelen en op de strategie om ze te behalen. In de tweede plaats bepalen docent en leerling gezamenlijk hoe het leerproces eruit ziet en hoe de leerling er verantwoording over aflegt. In de derde plaats is er veel gelegenheid voor leerlingen om te kiezen waaraan op welk moment gewerkt wordt, en op welke plek. In de vierde plaats ondersteunt de digitale leeromgeving Moodle het zelfverantwoordelijk leren: het platform bevat heldere beschrijvingen van leerdoelen, lesstof, bronnen en opdrachten. Tot slot draagt ook het ondersteunend personeel bij aan een schoolklimaat waarin leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces. Van de conciërges tot de native speakers die beschikbaar zijn voor de

moderne vreemde talen: iedereen gaat ervan uit dat de leerling verantwoordelijkheid neemt en dat gelijkwaardigheid en dialoog sleutelbegrippen zijn in onze school. Alleen als een docent ziet dat de leerling niet vooruit komt, grijpt hij in. In veel gevallen volgt een gesprek om de leerling weer op weg te helpen. De ervaring is dat leerlingen meer gemotiveerd en beter leren door de keuzes die ze kunnen maken.

## 3. Contextrijk leren

Leerlingen krijgen op het Vathorst College de kans om te leren in levensechte situaties. Ze voeren bijvoorbeeld regelmatig vakoverstijgende opdrachten uit, nemen deel aan veldwerk of aan een (internationale) excursie, maken opdrachten, lopen een maatschappelijke stage of organiseren evenementen. Zo zien ze de relatie tussen enerzijds te leren vakinhoud en vaardigheden, en anderzijds de wereld om hen heen. Als deze relatie goed zichtbaar is, dan wordt het leren betekenisvol en daarmee succesvol. Zeker als de leerling ook keuzes heeft in hoe (en wat) hij leert. Deze pijler stimuleert niet alleen de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maar ook van persoonsvorming.

Contextrijk leren kan veel vormen aannemen; in de alinea hierboven zijn er enkele genoemd. Ook de inhoud loopt uiteen. Voorbeelden van thema's in de vakoverstijgende opdrachten zijn: duurzaamheid, Leonardo ziet ze vliegen, Schurken & helden, Holland sport. Leerlingen kunnen vorm en inhoud regelmatig zelf kiezen. Hoe dan ook sluiten activiteiten en thema's aan op hun belevingswereld of worden ze erdoor geprikkeld. De keuzemogelijkheden vergroten het eigenaarschap van de leerling over wat hij leert en de kans dat hij er na afloop goed op reflecteert. Hoe werk ik samen in een groep(je)? Wat vind ik daar eigenlijk van?

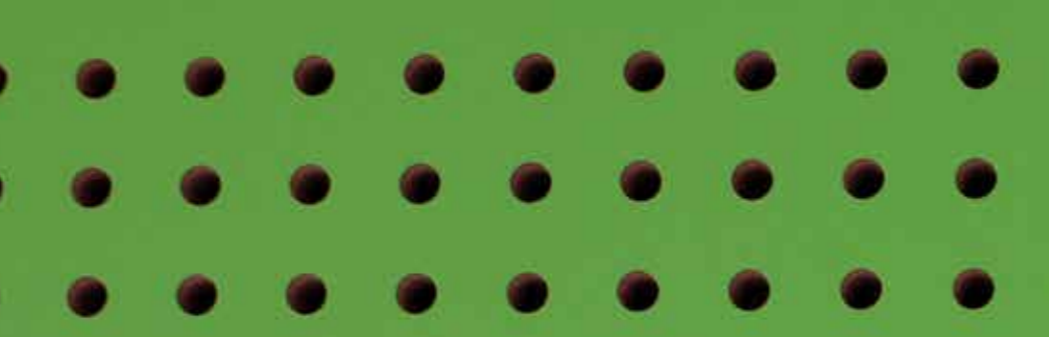
Docenten werken voor deze pijler nauw samen, over de grenzen van hun vakgebied heen. Ze kijken kritisch naar de kerndoelen en eindtermen van hun eigen vakgebied, bewaken deze en maken waar mogelijk ruimte in het programma voor de verrijking die contextrijk onderwijs is. Het lesrooster en de jaarplanning worden waar nodig aangepast om dit mogelijk te maken.

## 4. Digitaal leren

Het Vathorst College maakt veelvuldig gebruik van digitale (leer)middelen. Elke leerling werkt op een eigen laptop en docenten ontwikkelen deels hun eigen lesmaterialen. Iedereen maakt gebruik van de elektronische leeromgeving Moodle. Digitalisering helpt om leerlingen zo veel mogelijk – en binnen duidelijk aangegeven grenzen – te laten werken in hun eigen tempo. Digitale instrumenten kunnen ook helpen om te bepalen in hoeverre een leerling leerdoelen beheerst en wat een volgende stap is in het eigen leerproces. Het Vathorst College streeft naar meer gebruik van formatieve instrumenten, als aanvulling op de summatieve.

Leerlingen worden digitaal zeer vaardig. Ze weten hoe ze softwareprogramma's, planningstools en digitale bronnen kunnen gebruiken en wat de mogelijkheden en beperkingen ervan zijn. Ze worden digitaal geletterd: ze leren hoe ze verantwoord kunnen participeren in een wereld waarin iedereen elektronisch is verbonden.

Digitaal leren dient op het Vathorst College twee doelen: verhogen van het leerrendement en vergroten van het eigenaarschap van leerlingen over de stof. Digitaal leren verrijkt het leerproces, verstrekt de creativiteit en het zelfverantwoordelijk leren,



en maakt het mogelijk om het onderwijs aan te passen aan snelle maatschappelijke ontwikkelingen. De docenten kiezen kritisch uit het (deels zelf ontwikkelde) aanbod én uit het papieren of traditionele aanbod. Deze 'blended' manier van werken wordt zeker in de bovenbouw – waar leerlingen een goede examenvoorbereiding moeten krijgen – veel toegepast.

Dit stelt hoge eisen aan onze docenten. Zij moeten digitale middelen flexibel en creatief kunnen gebruiken, er mee kunnen differentiëren en zo leerlingen 'op maat' kunnen bedienen. Het Vathorst College ondersteunt leraren en leidt ze op om dit adaptieve onderwijs waar mogelijk vorm te kunnen geven.

### 1.3 De omgeving van de school

De school ligt in de Vinex-wijk Vathorst, die bestaat sinds 2001. Het is een wijk met zo'n 11.000 woningen in ruim opgezette, groene buurten. Leerlingen van het Vathorst College komen uit deze buurten, maar ook uit omliggende Amersfoortse wijken en plaatsen zoals Baarn, Bunschoten, Leusden en Nijkerk.

Sinds de oprichting van de school in 2005 is er veel belangstelling. Het vernieuwende onderwijsconcept, het cultuurprofiel en de positieve sfeer (die achtstegroepers al ervaren op open dagen), spreken veel scholieren en hun ouders aan. De laatste zeven jaar moesten we loten omdat we meer aanmeldingen hadden dan plekken. Het aantal leerlingen dat de basisschool verlaat, is inmiddels gestaag gedaald. Desondanks verwachten we dat we voorlopig moeten blijven loten. Het onderwijsconcept van het Vathorst College blijft sterk en onderscheidend, zeker nu het doorontwikkeld is. De school heeft een goede uitgangspositie ten opzichte van collega-scholen.

#### Het Vathorst College is onderdeel van de Onderwijsgroep Amersfoort

De Onderwijsgroep Amersfoort (zie <https://www.onderwijsgroepamersfoort.nl>) is een pluriforme en ambitieuze groep van vijf samenwerkende openbare scholen. Het gaat om vier scholen voor voortgezet onderwijs en één school voor voortgezet speciaal onderwijs. Ze werken samen vanuit waarderend perspectief en ze ondersteunen en inspireren elkaar. Gezamenlijk bouwen ze aan een 'kwaliteitscultuur': een cultuur waarin onderwijspersoneel vanzelfsprekend werkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en daarin verder gaat dan formeel gevraagd wordt.

De Onderwijsgroep Amersfoort schept de voorwaarden voor leerlingen om op het voor hen hoogst haalbare niveau kennis en vaardigheden op te doen. De scholen stimuleren hun leerlingen om talenten optimaal te benutten, zodat leerlingen volwaardig kunnen participeren in de samenleving en er een bijdrage aan kunnen leveren. Uiteindelijk zal dit hun welzijn en levensvreugde vergroten.

Tegen de leerlingen zeggen we: "Je bent welkom om jezelf bij ons te ontwikkelen. Wij bieden een stimulerende werkomgeving. Draag bij, doe ertoe! Wil je meer? Kun je meer? Leer! Wij helpen. Onze scholen bieden alle vormen van voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs; we werken samen en leren van elkaar. In jouw belang."

## 2. Sterkte/zwakteanalyse en ambities

Er is in de afgelopen vijftien jaren veel bereikt en daar zijn wij trots op. Het onderwijsconcept staat als een huis. De organisatie is volwassen geworden en heeft 'kinderziekten' overwonnen. Hieronder volgen de sterke punten van de school en enkele zaken waarvan we zelf vinden dat het beter kan. Op basis daarvan formuleren wij beleidsambities.

### 2.1 Sterke punten van de school

#### Het onderscheidende onderwijsconcept

Ons onderwijsconcept geeft de leerling daadwerkelijk de kans om zich te ontwikkelen op de manier die het beste bij hem past. De keuzemogelijkheden die leerlingen hebben, geeft ze regie. Dat, gecombineerd met onze persoonlijke en positieve benadering, motiveert leerlingen en geeft ze zelfvertrouwen. In de veelvuldige één op één contacten met leerlingen vraagt de docent continu: wat kun je nu, wat is je volgende leerdoel, wat is ervoor nodig om het te behalen? Het didactisch coachen zit in het DNA van de organisatie. Telkens weer blijkt dat leerlingen meer kunnen dan verwacht. Al met al hebben alumni van het Vathorst College een bovengemiddeld goed gevulde 'gereedschapskist'. Ze ontwikkelen 'zelfregulerende' vaardigheden (ze kennen hun eigen kwaliteiten en valkuilen, weten hoe ze interacteren met anderen en dus hoe ze effectief kunnen leren en samenwerken), en ze kunnen opvallend goed samenwerken en plannen.

#### Groot aanbod kunst & cultuur

De kunstvakken en -activiteiten zijn goed ingebed in de schoolorganisatie. Het aanbod is groot en divers en aantrekkelijk voor leerlingen. Tot en met klas 3 zijn kunstvakken verplicht voor iedereen, maar kunnen leerlingen (vanaf leerjaar 2) wel een keuze maken uit de vakken. In de bovenbouw biedt het Vathorst College voor alle niveaus alle kunstvakken aan als examenvak. Een groot deel van de leerlingen kiest hier ook voor, namelijk gemiddeld 80 procent.

#### Goed en veilig schoolklimaat

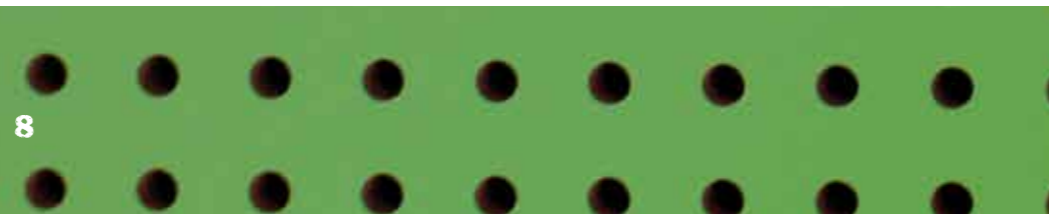
De manier van werken en de aandacht voor kunst en cultuur vertalen zich naar individuele groei én naar een uitstekende sfeer binnen onze leergemeenschap. Achtstegroepers die onze open avonden bezoeken, pikken dit direct op. Ze zeggen mede vanwege de prettige sfeer voor het Vathorst College te kiezen. Bij tevredenheidsmetingen geven leerlingen hoge cijfers aan uitspraken als 'de docenten gaan respectvol met mij om' (bij de laatste peiling een 8,5), 'mijn mening telt' (8,2) en 'ik ben tevreden met mijn mentor' (8). De school heeft nauwelijks te maken met vervelende incidenten tussen leerlingen in de pauzes. Dat de omgang tussen docenten en leerlingen én tussen leerlingen onderling bovengemiddeld goed is, horen wij ook terug van bezoekers van onze school.

#### Modern en ruim schoolgebouw aangepast aan het onderwijsconcept

De 'looks and feel' van het gebouw zijn – mede dankzij het cultuurprofiel – goed. Het Vathorst College heeft een relatief nieuw en licht gebouw. De ruime leerhuizen hebben elk hun eigen uitstraling. Aan elk leerhuis grenst een instructielokaal voor als een docent langer instructie wil geven aan een grotere groep leerlingen. De leerhuizen bieden letterlijk en figuurlijk de ruimte om ons eigentijdse onderwijsconcept in te vullen.

#### Goede (en verbeterde) meetbare resultaten

De school scoort goed op de indicatoren uit het onderwijsresultatenmodel van de Inspectie van het Onderwijs. Dat wil zeggen dat de eindexamenresultaten



goed zijn, evenals de onderwijspositie ten opzichte van het basisschooladvies, de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces. Bijzonder om te vermelden is dat we een hoog 'opstroompercentage' hebben: van de 93 procent vwo-geslaagden in het schooljaar 2018-2019, had 60 procent een havo-advies gekregen van de basisschool.

Het Vathorst College heeft hard gewerkt aan betere resultaten nadat de inspectie in 2017 een kritisch oordeel had gevelde over het vwo (vmbo-t en havo werden positief beoordeeld). Het verschil tussen behaalde resultaten op het schoolexamen vwo en het centraal schriftelijk examen was te groot. Bovendien leek het aanbod leerlingen onvoldoende uit te dagen. Op basis van een verbeterplan hebben docenten en schoolleiding grote stappen gezet, resulterend in een positief vwo-oordeel van de inspectie in juli 2018.

Er is een meer zakelijke manier van werken in de school gekomen met de aanpak van de vwo-resultaten. Na de ontwikkel- en experimenteervrijheid die horen bij een opstartende school en een klein team, is het - nu het onderwijsconcept staat en het team gegroeid is - tijd om afspraken verder te formaliseren. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in hoofdstuk 4 (personeel) en 5 (kwaliteitszorg).

#### **Voldoende betrokken en bevoegde docenten**

Het Vathorst College beschikt over voldoende betrokken en bekwame docenten. Zij kiezen bewust voor ons onderwijsconcept. Het verloop onder hen is gering en het aantal bevoegden is hoog (98 procent en 2 procent in opleiding). In het relatief jonge docententeam worden onze visie en missie breed gedragen. In tevredenheidsmetingen waarderen de docenten het werken op onze school met een 7,6. In gesprekken zijn ze enthousiast over de positieve sfeer en de gelijkwaardige relatie met leerlingen. Docenten waarderen de grote mate van autonomie die ze hebben en hun inbreng bij het (uit) bouwen van het onderwijsconcept. Medewerkers die nieuw binnenkomen, geven aan dat dit een groot verschil is met andere scholen in het voortgezet onderwijs.

#### **Goede ondersteuningsstructuur**

De school beschikt over een goede ondersteuningscultuur. Uitgangspunt is altijd wat de leerling kan en wil bereiken. Het onderwijsconcept en het gebouw bieden uitgelezen kansen om kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, op maat te bedienen. Hoofdstuk 3 bevat hierover meer informatie.

## **2.2 Aandachtspunten en/of risico's**

#### **Leerlingenpopulatie kan diverser**

De school trekt meer meisjes dan jongens. Ook is de diversiteit in achtergrond niet groot. Een waarschijnlijke oorzaak hiervan is het cultuurprofiel in combinatie met het specifieke onderwijsconcept. Vergelijkbare scholen trekken ongeveer dezelfde leerlingenpopulatie. Dit is geen groot probleem, maar wel een aandachtspunt. Zo benadrukken we bij de voorlichting aan achtstegroepers onze scienceprojecten en sportactiviteiten om een meer diverse groep leerlingen te trekken. Het aantal jongens dat zich aanmeldt, neemt toe.

