

“De vraag of een leerling geslaagd is, beperkt zich niet tot de resultaten die hij haalt; hij is pas geslaagd als hij geleerd heeft hoe hij zich als individu verhoudt tot de wereld om hem heen.” (Bruin-Raven, Wassink, & Bakker, 2016)

# SCHOOLPLAN

2022-2024



November 2022

---

# Inhoud

1	Baudartius College en Achterhoek VO.....	2
1.1	Baudartius College .....	2
1.2	Identiteit.....	2
1.3	Aanvaarding van materiële bijdragen .....	2
1.4	Kernwaarden Achterhoek VO.....	2
2	Onderwijskundig beleid.....	4
2.1	Onze eigen opdracht voor het onderwijs .....	4
2.2	Onderwijsproces (OP1, OP5) .....	4
2.3	Leerlingvolgsysteem (OP2) .....	5
2.4	Pedagogisch en didactisch klimaat (OP3, SK2).....	5
2.5	Schoolklimaat (OP6) .....	7
2.6	Veiligheidsbeleid (SK1).....	7
2.7	Schoolondersteuningsprofiel (OP4).....	8
3	Personeelsbeleid .....	9
3.1	Profiel en functies.....	9
3.2	Verantwoording en dialoog (KA3).....	9
3.3	Bevoegd en bekwaam personeel .....	9
3.4	Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid (KA2) .....	10
3.5	Pedagogisch en didactisch handelen (OP3) .....	10
3.6	Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding .....	10
3.7	Invloed van leerlingen op personeelsbeleid .....	10
4	Kwaliteitsbeleid (KA1 en KA2) .....	11
4.1	Visie op kwaliteit en kwaliteitscultuur.....	11
4.2	Cyclisch werken aan ambities .....	11
4.3	Betrokkenen bij (interne) kwaliteitszorg .....	12
4.4	Kwaliteitszorginstrumenten .....	12
	Literatuur .....	15

# 1 Baudartius College en Achterhoek VO

## 1.1 Baudartius College

Het Baudartius College is een school voor leerlingen met een havo-, atheneum- of gymnasiumadvies. De school is in augustus 2019 onderdeel geworden van het BRIN Eligant. Samen met Het Stedelijk zijn we gestart met de samenwerkingschool het Eligant Lyceum, deze school wordt opgebouwd vanaf de brugklas. Ieder jaar komt er een nieuwe jaarlaag bij totdat de school na zes jaar volgroeid is. Het is onze ambitie om uit te groeien tot een school met ongeveer 1200 leerlingen. Tot die tijd blijft het Baudartius College een zelfstandige deelschool.



Kernwaarden van het Baudartius zijn:

- Relatie;
- Competentie;
- Autonomie.

## 1.2 Identiteit

Het Baudartius College is van oorsprong een protestants-christelijke school, waar iedere leerling en iedere medewerker, ongeacht godsdienst, levensbeschouwing of sociaal-culturele achtergrond welkom is.

## 1.3 Aanvaarding van materiële bijdragen

Er is geen specifiek sponsorbeleid. Mocht dat in de toekomst wel opgesteld worden, dan gebeurt dit conform de sponsorregeling van Achterhoek VO (zie [www.achterhoekvo.nl](http://www.achterhoekvo.nl)). Wanneer er al sprake zou zijn van sponsoring, zal het nooit zo zijn dat de sponsor (mede) bepaalt wat de inhoud (of vorm) is van de leerstof. Naast een bijdrage in de schoolkosten staat het ouders natuurlijk vrij om een schenking of donatie te doen om onze onderwijskundige ambitie (maatwerk, ondernemend leren en inzet coaches) daadwerkelijk te kunnen realiseren.

## 1.4 Kernwaarden Achterhoek VO

Het Baudartius College maakt als school deel uit van de stichting Achterhoek VO, een stichting voor voortgezet onderwijs met momenteel 17 scholen en 24 locaties in de Achterhoek. Ongeveer 14.800 leerlingen gaan bij Achterhoek VO naar school. Iedere leerling voor voortgezet onderwijs kan er een passende opleiding volgen. De scholen onderscheiden zich van elkaar, ieder met een eigen sfeer, profiel en levensbeschouwing. De volgende vijf kernwaarden zijn voor iedereen die verbonden is aan Achterhoek VO én dus voor iedereen van het Baudartius College uitgangspunt van handelen.

### Persoonlijk leiderschap

"Ik geef in de eerste plaats leiding aan mezelf, aan mijn drijfveren, aan de wijze waarop ik in het leven sta en me met anderen verbind. Ik ben verantwoordelijk voor en eigenaar van mijn leerproces, mijn ontwikkeling en mijn loopbaan. Ik ben me bewust van mijn talenten en van mijn emoties, weet te reflecteren en ben verantwoordelijk voor dat innerlijke proces in mijzelf."

### Ik ben, omdat wij zijn

"Ik maak deel uit van gemeenschappen, zoals de gemeenschap van de klas, de school, het team, de familie, het geloof, de buurt, de streek, de sportclub, de muziekvereniging,

Achterhoek VO, Nederland, de wereld. Ik verbind mijn belangen met die van de gemeenschap. Ik realiseer me terdege dat ik ben, omdat wij zijn en handel vanuit die gedachte.”

#### Duurzaamheid

“Ik houd bij het nemen van besluiten rekening met de lange termijn. Mijn besluiten zijn gericht op duurzame werking in plaats van op ‘snelle tevredenheid’. Ik prefereer organische ontwikkeling met draagvlak en eigenaarschap van betrokkenen boven korte-termijn-besluiten. Ik neem draagvlak en co-creatie serieus en daarmee de werkelijke kans op succes. Ik houd bij mijn besluiten rekening met de gevolgen ervan voor milieu en samenleving.”

