



'Passie voor ons vak'

Schoolplan 2019-2023

1. Inleiding schoolplan François Vatel 2019-2023	2
1.1 Doel en functie van het schoolplan	2
1.2 Totstandkoming van het schoolplan	2
1.3 Uitgangspunten bij de ontwikkeling en inhoud van het nieuwe schoolplan	3
1.4 Tijdlijn en uitwerking van het proces	3
1.5 Opbouw van het schoolplan	4
1.6 Vaststelling	5
2. De ambitie van de school	6
2.1 De school	6
2.2 Missie en visie van François Vatel	6
2.3 Visie	6
3. Onderwijsbeleid	8
3.1 Ambitie 1. Versterking van het pedagogisch klimaat	8
3.2 Ambitie 2. Verbetering van de didactische vaardigheden	9
3.3 Ambitie 3. Professionele cultuur	9
3.4 Ambitie 4. Herijking van ons aanbod	10
4. Personeelsbeleid	12
4.1 Een professionele cultuur op François Vatel	12
5. Kwaliteitszorg	13
5.1. Uitgangspunten	13
5.2 Wat wil de school met het kwaliteitsbeleid?	13
5.3 Methoden en instrumenten	14
5.4 Evaluatie	14
5.5.1 Borgings- en verbeteracties	15
6. Financieel beleid	16
6.1 Kosten voor modern onderwijs.	16
6.2 Scholing	16
6.3 Subsidies Haagse Educatieve Agenda (HEA)	17
6.4 Techniek Pact	17

Inleiding schoolplan François Vatel 2019-2023

Tijdens een drie dagen durend feest in 1671 op Kasteel Chantilly ter ere van koning Lodewijk XIV, presenteerde de Franse maître François Vatel zijn nieuwste creatie: 'Crème Chantilly', bestaande uit opgeklopte (geslagen) room met vanille. François' passie voor eten en zijn vernieuwende gerechten waren niet alleen bij de Franse edelen zeer geliefd. Tot ver buiten de landsgrenzen leverden zijn inzet en gedrevenheid om tot vernieuwende recepten te komen hem groot aanzien op.

De geschiedenis leert dat mensen die gedreven worden door een passie boven zichzelf kunnen uitstijgen. Niet verwonderlijk dus dat onze school, de oudste horeca, bakkerij en recreatieschool van Nederland, de naam draagt van deze bekende Franse maître.

Met het credo 'François Vatel, passie voor ons vak' grijpen we ver terug naar onze roots, want passie is in onze school nog steeds de drijvende kracht waarop wij bouwen. De kaders waarbinnen wij dit doen zijn:

- Respect; voor elkaar en de passie die wij hebben.
- Medeverantwoordelijkheid; om elkaars passie tot volle bloei te laten komen.
- Bereidheid tot leren; om de passie te blijven voeden.

De manier waarop de medewerkers van de school de komende vier jaren hier verder invulling aan willen geven staat beschreven in dit schoolplan.

1.1 Doel en functie van het schoolplan

Dit schoolplan is een verdere uitwerking van de schoolplanposter die is ontworpen met alle geledingen van de school. De poster en dit schoolplan bieden samen een wenkend perspectief en laten zien waar de school in 2023 wil zijn. We hebben vier ambities benoemd, die vervolgens zijn uitgewerkt in concrete doelen. Rondom de vier ambities zijn werkgroepen uit de school geformeerd, die in de komende jaren verder aan de slag gaan met de geformuleerde doelen. Daarmee biedt dit schoolplan een goed houvast bij het maken van keuzes voor toekomstige schooljaar- en teamplannen.

1.2 Totstandkoming van het schoolplan

In de afgelopen jaren is er door middel van het verbeterplan hard gewerkt aan het verbeteren van de onderwijsresultaten. Dit heeft geresulteerd in een (voldoende) basisarrangement van de onderwijsinspectie. Met deze beoordeling op zak en 'de wind in de rug' is het weer mogelijk om verder vooruit te kijken en de verworven kwaliteiten nader uit te werken in het schoolplan.

In januari 2019 is er een ontwerpsessie gehouden met divers samengestelde groepen medewerkers uit de school (MR, OOP, vakgroep hoofden, LC-functionarissen en directie) om een ontwerp te maken hoe het proces van de totstandkoming van het schoolplan eruit zou komen te zien.

Het plan dat toen uitgestippeld werd heeft geleid tot een schoolplan poster voor 2019 - 2023.

In deze paragraaf komen achtereenvolgens de volgende twee punten aan bod:

- De uitgangspunten voor het nieuwe schoolplan,
- De tijdlijn met daarin de stappen die gezet werden in de ontwikkeling van het nieuwe schoolplan (het proces).