#### **Te veel vernieuwingsactiviteiten**

Onze vernieuwingsdrang kan ook een valkuil zijn. Te veel activiteiten of veranderingen kunnen ten koste gaan van de onderwijskwaliteit en van de focus op ons concept. We moeten ervoor waken dat we 'vernieuwen om te vernieuwen'. Het is nu tijd om stil te staan bij wat er is bereikt, dat te consolideren en keuzes te maken in welke punten we verder willen ontwikkelen (zie 2.3 Ambities voor de school als geheel).



#### **Het is zoeken naar de balans tussen zelfsturende teams en een eenduidig onderwijsaanbod**

Docenten krijgen op het Vathorst College - net als leerlingen - veel ruimte om hun eigen werk te organiseren. Uiteraard zijn er afspraken voor het werken op het leerhuis en zijn er jaarplannen en vakwerkplannen, maar van de teams verwachten wij een eigen inbreng. Een goede balans tussen enerzijds zelfsturing van de teams en anderzijds een goed, eenduidig aanbod en een efficiënte manier van werken in de leerhuizen, is een constante zoektocht. Hoofdstuk 4 bevat meer informatie over zelfsturende teams.

#### **Werkdruk wordt als (te) hoog ervaren**

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek van december 2018 heeft laten zien dat het personeel een hoge werkdruk ervaart en kritisch is op onderdelen van de organisatie. Dit beïnvloedt het welbevinden van de medewerkers negatief. Een aantal van deze aspecten hangt samen met de visie, het beleid en de onderwijspraktijk van de school, met de beloning en de functiemix en met scholing en ontwikkeling. Andere aspecten zijn meer gerelateerd aan hoe collega's het werk ervaren: ze geven aan zich onvoldoende gezien en gehoord te voelen. Ze hebben verwachtingen van de leidinggevenden die niet voldoende worden waargemaakt.

#### **Het is zoeken naar de balans tussen (examen)resultaten en autonomie voor leerlingen**

Op het Vathorst College draait het om veel meer dan alleen goede cijfers halen. Andere belangrijke elementen van ons onderwijs hebben de laatste jaren minder aandacht gekregen dan de resultaten - al zijn ze er nauw mee verbonden. Nu de resultaten goed zijn, is er weer meer aandacht nodig voor het unieke karakter van ons onderwijsconcept. Zo hebben we opnieuw de pijlers onder ons concept beschreven, met een concrete uitwerking voor leren en werken in het leerhuis (zie bijlage 1). We hebben in het bijzonder de pijler 'contextrijk leren' herijkt (zie 2.3). Verder is de overgang van de onderbouw (met veel ruimte voor zelfsturend en samenwerkend leren) naar de bovenbouw (met meer toetsen ter voorbereiding op het examen) een aandachtspunt (zie 2.3).

#### **Het lerarentekort**

Hoewel het Vathorst College op dit moment voldoende en goede docenten heeft, is het oplopende lerarentekort een punt van zorg. Een van de manieren om docenten aan te trekken is om ze in de school op te leiden. Het Vathorst College fungeert als academische opleidingsschool, waardoor we niet alleen bijdragen aan het oplossen van het tekort, maar ook potentiële collega's goed kennis met ons kunnen laten maken. Daarnaast trekken we nieuwe collega's aan door ze uitdagende werkzaamheden en eigenaarschap over het curriculum te bieden.

## 2.3 Ambities voor de school als geheel

Er is hard gewerkt aan de ontwikkeling van ons onderwijsconcept, aan betere resultaten en aan de inrichting van onze organisatie. Leerlingen, ouders en docenten erkennen dit. Er is voor de komende jaren vooral behoefte aan consolidatie en verdieping: aan vasthouden wat er is en het verbeteren waar mogelijk.

Het Vathorst College stelt zich voor de schoolorganisatie als geheel de hieronder beschreven doelen. In de volgende hoofdstukken worden ambities per deelonderwerp (onderwijs, personeel, kwaliteitszorg, financiën) gespecificeerd.

- **Implementeren van de nieuw beschreven pijler 'contextrijk leren'.**

Voorheen heette deze 'thematisch leren' en werkten leerlingen hierin in de eerste drie leerjaren aan inhoudelijke, vakoverstijgende projecten. In de doorontwikkeling zullen ook andere vormen van betekenisvol leren die verder gaan dan vakinhoud hierin worden geïntegreerd: deelnemen aan veldwerk of een excursie, een maatschappelijk project, stage lopen of evenementen organiseren (zie 3.4). Contextrijk leren heeft twee dimensies: de leerstof binnen vaklessen nog meer in verbinding brengen met de wereld buiten school, en kennis en vaardigheden vakoverstijgend in projecten aanbieden. De pijler contextrijk leren moet nog meer een vliegwiel zijn voor de verrijking van het onderwijs in onder- én bovenbouw. Ook in de hoogste klassen moeten onze leerlingen optimaal kunnen profiteren van ons concept, zonder overigens afbreuk te doen aan een goede voorbereiden op het centraal examen.

- **Vergroten van het eigenaarschap bij leerlingen en ze nog meer laten werken vanuit leerdoelen.**

Aandacht geven aan de vraag: staat de leerling voldoende centraal? Of neigen we te veel naar inperken van zijn verantwoordelijkheid onder druk van (examen) resultaten? Zoeken naar autonomie voor de leerling is vooral nodig in de bovenbouw. Wat móet echt geleerd en waar zijn individuele inbreng en eigen leerdoelen mogelijk? Tegelijkertijd willen we de behaalde resultaten goed blijven monitoren (zie 3.3).

- **Verdiepingsslag maken voor digitaal leren.**

Dit vraagt continu aandacht vanwege de snelle ontwikkeling van digitaal lesmateriaal en het belang ervan voor zelfverantwoordelijk leren. We zetten ICT doordacht in via een combinatie van onderwijs mét en zonder (blended learning). Dit stimuleert ook docenten om hun ICT-vaardigheden te verbeteren (zie hoofdstuk 4).

- **Verdiepingsslag maken voor de pijler kunst & cultuur.**

Kunst en cultuur zijn onlosmakelijk verbonden met ons gehele onderwijsaanbod. Dit geldt ook voor de inzet van creativiteit in het aanbieden en de verwerking van leerstof. De ambitie is dit te behouden en de transfer tussen leerhuisleren en leren in de kunstvakken te versterken, zowel voor de leerlingen als de docenten.

- **De gesprekkencyclus verder verbeteren.**

Elke medewerker is - en zo staat het ook in de wet Beroepen in het onderwijs (BIO) - verantwoordelijk voor zijn eigen bekwaamheid. Uiteraard is deskundigheidsbevordering onderwerp van gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden. In de gesprekkencyclus geeft de docent aan wat zijn persoonlijke (leer)doelen zijn, zodat de na- en bijscholing daarop kan worden afgestemd. De gesprekkencyclus kan ook - en beter - worden benut om ons onderwijsconcept en de nieuw beschreven pijlers continu aandacht te geven. We streven ernaar de na- en bijscholing van docenten af te stemmen op zowel persoonlijke doelen als (hernieuwde) schooldoelen (zie hoofdstuk 4).

- **Verder vormgeven van zelfsturende teams.**

We streven ernaar de teams nog meer onderwijsinhoudelijke verantwoordelijkheden te geven (zie hoofdstuk 4).

- **Een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven.**

Sinds december 2018 heeft het managementteam een aantal interventies gedaan om aspecten die uit het medewerkertevredenheidsonderzoek naar voren kwamen (de hoge werkdruk bijvoorbeeld) aan te pakken. Zo is er een blok per week uitgeroosterd om docenten meer gelegenheid te geven andere dan lestaken uit te voeren. Ook volgt de schoolleiding dit schooljaar een leergang over het creëren en borgen van een professionele schoolcultuur en inspirerend leiderschap. Verder wordt er dit schooljaar ook gewerkt aan nieuw beleid op een aantal vlakken, waaronder scholing en de functiemix (zie hoofdstuk 4).

- **Structureel ophalen en gebruiken van feedback van leerlingen en ouders over het primaire proces.**

Het Vathorst College vindt ook de feedback van leerlingen en ouders essentieel voor het verder verbeteren van het leerproces. In het afgelopen jaar hadden leerlingen en ouders bijvoorbeeld een rol bij het spelen van het bordspel 'We Own the School' (waarmee het gesprek kon worden gevoerd over eigenaarschap van het leerproces). Het is onze ambitie om samen met de medezeggenschaps- en de leerlingenraad een plan op te stellen voor structurele feedback op ons beleid vanuit deze groepen en hun achterban.

## 3. Onderwijsbeleid

Het Vathorst College wil dat elke leerling leert op de manier die het beste bij hem past, zodat hij alle kansen krijgt om zich optimaal en met plezier te ontwikkelen. Zoals hoofdstuk 1 liet zien, is ons onderwijs daarop ingericht. Dit hoofdstuk gaat dieper in op het aanbod en op onze ambities ermee.

### 3.1 Het algemene aanbod (om te voldoen aan basiskwaliteit)

#### Reguliere vakken en indeling van de onderwijstijd

Het aanbod van vakken is opgenomen in bijlage 2. Het Vathorst College werkt met een blokkenrooster waarbij de vakdocent gekoppeld is aan een leerlingengroep in een leerhuis, kunstlokaal, sporthal of sciencehuis (ruimte waarin de bètavakken met practicumlokalen zijn ondergebracht). In het leerhuis zijn maximaal vier vakdocenten met een eigen groep aan het werk. Een dag is opgedeeld in vier blokken van elk negentig minuten. Daaraan voorafgaand is er in de onderbouw vaak dertig minuten mentortijd ingeroosterd. In elk leerjaar, met uitzondering van het examenjaar, is minimaal 1000 uur aan onderwijstijd ingepland. Lessen vallen zelden uit, omdat als een docent niet aanwezig is, de leerlingen in het leerhuis kunnen werken onder begeleiding van een van de andere aanwezige docenten.

Het Vathorst College heeft het jaar opgedeeld in periodes van vijf (bovenbouw) of zes (onderbouw) weken. Elke periode wordt afgesloten met een deelprestatie, een eindprestatie of een toets.

Leerlingen zien op het digitale platform Moodle wat ze moeten doen voor elk vak. Ze vinden er informatie over de lesstof, bronnen, opdrachten en taken en (mogelijke) vormen van toetsing. Regelmatig hebben leerlingen een keuze in de volgorde van de werkzaamheden. Daarnaast kunnen ze afwijken van het lesrooster. Zo kan een leerling



tijdens een les van een vak waar hij goed in is, besluiten om te werken aan een vak dat hem minder goed af gaat. Zeker als voor dat laatste vak een docent aanwezig is in het leerhuis. Elke docent checkt regelmatig de voortgang van zijn leerlingen. Is de voortgang niet goed, dan zal de docent de betreffende leerling vragen meer uren te steken in dat vak.

#### Burgerschapsvorming

Onze leerlingen leren hoe de samenleving in elkaar zit, hoe ze er actief in participeren en hoe ze er een bijdrage aan kunnen leveren. Vaardigheden die daarvoor nodig zijn, zoals reflecteren op het eigen handelen, anderen respecteren, verantwoordelijkheid nemen en de dialoog aangaan, zijn diep verankerd in ons onderwijsconcept. Leerlingen krijgen ze als vanzelfsprekend mee. Het concept geeft nadrukkelijk veel ruimte aan persoonsontwikkeling en socialisatie – naast kwalificatie voor vervolgoopleidingen en arbeidsmarkt (zie 1.1 en 1.2). De nieuwe invulling van de pijler contextrijk leren is sterker dan voorheen verbonden met burgerschapsvorming (zie 3.4 Ambities voor het onderwijsbeleid).

In en buiten het curriculum geeft het Vathorst College leerlingen veel ruimte om hun mening te geven en er iets mee te doen. De leerlingenraad (waarvan de leden trainingen krijgen aangeboden), is daar natuurlijk een voorbeeld van, net als de 'ecoraad' en de regelmatig terugkerende schaduwverkiezingen bij landelijke verkiezingen voor de Tweede Kamer. Dat leerlingen van onze school gewend zijn mee te praten en constructief mee te denken, blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat een van hen bestuurslid is van LAKS, de landelijke belangenbehartiger van scholieren. Een andere leerling is lid van de Jongerenonderwijsraad en ondersteunt in deze rol de Onderwijsraad, een adviescollege van de regering.

Het Vathorst College brengt leerlingen uiteraard ook inhoudelijke kennis bij over burgerschap en de werking van de democratie. Dit gebeurt in de lessen maatschappijleer en in het bijzonder ook in de projecten van de pijler contextrijk leren. Er is toenemende aandacht voor de klimaat- en biodiversiteitsopgaven waar huidige en volgende generaties mee te maken krijgen, en voor de rol die zij zelf kunnen spelen in de benodigde veranderingen.

### 3.2 Het specifieke aanbod (kenmerkend voor het Vathorst College)

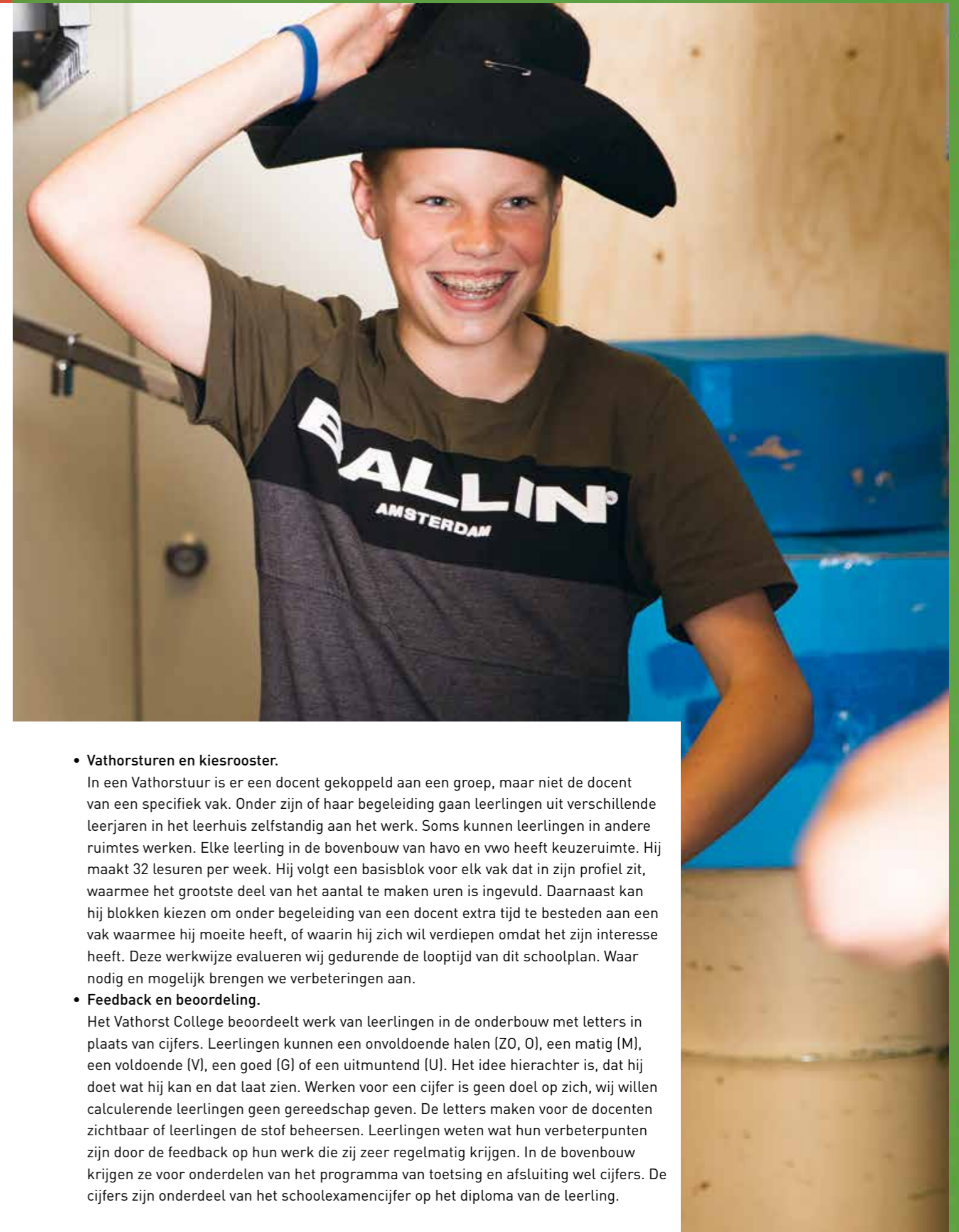
Specifieke manier van werken

- **Dakpangroepen met veel kansen.**

In de onderbouw werkt de school met dakpangroepen; leerlingen maken laat hun niveaukeuze. Leerlingen met een advies voor vmbo-t en/of havo zitten twee jaar lang samen in een groep, leerlingen met een havo- en/of vwo-advies drie jaar lang. Vanaf het derde leerjaar stromen de vmbo'ers door naar een homogene groep, de havisten en de vwo'ers vanaf het vierde leerjaar.