#### Rekenschap

“Ik ben aanspreekbaar op mijn handelen. Ik verantwoord me naar mijn opdrachtgever, naar mijn collega, naar mijn team, naar mijn leerlingen en naar mezelf. Ik heb iets uit te leggen en ben daartoe bereid.”

#### Verandervermogen

“Ik weet dat de samenleving sterk en in een hoog tempo verandert, op weg is naar een tijdperk dat ik niet ken en waarvan ik me deels geen voorstelling kan maken. Dat vraagt van mij het vermogen me aan relevante ontwikkelingen aan te passen, veerkrachtig te zijn en proactief. Ik leer daarop attent te zijn en ik ga mee in wat mij en ons sterker maakt” (Achterhoek VO, 2018).

Deze kernwaarden van Achterhoek VO zijn voor zowel leerlingen als medewerkers uitgangspunt van handelen. De kernwaarden komen onder andere tot uiting in het feit dat iedereen deel uitmaakt van de schoolgemeenschap en daar ook actief een bijdrage aan levert; dat we met elkaar werken aan een duurzame school en samenleving; dat iedereen aanspreekbaar is op zijn handelen en verantwoording aflegt en dat we ons realiseren dat we in een snel veranderende wereld leven waarin het belangrijk is om leerlingen vaardigheden als creatief denken en oplossingsgericht werken aan te leren zodat zij maximaal kunnen anticiperen op de veranderende samenleving.

Onze missie:

Wij bieden uitdagend onderwijs waarbij alle leerlingen zo gemotiveerd mogelijk kennis verwerven en vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben voor een leven lang leren in een dynamische samenleving.

## 2 Onderwijskundig beleid

### 2.1 Onze eigen opdracht voor het onderwijs

Een groot deel van het leven van leerlingen in de leeftijdsfase van 12 tot 18 jaar speelt zich op school af. Het is een belangrijke periode in hun persoonsvorming. Het Baudartius wil, samen met ouders, de leerlingen goed voorbereiden op de uitdagingen die hun omgeving biedt. We willen hen toerusten om als volwaardig lid van de maatschappij en als individu te functioneren. We begeleiden hen bij keuzes naar een vervolgopleiding en zorgen voor een goede doorstroming en aansluiting naar hbo of universiteit. De wereld waarin jongeren opgroeien, verschilt sterk van die waarin hun ouders en grootouders opgroeiden. Allerlei zekerheden zijn verdwenen of aan het verschuiven. Steeds meer kinderen groeien op in niet-traditionele familieverbanden, steeds meer mensen werken op flexibele basis, technologische ontwikkelingen beïnvloeden de samenleving steeds meer en sneller en steeds vaker vraagt de samenleving om wendbaarheid en improvisatievermogen. We zien het als onze opdracht om alle leerlingen uit te dagen om te groeien, boven zichzelf uit te stijgen, hun grenzen te verkennen en te verleggen. We leggen de lat hoog en stimuleren een brede belangstelling en een lerende houding. We prikkelen leerlingen niet alleen in wat hun belangstelling al heeft, maar ook in wat zij nodig hebben als voorbereiding op hun toekomst. We willen de aanwezige talenten bij leerlingen verder ontwikkelen en ze leren hoe ze deze kunnen gebruiken. We hebben oog voor voorlopers én achterblijvers. Zo komt elke leerling aan groeien toe.

Onze leerlingen vervolgen hun weg na het behalen van hun diploma vaak op een hbo of universiteit. Dit betekent dat ze over (academische) vaardigheden moeten beschikken om binnen het hbo of op de universiteit succesvol te kunnen zijn. We leren de leerlingen deze vaardigheden aan (zoals onderzoek doen, presenteren, een betoog kunnen houden, creatief denken, planvaardigheid en ICT-vaardigheden). In ons onderwijsaanbod hebben we keuzes gemaakt, die gericht zijn op het versterken van deze vaardigheden: we bieden havo- en vwo-onderwijs met een [gymnasium](#). Daarnaast zetten we in op brede talentontwikkeling van onze leerlingen door het aanbieden van een [kunst- en cultuurprofiel](#) en [versterkt talenonderwijs](#) met onder andere Cambridge English. We doen mee aan diverse olympiades om onze leerlingen verder uit te dagen.

### 2.2 Onderwijsproces (OP1, OP5)

#### Aanbod

Bij het ontwikkelen van het onderwijs voor de bovenbouw gebruiken we steeds zowel het examenprogramma, de eindtermen havo en vwo alsook de wettelijk vastgestelde referentiekaders als uitgangspunt. Voor Nederlands is dat het *referentiekader taal*, voor rekenen het *referentiekader rekenen* en voor de moderne vreemde talen (Engels, Frans en Duits) is dat het Europees Referentie Kader (ERK).

#### Coaching

Op het Baudartius College heeft iedere leerling een persoonlijke coach. De coach spreekt zijn coachleerlingen iedere drie weken in een individueel gesprek. In het gesprek komen reflectie op de afgelopen periode, doelen voor de komende periode en strategieën om die doelen te behalen aan de orde. De coach legt de belangrijkste gespreksonderwerpen en gemaakte afspraken vast in Magister. Docenten van de leerling hebben leesrechten. Daarnaast vindt er minimaal drie of vier keer per jaar een driehoeksgesprek plaats tussen de leerling, de ouder(s) en de coach. De leerling maakt een verslag

van het driehoeksgesprek en stuurt dit naar de coach. De coach slaat het verslag van de leerling op in Magister en noteert daar eventuele eigen aantekeningen.

#### Onderwijstijd (OP5)

Leerlingen hebben per vak, per leerjaar een bepaald aantal lessen, zie hiervoor de lessentabel in de schoolgids.