1.3 Uitgangspunten bij de ontwikkeling en inhoud van het nieuwe schoolplan

Tijdens de ontwerpessie is gekeken naar de uitgangspunten waaraan het nieuwe schoolplan zou moeten voldoen. Dit heeft geleid tot de volgende uitgangspunten:

- In het schoolplan formuleren we een wenkend perspectief.
- Tijdens het proces is aandacht voor het herijken van de missie en visie van François Vatel.
- Tijdens het proces analyseren we de context, waarin we onder andere het onderwijsconcept, de onderwijsresultaten en collega-scholen onder de loep nemen.
- Tijdens het proces bouwen we voort op wat er is geleerd tijdens het verbetertraject en willen behouden.
- Het schoolplan helpt bij het maken van eigen keuzes op alle niveaus.
- Iedere medewerker kent het nieuwe schoolplan.
- Het schoolplan staat in verbinding met de missie en visie van Stichting Scholengroep Spinoza.
- Het schoolplan staat in verbinding met de jaar – en teamplannen.
- Het schoolplan draagt bij aan de professionalisering van medewerkers.
- We maken het proces van de totstandkoming van het schoolplan én de manier waarop we de doelstellingen uit het schoolplan realiseren inzichtelijk voor alle medewerkers.

1.4 Tijdlijn en uitwerking van het proces

Tijdens het proces van het tot stand komen van een nieuw schoolplan heeft de directie drie achtereenvolgende fases aangebracht;

Fase 1: verkennen waar we staan,

Fase 2: gezamenlijk opstellen van onze ambities,

Fase 3: op basis van de ambities formuleren van onze speerpunten/doelen.

Fase 1

- Kick-off sessie en uitzetten van online dialogen. In deze sessie lichtten we het proces van de ontwikkeling van het nieuwe schoolplan toe en vroegen we medewerkers (en ouders) mee te denken over de missie en visie van de school (januari/februari 2019). Uit deze sessie kwam een duidelijk beeld van François Vatel naar voren, dat uiteindelijk is vastgesteld door het managementteam.
- Analyse. In de interne en externe analyse hebben we François Vatel in relatie tot haar omgeving onderzocht en gaven we antwoord op de vraag 'Waar staan we?' Dit heeft geresulteerd in een factsheet bijlage 1 (februari 2019).

Fase 2

- Formuleren van ambities. Tijdens de studiedag van 20 februari 2019 is er door het gehele team door middel van een aantal activerende werkvormen gewerkt

aan het benoemen en formuleren van onze ambities voor de komende vier jaar.

- Op 8 maart 2019 heeft er een verdiepingssessie plaatsgevonden om de input voor de ambities verder aan te scherpen met het MT.

Fase 3

- Ontwerpsessie schoolplan. Op basis van alle input voor het schoolplan werden de ambities door een aantal werkgroepen verder uitgewerkt in concrete doelen.
- Schoolplanposter werd in concept voorgelegd en gecontroleerd door het personeel, MR, leerling- en ouderraad.
- Schoolplanposter werd door MR geaccordeerd en door de directie definitief vastgesteld.

Door het proces op deze manier te ontwerpen kregen alle geledingen binnen de school de ruimte om mee te doen en input te leveren voor het nieuwe schoolplan. Dit heeft tot gevolg dat het draagvlak voor het schoolplan wordt vergroot. Verder zal een poster met de essentie van het schoolplan overal in het gebouw opgehangen worden en zo bijdragen aan de bekendheid en herkenbaarheid voor leerlingen, ouders, docenten en onderwijsondersteunend personeel.

Daarnaast zorgen de samengestelde werkgroepen die rondom de ambities worden geformeerd ervoor dat de ambities 'levend' blijven in de organisatie gedurende de looptijd van het schoolplan.

1.5 Opbouw van het schoolplan

De opbouw van het schoolplan is als volgt.

In hoofdstuk 2 *De ambitie van de school* komen de missie en visie van François Vatel aan de orde en de vier ambities die wij voor de komende jaren hebben geformuleerd. In hoofdstuk 3 *Onderwijsbeleid* gaan we dieper in op deze ambities en de manier waarop we denken deze waar te maken. Daarna volgt in hoofdstuk 4 *Personeelsbeleid* een beschrijving van de wijze waarop we op François Vatel werken aan een professionele cultuur en de diverse instrumenten die we daarvoor inzetten. Vervolgens zetten we in hoofdstuk 5 *Kwaliteitszorg* uiteen wat kwaliteitszorg voor ons betekent en wat we de komende jaren op dit terrein beogen. Tot slot geven we in hoofdstuk 6 inzicht in ons *financieel beleid*.

1.6 Vaststelling

- Het College van Bestuur van Stichting Scholengroep Spinoza heeft op 18 september 2019 met dit schoolplan en de schoolplanposter ingestemd.

De heer P.A.W. Lamers

voorzitter College van Bestuur Stichting Scholengroep Spinoza.

- De medezeggenschapsraad van François Vatel heeft 1 oktober 2019 met dit schoolplan en de schoolplanposter ingestemd.