- **Veel mentortijd.**

In het rooster zijn mentortijdstippen opgenomen van 30 minuten aan het begin van meerdere dagen per week in de onderbouw. In de bovenbouw vullen mentoren hun tijd met de leerlingen naar eigen inzicht in. Daarnaast is er het zogenoemde juniormentoraat: leerlingen van de bovenbouw ondersteunen leerlingen in leerjaar 1 bij zaken zoals plannen en de aanpak van opdrachten. De juniormentoren spelen ook een belangrijke rol bij het in stand houden van een veilig leerklimaat. De bovenbouwers worden hiervoor speciaal opgeleid en ervaren hun mentorschap als enorm leerzaam en waardevol.



- **Vathorsturen en kiesrooster.**

In een Vathorstuur is er een docent gekoppeld aan een groep, maar niet de docent van een specifiek vak. Onder zijn of haar begeleiding gaan leerlingen uit verschillende leerjaren in het leerhuis zelfstandig aan het werk. Soms kunnen leerlingen in andere ruimtes werken. Elke leerling in de bovenbouw van havo en vwo heeft keuzeruimte. Hij maakt 32 uren per week. Hij volgt een basisblok voor elk vak dat in zijn profiel zit, waarmee het grootste deel van het aantal te maken uren is ingevuld. Daarnaast kan hij blokken kiezen om onder begeleiding van een docent extra tijd te besteden aan een vak waarmee hij moeite heeft, of waarin hij zich wil verdiepen omdat het zijn interesse heeft. Deze werkwijze evalueren wij gedurende de looptijd van dit schoolplan. Waar nodig en mogelijk brengen we verbeteringen aan.

- **Feedback en beoordeling.**

Het Vathorst College beoordeelt werk van leerlingen in de onderbouw met letters in plaats van cijfers. Leerlingen kunnen een onvoldoende halen (ZO, O), een matig (M), een voldoende (V), een goed (G) of een uitmuntend (U). Het idee hierachter is, dat hij doet wat hij kan en dat laat zien. Werken voor een cijfer is geen doel op zich, wij willen calculerende leerlingen geen gereedschap geven. De letters maken voor de docenten zichtbaar of leerlingen de stof beheersen. Leerlingen weten wat hun verbeterpunten zijn door de feedback op hun werk die zij zeer regelmatig krijgen. In de bovenbouw krijgen ze voor onderdelen van het programma van toetsing en afsluiting wel cijfers. De cijfers zijn onderdeel van het schoolexamencijfer op het diploma van de leerling.



### Specifieke invulling van het curriculum

Voor elk van de hieronder beschreven kenmerken van ons curriculum geldt: het gaat niet om losstaande, incidenteel georganiseerde activiteiten, maar om samenhangende onderdelen met een vaste plek.

#### • Contextrijk leren

Contextrijk onderwijs vormt de basis voor het onderwijsaanbod in de onderbouw. Het onderwijs in de bovenbouw is op dit moment meer vakgericht, maar moeten contextrijker worden (zie 3.4 voor de ambitie). Zoals gemeld in hoofdstuk 1, verenigt contextrijk onderwijs de vakoverstijgende projecten, het buitenschools leren (projecten, excursies) en de maatschappelijke stage. Ook kunst en cultuur en internationalisering maken er onderdeel van uit (zie hieronder).

#### • Kunst en cultuur

Onze leerlingen volgen in leerjaar 1 vier kunstvakken (theater, dans, muziek en beeldende vorming), in leerjaar 2 drie en in leerjaar 3 twee. Leerlingen maken zelf de keuze welke kunstvakken ze behouden. In het derde leerjaar maken alle leerlingen samen een decembervoorstelling. In de bovenbouw kunnen leerlingen kiezen of ze examen willen doen in de kunstvakken en zo ja, in welke. In de kunstschoolexamenweken kunnen ze hun werk op het podium of in een expositie presenteren. Ze participeren waar mogelijk in vakoverstijgende kunstprojecten. Daarnaast denken alle leerlingen bij alle vakken na over de vormgeving, creativiteit en presentatiemogelijkheden van opdrachten. Verder bezoeken ze musea, theaters en andere culturele instellingen, zowel in de onder- als in de bovenbouw.

#### • Digitaal leren

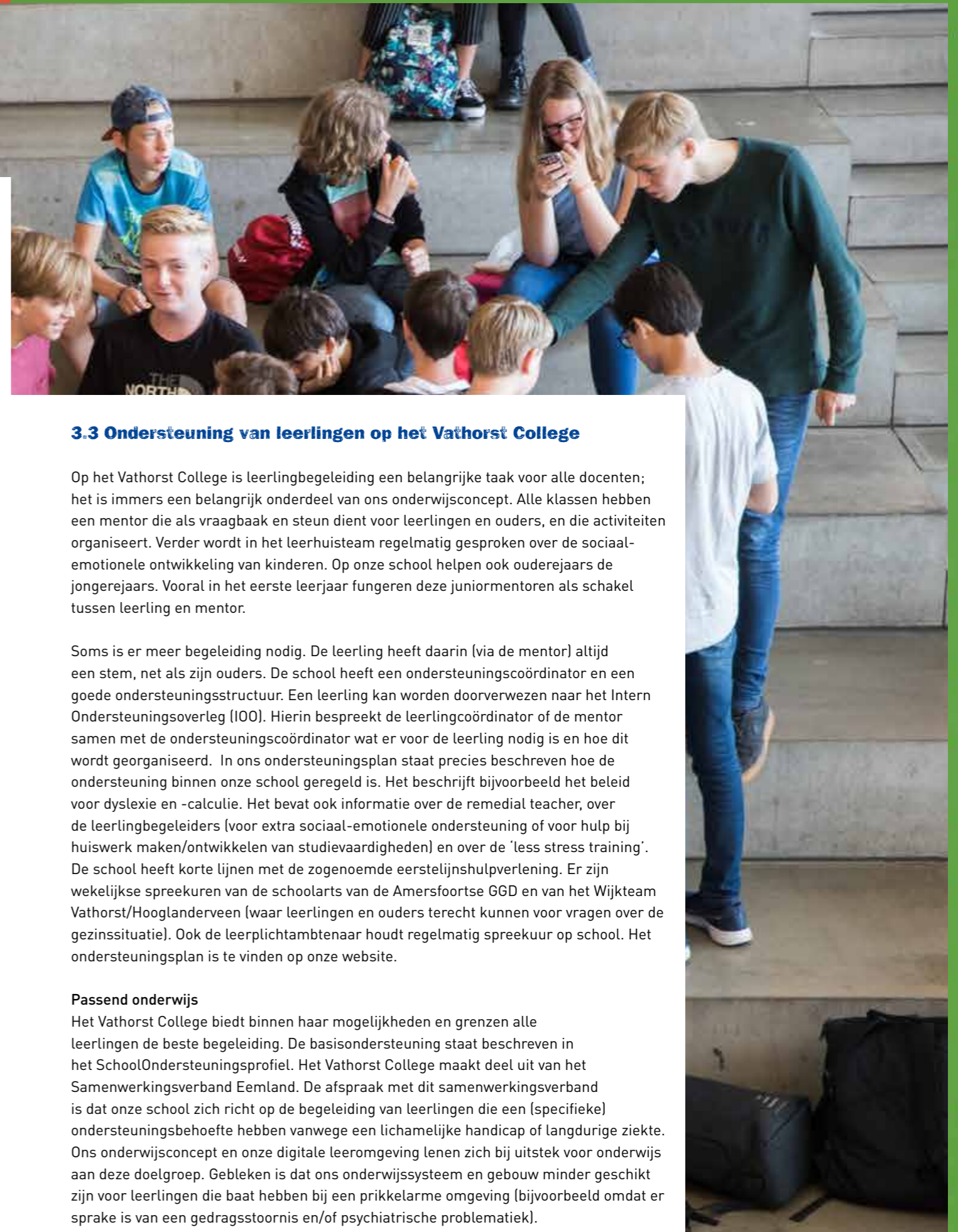
Veel van ons lesmateriaal wordt digitaal aangeboden, in een elektronische leeromgeving die een breed scala aan mogelijkheden biedt. Docenten en leerlingen gebruiken digitale tools en apps om hun werk te plannen, effectief samen te werken en docentonafhankelijk (formatieve) feedback op de beheersing van kennis en vaardigheden te verkrijgen. De komende jaren zetten wij in op het verder verrijken van de lessen en het lesmateriaal met digitale didactiek en content ter bevordering van het leerrendement van de leerling. Hiervoor is het ook van belang de opties de onze elektronische leeromgeving biedt nog beter te benutten. Verder digitaliseren stelt ons ook in staat om de voortgang van leerlingen nog beter te volgen. Digitale geletterdheid als overkoepelende vaardigheid krijgt voor onze leerlingen de komende jaren in ons onderwijsaanbod een sterker accent.

#### • Zelfverantwoordelijk leren

Leerlingen krijgen steeds meer eigenaarschap over hun leerproces. Dat doen we onder andere door meer afstemming te realiseren tussen lesinhoud, leerdoelen, toetsing, het handelen van de docent en de (digitale) leeromgevingen. We laten leerlingen zo veel mogelijk werken vanuit leerdoelen.

#### • Internationalisering

Er is aandacht voor Europa en de rest van de wereld in de reguliere lessen, in projecten en tijdens excursies of bezoeken aan het buitenland. Ook zijn er samenwerkingsprojecten met buitenlandse partnerscholen. Religieuze, culturele en etnische verschillen worden hierbij overbrugd. Twee coördinatoren internationalisering ondersteunen het programma en maken daarbij regelmatig gebruik van subsidies uit het Erasmusplusprogramma van het ministerie van OCW.



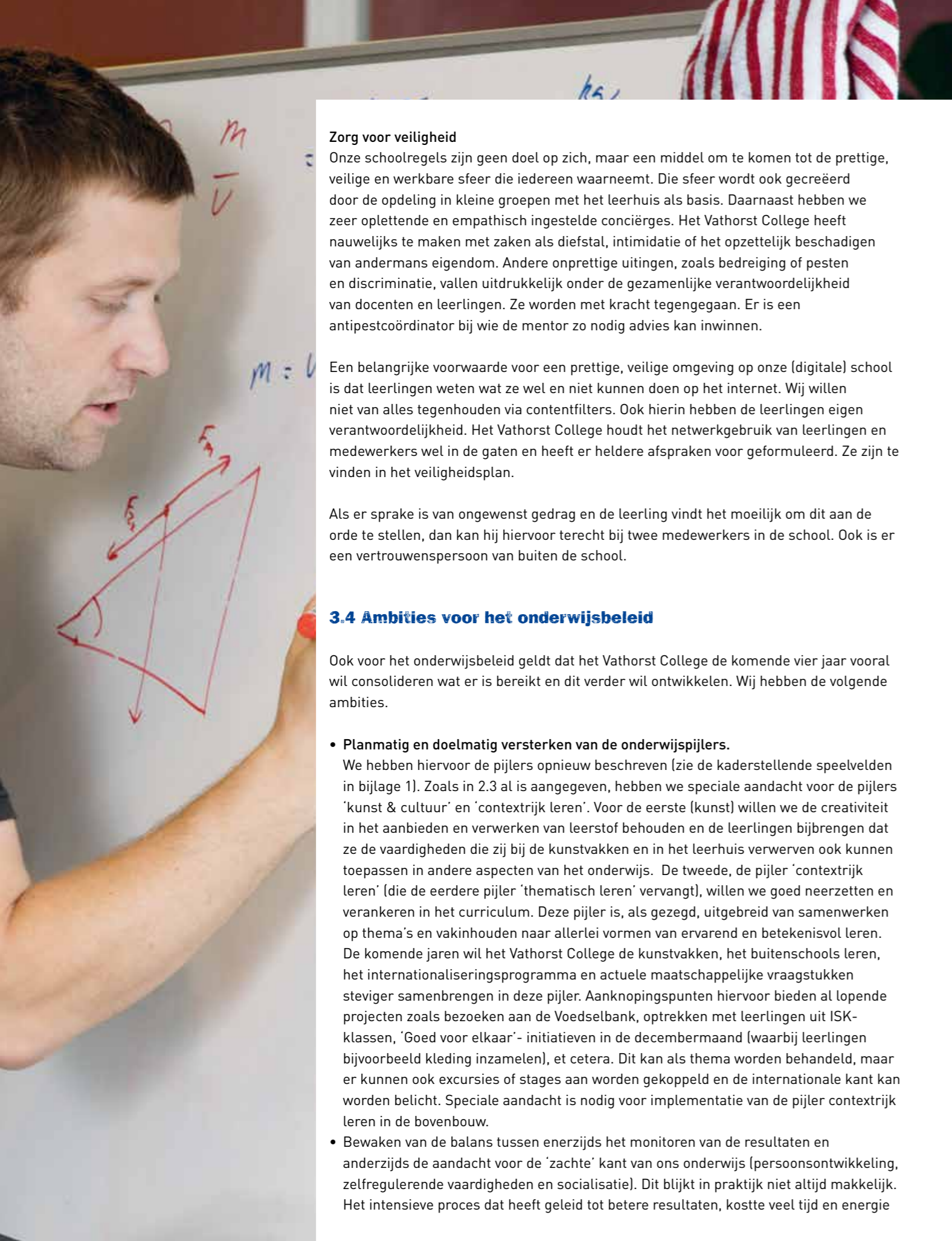
### 3.3 Ondersteuning van leerlingen op het Vathorst College

Op het Vathorst College is leerlingbegeleiding een belangrijke taak voor alle docenten; het is immers een belangrijk onderdeel van ons onderwijsconcept. Alle klassen hebben een mentor die als vraagbaak en steun dient voor leerlingen en ouders, en die activiteiten organiseert. Verder wordt in het leerhuisteam regelmatig gesproken over de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Op onze school helpen ook ouderejaars de jongerejaars. Vooral in het eerste leerjaar fungeren deze juniormentoren als schakel tussen leerling en mentor.

Soms is er meer begeleiding nodig. De leerling heeft daarin (via de mentor) altijd een stem, net als zijn ouders. De school heeft een ondersteuningscoördinator en een goede ondersteuningsstructuur. Een leerling kan worden doorverwezen naar het Intern Ondersteuningsoverleg (IOO). Hierin bespreekt de leerlingcoördinator of de mentor samen met de ondersteuningscoördinator wat er voor de leerling nodig is en hoe dit wordt georganiseerd. In ons ondersteuningsplan staat precies beschreven hoe de ondersteuning binnen onze school geregeld is. Het beschrijft bijvoorbeeld het beleid voor dyslexie en -calculie. Het bevat ook informatie over de remedial teacher, over de leerlingbegeleiders (voor extra sociaal-emotionele ondersteuning of voor hulp bij huiswerk maken/ontwikkelen van studievaardigheden) en over de 'less stress training'. De school heeft korte lijnen met de zogenoemde eerstelijns hulpverlening. Er zijn wekelijkse gesprekken van de schoolarts van de Amersfoortse GGD en van het Wijkteam Vathorst/Hooglanderveen (waar leerlingen en ouders terecht kunnen voor vragen over de gezinssituatie). Ook de leerplichtambtenaar houdt regelmatig spreekuur op school. Het ondersteuningsplan is te vinden op onze website.