#### Keuzewerktijd

Op het Baudartius bieden we maatwerk, waarmee we ruimte creëren voor talentontwikkeling en persoonlijke kwaliteiten van leerlingen. Naast de vaklessen kunnen de voorexamenklassen zich 2 keer per week inschrijven voor een keuzewerktijd. Tijdens dit uur is er veel te kiezen. De leerlingen kunnen aan het werk bij een vakdocent naar keuze, ze kunnen zich inschrijven in een stilte-werk-uur of in de mediatheek. Naast deze uren kunnen leerlingen in verleg met hun coach en vakdocenten maatwerk vragen. Alle vakdocenten bieden naast hun lessen ook individueel maatwerk aan leerlingen.

#### Activiteitendagen

Gedurende het schooljaar plannen we na iedere toetsweek activiteitendagen. Tijdens deze dagen laten we het reguliere rooster los om ruimte te creëren voor activiteiten die anders minder goed in het rooster passen.

#### Burgerschap

Binnen het onderwijs van het Baudartius heeft het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie een grote plek. Door veel aandacht te besteden aan het maken van keuzes leren onze leerlingen voortdurend afwegingen te maken, rekening houdend met hun eigen voorkeuren, hun langetermijndoelen én de belangen van anderen. We vergroten de kennis over maatschappelijke thema's door dagelijks in de klas aandacht te besteden aan actualiteit. We betrekken onze leerlingen actief bij onze schoolgemeenschap door leerlingen mee te laten werken aan schoolactiviteiten en door feedback te vragen. In coachgesprekken is er veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van iedere leerling, waarbij het niet alleen gaat om schoolwerk, maar ook over wie je als mens bent.

### 2.3 Leerlingvolgsysteem (OP2)

We vinden het belangrijk om in beeld te hebben of alle leerlingen op het juiste niveau onderwijs volgen. De coach bespreekt dit tijdens ieder driehoeksgesprek met leerling en ouders, zodat we samen gedurende het schooljaar tot een motiverende leerroute komen en tot een passende plek in opvolgende leerjaren.

Om ervoor te zorgen dat de leerlingen goed in beeld zijn bij zowel de vakdocenten als de coach, hebben we naast de coach- en driehoeksgesprekken ook leerlingbesprekingen. Deze besprekingen zijn tweewekelijks met het docententeam van het Baudartius College. Daarnaast haalt de coach voor ieder driehoeksgesprek informatie op bij de vakdocenten. Dit doet hij/zij met behulp van een document waarin de coach vragen uitzet en daarmee gericht informatie van de vakdocenten ophaalt.

### 2.4 Pedagogisch en didactisch klimaat (OP3, SK2)

De missie van het Baudartius vormt de basis van ons pedagogisch en didactisch klimaat. Onze missie is, zoals eerder genoemd: *'Wij bieden uitdagend onderwijs waarbij alle leerlingen zo gemotiveerd mogelijk kennis verwerven en vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben voor een leven lang leren in een dynamische samenleving.'*

Het eerste element in de missie vormt *'uitdagend onderwijs'*. Het is onze opdracht om leerlingen te begeleiden naar de zone van de naaste ontwikkeling (Vygotsky, 1978). Dat doen we door kansen te

creëren, waarbij leerlingen met ondersteuning van een schoolgenoot of docent iets kunnen wat ze niet zelfstandig zouden kunnen. Op deze manier groeien kennis en vaardigheden.

Het tweede element waar we ons op richten in onze missie is de intrinsieke **motivatie**. Dat doen we door onze werkwijze zo te organiseren dat we voldoen aan de drie psychologische basisbehoeftes **relatie**, **competentie** en **autonomie**. Wanneer in voldoende mate is voldaan aan de behoefte van relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte van competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') en aan de behoefte van autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen'), is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren (Stevens, 2004).

Deze drie elementen vormen daarom de basis van speerpunten van de school. Dat lichten we hieronder toe.

### Relatie

Wij streven ernaar dat iedereen het gevoel heeft erbij te horen en deel uit te maken van onze gemeenschap. We creëren systematisch de momenten waarop wij alle leerlingen zien. Iedere leerling heeft een persoonlijke coach die een keer in de drie weken een coachgesprek voert over welbevinden, vorderingen en doelen van de leerling. Daarnaast is er drie of vier keer per jaar een driehoeksgesprek tussen leerling, ouders en coach over het welbevinden, de vorderingen en de doelen.

Om tegemoet te komen aan de behoefte aan relatie zien wij voor alle medewerkers een belangrijke taak. Goede relaties ontstaan door te luisteren, vertrouwen te bieden, op te treden als het echt nodig is, uitnodigende omstandigheden te creëren, het goede voorbeeld zijn, uit te dagen en te ondersteunen (Stevens, 2004). Onze pedagogische opdracht is het bieden van veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning en het waarborgen van de verbondenheid met de ander. Dit doen we onder andere door systematisch klankbordgroepen te horen en samen met de leerlingen activiteiten te organiseren.

### Competentie

Wij creëren een goede basis voor het ontwikkelen van een gevoel van competentie door een combinatie van hoge (en reële) verwachtingen en beschikbaarheid van hulp en ondersteuning. Leraren die hoge verwachtingen hebben van hun leerlingen stellen veel vragen aan hun leerlingen, geven hen tijd om na te denken en zijn niet tevreden met een te gemakkelijk of te kort antwoord. Wanneer vakdocenten vriendelijk zijn voor hun leerlingen ontstaat er een warm pedagogisch leerklimaat (Voerman & Faber, 2020).

Naast kennisontwikkeling en maatschappelijke vorming is persoonsvorming een derde belangrijk doel van het onderwijs. Leerlingen moeten leren hoe ze als kritische, verantwoordelijke burgers een bepaalde onafhankelijkheid kunnen ontwikkelen (Biesta, 2012). Wij werken aan persoonsvorming om de leerlingen te stimuleren om zichzelf beter te leren kennen, erkennen en waarderen, en de leerlingen verantwoordelijkheid te laten ontwikkelen voor zichzelf en anderen. Persoonsvorming wordt ook zichtbaar in activiteiten zoals tutoraat, deelname aan de leerlingenraad/klankbordgroep/activiteitencommissie en andere projecten in het kader van leerlingenparticipatie.

