

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING EN SAMENVATTING	3
1.1 Algemene schoolgegevens.....	3
1.2 Introductie	3
1.3 Uitwerking in activiteitenplannen	3
2. DE HOOFDPUNTEN VAN ONS BELEID OP DE VERSCHILLENDE TERREINEN:	4
2.1 Onderwijskundig beleid:.....	4
2.2 Veiligheidsbeleid/ zorgbeleid	4
2.3 Personeelsbeleid	5
2.4 Kwaliteitsbeleid	5
2.5 Organisatorisch beleid	5
2.6 Financieel beleid	6
3. MISSIE VAN DE FRANÇOIS VATELSCHOOL	7
4. ONDERWIJSBELEID	8
4.1 Algemeen.....	8
4.2 Balans tussen potentie en resultaat.....	8
4.3 Balans tussen competentie en autonomie.....	10
4.4 Balans tussen competentie en relatie.....	11
4.5 Relatie.....	12
4.6 Automatisering in het onderwijs	13
5. VEILIGHEIDS/ZORGBELEID.....	14
6. PERSONEELSBELEID.....	14
6.1 Visie op personeelsbeleid.....	14
6.2 Werving en selectie.....	15
6.3 De begeleiding en beoordeling van vaste medewerkers.....	16
6.4 Scholingsbeleid.....	17
6.5 Studeren en oefenen	17
6.6 Taakverdelings- en taakbelastingsbeleid	19
7. KWALITEITSBELEID	19
7.1 Het samenwerkingsverband	19
7.2 Cyclisch model.....	20
7.3 Kwaliteitsimpuls in de school	20
7.4 Documenten en activiteiten die een rol (kunnen) spelen bij het cyclisch kwaliteitscontrolesysteem	20
8. ORGANISATORISCH BELEID	21
8.1 Algemeen.....	21
8.2 Missie en organisatie	22
8.3 Onderwijsorganisatie	22
8.4 De OOP' ers.....	22
9. FINANCIËEL BELEID	22
9.1 Algemeen.....	22
9.2 Extra subsidies.....	23
9.3 Sponsoring.....	23
10. BEGRIPPENLIJST BEHORENDE BIJ HET SCHOOLPLAN OP ALFABETISCHE VOLGORDE	24
EPILOOG	25

1. INLEIDING EN SAMENVATTING

1.1 Algemene schoolgegevens

De François Vatelschool maakt deel uit van de Spinoza Onderwijsgroep.

Het bestuurskantoor van de Spinoza Onderwijsgroep is gevestigd in de Van Tuyll Serooskerkenstraat 77 -85, 2273 CD Voorburg.

De François Vatelschool is een VMBO school die gevestigd is op de Granaathorst 20, 2592 TD Den Haag.

De school biedt de volgende opleidingen:

- de consumptieve opleiding met de mogelijkheid te kiezen voor de afdeling koken/ serveren of de richting bakken. Beide richtingen worden op basis- en op kaderniveau aangeboden. Bovendien is het binnen de afdeling koken/ serveren mogelijk op te gaan voor het basis + niveau. Leerlingen die hiervoor slagen krijgen vrijstelling van het eerste leerjaar van niveau 2 van de opleiding op het Mondriaan.
- De opleiding ICT aangeboden op basis- en op kaderniveau.
- De opleiding Recreatie en Toerisme aangeboden op kaderniveau.
- Op dit moment (de minister heeft iedere VMBO school die deze opleiding aanbiedt voorlopig toestemming gegeven tot 2007) biedt de school, in samenwerking met het ROC Mondriaan, een niveau 1 opleiding voor horeca- assistent. Binnen deze opleiding wordt het onderwijs al zodanig op maat gegeven dat leerlingen in staat zijn om al tijdens de opleiding hier, examens te doen en door te gaan voor vrijstellingen van niveau 2.

De François Vatelschool is een kleine school van ongeveer 400 leerlingen en ongeveer 55 personeelsleden. Leiding wordt gegeven door de afdelingsmanagers, de locatiemanager en de schooldirecteur. Er zijn drie LC docenten benoemd, deze hebben coördinerende taken.

1.2 Introductie

In dit eerste schoolplan wil de leiding van de François Vatelschool de doelstellingen van het onderwijs inhoud geven. Het schoolplan heeft daarin de functie van het aanbrengen van duidelijke samenhang in het te voeren beleid en een meerjarenperspectief. Wij hopen dat het schoolplan, door het aanbrengen van die samenhang, ook een bron van inspiratie kan zijn. Dit schoolplan omschrijft het beleid voor de middellange termijn op de beleidsterreinen onderwijs, veiligheid en zorg, personeel, kwaliteitszorg, organisatie en financiën. De operationele uitwerking van het beleid wordt beschreven in andere beleidsdocumenten, zoals de activiteitenplannen, het veiligheids/zorgplan, de begroting, het formatieplan en de jaaragenda.

De school staat voor de grote uitdaging de missie binnen een professionele cultuur vorm te geven. Bij een onderzoek van 150 scholen door Alex van Ernst kwam hij tot de conclusie dat bij 55% van de scholen de politieke cultuur dominant is en bij 30% de ambtelijke cultuur. De leiding van de François Vatelschool is van mening dat een professionele cultuur noodzakelijk is om onze missie vorm te geven, en zal dan ook prioriteit geven aan het tot stand brengen van zowel een gedragen missie als de bijpassende cultuur. Daarbij spelen de kernindicatoren zoals die naar voren komen in de periodieke kwaliteitsonderzoeken van de inspectie voortdurend een rol. Om het kwaliteitsbeleid een belangrijke impuls te geven, heeft de school zich aangesloten bij de werkgroep kwaliteitszorg van Semper Movens.

1.3 Uitwerking in activiteitenplannen

Het schoolplan is een ontwikkelinstrument om de discussie over de kwaliteit van onze organisatie en de kwaliteit van ons onderwijs op gang te houden. Daarnaast is het een toetsinstrument voor de overheid (de inspectie). Uit het schoolplan, waarin het meerjarenbeleid van de organisatie wordt geformuleerd, wordt ieder jaar een deel van de activiteiten beschreven in een of meer (opeenvolgende) activiteitenplannen. Het activiteitenplan geeft een evaluatie van het voorafgaande activiteitenplan en voor het startende schooljaar geeft het aan welk beleid uitgewerkt en ingevoerd wordt. De jaarlijkse evaluatie van het activiteitenplan/ de activiteitenplannen kan leiden tot bijstelling van het schoolplan.

2. DE HOOFDPUNTEN VAN ONS BELEID OP DE VERSCHILLENDE TERREINEN:

2.1 Onderwijskundig beleid:

- Het onderwijs op de François Vatelsschool is gebaseerd op de pedagogische uitgangspunten die ontleend zijn aan de psychologische basisbehoeften om gemotiveerd te blijven (ontleend aan Luc Stevens): de behoefte aan relatie, competentie en autonomie.
- Deze uitgangspunten krijgen o.a. vorm in de keuzewerktijd, in de prestaties (uitdagende opdrachten die samenhang tussen verschillende vakken doen ontstaan) en in de verschillende didactische werkvormen die gebruikt worden.
- Het onderwijs moet voor alle afdelingen en leerjaren gekenmerkt worden als uitdagend onderwijs. Om dit te bereiken wordt de sociale interactie tussen leerlingen en docenten en tussen leerlingen onderling gestimuleerd.
- Het doel is allereerst de ontwikkeling van vaardigheden die voor het verwerven en verwerken van nieuwe kennis noodzakelijk zijn.
- De kerndoelen zoals die omschreven zijn in de wet op de vernieuwde basisvorming en voor de bovenbouw moeten minimaal gehaald worden, daarnaast zullen de docenten aangeven welke doelen verder nagestreefd worden.
- Integratie van vakken zoals vastgelegd in de vernieuwde basisvorming zal voortdurend verder worden uitgewerkt binnen het kader van het creëren van betekenisvol onderwijs. Hiertoe is het noodzakelijk verbindingen tot stand te brengen tussen de beroepspraktijk en de theoretische vakken.
- Er worden levensechte situaties gebruikt, bijv. in de vorm van casussen. Deze worden prestaties genoemd. Er zullen experimenten worden uitgevoerd waarin opdrachten van reële opdrachtgevers een belangrijke rol spelen.
- Er wordt gewerkt aan een positief en reëel zelfbeeld van de leerlingen; in communicatie, opdrachten, het bijhouden van het portfolio en in de toetsen/ examens. Belangrijk hierbij is dat de taal die gebruikt wordt in de leermiddelen begrijpelijk is/ wordt gemaakt voor de leerling.
- Samenwerking tussen leerlingen wordt structureel aangemoedigd en gestimuleerd. Dit omdat samenwerking een belangrijke rol speelt bij de benodigde vaardigheden in het beroepenveld, echter ook omdat leerlingen leren van de onderlinge interactie. Kennis wordt zo gespiegeld aan de kennis van anderen en komt tot stand door interpretatie van informatie.
- Binnen een leerjaar, maar ook in de opvolgende leerjaren, moet het onderwijs samenhangend zijn en gerelateerd aan de leer- en ontwikkelingslijnen zoals die zijn vastgesteld. Dit komt o.a. naar voren in het portfolio dat mede onderdeel wordt van het leerlingvolgsysteem.
- Er moet gedifferentieerd onderwijs worden aangeboden. Heterogeniteit van de leerlingen is uitgangspunt. Onderwijs op maat is daarbij noodzakelijk. Hiertoe worden o.a. gebruikte methodes geëvalueerd en zo nodig vervangen door methodes die beter afgestemd zijn op de leerlingen.
- Leerlingen moeten merken dat zij voortdurend gestimuleerd worden competent te zijn. Dit betekent dat er aantoonbaar meer aandacht is van ieder personeelslid voor datgene dat goed gaat in plaats van datgene dat nog niet goed gaat.
- Leerlingen moeten adequate ondersteuning in hun ontwikkeling krijgen. De leerling-zorg op de François Vatelsschool staat op een hoog peil. De zorg zal de komende vier jaar een duidelijke plek krijgen binnen het dagelijks werken van de leerling in de groep. Effectieve handelingsplannen vormen, voor iedere leerling met LWOO en of een rugzakje, waar nodig, het uitgangspunt. remedial teaching zal ook binnen het klassenverband beoefend worden. Re-teaching krijgt een plek in de schoolweek.
- De wereld buiten de school zal een grotere rol moeten gaan spelen. Gastdocenten worden op de school uitgenodigd, excursies worden georganiseerd. Het belang van stages wordt erkend en daar zal beleid op moeten worden ontwikkeld.
- De afdeling Recreatie en Toerisme wordt de komende vier jaar ingevuld vanuit dezelfde doelen en inzichten.