Mevrouw. L. Al Bazi

voorzitter medezeggenschapsraad François Vatel

Mevrouw J.M. van Munster,

secretaris medezeggenschapsraad François Vatel

- De directie van François Vatel heeft op 2 oktober 2019 dit schoolplan en de schoolplanposter vastgesteld.

De heer R.A. Hulsbergen

directeur François Vatel

De heer M.J.W. van Wijngaarden,

locatiedirecteur François Vatel

2. De ambitie van de school

2.1 De school

François Vatel is een vmbo-school met 353 leerlingen en maakt deel uit van Stichting Scholengroep Spinoza in Leidschendam-Voorburg. De school valt onder het samenwerkingsverband Zuid-Holland West.

De school biedt vmbo-onderwijs (basis, kader en gemengd/ theoretische leerweg). Leerlingen die extra hulp nodig hebben, krijgen leerwegondersteunend onderwijs. Op François Vatel kunnen leerlingen kiezen uit twee examenprofielen: Horeca, Bakkerij en Recreatie of Media, Vormgeving en ICT.

In het eerste en tweede leerjaar, de onderbouw, is het onderwijs gericht op het vergaren van basiskennis en -vaardigheden van de profielen en oriënteren leerlingen zich op de beroepen in het profiel. Tijdens deze twee jaren wordt er gewerkt met verschillende niveau- en profielklassen. In leerjaar 3 verbreden wij de vaardigheden en in leerjaar 4 specialiseren wij de leerlingen in vakkennis over de beide profielen. Tijdens alle leerjaren wordt de passie voor het vak, vergroot, verbreed en verdiept.

2.2 Missie en visie van François Vatel

In de missie van Stichting Scholengroep Spinoza willen de acht scholen werken aan een professionele leergemeenschap waarbinnen professionals zich uitgedaagd en ondersteund voelen om zo toekomstbestendig onderwijs te kunnen ontwikkelen waarbij leerlingen het beste uit zichzelf halen. Met deze uitgangspunten heeft François Vatel een doorvertaling gemaakt naar zijn eigen missie:

François Vatel is dé school in de gemeente Den Haag als het gaat om de profielen Horeca, Bakkerij en Recreatie (HBR) en Media, Vormgeving en ICT (MVI). Leren in de praktijk staat in ons onderwijs centraal. Dat maakt dat wij vakmensen afleveren voor onze twee profielen. Dit doen wij door het bieden van een contextrijke en toekomstgerichte onderwijsomgeving die basis, kader en gtl leerlingen verder helpt in hun ontwikkeling en bij het maken van keuzes. Dit gebeurt in een veilige omgeving waar je leert van je fouten, waarbij de leerling inziet dat leren nodig is om verder te komen in het leven. Personeel handelt vanuit een besef dat je voor leerlingen het verschil maakt en daarin een voorbeeldfunctie hebt. Leerlingen op François Vatel leren door middel van loopbaanoriëntatie hun eigen toekomst vorm te geven en leren hun keuzes te overzien.

2.3 Visie

De begrippen die in de visie van Stichting scholengroep Spinoza zijn uitgewerkt; professionele leergemeenschap, identiteit, professional, leerling, toekomstbestendig en uitdaging krijgen een eigen plek in de visie van onze school.

Op François Vatel werken docenten en leerlingen samen aan onderwijs dat recht doet aan de individuele verschillen van leerlingen op sociaal en cognitief vlak. Dit zien we terug in maatwerk op alle niveaus. Daar waar mogelijk laten we leerlingen

“leren door te doen”, praktijkleren staat daarin centraal. De school doet dit door het onderwijsprogramma te toetsen/innoveren met feedback van leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en belanghebbenden.

Leerlingen komen tot leren als ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en school samen verantwoordelijk zijn voor de resultaten en de ontwikkelingen van leerlingen. Dit vraagt een actieve houding én betrokkenheid van alle partijen.

Het personeel is kundig in het geven van kwalitatief goed onderwijs volgens het kader van de inspectie. De leerlingen worden op een adequate manier begeleid in het maken van keuzes.

Deze visie is verder uitgewerkt in een viertal ambities die centraal staan in het schoolplan. Naast de verdere uitwerking van de ambities zijn er concrete doelen geformuleerd waar wij de komende jaren aan gaan werken. Daarbij is gekeken naar de analyse van onze sterke en ontwikkelpunten, maar is ook rekening gehouden met de kansen en bedreigingen voor de school.

In de komende vier jaar zijn dit de ambities van François Vatel:

- Versterken van het pedagogisch klimaat.
- Verbeteren van onze didactische vaardigheden.
- We creëren een professionele cultuur.
- We herijken ons aanbod.

3. Onderwijsbeleid

Om onze visie op ons onderwijs vorm te geven in de dagelijkse praktijk, ontwikkelingen in gang te zetten en onze doelen te bereiken, is een heldere koers essentieel. Naast het borgen en verbeteren van het schoolklimaat heeft de school vier ambities geformuleerd voor de komende periode. In dit hoofdstuk concretiseren wij delen van de visie en lichten we de ambities verder toe in relatie tot ons onderwijsbeleid.