#### Passend onderwijs

Het Vathorst College biedt binnen haar mogelijkheden en grenzen alle leerlingen de beste begeleiding. De basisondersteuning staat beschreven in het SchoolOndersteuningsprofiel. Het Vathorst College maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Eemland. De afspraak met dit samenwerkingsverband is dat onze school zich richt op de begeleiding van leerlingen die een (specifieke) ondersteuningsbehoefte hebben vanwege een lichamelijke handicap of langdurige ziekte. Ons onderwijsconcept en onze digitale leeromgeving lenen zich bij uitstek voor onderwijs aan deze doelgroep. Gebleken is dat ons onderwijssysteem en gebouw minder geschikt zijn voor leerlingen die baat hebben bij een prikkelarme omgeving (bijvoorbeeld omdat er sprake is van een gedragsstoornis en/of psychiatrische problematiek).



### Zorg voor veiligheid

Onze schoolregels zijn geen doel op zich, maar een middel om te komen tot de prettige, veilige en werkbare sfeer die iedereen waarneemt. Die sfeer wordt ook gecreëerd door de opdeling in kleine groepen met het leerhuis als basis. Daarnaast hebben we zeer oplettende en empathisch ingestelde conciërges. Het Vathorst College heeft nauwelijks te maken met zaken als diefstal, intimidatie of het opzettelijk beschadigen van andermans eigendom. Andere onprettige uitingen, zoals bedreiging of pesten en discriminatie, vallen uitdrukkelijk onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van docenten en leerlingen. Ze worden met kracht tegengegaan. Er is een antipestcoördinator bij wie de mentor zo nodig advies kan inwinnen.

Een belangrijke voorwaarde voor een prettige, veilige omgeving op onze (digitale) school is dat leerlingen weten wat ze wel en niet kunnen doen op het internet. Wij willen niet van alles tegenhouden via contentfilters. Ook hierin hebben de leerlingen eigen verantwoordelijkheid. Het Vathorst College houdt het netwerkgebruik van leerlingen en medewerkers wel in de gaten en heeft er heldere afspraken voor geformuleerd. Ze zijn te vinden in het veiligheidsplan.

Als er sprake is van ongewenst gedrag en de leerling vindt het moeilijk om dit aan de orde te stellen, dan kan hij hiervoor terecht bij twee medewerkers in de school. Ook is er een vertrouwenspersoon van buiten de school.

### 3.4 Ambities voor het onderwijsbeleid

Ook voor het onderwijsbeleid geldt dat het Vathorst College de komende vier jaar vooral wil consolideren wat er is bereikt en dit verder wil ontwikkelen. Wij hebben de volgende ambities.

- **Planmatig en doelmatig versterken van de onderwijspijlers.**

We hebben hiervoor de pijlers opnieuw beschreven (zie de kaderstellende speelvelden in bijlage 1). Zoals in 2.3 al is aangegeven, hebben we speciale aandacht voor de pijlers 'kunst & cultuur' en 'contextrijk leren'. Voor de eerste (kunst) willen we de creativiteit in het aanbieden en verwerken van leerstof behouden en de leerlingen bijbrengen dat ze de vaardigheden die zij bij de kunstvakken en in het leerhuis verwerven ook kunnen toepassen in andere aspecten van het onderwijs. De tweede, de pijler 'contextrijk leren' (die de eerdere pijler 'thematisch leren' vervangt), willen we goed neerzetten en verankeren in het curriculum. Deze pijler is, als gezegd, uitgebreid van samenwerken op thema's en vakinhouden naar allerlei vormen van ervaren en betekenisvol leren. De komende jaren wil het Vathorst College de kunstvakken, het buitenschools leren, het internationaliseringsprogramma en actuele maatschappelijke vraagstukken steviger samenbrengen in deze pijler. Aanknopingspunten hiervoor bieden al lopende projecten zoals bezoeken aan de Voedselbank, optrekken met leerlingen uit ISK-klassen, 'Goed voor elkaar'-initiatieven in de decembermaand (waarbij leerlingen bijvoorbeeld kleding inzamelen), et cetera. Dit kan als thema worden behandeld, maar er kunnen ook excursies of stages aan worden gekoppeld en de internationale kant kan worden belicht. Speciale aandacht is nodig voor implementatie van de pijler contextrijk leren in de bovenbouw.

- Bewaken van de balans tussen enerzijds het monitoren van de resultaten en anderzijds de aandacht voor de 'zachte' kant van ons onderwijs (persoonsontwikkeling, zelfregulerende vaardigheden en socialisatie). Dit blijkt in praktijk niet altijd makkelijk. Het intensieve proces dat heeft geleid tot betere resultaten, kostte veel tijd en energie



en dreigde soms de kwaliteit die wij willen leveren op persoonsontwikkeling en burgerschap te overschaduwen. De manier van beoordelen speelt hierbij een rol. We gaan onderzoeken of we meer formatief kunnen toetsen om de leerling de regie over de leerstof te kunnen (blijven) geven en te kunnen (blijven) werken vanuit leerdoelen.

- **Uitdragen dat goede rendementcijfers voor het Vathorst College niet het hele verhaal zijn.**

We halen het beste uit onze leerlingen en we geven ze veel kansen om onderwijs op een hoger niveau te volgen dan hun basisschool adviseerde. Daarbij zeggen wij steeds: fouten maken mag. Zo kunnen leerlingen ook na groep 8 nog ontdekken welk niveau het beste bij hen past. Het Vathorst College accepteert dat hiermee de rendementcijfers niet altijd de hoogste zijn. Wij willen dit verhaal blijven vertellen aan leerlingen, ouders en inspectie.

- **Continu streven naar verbetering van de doorlopende leerlijn.**

Het gaat bijvoorbeeld om een goede aansluiting van onderbouw op bovenbouw. De overstap van 3 naar 4 vwo is sterk verbeterd, onder andere via de vakwerkplannen. Borging daarvan blijft de komende jaren een aandachtspunt, niet alleen voor het vwo, ook voor havo en vmbo-t. Een doorlopende leerlijn bereiken we ook door onze onderbouw goed te laten aansluiten op groep 8 van de basisschool.

- **Loopbaanoriëntatie (LOB) beter inbedden in de programma's voor havo en vwo.**

In het vmbo-t is LOB al een vast onderdeel van het curriculum. Ook in de havo- en vwo-programma's heeft dit aandacht. Het Vathorst College neemt deel aan U-Talent: een samenwerkingsverband tussen de Universiteit Utrecht, de Hogeschool Utrecht en vijftig partnerscholen met als doel de aansluiting tussen voortgezet en hoger onderwijs te verbeteren. Mogelijke vervolgstappen hierop zijn samenwerkingsprogramma's met andere universiteiten en hogescholen en stages.

- **Brede talentontwikkeling verder stimuleren.**

Docenten en leerlingen hebben de mogelijkheid om een aanvraag voor een project te doen, zodat ze kunnen werken aan leerdoelen die niet standaard in het curriculum zitten en waarin ze hun interesses kunnen delen. We willen op deze manier contextrijke projecten aanbieden waarin leerlingen uit verschillende leerjaren met elkaar in contact komen om samen te werken. Voorbeelden hiervan zijn projecten op het gebied van duurzaamheid, maatschappelijk relevante projecten met bijvoorbeeld nieuwkomers en ouderen, stages bij werkgevers in de regio en verdiepende kunstprojecten. Onze ambitie is om de komende jaren een breed en afwisselend aanbod voor onder- en bovenbouw te realiseren.





## 4. Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid ondersteunt ons onderwijsconcept en de -ontwikkelingen. Dit hoofdstuk licht toe hoe. Het formuleert ook de ambities voor dit deel van het beleid.

Als school zijn wij trots op ons onderwijs en daarmee op ons enthousiaste docententeam. Het Vathorst College heeft 108 medewerkers (72 fte). Dit is inclusief de schoolleiding (5 medewerkers, 4,4 fte) en het ondersteunend personeel (20 medewerkers, 13 fte).

### 4.1 Docenten die teamspelers zijn

We bieden medewerkers een stimulerende werk- en leeromgeving waarin ruimte is om te experimenteren en te groeien. Tegelijkertijd stelt ons onderwijsconcept hoge eisen aan docenten. Zij moeten vakken hebben en bovengemiddeld goed didactisch kunnen coachen. Meer dan op andere scholen zijn ze teamspelers. Als lid van een leerhuisteam stemmen ze elk lesblok af met collega's. Ook het (gezamenlijk) managen van de klassen op het leerhuis vraagt afstemming en overleg. Als lid van een sectie ontwikkelen docenten gezamenlijk het inhoudelijke aanbod. Ontwikkelen doen ze ook buiten de sectie in de vakoverstijgende projecten en andere activiteiten van de pijler 'contextrijk leren'. Docenten hebben hierin veel ruimte, maar ook veel verantwoordelijkheid. Tot slot delen ze hun brede kennis binnen én buiten de school. Dat doen ze bijvoorbeeld tijdens studiedagen door 'good practices' te laten zien in het netwerk van vernieuwingscholen PLEION en in het netwerk van cultuurprofiel scholen VCPS.

Ons onderwijsconcept en de ambities in dit schoolplan vragen een bijzondere inspanning van de medewerkers en ook een voortdurende professionalisering. Het personeelsbeleid investeert daarin. Het doel is om ieders specifieke talenten en kwaliteiten te benutten. We werken, net als bij de leerlingen, vanuit vertrouwen. Ook voor docenten geldt: fouten maken mag. Mensen worden aangemoedigd om nieuwe dingen op te zetten en uit te proberen. Nieuwe medewerkers zijn aangenaam verrast doordat ze hier veel meer eigenaarschap hebben over hun vak dan op andere scholen. Ze waarderen de samenwerking met collega's en leidinggevende. Wel komt uit tevredenheidsonderzoek naar voren dat docenten van het Vathorst College (mede hierdoor) een hoge werkdruk ervaren. Het kost veel tijd om zelf leer materiaal te ontwikkelen, te evalueren, te updaten en bij te stellen. De schoolorganisatie moet hierop beter worden ingericht (zie 4.4). Er is overigens al een start mee gemaakt: docenten worden regelmatig uitgeroosterd om te ontwikkelen, te leren, te netwerken en samen te werken.

#### Bekwaam blijven: de gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus bestaat drie jaar en bestaat uit ten minste één gespreksmoment per jaar. De cyclus is op onze school in ontwikkeling en wordt als volgt opgebouwd.

1. Het startgesprek in het eerste jaar: medewerker en leidinggevende maken afspraken over ontwikkeldoelen voor de medewerker en de benodigde activiteiten
2. Het voortgangsgesprek in het tweede jaar: medewerker en leidinggevende bespreken de voortgang en eventueel benodigde aanvullende activiteiten.
3. Het beoordelings/evaluatiegesprek in het derde jaar: medewerker en leidinggevende blikken terug en stellen vast of de gestelde doelen zijn gerealiseerd en hoe dat is gebeurd. Ze reflecteren op de ontwikkeling die de medewerker heeft doorgemaakt.



#### Doorgroeimogelijkheden

Het Vathorst College streeft naar de volgende verdeling van docenten: 20 procent op het niveau LB, 60 procent op niveau LC en 20 procent op LD. Wie in aanmerking wil komen voor een hoger functieniveau stelt een bekwaamheidsportfolio samen waarmee hij aantoon dat hij aan de eisen van het hogere niveau voldoet.

#### Coaching van nieuwe docenten

Nieuwe collega's krijgen, ongeacht hun eerdere ervaring in het onderwijs, standaard een tweejarig begeleidingstraject. Ze worden getraind in onze manieren: (samen) werken op het leerhuis, de methodiek van didactisch coachen, omgaan met elkaar vanuit gelijkwaardigheid in een systeem met functieongelijkheid, ontwikkelingsgerichte feedback.

Het Vathorst College heeft succesvol deelgenomen aan het project 'Begeleiding Startende Leraren' (BSL) in de regio Utrecht. In dit project werden vijftig scholen begeleid bij de ontwikkeling van inductietrajecten en instrumenten om startende leraren te begeleiden. Via [www.bsl-utrecht.nl](http://www.bsl-utrecht.nl) zijn de instrumenten beschikbaar gesteld en krijgen andere scholen handvatten om een BSL-traject op te zetten.

#### Na- en bijscholingsmogelijkheden voor het hele team

Naast de collectieve scholing (waarin aandacht is voor het specifieke karakter van onze school), hebben docenten een persoonlijk budget dat zij in kunnen zetten voor professionalisering. We werken toe naar een breder scholingsaanbod dat expliciet aansluit bij de vaardigheden die nodig zijn voor werken op het Vathorst College, zoals digitale vaardigheden en differentiëren, en vaardigheden die nodig zijn voor de pijlers en de ambities in dit schoolplan.

Docenten kunnen 'beeldcoaches' inzetten voor persoonlijke en teamleervragen. De beeldcoach filmt een lessituatie en formuleert samen met de docent een handelingsgerichte vraag. Vervolgens gaan ze samen - en/of met het leerhuisteam - op zoek naar antwoorden. Elk team kan zelf deze methodiek inzetten.

#### Onderscheidende werkomgeving en opleidingsschool helpen bij de werving van nieuwe docenten

Het Vathorst College onderscheidt zich als werkgever door het vernieuwende onderwijsconcept, de ontwikkelomgeving en de prettige sfeer. Als academische opleidingsschool bieden wij aankomende leraren een stimulerende leer- en werkomgeving, met zicht op een aanstelling voor wie voldoende bekwaam en enthousiast is.



#### 4.2 Zelfsturende teams en een managementteam dat stuurt op 'de bedoeling'

In 2017 concludeerde de inspectie dat de kwaliteitscultuur binnen de school goed ontwikkeld was. De formele instrumenten en afspraken om de onderwijskwaliteit te waarborgen, konden beter, maar de inspectie zag wel teams die de onderwijsvisie omarmden en in een collegiale sfeer uitwerkten. Deze cultuur is er gelukkig nog steeds, terwijl de formele kwaliteitsstructuur aanzienlijk verbeterd is (zie hoofdstuk 5). In zo'n cultuur streven we ernaar onze zelfsturende teams een zekere mate van autonomie te geven in de uitwerking van het onderwijsconcept, terwijl we de identiteit van de school als geheel bewaken. Het is voor iedereen duidelijk dat wat lang goed heeft gewerkt – namelijk ruimte laten aan veel (individuele) initiatieven – niet meer voldoende is. Nu we met z'n allen de resultaten en de kwaliteitszorg hebben verbeterd, zoeken we binnen onze hernieuwde manier van werken naar de ruimte die er is voor de teams.

Een zelfsturend team is een leerhuisteam dat is geformeerd rondom een aantal klassen (in de onderbouw, vaak vijf of zes) of een afdeling (in de bovenbouw). De leden ervan organiseren het onderwijs vóór en de ondersteuning ván de leerlingen. Het managementteam houdt er zicht op dat dit gebeurt binnen de bedoeling van de school en de beschrijvingen van de pijlers.

Een aantal teams heeft een leerlingcoördinator die binnen het team een coördinerende expertrol vervult. Hij richt zich op de resultaten, de ondersteuningsbehoeften en het verzuim van leerlingen. Hij is voor deze kwesties het vaste aanspreekpunt voor de schoolleiding. Met deze manier van werken heeft het Vathorst College zo veel mogelijk verantwoordelijkheden belegd in de leerhuisteam, dus dicht bij de leerlingen.

Van de teams vraagt de school, net als van leerlingen en docenten, om regelmatig te reflecteren op waar ze staan, hoe ze zich willen ontwikkelen en wat daarvoor nodig is. Daarvoor is een goede collegiale sfeer nodig, zodat docenten elkaar én hun leidinggevenden vragen durven te stellen en elkaar ook kunnen aanspreken op wat er niet goed gaat.

##### Het managementteam

Het Vathorst College heeft een managementteam dat sinds 2018 bestaat uit een rector en vier conrectoren. In het managementteam is geen sprake van een evenredige verdeling van mannen en vrouwen; de enige vrouw in het gezelschap is de rector.

Elke conrector is integraal verantwoordelijk voor één of meer leerhuisteam (docenten en ondersteunend personeel). Daarnaast beheert elke conrector, geborgd door buddy-systematiek, een schoolbrede portefeuille: (1) onderwijs (twee conrectoren), (2) personeel en (3) financiën, beheer en kwaliteitszorg. De rector houdt overzicht over het geheel en is de belangrijkste schakel tussen de school en het bestuur, de Onderwijsgroep Amersfoort. De rector is ook het 'gezicht' van de school: er is veel belangstelling voor het onderwijsconcept.