2.2 Veiligheidsbeleid/ zorgbeleid

- Afgelopen jaar is het veiligheidsplan/ zorgplan tot stand gekomen. Wij gaan uit van het concept dat veiligheid en zorgbeleid naadloos in elkaar overgaan en integraal beleefd en beschreven dienen te worden.
- Uitgangspunt in het veiligheids/zorgbeleid is dat er zonder veiligheid niet geleerd kan worden.

2.3 Personeelsbeleid

- Het personeel is de drager van de missie en zal er als eerste vorm aan moeten geven. We staan op de François Vatel school voor de moeilijke taak om leerlingen met zeer diverse mogelijkheden en in veel gevallen ook moeilijkheden zodanig aan te spreken, te stimuleren en te onderwijzen dat zij daarmee het beste uit zichzelf kunnen halen. Om die taak goed te kunnen vervullen zal er een cultuur moeten ontstaan waarin er aandacht, respect en interesse voor elkaar is en waarin openheid wordt betracht, prioriteiten worden gesteld en gepaste actie wordt ondernomen door ieder. Aan genoemde zaken dient een invulling te worden gegeven die veiligheid en uitdaging biedt aan het personeel.
- Om voldoende veiligheid te bieden zal duidelijk moeten zijn in welke gevallen de leiding direct betrokken kan zijn bij het oplossen van problemen die ontstaan met leerlingen.
- De wet BIO zal in de komende vier jaar geïmplementeerd worden. De competenties uit deze wet, krijgen een schoolspecifieke invulling. Schoolbreed zullen docenten worden uitgenodigd om mee te denken over deze schoolspecifieke invulling van deze benodigde competenties.
- Begeleiding en beoordeling van medewerkers is daarmee in ontwikkeling. Dit zal vorm krijgen in het persoonlijk portfolio, de functioneringsgesprekken, de POP gesprekken en in specifieke situaties in beoordelingsgesprekken. Daar waar Spinoza protocollen heeft ontwikkeld, worden deze gevolgd. In voorkomende gevallen zal de François Vatel school protocollen voorstellen aan Spinoza.
- Elkaar stimuleren tot ontwikkeling wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor plezier en kwaliteit van ons werk. Medewerkers worden aangemoedigd elkaar hierin te stimuleren. De leiding schept hiervoor alle voorwaarden in de vorm van professionaliseringsmogelijkheden, bijscholingsmogelijkheden en voldoende faciliteiten. Niemand kan zich ontwikkelen zonder risico's te nemen. Ook dit wordt aangemoedigd. Hierbij hoort dat fouten maken mag als je bereid bent ze te erkennen en te verbeteren.
- Bij het blijvend vorm geven aan een professionele cultuur hoort de erkenning van de gezamenlijke verantwoordelijkheid de missie vorm te geven en de eigen verantwoordelijkheid voor de uitvoering en ontwikkeling van werkzaamheden in de organisatie.
- Bij het dragen van deze verantwoordelijkheid, hoort het dat wij elkaar houden aan afspraken en dat wij afwijkende zaken niet op zijn beloop laten.
- Binnen het taakbeleid wordt het bestaande systeem van taakinventarisatie en taakweging, indien gewenst, jaarlijks geactualiseerd. Een permanente commissie taakbeleid stuurt en bewaakt zowel proces als systematiek.
- Het functiebouwwerk van Spinoza is basis voor de bestaande functies. Waar gewenst, zullen voorstellen worden gedaan voor het verder uitwerken van dit bouwwerk. Binnen de François Vatel school kennen we op dit moment een functiebouwwerk OP met LB en LC-functies. De school wordt geleid door twee afdelingsmanagers, een locatiemanager en een schooldirecteur. Het bestaande functiebouwwerk OOP wordt zo nodig aangepast.
- Om bovengenoemde punten te bewerkstelligen wordt samengewerkt met de andere directies en besturen uit het samenwerkingsverband Semper Movens.

2.4 Kwaliteitsbeleid

- Het denken over kwaliteit door alle betrokkenen bij de school wordt gestimuleerd
- De kwaliteit van de organisatie wordt versterkt door structureel kwaliteitszorg te voeren op diverse terreinen
- De samenwerking met de werkgroep kwaliteitszorg van Semper Movens wordt voortgezet.
- We werken mee aan de implementatie van het werken met kritische vrienden
- Er worden instrumenten gemaakt of gekocht en geïmplementeerd die gebruikt worden om de kwaliteit van producten en processen te beoordelen
- Wij staan open voor goede voorbeelden van andere scholen en zullen die, waar waardevol geacht en eventueel toegespitst op de eigen situatie, toepassen.
- Evaluatie van processen, resultaten en documenten geschiedt op alle beleidsterreinen en op alle uitvoeringsniveaus.

2.5 Organisatorisch beleid

- Het organisatie model en de inrichting van het gebouw moeten recht doen aan het vorm geven van de missie en kunnen daarin een motor zijn. De inhoud vormt het primaat, maar de kracht van de vorm biedt de structuur. Dit *'zoals water de vorm krijgt van de kan waarin het gegoten wordt'*.

- Het werken in teams zal verder gestimuleerd worden. O.a. door wensen van teams prioriteit te geven boven wensen van individuele medewerkers.
- Het jaarritme en het rooster worden afgestemd op de onderwijsdidactiek.
- De onderwijsorganisatie zal meer gericht zijn op vakclusters dan op afzonderlijke vakken.
- Er zal een convenant ondertekend worden met alle ketenpartners die een rol spelen bij het in stand houden en verder vergroten van de veiligheid in en rondom de school.
- Convenanten die tot doel hebben samenwerken met partners die van belang zijn voor de François Vatel school zullen nog verder ontwikkeld worden daar waar er behoefte aan is.

2.6 Financieel beleid

- Zowel voor personeel als voor materieel is, in het kader van het te voeren middellangetermijnbeleid, een meerjarenbegroting met bijbehorende investerings- en dekkingsplannen een noodzaak.

Den Haag, maart 2006

3. MISSIE VAN DE FRANÇOIS VATELSCHOOL

De François Vatelsschool wil een school zijn waar ieder gestimuleerd wordt het beste uit zichzelf te halen als mens en, door heel veel praktijkleren, als toekomstig beroepsbeoefenaar.

Wij willen dat de leerling trots kan zijn op zichzelf. Trots op wie hij is en wat hij kan. Wij hebben oog voor elke leerling. Daardoor kunnen we ontdekken wie hij is. We zien onze leerlingen niet als auto's op een lopende band die allemaal hetzelfde moeten worden afgeleverd. Ieder mens is uniek. We bieden dan ook onderwijs op maat. Voor iedere leerling voldoende veiligheid en uitdaging. Veiligheid vanuit aandacht, respect en interesse voor ieder kind. Uitdaging in de vorm van openheid over te behalen resultaten, het stimuleren tot actief bezig zijn met leerdoelen en het stellen van prioriteiten voor en met de leerling. We belonen als er is bijgeleerd, veel meer dan dat wij afrekenen op dat wat je nog niet gelukt is. Fouten maken mag. Soms moet het zelfs want van fouten maken leer je vaak het meest. We zijn een school waar de leerling wordt uitgedaagd uit te blinken in de beroepsgerichte vakken die passen bij het profiel van de school. We bieden je dan ook heel veel praktijk.

De François Vatelsschool wil een school zijn waar je graag komt, omdat leren er een succesbeleving wordt.

Wij maken het leren leuk door de leerling vaak bezig te laten zijn met de dingen waar zij voor kiezen. Zoals koken, bakken, computeren, dingen organiseren enz. We maken het leren leuk door regelmatig aan betekenisvolle opdrachten te laten werken. We maken het leren een succesbeleving door regelmatig aan elkaar en aan ouders te laten zien wat we al kunnen. We maken het leren een succes doordat vaak gekozen kan worden uit verschillende taken en of verwerkingsmogelijkheden. Omdat niemand graag eenzaam is, werken we vaak samen aan de taken en opdrachten. We willen er veel aan doen om die opdrachten echte opdrachten te laten zijn. De Vatelsschool wil bij het leren de wereld die bekend is van thuis en op school, verbinden met de buitenwereld, die van het beroep en de maatschappij. Soms gaan wij daarvoor naar buiten (we maken excursies e.d.), soms halen wij de buitenwereld naar binnen bijv. door onze eigen ouders/opvoeders uit te nodigen om een groep op school iets te leren.

De wet en het personeel bepalen aan welke resultaten gewerkt moet worden. Binnen en naast deze kerndoelen kan wel in toenemende mate door de leerling bepaald worden hoe hij iets gaat leren.

De François Vatelsschool wil een school zijn waar we samenwerking, betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel bij ieder verwachten en versterken.

Van ARI naar OPA. Deze uitdrukking is ontleend aan Robert Coppenhagen. Hierbij staat de A voor Aandacht; de verbinding met het bewustzijn dat de wereld groter is dan jijzelf, Respect is het besef dat in essentie ieder mens gelijkwaardig is, Interesse is de poging om verbinding te maken met wat de ander beleeft. Mensen zijn vaak geneigd om vooral uit te gaan van (eigen)belang iets dat weerstand en strijd oproept bij anderen. Als wij kunnen uitgaan van ARI en dit verbinden met OPA, waarbij O staat voor Openhartigheid, Prioriteit voor het kiezen wat wel en wat niet wordt gedaan en Actie; de verantwoordelijkheid nemen om tot Actie te komen, dan zorgt ARI voor de juiste randvoorwaarden en OPA voor de beweging in de goede richting. Het is van het allergrootste belang dat deze normen en waarden gedeeld worden door ieder in het team en overgebracht worden aan onze leerlingen. We zullen ze tot leven wekken worden door de leerlingen uit te nodigen deze begrippen samen met ons inhoud te laten geven.