3.1 Ambitie 1. Versterking van het pedagogisch klimaat

Kinderen komen het beste tot ontwikkeling in een veilig schoolklimaat. Vanuit die zekere basis komen zij tot leren en werken zij aan hun toekomst, zichzelf en hun zelfbeeld. Binnen het kader van hun eigen mogelijkheden leren zij verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Dat houdt in dat ze niet alleen leren keuzes te maken, maar ook leren de consequenties ervan te overzien.

Het personeel biedt leerlingen de duidelijke structuren die ze nodig hebben, zowel op het gebied van omgaan met elkaar als op het gebied van leren en ontwikkelen. Dit gebeurt op basis van wederzijds vertrouwen en respect voor elkaar. Wij handelen en denken vanuit mogelijkheden en perspectieven.

De keuzes die leerlingen en medewerkers daarbij (leren) maken zijn transparant, eenduidig en te overzien.

Het versterken van ons pedagogisch klimaat is een blijvend aandachtspunt.

Om dit te verwezenlijken gaan wij het volgende doen:

- Wij begeleiden (nieuwe) docenten in een beschreven begeleidingscyclus gericht op pedagogisch en groepsgericht handelen.
- Wij gaan met elkaar om vanuit de drieslag respect, (mede)verantwoordelijkheid en bereidheid tot leren. De context daarbij is het ontwikkelen van een beroepshouding. Dit vormt de basis van ons handelen.
- Onderdeel van het kundig kunnen lesgeven is het geven en ontvangen van feedback, deze vaardigheid gaan wij verder ontwikkelen.
- Wij leren onze leerlingen dat gedrag consequenties heeft. Wij sturen daarbij op positieve benadering; m.a.w.: positief gedrag wordt gestimuleerd. Wij vergroten de verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag.
- Studievaardigheden aanleren ('executieve functies') vormt de basis van de structuur die onze leerlingen nodig hebben. Wij geven ruimte tot de ontwikkeling daarvan in bijvoorbeeld mentorlessen of leerling gesprekken.
- Wij volgen de ontwikkeling van onze leerlingen m.b.v. een leerlingvolgsysteem waarbij de sociaal pedagogische ontwikkeling centraal staat.

3.2 Ambitie 2. Verbetering van de didactische vaardigheden

We geven de lessen vorm door middel van didactiek die aansluit bij '21st century skills': zelfredzaamheid, uitdaging, creatief leren denken, kritisch zijn naar eigen handelen en mediawijsheid.

Op François Vatel leer je door te doen. We bieden leerlingen onderwijs aan waarmee we hen motiveren talenten bij zichzelf te ontdekken en die te laten zien. Omdat elke leerling uniek is, is het belangrijk dat we in ons onderwijs maatwerk leveren. In de komende jaren willen we meer maatwerk in ons onderwijs en in de lessen. Dat betekent dat we zo veel mogelijk rekening houden met de verschillen in niveau en leerstijl van de leerlingen, en we de talentontwikkeling van leerlingen stimuleren.

Om de goede didactiek te borgen en meer te differentiëren gaat de school de komende vier jaar de volgende acties ondernemen:

- De school gaat werken met werkwijzers waardoor leerlingen bij ieder vak vooraf weten welke resultaten er van hen in een schooljaar worden. Daardoor krijgen leerlingen de mogelijkheid zelfstandig door te werken of de aandacht te richten op een ander vak.
- Binnen het rooster gaan een aantal vakgroepen gelijktijdig lesgeven. Hierdoor ontstaat:
 - De mogelijkheid voor vakgroep leden om didactiek/leervormen op elkaar af te stemmen.
 - De mogelijkheid voor leerlingen om te kiezen (zie volgende voorstel)
- Leerlingen krijgen (in de les of (in een later stadium) voorafgaand aan een les) expliciet keuzes voorgelegd op het gebied van:
 - Leervorm (instructie, zelfstandig werken, samenwerken, etc.)
 - Inhoud (richt je je op verplichte/standaard of de verdieping)
 - Niveau (behandel je een bepaald thema/vak op basis, kader of mavo niveau)
- We vergemakkelijken de procedure rondom opstroom voor leerlingen door leerlingen te toetsen op het hoogste niveau. Dit levert inzicht op of een hoger niveau haalbaar is.
- Leerlingen worden intensief begeleid door een coach, met wie elke leerling wekelijks 1-op-1 contact heeft.
- Naast het traditionele beoordelingssysteem door middel van cijfers ontwikkelen we een waarderingssysteem om de voortgang op het gebied van '21st century skills' te evalueren.

