



ERFGOOIERS

COLLEGE

Schoolplan 2022-2023

WERELD WIJD WIJS

Christelijke Scholengemeenschap mavo - havo - vwo - vwo+ - gymnasium



Schoolplan 2022-2023

**Christelijke Scholengemeenschap
mavo - havo - vwo - vwo+
gymnasium**

ADRES

Graaf Wichman 175
1276 KD Huizen

POSTADRES

Postbus 163
1270 AD Huizen

TELEFOON

035-5248020

E-MAIL

administratie@erfgooierscollege.nl

IBAN

NL50 RABO 0329 9980 05

www.erfgooiers.nl

N.B.: In deze gids wordt met 'ouders' bedoeld 'ouder(s)/verzorger(s)'.



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
1. Ambities	6
1.1 Uigebreide toelichting op de zes ambities	7
2. Ons onderwijs	11
2.1 Onderwijskundige ambities	13
2.2 Ontwikking mavo-havo-vwo	17
3. Ons personeel	20
3.1 Invoering van het ontwikkelgesprek	22
4. Kwaliteitszorg	23
4.1 Waar willen we heen	24
4.2 Kwaliteitsgebieden en kwaliteitskaarten	25
4.3 Tot slot: kroonjuwelen en ambities	25



INLEIDING – WAAR STAAN WE NU?

WAAR STAAN WE NU EN WAAR GAAN WE VOOR?

Voor iedereen in het onderwijs waren afgelopen twee jaar druk, intens en ongewoon, ook op het Erfgooiers College. En nog is dat zo, nu het coronavirus aanwezig blijft. Een belangrijke vraag aan het begin van dit schoolplan is dan ook: waar staan we op dit moment als school? Vanuit welke positie kijken we vooruit op de komende twee jaar? En nog belangrijker: voor welke mooie doelen willen we ons met elkaar inzetten?

De werklast op school is hoog, dat weten we van elkaar. Ook ligt er een opdracht van de Inspectie van het Onderwijs om een verbeterslag aan te brengen in onze onderwijsaanpak, waarover u meer leest in hoofdstuk 1. Dit neemt niet weg dat we gedreven blijven om ons volop in te zetten voor steeds beter onderwijs op het Erfgooiers College. Dat is nodig en doet niets af aan de geweldige inzet van iedereen op de werkvloer. Sterker nog, in dit schoolplan, dat leidend is voor de schoolontwikkeling in 2022 en 2023, ligt de focus op gezamenlijkheid. Zoals rector-bestuurder Gerlof Boersma het in hoofdstuk 2 stelt:

‘Onderwijs is zowel voor leerlingen als medewerkers geen individuele activiteit, daarom vind ik het samen school zijn heel belangrijk. Dat je beseft dat je met elkaar verantwoordelijkheid hebt voor het onderwijs.’

VERBINDING EEN CODEWOORD

Die geest van gezamenlijkheid floreert gelukkig steeds meer op onze school. Is het juist de weerbarstigheid van afgelopen twee coronajaren die, ondanks dat ze voor iedereen moeilijk zijn, toch gedrevenheid aanwakkeren? Een van de MR-voorzitters schrijft in dit plan: ‘Het gegeven dat de verschillen tussen leerlingen door de coronapandemie (te) groot geworden waren, spoorde ons extra aan. We zochten als team naar oplossingen daarvoor, waarbij we ervan overtuigd zijn dat verbinding hierin een code-woord is.’

We formuleerden drie waarden (hoofdstuk 2) die alle drie tekenend zijn voor het DNA van onze school. We kozen voor deze waarden met de opdracht voor ogen die ons komende twee jaar wacht. Zo willen we werken aan onze ambities waarover u in dit plan alles leest.

Dat gaat niet vanzelf, daar zijn animo, gedrevenheid en



motivatie voor nodig. Maar we weten dat de tijd er rijp voor is en hebben er zin in. We werken gericht en met elkaar aan verandering, met als doel kwaliteitsverbetering van het onderwijs op het Erfgooiers College.

OP KOERS

Het schoolplan presenteert op een aantrekkelijke en laagdrempelige manier onze visie, doelen en aanpak voor onderwijs, personeelsbeleid en kwaliteitszorg. Dit zijn speerpunten die niet alleen voor ons belangrijk zijn maar ook deel uitmaken van het waarderingskader van de inspectie. Naast belangrijke informatie voor de Inspectie is het plan bedoeld als waardevolle richtingwijzer en inspiratiebron voor álle betrokkenen bij onze school: van medewerkers, leerlingen tot (nieuwe) ouders. Om zo samen mooie stappen te maken en op koers te blijven.

Dit Schoolplan 2022-2023 stelde het MT samen in nauwe samenwerking met een externe tekstschrijver. De basis van dit plan is gelegd bij het maken van het NPO-plan waarbij de input werd geleverd door veel verschillende actoren binnen de school. Het NPO staat voor Nationaal Programma Onderwijs, een investeringsprogramma van het kabinet voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. We kijken nu twee jaar vooruit, korter dan normaal gesproken in een schoolplan gebeurt (vier jaar). Het volgende schoolplan, waarin we onder andere voortbouwen op dit document, zal naar verwachting wel weer vier jaar beslaan. We hebben de ambitie om ruim de tijd te nemen om dat plan voor te bereiden, waarbij we weer input zullen ophalen bij verschillende betrokkenen, zoals medewerkers, leerlingen, ouders en collega-scholen. Wilt u reageren op het Schoolplan 2022-2023? Stuur dan een mail naar administratie@erfgooierscollege.nl.

1. AMBITIES

Mooie doelen nastreven en werken aan plannen blijkt weerbarstig, beseffen we extra na afgelopen twee jaar. Toch is het gelukt om een aantal mooie eerste stappen te zetten. De weerbarstigheid die de huidige tijd met zich meebrengt weerhoudt ons er niet van om ook komende periode met elkaar te werken aan de kwaliteit van het onderwijs op het Erfgooiers College. Zes ambities zijn daarin leidend.

Als open protestants-christelijke school bepaalt onze identiteit voor een belangrijk deel onze ambities. Gezamenlijkheid is daarbij een sleutelwoord. Samen met onze leerlingen zoeken we naar wie ze zijn, wat zij kunnen en welke mogelijkheden ze hebben. De zes ambities waar we komende twee jaar samen voor gaan, dragen stuk voor stuk bij aan de verbinding.

HERSTELOPDRACHT

In 2020 kregen we een herstelopdracht van de inspectie met als belangrijkste boodschap het onderwijs op het Erfgooiers College beter af te stemmen op het niveau van de individuele leerlingen. De grootste uitdaging daarbij is om onze leerlingen op maat te bedienen, dus afgestemd op hun eigen niveau en leerbehoefte. Een positief pedagogisch klimaat is daarbij een voorwaarde.

