

Schoolplan Sorghvliet 2017-2022

Een wereld erbij

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Doel en functie schoolplan	6
2. Beschrijving Sorghvliet	7
2.1. Christelijke Gymnasium Sorghvliet	7
2.2. Identiteit	7
2.3. De kern van ons onderwijs	7
2.4. Organisatiestructuur	8
2.4.1. Bestuur/Raad van toezicht	8
2.4.2. Dagelijkse leiding	8
2.4.3. Leerlingbegeleiding	9
2.4.4. Zorg	9
2.4.5. Coaching	9
2.4.6. Overleg en besluitvorming	9
3. Verantwoording huidig beleid	10
3.1. Kwaliteit van het onderwijs	10
3.1.1. Tevredenheid	10
3.1.2. Examenresultaten	10
3.2. Financieel beleid	11
3.2.1 Control en management	11
3.2.2. Meerjarenprognose	11
3.2.3. Investeringen en voorzieningen	12
3.3. Personeelsbeleid	12
3.3.1. Samenstelling team	12
3.3.2. Verzuimbeleid	13
3.3.3. Verzuim in 2016	13
3.3.4. Functionerings- en beoordelingscyclus	13
3.3.5. Informatiebronnen rond functioneren medewerkers	13
Lesbezoek	13
Flitsbezoek	14
Jaargesprek	14
Intervisie	14
Leerlingenenquête	14
Eigen initiatief docenten	14
3.3.6. Informatiebronnen rond functioneren schoolleiding	14
Jaargesprek met medewerkers	14
Personeelsenquête	14

360graden-feedbackscan	14
Jaargesprek met leidinggevende	15
3.3.7. LD-beleid en functiemix	15
3.3.8. Coaching	15
3.3.9. Piekdrukke	15
3.3.10. Financiële regelingen	15
3.4. Gebouw en organisatie	15
3.4.1. Veranderingen gebouw	15
3.4.2. Jaarplanning	15
3.4.3. Schoonmaak	16
3.5. Strategische positie van de school	16
3.5.1. Aanwas nieuwe leerlingen	16
3.5.2. Risico's	16
4. Onderwijsdoelstellingen 2017 en verder	18
4.1. Lopend beleid	18
4.1.1. Didactiek	18
Activerende werkvormen	18
Zin en onzin van huiswerk	18
Implementatie Chromebooks	18
Marzano en Hattie	18
Projectmatig onderwijs	18
Curriculum vertaalvaardigheid Klassieke Talen	18
4.1.2 Pedagogiek	19
Versterken mentoraat klas 1 en 2	19
Versterken leerlingbegeleiding bovenbouw	19
Straflokaal versus huiswerkplekken	19
Buitenschoolse activiteiten	19
4.1.3. Personeelsbeleid	19
Piekdrukke in de jaarplanning	19
Professionalisering en werkdruk	19
Competentieprofielen docenten	20
Leerlingenenquête	20
Intervisie	20
Flitsbezoeken	20
4.1.4. Gebouw en organisatie	20
Jaarplanning	20
4.2. Nieuwe thema's	20
4.2.1. Didactiek	20
Keuzewerktijd	20
Zeer getalenteerde leerlingen	21

Het vak Grieks/Latijn	21
Schrijfvaardigheid	21
Vernieuwingen in de secties	21
4.2.2. Pedagogiek	21
Overgaan en doubleren	21
Dweck	21
Actief plusdocument	21
Actieve samenwerking met het Gemeentemuseum	22
4.2.3. Personeelsbeleid	22
Nakijkdruk in de vakanties	22
Herbezinning Normjaartaak	22
Verandering arbodienst	22
4.2.4. Gebouw en organisatie	22
Aanpassing gebouw aan nieuw onderwijs	22
Draaiboeken en protocollen	22
Herbezinning Managementstructuur	23
4.2.5. Rendement en opbrengsten	23
Analyse opbrengsten	23
Kwaliteitsbeleidsplan	23
4.2.6. Communicatie	23
Personeelsblad	23
Ouderblad	23

Voorwoord

Als je het als schoolleiding goed doet, is een schoolplan een logisch vervolg op eerdere plannen die je hebt ontwikkeld om je school te verbeteren. In het verleden werd op Sorghvliet het samenstellen van een schoolplan gezien als een noodzakelijk kwaad, maar in het voorliggende schoolplan vatten we ons beleid van de afgelopen anderhalf jaar samen en blikken we vooruit op de jaren die voor ons liggen.

Het onderwijs is onderhevig aan de grillen van beleidsmakers; dat maakt het soms onmogelijk om langere tijd vooruit te kijken. Het schoolplan 2017-2022 is daarom een begindocument. In het hoofdstuk over doel en functie van het plan zullen we langer stilstaan bij de door ons gehanteerde systematiek.

Als ondertitel van dit schoolplan hebben we gekozen voor 'een wereld erbij'. Toen we in 2016 met de schoolleiding in de duinen nadachten over onze toekomst, werd al vrij snel de leus 'een wereld erbij' gebruikt om aan te geven dat een gymnasium als Sorghvliet meer hoort te bieden dan alleen maar de schoolse vakken.

De leus heeft het niet gehaald als nieuwe slogan in onze voorlichtingscampagne, maar juist in dit schoolplan kwam hij weer bovendrijven. We hebben de anderhalve jaar behoorlijk wat 'wereld' in de school gebracht. Door digitale hulpmiddelen vanaf volgend jaar te implementeren in het onderwijs, haalt Sorghvliet nog meer 'wereld' de school in. In het volgend schooljaar zullen we zien wat dit betekent voor ons onderwijs. Een spannende en interessante tijd!

In dit schoolplan vindt u niet de harde cijfers als doelstellingen voor ons beleid. In zowel gesprekken over resultaten als gesprekken met onze personeelsleden, zijn niet harde cijfers het uitgangspunt, maar staat alleen maar verbetering centraal. Doelen uit dit schoolplan worden gehaald als er verbetering is ingezet; het is aan de medewerkers en leerlingen van Sorghvliet om te bepalen wanneer die verbetering genoeg is.

Swen Zuiderwijk
Rector Christelijk Gymnasium Sorghvliet

1. Doel en functie schoolplan

Het schoolplan beschrijft het beleid voor de periode 2017-2022. Het bevat op hoofdlijnen de langetermijndoelen van de school, de maatregelen om deze te realiseren, de behaalde en de beoogde resultaten en het beleid van de kwaliteit van het onderwijs.

Met het Schoolplan leggen we verantwoording af aan de Onderwijsinspectie over het gevoerde en te voeren beleid. Maar het is voor onszelf ook een waardevol middel omdat het houvast biedt bij het verbeteren van onze kwaliteit.