Voorwaarde én middel is veiligheid. Zowel fysieke als emotionele veiligheid zijn van het allergrootste belang. Zonder veiligheid geen actie. Aangezien er meer veiligheid ontstaat als aan samenwerking betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel vorm wordt gegeven is het bewust maken van dit onderdeel van de missie voor iedereen van belang. Dit onderdeel van de missie staat niet op zichzelf, maar wordt ook als voorwaarde tot leren beleefd.

4. ONDERWIJSBELEID

4.1 Algemeen

Het onderwijs van de François Vatelsschool ontwikkelt zich in de komende periode volgens de inzichten van de missie. De resultaten van het periodiek kwaliteitsonderzoek van de inspectie van het onderwijs moeten in deze ontwikkeling worden meegenomen.

Daarnaast zullen de veranderingen die het onderwijs doormaakt door veranderende wet- en regelgeving ook gestalte moeten krijgen. Deze drie invloeden moeten in het beleid terug te zien zijn, maar ook in de les van alledag.

Doel
Over vier jaar moeten de opbrengsten van de school tenminste op het gemiddelde VMBO niveau liggen dat kenmerkend is voor de vier grote steden. Bij een periodiek kwaliteitsonderzoek dienen over vier jaar alle indicatoren van de inspectie voldoende of hoger worden gewaardeerd. Tevens moet ook de inspectie kunnen constateren dat de missie in de school is geïmplementeerd in het werk van alledag.

4.2 Balans tussen potentie en resultaat

'Een school waar je gestimuleerd wordt het beste uit jezelf te halen als mens en, door heel veel praktijkleren, als toekomstig beroepsbeoefenaar'.

De leerlingen op het VMBO onderwijs en zeker die leerlingen die basis of kader als advies hebben meegekregen, zijn op de basisschool vaak niet gesterkt in hun competent zijn. Daarin ligt dan ook de allereerste noodzaak en kans voor het onderwijs op het VMBO. Dit onderwijs moet dan wel van uitstekende kwaliteit zijn. Concreet gaat het hierbij om de mogelijkheid van docenten onderwijs aan te bieden waarbij de leerling het gevoel ontwikkelt competent te zijn. Differentiatie in de les, waarbij een actieve rol van de leerlingen ontstaat en verschillende werkvormen essentiële elementen zijn is onontbeerlijk. Periodisering van het onderwijs kan hierbij een middel zijn.

Uitdagend onderwijs moet onderwijs zijn waarbij leerlingen en docenten van elkaar leren. Reflectie en evaluatie zijn daarbij belangrijke begrippen. Allereerst zullen de lessen die de leerlingen krijgen uitdagend van inhoud moeten zijn. Dat betekent dat de stof zo moet worden aangeboden dat leerlingen zich elk op hun eigen niveau uitgedaagd voelen, dus, alweer, differentiatie binnen de les. Het invoeren van keuzewerkijd kan hierbij een belangrijk hulpmiddel zijn. Leerlingen die extra zorg of uitleg nodig hebben, kunnen tijdens de keuzewerkijd re-teaching of remedial teaching krijgen. Leerlingen die faalangst hebben, krijgen in deze uren faalangstraining, leerlingen die een cursus sociale vaardigheden krijgen in deze uren die cursus aangeboden en zo is het ook met andere zaken die nodig zijn om goed te kunnen functioneren. Aan de andere kant, kunnen leerlingen die meer leerstof aankunnen tijdens de keuzewerkijd bezig zijn met uitdagende prestaties.

Onze ambities kunnen bewaarheid worden als er inspirerend wordt lesgegeven, aandacht is voor het individu, leerlingen actief betrokken worden bij de les en leerlingen daadwerkelijk leren hun eigen keuzes te maken.

Leerlingen die dat nodig hebben moeten gericht ondersteund worden. Deze ondersteuning vindt allereerst plaats in de les zelf. Vakdocenten moeten hier in hun didactiek rekening mee houden. Naast de vakdocent is ook de mentor van groot belang in de ondersteuning van leerlingen. Mentoren moeten bij ons op school een hoog niveau van begeleiding kunnen leveren. In de komende periode moet dit hoge niveau in de invulling van het mentoraat door alle mentoren bereikt worden. Daar waar nodig zullen mentoren aanvullende training krijgen. De methode "leefstijl" speelt hierin een grote rol. Komend jaar zal de methode gegeven worden door docenten die zich daartoe in staat achten. Wij streven naar een situatie waarin de methode door iedere mentor gegeven kan worden.

Ondersteuning voor leerlingen wordt ook gegeven door de leerlingbegeleiders/ vertrouwenspersonen en de remedial teachers. De komende vier jaar zal het aantal uren remedial teaching uitgebreid worden. Uitgangspunt hierbij is een bepaald aantal minuten recht op remedial teaching voor iedere

leerling, afhankelijk van zijn situatie. De remedial teaching zal verder professionaliseren. Handelingsplannen zullen binnen de algemene kaders van missie e.d. de basis vormen van het didactisch en pedagogisch handelen naar de individuele leerling toe. De handelingsplannen worden eerst gemaakt en beheerd door de remedial teachers. De uitvoering van de handelingsplannen door de docenten zal deel zijn van de werkzaamheden van de remedial teachers. Er zal een verschuiving plaatsvinden, waardoor de verantwoordelijkheid van het ontwikkelen en het beheer van de handelingsplannen een gedeelde verantwoordelijkheid wordt van de mentor en de remedial teaching wordt.

Presteren kan op vele gebieden. De François Vatel school heeft naam gemaakt in Nederland en is een succesbeleving voor leerlingen op het gebied van het praktijkleren. In deze praktijk worden door de jaren heen successen geboekt. Als we het hebben over een lange traditie van ambitieus onderwijs voor en door leerlingen en docenten, dan is dit binnen de afdelingen koken/ serveren en binnen de afdeling bakken. Leerlingen blijken door het hoogwaardige onderwijs op de François Vatel en door de goede samenwerking met ROC Mondriaan en ROC Leiden in staat op onze school vrijstellingen te halen, waardoor ze voor drie maanden á een jaar al vrijstellingen kunnen opbouwen voor dat MBO. Binnen verschillende samenwerkingsverbanden wordt er aan gewerkt deze goede ontwikkelingen verder uit te bouwen.

Binnen de afdeling koken/serveren is verder in 2004 de afdeling voor Horeca – Assistent gestart. Binnen de gehele afdeling consumptief onderwijs wordt al onderwijs op maat gerealiseerd door het behalen van vrijstellingen voor de opvolgende MBO opleiding.

In 2002 is de experimentele afdeling ICT gestart. Ook binnen deze afdeling is de samenwerking met het ROC belangrijk. De afdeling is in ontwikkeling en werkt er hard aan het curriculum zo goed mogelijk toe te snijden op enerzijds de exameneisen en anderzijds de individuele leerling. Op dit moment wordt ook hier gezocht naar de mogelijkheden AVO vakken en thema's te integreren binnen de eindtermen.

Komend schooljaar is de afdeling Recreatie en Toerisme een feit. De afdeling is geschikt voor kaderleerlingen. Ook binnen deze afdeling zal er gewerkt worden volgens de inzichten die de laatste jaren een verrijking vormen van ons onderwijs. De praktijklessen worden daarbij dan zoveel mogelijk aangeboden in de vorm van taken, projecten en betekenisvolle opdrachten. Net als in de andere afdelingen wordt zowel in de derde als in de vierde klas stage gelopen. In de vierde klas zal dat zijn onder begeleiding van leerlingen uit niveau 4 van Mondriaan.

Doelen
<ul style="list-style-type: none">• Het handhaven van de uitstekende uitgangssituatie in de samenwerking met verschillende ROC's en met andere VO scholen in de regio• Het handhaven en nog verder uitbouwen van de situatie waarin vrijstellingen kunnen worden behaald voor de vervolgopleiding.• Het verdergaan met het creëren van doorlopende leerlijnen op basis van competentiegericht leren• Het bevorderen van de samenwerking onderwijs en bedrijfsleven bij het creëren van prestaties en bij het organiseren van de stages• Het verder ontwikkelen van betekenisvolle opdrachten• Het verder professionaliseren van de stage als belangrijk onderwerp bij de aansluiting van schoolwereld met die van de beroepspraktijk• De warme overdracht tussen onze school en het MBO nog verder gestalte geven• Het ontwikkelen en implementeren van een digitaal portfolio

Middelen

Ten aanzien van het primaire proces in en buiten de praktijklessen zijn de middelen:

- Cursus over het schrijven van en het omgaan met Handelingsplannen
- Intervisie
- overleg met collega's op andere scholen
- het verschaffen van de nodige faciliteiten
- de oude CIE's en CSE's om mee te oefenen
- de goede relatie met stagebedrijven
- het langer volgen van onze leerlingen om in kaart te brengen welke kwalificaties zij halen bij het vervolgonderwijs
- gegevensuitwisseling tussen VO scholen en MBO scholen
- het constructief netwerkoverleg tussen de opleidingen van de Mondriaan onderwijsgroep en de VMBO scholen op diverse niveaus
- Het mee blijven doen aan regionale en landelijke vakwedstrijden voor VMBO leerlingen

4.3 Balans tussen competentie en autonomie

Presteren kan op vele gebieden. Het diploma is belangrijk. Volwaardig burger zijn in deze complexe maatschappij is belangrijk. Daarom in presteren op het gebied van de doelen die behaald moeten worden in de AVO vakken ook van zo'n groot belang. Het gaat op onze school dan om presteren op het niveau dat haalbaar is. Voor al het leren en voor alle leerlingen geldt dat docenten moeten uitstralen en voorleven dat je hoort te gaan voor het voor jou maximale resultaat op dat moment. Alleen op deze manier is aantoonbaar dat wij ieder stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Voor sommige leerlingen ligt het presteren meer in de presentatie van gemaakte opdrachten, gemaakte producten of in het presteren op sportief gebied, cultureel gebied, in het organiseren van feesten voor leerlingen of in het behartigen van de belangen van de leerlingen in de school. Ook zal de komende vier jaar gewerkt worden aan het implementeren en verder ontwikkelen van portfolio's. In die portfolio's zal een belangrijke plaats worden ingeruimd voor het ontwikkelen en of tonen van vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten. Binnen de François Vatelsschool moet oog zijn voor al deze vormen van presteren.