Het managementteam stuurt en steunt zowel op resultaten als op welbevinden van de medewerkers. Dat gebeurt altijd in dialoog met het team, dus zowel met docenten als met ondersteunend personeel. Uit evaluaties (waaronder het medewerkertevredenheidsonderzoek en gesprekken met individuele medewerkers) blijkt dat medewerkers het lastig vinden om elkaar constructief en kritisch aan te spreken op de manier van werken. Iedereen is positief en aardig, maar collega's gaan te weinig het gesprek aan als ze gedrag zien bij de ander dat niet in lijn is met de bedoeling en principes van het Vathorst College. De klassieke reactie in zo'n situatie is te regelmatig: 'Dat is niet mijn taak, maar die van het managementteam'. Dit is een ontwikkelpunt voor het team (zie hieronder 4.3).

#### 4.3 Ambities voor het personeelsbeleid

De komende vier jaar heeft het Vathorst College voor het personeelsbeleid de volgende ambities.

- De gesprekkencyclus verder verbeteren.  
Hierbij komen de volgende punten aan bod:
  - > elke medewerker moet zich gezien en gehoord voelen
  - > we willen het inductietraject aanpassen van een tweejarig naar een driejarig traject, zodat het synchroon loopt met de gesprekkencyclus (start, voortgang, evaluatie)
  - > onderwerp van gesprek is: hoe verhoudt het professionele gedrag van de medewerker zich tot ons onderwijsconcept en tot onze ambities?
  - > observaties en feedbackinstrumenten (onderdelen van een 360-gradenfeedback) dienen als voorbereiding en onderbouwing van de gesprekken
  - > na- en bijscholing spelen in op zowel persoonlijke wensen als op schooldoelen
  - > de verschillende rollen (docent, teamlid en taakverantwoordelijke) krijgen, waar mogelijk, in gelijke mate aandacht
- We willen onze collectieve scholing meer laten aansluiten op de gewenste schoolontwikkeling.  
Hiervoor kijken we kritisch naar de programma's van de studiedagen en naar het inductieprogramma. We denken aan:
  - > scholing op vaardigheden zoals differentiëren, determineren, samenwerken leerhuisdidactiek/werkvormen en digitaal leren
  - > scholing op het gebied van persoonlijke ontwikkeling: normatieve professionalisering, balans werk en privé, (kritische) feedback geven en ontvangen met behoud van de goede relatie
  - > het personeel (OP en OOP) krijgt een grotere rol bij het bepalen van de invulling van de studiedagen.
- We willen ons beloningssysteem herijken.  
De volgende punten zijn daarbij van belang:
  - > van het bekwaamheidsportfolio moet duidelijk zijn aan welke eisen het moet voldoen
  - > het bekwaamheidsdossier moet geleidelijk aan gevuld worden, waardoor de tijdsinvestering voor het maken van het bekwaamheidsportfolio (om in aanmerking te komen voor promotie) afneemt. Het gebrek aan tijd moet niet doorslaggevend zijn om al dan niet op te gaan voor promotie.
  - > We streven naar nog meer onderwijsinhoudelijke verantwoordelijkheid voor de teams, zodat ze nog meer zelfsturend zijn. Het managementteam nodigt de teams uit om met verbetervoorstellen te komen, docenten te stimuleren de taken uit te voeren die ze leuk vinden en daarvan te leren. Dit kan helpen de werkdruk te verminderen. In de ideale situatie wordt opbrengstgericht gewerkt en stuurt het managementteam pas wanneer het niet goed dreigt te gaan óf als leerhuisteam beslissingen nemen die andere teams (of de school als geheel) raken.





- Het taakbeleid wordt - na een evaluatie - vernieuwd. Het moet beter aansluiten op onze (onderwijs)ambities en meer recht doen aan de door de docenten ervaren werkdruk.
- We faciliteren het ontwikkelen en/of arrangeren van (digitaal) lesmateriaal door docenten:
  - > docenten hebben ontwikkeltijd nodig; we kijken kritisch naar taken die overbodig zijn of die anderen efficiënter kunnen uitvoeren;
  - > docenten worden geschoold in het effectief inzetten van digitale didactiek en content.
- We verbeteren onze 'aanspreekcultuur'.

Als professionals moeten we elkaar gevraagd en ongevraagd feedback kunnen geven, ongeacht onze functie of rol. Het gaat namelijk niet om de beoordeling van een collega, maar om het samen leren en leven nog beter te maken. Onze cultuur leent zich ervoor om deze ontwikkelstap te zetten in de teams en in individuele gesprekken. Zo kunnen we in plaats van onvrede voelen, van elkaar leren door de dialoog te zoeken en vragen te stellen. Handvatten hiervoor halen we uit de training 'Professionele schoolcultuur, focus op koers en gedrag' van Henk Galenkamp die de rector en conrectoren hebben gevolgd in 2019 en 2020.
- In het schooljaar 2019-2020 volgt het managementteam een leiderschapstraject. Het doel hiervan is dat de leden van het managementteam meer inzicht krijgen in hun handelen en in het effect hiervan op elkaar en anderen. Ook krijgen ze handvatten aangereikt om hun gedrag bij te stellen overeenkomstig de doelen van de school en het welbevinden van alle betrokkenen. Concreet betekent dit dat de MT-leden leren grenzen te stellen aan disfunctioneel gedrag (mét behoud van een goede relatie met de medewerker(s)) en dat ze leren hoe ze een inspiratiebron kunnen zijn voor collega's. Zij zullen het geleerde de school in brengen en overdragen op de teams en medewerkers.

## 5. Kwaliteitszorg

Wat doet het Vathorst College om de kwaliteit van het onderwijs en de processen eromheen te bevorderen? Dit hoofdstuk geeft hierop een toelichting.

Het is al eerder opgemerkt: we hebben ons de laatste jaren gericht op het verbeteren van de formele kwaliteitsstructuur. In 2018 hebben we ons kwaliteitsbeleid beschreven. Kern ervan is dat het Vathorst College de kwaliteit van leren (vakinhoud en persoonlijke ontwikkeling) en de leeropbrengsten centraal zet. Daarnaast hecht de school eraan dat de tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders groot is. We stellen onszelf in het kader van het kwaliteitsbeleid continu de volgende vragen:

1. Doen we de goede dingen (sluiten ze aan op onze waarden, missie, visie?)
2. Doen we die dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat gaan we nu doen?

Ons schoolbrede, cyclische systeem voor kwaliteitszorg levert de informatie op die nodig is om deze vragen te beantwoorden. Op basis van de verzamelde gegevens scherpt het managementteam het bestaande beleid aan of brengt er verandering in aan. Dat gebeurt in overleg met de leerhuisteams en/of de secties en (via de PDCA-cyclus) met individuele medewerkers.

Dit hoofdstuk beschrijft onze visie op en ambitie voor een versterkt systeem van kwaliteitszorg dat de input levert voor verbeteracties.

### 5.1 Het kwaliteitszorgsysteem: de basis voor verbeteringen

#### Kwaliteitszorgmedewerker bewaakt het geheel

Deze functionaris is de motor van de activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg. Hij rapporteert per periode aan het managementteam over de leeropbrengsten en het onderwijsproces. Dat doet hij op basis van zelfevaluaties, observaties, data-analyses, checklists, voortgangs- en beoordelingsgesprekken, vragenlijsten en evaluatie-instrumenten voor het primair proces (paragraaf 5.2 zoomt in op de laatste: de instrumenten voor het volgen van de leerresultaten). Daarnaast maken de perioderapportages inzichtelijk hoe de verschillende medewerkers in de school hun op resultaat gerichte werkzaamheden hebben vervuld.

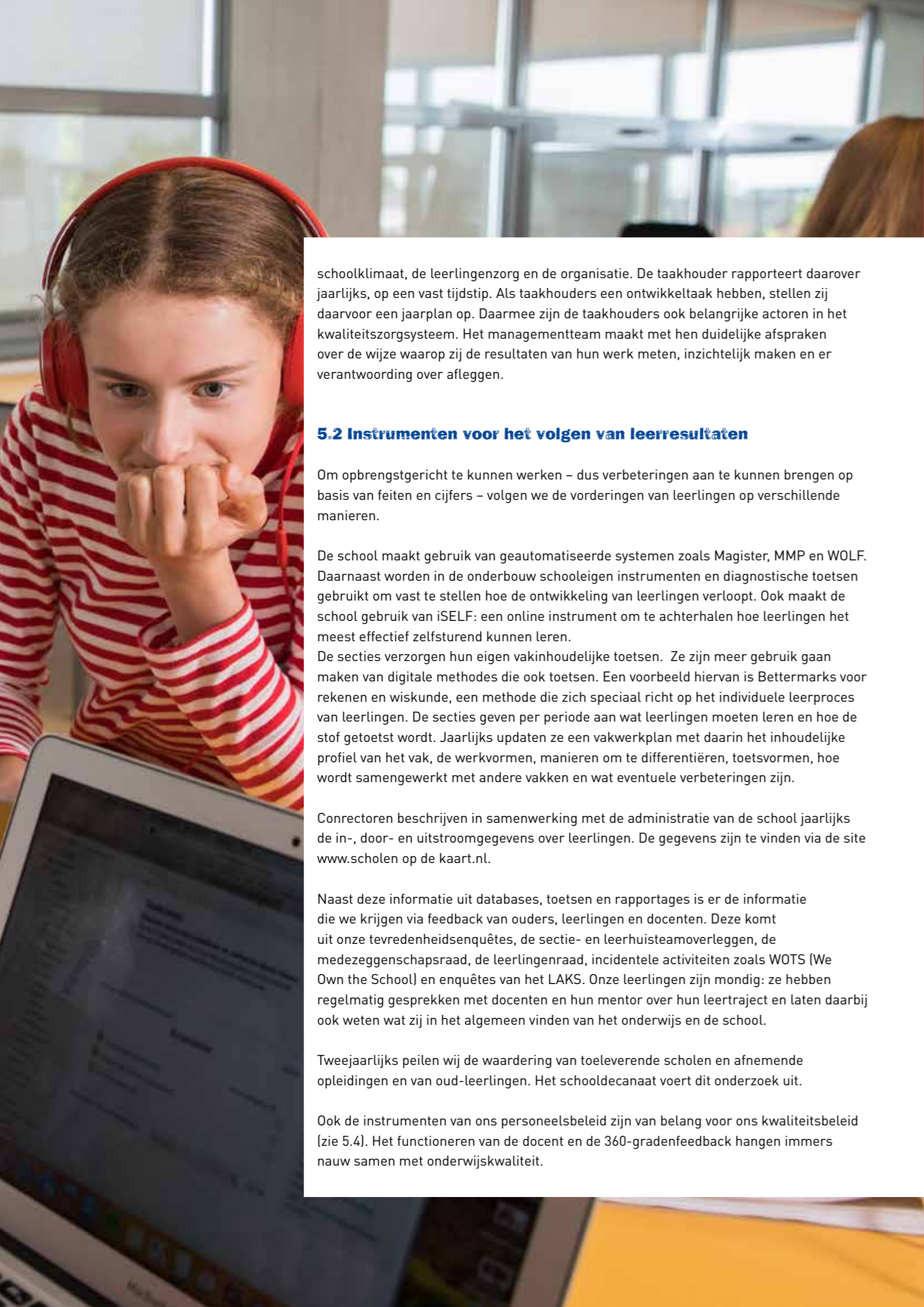
De kwaliteitszorgmedewerker stelt elke zomer een 'jaarplan kwaliteitszorg' op voor het nieuwe schooljaar. Het plan bevat per maand de activiteiten die de grondslagen vormen van het kwaliteitsbeleid.

#### Taakhouders bewaken de kwaliteit van hun eigen, specifieke taak

Omdat het Vathorst College een brede laag coördinatoren (of 'taakhouders') kent, spelen zij ook een belangrijke en effectieve rol in de kwaliteitszorg. Er is bijvoorbeeld een coördinator voor elke onderwijspijler, maar ook voor taken als rekenen, taal, verzuim. Voor elke taak is beschreven wat inhoud en doel ervan zijn. Dit ter afbakening van verantwoordelijkheden en werkerreinen.

De wijze waarop de taakhouder zijn taak uitoefent én de mate waarin hij de daarvoor gestelde doelen weet te halen, bepalen in hoge mate de kwaliteit van het onderwijs, het





schoolklimaat, de leerlingenzorg en de organisatie. De taakhouder rapporteert daarover jaarlijks, op een vast tijdstip. Als taakhouders een ontwikkeltaak hebben, stellen zij daarvoor een jaarplan op. Daarmee zijn de taakhouders ook belangrijke actoren in het kwaliteitszorgsysteem. Het managementteam maakt met hen duidelijke afspraken over de wijze waarop zij de resultaten van hun werk meten, inzichtelijk maken en er verantwoording over afleggen.

## 5.2 Instrumenten voor het volgen van leerresultaten

Om opbrengstgericht te kunnen werken – dus verbeteringen aan te kunnen brengen op basis van feiten en cijfers – volgen we de vorderingen van leerlingen op verschillende manieren.

De school maakt gebruik van geautomatiseerde systemen zoals Magister, MMP en WOLF. Daarnaast worden in de onderbouw schooleigen instrumenten en diagnostische toetsen gebruikt om vast te stellen hoe de ontwikkeling van leerlingen verloopt. Ook maakt de school gebruik van iSELF: een online instrument om te achterhalen hoe leerlingen het meest effectief zelfsturend kunnen leren.

De secties verzorgen hun eigen vakinhoudelijke toetsen. Ze zijn meer gebruik gaan maken van digitale methodes die ook toetsen. Een voorbeeld hiervan is Bettermarks voor rekenen en wiskunde, een methode die zich speciaal richt op het individuele leerproces van leerlingen. De secties geven per periode aan wat leerlingen moeten leren en hoe de stof getoetst wordt. Jaarlijks updaten ze een vakwerkplan met daarin het inhoudelijke profiel van het vak, de werkvormen, manieren om te differentiëren, toetsvormen, hoe wordt samengewerkt met andere vakken en wat eventuele verbeteringen zijn.

Conrectoren beschrijven in samenwerking met de administratie van de school jaarlijks de in-, door- en uitstroomgegevens over leerlingen. De gegevens zijn te vinden via de site [www.scholen.op.de.kaart.nl](http://www.scholen.op.de.kaart.nl).

Naast deze informatie uit databases, toetsen en rapportages is er de informatie die we krijgen via feedback van ouders, leerlingen en docenten. Deze komt uit onze tevredenheidsenquêtes, de sectie- en leerhuisteamoverleggen, de medezeggenschapsraad, de leerlingenraad, incidentele activiteiten zoals WOTS (We Own the School) en enquêtes van het LAKS. Onze leerlingen zijn mondig: ze hebben regelmatig gesprekken met docenten en hun mentor over hun leertraject en laten daarbij ook weten wat zij in het algemeen vinden van het onderwijs en de school.

Tweejaarlijks peilen wij de waardering van toeleverende scholen en afnemende opleidingen en van oud-leerlingen. Het schooldecanaat voert dit onderzoek uit.

Ook de instrumenten van ons personeelsbeleid zijn van belang voor ons kwaliteitsbeleid (zie 5.4). Het functioneren van de docent en de 360-gradenfeedback hangen immers nauw samen met onderwijskwaliteit.



Bovenschoolse feedback via de Onderwijsgroep Amersfoort  
Ons bestuur stimuleert kennisuitwisseling tussen de eigen scholen. Binnen de directieraad is er uitwisseling over interessante ontwikkelingen en er is een leernetwerk collegiale consultatie voor directieleden. Voor medewerkers van verschillende scholen kunnen werkbezoeken en/of workshops worden georganiseerd.

Daarnaast rapporteert de Onderwijsgroep Amersfoort op basis van het geautomatiseerde HR-systeem jaarlijks over arbo-zaken en verzuimregistratie.

## 5.3 Verantwoording afleggen over ons onderwijs

Als school leggen wij verantwoording af aan ons bestuur en (via de inspectie) aan de overheid. Dit is de zogenoemde verticale verantwoording.

Het Vathorst College hecht ook grote waarde aan de verantwoording aan ouders en leerlingen, samenwerkingspartners en andere direct betrokkenen bij ons onderwijs. Deze horizontale verantwoording vindt bijvoorbeeld plaats via tevredenheidsonderzoeken, overleg van de directie met de leerlingenraad of met de medezeggenschapsraad.