Het Schoolplan is een levend document: het wordt elk jaar geëvalueerd en bijgesteld via het jaarplan. Het Schoolplan heeft vooral waarde als het gedragen en uitgewerkt wordt door medewerkers. Met elkaar ontwikkelen we beleid voor de locaties, realiseren we onze doelen en evalueren we de resultaten. Om die reden hebben we voor de vaststelling van het schoolplan gesprekken gevoerd met alle medewerkers die dat wilden. Aan de hand van deze (flits)gesprekken hebben we gecheckt of onze kortetermijndoelen nog overeen kwamen met de wensen van onze medewerkers.

Na het vaststellen van de eerste conceptversie van het schoolplan hebben we het ter goedkeuring voorgelegd aan de verschillende gremia in de school. De input die we van die gremia kregen, hebben we gebruikt voor onze definitieve versie.

Bij dit schoolplan hoort het document 'Uitvoering Schoolplan 2017-2022' waarin we per doelstelling de stand van zaken monitoren. Dit document wordt elk periode vernieuwd en besproken in de personeelsraad. Dientengevolge bevat dit schoolplan slechts de voornemens voor de komende vijf jaar en niet het tijdpad waarin we die doelen willen verwezenlijken.

2. Beschrijving Sorghvliet

2.1. Christelijke Gymnasium Sorghvliet

Het 's Gravenhaags Christelijk Gymnasium werd in 1908 opgericht als dependance van het Christelijk Gymnasium in Utrecht. Al snel werd de school bestuurlijk onafhankelijk. Met 40 leerlingen begon men in een gebouw aan de Daendelstraat op nummer 38. Al snel werd een ruimere behuizing gevonden in een inmiddels verdwenen gebouw aan de Groot Hertoginnelaan. Hier zou de school 51 jaar gevestigd zijn.

Na een lange voorbereidingstijd werd in 1965 het huidige schoolgebouw aan de Johan de Wittlaan in gebruik genomen. In de bouwplannen werd toen rekening gehouden met een maximale schoolpopulatie van 400 leerlingen; op dit moment huizen er zo'n 800 leerlingen in het gebouw. Om dat mogelijk te maken zijn twee grote verbouwingen uitgevoerd

In 2006 werd het gebouw aan de kant van het schoolplein uitgebreid met een aanbouw. Deze bevat drie lokalen, de administratie en op de eerste verdieping een ruimte waar de bibliotheek en de studieruimte voor bovenbouwers gevestigd is.

2.2. Identiteit

Onze school is een christelijke school. Wij willen onze leerlingen kennis laten maken met de christelijke normen en waarden, maar staan nadrukkelijk ook open voor andere religies. We hebben een open karakter en elke leerling, met welke achtergrond dan ook is welkom. Daarom is de grondslag van de school ook: "Wij laten ons in al onze arbeid inspireren door op de christelijke traditie gebaseerde normen en waarden". We zien het als onze taak leerlingen aan te zetten tot nadenken over achterliggende vragen zonder hen een bepaalde mening op te dringen.

We beginnen iedere schooldag met het lezen van een bijbelgedeelte. We vieren kerst- en paaswijdingen. En in het verplichte vak godsdienst/levensbeschouwing komen, naast kennis van de godsdiensten, zingevingsvragen vanuit verschillende perspectieven aan de orde.

Op deze manier willen we bij leerlingen verantwoordelijkheidsgevoel voor hun medemens, hun omgeving en hun wereld opwekken, hen opvoeden tot sociaal bewogen leiders van de maatschappij van morgen. Ook aan diversiteit wordt expliciet aandacht besteed. Jaarlijks wordt ook een actie voor een charitatief doel gehouden.

Het blijft het streven meer mensen te betrekken bij de vormgeving van onze identiteit, bijvoorbeeld door meer personeelsleden te betrekken bij de voorbereiding van onze wijdingen. Voorts willen we graag kloosterweekenden gaan organiseren voor belangstellende leerlingen.

2.3. De kern van ons onderwijs

Sorghvliet wil leerlingen opleiden tot betrokken, onderzoekende en autonoom denkende wereldburgers. Onze leerlingen hebben besef van de eigen identiteit, cultuur en tradities, beschouwen de steeds veranderende wereld en dragen actief bij aan het verbeteren ervan. Onze leerlingen trekken de wereld in en voor onze leerlingen halen we de wereld ook binnen.

Onderwijs is een relatie tussen een deskundige docent en een nieuwsgierige leerling. De analytisch-kritische vaardigheden die wij onze leerlingen aanleren, dragen bij aan een brede zelfontplooiing en bereiden ook voor op een wetenschappelijke studie. Onze docenten dragen hun vakken kennis gepassioneerd en inspirerend over. We stimuleren de ambities die onze leerlingen koesteren.

Sorghvliet is een plaats waar onderwezen wordt: de docent is de spil in het proces van de ontwikkeling van de leerling. Medewerkers van onze school blijven zich dan ook te allen tijde ontwikkelen.

Tussen de medewerkers van onze school en onze leerlingen is er vertrouwen in elkaars kwaliteiten en goede bedoelingen. Gedrag laat zich voorleven: leerlingen moeten zich kunnen spiegelen aan het gedrag van hun docenten. Iedereen op Sorghvliet moet zich veilig voelen.

In ons onderwijs laten wij ons inspireren door op de christelijke traditie gebaseerde normen en waarden. Als gymnasium brengen wij onze leerlingen in aanraking met de klassieke pijlers waarop onze cultuur gebaseerd is.

2.4. Organisatiestructuur

2.4.1. Bestuur/Raad van toezicht

De school is bestuurlijk geheel onafhankelijk. Hiervoor is in het verleden bewust gekozen aangezien het bestuurlijk éénpitten de beste garantie vormt voor het in stand houden van het categorale gymnasium.

Er werd en wordt wel beweerd dat bestuurlijke zelfstandigheid te grote (financiële) risico's met zich meebrengt. De praktijk is echter anders. Op dit moment is bestuurlijke schaalvergroting of fusie dan ook niet aan de orde. Ook nu de mogelijkheid bestaat om ons bestuurlijk aan te sluiten bij de landelijke stichting van gymnasia (een constructie die het voortbestaan van het categorale gymnasium niet in gevaar brengt), is toch gekozen voor handhaving van de huidige kleinschaligheid en korte lijnen.