Deelname aan regionale en landelijke vakwedstrijden is een goede manier om het beroep en de school te profileren. We streven naar hoge noteringen tijdens deze wedstrijden en zullen waar mogelijk altijd meedoen.

Doel

Over vier jaar moet de François Vatelsschool een school zijn waar goed, samenhangend wordt lesgegeven, waar leerlingen het naar hun zin hebben omdat ze worden uitgedaagd, waar interessante lessen zijn (interessant wordt lesgegeven) en waar ze geprikkeld worden tot net dat stapje extra zetten; tot het beste uit zichzelf halen. In het totale onderwijsprogramma moeten de keuzewerktijden een waardevolle rol hebben gekregen. De school moet zich duidelijk profileren met extra-curriculaire activiteiten waarbij de buitenschoolse wereld een rol van belang speelt. Het portfolio moet een plek hebben gekregen binnen het leerlingvolgsysteem. Prestaties (betekenisvolle opdrachten) zijn integraal onderdeel van het curriculum. De school moet een school zijn geworden waar ieder die er werkt en leert trots op kan zijn. Dat vergt veel van de collega's en de leerlingen. Het gaat dan om personeelsleden die verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van hun onderwijs, die daar open over zijn, over nadenken en over willen leren. Dat moet het systeem van de school zijn.

Middelen

Ten aanzien van het primaire proces in en buiten de les zijn de middelen:

- hoogst haalbare prestaties en noteringen op vakwedstrijden
- cursussen (op maat ingekocht / voor de school gemaakt)
- intervisie
- POP-trajecten van collega's (in relatie tot schoolcompetenties)
- het uitwerken van keuzewerktijd vanuit de mogelijkheid om meer onderwijs op maat te bieden
- investeren in de coördinatie van de keuzewerktijd
- het verschaffen van de nodige faciliteiten
- het personen aanspreken op hun verantwoordelijkheden
- de keuze voor methoden die passen bij onze uitgangspunten
- voldoende en hoogwaardige RT (remedial Teaching)

4.4 Balans tussen competentie en relatie

'De François Vatel school is een school waar je graag komt omdat leren er een succesbeleving wordt'.

Leren wordt een succesbeleving als er plezier is in dat leren. Het doel van het bevorderen van plezier in het leren is de nieuwsgierigheid van leerlingen prikkelen, hun interesse wekken. Leerlingen moeten hiervoor actief worden betrokken bij de les en ze moeten worden aangesproken op de verantwoordelijkheid die zij in en voor de les hebben. Dat de sfeer in de klas gekenmerkt dient te worden door een sfeer van aandacht, respect en interesse over en weer, moet worden benadrukt. Goede resultaten moeten behaald kunnen worden zodat deze stimuleren tot verder leren. Toetsbeleid, coaching en portfoliogesprekken zijn dan ook wezenlijke onderdelen van het instrumentarium van de docent om plezier in het leren te verhogen.

Voor docenten betekent dit dat zij inspirerend moeten lesgeven, en dat zij vanuit de eigen persoon, in diverse werkvormen, hun lessen geven en uitgaan van de belevingswereld van de leerlingen. Lessen waarin met plezier wordt geleerd kenmerken zich ook door een hoog leerrendement. We zien dat daarin veel activiteit, vooral ook van de leerlingen. Waar mogelijk is het onderwerp van zo'n les al een betekenisvolle opdracht.

Plezier in het leren kan alleen ontstaan als de sfeer in de groep fysiek en sociaal veilig is. Leerlingen moeten zich thuis voelen. Ook moeten ze zich goed begeleid voelen zowel door de 'vakdocent' als door de mentor. Maar bovenal moeten ze serieus worden benaderd door alle medewerkers. Ze moeten het gevoel hebben dat zij er toe doen. Dat wij het belangrijk vinden dat zij zich goed voelen, dat wij het belangrijk vinden dat zij hun best doen en dat dat gewaardeerd wordt. Om plezier in het leren te krijgen is het nodig dat er begrip en geduld is daar waar de leerling iets nog niet kan, mits hij zich inspant te groeien. Een leerling die zich afgerekend voelt op zijn prestaties, krijgt daaruit geen nieuwe impuls om 'het' weer te proberen. De leerling heeft het nodig heeft zich competent te voelen. Waardering en mentale beloning voor goede resultaten en/of goede pogingen tot resultaat zijn dus onontbeerlijk. Daarnaast is het van het allergrootste belang dat de leerling weet dat hij fouten mag maken of zelfs moet maken om daarvan meer te leren. Wij zijn ons bewust van de ontwikkeling die de leerling doormaakt en geven een compliment zodra er verbetering is of de leerling op behoorlijk niveau functioneert. Dit betekent ook dat leerlingen die zonder moeite goede resultaten halen, moeten worden aangespoord nog een stapje extra te zetten.

Plezier in het leren ontstaat als wij de leerlingen de kans geven zich natuurlijk te gedragen. Vijftig minuten op een stoel zitten en bezig zijn met een activiteit waarvan de leerling het nut niet of nauwelijks inziet is voor onze leerlingen een onmogelijke opgave. Leren is slechts dan mogelijk als wij respect tonen voor de noodzaak die de leerling ervaart zich binnen de grenzen die andere leerlingen overlast bezorgen, te gedragen. Sociale interactie is daarbij niet weg te denken. De leerling zal dat respect voor ons en elkaar ook moeten tonen. Wij zullen daarom duidelijk en tijdig moeten aangeven wanneer de grenzen overschreden worden. Het in gezamenlijkheid hanteren van de schoolregels is hierbij een eerste vereiste. Daarnaast zal het voor iedere leerling duidelijk moeten worden als redelijke grenzen te vaak en/of te ver worden overschreden. Om hierin systematisch te werk te gaan, is het goed een samenhangend systeem te organiseren.

Voor succesvol leren moeten leerlingen hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen om daardoor het maximale bereiken. Dit betekent dat de leerling stelselmatig dient te reflecteren op zijn leren. Dit betekent ook dat er speciale aandacht zal moeten zijn voor de LWOO leerling en de leerling met een rugzakje. Hetzelfde geldt voor leerlingen die geen van beide hebben, maar op een bepaald moment extra zorg vragen.

Concreet betekent dit alles dat plezier in leren onderwerp moet zijn in de afdelingsteams en in intervisiegroepen. Klassenenquêtes zijn een goede informatiebron. Deze enquêtes worden, waar mogelijk, op een waarderende, niet repressieve manier ingezet. Docenten moeten gestimuleerd worden hun kwaliteiten verder uit te bouwen. Pop-trajecten zijn daarbij het instrument.

Doelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Op vele manieren moet aandacht worden gegeven aan plezier in leren, zodat dit leren een succes oplevert en het gevoel van competent zijn versterkt. Succes wordt o.a. beleefd als wij aansluiten bij de actuele mogelijkheden van de leerling. 2. Het aanbieden van betekenisvolle opdrachten die de leerling op zijn maat kan uitvoeren genereert succes, het maken van toetsen die recht bieden op succes en het waar mogelijk positief benaderen en beoordelen van de leerlingen is van het allergrootste belang. 3. Door onze pedagogische en didactische mogelijkheden waar nodig nog verder te vergroten, hebben wij de kans dit succes te genereren. 4. Leerlingenenquêtes en klankbordgroepen van ouders en leerlingen moeten over vier jaar vaste onderdelen zijn bij het meten en bepalen van het succes van ons onderwijs. Het personeel krijgt van te voren inzicht in de vragen en kan op die vragen reageren. De uitkomsten van de enquêtes worden meegenomen in het POP-traject. 5. Wij stemmen onze toetsen en schoolexamens af op onze leerlingen. Dus we hanteren een vaste lay-out en opbouw.
Middelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. structureren van de teamvergaderingen en de verslaglegging ervan 2. meetinstrumentaria voor panels en enquêtes vaststellen / bepalen / ontwerpen / kopen 3. het vaststellen van een toetsmatrix 4. trainingen in het maken van toetsen 5. de herstart van de toetscommissie 6. het organiseren van groepen docenten die toetsen maken en het organiseren van groepen docenten die prestaties schrijven 7. trainingen in het coachen en het voeren van portfoliogesprekken 8. Het incorporeren van competenties in het leerlingvolgsysteem 9. Het digitaal inzichtelijk maken van de ontwikkelingen en competenties van leerlingen voor leerlingen en ouders

4.5 Relatie

De François Vatel school is een school waar we samenwerking, betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel bij ieder verwachten en versterken; ARI en OPA

Aandacht, Respect en Interesse (ARI) is een aandachtspunt, als we kijken naar de manier waarop wij (leerlingen en personeelsleden) op school met elkaar en het gebouw omgaan. In die omgang zijn we (ook hier weer leerlingen en personeelsleden) soms slordig met elkaar. We staan voor een moeilijke taak. Een taak die we uitsluitend goed kunnen uitvoeren als wij samenwerking, betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel nastreven op alle niveaus en op een intensieve manier.

Vanuit Openhartigheid, Prioriteit en Actie (OPA) dient de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid hierin steeds opnieuw belicht worden. Samenwerking krijg je door samen te werken. Betrokkenheid krijg je door betrokken te zijn en het verantwoordelijkheidsgevoel zal, waar het niet van nature in grote mate aanwezig is, steeds opnieuw gestimuleerd dienen te worden.