### Autonomie

Leerlingen willen het gevoel hebben de dingen zélf te kunnen doen, zélf te kunnen beslissen, zélf keuzes te maken. Dat kan alleen in een omgeving waarin de eigenheid van iedere leerling gerespecteerd wordt. Individuele vrijheid is belangrijk en wordt gestimuleerd, maar altijd in relatie met de ander en met behoud van zijn vrijheid en de verantwoordelijkheid daarvoor (Stevens, 2004). Wij passen 'scaffolding' toe: de interventies passen zich aan (de groei van) de leerlingen aan en de intensiteit van de begeleiding neemt geleidelijk af. Dat maakt dat de autonomie van de leerling toeneemt en dat heeft een positief effect op het leren (Van de Pol, Volman, & Beishuizen, 2010).

Het laatste element in onze missie is een leven lang leren in een dynamische samenleving. Om de ontwikkeling van de school succesvol te laten zijn, is wendbaarheid nodig. We vragen geregeld feedback aan leerlingen, ouders, collega's en andere betrokkenen en passen onze werkwijze indien nodig aan.

## **2.5 Schoolklimaat (OP6)**

Ons streven is dat de werkwijze tussen alle personen in de school een samenhangend geheel vormt (het [congruentieprincipe](#)). De drie speerpunten (relatie, competentie, autonomie) voor het onderwijs gelden dus voor zowel leerlingen als het team.

### [Cultuur gericht op ontwikkeling](#)

We werken samen aan het vergroten van onze collectieve professionaliteit. Samen met leerlingen werken we aan de vormgeving van het onderwijs. Er is een klimaat waarin wij iets voor elkaar over hebben en willen samenwerken. Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep (dit geldt zowel voor de groep leerlingen als voor het team waar we zelf deel van uitmaken). Wij houden van uitdaging en gaan actief op zoek naar oplossingen. Wij spreken regelmatig met elkaar af hoe we met elkaar omgaan.

Om als school te excelleren is het belangrijk dat de systeemwereld ondersteunend is aan de bedoeling (Hart, 2013): onze missie en speerpunten. Het contact tussen mensen (zowel docent-leerling, als bijvoorbeeld coach-ouder of collega-collega) en de behoefte die hieruit blijkt, moet gehoord worden. Hierbij houden we steeds de volgende vraag in ons achterhoofd: wat kan ik op dit moment voor deze leerling (of ouder of collega) betekenen? We zijn er alert op dat we ons beleid, onze protocollen en systemen zo inrichten dat ze ondersteunend zijn aan dit persoonlijke contact.

## **2.6 Veiligheidsbeleid (SK1)**

Een veilig leer- en werkklimaat is van groot belang. Het is niet voor niets dat "relatie" als eerste wordt genoemd in onze visie op leren. Alle afspraken en regels die we met elkaar maken over de veiligheid bij ons op school staan in ons veiligheidsbeleid. Het veiligheidsbeleid staat op onze website.

### [Aanwezigheidsregistratie](#)

Voor zowel ouder(s) als school is het belangrijk om te weten waar leerlingen zich gedurende een schooldag bevinden. Vandaar dat we op school door middel van de aanwezigheidsregistratie in Magister noteren waar leerlingen zijn. Zo kunnen leerlingen niet gaan 'zwerven' binnen (of buiten) school. Wanneer een leerling ontbreekt zonder afmelding, nemen wij contact op met thuis.

Om maximaal zicht te hebben op al onze leerlingen, spreken we op school het volgende met elkaar af: als een leerling afwezig is tijdens de les, noteert de docent dit (bij de start van de les) in Magister. De medewerkers van het Bureau leerlingzaken (BLZ) checken meerdere malen per dag de aanwezigheid. Bij twijfel belt BLZ met ouder(s). BLZ zet altijd een aantekening van de afwezigheidsmelding en het gesprek met ouders in Magister.

### [Omgaan met onacceptabel gedrag](#)

Naast onze werkwijze rond de aanwezigheidsregistratie beschrijven we in ons veiligheidsbeleid (zie onze website) ook hoe we omgaan met sociale media, met onacceptabel gedrag en met pesten. Wanneer een leerling (of medewerker) een fout maakt, krijgt hij/zij altijd de mogelijkheid om zijn gemaakte fout goed te maken en om de relatie te herstellen (het zogenaamde herstelrecht). We maken daarover afspraken en werken met 'probleemoplossende' sancties. Deze leggen we vast in heldere afspraken en/of in een contract.



Uit ervaring weten we dat dit een uiterst effectieve herstel-interventie is, mits de betreffende leerling (en zijn ouder(s)) het gedrag zelf ook als een probleem ervaart/ervaren. Het gedrag wordt veroordeeld, de persoon wordt gerespecteerd. Daarom is de afspraak geen afwijzing, maar een helpende hand.

Natuurlijk doen we er op het Baudartius College alles aan om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan en om pesten tegen te gaan. Wanneer er toch sprake is van pesten, pakken we dit zo snel mogelijk op. We bespreken het met alle betrokkenen. Leerlingen moeten weten dat ze in dat geval altijd en overal hulp kunnen vragen en krijgen in school. Niet alleen de coach, maar ook de andere volwassenen op school hebben oog voor de signalen van leerlingen; we tonen allemaal interesse en luisteren naar wat leerlingen te vertellen hebben. In geval van pesten volgen we het 'niet-pesten-protocol' zoals beschreven in ons veiligheidsbeleid (zie website). De onderwijsondersteuningscoördinator coördineert het anti-pestbeleid.