Ten gevolge van nieuwe wetgeving is de bestuursstructuur van Sorghvliet gewijzigd. Het curatorium heeft geen taken meer in de dagelijkse gang van zaken op school. Deze taken worden zelfstandig door de schoolleiding verricht. Het curatorium heeft in de nieuwe structuur vooral de rol van 'toezichthouder' gekregen. De voordelen van kleinschaligheid blijven ook in deze structuur gehandhaafd. Het curatorium vormt het bestuur van de Vereniging Het Haagsch Christelijk Gymnasium Sorghvliet. Van deze vereniging kunnen alle ouders van leerlingen van de school lid worden, mits zij de grondslag onderschrijven. De schoolleiding vergadert ongeveer zes keer per jaar met het curatorium. Personele, financiële en beleidsmatige zaken staan centraal in dit overleg.

2.4.2. Dagelijkse leiding

Tot mei 2017 kende Sorghvliet een schoolleiding die bestond uit een rector en twee conrectoren. In het nieuwe schooljaar wordt bezien of het vertrek van een van de conrectoren zal leiden tot een verandering van de managementsstructuur.

De grote staf bestaat uit de leden van de schoolleiding en de drie coördinatoren van de school. De drie coördinatoren hebben de leiding over de dagelijkse gang van zaken in de

twee jaarlagen waarvoor zij verantwoordelijk zijn (klas 1 en 2, klas 3 en 4, klas 5 en 6).

2.4.3. Leerlingbegeleiding

Er zijn twee decanen actief. Eén richt zich speciaal op de profielkeuze in klas 3 en klas 4. De ander coördineert de studiekeuzevoorlichting en onderhoudt contacten met de universitaire wereld en het HBO.

Iedere klas heeft een mentor, die de leerlingen begeleidt en steunt, de resultaten met de leerlingen bespreekt en klassenuitjes en –excursies organiseert. Mentoren overleggen regelmatig met hun coördinator. Leerlingen met leerproblemen worden geholpen door de remedial teacher.

2.4.4. Zorg

Voor leerlingen, die extra zorg nodig hebben kunnen mentor en coördinator een beroep doen op de zorgcoördinator. Deze heeft wekelijks contact met de schoolmaatschappelijk werker (die een dag per week op school is) en onderhoudt contacten met externe zorginstellingen. Eenmaal per periode is er een intern ZAT, een overleg van zorgcoördinator, coördinatoren en schoolleiding.

2.4.5. Coaching

Ter ondersteuning van personeelsleden die proberen (een aspect van) hun functioneren te verbeteren zijn er coaches actief in de school. Deze coaches zijn ervaren docenten die een opleiding tot coach hebben gevolgd. De coaches zijn ook verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van (op school) beginnende docenten. Verder organiseren de coaches cursussen op didactisch en pedagogisch gebied. Alle personeelsleden kunnen een beroep doen op ondersteuning door coaches.

2.4.6. Overleg en besluitvorming

Het personeel van de school wordt vertegenwoordigd door de personeelsraad, die tevens de personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad vormt. De personeelsraad vergadert ongeveer zes keer per jaar met de schoolleiding. In de medezeggenschapsraad zijn, naast personeelsleden, ook ouders en leerlingen vertegenwoordigd. Het is de intentie van de medezeggenschapsraad om minimaal drie keer per jaar te vergaderen. Volgens het medezeggenschapsreglement heeft de medezeggenschapsraad op belangrijke punten instemmings- dan wel adviesbevoegdheid.

De schoolleiding vergadert ongeveer zes keer per schooljaar met de oudercommissie. Hier worden beleidsvoornemens alsmede de dagelijkse gang van zaken besproken. Een goed contact tussen school en ouders is van groot belang. Ook wordt de medewerking van ouders bij decanaat en bibliotheek en bij het boekenfonds zeer op prijs gesteld. De oudercommissie houdt jaarlijks een enquête over diverse aspecten van het schoolleven onder de ouders.

Beslissingen op beleidsmatig gebied worden in overleg met het curatorium door de schoolleiding na overleg met betrokken personen of geledingen genomen, besproken met de personeelsraad en tijdens de APV geïntroduceerd.

Kerngedachte is dat de deskundigen op een bepaald terrein het beleid op hun terrein bepalen. De samenhang tussen de verschillende beslissingen wordt bewaakt door de schoolleiding. Een belangrijk document in dit verband is het jaarlijkse formatieplan dat een overzicht geeft van de resultaten van oud beleid en van de activiteiten die in het komende jaar de aandacht zullen vragen. Dit formatieplan wordt besproken met de

medezeggenschapsraad (personeel, ouders en leerlingen). Hierdoor worden de beleidskeuzes minimaal eenmaal per jaar door alle actoren besproken, geijkt en vastgesteld. Een ander belangrijk document is het jaarverslag waarin een overzicht wordt gegeven van de resultaten van het onderwijs van het afgelopen jaar afgezet tegen de resultaten van de andere gymnasia en waarin in kort bestek de beleidsmatige ontwikkelingen worden besproken en geëvalueerd.

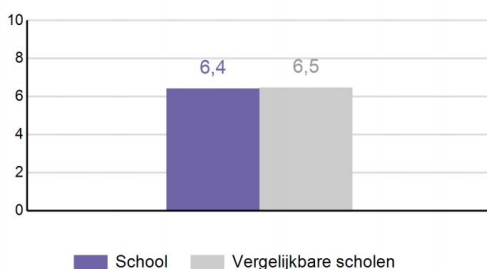
3. Verantwoording huidig beleid

3.1. Kwaliteit van het onderwijs

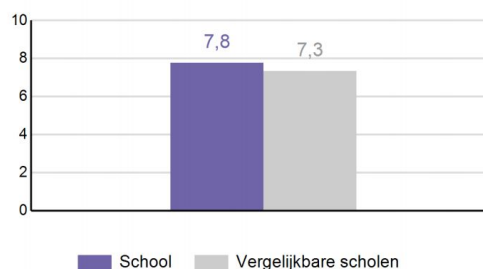
3.1.1. Tevredenheid

Onderstaande grafieken geven de tevredenheid van ouders en leerlingen weer.

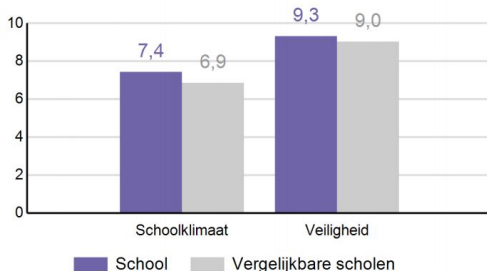
Hoe tevreden zijn leerlingen over de school in 2015-2016?



Hoe tevreden zijn ouders over de school in 2015-2016?



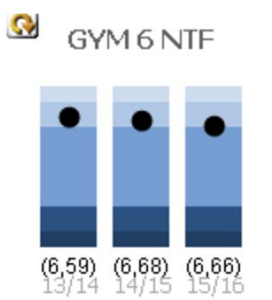
Hoe scoren leerlingen het schoolklimaat en de veiligheid van de school in 2015-2016?