ARI en OPA moeten handen en voeten geven aan de dagelijkse praktijk van ons onderwijs. Intervisie zal hierbij een belangrijke rol spelen, eventueel aangevuld met trainingen. Het verantwoordelijkheidsbesef van personeel en leerlingen moet hierin centraal staan. De kern van het geheel is aanspreken. Voor de personeelsleden geldt in het bijzonder dat zij zich bewust moeten zijn van hun voorbeeldgedrag en van de impact die dat gedrag heeft.

Doelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Over vier jaar moet de school een nog veiliger plaats zijn voor ieder die er leert en werkt. Een plaats waar de woorden ARI en OPA betekenis geven en krijgen in de dagelijkse praktijk. Iedereen moet hierin zijn eigen verantwoordelijkheid erkennen. 2. Een werkgroep zal voorstellen hebben gedaan aan de leiding en de klankbordgroepen ouders en leerlingen om een samenhangend systeem te ontwerpen zodat voor ieder duidelijk is wat er gebeurt als de grenzen te vaak of te ver worden overschreden.
Middelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. het gesprek betreffende ARI en OPA in de praktijk (dus vanuit de concrete uitingsvorm) blijvend aangaan 2. personeel en leerlingen blijvend aanspreken op hun verantwoordelijkheid over en weer 3. goede procedures op het gebied van veiligheid en zorg 4. Intervisie 5. 'Echt Recht' conferenties 6. Leerlingmediation 7. het instellen van een commissie die een samenhangend systeem ontwerpt ter handhaving van de regels

4.6 Automatisering in het onderwijs

In de komende jaren moet de automatisering binnen onze school zich ontwikkelen als platform voor iedereen, het moet een deel van de communicatie in de school worden. Communicatie tussen docenten en leerlingen, docenten en ouders en in het team zelf. Toetsen, examens en het portfolio moeten op het internet inzichtelijk zijn voor ieder die het recht heeft dit in te zien.

Doelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Binnen vier jaar moet ICT een geaccepteerd hulpmiddel in het onderwijs zijn bij alle personeelsleden. Een digitale leeromgeving moet hierbij ondersteunend zijn. 2. Binnen vier jaar hebben ouders en leerlingen via @VO de mogelijkheid continu inzicht (digitaal) te verkrijgen in de competenties en resultaten van de leerlingen 3. Het gebruik van ICT is normaal binnen het gehele onderwijs
Middelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. inzetten ICT in de interne communicatie 2. uitwerken en implementeren van @vo (beheerspakket) 3. ontwikkelen van een digitale leeromgeving 4. ontwikkelen van een digitaal portfolio 5. het bijscholen van medewerkers op digitaal terrein 6. het ontwikkelen en inzetten van digitale toetsen en examens

5. VEILIGHEIDS/ZORGBELEID

Het veiligheids/zorgbeleid is vervat in een apart plan. Dit plan is niet opgenomen in het schoolplan, maar past naadloos op de doelstellingen die opgenomen zijn in het schoolplan. Dat plan is een mix van een beleids- en werkdocument. Het kan direct bijgesteld worden als de situatie daarom vraagt. Over vier jaar zal het in zijn geheel geëvalueerd worden. We zien een toenemende vraag naar zorg, vooral op het gebied van remedial teaching. Wat betreft de fysieke veiligheid, komen er specifieke zaken aan de orde in het ontruimingsplan en de RI&E.

Doelen
<ol style="list-style-type: none">1. de acties en instrumenten die ontwikkeld zijn op het gebied van zorg en veiligheid worden, waar gewenst of nodig, verder verfijnd2. over vier jaar zal het veiligheids/zorgplan integraal geëvalueerd zijn3. over vier jaar zal er een convenant getekend zijn met de ketenpartners die veiligheid in en rondom de school helpen waarborgen.4. over vier jaar zal het Zorg Advies Team (ZAT) uitgebreid zijn met een extra remedial teacher5. over vier jaar is er voor ieder die specifieke zorg nodig heeft een actueel handelingsplan6. samenwerking tussen zorgfunctionarissen en de leerkrachten op basis van de handelingsplannen is een feit.7. over vier jaar is de methode Leefstijl op een adequate manier binnen ons onderwijs ingevoerd8. er is een schoolmaatschappelijk werker aangesteld. Zolang deze gesubsidieerd blijft, zal hij deel uit maken van het ZAT¹ in overleg wordt invulling gegeven aan de functie.
Middelen
<ol style="list-style-type: none">1. het veiligheids/zorgplan2. het aanstellen van een leefstijlcoördinator3. de methode Leefstijl4. convenant veiligheid in en rondom de school.5. (herhalings) cursus Leefstijl6. ontruimingsplan7. (herhalings) cursussen EHBO en Bedrijfshulpverlening8. de samenwerking met de ketenpartners uit het ZOB (zorgoverleg breed); jeugdzorg, schoolarts of – verpleegkundige, politie, leerplicht, schoolmaatschappelijk werk9. participatie in het samenwerkingsverband

6. PERSONEELSBELEID

6.1 Visie op personeelsbeleid

“Hoe je nu bent, zegt hoe je vroeger gehandeld hebt, hoe je nu handelt zegt hoe je later zult zijn”

Ons personeel heeft recht op succes en op plezier in het werk. Uitgangspunt daarbij is dat het personeel zich kan herkennen in en wil worden aangesproken op de missie en de kernkwaliteiten van de school. De capaciteiten van onze medewerkers en de voortdurende ontwikkeling daarvan zijn zeer belangrijk voor de school. De missie en de visie verwoord in het schoolplan en de activiteitenplannen geven koers en richting aan de school. Om de school op koers te houden wordt van de medewerkers niet alleen kennis, tijd en inzet gevraagd, maar ook kwaliteit op pedagogisch, didactisch en relationeel gebied.

Onze missie waarmaken vergt veel van ons personeel. Onze missie waarmaken kan ons personeel ook heel veel meer plezier in het werk bezorgen dan nu in een aantal gevallen ervaren wordt. Goed personeelsbeleid op de François Vatelsschool zal er in alle gevallen op gericht moeten zijn ons personeel de handvatten aan te reiken die hen in staat stelt hun werk zodanig effectief te doen dat de missie wordt waargemaakt voor henzelf en onze leerlingen zodat wij inderdaad over vier jaar voldoende of hoger scoren op alle punten van het toezicht van de inspectie. We zullen in staat moeten

¹ Het Zorg Advies Team

zijn en worden gesteld oude negatieve etiketten als traag, afstandelijk, gevoelloos, overgevoelig, bazig etc. te laten vallen ten gunste van een eerlijker en meer empathisch begrip voor elkaar. Alleen op deze wijze kunnen wij elkaar ondersteunen. Alleen op die wijze kunnen wij samenwerken en synergie creëren.

Iedere werknemer op de François Vatelschool zal zich bewust dienen te zijn van de zaken waar de school voor staat en de wijze waarop hij daaraan kan bijdragen. Hierin is in eerste en laatste plaats een heel belangrijke taak voor de leiding weggelegd. Deze zal systeemdenken, teamleren en gemeenschappelijke visie in praktijk brengen moeten faciliteren. Intellectuele en emotionele groei, alsook groei in het toepassen van vaardigheden moeten nastreven in zichzelf en in de andere leden van het team.

De discrepantie tussen het ideaal en de werkelijkheid veroorzaakt spanning. De leiding zal moeten voorleven en bevorderen dat die spanning positief uitwerkt doordat alle medewerkers individueel en samen competentier worden. De leiding zal het voorbeeld moeten geven in de notie dat voortdurend verder groeien naar het waarmaken van de missie van groter belang is dan het naast een meetlat gelegd te worden en te lang of te kort worden bevonden. Wij streven na dat de medewerkers zich kunnen herkennen in en willen worden aangesproken op de missie en de kernkwaliteiten die de school nastreeft.

Dezelfde principes van waaruit de docenten hun leerlingen les geven zal de leiding als uitgangspunt dienen te nemen.

In de komende vier jaar zal binnen de François Vatelschool de wet BIO en de schoolspecifieke invulling daarvan in de kerncompetenties een voorname rol gaan spelen. Dit alles wordt duidelijk gelieerd aan de missie.

Doelen
<p>Binnen vier jaar moet het team van de François Vatelschool:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zich bewust zijn van de missie en de rol die daarin is weggelegd voor wat betreft de uitoefening van zijn functie 2. Zich verantwoordelijk voelen voor het waarmaken van de missie 3. Volwaardig deel uitmaken van een lerende organisatie 4. De docenten werken vanuit de missie en de pedagogische driehoek en dienen; <ul style="list-style-type: none"> ✓ de actieve rol van leerlingen in de les te kunnen stimuleren, in de les te kunnen differentiëren en verschillende werkvormen te kunnen gebruiken; ✓ inspirerend te kunnen lesgeven, aandacht, respect en interesse te hebben voor het individu, leerlingen actief betrekken bij de les, leerlingen leren keuzes te maken; ✓ leerlingen te kunnen coachen en portfoliogesprekken te kunnen voeren ✓ kwalitatief goede toetsen te maken en/ of kwalitatief goede prestaties te maken ✓ vaardigheden die benodigd zijn om deel uit te maken van de digitale ontwikkelingen binnen de school te beheersen en toepassen
Middelen
<p>Ten aanzien van het primaire proces in en buiten de les zijn de middelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cursussen; intervisie, het maken van toetsen, didactische werkvormen, coaching 2. intervisie 3. POP- trajecten van collega's (in relatie tot schoolcompetenties)/ het inzetten van een portfolio voor het personeel 4. leerlingen en personeel blijvend aanspreken op hun verantwoordelijkheid en hen stimuleren tot groei 5. het inzetten van reflectie en dialoog

6.2 Werving en selectie

Het werven van kwalitatief sterke docenten staat sterk onder druk van het steeds groter wordende tekort aan beschikbare (vak)leerkrachten. Om het aanbod van arbeidspotentieel te vergroten maakt de François Vatelschool gebruik van doelgroepen als zij-instromers en LIO's. Ook onderzoekt zij de optie om de vraag naar docenten te verkleinen door de inzet van les- en onderwijsassistenten. Dit laatste zou ook de mogelijkheid bieden de vereiste leertijd betaalbaar te houden. Het vergt echter

aanvullende kwaliteiten van de docenten die al werkzaam zijn in het team. Een mogelijkheid zou kunnen zijn onderwijsassistenten in te zetten onder begeleiding van LC-docenten. Dit dient de komende vier jaar onderzocht te worden en wellicht te worden geïmplementeerd. Gezien de doelen die uit onze missie naar voren komen, hebben wij een voorkeur voor generalisten boven specialisten als wij het hebben over het aantrekken van nieuwe medewerkers. Dit betekent concreet dat het aantrekken van PABO- docenten, althans voor de theoretische vakken en domeinen onze voorkeur heeft boven het aantrekken van vakdocenten.