Rector-bestuurder Gerlof Boersma over hoe een scan nieuwe ambities bracht

Het Nationaal Programma Onderwijs stelde ons voor een uitdaging. Vanuit de veronderstelling dat er sprake is van achterstanden op scholen kwam er geld vrij om op alle scholen in Nederland achterstanden weg te werken. Via een scan is in beeld gebracht hoe onze school ervoor staat.

De scan bestond uit een enquête onder alle leerlingen, gesprekken met verschillende experts binnen de school en de klankbordgroep van ouders. We zijn over de uitkomst een paar keer met onze medewerkers in gesprek gegaan. De ideeën die tijdens deze bijeenkomsten ontstonden zijn uiteindelijk gecomprimeerd tot doelen die de basis vormen voor deze zes ambities:

1. Gaan voor maatwerk: oog hebben voor wat elke individuele leerling nodig heeft + het inhalen van mogelijke achterstanden.
2. De coach als spil: extra inspanning om elke leerling met plezier en resultaat te laten leren.
3. De groep als kracht: investeren in groepsvorming vanuit de gedachte dat leren en werken plaatsvindt in relatie met anderen.
4. Leren-leren: je eigen leerproces kunnen plannen, monitoren en evalueren.
5. Boosten van examenleerlingen: deze groep optimaal voorbereiden op het examen.
6. De leraar als kundige professional: scholing van het personeel om bovenstaande doelen te bereiken.

1.1 UITGEBREIDE TOELICHTING OP DE ZES AMBITIES

AMBITIE 1: GAAN VOOR MAATWERK

Om doeltreffend de afstemming te verbeteren tussen onderwijsaanpak en de behoeften van leerlingen zetten we komende twee jaar in op maatwerk leveren. Het gaat dan met name om het maatwerk dat we in de lessen en door coaching willen vormgeven.

Tijdens de coronatijd werden de verschillen tussen leerlingen in dezelfde klas groter, blijkt ook op onze school. De resultaten van het leerjaar 2020/2021 tonen aan dat leerlingen last hadden van de schoolsluitingen. Ook is er substantieel slechter gescoord dan anders. Daarnaast zijn er in alle sectoren (mavo, havo en vwo) leerlingen die verhoudingsgewijs extra achterstanden opliepen. Door een maatwerkaanpak willen we het onderwijs meer dan ooit beter afstemmen op de individuele leerling. Hoe doen we dat?

- We brengen in kaart voor welke leerlingen extra instructie, begeleiding, opdrachten en onderwijstijd nodig zijn.
- Van leraren vragen we om hun aanpak af te stemmen op de behoeften van hun groepen en/of individuele leerlingen.
- Afstemming is zowel op ondersteuning als uitdaging gericht, afhankelijk van de behoefte van de leerling.
- We zetten in op eigenaarschap van de leerling, met een coachende rol van de docent.

In hoofdstuk 3 van het schoolplan kunt u lezen over het scholingstraject om leraren van het Erfgooiers College te ondersteunen bij het bieden van deze maatwerkaanpak.



AMBITIE 2: DE COACH ALS SPIL

Wat voorheen op school de mentor was, is nu de coach: spil in de begeleiding van leerlingen. Komende twee jaar investeren we actief in een voortvarende en effectieve inzet van de coach om leerlingen met plezier en rendement laten leren. Dit betreft de 'gewone' coaching die elke leerling krijgt maar ook de coaching door de persoonlijke coach die een leerling toegewezen krijgt wanneer er sprake is van leer- en ontwikkelingsproblemen.

De coach speelt een belangrijke rol in het signaleren en in kaart brengen van mogelijke problemen in de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen. Er zal gerichte aandacht zijn voor de impact van de coronatijd op het welbevinden en leren van leerlingen. Het is een gegeven dat corona voor veel leerlingen een negatief effect heeft. De coach helpt de leerling bij het hervinden van de motivatie en ondersteunt het leerproces.

Onze coaches geven dus concreet handen en voeten aan de ambitie om maatwerk te leveren. Ze doen dat samen met collega-coaches en de coördinatoren van onder- en bovenbouw van mavo, havo en vwo.

Dit kenmerkt de aanpak:

- De coaching vindt plaats in een veilige omgeving, vanuit een goede relatie.
- De coach kent de leerling echt, weet wat de leerling beweegt of remt en wat de leerling wil.
- De coach denkt en handelt vanuit een helpende houding: wat kan hij bieden om de leerlingen met plezier en rendement te laten leren?
- De rol van coaching verandert gedurende de schoolloopbaan. In de brugklas wordt de leerling bij de hand genomen en wegwijs gemaakt, later heeft de coach een meer ondersteunende rol en wordt gewerkt aan zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de leerlingen.

EVALUATIE

De bestaande visie op coaching wordt geëvalueerd en bijgesteld, waardoor voor iedereen helder is wat er van de coach verwacht mag worden. Aandachtspunten hierbij zijn een doorgaande leerlijn binnen de begeleidingslessen en de rol van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) binnen de coaching.

AMBITIE 3: DE GROEP ALS KRACHT

Onze identiteit vraagt om verbinding en daagt ons uit hier concreet vorm aan te geven: leerlingen onderling, leerlingen en personeel, personeel onderling. De groep heeft kracht en daarom investeren we komende twee jaar in groepsvormingsprocessen.

Dat is ook nodig. Schoolsluitingen en online onderwijs hebben hun sporen nagelaten in groepsprocessen op onze school. Het verloop van de groepsvorming werd verstoord, wat problemen oplevert voor bijvoorbeeld het welbevinden van de individuele leerlingen. Maar ook voor onze medewerkers was het lastig om in een drukke, ongewone situatie met elkaar verbonden te blijven. Komende twee jaar investeren we daarom extra in groepsvormingsprocessen en teambuilding. Concreet doen we dat onder andere door:

- de organisatie van buitenschoolse activiteiten als studiereizen en het Erasmusproject;
- een jaarlijkse start met introductieactiviteiten;
- studiereizen te blijven organiseren, meer gericht op groepsvorming.

Voor het personeel organiseren we studiedagen waarin we van en met elkaar leren. Er is regelmatig een informeel moment met een hapje en drankje. Ook willen we elkaar weer ontmoeten tijdens bijvoorbeeld een pubquiz, personeelsuitje, jaarafsluiting en nieuwjaarsborrel.

TEGENGAAN VAN PESTEN

Er wordt op onze school steeds minder gepest, blijkt uit tevredenheidsenquêtes onder de leerlingen van brugklas, mavo, havo en vwo. Maar er is nog een verbeteringslag te maken. Iedereen moet zich volop veilig en gezien weten op school. Daarom zetten we extra in op het tegengaan van pesten.