Opvallend is dat de leerlingtevredenheid in het algemeen iets onder landelijk gemiddeld blijft, terwijl we op deelonderwerpen gelijk of hoger dan landelijk gemiddeld scoren.

3.1.2. Examenresultaten

Waar staat onze school per studie?



De resultaten van Sorghvliet zijn al een aantal jaar hoog: we behoren tot de best scorende vwo-scholen van Nederland.

Het gemiddelde examencijfer is de laatste jaren niet significant veranderd.

Kijkend naar de individuele vakken zijn met name de

resultaten bij filosofie, de klassieke talen en de wiskundes zorgelijk.

De moderne vreemde talen (Engels, Duits en Frans) scoren de laatste jaren juist extreem goed.

3.2. Financiële beleid

3.2.1 Control en management

Sinds 2016 is Sorghvliet voor het financiële management overgestapt op het programma Capisci. Dit programma biedt een online overzicht van de stand van zaken op verschillende gebieden. Door een koppeling met de personeelsadministratie is het ook uitermate geschikt om prognoses op personeelsgebied te vergelijken met de meerjarenbegroting.

Op Sorghvliet kennen we twee controlemiddelen waarmee we onze begroting in de gaten houden. De eerste is de systematiek van de forecasts: in april en oktober nemen we de stand van zaken op, waarmee we bepalen of onze budgetten nog in de pas lopen. Door deze systematiek te hanteren, kunnen we eerder en duidelijker acteren op eventuele voor- en tegenslagen in de begroting.

Daarnaast houden we maandelijks toezicht op onze inkomsten en uitgaven op de rekening courant. Daardoor weten we steeds tijdig of we de beschikking hebben over voldoende liquide middelen.

3.2.2. Meerjarenprognose

De financiële positie van Sorghvliet is voor de komende jaren gunstig. Pas in 2021 en 2022 voorzien we een negatief resultaat. We hebben nog tijd genoeg om daar oplossingen voor te zoeken. Hieronder het overzicht voor de komende jaren:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Exploitatie-baten	€6.327.620	€6.299.824	€6.341.294	€6.332.856	€6.272.622	€6.239.158
Exploitatie-lasten	€6.247.818	€6.254.807	€6.284.810	€6.279.087	€6.260.920	€6.283.799
Fin. baten en lasten	€21.500	€21.500	€21.500	€21.500	€21.500	€21.500
Totaal	€59.302	€24.517	€35.983	€33.268	-€8.799	-€65.121

3.2.3. Investerings en voorzieningen

Het overzicht van de investeringen de komende jaren:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ICT/audio-visuele middelen (5jr)	€12.700	€19.100	€19.100	€12.700	€12.800	€12.800
Meubilair/inventaris (16jr)	€78.260	€18.600	€18.600	€18.600	€18.600	€18.600
Boekenfonds (4jr)	€85.000	€85.000	€85.000	€85.000	€85.000	€85.000
ICT/audio-visuele middelen (4jr)	€21.600	€25.400	€4.000	€4.800	€27.500	€13.500
Totaal	€197.560	€148.100	€126.700	€116.100	€133.900	€119.900
Voorzieningen	€353.959	€338.670	€353.381	€418.092	€407.803	€277.514

3.3. Personeelsbeleid

3.3.1. Samenstelling team

Aantal	aug 2017	aug 2016	aug 2015
Mannen	34	34	32
Vrouwen	40	40	43
Totaal	74	74	75

Fte's	aug 2017	aug 2016	aug 2015
Directie	3,0	3,0	3,0
Onderwijzend personeel	40,9	44,3	43,3
Ondersteunend personeel	10,3	10,7	10,4
Totaal	58,0	58,0	57,0

3.3.2. Verzuimbeleid

Sorghvliet maakt voor het verzuimbeleid gebruik van de expertise van MkBasics, een arbodienst met vestigingen in Rotterdam, Rijswijk en andere plaatsen. We zijn niet tevreden over deze arbodienst; te vaak is er slechte communicatie en met name in het preventieve beleid laat MkBasics steken vallen.

3.3.3. Verzuim in 2016

	Aantal	ZMF	GZVD	ZVP
Mannen	34	1,62	5,34	2,13%
Vrouwen	40	3,54	3,34	4,93%
Totaal	74	2,66	3,90	3,64%

ZMF: de ziekmeldfrequentie betreft een maat voor het gemiddelde aantal verzuimmeldingen per werknemer, omgerekend naar jaarbasis;

GZVD: de gemiddelde ziekteverzuimduur, betreft een maat voor de gemiddelde duur van verzuimmeldingen die in de verslagperiode zijn afgerond;

ZVP: het ziekteverzuimpercentage betreft een percentage dat het ziekteverzuim weergeeft ten opzichte van de beschikbaarheid van werknemers.

3.3.4. Functionerings- en beoordelingscyclus

Sorghvliet kent een functionerings- en beoordelingscyclus van drie jaar. In die drie jaar wordt jaarlijks een jaargesprek gehouden tussen medewerker en lid van de schoolleiding. In dat gesprek wordt gevraagd naar het welbevinden van de collega, wordt stilgestaan bij de ontwikkelingsplannen die de collega heeft, komt het huidige schoolbeleid aan bod en de manier waarop de collega dat uitdraagt en bespreekt de schoolleider de visie van de schoolleiding op het functioneren van de collega. De uitslag van de leerlingenenquête is ook altijd een punt van aandacht in dit gesprek.

In het derde jaar van de cyclus is er niet alleen een jaargesprek maar ook een beoordelingsgesprek. Als de beoordeling voldoende is, start een nieuwe cyclus; als de beoordeling onvoldoende is, maken schoolleider en medewerker afspraken voor een verbetertraject van maximaal een jaar.

3.3.5. Informatiebronnen rond functioneren medewerkers

Lesbezoek

Lesbezoeken of lesobservaties worden in ieder geval gehouden bij docenten die nog niet in vaste dienst zijn, maar daarnaast ook als docenten erom vragen of als de schoolleiding er redenen toe heeft.

Observaties kunnen plaatsvinden volgens een vaste methodiek, vaak langs de meetlat van de vijf rollen van de docent. Dit is echter niet verplicht.

Het is gebruikelijk dat de lesbezoeken worden nabesproken door observant en docent.

Flitsbezoek

Flitsbezoeken zijn lesobservaties van tien tot twaalf minuten waarin de schoolleider als observant volgens een vaste methodiek een les observeert. De schoolleider noteert wat hij of zij ziet en geeft op een aantal facetten tips. Flitsbezoeken mogen nabesproken worden, maar dat is niet verplicht.