De praktijkdocent is een vakman of vakvrouw die zijn of haar sporen in de beroepspraktijk aantoonbaar heeft verdiend. Pas daarna is ervaring in het onderwijs een pré en verdient de voorkeur in de selectieprocedure. De proefles is een praktijkles.

De afgelopen jaren hebben wij een uitgebreide sollicitatieprocedure ontwikkeld die enkele gesprekken omvat en minimaal 1 lesbeoordeling. Ook worden te allen tijde referenties nagetrokken. Op dit moment lijkt dat te voldoen. De komende vier jaar zou het aannamebeleid uitgebreid kunnen worden met het tekenen van een convenant dat rechten en plichten van ons personeel meteen duidelijk maakt en als start voor het POP-traject zou kunnen dienen. Om de begeleiding optimaal te laten verlopen hanteren wij nu de stelregel dat een nieuwe docent met voorrang recht heeft op begeleiding en coaching. Er is daarnaast een afspraak dat het eerste jaar een aantal vaste lesbeoordelingsmomenten en functioneringsgesprekken omvat, alsook een beoordelingsgesprek, voordat tot vaste benoeming wordt overgegaan.

Doelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. over vier jaar moet er een zo krachtig mogelijk personeelsbestand zijn, waarbij het van het allergrootste belang is dat ook de nieuwe mensen een sterke bijdrage kunnen geven aan het realiseren van de missie van de François Vatelsschool. 2. binnen het personeelsbeleid wordt rekening gehouden met de draagkracht van personeel in die zin dat niet alles tegelijk kan en/of moet en in die zin dat gelijkwaardige ongelijkheid erkend wordt. 3. het ziekteverzuim mag niet hoger zijn dan het gemiddelde ziekteverzuim op vergelijkbare VMBO's in de vier grote steden
Middelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. gericht aannamebeleid 2. werken met verschillende contracten 3. gerichte, intensieve en uitgebreide begeleiding en beoordeling van het nieuwe personeel 4. jaarlijks bijwerken van het vademecum 5. de afspraak over lesbeoordelingsmomenten, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprek borgen in een procedure 6. cursus gezond door werken voor de schoolleiding 7. personeelsenquête over ziekteverzuim uitvoeren, laten analyseren 8. de analyse gebruiken om het beleid hierin te versterken

6.3 De begeleiding en beoordeling van vaste medewerkers

Per 1 augustus 2006 is de wet BIO een feit. Waar mogelijk in samenwerking met de scholen van Semper Movens, zal deze wet ingevoerd worden. Er is al een begin gemaakt de, voor ons belangrijkste bekwaamheidseisen, uit deze wet een schoolspecifieke invulling te geven. In het cursusjaar 2006/2007 zal een begin worden gemaakt met de invulling van het portfolio/ bekwaamheidsdossier. De afspraken die de werkgever en de werknemer samen maken om de wet concreet te maken op de François Vatelsschool zullen gedurende dat jaar ontwikkeld en vastgelegd worden. In de komende vier jaar zal gewerkt worden aan het vastleggen en uitvoeren van deze afspraken. Op termijn zal, ook weer in samenwerking met de Semper Movens scholen, een beoordelingssysteem voor vastbenoemde medewerkers worden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Doelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Over vier jaar zullen alle docenten d.m.v. hun persoonlijk Pop-traject invulling geven aan de bekwaamheidseisen. 2. In het persoonlijk portfolio verzamelt de medewerker zelf de bewijzen van de beheersing van de kwaliteitseisen. 3. Leerlingenquêtes worden over iedere docent afgenomen. Portfolio en leerling enquêtes vormen vaststaand onderdeel van de reflectieve gesprekken die de leidinggevende houdt met de docent.
Middelen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Functioneringsgesprekken 2. Vaststelling van het Pop-traject 3. Verdere ontwikkeling van het meetinstrumentarium voor Pop-trajecten (ICT) 4. Indien gewenst of noodzakelijk, ontwikkelen van op de wet BIO gestoeld beoordelingsmateriaal 5. Begeleiding; zie scholingsbeleid

6.4 Scholingsbeleid

Het chinees kent twee karakters voor het woord 'leren'. Het eerste betekent 'studeren' en bestaat uit twee delen; het symbool voor kennis vergaren boven het symbool voor een kind in de deuropening. Het tweede karakter betekent 'voortdurend oefenen' en toont een vogel die zich opmaakt om het nest te verlaten. Het bovenste symbool staat voor vliegen, het onderste voor jeugd. In het Aziatische denken is leren een doorgaand proces. Samen suggereren 'studeren' en 'voortdurend oefenen' dat leren zou moeten betekenen 'meesterschap van de weg tot zelfverbetering'(Peter Senge)

Ondanks het feit dat de symbolen doen denken jeugd, kan daarmee niet het leren beperkt worden tot de jeugd. Een school kan slechts dan een lerende gemeenschap zijn en, wat leren betreft, het goede voorbeeld geven aan de jeugd die zij moet onderwijzen, als ieder binnen de gemeenschap bereid is ook zelf steeds verder te leren. Stilstand is op dit gebied razendsnelle achteruitgang. Ook vanuit het perspectief dat wij op een andere manier moeten onderwijzen om onze leerlingen te boeien en tot bevredigende resultaten te komen, kunnen wij het leren niet aan anderen overlaten, maar zal ieder van ons zich moeten inspannen zijn perspectief en mogelijkheden te vergroten.

6.5 Studeren en oefenen

Scholing is de afgelopen jaren een speerpunt gaan vormen in de ontwikkeling van ons personeel. Dit zal niet veranderen. Een aantal scholingsonderwerpen is al ingezet. Deze punten dienen te worden afgemaakt en, waar nodig, moet er vervolgscholing zijn. Andere punten zijn nieuw. Omdat het team op allerlei terreinen op verschillend niveau functioneert, zal scholing daar worden ingezet waar een optimaal effect te verwachten valt of waar het het meest nodig is; kortom scholing op maat. Kennis vergaren; waar mogelijk zal de bestaande kennis van, voor en met elkaar worden ingezet.

Zowel binnen het personeelsbeleid als binnen het scholingsbeleid als binnen het onderwijsbeleid zal er respect moeten zijn en erkenning van gelijkwaardige ongelijkheid. Gewaakt moet worden voor een overkill aan scholing en verplichtte ontwikkeling. Het kan aan de andere kant niet zo zijn dat iemand zich onttrekt aan de uren die er in het jaartaakbeleid voor scholing en ontwikkeling zijn weggezet. Scholing en ontwikkeling zullen daarom deel uitmaken van de POP-trajecten en de functioneringsgesprekken. Om het overzicht van de leiding te bewaren en de continuïteit te garanderen, worden scholing en personeelsleden in een matrix gezet die aangeeft welke vaardigheden in relatie tot de scholing al beheerst worden en welke niet. In goed overleg met het personeelslid, maar zeker ook afhankelijk van de prioriteiten die de schoolleiding daarbij stelt wordt met behulp van deze matrix bepaald wie wanneer welke scholing volgt. Scholing dient in deze zin breed te worden opgevat; intervisie vorm geven is bijv. ook een vorm van scholing.

Doelen

1. over vier jaar is d.m.v. een matrix duidelijk wie welke scholing nodig heeft en welke scholing al is gevolgd.
2. garanderen dat ieder op voldoende wijze functioneert binnen de digitale schoolomgeving
3. het beheersen en toepassen van minimaal zes werkvormen van iedere docent
4. het kunnen werken met het portfolio als instrument voor het volgen van leerlingen en van zichzelf
5. het vergroten van het lerend vermogen van de organisatie

Middelen

1. het ontwikkelen van een overzicht waarop in een blik duidelijk is wie welke kernvaardigheid in voldoende mate beheerst en wie welke cursus nodig heeft/ gedaan heeft
2. cursussen op ICT gebied
3. cursus toetsen ontwikkelen; het nieuw leven inblazen van de commissie toetsontwikkeling
4. cursus op het gebied van digitale werkvormen
5. cursusdag(en) prestaties schrijven
6. cursus coaching die ook het houden van portfoliogesprekken omvat

De afgelopen jaren zijn twee docenten geschoold in het geven van begeleiding aan collega's. Deze mensen zullen planmatiger ingezet dienen te worden. De scholing zal ook plaatsvinden door externe trainers en coaches en door het leren van elkaar.

Doel

Intervisie en coaching van individuele collega's zijn over vier jaar logische, geaccepteerde en vaste onderdelen van het personeelsbeleid van onze school.

Middelen

1. het planmatig inzetten van de docentbegeleiders
2. het opnemen van intervisie in de begeleiding van nieuwe docenten
3. een training laten geven in het op eenvoudige wijze inzetten van de belangrijkste vormen van intervisie, reflectie en het houden van een socratisch gesprek
4. het organiseren van intervisie

Het primaat van het team (in de zin van een kleinere of grotere groep docenten met een gezamenlijke verantwoordelijkheid) is uitgangspunt voor het personeelsbeleid. Dit komt o.a. tot uitdrukking in scholing en coaching. Teamwensen gaan dan ook voor individuele wensen. Dit betekent dat als een samenhangende groep werknemers met scholingswensen komt, deze eerder ingewilligd worden. We denken hierbij op dit moment concreet aan wensen van het zorgteam en/of aan kernteams. Werknemers zullen ook individuele scholingsbehoeften hebben, afhankelijk van hun specifieke wensen en of taken. Deze wensen worden geïnventariseerd in (POP en/of functionerings-) gesprekken met de leidinggevende.