3.3 Ambitie 3. Professionele cultuur

Op François Vatel werken we aan een professionele cultuur die in overeenstemming is met de missie/visie van de school. Binnen deze cultuur is het personeel betrokken, toont initiatief, denkt mee en stelt vragen ter verbetering van het onderwijs. De professional is continu in ontwikkeling en wil het volgend schooljaar weer beter zijn dan nu, en stelt zich daartoe nieuwe leerdoelen voor de komende periode.

Er is binnen onze organisatie sprake van een erkende ongelijkheid. Er wordt uitgegaan van verschillen in kwaliteit en hiërarchie tussen personeelsleden en deze

worden erkend. Uitgangspunt hierbij is dat medewerkers worden aangesproken op hun kwaliteiten, talenten en affiniteiten en dat zij een open houding hebben wat betreft hun ontwikkelpunten.

Kwaliteit heeft de belangrijkste stem in een professionele cultuur. Op François Vatel kom dit tot uiting door het werken met expertteams op verschillende terreinen. De medewerkers buiten het expertteam worden goed geïnformeerd, maar dragen geen verantwoordelijkheid voor de eindbeslissing.

Om kwaliteit en dus ook onze professionaliteit verder te vergroten zetten we in op:

- We maken van en voor alle medewerkers inzichtelijk wie welke taken en verantwoordelijkheden op zich neemt.
- Teams/secties zijn zelf verantwoordelijk voor de verdeling van taken en lessen. Zo worden kennis en kunde goed verdeeld.
- Bij de verdeling van taken is niet de beschikbaarheid van medewerkers leidend, maar zijn de individuele kwaliteiten van medewerkers bepalend. Dit betekent dat medewerkers inzicht hebben in elkaars kwaliteiten en van elkaar weten waar zij zich in willen ontwikkelen.
- Minimaal twee keer per jaar vinden er ontwikkelgesprekken plaats binnen secties en/of teams. In deze gesprekken verdelen medewerkers taken en lessen.
- Medewerkers geven feedback over zichzelf en elkaar. Op deze manier nemen medewerkers niet alleen de verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling, maar ook voor de ontwikkeling van hun collega's.
- De huidige vergaderstructuur 'buigen we om' naar werkruimte voor medewerkers. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor de invulling hiervan.
- We bevorderen de professionele ondersteuning van medewerkers:
 - Door anders te organiseren werken we toe naar minder verschillende handen voor de klas; hierdoor is een kleiner team verantwoordelijk voor het onderwijs voor één klas.
 - We streven naar mini-afdelingen, zodat 'de kunst van het afkijken' gemakkelijker wordt gemaakt.

3.4 Ambitie 4. Herijking van ons aanbod

In onze visie geven we aan dat we met onze belanghebbenden het onderwijsaanbod evalueren en herijken. Gelet op de vernieuwing beroepsgerichte vakken en de Wet op passend onderwijs blijft dit een voortdurend aandachtspunt. In dit schoolplan stellen wij de volgende prioriteiten:

- Om leerlingen een zo passend mogelijke onderwijsroute te geven met reële kans van slagen zijn wij voor een beperkte groep leerlingen gestart met het Leerwerktraject voor de leerroute HBR. Dit leertraject is in 2019 geformaliseerd en wordt de komende jaren inhoudelijk verder uitgewerkt en geëvalueerd. Het ontwikkelen van dit traject doen wij gezamenlijk met het MBO Mondriaan.
- Tevens is er een kick-off sessie geweest met MBO Mondriaan waarin we overeen zijn gekomen dat de leerlingen uit de BBL gaan instromen in een vakmanschaproute. Dit traject voorziet in een versnelde afronding van het

MBO 2 niveau; doordat de leerlingen direct na het behalen van het diploma doorstromen naar het MBO wordt tijdswinst behaald en wordt voorkomen dat er uitval optreedt. Dit versnelde traject zal starten in het schooljaar 2021-2022.

Uit evaluatie van de opleiding MVI blijkt dat er op het MBO niveau 2 niet of nauwelijks aansluitingsmogelijkheden zijn. Daarom is de opleiding MVI gekoppeld aan onze kaderberoepsgerichte- en gemengd/theoretische leerwegen.

- De samenwerking met het MBO Mondriaan heeft ons doen inzien dat wij voor de andere niveaus ook gezamenlijk moeten gaan werken aan een verbeterde aansluiting.
- Het streven is om bedrijven/instellingen bij elkaar te roepen. De frequentie ervan zal samen met de instellingen worden besproken.
- Voor het beter positioneren van de praktijkvakken worden er stroomschema's voor de leerlingen opgesteld.
- We onderzoeken het invoeren "sollicitatiegesprekken" voor topklassen.

4. Personeelsbeleid

4.1 Een professionele cultuur op François Vatel

Op basis van de visie van François Vatel zijn er vier ambities geformuleerd die de komende vier jaar centraal zullen staan. Vanuit de derde ambitie, het creëren van de professionele cultuur, zetten wij sterk in op de ontwikkeling en begeleiding van de medewerkers van onze school. Op François Vatel zijn wij overtuigd dat medewerkers het verschil maken. Onze medewerkers willen het beste uit zichzelf halen en werken continu aan de eigen ontwikkeling. Dit leren gebeurt van en met elkaar.