Jaargespreek

Het jaargespreek ook bedoeld als een moment waarin zowel docenten als OOP'ers de kans krijgt te reflecteren op zijn eigen functioneren. Als zodanig hoort het ook in deze opsomming thuis.

Intervisie

Een aantal keer per jaar leggen docenten bij elkaar intervisiebezoeken af en bespreken die met elkaar. Vaak proberen we groepen docenten in te delen op een thema dat ze interessant vinden.

Leerlingenenquête

Jaarlijks in januari houden we een enquête waarin leerlingen door middel van het beantwoorden van een aantal vragen hun docenten mogen beoordelen. Sorghvliet hecht er waarde aan dat iedere leerling over al zijn of haar docenten een mening mag geven. Uiteindelijk bespreekt de schoolleiding de resultaten van de enquête met alle docenten in het jaargespreek. Docenten die minder goede resultaten hebben, krijgen eerder een gesprek met een schoolleider. De nadruk in dat gesprek wordt gelegd op het formuleren van een hulpvraag voor een coachingstraject.

Eigen initiatief docenten

Docenten kunnen te allen tijde zelf onderzoeken naar tevredenheid van hun leerlingen uitvoeren. De schoolleiding kan daarin ondersteunen, maar het staat docenten vrij om daar zelf keuzes in te maken. Ook het bespreken van dergelijke onderzoeken is aan de docenten.

3.3.6. Informatiebronnen rond functioneren schoolleiding

Jaargespreek met medewerkers

In het jaargespreek is stelselmatig een agendapunt opgenomen waarin de collega de kans krijgt om iets te zeggen over het functioneren van de schoolleiding of de schoolleider.

Personeelsenquête

Het personeelstevredenheidsonderzoek is bedoeld om te monitoren of schoolbeleid ook gedragen wordt door de medewerkers. In het onderzoek maken we ook gebruik van de gelegenheid om feedback te geven op het functioneren van de schoolleiding en de coördinatoren.

360graden-feedbackscan

Rector, conrector en coördinatoren organiseren jaarlijks een feedbackscan onder medewerkers waarin zij, aan de hand van een van te voren vastgesteld competentieprofiel, de mening van de medewerkers over de al dan niet getoonde competenties geven. De resultaten van de feedbackscan zijn onderdeel van het jaargespreek met de leidinggevende, in geval van de rector is dat het curatorium. Het curatorium voert ook gesprekken met de

conrector.

Jaargespreek met leidinggevende

Het jaargespreek ook bedoeld als een moment waarin de leden van de grote staf de kans krijgen te reflecteren op zijn eigen functioneren. Als zodanig hoort het ook in deze opsomming thuis.

3.3.7. LD-beleid en functiemix

In het personeelsbeleid van Sorghvliet is ruimte voor 50% LD-docenten, 42% LC-docenten en 8% LB-docenten. Het is gebruikelijk om jonge, nieuwe docenten in LB te benoemen en (mits bevoegd) bij een vast contract naar LC te bevorderen.

De schoolleiding stapt vanaf het schooljaar 2017-2018 af van het principe dat LD-functies op basis van anciënniteit worden toegewezen en gaat ze openstellen voor docenten die kunnen aantonen dat ze bovengemiddeld presteren op Sorghvliet.

3.3.8. Coaching

Op Sorghvliet zijn drie coaches actief die niet alleen een taak hebben als BOS' ser voor nieuwe docenten, maar ook zittende docenten kunnen begeleiden in hun werk. School-video-interactie-coaching is een van de vormen die zij kunnen toepassen om hun coachwerk uit te kunnen voeren.

In voorkomende gevallen maakt de schoolleiding ook gebruik van externe coaches. Met name in situaties waarin coaching meer moet inhouden dan een 1-op-1- of 1-op-2-situatie is dat het geval.

3.3.9. Piekdrukke

De schoolleiding monitort actief de piekdrukke bij docenten en probeert in overleg met de personeelsraad oplossingen op maat te zoeken voor docenten die hier veel last van hebben.

3.3.10. Financiële regelingen

Sinds november 2016 hebben we op Sorghvliet een werkkostenregeling; medewerkers kunnen op deze manier eens in de drie jaar een fiets of digitaal device aanschaffen met een aantrekkelijke fiscale korting of hun abonnement op de sportschool jaarlijk op een dergelijke manier opgeven.

Vanaf september 2017 krijgt iedere docent en iedere medewerker die direct betrokken is bij het onderwijs aan onze leerlingen de beschikking over een chromebook.

3.4. Gebouw en organisatie

3.4.1. Veranderingen gebouw

Met de verbouwing in 2015 is de grens van de benutbare mogelijkheden van het gebouw bereikt. Nergens is ruimte om uit te breiden en inbreiding zal alleen nog kunnen plaatsvinden vanwege functieveranderingen van ruimten.

3.4.2. Jaarplanning

Sorghvliet kent een jaarplanning die voor elke periode nog eens extra wordt bijgesteld. Sinds het schooljaar 2016-2017 proberen we aan het eind van het jaar meer rust te creëren zodat we op een gedegen manier het schooljaar af kunnen sluiten. Met name voor de overgang

van de leerlingen als voor het maken van het nieuwe jaarrooster is dat van belang.

3.4.3. Schoonmaak

In april 2017 is een aanbestedingstraject voor de schoonmaak van het gebouw afgerond. Dit was de eerste Europese aanbesteding die heeft plaatsgevonden. Vanaf mei 2017 wordt ons gebouw schoongehouden door de firma Dolmans. Het contract is voor drie jaar getekend.

3.5. Strategische positie van de school

3.5.1. Aanwas nieuwe leerlingen

Sorghvliet mag zich de afgelopen jaren verheugen in voldoende belangstelling van leerlingen van groep 8 en ook van andere jaarlagen. Gezien de grootte van de school, die nu 800 leerlingen huisvest maar eigenlijk voor 750 leerlingen ideaal zou zijn, stellen we grenzen aan de aanmelding voor de eerste klas. In andere jaarlagen laten we in het geheel geen leerlingen toe, tenzij ze meer dan 10 kilometer verhuisd zijn en niet ondergebracht kunnen worden op een andere school voor voortgezet onderwijs in onze buurt.

3.5.2. Risico's

De top-7 van risico's voor Sorghvliet luidt als volgt:

1. Mogelijke imagoschade door loting

In april 2017 was de aanmelding op school zo groot dat we hebben moeten loten. In het verleden is de indruk gewekt dat na een jaar met loting een mager jaar kwam. We zullen dan ook extra moeten gaan investeren om te voorkomen dat het jaar loting ons imagoschade gaat bezorgen. Wellicht worden we hierbij ook geholpen door het feit dat Den Haag een groeiregio is.