- We evalueren het bestaande pestprotocol en herschrijven dit.
- De anti-pestcoördinator organiseert acties om pestgedrag te voorkomen en een goed pedagogisch klimaat te bevorderen.
- We organiseren voorlichtingsbijeenkomsten voor leerlingen en ouders rondom dit thema.
- We zijn pas tevreden met een gemiddelde score van 7,5 (binnen alle afdelingen) op de vraag hoe leerlingen het tegengaan van pesten waarderen.

AMBITIE 4: LEREN-LEREN

We willen leerlingen komende jaren concreet laten nadenken over hun leerproces. Welke inzichten en vaardigheden zijn wezenlijk voor het opdoen en toepassen van kennis? We ondersteunen hen daarbij op een praktische manier. Bij leren-leren draait het om het permanent verder willen leren en plezier beleven aan het leren van nieuwe dingen. Aspecten als taakgerichtheid, doorzettingsvermogen en motivatie zijn hierbij belangrijk. Hoe zorgen wij ervoor dat onze leerlingen daarin groeien?

- We laten leerlingen concreet nadenken over hun leerproces door de inzet van [Leerlingbespreking.nl](https://leerlingbespreking.nl). De leerlingen leren hierin feedback te geven en te ontvangen en vervolgens een plan van aanpak te maken.
- We helpen hen te werken volgens een plan en laten hen op hun leeraanpak reflecteren.
- We laten iedere leerling ontdekken op welke manier hij het beste leert, bij welke leertaak hij welke aanpak gebruikt.

BAM-AGENDA EN BETROKKENHEID OUDERS

Om het leren-leren concreet handen en voeten te geven gebruiken leerlingen in de eerste twee leerjaren een planningsagenda, de BAM-agenda. We willen ouders nadrukkelijk mee gaan nemen in het leren-leren van hun kind(eren) vanuit de opvatting dat leerlingen gebaat zijn bij betrokkenheid van ouders. Door de inzet van [Leerlingbespreking.nl](https://leerlingbespreking.nl) gebeurt dit al steeds meer, maar het structureel in gesprek zijn van leerling, ouder en coach blijven we stimuleren. Daarnaast willen we de interesse en betrokkenheid van ouders uitbreiden door hen vaker binnen de school uit te nodigen voor thema-avonden rondom leren en motiveren van tieners.

AMBITIE 5: BOOSTEN VAN EXAMEN-LEERLINGEN

Dat corona en de gevolgen ervan een enorme impact op het onderwijs hebben is inmiddels alom bekend. De achterstanden die onze examenleerlingen hierdoor oplopen vragen om acute actie, er is immers weinig tijd tot de start van de centrale examinering.

Een belangrijk doel is om de examenleerlingen van 2022 en 2023 optimaal voor te bereiden op hun examens. We bieden hiervoor faciliteiten en ondersteuning, zoals:

- (verplichte) extra hulp bij hun zwakke vakken;
- examentrainingen en proefexamens;
- huiswerkuren en kanteluren, waarbij leerlingen zelf vakken kiezen voor extra les;
- examenvoorbereiding in de meivakantie door eigen docenten en/of externe hulp;
- stoomcursussen, waarbij alle leerstof herhaald wordt.

AMBITIE 6: DE LERAAR ALS KUNDIGE PROFESSIONAL

‘De kwaliteit van de leraar is de allerbelangrijkste factor in de leerontwikkeling van de leerling. Dat maakt dat het verbeteren van de kwaliteit en professionaliteit van leraren een van de meest effectieve interventies is.’ Dit schrijft het Education Lab Nederland, een onderzoeksnetwerk dat werkt aan verbetering van het onderwijs. Wij onderschrijven deze stelling van harte en willen ons volop inzetten om goede, vaardige en betrokken leraren voor de klas te hebben staan. Het is een voorwaarde om al onze ambities te doen slagen, niet alleen op korte maar ook op langere termijn. In hoofdstuk 3 (Ons personeel) is te lezen hoe we inzetten op de ontwikkeling van de leraren tot steeds kundiger professionals.

MR-voorzitter Peter van Splunter over de ambities:

Als medevoorzitter van de Medezeggenschapsraad ben ik nauw betrokken bij het opstellen van het Nationaal Plan Onderwijs (NPO) van het Erfgooiers College waarin de ambities van onze school staan verwoord. Zo’n schoolplan had in het verleden enigszins het karakter van een papieren tijger, dit schoolplan is echter anders.

Als personeel dachten we in meerdere sessies intensief mee over de aanpak van corona en kwamen met ideeën. Het gegeven dat de verschillen tussen leerlingen door de coronapandemie (te) groot geworden waren, spoorde ons extra aan. We zochten als team naar oplossingen daarvoor, waarbij we ervan overtuigd zijn dat ‘verbinding’ hierin een codewoord is. Die verbinding (het samen, met elkaar doen) is ook de hoeksteen van dit schoolplan.

Het NPO biedt mogelijkheden en kaders om ambities te formuleren vanuit verbinding tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers, leerlingen en ouders. Deze ambities, die in dit hoofdstuk toegelicht worden, vormen het hart van het schoolplan. Onze ambities willen we geen papieren tijgers laten zijn. Ze zullen in de lessen herkenbare acties opleveren waardoor leerlingen kwalitatief goed onderwijs kunnen volgen op het Erfgooiers College.

2. ONS ONDERWIJS

Hoe pakt het Erfgooiers College komende twee jaar het onderwijs aan om zijn ambities waar te maken? We willen dat waardegedreven doen, op een manier die bij ons past en waar we goed in zijn. Onze sectoren mavo, havo en vwo gaan onverminderd door met vernieuwen en verbeteren.

Werken aan de zes geformuleerde ambities (zie kader hieronder) vraagt van iedereen binnen de organisatie inzet, aanpassing en verandering. Het gaat niet vanzelf, er is animo, gedrevenheid en motivatie voor nodig. Drie waarden, die alle drie tekenend zijn voor het DNA van onze school en voortkomen uit onze christelijke identiteit, inspireren ons komende twee jaar om met elkaar op koers te blijven. We kiezen voor deze waarden in het licht van de huidige situatie en de opdracht voor de komende jaren. Dit zijn onze waarden:

1. Aandacht
2. Samen
3. Persoonlijke groei

Gerlof Boersma over de waarden van het Erfgooiers College

Waarom zijn de drie waarden belangrijk om komende twee jaar te werken aan de ambities?

‘In de aanpak van ons onderwijs heb je de formele kwaliteitscyclus, afspraken die we maken en die vaak vanuit het MT geagendeerd worden. We maken mooie plannen die we vervolgens uitvoeren en daarna evalueren en eventueel bijstellen om zo onze ambities na te streven. Maar om ons die plannen eigen te maken en er samen voor te gaan is meer nodig. Daarvoor moeten bepaalde waarden in het DNA van de school komen te zitten, want waarden zijn het innerlijk kompas dat ons stuurt in het doen en laten. Daarom zijn drie waarden geformuleerd die alle drie goed aansluiten bij het karakter van onze school, de schoolcultuur.’