Het van elkaar leren geven wij binnen school op verschillende manieren vorm. Eén van deze vormen is de interne coach, een geschoolde en ervaren collega die docenten met een leervraag kan begeleiden. Verder gaat er gestart worden met intervisie onder leiding van deze coach.

Het instrument DOT (digitale observatie tool) biedt een kader voor leidinggevende en collega's om op een objectieve manier bij elkaar in de les te kijken en te observeren waar er ruimte is voor verbetering voor de docent en te leren voor de ander; "de kunst van het afkijken". In de teamplannen die voortvloeien uit dit schoolplan zal in de komende jaren ingezet worden op collegiale consultatie middels de DOT.

Een vorm van leren van en met elkaar is het samen ontwikkelen of creëren. Onder externe begeleiding zal er ingezet worden op het maken van examentrainingen voor leerlingen. Dit proces is zo ingericht dat wij docenten eigenaarschap geven over het proces, de inhoud en de vorm waarin deze trainingen worden gegeven. Deze training wordt gevolgd door alle lesgevende AVO docenten in de bovenbouw. Op deze manier proberen wij enerzijds het rendement van de lessen voor de examens te verhogen en rekenen wij erop dat hierdoor het eindcijfer positief beïnvloed wordt. Anderzijds biedt het leerproces kansen om van en met elkaar te leren.

Om als onderwijsprofessional te blijven groeien is een gedegen zelfevaluatie van groot belang. Als hulpmiddel zetten we daarvoor de BOOT (Beoordelings- en Ontwikkel Tool) in. Dit instrument biedt onderwijsprofessionals input vanuit verschillende invalshoeken (360 graden feedback) hoe zij functioneren. Inzet is om in de komende jaren onderwijsprofessionals middels deze tool zelf het initiatief te geven om hun eigen gesprekscyclus te ontwerpen in samenspraak met de betreffende teamleider. Daarmee geven wij de onderwijsprofessional regie over zich eigen professionele groei. Uiteindelijk streven wij ernaar om ook deze systematiek toe te passen op secties binnen de school.

De trends en signalen die voortkomen uit deze systematiek worden gerapporteerd aan de Stichting Scholengroep Spinoza. Vanuit het Arbobeleidsplan van Spinoza kan er dan eventueel inhoudelijke invulling worden gegeven aan de uitkomsten uit de rapportage.

5. Kwaliteitszorg

Een organisatie kan alleen goed functioneren met een adequate kwaliteitszorg. Dit geldt uiteraard ook voor onze school. In dit hoofdstuk van het schoolplan beschrijven wij de kaders van onze kwaliteitszorg.

5.1. Uitgangspunten

De school wil haar interne kwaliteitsbeleid op een verantwoorde, maar handzame manier vormgeven. Het interne kwaliteitsbeleid gaat uit van het profiel van de school en richt zich op het schoolplan en de jaarlijkse schoolontwikkelingsactiviteiten zoals vastgelegd in jaarlijkse plannen. Het kwaliteitsbeleid kent duidelijke doelen en kenmerkt zich door een cyclisch en systematisch karakter.

5.1.1 Kern

Samen met de gevormde ambities wil de school in het kwaliteitsbeleidsplan de kwaliteit van *leren en leeropbrengsten* centraal stellen. Daarom nemen gesprekken met de docenten en lesobservaties een belangrijke plaats in het kwaliteitsbeleid in.

5.1.2 Jaarplan Kwaliteitszorg

Het Jaarplan Kwaliteitszorg vervult een essentiële rol bij de kwaliteitszorg. Hierin zijn per schooljaar, per maand en per functionaris de activiteiten opgenomen die de grondslag vormen van het kwaliteitsbeleid.

De rapportages vormen de kern van het kwaliteitsbeleid. De focus van de rapportages is gericht op de opbrengsten en het onderwijsleerproces. Daarnaast wordt inzichtelijk hoe de verschillende functionarissen in de school hen op resultaatgerichte werkzaamheden hebben vervuld. Het management baseert zich bij haar beleid gericht op verbetering, handhaving en borging van de kwaliteit op de beelden en resultaten die uit de kwartaalrapportages naar voren komen. Het zijn met name deze onderdelen van de rapportages die de mogelijkheid bieden het kwaliteitsbeleid inhoud te geven. Hiermee vormen de kwartaalrapportages het instrument bij uitstek voor de structurering van kwaliteitszorg. Binnen onze school is een functionaris benoemd die deze activiteiten uitzet en monitort. Zij wordt aangestuurd door de directie.