Het grote publiek en toekomstige ouders en leerlingen informeren wij over onze onderwijskwaliteit via het online platform 'Scholen op de kaart'. Daarop is ook het meest recente inspectieoordeel te vinden.

## 5.4 Ambities voor de kwaliteitszorg

Het Vathorst College zal de komende vier jaar het huidige niveau van kwaliteitszorg in stand houden en waar mogelijk verbeteren. Onze belangrijkste ambitie is het implementeren van een aangevulde systematiek van kwaliteitszorg op alle beschreven gebieden binnen de school. Deze dient vervolgens in balans te zijn met de al (door de inspectie geprezen) bestaande kwaliteitscultuur. Kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg dienen elkaar te versterken en niet te verdringen. Cijfers, data en rapportages zijn het startpunt, of dienen te ondersteuning voor het gesprek over de kwaliteit van onze school.



## 6. Financieel beleid

Op dit moment is er sprake van een gezonde financiële situatie op het Vathorst College. In het schooljaar 2018-2019 hebben we maatregelen genomen om dit zo te houden op de langere termijn. Het is belangrijk om op te merken dat het Vathorst College het financiële beleid aanpast op het karakteristieke onderwijsconcept. De financiering wordt in sommige gevallen net iets anders ingezet dan op reguliere scholen.

### 6.1 Het financiële kader van de Onderwijsgroep Amersfoort

Als onderdeel van de Onderwijsgroep Amersfoort opereert het Vathorst College voor het financiële beleid binnen de door het bestuur vastgestelde kaders. Deze kaders zijn globaal: het financieel beleid moet de continuïteit van de Onderwijsgroep Amersfoort waarborgen. Iedere school moet rondkomen met de rijksvergoeding, aangevuld met door het bestuur toegekende vergoedingen. De scholen ontvangen van het bestuur de normatieve rijksvergoedingen als ware elke school een zelfstandige eenheid. Het bestuur hanteert het principe dat het geld de leerling volgt.

Het college van bestuur van de Onderwijsgroep Amersfoort is verantwoordelijk voor inkomsten en uitgaven. Het college stelt in overleg met de rectoren en directeurs van de scholen een taakstellende, meerjarige begroting op. Dit gebeurt elk jaar in oktober. Het college legt deze meerjarenbegroting voor aan de raad van toezicht van de Onderwijsgroep Amersfoort en stelt haar - mits er goedkeuring is - vóór 1 november vast. Dit is conform de statuten van de stichting. Een afschrift wordt gestuurd naar de gemeenten Amersfoort en Utrecht. De schoolleiding van het Vathorst College zorgt voor een eigen, sluitende begroting, waardoor de school binnen de financiële kaders van de Onderwijsgroep Amersfoort blijft.

### 6.2 Schooleigen inzet van middelen

Het Vathorst College zet de toegewezen vergoedingen in op een schooleigen manier. Dit leidt overigens niet tot overschrijding van de vergoedingen of tot onderbenutting ervan.

Een voorbeeld is het bedrag dat is gereserveerd voor boeken. Op onze school gebruiken wij dit voor het ontwikkelen van digitaal lesmateriaal. Met andere woorden: het boekengeld zetten we in voor ontwikkeluren. Er zijn ook andere gelden die we niet hoeven te gebruiken, zoals die voor ziektevervangingskosten. Omdat er meerdere collega's op een leerhuis staan, kunnen zij elkaar vervangen als een van hen ziek is. Middelen die op deze manier vrijkomen, besteden we aan andere zaken, zoals aan de inzet van externe surveillanten bij toetsmomenten (om de werkdruk van docenten te verminderen), of aan laptops waarop onze leerlingen examens kunnen doen.

### 6.3 Ambities voor het financieel beleid

De komende vier jaar heeft het Vathorst College voor het financieel beleid de volgende ambities.

- Het kunnen blijven bekostigen van de wenselijke functieverdeling (LB, LC en LD) in de school.
- Het bekostigen van onderwijskundige vernieuwingen. Denk aan:
  - > investeren in de pijler 'contextrijk leren'.
  - > investeren in het (nog beter) werken vanuit leerdoelen.
- Medewerkers meer inzicht geven in de financiële kant van de schoolorganisatie en hen op bepaalde vlakken meer inspraak geven in de besteding van gelden. Denk hierbij aan het 'vakgroepbudget'.

## Bijlage 1. Kaderstellende speelvelden

### Kunst & cultuur

#### Beleidsuitgangspunten

- **Doel:**
  - > kunstonderwijs daagt uit om grote levensvragen vanuit meerdere perspectieven te onderzoeken, met als doel persoonsontwikkeling, burgerschapsvorming en (zelfstandig) leren;
  - > kunstonderwijs draagt (onder andere) bij aan het vermogen tot kritisch denken, tot reflecteren, feedback geven en ontvangen, en presenteren; en aan de opbouw van creativiteit en verbeeldingskracht, zelfkennis en zelfvertrouwen;
  - > kunstonderwijs draagt bij aan de positieve dynamiek binnen de school en daarmee aan de veiligheid.
- **Onderwijs/leeromgevingen:**
  - > kunstonderwijs kent een ononderbroken leerlijn vanaf de brugklas tot en met het examenjaar van elke afdeling;
  - > de kunstvakken worden getoetst en/of afgesloten op wijzen die passen bij de kunstvakinhoud(en), het schoolprofiel en de schoolorganisatie;
  - > kunstvak-PTA's zijn coherent en afgestemd op het Kunst Algemeen onderwijs.
- **Professionalisering:**
  - > kunstdocenten zijn vaardig/geschoold in het realiseren van bovengenoemde doelen;
  - > kunstdocenten zijn experts op het gebied van kunstvakdidactiek en dragen waar mogelijk aantoonbaar bij aan contextrijk onderwijs, zelfverantwoordelijk leren en digitaal leren;
  - > kunstdocenten zijn geschoold in het gedifferentieerd beoordelen van kunstvakken op een wijze die past bij onze schoolvisie;
  - > alle docenten zijn bekend met de bijdrage van kunst- en cultuuronderwijs aan de onderwijsdoelen van het Vathorst College en onderschrijven deze.
- **De coördinator:**
  - > initieert en draagt bij aan de inhoudelijke ontwikkelingen van het kunstonderwijs zoals hierboven omschreven;
  - > draagt bij aan de verbinding tussen en professionalisering van zowel de kunstdocenten als de andere docenten (verzorgt en deelt expertise), waardoor docenten leren wat de bijdragen van kunst en cultuur aan hun vak kan zijn en hoe ze deze kunnen realiseren;
  - > geeft vorm aan het schooleigen deel van het curriculum in samenhang met de andere pijlers van het Vathorst College (zelfverantwoordelijk leren, digitaal leren, contextrijk leren);
  - > bepaalt samen met de schoolleiding het beleid en de richting binnen de pijler; hij houdt er zicht op, stuurt bij en rapporteert over de uitvoering en ontwikkeling;
  - > is op de hoogte van vernieuwingen binnen de pijler en is mede-initiator van deze vernieuwingen op school;
  - > neemt deel aan pijler-gerelateerde netwerken en zet deze in om bovengenoemde doelen te bereiken;
  - > heeft zicht op het pijleraandeel in verschillende jaren en studies, en monitort of en hoe de pijler in het curriculum is verwerkt.



#### Hoe ziet dit eruit in de praktijk?

##### Je ziet dat de leerling:

###### 1. Zich kwetsbaar en open durft op te stellen

Hij stelt zich zo op naar andere leerlingen toe, maar ook naar de buitenwereld. Via het kunstonderwijs krijgt de leerling de kans om grote vragen te onderzoeken vanuit meerdere perspectieven.

###### 2. Zichzelf leert kennen én zijn medeleerlingen

De leerling ontwikkelt via kunst & cultuur vaardigheden als kritisch denken, creativiteit, zelfkennis, zelfvertrouwen, reflectie, feedback geven en ontvangen, presenteren en verbeeldingskracht en kan dat inzetten bij andere vakken. Hij weet zich daarmee te verhouden tot andere leerlingen, docenten en de buitenwereld. Het kunstonderwijs draagt bij aan de positieve sfeer in de school.

###### 3. Verder denkt dan 'kunst maken'

Hij is zich ervan bewust dat in een maakproces niet alleen het eindproduct telt. Het proces ernaartoe en de reflectie erop zijn net zo belangrijk.

###### 4. Kennis maakt met kunst en cultuurhistorie en er een visie op/besef van ontwikkelt

De leerling maakt kennis met verschillende disciplines en is daardoor in staat kunst- en cultuuruitingen te herkennen. Ook ontwikkelt hij een visie op kunst en een besef van cultuurhistorie.

##### Je ziet dat de docent:

###### 1. De verbinding zoekt met kunst & cultuur

De docent zoekt de verbinding vanuit zijn eigen vak- of leergebied met kunst; of het nu gaat om wiskunde of geschiedenis. Hij zoekt de kennisuitwisseling tussen zijn eigen vak en de kunstvakken.

###### 2. Trots is op de culturele en kunstzinnige identiteit van de school

De docent ziet duidelijk en benut de toegevoegde waarde van kunst & cultuur voor het onderwijs.

###### 3. De creativiteit van leerlingen gebruikt en stimuleert

De docent spoort leerlingen aan om ook in zijn eigen programma creativiteit te gebruiken. Daarmee ondersteunt en verdiept hij het curriculum. Hij geeft leerlingen de mogelijkheid om opdrachten creatief aan te vliegen. Hij stelt daarvoor samen met de leerlingen ambitieuze doelen.

###### 4. Feedback geeft

De docent geeft ook bij het gebruik van kunst & cultuur in zijn lessen altijd feedback op inhoud, proces en werk/leer-houding.



**Je ziet dat de organisatie:**

**1. Heldere doelen stelt voor kunst & cultuur**

Het jaarplan bevat heldere doelen voor kunst & cultuur en voor de concretisering ervan. De kunstcoördinator draagt zorg voor de formulering en bewaakt de uitvoering.

**2. Vakoverstijgende projecten in de bovenbouw stimuleert**

De ontwikkeling van vakoverstijgende projecten in de bovenbouw vraagt om samenwerking tussen secties. Deze samenwerking wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

**3. Kunst & cultuur een plek geeft in het niet-lesgebonden aanbod**

Kunst & cultuur komen aan bod binnen contextrijk leren, in onder andere de BSL- weken, buitenschoolse activiteiten en excursies.

**4. Docenten en kunstcoördinator ondersteunt in hun vaardigheidsontwikkeling**

De organisatie ondersteunt de vaardigheidsontwikkeling op het gebied van kunst & cultuur. Scholing – onder andere in het ontwerpen van vakoverstijgende thema's met een kunstcomponent – is daarvoor één manier. De organisatie creëert ook momenten waarop docenten samen kunnen werken aan het maken van opdrachten/projecten waarin kunst & cultuur een grote rol speelt.

**5. Feedback geeft aan docenten over activiteiten en vaardigheden**

Leidinggevenden hebben oog voor de bijdrage die kunst & cultuur kunnen hebben aan het onderwijs. Zij geven docenten hierover gevraagd en ongevraagd feedback.

## Zelfverantwoordelijk leren

### Beleidsuitgangspunten

- **Doel:**
  - > de leerlingen is eigenaar van zijn eigen leren;
  - > dat wordt bevorderd door het aanleren van vaardigheden: regie nemen, leerstrategieën toepassen (plannen en organiseren), reflecteren, samenwerkend leren en studievaardigheden;
  - > de lesinhoud, de leerdoelen, de toetsing, het handelen van de docent en de (digitale) leeromgevingen zijn hierop afgestemd.
- **Onderwijs:**

Het onderwijs is het totaal van opdrachten, leeromgevingen en docenthandelen dat zorg draagt voor de ontwikkeling van het zelfverantwoordelijk leren van de leerlingen.

  - > leerlingen en docenten kennen de vaardighedenleerlijnen;
  - > het inhoudelijke aanbod is mede gericht op de ontwikkeling van de (zelfsturende) vaardigheden van leerlingen;
  - > de fysieke en digitale leeromgevingen zijn zo ingericht dat ze het zelfverantwoordelijk leren van leerlingen bevorderen;
  - > het handelen van de docent (zijn instructies en coaching) richt zich op het vergroten van de zelfsturende vaardigheid van leerlingen om onderwijsdoelen te behalen;
  - > de leerlijnen maken de ontwikkeling van deze vaardigheden van de leerling zichtbaar.
- **Professionalisering:**
  - > docenten beschikken over kennis van de zelfsturende vaardigheden om daarmee te kunnen voldoen aan de onderwijsdoelen. De school ondersteunt de ontwikkeling van deze kennis;
  - > docenten worden ondersteund bij het verwerken van de vaardigheden in hun leermateriaal;
  - > docenten inspireren elkaar (zowel informeel als formeel) met praktijkvoorbeelden die het zelfverantwoordelijk leren bevorderen;
  - > docenten worden ondersteund en opgeleid bij het werken in (adaptieve) leeromgevingen om het zelfverantwoordelijk leren van leerlingen te bevorderen.
- **De coördinator:**
  - > geeft vorm aan het schooleigen deel van het curriculum in samenhang met de andere pijlers van het Vathorst College (kunst & cultuur, digitaal leren, contextrijk leren);
  - > bepaalt samen met de schoolleiding het beleid en de richting binnen de pijler; hij houdt er zicht op, stuurt bij en rapporteert over de uitvoering en ontwikkeling;
  - > is op de hoogte van vernieuwingen binnen de pijler en is mede-initiator van deze vernieuwingen op school;
  - > neemt deel aan pijler-gerelateerde netwerken en zet deze in om bovengenoemde doelen te bereiken;
  - > heeft zicht op het pijleraandeel in verschillende jaren en studies, en monitort of en hoe de pijler in het curriculum is verwerkt.

### Hoe ziet dit eruit in de praktijk?

**Je ziet dat de leerling:**

**1. Weet wat zelfverantwoordelijk leren is**

De leerling weet wat zelfverantwoordelijk leren inhoudt en wat daarvoor nodig is: regie



nemen, leerstrategieën toepassen (plannen en organiseren), reflecteren, samenwerken en studievaardigheden ontwikkelen.

## 2. Regie kan nemen

De leerling neemt de regie over zijn eigen leerproces. In het leerhuis kan hij ten dele bepalen wanneer hij waaraan werkt. Waar mogelijk maken leerlingen keuzes over hoe, wanneer, waar en soms ook wat hij leert.

## 3. Leerstrategieën kan toepassen

De leerling kan, daarbij gecoacht door zijn docent/mentor, zijn leerproces organiseren (activiteiten en benodigdheden bepalen, afspreken welke vorm van verantwoording geschikt is). De leerling stelt daarbij hoge, maar wel realistische eisen aan zichzelf. Die eisen zijn afgestemd op wat hij weet en (al) kan; hij heeft inzicht in zijn eigen ontwikkeling en vaardigheden, en kan bepalen wat hij nog moet leren.

## 4. In staat is te reflecteren en feedback te ontvangen

De leerling reflecteert op zijn leeractiviteiten, werkhouding en leerproces. Hij is in staat feedback te ontvangen van zowel docenten als van anderen en daarvan te leren. Hij bepaalt zelf hoe hij de feedback vastlegt. De leerling legt verantwoording af over wat hij heeft gedaan aan de docent.

### Je ziet dat de docent/mentor:

#### 1. De leerling ruimte geeft om zelf keuzes te maken

De docent weet wat zelfverantwoordelijk leren inhoudt. Hij bepaalt in grote lijnen wat de leerlingen moeten leren. Hij geeft ze enige ruimte in de inhoud en veel ruimte in hoe ze leren, waar en wanneer. Hij overlegt daarover met de leerling.

#### 2. Didactisch coacht en ingrijpt als het nodig is

Tegelijkertijd is de docent in staat om in te grijpen als hij ziet dat de leerling niet de dingen wil of kan doen die hem vooruit helpen. Als coach weet de docent hoe hij – via de dialoog – de leerling helpt en motiveert. Hij heeft kennis van ontwikkelingspsychologie en van vaardigheidsontwikkeling bij adolescenten. Daarmee is de docent in staat zijn coaching aan te passen als dat nodig is.