Waar staat de waarde 'aandacht' voor?

'Aandacht is iets wat verweven is in ons school-zijn. Het is misschien wel de kern van onze christelijke identiteit. Je voelt je hier gezien, krijgen we vaak te horen. Op het moment dat een leerling de school binnenkomt, is er contact met hem. De mensen kennen je, er is waardering voor wie je bent en als het kan geven we je een tweede kans. Aandacht voor leerlingen, de ouders en elkaar als personeel zijn heel belangrijk op school. De relatie tekent de omgang met elkaar, daarom investeren we in die relatie. Aandacht is ook een belangrijk thema in ons burgerschapsonderwijs dat we invulling geven als UNESCO-school. Belangrijk doel ervan is persoonsvorming of 'leren zijn'. Daarvoor is het nodig dat we leerlingen echt zien, omdat we geloven dat aandacht voor elkaar een basisvoorwaarde is om te kunnen leren.'

[\(Lees meer over burgerschapsonderwijs op pagina 14\)](#)

Waarom is 'samen' een waarde voor de school?

'Je bent pas van betekenis in relatie tot anderen. Onderwijs is voor zowel leerlingen als medewerkers geen individuele activiteit, daarom vind ik het samen school-zijn heel belangrijk. Dat je beseft dat je met elkaar verantwoordelijkheid draagt voor het onderwijs. Je wilt niet dat mensen zich gaan opsluiten in een lokaal en hun gang gaan, Vandaar dat we afgelopen periode sterk ingezet hebben op vaksecties. Samen ben je verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in jouw vak. Zo willen we stimuleren dat we van en met elkaar leren, iets wat ook uitkomt in de ambitie 'De groep als kracht'. Het samen geldt daarbij uiteraard niet alleen voor de docenten: iedereen, dus onderwijs- en ondersteunend personeel, heeft elkaar nodig. We kunnen daarin als Erfgooiers College nog een mooie slag maken, ook omdat corona niet bijdraagt aan het ontwikkelen van meer gezamenlijkheid. Juist nu moeten we ernaar streven om het samen goed te hebben.'

Waar staat de waarde ‘persoonlijke groei’ voor?

‘Ook deze waarde past goed bij hoe we als school willen zijn. We hebben even overwogen om als derde waarde ‘presteren’ te gebruiken maar dat willen we niet uitdragen. Het gaat niet alleen om de beste prestaties. Scores en resultaten zijn zeker belangrijk maar wij dagen leerlingen uit om uit jezelf te halen wat erin zit. Om te groeien, ieder op zijn niveau en binnen zijn mogelijkheden. Daarbij mag je wel hoge verwachtingen hebben, graag zelfs. Wat kun je, hoe ver kun je komen, misschien verder dan je denkt? Maar ook: zoek je eigen grenzen op en respecteer die. Onze school is in dat opzicht een veilige oefenplaats voor leerlingen. Hier mag je scoren en fouten maken, om zo te ontwikkelen tot zelfstandig functionerende burgers.’

AMBITIES

Op onze school zijn onderstaande zes ambities komende twee jaar leidend voor het werken aan goed onderwijs (zie verder hoofdstuk 2):

1. Gaan voor maatwerk
2. De coach als spil
3. De groep als kracht
4. Leren-leren
5. Boosten van examenleerlingen
6. De leraar als kundige professional

2.1 ONDERWIJSKUNDIGE AMBITIES

In 2020 spraken we de ambitie uit om een aantal onderwijskundige veranderingen door te voeren rondom afstemming, coaching en betrokkenheid van leerlingen bij hun leerproces. Ook toen al bestond de wens om goed en aantrekkelijk onderwijs te bieden in een snel veranderende wereld. De coronatijd heeft dat veranderproces helaas vertraagd. Alle inzet was nodig om in een totaal andere situatie onderwijs aan onze leerlingen te blijven bieden. Toch werken we komende twee jaar gericht aan verandering, met als doel kwaliteitsverbetering van het onderwijs. We belichten in deze paragraaf drie van de manieren hoe we inzetten op kwaliteitsverbetering.

1. MAATWERK EN DIFFERENTIATIE: INDIVIDUELE LEERLING CENTRAAL

De inspectie gaf in 2020 de opdracht om het didactisch handelen van de docenten in de klas beter af te stemmen op het niveau en de leerbehoefte van leerlingen. Komende twee jaar investeren we in het realiseren van deze maatwerkaanpak (differentiatie) met deze concrete doelen:

- Leraren stemmen instructie, begeleiding en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en/of individuele leerlingen.
- De afstemming is zowel op ondersteuning als uitdaging gericht is, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.

Dit heeft een behoorlijke impact op onze manier van onderwijs aanbieden, realiseren we ons. Ook zal het tijd kosten omdat aanpassen van een didactische aanpak nauw verbonden is met cultuur en gedrag. Inmiddels zijn hierin op school waardevolle stappen gezet, onder andere door de initiatieven met behulp van formatief handelen, waar we komende twee jaar op voort bouwen. Doelen worden meetbaar gemaakt door de verbetering van het didactisch handelen te integreren in een kwaliteitscyclus, een manier waar we sinds 2020 mee werken en die gebaseerd is op Plan, Do, Check, Act (PDCA), lees hier meer over in hoofdstuk 4. Onze docenten stimuleren en motiveren we om kritisch te kijken naar het eigen handelen in de lespraktijk en de effecten daarvan.

- De uitvoering vindt vooral plaats in de dagelijkse praktijk: PDCA op lesniveau.
- Ook binnen de vaksecties werken docenten met elkaar aan verbetering van de onderwijskwaliteit door eigen evaluaties en sectieplannen.
- MT-leden doen lesbezoeken en beoordelen deze op basis van een docent-observatietool, waardoor je veel lessen in een relatief korte periode kunt taxeren.
- De gesprekkencyclus krijgt hernieuwde aandacht door de invoering van een jaarlijks ontwikkelgesprek met alle medewerkers (zie hoofdstuk 3, Personeel).

Over twee jaar is het voor iedereen volstrekt normaal om samen te reflecteren op het eigen functioneren en de lessen die gegeven worden. De lokaaldeuren staan bij wijze van spreken altijd open en we leren van en met elkaar: we zijn immers samen verantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs.

2. BURGERSCHAPSONDERWIJS OP HET ERFGOOIERS COLLEGE: ZELFBEWUSTE JONGEREN

Burgerschapsonderwijs en het UNESCO-profiel van de school (sinds 2016) vallen op het Erfgooiers College voor een groot deel samen. UNESCO staat voor vormend onderwijs: leerlingen krijgen de mogelijkheid mee te werken aan een rechtvaardiger en vredzamer wereld. Dat past bij onze identiteit en is blijvend actueel. We hebben een jongere generatie nodig die zelfbewust durft op te treden. Daarom investeren we daar komende twee jaar weer in. Hoe willen we dat doen?