In de jaarlijkse leerling- en ouderenquêtes vragen we altijd naar de mate waarin leerlingen zich veilig voelen bij ons op school. Indien de uitkomst van de enquête daar aanleiding voor geeft, maken we een concreet verbeterplan dat we, na instemming van de medezeggenschapsraad, in het volgende schooljaar uitvoeren.

## **2.7 Schoolondersteuningsprofiel (OP4)**

In het ondersteuningsplan stelt het samenwerkingsverband een niveau van basisondersteuning vast, zodat ouders weten wat zij ten minste van iedere school in de regio mogen verwachten. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van iedere school staat vervolgens een beschrijving van de voorzieningen die op de betreffende school zijn getroffen voor leerlingen die specifieke ondersteuning behoeven.

Het Baudartius College is een "begeleidingsschool". Dit betekent dat op het Baudartius College de basisondersteuning op orde is voor alle leerlingen als het gaat om het volgen van de leerling, het in beeld hebben en inspelen op didactische behoeften van de leerling, het pedagogisch klimaat, het welbevinden en de sociaal-emotionele ontwikkeling. De docenten zijn allemaal voldoende deskundig om deze basisondersteuning te bieden. Om tegemoet te komen aan specifieke onderwijsbehoeften van (een klein deel van de) leerlingen bieden we extra activiteiten aan. Dit noemen we extra ondersteuning. Om leerlingen met extra onderwijsondersteuningsbehoefte(n) goed op te kunnen vangen, is onze school aangesloten bij het Samenwerkingsverband Regio Zutphen. We maken gebruik van onderwijs- en zorgarrangementen. De grens tussen basisondersteuning en deze [extra ondersteuning](#) wordt door het samenwerkingsverband bepaald. Voor leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte staat een speciale paragraaf 'passend onderwijs' in ons toelatingsbeleid. Het [Schoolondersteuningsprofiel Baudartius College](#) staat op de website van onze school.

Op school is een aantal specialisten aanwezig die snel kunnen aansluiten bij een leerling die een specifieke onderwijsbehoefte heeft. Dit zijn de onderwijsondersteuningscoördinator, een gezinsgeneralist, een onderwijsgeneralist, een onderwijsbegeleider, een taalcoach en een specialist (hoog)begeefdheid. Meestal gaat het om maatwerktrajecten die per leerling verschillend zijn. Het gaat dan om trajecten van ongeveer zes weken met de mogelijkheid tot verlenging van nog een keer zes weken. Daarnaast is er voor alle dyslectische leerlingen ondersteuning van de taalcoach. Ook voor leerlingen met dyscalculie is er extra ondersteuning mogelijk.

## 3 Personeelsbeleid

### 3.1 Profiel en functies

Aangezien het Baudartius College onderdeel is van het BRIN Eligant, is het personeelsbeleid gelijk aan die van de diverse deelscholen van het Eligant.

Het team stelde een [profiel schets voor een Eligant collega](#) op om toekomstige collega's en andere belangstellenden een beeld te geven van de kenmerken van een medewerker van het BRIN Eligant. We gebruiken dit profiel bij sollicitatie- en voortgangsgesprekken. De profiel schets staat op onze website. Naast dit profiel kennen we binnen de school drie verschillende functies binnen het docententeam, de zogenaamde LB-, LC- en LD-docenten. Bij elke functie hoort een eigen functiebeschrijving en functiewaardering (zie [functieboek Achterhoek VO](#)). Collega's krijgen aan het begin van het schooljaar een overzicht met daarop alle collega's, hun aanstellingsomvang en functie. Wij verwachten van alle medewerkers op onze school dat zij de taken uitvoeren en verantwoordelijkheden dragen die bij hun functie en het profiel horen. De wijze waarop dit gebeurt is onderwerp van gesprek met de leidinggevende en binnen de secties. Net zoals we leerlingen beoordelen op het niveau van hun functioneren, beoordelen we ook de docenten.

### 3.2 Verantwoording en dialoog (KA3)

Op het BRIN Eligant vinden we het belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven en aandacht te hebben voor elkaar. Wanneer er zaken spelen die voor het werken op school van belang zijn, bespreken we dit met de betrokken collega's. Wanneer we vragen hebben over elkaars handelen, stellen we deze persoonlijk aan elkaar. Als we blij zijn met het gedrag van een ander of als iemand een compliment verdient, laten we dat bij voorkeur publiekelijk blijken. We moedigen elkaar aan en ondersteunen elkaar.

Om te borgen dat alle medewerkers en hun leidinggevende structureel met elkaar in gesprek blijven, spreken we af dat er aan het einde van het schooljaar een gesprek plaatsvindt met een terugblik en een vooruitblik. De onderwerpen die aan de orde komen en de vorm van de verslaglegging van het gesprek staan beschreven in het voortgangsgesprek binnen een functioneringscyclus van het schooljaar.

Het bijhouden van de deskundigheid is een belangrijk onderdeel van het takenpakket van de teamleden. Hierover dragen teamleden zelf verantwoordelijkheid in overleg met de schoolleiding en elkaar. Tijdens het jaargesprek geeft de docent aan hoe er invulling gegeven is aan de deskundigheidsbevordering en welke effecten deze had.

### 3.3 Bevoegd en bekwaam personeel

Binnen Achterhoek VO is afgesproken dat alle docenten die (nog) onbevoegd zijn, een opleidingstraject volgen binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijn dat leidt naar een tweedegraads- of eerste-graadsbevoegdheid. Afspraken met individuele personeelsleden worden vastgelegd in een scholingsovereenkomst. Achterhoek VO is ook een lerende organisatie. Alle medewerkers krijgen ieder jaar weer de mogelijkheid zich te (blijven) scholen. In de WVO zijn twee nieuwe artikelen toegevoegd (artikel 37a en 39a1) waarin staat dat bekwaamheidsdossiers daadwerkelijk bewijzen van het bijhouden van de bekwaamheid moeten bevatten. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van hun bekwaamheidsdossier.