5.2 Wat wil de school met het kwaliteitsbeleid?

De school *beoogt* met kwaliteitsbeleid:

- De kwaliteit van de school te verantwoorden.
- De kwaliteit van de school te verbeteren.
- De kwaliteit van de school te borgen.
- Belanghebbenden over de kwaliteit van de school te informeren.

De school is *tevreden* over het beleid als:

- Verzamelde gegevens, resultaten, analyses en oordelen in rapportages zijn opgenomen.
- Voor alle betrokkenen zichtbaar en merkbaar gewerkt wordt aan de stelselmatige verbetering en ontwikkeling van de school.
- Belanghebbenden betrouwbare informatie ontvangen over de kwaliteit van de school.

5.3 Methodes en instrumenten

- Instrumentarium

De school hanteert een breed *instrumentarium* (zoals zelfevaluaties, observaties, evaluatie-instrumenten primair proces, data-analyse, checklists, voortgangsbeoordelings- en POP-gesprekken, vragenlijsten, en methoden voor leerling-participatie) om de kwaliteit te meten dan wel zichtbaar te maken.

- Kwartaalrapportages

De kwartaalrapportages maken de relevante gegevens met betrekking tot de kwaliteitszorg per kwartaal manifest. De beschikbaarheid van de veelheid aan kwaliteitsaspecten stelt het management in staat om zowel *tijdig* en *adequaat* als *planmatig* te sturen op kwaliteitsverbetering. Daarmee vervullen de kwaliteitsaspecten tevens de rol van borgingsmechanismen.

- Jaarplan kwaliteitszorg

In het Jaarplan kwaliteitszorg zijn per schooljaar kolomsgewijs per maand opgenomen: de te ondernemen activiteiten, de aansturing/uitvoering en de output.

- Kwaliteitsmedewerker/kwaliteitscoördinator

Deze functionaris is primair belast met de zorgvuldige en consequente uitvoering van de onderdelen van het Jaarplan. Dit betekent dat deze functionaris de motor is van de uitvoering van de activiteiten op het gebied van de kwaliteitszorg.

- Kwaliteitsanalyse documenten

De school hanteert een kwaliteitsprofiel voor functies en taken op het gebied van het pedagogisch-didactisch handelen en de organisatorische gang van zaken. Aan de hand van kwaliteitsindicatoren kan de school bepalen of taken en functies effectief kunnen worden vervuld en daarmee een rol kunnen vervullen in het kwaliteitsbeleid van de school.

5.4 Evaluatie

Tijdens de jaarlijks evaluatie van het kwaliteitsbeleid gaat het om de volgende vragen:

1. Doen we die dingen goed?
2. Hoe weten we dat?
3. Vinden anderen dat ook?
4. Wat gaan we nu doen?

Aandacht wordt vooral besteed aan de activiteiten van het jaarplan, de kwartaalrapportages en de taakuitvoeringen van de actoren. De inrichting, uitvoering en de evaluatie van de kwaliteitszorg vindt plaats onder rechtstreekse verantwoordelijkheid van de directie, in casu de locatiedirecteur. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de kwaliteitszorgmedewerker/coördinator zijn helder beschreven in een taakomschrijving.

5.5.1 Borgings- en verbeteracties

Kwaliteitszorg kent twee belangrijke functies, namelijk borgen en verbeteren.

- Borgingsacties: bewaking van de gewenste kwaliteit.

Onder borgingsactiviteiten verstaat de school kwaliteitszorgactiviteiten die vooral bedoeld zijn om systematisch na te gaan of alles nog naar wens verloopt. Deze acties worden op vaststaande tijdstippen uitgevoerd. Ze vormen de kernactiviteiten van het kwaliteitsbeleidsplan.

- Verbeteracties

1. Het management bezint zich jaarlijks op te ondernemen verbeteracties, die verlopen volgens de PDCA-cyclus:

- P Bepalen van de kwaliteit en plannen van te ondernemen acties.
Kwaliteitsbepaling bij voorkeur SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel en attractief, Realistisch, Tijdgebonden).
- D Uitvoeren van de verbeteracties en het monitoren ervan.
- C Evalueren in hoeverre de gestelde kwaliteitsverbetering is gerealiseerd (mede door gebruik te maken van de SMART geformuleerde doelen voor Kwaliteitsverbetering).
- A Vaststellen wat (alsnog) moet worden bijgesteld.

6. Financieel beleid

Op François Vatel worden leerlingen bekostigd op twee manieren:

- Leerlingen op basis van reguliere bekostiging,
- Leerlingen op basis van LWOO-bekostiging.

François Vatel heeft leerlingen in twee profielen; Horeca, Bakkerij en Recreatie voor de niveaus basis, kader en gemengd theoretische leerweg en Media, Vormgeving en ICT voor de kaderberoepsgerichte leerweg.

Het aantal aanmeldingen in Nederland voor het reguliere VMBO is de laatste jaren dalend geweest. Ook op François Vatel hebben wij daar last van gehad met een dieptepunt in schooljaar 2018-2019.