1. Versterking van de leerlingparticipatie in de school.
2. Duurzaamheid concreter maken voor leerlingen door bijvoorbeeld energieverbruik zichtbaar te maken.
3. Meer internationalisering op lesniveau, onder andere door digitale uitwisseling met leerlingen in het buitenland.
4. Het vormgeven van intercultureel leren door het Erasmus-project, een uitwisselingsprogramma met scholen in Frankrijk en Ierland.
5. Duidelijker anti-pestbeleid, waarbij leerlingen nauw betrokken zijn (lees hier meer over in hoofdstuk 1).

Burgerschapsonderwijs kan komende jaren van betekenis zijn voor waar we als school sterk in willen zijn en nog meer worden: persoonsvorming. We willen onze leerlingen echt zien, hen laten ontwikkelen tot unieke jonge burgers. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan socialisatie en persoonsvorming, verschillende activiteiten onder de UNESCO-paraplu doen dat heel concreet. Ze hebben een

activerend karakter en kunnen de leerlingen echt raken, zoals de maatschappelijke stage, het Holocaust-project en Young Impact.

NIEUWE WET BURGERSCHAPSVORMING

Vanaf 1 augustus 2021 is de wet 'Verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs' een feit. De kern van deze wet is dat scholen op een doelgerichte en samenhangende manier werken aan burgerschapsvorming. De wet geeft het onderwijs meer richting en maakt de burgerschapsopdracht minder vrijblijvend. Komende jaren gaan we aan de slag om een richting te kiezen waarin zowel de visie van de overheid als onze eigen visie een plaats krijgen. Ook dit traject zien we als een opdracht voor heel de school.

KWALITEIT EN BURGERSCHAPSONDERWIJS

Essentieel in kwaliteitsbeleid op onze school is het werken met een PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Voor burgerschapsonderwijs is vooral de 'Check' een ingewikkelde kwestie. Om vast te stellen of het gewenste effect behaald is, zouden idealiter de effecten bij leerlingen gemeten moeten worden. Is een score van een cijfer op het item 'Leraren behandelen mij met respect' het resultaat van burgerschapsonderwijs? De waarde van cijfers is in dit verband beperkt, denken wij. Een score moet vooral een aanleiding zijn voor een goed gesprek.



3. LEERLINGBEGELEIDING: EEN OPVALLEND STERK ZORGTEAM

Het Erfgooiers College geeft bovengemiddeld veel aandacht aan het begeleiden van leerlingen, gebaseerd op een duidelijke visie. Ook hierdoor geven we concreet handen en voeten aan onze kernwaarde 'aandacht'. In het voorjaar van 2021 verscheen een begeleidingsplan dat de visie op het wat en hoe van onze leerlingbegeleiding duidelijk omschrijft:

- begeleiding draagt bij aan de 'groei' van leerlingen;
- zij draagt ertoe bij dat de leerlingen hun leeractiviteiten optimaal kunnen ontplooiën.

We willen leerlingen voortdurend optimale begeleiding bieden omdat alle leerlingen dezelfde kansen verdienen. Hoe doen we dat?

1. We zetten in op sterkere coaching.
2. De verslaglegging binnen de leerlingbegeleiding scherpen we aan. Van contactmomenten met leerlingen of ouders wordt in het digitaal leerlingdossier een (korte) aantekening of verslag gemaakt.
3. We werken aan verdere optimalisering van de structuurklas, een regiovoorziening voor leerlingen met ASS-problematiek op havo- en vwo-niveau. Ook het professionaliseren van het reguliere docententeam

ZORGCOÖRDINATOR ESTER DE NOOD:

'We bieden leerlingen veel aan begeleiding maar willen geen zogeheten 'zorgschool' zijn. De zorg die we geven aan leerlingen die dat nodig hebben kan in de regio een aanzuigende werking hebben, dat willen we voorkomen. We hebben al jaren een sterk zorgteam dat leerlingen en ook collega's ondersteunt. Maar die hoge standaard maakt ons nog geen zorgschool, zeg ik altijd, dit zou normaal voor iedere school moeten zijn. Wij willen onze leerlingen echt zien en hen ondersteunen bij een optimale ontwikkeling.'

wordt opgepakt om zo de uitstroom van structuurklasleerlingen naar het reguliere onderwijs te vergemakkelijken.

4. We gaan structureel werken met het programma Textaid, gericht op leerlingen met een leesstoornis of andere leerproblemen.
5. Er komt weer een gezamenlijk preventief spreekuur van de jeugdverpleegkundige en het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL).
6. We bieden faalangstreductietrainingen aan voor onder- en bovenbouw.

2.2 ONTWIKKELING MAVO, HAVO EN VWO

Binnen de sectoren mavo, havo en vwo is er veel in beweging. Onze ambities zetten aan tot onderwijskundige veranderingen. Deels zijn die ook ingegeven door landelijke ontwikkelingen, zoals de invoering van de nieuwe leerweg op de mavo (in augustus 2024). Welke keuzes maken we komende twee jaar voor mavo, havo en vwo?

MAVO: LEERLINGEN ZIJN GEBAAIT BIJ TOEKOMSTIGE NIEUWE LEERWEG

In 2024 worden in heel Nederland de gemengde leerweg en theoretische leerweg samengevoegd tot één nieuwe leerweg. Alle leerlingen in deze nieuwe leerweg volgen dan, naast algemeen vormende vakken, een praktijkgericht programma. Op onze school denken zowel MT, docenten en leerlingen mee over een eigen, sterke en duurzame invulling van de nieuwe leerweg. Dit zijn daarbij belangrijke issues:

- snelheid waarin de invoering moet plaatsvinden;
- betrokkenheid van iedereen binnen de school;
- ruimte om mooie plannen om te zetten in uitvoering.

Binnen de nieuwe leerweg is de school verplicht zes onderdelen aan te bieden die het mavo-onderwijs praktijkgericht moeten maken. Vanuit de richting die wij als school ontwikkelen (iedere school geeft, binnen bepaalde kaders, een eigen karakter aan de nieuwe leerweg) vinden we deze onderdelen extra waardevol:

1. Ontwikkeling van brede vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en werken binnen een organisatie.
2. Beheersing van systematisch werken zodat de leerling o.a. goed kan plannen, opdrachten uitvoeren, afronden en zijn eigen handelen kan evalueren.

We blijven alle vier de profielen aanbieden omdat leerlingen naar veel verschillende opleidingen zullen uitstromen.

MAVO-SECTORLEIDER INGER BONHOF:

‘De invoering van de nieuwe leerweg is een enorme klus maar leerlingen zijn erbij gebaat. Op dit moment is er in ons curriculum en de manier van lesgeven te weinig ruimte voor ontwikkeling van basale vaardigheden die nodig zijn voor hun vervolgstappen. Daarom willen we ook extra focussen op brede vaardigheden en systematisch werken. Als school kunnen we een mooie slag maken in waar we ook nu al voor willen gaan: de leerling echt zien en ruimte geven om zich te ontwikkelen tot iemand die stevig in de maatschappij staat, autonoom, sociaal en bekwaam.’