Samen met de andere Zutphense scholen, de Hogeschool Arnhem/Nijmegen en Radboud Docenten Academie (RDA) in Nijmegen maakt het BRIN Eligant Lyceum onderdeel uit van de (aspirant-) opleidingsschool Zutphen. Wij leiden samen op, omdat we alleen vanuit een samenwerkingsverband komen tot een optimale verbinding tussen leren op de opleidingsinstituten (theorie) en in de scholen

(praktijk). We zien het als onze maatschappelijke opdracht om samen nieuwe generaties docenten op te leiden en daartoe samen een doorlopende leerlijn te realiseren.

Samen opleiden betekent voor ons ook samen groeien; naast docenten-in-opleiding worden ook werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders, (vak)docenten en leidinggevendenden uitgedaagd zich verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld door middel van professionaliseringsbijeenkomsten, leernetwerkbijschappen, evaluaties, gesprekken met leidinggevendenden, praktijkgericht onderzoek en presentaties van creatieve opdrachten door studenten. Daarmee hopen we in de scholen en de instituten stap voor stap een vernieuwende beweging in gang te zetten. Samen werken we aan de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs (Opleidingsschool Zutphen, 2020).

### **3.4 Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid (KA2)**

We richten ons op voortdurende verbetering van het onderwijs. In ons team zijn we er primair op gericht om samen betere professionals te worden. Wij gebruiken leeropbrengsten en andere metingen als feedback op de impact die wij hebben. Wij evalueren (en reflecteren op) het effect van onze manier van lesgeven aan de hand van het leren en de vorderingen van leerlingen. Onze belangrijkste taak is het stimuleren van ieders persoonlijke ontwikkeling tot een meer bewust, betrokken en bekwaam persoon. Onze ambitie is om te blijven werken aan een professionele cultuur (Van Emst, 2012). Ons uitgangspunt hierbij is dat iedereen gelijkwaardig is als mens. Tegelijkertijd verschillen zowel leerlingen als medewerkers in hun kwaliteiten. Daarom is er op school ruimte voor zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. We willen graag die verschillende kwaliteiten van iedereen benutten en verder ontwikkelen. Om dit zorgvuldig te doen, creëren we een veilige en respectvolle leeromgeving waarin we ondersteuning bieden aan voorlopers en achterblijvers. We maken hierbij het leren inzichtelijk voor de leerling en zijn ouders en voor de medewerkers van de school. Zo kunnen we ons blijven richten op ontwikkeling en kwaliteit.

### **3.5 Pedagogisch en didactisch handelen (OP3)**

Docenten hebben de taak de leerlingen te inspireren en uit te dagen en ze zo te interesseren voor de leerstof en ze te motiveren tot leren. Wij zijn vooral in dialoog, niet zozeer in monoloog. We stellen vooral vragen en helpen leerlingen om zelf het antwoord op hun vraag te vinden. We weten dat veel successen en tegenvallers bij het leren van de leerlingen voortkomen uit wat wij als docenten doen. Wij realiseren ons goed hoe belangrijk onze taak is. Door veel interactie, goede instructie en goed klassenmanagement zorgen docenten voor vertrouwen, ondersteuning en uitdaging. Didactiek en pedagogiek zijn leidend bij de inzet van technologie.

Vaardige docenten in het coachen zijn een belangrijke voorwaarde om de begeleiding van leerlingen goed vorm te geven. Daarom bieden we aan iedere nieuwe coach een coachcursus aan. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats van de coaches: leerlingen en ouders vullen een vragenlijst in over de eigen coach, zodat we niet alleen de resultaten op teamniveau, maar ook op het niveau van de individuele coach kunnen terugkoppelen. In 2020 is een deel van het team gestart met de opleiding didactisch coachen, inmiddels de derde groep begonnen met deze opleiding.

### **3.6 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding**

Het beleid van het BRIN Eligant is om te streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Momenteel bestaat de schoolleiding van het gehele Eligant Lyceum (de drie deelscholen samen) uit vier mannen en vijf vrouwen.

### **3.7 Invloed van leerlingen op personeelsbeleid**

Alle medewerkers van het BRIN Eligant vinden het belangrijk om van leerlingen te horen hoe ze tegen onze school aankijken. De leerlingen ervaren immers als geen ander het leren en werken bij ons op school. We inventariseren systematisch hun ervaringen en tips. Iedere zes weken ontvangen we

feedback van de leerlingenraad, we bevragen ieder jaar alle leerlingen op tevredenheid door middel van een tevredenheidsenquête en vier keer per jaar organiseren we leerlingklankbordgroepsessie.

## 4 Kwaliteitsbeleid (KA1 en KA2)

### 4.1 Visie op kwaliteit en kwaliteitscultuur

Op het BRIN Eligant (zowel leerjaar 1 t/m 4 Eligant als leerjaar 5 en 6 Baudartius) hechten we veel waarde aan kwaliteit: de goede dingen doen en de dingen goed doen. Onze ambitie daarbij is het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur. Uit onderzoek blijkt namelijk dat effectieve kwaliteitszorg een kwaliteitscultuur vereist (Kleijnen, Dolmans, Willems, & Van Hout, 2011). Onder 'kwaliteitscultuur' verstaan wij "een cultuur die alle betrokkenen stimuleert om met elkaar voortdurend aan de gewenste kwaliteit te werken, en het kritische en constructieve gesprek met elkaar daarover te blijven voeren, leidend tot kwaliteitsverbeteringen" (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2017).