#### 3. Hoge, maar wel realistische doelen stelt samen met de leerling

De docent helpt de leerling bij het stellen van hoge (ambitieuze), maar wel realistische doelen. Gezamenlijk spreken ze af hoe die doelen worden gehaald en welke vorm van verantwoording geschikt is.

#### 4. De verbinding zoekt tussen zelfverantwoordelijk leren en andere pijlers

De docent geeft ruimte aan de andere Vathorstpijlers. Hij werkt daarvoor nauw samen met collega's binnen de school, over de grenzen van zijn vakgebied heen.

#### 5. In staat is op een positieve manier feedback te geven

De docent geeft de leerling op een positieve manier feedback op de inhoud van het geleerde, het leergedrag, de werkhouding en het leerproces.

#### 6. Kan reflecteren op het handelen van de leerling én op zijn eigen handelen

De docent is in staat de leerling te ondersteunen bij zijn zelfreflectie. De docent reflecteert ook regelmatig op zijn eigen aandeel in de ontwikkeling van de leerling.

### Je ziet dat de organisatie:

#### 1. Faciliteert dat docenten hun coachende rol kunnen realiseren

Docenten hebben kennis van en ruimte voor coachende en begeleidende gesprekken. Wie hier behoefte aan heeft, kan zich bijscholen op dit gebied.

#### 2. Ruimte geeft aan zelfverantwoordelijk leren

Leerlingen worden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Door het maken van keuzes die het leren ondersteunen, nemen leerlingen regie over het eigen leerproces. De organisatie is ingericht op het ontwikkelen van het eigenaarschap van leerlingen.

#### 3. Zorgt voor de benodigde ict voor zelfverantwoordelijk leren

De organisatie zorgt voor een goede ict-infrastructuur en de juiste applicaties voor zelfverantwoordelijk leren. Docenten worden ondersteund in de ontwikkeling van hun kennis op dit gebied.



## Contextrijk leren

### Beleidsuitgangspunten

- **Doelen:**
  - > verbanden leggen tussen lesinhoud en realiteit (tussen de wereld binnen en buiten de school);
  - > vergroten van zelf- en maatschappelijk bewustzijn van leerlingen;
  - > versterken van het principe: leren met je hoofd, hart en handen;
  - > vergroten van het eigenaarschap en de persoonsvorming van leerlingen.
- **Onderwijs/Leeromgevingen:**
  - > er zijn protocollen voor (1) ontwerp, (2) begeleiding en (3) organisatie van contextrijke opdrachten en projecten. Docenten kunnen hiermee hun contextrijke onderwijs samen vormgeven;
  - > contextrijke opdrachten en projecten kunnen allerlei vormen en/of uitgangspunten hebben:
    - een (actueel) maatschappelijk probleem
    - burgerschapsvorming (lokaal, nationaal, internationaal)
    - een reis (nationaal of internationaal)
    - een (vak)inhoudelijk onderwerp
    - een (Vathorst)vaardigheid
    - een stage of beroepskeuzeactiviteit
    - een zelfgekozen eindproduct
    - een combinatie van bovenstaande mogelijkheden.
  - contextrijke opdrachten en projecten zijn vakoverstijgend waar dat een meerwaarde heeft, maar nooit als doel op zich.
  - contextrijke opdrachten en projecten worden (waar dat een meerwaarde heeft) ontwikkeld samen met externe partijen, zoals bedrijven of (semi-)publieke instellingen.
- **Professionalisering:**
  - > er is een selecte groep van docenten die zich binnen onze school 'expert' kan noemen op het gebied contextrijk onderwijs. Deze docenten delen hun expertise op verschillende manieren met collega's, zodat de kennis bij iedereen in het team terecht komt;
  - > docenten worden geschoold in het ontwerpen, begeleiden en organiseren van contextrijk onderwijs.
- **De coördinator:**
  - draagt bij aan de verbinding tussen en professionalisering van alle docenten (zie ook hierboven), waardoor teamleden leren hoe contextrijk onderwijs aan de verschillende vakken en leerdoelen kan bijdragen;
  - de coördinator geeft vorm aan het schooleigen deel van het curriculum in samenhang met de andere pijlers van het Vathorst College (zelfverantwoordelijk leren, digitaal leren, kunst- en cultuur);
  - de coördinator bepaalt samen met de schoolleiding het beleid en de richting binnen de pijler; hij houdt er zicht op, stuurt bij en rapporteert over de uitvoering en ontwikkeling;
  - is op de hoogte van vernieuwingen binnen de pijler en is mede-initiator van deze vernieuwingen op school;
  - neemt deel aan pijler-gerelateerde netwerken en zet deze in om bovengenoemde doelen te bereiken;

- de coördinator heeft zicht op het pijleraandeel in verschillende jaren en studies, en monitort of en hoe de pijler in het curriculum is verwerkt.

### Hoe ziet dit eruit in de praktijk?

#### Je ziet dat de leerling:

##### 1. Leert binnen én buiten de school

De leerling krijgt de kans de verbinding te leggen met leren in de echte wereld. Hij leert zo veel mogelijk in 'levensechte situaties'. Dat kan in vakoverstijgende projecten, maar ook op andere manieren.

##### 2. Eigenaar wordt van het curriculum en daarmee in de breedte leert

De leerling wordt uitgedaagd om niet alleen eigenaar te worden van 'hoe' hij leert, maar ook van 'wat' hij leert door de betekenisvolle, levensechte situaties waarin hij leert. Dat stimuleert (vak)inhoudelijk leren, zelfbewustzijn, persoonsvorming en maatschappelijke betrokkenheid.

##### 3. In staat is feedback te ontvangen op zijn prestaties en opdrachten

De leerling kan feedback ontvangen van zowel docenten als van externen. Externen worden begeleid in het geven van feedback, bijvoorbeeld via het gebruik van rubrics.

#### Je ziet dat de docent:

##### 1. Weet hoe contextrijk onderwijs bijdraagt aan de onderwijsdoelen

De docent is bekend met de onderwijsdoelen van het Vathorst College en met de bijdrage daaraan van contextrijk leren. Hij onderschrijft de visie en de werkwijze.

##### 2. Opdrachten zo veel mogelijk 'levensecht' maakt

De docent is vaardig in het ontwikkelen van contextrijke projecten/opdrachten, en ontwikkelt die (waar mogelijk) in samenwerking met externe partijen zoals bedrijven of (semi)publieke instellingen. De docent kan ook beroepen de school in halen. Daarmee kunnen leerlingen werken aan en leren van echte producten of diensten. De docent zet zijn persoonlijke netwerk in om bedrijven, instellingen en/of beroepen de school in te halen (aansluitend bij onderwijs/leeromgevingen hierboven).

##### 3. Leerlingen ook op andere manieren in levensechte situaties brengt

De docent zoekt ook naar andere situaties voor levensecht leren. Voorbeelden zijn veldwerk, excursies, maatschappelijke stages, profielwerkstukken en het organiseren van evenementen.

##### 4. De verbinding zoekt tussen contextrijk leren en andere Vathorstpijlers

De docent geeft in projecten en andere leeractiviteiten ruimte aan de andere Vathorstpijlers: kunst & cultuur, zelfverantwoordelijk leren en digitaal leren. Dat doet hij onder andere door verschillende didactische werkvormen in te zetten. Hij spreekt minimaal twee van de volgende vaardigheden aan: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke en/of creatieve. De docent werkt nauw samen met collega's binnen de school, over de grenzen van zijn vakgebied heen.

##### 5. De leer- en kerndoelen nauwlettend in het oog houdt

De docent kijkt kritisch naar de eindtermen van zijn eigen vakgebied en maakt waar mogelijk ruimte in het programma voor de verrijking die contextrijk leren is. Hij legt





per project of alternatieve leervorm vast of, en zo ja aan welke, leer- en/of kerndoelen of eindtermen leerlingen werken. Per leerjaar of periode spreken docenten het aantal vakoverstijgende projecten af en ook welke vakken deelnemen.

**Je ziet dat de organisatie:**

**1. Heldere doelen stelt voor contextrijk leren**

Het jaarplan bevat heldere doelen voor contextrijk leren en voor de concretisering ervan. De coördinator contextrijk leren draagt zorg voor de formulering en bewaakt de uitvoering.

**2. Docenten en coördinator ondersteunt in hun vaardigheidsontwikkeling**

De organisatie ondersteunt de vaardigheidsontwikkeling van docenten op het gebied van contextrijk leren. De docent wordt zodanig (bij)geschoold dat hij het ontwerpconcept kan toepassen, in staat is didactische werkvormen af te wisselen, te coachen en kritisch naar kerndoelen te kijken om ruimte te zoeken voor contextrijk leren. De organisatie creëert ook momenten waarop docenten samen kunnen werken aan het maken van opdrachten/projecten.

**3. Ruimte maakt voor contextrijk leren in het rooster**

Er is zodanig veel ruimte in het rooster dat het contextrijk leren stimuleert. De pijler is ingebed in reguliere onderwijstijd. De organisatie doet (jaarlijks) uitspraken over de ondergrens voor contextrijk leren in het aanbod: wat doen we minimaal?

## Digitaal leren

### Beleidsuitgangspunten

- **Doel:**
  - > ICT versterkt het (zelfstandig) leren. ICT omvat onderstaande onderwerpen.
- **Onderwijs:**
  - > we verrijken en verruimen het inhoudelijke aanbod van leer- en lesmateriaal met de inzet van ict;
  - > de leerling werkt in (adaptieve) leeromgevingen om zijn leren te bevorderen;
  - > hij weet daarvoor ICT-mogelijkheden in te zetten;
  - > de leerling is in staat om zijn werk te plannen met behulp van ICT;
  - > de leerling wordt mediawijs;
  - > er zijn platformen die het voor de leerling mogelijk maken om (formatief) zijn ontwikkeling in leerdoelen en vaardigheden in beeld te brengen.
- **Leeromgevingen:**
  - > stellen de leerling in staat om onafhankelijk van tijd en plaats onderwijs te volgen;
  - > stellen de leerling in staat zelfstandig het lesprogramma te volgen;
  - > stellen de docenten in staat om leermateriaal met leerlingen en collega's te delen;
  - > stellen de docenten in staat om digitale werkvormen te maken en te delen, ter ondersteuning van het leerproces en het docenthandelen.
- **Professionalisering:**
  - > docenten beschikken over ICT-vaardigheden om daarmee te kunnen voldoen aan de onderwijsdoelen. De school ondersteunt de ontwikkeling in deze vaardigheden;
  - > docenten inspireren elkaar om ICT te gebruiken, zowel informeel als formeel;
  - > docenten worden ondersteund en opgeleid bij het werken in (adaptieve) leeromgevingen om het leren van leerlingen te bevorderen.
- **De ICT-coördinator**
  - > bepaalt samen met de schoolleiding het beleid en de ICT-(in)richting van de school; hij houdt zicht op de uitvoering en ontwikkeling daarvan;
  - > geeft vorm aan het schooleigen deel van het curriculum in samenhang met de andere pijlers van het Vathorst College (zelfverantwoordelijk leren, contextrijk leren, kunst en cultuur);
  - > bepaalt samen met de schoolleiding het beleid en de richting binnen de pijler; hij houdt er zicht op, stuurt bij en rapporteert over de uitvoering en ontwikkeling;
  - > is op de hoogte van vernieuwingen binnen de pijler en is mede-initiator van deze vernieuwingen op school;
  - > neemt deel aan pijler-gerelateerde netwerken en zet deze in om bovengenoemde doelen te bereiken;
  - > heeft zicht op het pijleraandeel in verschillende jaren en studies, en monitort of en hoe de pijler in het curriculum is verwerkt.

### Hoe ziet dit eruit in de praktijk?

**Je ziet dat de leerling:**

**1. Vanuit de planning zelf aan het werk gaat om leerdoelen te behalen**

De leerling kan zijn weg vinden in het digitale lesmateriaal en weet de mogelijkheden te benutten voor de gestelde leerdoelen.





## 2. Gebruik weet te maken van digitale bronnen

Met digitale bronnen kan de leerling het geleerde verdiepen, verrijken en er betekenis aan geven. De leerling is in staat de bronnen in te zetten voor speciale leerbehoeftes en -activiteiten.

## 3. Digitaal vaardig is

Hij kan omgaan met softwareprogramma's en planningstools. Hij gebruikt diverse ICT-toepassingen voor het maken van (eind)producten, voor samenwerkend leren en communiceren, en om tijd- en plaatsafhankelijk te leren. De leerling boort ook zijn creativiteit aan met het gebruik van deze toepassingen.

## 4. Mediawijs is

De leerling kent de mogelijkheden en de risico's van ICT-toepassingen die hij (ook in zijn vrije tijd) gebruikt. Hij kan er op een verantwoorde manier mee omgaan.

## 5. ICT gebruikt om zowel formatief als summatief te leren

De leerling kan digitale instrumenten gebruiken om (formatief) te bepalen hoe ver hij is in een bepaald leertraject en wat hij nog moet doen om verder te komen. Hij kan de instrumenten ook gebruiken om summatief het geleerde te toetsen.

### Je ziet dat de docent:

#### 1. ICT inzet om te differentiëren

De docent kan flexibel en creatief gebruikmaken van ICT en is daarmee in staat de leerlingen 'op maat' te bedienen. Hij weet ICT effectief toe te passen en kan onafhankelijk van tijd en ruimte met leerlingen aan onderwijsdoelen werken.

#### 2. ICT inzet om ook brede onderwijsdoelen te bereiken

De docent kan ICT toepassen om de leerling te helpen sociale vaardigheden, burgerschapscompetenties en persoonskenmerken verder te ontwikkelen (wat betekent het om een 'digitale' burger te zijn?). Toepassingen die hierbij helpen, zijn bijvoorbeeld Google Drive en Moodle voor samenwerken en feedback geven.

#### 3. Zich bewust is van de impact van ICT op leren

De docent weet hoe ICT de motivatie van leerlingen kan aanwakkeren en hoe ICT kan bijdragen aan betekenisvol leren. Hij is in staat de mogelijkheden daarvoor te vergroten. Hij combineert zijn eigen digitale vaardigheden met die van de leerlingen om samen tot leeractiviteiten te komen die leiden tot dieper leren. Daarbij houdt de docent de controle over de leerstofinhoud en leerdoelen.

#### 4. Digitaal vaardig is en plezier heeft in onderwijsontwikkeling

De docent beschikt over vaardigheden waarmee hij digitale middelen effectief kan inzetten (en ontwikkelen) om leerlingen optimaal te laten leren. Hij is ook in staat om digitale leermiddelen te gebruiken om vast te stellen of een leerling een leerdoel wel of niet heeft behaald. Als de docent niet of onvoldoende over deze vaardigheden beschikt, is hij bereid en in staat ze aan te leren.

#### 5. Zijn opgedane kennis en vaardigheden wil consolideren en delen

De docent werkt graag samen met collega's om ze te ondersteunen bij de inzet van ICT in hun onderwijs. Hij deelt zijn kennis binnen en buiten de school.



#### 1. Digitaal leren faciliteert

De organisatie zorgt voor de juiste apparatuur, technische infrastructuur en applicaties, en voor het beheer daarvan.

#### 2. Heldere doelen stelt voor digitaal leren

Het jaarplan bevat heldere doelen voor digitaal leren en voor de concretisering ervan. De ICT-coördinator draagt zorg voor de formulering en bewaakt de uitvoering.

#### 3. Docenten en coördinator ondersteunt in hun vaardigheidsontwikkeling

De organisatie ondersteunt de vaardigheidsontwikkeling op het gebied van ICT en digitaal leren.

Scholing is daarvoor één manier. De organisatie creëert ook momenten waarop docenten kunnen samenwerken aan het maken van opdrachten/projecten waarin digitaal leren een grote rol speelt.

#### 4. Feedback geeft aan docenten over (digitale) activiteiten en vaardigheden

De organisatie hanteert een beschrijving van de digitale competenties die een docent minimaal nodig heeft. Leidinggevenden hebben oog voor ontwikkelingen op dit gebied en geven docenten hierover gevraagd en ongevraagd feedback.