HAVO: RELATIE, COMPETENTIE EN AUTONOMIE STAAN CENTRAAL

De havo moet meer een eigen gezicht krijgen, is de gedachte achter de onderwijskundige vernieuwing in ons havo-onderwijs. Komende jaren werken we met elkaar aan een helder profiel van het havo-onderwijs, waarbij we onder andere inzetten op de ontwikkeling van een praktijkgericht onderdeel in het havo-curriculum. Als school volgen we komende jaren daarin onze eigen route.

- Het meer praktijkgericht werken met daarbij keuzemogelijkheden voor leerlingen kreeg vanaf schooljaar 2021/2022 vorm binnen het vak ADI (Art, Design en Innovation). Centraal staat de keuzevrijheid van de leerlingen, zij kiezen zelf met welke specialisatie (o.a. tekenen en graphic design) zij verder willen en bij welke docent.
- Deze aanpak stimuleert talentontwikkeling, keuzes maken en stappen nemen om een doel te bereiken. Wij denken dat dit, naast de inzet van LOB-trainingen, een positieve invloed heeft op het keuzeproces van leerlingen bij het kiezen van een vervolgopleiding.
- De huidige 'business class' is een initiatief binnen havo en vwo dat we meer aandacht gaan geven. Leerlingen starten en runnen een eigen bedrijfje. Dit past bij de ambitie om meer praktijkgericht onderwijs aan te bieden, waarbij leerlingen op een breder vlak worden uitgedaagd dan alleen de cognitieve ontwikkeling.

HAVO-SECTORLEIDER TRINKA STAM:

'We willen heel graag dat onze leerlingen weten waarom ze op school zijn, waar ze naartoe werken en dat leren ertoe doet. We kunnen een mooie slag maken in het verband leggen tussen competentie en autonomie. Al in de onderbouw maken coaches de leerlingen hiervan bewust en bieden ze zichzelf aan: vraag het ons als iets je niet lukt of je problemen ervaart.

De focus op de klas als geheel verandert steeds meer. In plaats van een one-size-fits-all aanpak werken we meer vanuit de vraag wat een individuele leerling nodig heeft. Individuele leervragen krijgen veel meer aandacht, waarbij docenten en coaches een cruciale rol spelen. Dat vraagt komende jaren een andere manier van denken en kijken, beseffen we. Op havo was de docent vooral een aanbieder van de lesstof. Maar wil je de leerling enthousiast maken voor je vak dan gaat het allereerst om persoonlijke ontwikkeling en om socialisatie. De vraag is dan: wie heb ik voor mij en wat is nodig voor het leerproces?'

VWO, VWO+ EN GYMNASIUM: ONDERZOEKEND LEREN IS BELANGRIJK SPEERPUNT

De didactiek van 'onderzoekend leren' is komende jaren een belangrijk speerpunt voor onze vwo-afdeling, die ook een vwo+- en gymnasiumklas telt. Leerlingen worden gestimuleerd om zelf actief kennis te ontwikkelen door vragen te stellen, onderzoek te doen en zo tot oplossingen te komen. Dit krijgt een prominente plek in de reguliere lessen van vwo-, vwo+- en gymnasium-leerlingen, en niet meer alleen in het vak wetenschapsoriëntatie. Hoe gaan we dat doen?

- Het karakter van onze vwo-afdeling wordt bepaald door de focus op wetenschap. Dat uit zich onder andere in een actief lidmaatschap van Wetenschaps Oriëntatie Nederland (onze school is een WON-school).
- We nemen vwo-docenten actief mee in het gedachtegoed van WON door hen te blijven informeren, samen te leren en door professionaliseringsactiviteiten.
- We werken samen met de Universiteit Utrecht en de VU Amsterdam bij het organiseren van extra curriculaire activiteiten, activiteiten die een scholier naast school doet. Zo maken leerlingen alvast kennis met de werkwijze van universiteiten.

Een ander speerpunt van het vwo op het Erfgooiers College is het bieden van maatwerk in organisatorische zin. Leerlingen kunnen kiezen voor vwo, vwo+ (extra uitdaging), met bij beide de optie om Latijn en Grieks erbij te doen, dus een gymnasiumdiploma te behalen. In 2022-2023 doet de eerste lichting gymnasium-leerlingen eindexamen. Daarnaast kiezen leerlingen ook creatieve

modules, 'exotische vakkencombinaties' en extra vakken. De keuzemogelijkheden zien we als een groot goed en passen bij onze maatwerkambitie. Tegelijkertijd vraagt het veel organisatie, dat is een punt van aandacht. Een groepje collega's buigt zich over dit thema, wat de komende twee jaren moet leiden tot een slimmere manier van organiseren.

VWO-SECTORLEIDER HANS SLOTBOOM:

'Onderwijs aan vwo-leerlingen vraagt andere competenties dan lesgeven in andere sectoren. Er wordt vaak gedacht dat het makkelijker is, qua klassenmanagement bijvoorbeeld. Misschien is dat zo maar ondertussen is voldoende intellectuele uitdaging bieden een hele klus. Dat vraagt van docenten een ijzersterke voorbereiding, ruim boven de stof staan en goed aanvoelen waar de vragen en behoeften liggen. Daarbij zijn vwo'ers vanuit de basisschool niet zo gewend om te leren leren. In onze coaching en herijking daarvan binnen de school is dit komende twee jaar een centraal begrip. Hoe tillen we ons onderwijs op een hoger niveau, ook wat dit betreft? De leerlingtevredenheid is goed binnen het vwo, de oudertevredenheid is zelfs heel goed. Als gehele school werken we komende jaren vanuit de zes ambities (zie hoofdstuk 1) aan kwaliteitsverbetering. Ook het onderwijs aan onze vwo-leerlingen zal daardoor groeien en verder ontwikkelen. Ik heb er alle vertrouwen in dat we dat samen voor elkaar krijgen.'

3. ONS PERSONEEL

Het personeel van het Erfgooiers College is veelbetekend voor onze leerlingen. Komende jaren willen we ons nog meer bewust worden van de impact die docenten en ondersteunend personeel hebben op leerlingen. We investeren daarom onder meer in het (nog) scherper en echt zien van de individuele leerlingen, en hen op maat bedienen. Dit past ook bij de waarden die wij belangrijk vinden: aandacht, samen en persoonlijke groei.