We zien kwaliteitsverbetering als een continu veranderingsproces. De basis van ons kwaliteitsdenken is te vinden in wat Vinkenburg (2010) de reflectieve school binnen de kwaliteitskunde noemt. Voor ons betekent dit dat onze doelen continu onderwerp van gesprek zijn binnen onze school en dat we ze gebruiken als toetssteen bij ons handelen. We kiezen er voor om deze doelen niet te vertalen naar losse, op zichzelf staande, kwaliteitsindicatoren (bijvoorbeeld in de vorm van afvinklijstjes). Dit omdat kwaliteitsindicatoren veelal een eigen leven gaan leiden en dan los van de bedoeling worden getoetst. We zijn er van overtuigd dat het gebruiken van de doelen als toetssteen, de reflectieve dialoog stimuleert en leidt tot meer eigenaarschap voor kwaliteit bij alle betrokkenen binnen de school.

We gebruiken daarnaast elementen uit de empirische en normatieve benadering (Vinkenburg, 2010) die ons ondersteunen om systematisch te werken aan onze kwaliteitsontwikkeling en -borging. We maken daarbij cyclisch gebruik van diverse kwaliteitszorginstrumenten. We toetsen ons handelen systematisch aan de gestelde doelen en zetten in op het verder ontwikkelen van de school. Daarbij gebruiken we de [Jaarkalender Kwaliteit](#) die intern beschikbaar is.

### 4.2 Cyclisch werken aan ambities

De schoolleiding stelt jaarlijks samen met de kwaliteitsadviseur jaardoelen op voor het nieuwe schooljaar en legt deze voor aan het team. De jaardoelen zijn afgeleid van de ambities en sluiten aan bij de speerpunten van de school.

In paragraaf 4.4 staat hoe we zicht houden op het realiseren van deze ambities.

BEDOELING	THEMA	ACTIE	WANNEER	EIGENAAR	OPBRENGSTEN
Onderwijs:					
* uitdagend onderwijs					
* relatie					
* competentie					
* ambitie					
Personeel					
Kwaliteit					

Tabel 2: jaardoelen op basis van onze ambities en speerpunten

### 4.3 Betrokkenen bij (interne) kwaliteitszorg

Bij het Eligant Lyceum is kwaliteit van iedereen. Hieronder is te zien hoe de verschillende betrokkenen georganiseerd zijn.

	organisatievorm	deelnemers
Achterhoek VO	kwaliteitszorgteam	kwaliteitszorgmedewerkers
Medewerkers Baudartius	schoolleiding	rector, teamleider
	interne kwaliteitszorg	kwaliteitsadviseur
	docententeams (deelraad van de) medezeggenschapsraad	docenten coaches
Leerlingen en ouders Baudartius	Leerlingenraad/klankbord (deelraad van de) medezeggenschapsraad	leerlingen
	ouderklankbordgroep (deelraad van de) medezeggenschapsraad	ouders

Tabel 3: organisatie kwaliteitszorg

We hebben naast het kwaliteitszorgteam van Achterhoek VO ook een interne kwaliteitsadviseur. De kwaliteitsadviseur zet onderzoeken uit, maakt analyses, stelt de jaarkalender kwaliteit op, ondersteunt bij het schrijven van beleidsplannen en procedures en is aanjager van de kwaliteitscultuur.

### 4.4 Kwaliteitszorginstrumenten

Om een kwaliteitscultuur te ontwikkelen en voortdurend aan onze kwaliteit te werken, zetten we verschillende kwaliteitszorginstrumenten in (zie onderstaande tabel).

In de *Jaarkalender Kwaliteit*, die intern beschikbaar is, staat de planning per schooljaar. Daarin beschrijven we welke kwaliteitszorginstrumenten we inzetten, wanneer, met welk doel, door wie en hoe. Daarbij geven we ook aan wat er met de resultaten van de onderzoeken gebeurt.

kwaliteitsgebied en ambitie	hoe meten of merken we? (kwaliteitszorginstrumenten)
eigen ambities (Baudartius)	
Wij werken hard aan het realiseren van onze eigen ambities en zijn er continu met elkaar over in gesprek. Het zijn ambities die zich niet zo makkelijk laten <i>meten</i> (want hoe meet je bijvoorbeeld op betrouwbare wijze of elke leerling gezien wordt?). We kunnen echter wel <i>merken</i> waar de ambities worden waargemaakt en waar dat nog aandacht behoeft.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leerlingenenquêtes over de coaching</li> <li>• jaarlijks het leerlingtevredenheidsonderzoek (inclusief open vragen)</li> <li>• ouderenquêtes over de coaching</li> <li>• 4x per jaar klankbordgroep leerlingen</li> <li>• 2x per maand teambijeenkomst</li> <li>• 1x per drie weken: iedere leerling heeft een coachgesprek met een persoonlijke coach. De coach noteert gespreksonderwerpen, afspraken en doelen van de leerling in Magister.</li> <li>• 3/4x per jaar driehoeksgesprekken (coach-leerling-ouder)</li> <li>• lesbezoeken door leidinggevende (jaarlijks)</li> <li>• instroom en uitstroom aantallen</li> </ul>
Hiernaast staat een aantal instrumenten die ons helpen om te merken hoe het er met betrekking tot onze eigen ambities voor staat. Daarnaast halen we hierover uiteraard veel informatie uit de dagelijkse contacten met leerlingen, ouders en collega's.	
basiskwaliteit (landelijke eisen inspectie)	
onderwijsproces	