Doelen

1. stimuleren van teamvorming en het dragen van gezamenlijke verantwoordelijkheid
2. stimuleren van het dragen van een eigen verantwoordelijkheid
3. stimuleren van de competenties van teams en werknemers

Middel

Het ontwikkelen van een verdeelsleutel voor de scholingsgelden die recht doet aan de ambities van de school (vastgelegd in het schoolplan), de ambities van een afdeling en of team (vastgelegd in activiteitenplannen) en de ambities t.a.v. beroepsontwikkeling van het individuele personeelslid.

6.6 Taakverdelings- en taakbelastingsbeleid

De evenwichtige en efficiënte verdeling van taken tussen de medewerkers blijft een aanhoudend punt van aandacht. Dat is nodig om:

1. invloed te kunnen uitoefenen op de taakbelasting van de medewerkers;
2. uit het oogpunt van loopbaanbeleid de mogelijkheden van taakdifferentiatie te vergroten.

Voor de docenten is het normjaartaakstelsel op basis van klokuren definitief van toepassing geworden. Een permanente commissie taakbeleid stuurt en bewaakt zowel proces als systematiek. Tevens wordt nagegaan óf en welke taken kunnen rouleren. Door deze commissie wordt jaarlijks een activiteitenplan opgesteld.

In samenwerking met de ARBO-dienst wordt gestreefd naar een gezonde en veilige werksituatie in de school. Het plan van aanpak van de laatste RI&E² wordt steeds nauwkeurig uitgevoerd en de resultaten worden periodiek geëvalueerd.

6.7 Functiebouwwerk OP/ OOP³

Er is gewerkt aan een nieuw functiebouwwerk OP met LB en LC functies. Het schoolspecifieke deel van de inhoud van de LC functie wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Ook het OOP functiebouwwerk is de afgelopen periode tot stand gekomen. De komende jaren zal het functiebouwwerk waar nodig of gewenst aangepast worden. Er dient te worden gezocht naar mogelijkheden om onderwijsassistenten in te zetten.

Doelen

1. de invulling van de LC functie wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
2. de evenwichtige en efficiënte verdeling van taken tussen medewerkers blijft uitgangspunt van het taakbeleid
3. de leiding dient open te staan voor zaken die de taak van medewerkers kunnen verlichten; de medewerkers dragen hierin ook een eigen verantwoordelijkheid

Middelen

1. commissie taakbeleid
2. RI&E (en plannen van aanpak per jaar) uitvoeren
3. onderzoek naar mogelijkheden om onderwijsassistenten in te zetten

7. KWALITEITSBELEID

7.1 Het samenwerkingsverband

De vereniging Semper Movens is een samenwerkingsverband van 7 schoolbesturen, waaronder op dit moment 10 scholen ressorteren. De samenwerking richt zich vooral op aspecten van werkgelegenheid en ontwikkeling van integraal personeelsbeleid. Daarnaast is kwaliteitsbeleid een belangrijk speerpunt. De vereniging streeft naar uitwisseling van zaken die goed zijn of gaan, en het

² RI&E, een RisicoInventarisatie en –Evaluatie, een onderzoek op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel.

³ OP staat voor Onderwijzend Personeel, OOP voor Onderwijs Ondersteunend Personeel

kwaliteitsbeleid wordt in gezamenlijkheid vorm gegeven. De scholen functioneren daarbinnen als kritische vrienden van elkaar. Hierover is meerdere keren contact met de inspectie.

7.2 Cyclisch model

In dit schoolplan vinden we de prestatiedoelen en ontwikkelingsdoelen voor de komende vier jaar. Van een aantal doelen valt het toetsingskader duidelijk af te leiden. Hierbij denk ik bijv. aan het doel dat wij in 2010 op alle indicatoren van de inspectie voldoende of hoger willen scoren. Voor andere (vooral ontwikkelingsdoelen) zullen toetsingskaders ontworpen moeten worden. Resultaatgebieden en competentieprofielen moeten voor een ieder duidelijk zijn. Voortdurend en in duidelijk afgebakende stappen zullen deze doelen in activiteitenplannen moeten worden gegoten. Prestatiedoelen en ontwikkelingsdoelen worden daarbinnen duidelijk afgebakend. Prioriteiten worden vastgesteld. We gaan uit van het adagium: "Recht op succes". Daar waar hard gewerkt wordt om tot resultaat te komen moet dit resultaat ook tastbaar zijn en gevierd kunnen worden. Begeleiding en voortgangsbewaking dienen onderdeel te zijn van een voortgangs- of taakgesprek. Hierin wordt geëvalueerd hoe het gaat en eventueel bijgesteld. Uiteindelijk is er een beoordeling of de doelen gehaald zijn. De evaluaties kunnen leiden tot het bijstellen van andere documenten die op een hoger managementniveau liggen of over een langere periode gaan zoals bijv. het schoolplan. Onnodige bureaucratie dient vermeden te worden. Evaluatie dient op alle niveaus te gebeuren.

7.3 Kwaliteitsimpuls in de school

We gaan er van uit dat het schoolplan en, zeker net zo belangrijk, de daarmee samenhangende activiteitenplannen, een impuls zullen bieden om prioriteiten te stellen en openheid te bewerkstelligen. Ieder zal zich ervan bewust dienen te worden dat de individuele kwaliteit die geleverd wordt effect heeft op de totale kwaliteit die de school biedt. Daartoe zullen de prioriteiten de komende vier jaar zorgvuldig dienen te worden gekozen, helder dienen te worden gecommuniceerd en systematisch te worden begeleid, evt. tijdig te worden bijgesteld en te worden geëvalueerd. De leiding dient het initiatief te nemen bij het voorleven van de gewenste houdingen en gedragingen en bij het voortdurend aangaan van het gesprek over kwaliteit en effecten van gedrag. De betrokkenheid van het team is een vereiste. Bij het creëren van die betrokkenheid draagt ieder teamlid een eigen verantwoordelijkheid.

7.4 Documenten en activiteiten die een rol (kunnen) spelen bij het cyclisch kwaliteitscontrolesysteem

1. Strategisch/ Beleidsbepalend:
 - Het werkterrein van het bevoegd gezag, het SDO (schooldirecteurenoverleg), de SL (schoolleidingvergadering) en de (G)MR
 - Documenten die hier aan de orde zijn:
 - Schoolplan (periode van 4 jaar)
 - Activiteitenplannen (met daarin een duidelijke tijdslijn)
 - Geconsolideerde begroting aangevuld met diverse investeringsplannen (periode van 1 jaar), zoals:
 - Formatieplan (periode van 1 jaar)
 - Investeringsplannen in de praktijklokalen, mogelijk gemaakt door verkregen subsidie
 - Inventaris
 - Groot onderhoud in relatie tot meerjaren onderhoudsplan
 - Taakbeleid (periode van 1 jaar)
 - Identiteit (periode van 4 jaar)
 - Financieel jaarverslag (jaarrekening, periode van 1 jaar)
 - Reglement medezeggenschapsraad (periode van 2 jaar)
 - Reglement functioneringsgesprekken
 - Spinoza Protocollen op diverse terreinen
 - CAO VO
 - Wetgeving
 - Activiteiten:
 - Vergaderingen stichtingsbestuur
 - Vergaderingen bestuursmanagement
 - Vergaderingen schooldirecteuren
 - Vergaderingen GMR
2. Organisatorisch/ Beleidsvormend:

- Het werkterrein van de directie, de schoolleiding breed, de KTL (kernteamleiding), het werkgroepoverleg (waaronder bijv. het sectieoverleg) de MR
 - Documenten die hier aan de orde zijn:
 - Activiteitenplannen inclusief nascholingsplan
 - ARBO-jaaractiviteitenplan
 - Schoolgids
 - Klachtenregeling (Spinoza)
 - Procedure begeleiding en beoordeling nieuwe docenten
 - Procedure ziekmelding
 - Meerjarenplan LWOO beleid waaronder Remedial Teaching
 - Diverse Spinozaprotocollen
 - Activiteiten:
 - Vergaderingen schoolleiding (SL)
 - Vergaderingen met de kernteamleiding (KTL)
 - Vergaderingen MR
3. Operationeel/ Beleidsuitvoering:
- Werkterrein van de afdelings- en jaarlaagteams, de kernteams, docenten, het OOP, de taakgroepen/commissies
 - Documenten:
 - Het vademecum; algemene instructies voor docenten aan de François Vatelsschool
 - Het zorg/veiligheidsplan
 - Draaiboek ontruiming
 - Overzicht sectiebudgetten (periode van 1 jaar)
 - Activiteiten op dit niveau:
 - Functioneringsgesprekken
 - POP gesprekken
 - Beoordelingsgesprekken
 - Sectievergaderingen
 - Kernteamvergaderingen
 - Teamvergaderingen
 - Overleg sectie – directie
 - SMT-overleg⁴
 - Bijeenkomsten taakgroepen/commissies
 - Bijeenkomsten klankbordgroepen ouders/leerlingen

Doelen
1. over vier jaar moet het kwaliteitsbesef, bij allen die werken aan het primaire proces, aanwezig zijn. 2. de school dient een kwaliteitscontrolesysteem te hebben dat cyclisch van aard is. 3. Het kwaliteitscontrolesysteem moet het primaire proces als uitgangspunt hebben. 4. Het kwaliteitssysteem dient zo te zijn ingericht dat het werkelijk bijdraagt aan de geplande verbeteringen van de kwaliteit, het de gewenste informatie verschaft en qua kosten-batenanalyse efficiënt is.
Middelen:
1. middelen ten bate van een cyclisch kwaliteitscontrolesysteem ontwerpen en implementeren 2. evaluatie en bespreking van de resultaten

8. ORGANISATORISCH BELEID

8.1 Algemeen

⁴ SMT staat voor Sociaal Medisch Team, het overleg van de organisatie met de Arbo-dienst

Het organisatiebeleid is een beleidsterrein dat ondersteunend moet zijn aan het onderwijs- en personeelsbeleid. De organisatie moet eerst en vooral zo worden ingericht dat het onderwijs zich daarin maximaal kan ontwikkelen. Daarnaast moeten de ondersteunende diensten daadwerkelijk ondersteunen.