Hiermee spelen we niet alleen in de op herstelopdracht die onze school begin 2020 kreeg. We doen dit vooral om vorm te geven aan wat ons drijft: het bieden van goed en betekenisvol onderwijs. Daar zijn inmiddels stappen in gemaakt, onder andere door het invoeren van Formatief Handelen. Onze docenten stimuleren we om kritisch te kijken naar het eigen handelen in de lespraktijk en de effecten daarvan. Het verbeteren en doorontwikkelen van afstemming hebben komende jaren prioriteit. Hoe pakken we dit aan?

1. Het thema 'afstemming' heeft doorlopend onze aandacht tijdens schoolbrede trainingen, studiedagen en workshops voor docenten.
2. De DOT-analyse (Digitale Observatie Tool) wordt uitgebreid met een leerlingmodule waardoor ook leerlingen hun feedback kunnen geven op aanpak en inzet van docenten. In het DOT-nagesprek met de docent krijgt afstemming vervolgens extra aandacht.
3. We willen bekend staan als school met een sterke leerlingbegeleiding. Al langer vervullen coaches (voorheen mentoren) daarin een belangrijke rol. We gaan die rol evalueren en verbeteren, onder andere door scholing van de coaches. Het doel is hen te bewaken in het ontdekken en zien van wat individuele leerlingen nodig hebben voor hun ontwikkeling, en daarop in te spelen.
4. Het platform Leerlingbespreking.nl gaan we intensiever inzetten. Het draagt onder andere bij aan het oog hebben voor iedere leerling in zijn eigenheid en verhoogt de betrokkenheid van leerlingen bij het eigen leerproces.



3.1 INVOERING VAN HET ONTWIKKELGESPREK

Vanaf januari 2022 krijgt het ontwikkelgesprek een plek in de aanpak van onze personeelsontwikkeling. Naast het ontwikkelgesprek is er het DOT-gesprek voor het onderwijspersoneel. Daarnaast is er een gesprek met de sectie over de sectieplannen en is er contact met de leidinggevende over de inzet van het komend jaar. Ook met het onderwijsondersteunend personeel wordt het ontwikkelgesprek gevoerd.

Voor al het personeel geldt dat door te investeren in een goede relatie met de leidinggevende de medewerker zich gezien en gewaardeerd voelt. Die goede relatie bestaat uit een aantal contactmomenten gedurende het schooljaar.

Doel van het ontwikkelgesprek is de ontwikkeling van de medewerker te bespreken, waarbij deze onderdelen centraal staan:

- persoonlijke aandacht;
- welbevinden van de medewerker;
- zicht op de huidige rol;
- bespreken van gewenste ontwikkeling en groei.

Ook thema's als de relatie met de leidinggevende en talenten en ambities komen aan bod: hoe zet je deze in ten gunste van leerlingen en school?

Het document 'Het ontwikkelgesprek' (december 2021) gaat dieper in op verdere aanpak en invoering van het ontwikkelgesprek.

RECTOR-BESTUURDER GERLOF BOERSMA OVER EEN FEEDBACK-CULTUUR

'Het elkaar als docenten feedback geven is erg belangrijk om onderwijs en onderwijsaanpak beter af te stemmen op de behoeften van de individuele leerlingen. Ook in het leren van de leerlingen speelt feedback een belangrijke rol. Als docenten moeten we het geven van feedback niet alleen onderwijzen maar ook voordoen. We laten hierbij zien dat feedback onmisbaar is in een lerende organisatie. We zijn immers allemaal aan het leren.

Onze school kent een familiecultuur, waarbij we het goed hebben met elkaar. Elkaar feedback geven kan in zo'n cultuur echter lastig zijn. Daarom heeft feedback ook een plaats gekregen in het scholingstraject dat we in het kader van NPO gestart zijn in samenwerking met Noordhoff Academy. We hadden een aantal studiedagen over hoe van en met elkaar te leren. Toen bleek weer eens dat het enorm belangrijk is dat het personeel een groep is, er een teamgeest heerst. Corona heeft het bouwen aan die teamgeest niet bevorderd, integendeel: veel collega's waren amper op school. Toch is de winst van de sessies die we al gehad hebben dat we concludeerden dat we van en met elkaar willen leren. Die bereidheid is er en daar willen we komende periode op voortbouwen.'



HR-ADVISEUR BEA SCHOLTENS OVER HET ERFGOOIERS COLLEGE ALS WERKPLEK

Op het Erfgooiers College werken we voortdurend aan goed werkgeverschap. We willen dat het personeel hier met plezier werkt, vertrouwen heeft in de school en er trots op is om op het Erfgooiers te werken. Als HR-adviseur zet ik mij daar graag voor in.

Kenmerkend voor de school is het klimaat dat uitademt dat je hier niets meer dan jezelf hoeft te zijn. Het 'doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg', en dan in de positieve betekenis. Hier zit een keerzijde aan: feedback geven kan in zo'n sfeer (we noemen dat ook wel 'een familiecultuur') als lastig ervaren worden. In de aanpak van ons personeelsontwikkelingsbeleid is dit komende twee jaar een belangrijk aandachtspunt, mede omdat het een specifieke opdracht is dat docenten kritisch kijken naar hun eigen aanpak.

Komende jaren willen we ook groei en ontwikkeling blijven stimuleren. Als je passie hebt voor je vak, sta je immers nooit stil en wil je investeren in je loopbaan. Er is daarom tijd en geld beschikbaar voor personeel om studies, trainingen en workshops te volgen, aansluitend bij de ontwikkeling die een medewerker voor ogen heeft.

4. KWALITEITSZORG, IEDERS ZORG

Het op brede schaal verbeteren van onze kwaliteit kunnen we gerust een van de belangrijkste doelen voor komende twee jaar noemen. Daarmee maakten we al een start. Met elkaar bouwen we verder aan een school waar kwaliteitszorg ieders zorg is, en iedereen zich verantwoordelijk voelt voor verbetering en vernieuwing van ons onderwijs.

Afgelopen twee jaar ontwikkelden we binnen het Erfgooi-ers College een volwaardig kwaliteitsbeleid (uiteengezet in 'Kwaliteitsbeleid 2020-2022') in plaats van ad hoc in te zetten op kwaliteit. Hierdoor zijn we in staat om op alle kwaliteitsgebieden structureel te meten, te evalueren, bij te sturen en – hoofddoel van ons kwaliteitsbeleid – te verbeteren.

4.1 WAAR WILLEN WE HEEN?

We willen komende jaren onder meer:

- De kwaliteit van het primaire proces vergroten.
- Volop inzetten op maatwerk en differentiatie (lees daarover ook in hoofdstuk 1).
- De kwaliteit van onze docenten en ondersteunend personeel verbeteren.
- Streven om kwaliteit onderdeel te laten worden van onze schoolcultuur, waarbij kwaliteit voor iedereen vanzelfsprekend is.
- De rol van de sectie vergroten in het structureel meten, evalueren en plannen maken.
- De aanpak van het herstel van het onderwijs na corona vormgeven volgens onze eigen kwaliteitsmethode.