2. Tegenvallende leerlingenaantallen door een nieuw te ontwikkelen aanmeldingssysteem

Vanaf het schooljaar 2017-2018 moet van overheidswege de aanmelding op de VO-scholen in Den Haag op de schop. Leerlingen mogen zich dan op meer scholen tegelijk aanmelden. Afhankelijk van de uiteindelijk gekozen methode moeten wij bepalen welk risico we lopen. Als leerlingen niet meer de druk voelen om zich op Sorghvliet aan te melden en andere scholen ruimte hebben om meer leerlingen op te vangen dan gebruikelijk, lopen wij wellicht leerlingen mis. In combinatie met het eerste risico kan dit funest zijn, ook al geldt hiervoor ook dat het feit dat Den Haag een groeiregio is, de pijn enigszins kan verzachten.

3. Financiële effecten van voorgestelde onderwijsvernieuwingen

Het adagium in het onderwijs is dat vernieuwen tijd kost en geld, vaak in de vorm van extra formatie. We staan op Sorghvliet aan de vooravond van twee grote vernieuwingen: het werken met digitale leermiddelen en het werken in een KWT-systeem. Beide vernieuwingen zijn niet bedoeld als bezuinigingsmaatregel. Sterker nog: om het goed te kunnen doorvoeren, is docenten tijdelijk extra formatie toegezegd. In combinatie met mogelijk ongunstige klassendelers kan dit voor tijdelijke druk op het formatieplan zorgen.

4. Moeilijk voorspelbare OCW-bekostiging op middellange termijn

In de bekostigingsstructuur van VO-instellingen is geen rechtstreekse koppeling aangebracht tussen de vergoeding voor personele kosten en de feitelijke loonkostenontwikkeling. In de

afgelopen jaren hebben we geconstateerd dat daardoor onverwachte afwijkingen ten opzichte van onze begroting kunnen ontstaan. Soms worden pensioenpremies aangepast nádat we onze begroting hebben opgesteld en cao-wijzigingen gaan normaalgesproken in op schooljaarbasis en niet op jaarbasis; dat maakt het lastig goed te reageren op veranderingen. Door het maken van forecasts moeten we deze ontwikkelingen tijdig kunnen signaleren.

5. *Nieuwe ICT-eisen en daarmee samenhangende hogere kosten*

Niet alleen onze eigen behoefte aan digitale leermiddelen speelt hierbij een rol, maar ook de wensen en verplichtingen die het ministerie ons oplegt, bijvoorbeeld als het gaat om het aanbieden van digitale examens. In onze keuze voor digitale leermiddelen hebben we al terdege rekening gehouden met de kostenpost van een dergelijke investering; daarnaast houden we ons op de hoogte van ontwikkelingen rond de digitale examens en het mogelijke afschaffen van de grafische rekenmachine ten gunste van de (ook door ons gekozen) chromebook.

6. *Arbeidsmarktkrapte*

Het vervullen van vacatures voor de vakken wiskunde, natuurkunde, Nederlands en Duits is in onze regio momenteel een probleem. Dat betekent dat de spoeling dunner wordt en we steeds vaker te maken zullen hebben met weinig keuze in de vervulling van een vacature. Sorghvliet is een school die erg geliefd is, zeker ook bij ervaren docenten. Als we niet af en toe jonge, nieuwe aanwas kunnen aannemen, maar steeds vaker een beroep zullen moeten doen op ervaren, hoog ingeschaalde docenten, heeft dat gevolgen voor onze gemiddelde personeelslast.

7. *Onvoldoende functionerende personeelsleden*

Als de spoeling dun wordt, betekent dat ook dat we kritischer zullen moeten zijn op de kwaliteit van het gebodene. Het is ons in 2016 al overkomen dat we binnen anderhalve maand al op zoek moesten naar vervanging voor een niet functionerende docent. Dat brengt stress onder leerlingen en collega's met zich mee en hogere kosten ter vervanging.

4. Onderwijsdoelstellingen 2017 en verder

4.1. Lopend beleid

4.1.1. Didactiek

Activerende werkvormen

Een commissie van twee docenten en een schoolleider heeft zich gebogen over werkvormen om de lessen actiever te maken. Dat heeft voornamelijk geleid tot een bijeenkomst over activerende werkvormen en de aanschaf van materialen. De activiteiten die de commissie heeft ingezet moeten leiden tot jaarlijks twee of drie activiteiten waar activerende werkvormen centraal staan.

Zin en onzin van huiswerk

In de eerste helft van het schooljaar 2017-2018 starten we gesprekken met de docenten over de zin en onzin van huiswerk. Uitgangspunt daarvan is dat onderzocht wordt of het zinrijk is een huiswerkvrije school te worden.

Implementatie Chromebooks

In het schooljaar 2016-2017 is een start gemaakt met het nadenken over de implementatie van chromebooks als digitaal hulpmiddel voor ons onderwijs. In april 2017 wordt het plan definitief gemaakt, waarna in verschillende stappen de chromebooks zullen worden geïmplementeerd. In het traject worden ook evaluatiemomenten afgesproken.

Marzano en Hattie

Onder leiding van de coaches en de schoolleiding buigt een aantal collega's zich over de onderwijstheorieën van Marzano en Hattie. In mei 2017 moet geëvalueerd worden wat de activiteiten van de commissies hebben opgeleverd en op welke manier de commissies zich de komende jaren gaan ontwikkelen.

Projectmatig onderwijs

In klas 1 en in klas 2 is sinds enige jaren de OWG (onderzoekswerkgroep) een manier om leerlingen meer projectmatig te laten werken. Voor het schooljaar 2017-2018 ligt er een plan om die OWG ook in de derde klas door te voeren.

Tegelijkertijd vraagt Studium Generale in klas 4 om een didactische onderbouwing. In het schooljaar 2018-2019 zal hier verder onderzoek naar gedaan worden. In oktober 2017 zijn de plannen voor de voortgang van Studium Generale bekend.

Curriculum vertaalvaardigheid Klassieke Talen

De sectie Klassieken is begonnen met het ontwikkelen van een curriculum vertaalvaardigheden vanaf klas 4. In klas 6 is tegelijkertijd een extra inspanning gedaan om de leerlingen kansrijker te maken voor het examen.

Doel is een traject met opbouw en lijn. De sectie is nog zoekende naar die opbouw en lijn voor met name de zwakste leerlingen. De problematiek van die zwakkere leerlingen is nog niet duidelijk in kaart gebracht. Zeker is dat er volgend jaar met name voor die groep een ander programma moet komen, gericht op de basis. De sectie Nederlands moet daar dan bij

betrokken worden, gezien de problematiek bij het ontleden. Een programma taalkunde voor klas 1, voor klas 3 of klas 5 is wellicht een oplossing. In oktober 2017 evalueren we het eerste jaar; zeker is al dat de sectie de ruimte krijgt om ook in het schooljaar 2017-2018 verder te werken aan het curriculum.