## Leerhuisleren

### Beleidsuitgangspunten

- **Doel:**
  - > het leerhuisteam vormt samen met de leerlingen een leergemeenschap en is verantwoordelijk voor het totaal aan onderwijs aan en begeleiding van leerlingen.
  - > het leerhuisteam versterkt het samen (zelfverantwoordelijk) leren, werken en leven bij zowel medewerkers als leerlingen in een parallel proces;
  - > teamleden vormen met elkaar een professionele leergemeenschap die gericht is op ontwikkeling.
- **Onderwijs:**
  - > het leerhuisteam brengt leerlingen kennis, vaardigheden en persoonsvorming bij. Uitgangspunten zijn de kwaliteiten van de leerling, hoe hij het beste leert en hoe docenten daarop kunnen aansluiten door te variëren in werkvormen en uitdagingen;
  - > de didactiek in het leerhuis is uitdagend, activerend, flexibel, op maat (laat ruimte voor eigen ontwikkeling), stelt hoge verwachtingen en biedt variatie;
  - > de didactiek is gericht op het behalen van hoge resultaten;
  - > er is een positieve sfeer in het leerhuis en er is balans tussen richting, ruimte en ruggensteun voor leerlingen;
  - > afspraken en randvoorwaarden (materiaal, inrichting, roosters, et cetera) zijn zo ingericht dat alle aanwezigen in het leerhuis hun kerntaak optimaal kunnen vervullen;
  - > docenten en leerlingen communiceren open, eerlijk en veilig met elkaar en zijn daarin (pro)actief;
  - > de samenwerking in het leerhuis is gericht op het kennen en benutten van elkaars kwaliteiten, de feedback is constructief en vindt plaats in een veilig klimaat.
- **Professionalisering:**
  - > de professionele cultuur van het leerhuisteam is continu in ontwikkeling op de onderdelen pedagogiek, didactiek, organisatie, communicatie, samenwerking en verantwoording afleggen;
  - > docenten zijn experts op het gebied van samenwerkend- en zelfverantwoordelijk leren;
  - > alle docenten zijn bekend met en onderschrijven de bijdrage van leerhuis-werken en teamleren aan de missie en visie van het Vathorst College;
  - > professionalisering van de individuele collega en van het leerhuisteam vindt plaats op basis van evaluatie (onder andere de gesprekkencyclus als onderdeel van de kwaliteitszorg).
- **De leerhuisteamleden:**
  - > ieder teamlid draagt bij aan de dialoog tussen teamleden en met leerlingen, om een optimaal leerklimaat te realiseren;
  - > ieder teamlid draagt bij aan de verbinding tussen en professionalisering van alle docenten (verzorgt en deelt expertise);
  - > de leerhuisteamleden bepalen samen met de schoolleiding het beleid en de richting binnen deze pijler. Ze houden er zicht op en sturen waar nodig bij. De teamleden rapporteren ook over de resultaten van de leerlingen, over hun verzuim en over eventuele benodigde ondersteuning. Ze rapporteren ook over de uitvoering en ontwikkeling van taken binnen het team.

### Hoe ziet dit eruit in de praktijk?

#### Je ziet dat de leerling:

- 1. Leert op zijn eigen manier**

De leerling werkt op een manier die het beste bij hem past, op een werkplek die hij prettig vindt, alleen of met wie hij wil, en op zijn eigen niveau. De leerling neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen (leer)proces. Daarbij houdt hij rekening met zijn omgeving in het leerhuis.
- 2. Initiatief neemt**

De leerling komt met ideeën, zoekt bij problemen actief naar oplossingen en staat open voor verbeteringen, zowel waar het hemzelf, het leerhuis en de organisatie in bredere zin betreft.
- 3. Goed samenwerkt met docenten en anderen binnen de school**

De leerling weet hoe hij zijn docenten kan inzetten ten behoeve van zijn ontwikkeling. Hij draagt op zijn eigen wijze bij aan de ontwikkeling van de school. Hij zorgt ervoor dat het aantrekkelijk is om samen te werken: hij komt op tijd, komt afspraken na, geeft en ontvangt feedback, heeft anderen iets te bieden, legt verantwoording af over zijn werk. De leerling weet hoe om te gaan met anderen in het leerhuis en op sociale media, en hoe om te gaan met elkaars spullen en het gebouw.
- 4. In staat is feedback te geven en te ontvangen**

De leerling geeft op een positieve manier feedback aan anderen. Hij kan ook feedback ontvangen. Daarmee haalt hij het maximale uit zichzelf en anderen. De leerling reflecteert ermee op zijn eigen ontwikkeling en op die van anderen (Wat kan ik goed? Wat moet beter? Wat kan ik (van) een ander leren?).
- 5. In staat is verantwoordelijkheid te dragen en af te leggen**

De leerling draagt, onder begeleiding van de docenten, verantwoordelijkheid voor zijn eigen gedrag en werk. Daarnaast draagt de leerling verantwoordelijkheid voor het functioneren van de groep en de school. Hij legt ook verantwoording af. Hij laat regelmatig weten hoe iets ervoor staat en geeft het tijdig aan wanneer het niet goed gaat. Samen met zijn of haar mentor en/of docent kijkt hij naar wat er dan nodig is.

#### Je ziet dat de docent:

- 1. Het gedrag van de leerlingen op een positieve manier stuurt**

De docent spreekt leerlingen aan, complimenteert ze, moedigt ze aan en voert gesprekken met ze. De docent handelt niet vanuit autoriteit. Hij geeft leerlingen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en vraagt ze om verantwoordelijkheid af te leggen.
- 2. De leerlingen ondersteunt bij het zelfverantwoordelijk leren op het leerhuis**

De docent reikt leerstrategieën aan, helpt leerlingen te reflecteren en feedback te geven en te ontvangen. Hij maakt heldere afspraken over het werken op een leerhuis, zodat iedereen weet wat van hem wordt verwacht. Het lesmateriaal en de didactiek ondersteunen dit.



### 3. Voorleeft hoe je goed (samen)werkt op een leerhuis

De docent leeft voor hoe je afspraken nakomt, hoe je initiatief neemt (hij komt met ideeën, zet graag iets op, zoekt bij problemen actief naar oplossingen en staat open voor kwaliteitsverbetering) en hoe je verantwoordelijkheid neemt voor je handelen.

### 4. Duidelijk is over het onderwijsaanbod

De docent werkt samen met leerlingen en collega's aan heldere en ambitieuze (leer)doelen en legt hierover verantwoording af. Hij zorgt ervoor dat leerlingen inzicht krijgen in waar ze staan in hun leerproces.

### 5. Het beste haalt uit de samenwerking met de collega's

De docent werkt vanuit erkende ongelijkheid: als mens is iedereen gelijkwaardig, als professional is niet iedereen gelijk. De docent kent en erkent verschillen onder collega's en weet ze te benutten voor een optimale onderwijskwaliteit. Hij maakt heldere teamafspraken en komt ze na. Hij geeft collega's gevraagd en ongevraagd, op een positieve manier, feedback.

#### Je ziet dat de organisatie:

#### 1. De principes van het leerhuisleren (teamleren) op alle niveaus toepast

Op het niveau van de leerling, de docent, het ondersteunend personeel en de schoolleiding.

#### 2. De ontwikkeling van zelfsturing in teams faciliteert

De teams ontwikkelen zich in hun zelfsturing in afstemming met de schoolleiding, en optimaliseren aspecten van de leeromgeving zoals het rooster, de begeleiding van de leerlingen, de collectieve en individuele professionalisering en de inrichting van het leerhuis.

#### 3. Het team stimuleert zich verder te professionaliseren

Teamleden krijgen ruimte om eigen keuzes te maken in hun professionalisering, mits die past binnen de missie en de plannen van de school. Leidinggevenden en medewerkers bespreken de professionele ontwikkeling jaarlijks in de functionerings- en evaluatiegesprekken.

#### 4. Een goede samenwerking ondersteunt

De organisatie zorgt voor een goede samenwerking binnen en tussen leerhuisteam, via vaste gespreksmomenten en activiteiten. Bij de indeling van de teams wordt rekening gehouden met de kwaliteiten van collega's. Er is een heldere taakverdeling binnen en tussen de leerhuisteam.

#### 5. Monitort op resultaten en welbevinden

De organisatie gebruikt de pdca-cyclus om te evalueren, te verbeteren en kwaliteit te borgen. Er is regelmatig overleg tussen de teams, de coördinatoren en de schoolleiding over de integratie van de Vathorstpijlers contextrijk leren, zelfverantwoordelijk leren, digitaal leren en kunst & cultuur in het onderwijs.



## Bijlage 2

| Jaar 1                 | Jaar 2                 | 3-vmbo-tl              | 3-havo/wo              | 4-vmbo-tl              | bb havo                           | bb vwo                            |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| aardrijkskunde         | aardrijkskunde         | aardrijkskunde *       | aardrijkskunde         | aardrijkskunde *       | aardrijkskunde *                  | aardrijkskunde *                  |
| beeldende vorming      | beeldende vorming *    | beeldende vorming *    | beeldende vorming *    | beeldende vorming *    | beeldende vorming *               | beeldende vorming *               |
| dans                   | dans *                 | biologie *             | biologie               | biologie *             | biologie *                        | biologie *                        |
| drama                  | drama *                | dans *w                | dans *                 | dans *                 | culturele en kunstzinnige vorming | culturele en kunstzinnige vorming |
| Engels                 | Duits                  | drama *                | drama *                | drama *                | dans *                            | dans *                            |
| frans                  | Engels                 | Duits *                | Duits                  | Duits *                | drama *                           | drama *                           |
| geschiedenis           | frans                  | economie               | economie               | economie *             | Duits *                           | Duits ***                         |
| lichamelijke opvoeding | geschiedenis           | Engels                 | Engels                 | Engels                 | economie *                        | economie *                        |
| muziek                 | lichamelijke opvoeding | frans *                | frans                  | Frans *                | Engels                            | Engels                            |
| Nederlands             | muziek *               | geschiedenis *         | geschiedenis           | geschiedenis *         | Frans *                           | Frans ***                         |
| science                | Nederlands             | lichamelijke opvoeding | lichamelijke opvoeding | kunsvakken 1 *         | geschiedenis *                    | geschiedenis *                    |
| vathorstuur            | science                | maatschappijleer       | muziek *               | lichamelijke opvoeding | kunst algemeen *                  | kunst algemeen *                  |
| wiskunde               | Spaans **              | muziek *               | natuurkunde            | muziek *               | lichamelijke opvoeding            | lichamelijke opvoeding            |
|                        | vathorstuur            | natuurkunde *          | Nederlands             | natuurkunde *          | literatuur                        | literatuur                        |
|                        | wiskunde               | scheikunde             | scheikunde             | Nederlands             | maatschappijleer                  | maatschappijleer                  |
|                        |                        | Nederlands             | Spaans **              | scheikunde *           | muziek *                          | muziek *                          |
|                        |                        | Spaans **              | vathorstuur            | Spaans **              | natuurkunde *                     | natuurkunde *                     |
|                        |                        | vathorstuur            | wiskunde               | wiskunde *             | Nederlands                        | Nederlands                        |
|                        |                        | wiskunde               |                        |                        | scheikunde *                      | scheikunde *                      |
|                        |                        |                        |                        |                        | Spaans **                         | Spaans **                         |
|                        |                        |                        |                        |                        | wiskunde A *                      | wiskunde A ***                    |
|                        |                        |                        |                        |                        | wiskunde B *                      | wiskunde B ***                    |
|                        |                        |                        |                        |                        |                                   | wiskunde C ***                    |

\* = keuzevak

\*\* = Spaans is facultatief er zijn extra kosten aan verbonden. Werkt toe naar een certificaat niet naar het centraal examen

\*\*\* = extra moderne vreemde taal en een vorm van wiskunde is verplicht

## Colofon

Eindverantwoordelijk: managementteam

Vathorst College

Ondersteuning tekst en eindredactie:

Francissen Communicatie, Amsterdam

Fotografie en vormgeving:

Janita Sassen, Amersfoort

© Vathorst College Amersfoort, december 2019

Alle rechten voorbehouden. All rights reserved.

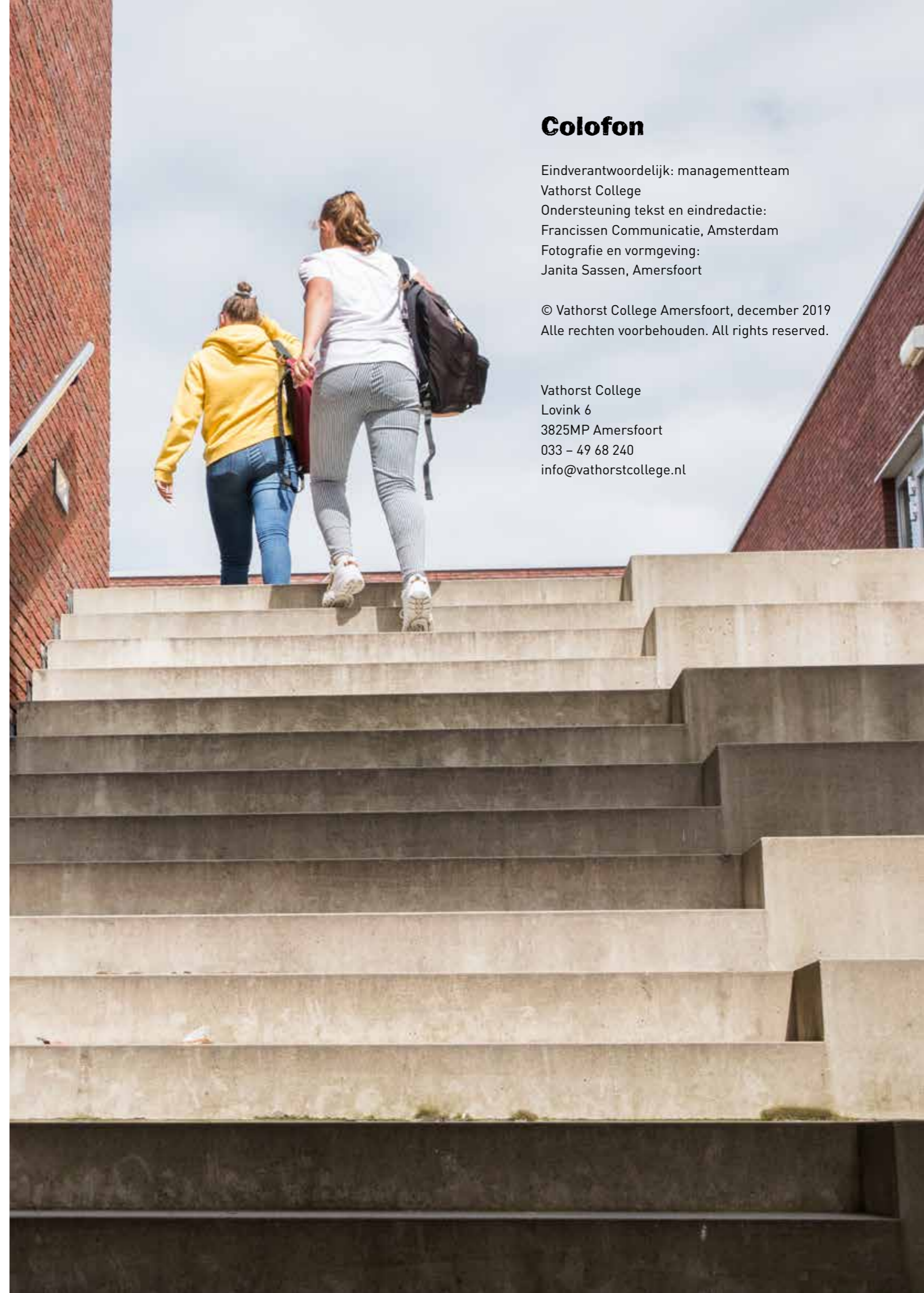
Vathorst College

Lovink 6

3825MP Amersfoort

033 – 49 68 240

info@vathorstcollege.nl





## VATHORST COLLEGE

EEN SCHOOL VOOR EIGENTIJDS ONDERWIJS

Lovink 6 • 3825 MP Amersfoort • T: 033 4968240

E-mail: [info@vathorstcollege.nl](mailto:info@vathorstcollege.nl) Website: [www.vathorstcollege.nl](http://www.vathorstcollege.nl)



ONDERWIJSGROEP  
AMERSFOORT