Dit schooljaar is met veel energie gewerkt aan een hernieuwde kennismaking van leerlingen in groep 8 met het VMBO-onderwijs en in het bijzonder met het onderwijsprogramma van onze twee profielen. Voor het schooljaar 2019 – 2020 heeft een kentering plaatsgevonden en is het aantal aanmeldingen significant gestegen.

Het aantal leerlingen op François Vatel is het afgelopen jaar gedaald naar 353 leerlingen, in het schooljaar 2019 – 2020 zullen we starten met 340 leerlingen. Ondanks de daling van het aantal leerlingen gedurende de afgelopen jaren, is de school financieel gezond gebleven. Wel is er aanspraak gemaakt op onze reserves om de huidige formatie op peil te houden. De komende jaren zal de werving van nieuwe leerlingen een belangrijk aandachtspunt blijven in combinatie met het continueren van een gezond personeelsbeleid, waarin beloning volgens de normen van de functiemix uitgangspunt blijft.

6.1 Kosten voor modern onderwijs.

Het onderwijs aan VMBO leerlingen moet modern, eigentijds en toekomstgericht zijn. Om leerlingen in het VMBO een zeker toekomstperspectief te geven dient de school de komende jaren het onderwijs te laten meegroeien met de nieuwe technieken en ontwikkelingen in de beroeps wereld. De uitdaging in het schoolgebouw zal zijn om flexibel te kunnen inspelen op veranderingen in het vervolgonderwijs en de vraag vanuit de maatschappij. ICT-voorzieningen en verduurzaming spelen daarin vanzelfsprekend een cruciale rol.

6.2 Scholing

Het VMBO onderwijs is sterk in ontwikkeling. De beroepsgerichte vakken zijn vernieuwd en blijven zich aanpassen aan de maatschappelijke vraag. Dit heeft ook direct effect op het aanbod van de algemeen vormende vakken. Ons personeel wordt hierdoor voor nieuwe uitdagingen gesteld.

Verder zien wij in de prognoses dat het aantal leerlingen met een LWOO-indicatie groeit. De financiële middelen die hieruit voortvloeien worden grotendeels ingezet door het verlagen van de groepsgrootte. Daarnaast zetten we in op het handelingsbekwaam maken van docenten als gaat om de invulling van passend onderwijs aan deze groep leerlingen.

Verder vormt de rendementsverhoging van de lessen een van onze speerpunten. Zo zal bij de start van het schooljaar 2019-2020 worden ingezet op een training voor onze examendocenten om het rendement van de examentrainingen te verhogen om zo een positieve bijdrage te leveren aan de CE-cijfers.

In de gesprekkencyclus zal nadrukkelijk gestuurd worden om naast schoolbrede educatie in te zetten op persoonlijke scholing van medewerkers.

6.3 Subsidies Haagse Educatieve Agenda (HEA)

In het kader van de HEA 2018-2022 *'Ontwikkel kansen in Den Haag'* kunnen Haagse schoolbesturen, kinderopvanginstellingen en onderwijsondersteunende instellingen op basis van subsidieoverzichten diverse subsidieaanvragen indienen.

De zaken die voor subsidie in aanmerking te komen zijn:

- Onderwijsbeleid
- Onderwijshuisvesting
- Bewegingsonderwijs

De afgelopen jaren heeft François Vatel gebruik gemaakt van meerdere subsidies, waaronder die voor facilitering van de school-sportcoördinator VO, de verlengde schooldag VO en de huur van sportaccommodaties.

François Vatel continueert het gebruik maken van diverse HEA-subsidies.

6.4 Techniek Pact

De regio Haaglanden wil met het project Sterk Techniekonderwijs werken aan een dekkend, doelmatig en innovatief technisch vmbo. De kwalitatieve en kwantitatieve uitdagingen in het technisch vmbo en de technische arbeidsmarkt zijn beschreven in de regiovisie. Op basis hiervan zijn vijf programmalijnen geformuleerd waarlangs deze uitdagingen worden aangepakt. Deze programmalijnen zijn SMART uitgewerkt voor de korte, middel en lange termijn in dit activiteitenplan.

François Vatel participeert vanuit het profiel Media, Vormgeving en ICT (MVI) in het Techniek Pact en richt zich de komende jaren op:

1. Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven
 - Een medewerker aanstellen binnen de school die verantwoordelijk is voor het relatiemanagement met bedrijven.
(Een contactpersoon voor bedrijfsleven die daarnaast ook stages organiseert).
 - Een Inspiratie- en kennisdelingsprogramma ontwikkelen en uitvoeren.

(Het ontwikkelen en uitvoeren van programma's).

2. Techniekmiddelen

- Het investeren in de basisfaciliteiten van het technische vmbo.

(Het up-to-date maken van de basisfaciliteiten voor het profiel MVI, zoals fotostudio, robots, drones, 3d-printers, software, etc.)