Belangrijk instrument in onze aanpak is de zogeheten 'PDCA-cirkel', die per kwaliteitsgebied aan de basis van elk kwaliteitsproces ligt. De gedachte erachter is dat leeropbrengsten per afdeling, sectie en docent geëvalueerd en geanalyseerd worden. Daarbij staan deze vragen centraal:

1. Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? (kwaliteitsbepaling)
2. Hoe meten we wat we willen weten? (kwaliteit zichtbaar maken)
3. Vinden anderen dat ook? (toetsen door derden)
4. Wat doen we met de verkregen informatie? (consequenties inventariseren)
5. Borgen of bewegen we? (aanpassing)

KWALITEITSCOÖRDINATOR HANS SLOTBOOM OVER DE KWALITEITSCULTUUR OP SCHOOL

We willen dat kwaliteit onderdeel is van onze schoolcultuur. Dat betekent onder andere dat onze inzet om de kwaliteit op het Erfgooiers College te verbeteren niet alleen iets is van de schoolleiding. Iedereen is hierbij betrokken, dus van Raad van Toezicht tot leerlingen en ouders. Daarin was en is nog een mooie slag te maken. De voorgang ervan stagneerde de afgelopen periode door corona, schoolsluiting en online onderwijs. Maar stel dat ik vakdocent ben van een brugklas waarin het grootste deel een onvoldoende haalt voor een toets. In de kwaliteitscultuur waarnaar wij streven, vraag ik dan mijn naaste collega mee te kijken, te reflecteren op mijn aanpak en samen naar oplossingen te zoeken. Dat klinkt tijdsintensief maar als het onderdeel is van onze kwaliteitscultuur gaat het vanzelf, durf ik wel te zeggen. Zo'n cultuur creëren is best complex en vraagt verandering en experiment. Daar is inmiddels een start mee gemaakt. Door er als schoolleiding, docenten en anderen gezamenlijk mee aan de slag te gaan hopen we dat kwaliteit volop in de cultuur en het DNA van de school gaat zitten.'

4.2 KWALITEITSGEBIEDEN EN KWALITEITSKAARTEN

Het waarderingskader Voortgezet Onderwijs van de Inspectie van het Onderwijs bestaat uit vijf kwaliteitsgebieden:

1. Onderwijsproces
2. Schoolklimaat
3. Onderwijsresultaten
4. Kwaliteitszorg en ambitie
5. Financieel beheer

Met het waarderingskader wil de Inspectie zicht krijgen op drie elementaire vragen over de betekenis van het onderwijs voor leerlingen: leren ze genoeg (Onderwijsresultaten), krijgen ze goed les (Onderwijsproces) en zijn ze veilig (Schoolklimaat)? In de kwaliteitsverbeteringsslag die we maken is aandacht voor alle gebieden, waarbij met name het onderwijsproces extra focus vraagt, mede vanuit de herstelopdracht van de Inspectie.

Om overzicht te hebben over de voortgang van kwaliteitsverbetering op de verschillende gebieden werken we sinds 2020/2021 met kwaliteitskaarten. Deze kaarten zetten we in als toetsinstrument voor ontwikkelingen op het gebied van onder meer didactisch handelen, samenwerking, pedagogisch klimaat, veiligheid en resultaten. We gebruiken kwaliteitskaarten om het proces te evalueren en zo te kunnen corrigeren (dagelijks), verbeteren (regelmatig), bij te stellen (jaarlijks) en te vernieuwen

(meerjaarlijks). Daarbij is expliciet aandacht voor de vraag wat leerlingen ervan merken (zie kader hieronder). De schoolleiding gebruikt de kwaliteitskaarten volgens de kwaliteitsagenda, alle kwaliteitsgebieden blijven daarbij actueel voor alle betrokkenen.

WAT MERKEN DE LEERLINGEN VAN HET VERBETEREN VAN ONZE KWALITEIT?

Het primaire doel van alles wat we doen is onze leerlingen onderwijs bieden dat kwalificeert, socialiseert en hen vormt tot zelfbewuste jonge burgers (zie ook de paragraaf over burgerschapsonderwijs, in hoofdstuk 2). Daarin spelen docenten en schoolleiding een sleutelrol, zoals ze dat ook spelen in de aanpak en verbetering van kwaliteitszorg. Bij hen begint het: leerlingen zien hoe zij in hun werk staan, verantwoordelijkheid nemen, omgaan met hen en elkaar, perspectief en kansen omarmen. We willen naar een kwaliteitscultuur waarin het 'samen' centraal staat, wat trouwens ook een van onze waarden is (zie hoofdstuk 2). Onderzoek toont aan dat als docenten en leerlingen samen leren en in verbinding staan, dit leerlingen veel oplevert.

4.3 TOT SLOT: KROONJUWELEN EN AMBITIES

Het Erfgooiers College wil in Huizen en omgeving een middelbare school zijn waar onze waarden (aandacht, samen en persoonlijke groei) zichtbaar en bewezen kroonjuwelen zijn. Dat wil zeggen: opvallende kwaliteiten die de school tot een onderscheidende school maken. Mede met de kwaliteitsaanpak die we voorstaan is dit per kroonjuweel (of: waarde) onze ambitie:

- Aandacht – Aandacht voor leerlingen, ouders en elkaar (personeel) zijn essentieel op school. We willen iedereen zien met zijn eigenheid, kwaliteiten en kansen. In de onderwijsaanpak zetten we in op maatwerk en differentiatie in de klas. Dit is met stip een noodzakelijke ambitie waar onder andere externe experts ons al verder in helpen ontwikkelen. Zo bouwen we komende jaren voort aan een cultuur waarin aandacht verweven is in alle lagen en onderdelen van de school.
- Samen – Met elkaar zijn we op school verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs. Daarom ligt er grote nadruk op gezamenlijkheid en verbinding. Dat begint bij de deur van het lokaal waar docenten de leerlingen bij binnenkomst persoonlijk groeten en er op micro-niveau verbinding ontstaat. Dit kleine maar cruciale gebruik tekent het schoolklimaat waaraan we bouwen: een klimaat waar gezamenlijkheid, betrokkenheid en eigenaarschap centraal staan.
- Persoonlijke groei – Onze school is een oefenplaats, een samenleving in het klein waar je mag scoren, fouten maken en je veel kansen krijgt. We gaan graag die 'extra mijl' met leerlingen, zonder uiteindelijk in te leveren op resultaten. Want die zijn en blijven goed op het Erfgooiers College.





Christelijke Scholengemeenschap
mavo - havo - vwo - vwo+ - gymnasium



Christelijke Scholengemeenschap
mavo - havo - vwo - vwo+ - gymnasium

ADRES
Graaf Wichman 175
1276 KD Huizen

POSTADRES
Postbus 163
1270 AD Huizen

TELEFOON
035-5248020

E-MAIL
administratie@erfgooierscollege.nl

www.erfgooiers.nl