4.1.2 Pedagogiek

Versterken mentoraat klas 1 en 2

In het schooljaar 2016-2017 is voor het eerst geëxperimenteerd met een andere invulling van het vaardighedenonderwijs. In de eerste maanden van 2017 wordt deze opzet geëvalueerd; resultaten worden meegenomen in verbeterde plannen in het nieuwe schooljaar.

Versterken leerlingbegeleiding bovenbouw

De mentoren van de bovenbouw hebben scholing gekregen in de manier waarop ze leerlingen met autisme en ADD kunnen begeleiden. De coördinator heeft zich verdiept in een effectievere manier van het bespreken van leerlingen. Deze kennis wordt gedeeld met de andere mentoren.

Sinds het schooljaar 2016-2017 is een studietoestel actief die leerlingen helpt hun studietoestel te vergroten. In mei 2016 worden de activiteiten van de studietoestel geëvalueerd en worden plannen gemaakt voor het nieuwe schooljaar.

Straflokaal versus huiswerkplekken

In januari 2016 is het straflokaal ingevoerd. Daarnaast bleek dat er behoefte was een leerling die serieus aan het werk moest binnen de school op te vangen. Uiteindelijk heeft dat in december 2016 geleid tot een aanpassing van de systematiek, waarbij leerlingen die straf hebben en spijbelaars werden opgevangen in 07, terwijl de mediatheek werd ingezet als huiswerkplek. Deze systematiek is in juni 2017 geëvalueerd, in augustus 2017 zijn we gestart met een andere opzet van het straflokaal.

Buitenschoolse activiteiten

Sorghvliet wil de kleinschaligheid van de school mede in stand houden door het organiseren van voldoende buitenschoolse activiteiten die de verticale lijnen tussen onze leerlingen bevorderen. Het afgelopen schooljaar is daarom een start gemaakt met meer sportactiviteiten en het schoolorkest, naast de al bestaande activiteiten. In juni 2017 is een deel van de activiteiten geëvalueerd.

4.1.3. Personeelsbeleid

Piekdrukke in de jaarplanning

In overleg met de personeelsraad kijken we naar de organisatie van de randactiviteiten van ons onderwijs: de ouderavonden en de tafeltjesavonden. We proberen te komen tot een systeem dat een combinatie is van de zorg die ouders van ons mogen verwachten rond de begeleiding van hun kind en de efficiëntie die collega's nodig hebben om hun taken goed uit te kunnen voeren.

Professionalisering en werkdruk

In maart 2017 wordt een tevredenheidsonderzoek gedaan onder het personeel van Sorghvliet. Een dergelijk onderzoek zou moeten leiden tot verbeteringen in het beleid van de

school. Elke twee jaar willen we zo'n onderzoek houden, dus ook in maart 2019 en maart 2021.

Competentieprofielen docenten

In het licht van de vernieuwde promotieregels voor een LD-functie is in 2016 een onderzoek gedaan naar de competentieprofielen van de docent. Met de personeelsraad zijn daarover verkennende gesprekken gevoerd. In september 2017 zullen de profielen ter goedkeuring aan de personeelsraad worden voorgelegd.

Leerlingenenquête

In februari 2017 is voor het eerst een vernieuwde vakkenenquête afgenomen, die we, vanwege de andere opzet, ook een andere naam hebben gegeven: de leerlingenenquête. In april 2017 willen we deze enquête evalueren met de personeelsraad; verbeteringen zullen per maart 2018 worden doorgevoerd.

Intervisie

In januari 2017 bleek dat intervisie door veel docenten als een nuttig instrument wordt ervaren, maar dat het door de piekdrukte soms ook door docenten als een last wordt ervaren. In het lopende schooljaar is de opzet van de intervisie al iets thematischer gemaakt. In september 2017 willen we intervisie wederom evalueren, zodat we in november 2017 een nieuwe opzet kunnen presenteren.

Flitsbezoeken

In oktober 2016 is het flitsformulier aangepast aan de theorie van Marzano. Ook is besloten dat alledrie de leden van de kleine staf dergelijke bezoeken kunnen afleggen. De praktijk is weerbarstiger. We willen daarom in oktober 2017 het flitsformulier opnieuw evalueren en met een nieuw voorstel komen.

4.1.4. Gebouw en organisatie

Jaarplanning

In de jaarplanning van het schooljaar 2016-2017 is voor het eerst meer ruimte opgenomen aan het eind van het schooljaar. We willen daarmee bereiken dat de beslissingen over doubleren en overgaan in meer rust genomen kunnen worden en dat er daardoor meer ruimte is om voor leerlingen de juiste zaken te beslissen. Dit dient geëvalueerd te worden in september 2017.

4.2. Nieuwe thema's

4.2.1. Didactiek

Keuzewerktijd

Leerlingen raken gemotiveerder als zij op een lesdag eigen keuzes mogen maken en zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen keuzeprocess. Om die reden willen we vanaf augustus 2017 experimenteren met keuzewerktijd in de klassen vijf en zes. Gedacht wordt aan een gefaseerde invoering, waarin de klassen 5 en 6 beide twee blokken in de week de ruimte krijgen om zelfstandig te werken onder (mogelijke) begeleiding van de docenten van een aantal vakken.

Zeer getalenteerde leerlingen

Ondanks de al lopende programma's voor leerlingen die eerst meer kunnen, is onduidelijk hoe we nu precies tegemoet gaan komen aan de behoeften voor leerlingen die iets meer kunnen. Het HPG-programma, de gym-plusklas, de olympiades en activiteiten als pre-university worden in september 2017 geëvalueerd en waar nodig zullen we aanpassingen doorvoeren of nieuwe initiatieven ontwikkelen.

Het vak Grieks/Latijn

Op een gymnasium horen getalenteerde leerlingen de beide klassieke talen te kunnen volgen. In de afgelopen jaren was dat wel mogelijk, maar moesten de leerlingen uiterste inspanningen doen om dat voor elkaar te krijgen; het aantal uur per taal maakte dat niet makkelijker.

De sectie klassieken heeft voor het schooljaar 2017-2018 een curriculum ontwikkeld voor leerlingen die beide vakken willen volgen en daar examen in willen doen. In maart 2018 evalueren we het eerste jaar van dit speciale vak.