<p><b>OP1: Aanbod</b> Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en de samenleving.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het PTA van de lopende cohorten wordt voor 1 oktober aan de hand van het examenprogramma gecontroleerd op onjuistheden.</li> </ul>
<p><b>OP2: Zicht op ontwikkeling en begeleiding.</b> De school volgt en begeleidt de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.</p> <p><b>OP3: Didactisch handelen</b> Het didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen.</p> <p><b>OP4: Extra ondersteuning</b> Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1x per drie weken: iedere leerling heeft een coachgesprek met een persoonlijke coach. De coach noteert gespreksonderwerpen, afspraken en doelen van de leerling in Magister.</li> <li>leerlingenenquêtes over de coaching</li> <li>ouderenenquêtes over de coaching</li> <li>lesbezoeken door leidinggevende (jaarlijks)</li> <li>2x per jaar lesbezoeken en enquêtes nieuwe medewerkers (m.b.v. Eloo DOT en leerlingen-enquête)</li> <li>3/4x per jaar driehoeksgesprekken (coach-leerling-ouder) over ontwikkeling en ambitie van de leerling</li> </ul>
<p><b>OP5: Onderwijstijd</b> De leerlingen krijgen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>per leerling: registratie in Magister.</li> <li>schoolbreed: geplande en gerealiseerde onderwijstijd (reguliere leerling) is per leerjaar in beeld.</li> </ul>
<p><b>OP6: Samenwerking</b> De school werkt samen met partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leerlingklankbordgroep</li> <li><a href="#">Samenwerkingsverband - SWV Regio Zutphen</a></li> <li>Cultuurprofiel scholen</li> </ul>
<p><b>OP8: Toetsing en afsluiting</b> De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zie het <a href="#">toetsbeleid</a> en Examenreglement</li> </ul>
schoolklimaat	
<p><b>SK1: Veiligheid</b> Schoolleiding en leraren dragen zorg voor een veilige omgeving voor leerlingen.</p> <p><b>SK2: Pedagogisch klimaat</b> De school heeft een ondersteunend pedagogisch klimaat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks het leerlingtevredenheidsonderzoek</li> <li>3/4x per jaar driehoeksgesprekken (coach-leerling-ouder)</li> </ul>
onderwijsresultaten	
<p><b>OR1: Resultaten</b> De school behaalt met haar leerlingen leerresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks (voorspelling) onderwijsresultaten</li> <li>Jaarlijks de doorstroomcijfers en de examenresultaten</li> </ul>
<p><b>OR2: Sociale en maatschappelijke competenties</b> De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de gestelde doelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betrokkenheid in de samenleving stimuleren we met een goede doelen actie waarbij we in afstemming met de leerlingenraad een inzamelactie organiseren voor maatschappelijke noden.</li> </ul>
kwaliteitszorg en ambitie	
<p><b>KA1: Kwaliteitszorg</b> Het bestuur en de scholen hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs.</p> <p><b>KA2: Kwaliteitscultuur</b> Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarkalender kwaliteit;</li> <li>jaardoelen opstellen</li> <li>4x per jaar de voortgang van jaardoelen met de schoolleiding bespreken;</li> <li>jaarlijks in gesprek het team over (jaar)doelen;</li> <li>tweejaarlijks het medewerkerstevredenheidsonderzoek;</li> <li>medewerkers bespreken individuele doelen in het jaargesprek met hun leidinggevende.</li> </ul>
<p><b>KA3: Verantwoording en Dialoog</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>medewerkerstevredenheidsonderzoek;</li> </ul>

<p>Het bestuur en zijn scholen/opleidingen leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• afstemming met (de deelraad van) de medezeggenschapsraad.</li> <li>• actuele gegevens plaatsen op Vensters voor verantwoording, publicatie op <a href="http://www.scho-lenopdekaart.nl">www.scho-lenopdekaart.nl</a>.</li> </ul>
---	---

Tabel 4: kwaliteitszorginstrumenten

Op diverse manieren houden wij de kwaliteit van het onderwijs en de school in de gaten en sturen waar nodig bij. Het belangrijkste is voor ons echter dat elke medewerker verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van zijn of haar eigen werk, verantwoording aflegt over de behaalde resultaten en dat we voortdurend met elkaar in gesprek zijn over kwaliteit.

## Literatuur

- Achterhoek VO. (2018, 20 november). *Strategisch beleidsplan*. Opgehaald van Geraadpleegd op 10 september 2020, van [http://achterhoekvo.nl/strategisch\\_beleidsplan](http://achterhoekvo.nl/strategisch_beleidsplan)
- Biesta, G. J. (2015). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten: Ethiek, politiek en democratie*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Bruin-Raven, A., Wassink, H., & Bakker, C. (2016). *Kiezen voor persoonsvorming: Identiteitsontwikkeling van leerling en school*. Culemborg: Phronese.
- Hart, W. (2013). *Verdraaide organisaties: Terug naar de bedoeling*. Deventer: Vakmedianet.
- Kleijnen, J., Dolmans, D., Willems, J., & Van Hout, H. (2011). *Effectieve Kwaliteitszorg vereist een Kwaliteitscultuur*. (paper). Maastricht: Onderwijs Research Dagen.
- Opleidingsschool Zutphen. (2020, januari). *Visie opleidingsschool Zutphen*. Opgehaald van Geraadpleegd op 8 november 2020, van <https://www.opleidingsschoolzutphen.nl/de-band/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 68-78.
- Stevens, L. M. (2004). *Zin in school*. Utrecht: EDG Thuiswinkel.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2017, 7 juni). *Wijziging van onder meer de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek met het oog op het optimaliseren van het accreditatiestelsel (Wet accreditatie op maat): Memorie van toelichting*. Opgehaald van Geraadpleegd op 7 november 2020 van <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?id=2017Zo7851&dossier=34735>
- Van de Pol, J., Volman, M., & Beishuizen, J. (2010). Scaffolding in teacher-student interaction: A decade of research. *Educational Psychologic Review*, 22, 271-296.
- Van Emst, A. C. (2012). *Professionele cultuur in onderwijsorganisaties*. Utrecht: APS.
- Vinkenburg, H. (2010). Naar een derde school in de kwaliteitskunde? *Synaps*, 31, 3-5.
- Voerman, L., & Faber, F. (2020). *Didactisch coachen: Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen*. (8e druk). Baarn: De Weijer.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University.