8.2 Missie en organisatie

Op basis van de vastgestelde missie zullen het onderwijs- en personeelsbeleid in de komende jaren gestalte krijgen. Aangezien het organisatiebeleid hierin ten dienste staat van beide eerst genoemde beleidsterreinen, heeft de missie ook gevolgen voor de organisatie. Een kernbegrip in de missie is de uitdaging van leerlingen. Er moet dus gewerkt worden aan een organisatie-model dat recht doet aan deze uitdaging. Dat betekent dat er beleid moet worden gemaakt op zaken zoals het lesrooster en de jaaragenda. Ook de inrichting van het gebouw moet een uitdagende leeromgeving zijn voor de leerlingen en een uitdagende werkomgeving voor het personeel.

8.3 Onderwijsorganisatie

De in de afgelopen jaren ingezette ontwikkeling van afdelingsteams en kernteams moet in de komende jaren verder worden uitgebouwd en versterkt, waarbij het resultaatverantwoordelijk managen van afdelingen ontwikkeld moet worden met inachtneming van de totale organisatiestructuur. Binnen de onderwijsorganisatie moet de rol die de sectie speelt, van oudsher de eenheid waarin docenten opereren, herbezien worden. De onderwijsontwikkelingen wijzen meer in de richting van vakkenclusters dan van de afzonderlijke vakken. Voor de onderbouw (basisvorming) geldt dat er in acht domeinen gewerkt gaat worden. Van de ontwikkelingen en beleidskeuzes van de school op onderwijskundig en personeel gebied zal afhangen hoe de onderwijsorganisatie gestalte zal krijgen.

Naast deze onderdelen van de onderwijsorganisatie zal ook gekeken moeten worden naar een optimale indeling van de dag. Bij een veranderende onderwijskundige invulling zal de indeling in lessen, dagdelen en dagen moeten worden herbezien. Ook de voor- en nadelen van periodisering moeten in kaart gebracht worden. Verder zal het jaarritme moeten aansluiten bij de onderwijsontwikkelingen en daardoor veranderen

8.4 De OOP' ers

Om het onderwijs goed te kunnen (laten) geven, is een goede ondersteunende dienst voor de school van groot belang. De OOP'ers dienen zich ook belangrijk te weten in het uitdragen en uitvoeren van de missie. Hierin ligt een belangrijke taak voor de locatiemanager besloten. In de komende 4 jaar zal een systeembeheerder die specifiek voor onze school werkt gaan functioneren. Nog voor het nieuwe cursusjaar zal besloten dienen te worden op welk niveau deze functionaris zich dient te bewegen.

Doelen:
<ol style="list-style-type: none">1. over vier jaar moet de organisatie van de school zodanig zijn dat het primaire proces er maximaal door wordt ondersteund.2. de OOP'ers dienen zich bewust te zijn van de missie en ondersteunend te zijn in het uitdragen daarvan
Middelen
<ol style="list-style-type: none">1. vergadering/ werkoverleg2. cursussen

9. FINANCIËEL BELEID

9.1 Algemeen

Het financiële beleid is erop gericht de onderwijskundige en personele doelstellingen, en de daarvan afgeleide organisatorische doelstellingen uit dit schoolplan mogelijk te maken.

Wij stellen voorop dat het nagenoeg onmogelijk is om met de rijksmiddelen, die middels de lumpsum financiering aan ons ter beschikking worden gesteld, die doelstellingen te realiseren. Dit legt duidelijk

budgettaire beperkingen op aan het bestuur en de directie van de school. Om de school, ook op langere termijn, gezond te kunnen laten functioneren wordt gewerkt met een taakstellende begroting.

Het financiële beleid kent hierdoor het uitgangspunt van het budgetneutrale principe, wat inhoudt dat nieuw beleid slechts kan als daar, ruimte voor is.

9.2 Extra subsidies

De school zal alert moeten zijn op het binnenhalen van extra subsidies voor projecten die passen binnen de eigen onderwijskundige doelstellingen. Het nadeel en gevaar hiervan is dat continuatie van het daarmee tot stand gekomen werk soms in gevaar komt. De school ziet er echter vooral een uitdaging in extra financiële ondersteuning te krijgen waar dat mogelijk is en verantwoord.

9.3 Sponsoring

Op veel scholen voor voortgezet onderwijs vindt sponsoring door het bedrijfsleven plaats. De François Vatel school zal dienen te besluiten of en zo ja, door wie, hoe en waarvoor zij gesponsord wil worden

Doelen
<ol style="list-style-type: none">1. over vier jaar moet een afweging gemaakt zijn of en zo ja onder welke voorwaarden sponsoring gewenst is.2. over vier jaar moet een afweging gemaakt zijn hoe en hoeveel extra tijd en evt. geld wordt besteed om extra subsidies binnen te halen.
Middelen
<ol style="list-style-type: none">1. onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om een meerjarenbegroting te maken2. begroting vanuit de lumpsum3. binnenhalen extra subsidies4. sponsoring

10. BEGRIPPENLIJST BEHORENDE BIJ HET SCHOOLPLAN OP ALFABETISCHE VOLGORDE

- **@VO** administratief systeem
- **ARI** Aandacht Respect en Interesse en **OPA** Openheid Prioriteit Actie
- **AVO** (vakken) Algemeen Vormend Onderwijs
- **CIE** Centraal Integratieve Eindtoets
- **CPE** Centraal Praktijk Examen
- **CSE** Centraal Schriftelijke Examen
- **KTL** KernTeam Overleg
- **LIO** Leraren in opleiding
- **Lumpsum financiering** Financieringswijze waarbij besturen een som geld ontvangen op basis van gewogen leerlingaantallen,
- **POP** Persoonlijk Ontwikkel Plan (zie ook POP traject)
- **POP traject** het traject waarin de persoonlijke ontwikkeling binnen de kaders van de gewenste schoolontwikkeling centraal staat
- **(Het) primaat van het team** het team (in dit geval een groep mensen die samen een verantwoordelijkheid dragen) heeft voorrang boven het individu bij het vervullen van wensen
- **SMT** Sociaal Medisch Team
- **RT** Remedial Teaching
- **Reflectieve gesprekken** gesprekken waarin gereflecteerd wordt op zaken
- **RI&E** Risico Inventarisatie en Evaluatie
- **Socratisch gesprek** onderzoeksgesprek; gezamenlijk onderzoeken wat we te weten kunnen komen over een thema aan de hand van voorbeelden, uitgaande van eigen ervaringen, zonder een beroep te doen op autoriteiten. Het proces in de groep is van groot belang: gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het onderzoek, luisteren, vertrouwen op je twijfel, open en kritisch durven zijn etc. Samen nadenken.
- **Wet BIO** Wet Beroepen In Onderwijs; wet waarin de vereiste competenties opgenomen zijn van diegenen die beroepen in onderwijs uitvoeren. Op dit moment zijn de vereiste competenties voor docenten uitgewerkt. De wet zal later de competenties van leidinggevenden etc. gaan omvatten
- **ZAT** Zorg Advies Team; alle betrokkenen bij het interne zorgoverleg te weten RT, leerlingbegeleiding en afdelingsleiders.
- **ZOB** Zorg Overleg Breed de interne betrokkenen bij het zorgoverleg en de externe betrokkenen (verpleegkundige of schoolarts, schoolmaatschappelijk werker, jeugdzorg, politie, leerplicht), alsook de schooldirecteur

EPILOOG

'Een pad ontstaat door er op te lopen'

Alles in de wereld verandert. Om de aansluiting met die wereld te houden kunnen we niet anders dan mee veranderen. Met meer of minder (tegen)zin. De moeilijkste veranderingen zijn die waarbij we onze overtuigingen, die deel uitmaken van onze identiteit, opzij moeten zetten.

Een goede organisatie krijg je als je enerzijds verandert wat er beter kan. Net zo belangrijk is het dat je behoudt en koestert wat er goed is of wat goed aan het worden is. De beoogde doelen die in dit schoolplan beschreven zijn en de ontwikkelingen waardoor ze tastbaar worden, zijn niet nieuw in onze organisatie. De weg die hier beschreven wordt is al jaren geleden ingezet. Binnen ons team zijn er collega's die al een heel eind op weg zijn en van wie de sporen op het pad al zichtbaar zijn. Anderen zijn aarzelend op weg en weer anderen willen eigenlijk een andere kant op.

De weg die gegaan dient te worden is beschreven in dit beleidsplan. Iedereen die met ons deze weg wil gaan is welkom. Of je nu een hardloper bent of meer tijd nodig hebt. Ieder van ons maakt fouten en valt regelmatig. Kleine kinderen worden gelukkig meestal geholpen als ze vallen. Volwassen mensen krijgen nogal eens een klap op het hoofd erbij, omdat fouten niet geaccepteerd worden.

Als de teamleden van de François Vatelschool in staat zijn elkaar de hand te reiken als iemand valt en uit te zoeken waar de werkelijke valkuilen liggen, zodat die daarna vermeden kunnen worden, dan valt er een wereld te winnen. Dan zien we steeds meer samenhang en ontwikkeling. Dan haalt de François Vatelschool uit ieder van ons het allerbeste als mens en als professioneel beroepsbeoefenaar.

Ik wens ons veel zon onderweg en voldoende regen om alle bloemen die er bij ons in het team en bij de leerlingen zijn, te laten bloeien.

Marije van Gennip
Maart 2006