Schrijfvaardigheid

Door docenten op Sorghvliet wordt de matige schrijfvaardigheid van onze leerlingen gezien als een van de problemen die we snel het hoofd moeten bieden. In het schooljaar 2017-2018 willen we daarom extra energie steken in het verbeteren van die schrijfvaardigheid. Aan de hand van onze bevindingen besluiten we op welke manier we dat het beste kunnen doen.

Vernieuwingen in de secties

In de komende jaren verlaten een aantal topstukken van ons lerarencorps de school. We proberen in het huidige aannamebeleid al rekening te houden met deze ontwikkeling, maar niet alleen de personele bezetting moet geborgd, ook de kwaliteit van het gebodene. Om die reden willen we in eerste instantie met de secties die het betreft, maar later ook met andere secties die minder heftige veranderingen in de personele bezetting kennen, brainstormen over de toekomst van het vak. Per sectie bekijken we wat daarin de meest handige manier is.

4.2.2. Pedagogiek

Overgaan en doubleren

Op grond van de analyse van onze opbrengsten zullen we in het schooljaar 2017-2018 onze richtlijnen voor bevordering kritisch tegen het licht houden.

Dweck

Bij de coaches en de schoolleiding is veel sympathie voor de Growth Mindset-theorie van de Amerikaanse psychologie Carol Dweck. In september 2017 willen we starten met een studie naar haar werk en verkennen op welke manieren we deze theorie in ons onderwijs kunnen implementeren.

Actief plusdocument

Sinds het schooljaar 2015-2016 wordt het scholen mogelijk gemaakt om bij het diploma een plusdocument te voegen, een document waarin staat wat de leerling naast het gebruikelijke curriculum nog meer heeft geleerd op school. Het document moet op Sorghvliet nog worden ingevoerd. Wij willen dat beleidsrijk doen: niet alleen willen we de leerlingen actief laten

reflecteren op hun leermomenten naast de lessen, ook willen we meer leerlingen de kans geven zich breed te ontwikkelen.

Actieve samenwerking met het Gemeentemuseum

Schoolplannen gaan over grote dingen, maar kleine, concrete wensen zijn ook van belang. Om die reden willen we in dit plan ook aandacht besteden aan zaken die op zich heel makkelijk te realiseren zijn, maar waar we toch niet aan toekomen.

Het Gemeentemuseum is onze buurman en toch komen we er niet vaak. Het zou een verrijking voor ons onderwijs zijn als we meer gebruik gaan maken van de mogelijkheden die het biedt. Als elke docent met al zijn klassen een keer per jaar een lesuur naar het gemeentemuseum gaat om daar te gaan kijken naar een werk dat hem of haar het meest inspireert, zou dat een unieke verrijking van ons onderwijs kunnen zijn.

4.2.3. Personeelsbeleid

Nakijkdruk in de vakanties

Ons systeem van toetsweken heeft voor- en nadelen; elk systeem van toetsing heeft dat. Daarom kiezen we er vooralsnog niet voor om het systeem te veranderen, maar we willen het op twee fronten optimaliseren. Ten eerste werken we een systeem uit waarin met name de laatste dagen van de toetsweken andere surveillanten dan de docenten worden ingezet, zodat de docenten kunnen nakijken; dat idee moet in april 2017 vorm krijgen. Daarnaast willen we vanaf september 2017 met de secties het gesprek aangaan over alternatieve toetsvormen in en buiten de toetsweek, om daarmee de stroom toetsen voor zowel docent als leerling te reguleren.

Herbezinning Normjaartaak

Ervaren werkdruk is voor iedereen anders, maar de oorzaak is vaak hetzelfde: de manier waarop de docent zijn vak wil uitoefenen en de persoonlijke standaarden die hij daarvoor hanteert. Zo beschouwd is het eigenlijk vreemd dat we op Sorghvliet, net als op veel andere scholen, werken met een gestandaardiseerde normjaartaak in het programma Foleta. We willen dan ook gaan onderzoeken of een ander normjaartaaksysteem wellicht beter op onze school en op onze docenten zou kunnen passen.

Verandering arbodienst

Vanwege onze ontevredenheid over de huidige arbodienst, oriënteren we ons op andere arbodiensten. We focussen daarbij op ervaring met het werkveld, ervaring met preventieve trajecten en de wijze van communicatie met zowel docent als schoolleiding.

4.2.4. Gebouw en organisatie

Aanpassing gebouw aan nieuw onderwijs

Door het wegvallen van de noodzaak aparte computerruimten in te richten, kunnen we de spaarzame ruimte die we in het gebouw hebben op een betere manier gaan inrichten.

Draiboeken en protocollen

De werknemers van de administratie zullen een draaiboek opstellen waarin duidelijk omschreven zal worden wat de taken zijn van de administratie bij de vele schoolactiviteiten waar de administratie een rol in speelt.

Er komt een format voor de organisatoren van de diverse activiteiten waarin ook aandacht is

voor de begroting van deze activiteiten. Dit format wordt eenduidig en zal door alle personeelsleden gebruikt moeten worden.

Herbezinning Managementstructuur

Met het vertrek van Anja Lindaart als conrector is besloten de managementstructuur van Sorghvliet opnieuw onder de loep te nemen. Toen in 2009 is gekozen voor een structuur met twee conrectoren was de situatie waar de school zich in bevond, anders dan nu. Het is verstandig om te bezien op welke manier een school van onze omvang het beste aangestuurd kan worden.

4.2.5. Rendement en opbrengsten

Analyse opbrengsten

In juni 2017 wordt onder het personeel gezocht naar een medewerker die zich actief gaat bezighouden met het analyseren van de resultaten van Sorghvliet. Doel is om in het schooljaar 2018-2019 structureel de analyse van de opbrengsten te gaan gebruiken in het maken van nieuw beleid.

Kwaliteitsbeleidsplan

Op grond van de plannen in het huidige schoolplan ontwikkelt de schoolleiding in november 2017 een kwaliteitsbeleidsplan, waarin alle onderzoeken die we willen doen naar de kwaliteit van ons onderwijs verzameld worden. De resultaten van dit kwaliteitsbeleidsplan worden opgenomen in het jaarverslag van de school.

4.2.6. Communicatie

Personeelsblad

Communicatie komt van twee kanten, dus zeker ook van de kant van de schoolleiding. Zeker gezien het feit dat er veel veranderingen aankomen, willen we door middel van een tweewekelijks personeelsblad de medewerkers op de hoogte houden van alle ontwikkelingen. Het mooiste zou zijn als het blad een joint venture wordt van schoolleiding en personeelsraad.

Ouderblad

In het schooljaar 2016-2017 is al een keer geprobeerd ouders via een nieuwsbrief op de hoogte te brengen. In het schooljaar 2017-2018 willen we deze pilot doorzetten met een oudernieuwsbrief die twee keer per jaar uitkomt, in december en in april.