

Jouw toekomst,
onze aandacht



Altijd
dichtbij



Schoolplan 2019-2023

VMBO BASIS/KADER & TL | HAVO
ATHENEUM & GYMNASIUM | TTO





INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	5
1.1 Leeswijzer	6
2. PROFIEL VAN DE SCHOOL	7
2.1 Onderwijskundige basis	8
2.2 Visie en missie in de praktijk	9
2.3 Sterke punten en verbeterpunten	10
3. OPDRACHT	11
4. CONTINU VERBETEREN – BORGING VAN KWALITEIT	12
5. RANDVOORWAARDEN VOOR GOED ONDERWIJS	14
5.1 Filosofie van leidinggeven, structuur van de organisatie	14
5.2 Zorg voor kwaliteit – lessen en begeleiding	15
5.3 Zorg voor kwaliteit – resultaten	16
5.4 Veiligheid	17
5.5 Professionalisering	19
6. ONDERWIJSKUNDIGE BASIS EN MOGELIJKE ONTWIKKELINGEN	22
6.1 Leermiddelen, toetsen en maatwerk	22
6.2 Verbreding aanbod	23
6.3 Pedagogische benadering en feedback	25
6.4 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)	26
6.5 Burgerschap en identiteit	27
6.6 Ondersteuning en begeleiding	28
7. PROFILERING EN COMMUNICATIE	30
8. FINANCIËN EN FACILITAIR	31
9. SAMENVATTING	33
10. TIJDPAD SCHOOLPLAN VISUEEL	34



1. INLEIDING

“Altijd dichtbij. Jouw toekomst, onze aandacht”. Een motto dat past bij Revius Wijk. Een school waar mensen werken met veel aandacht voor leerlingen. Zij bieden goed onderwijs en begeleiden de leerlingen bij het bereiken van hun doelen en bij het maken van keuzes. Het is een slogan die we waarmaken. Daarom staat hij op de voorkant van dit schoolplan.

Het schoolplan beschrijft wat we nu goed doen en willen behouden. Tegelijkertijd staat in het schoolplan ook wat we nog willen bereiken, het werpt een blik op de toekomst. Waar willen we naartoe? Wat gaan we ontwikkelen in de komende jaren – om dat goede onderwijs en die goede begeleiding nog beter te maken, vanuit de basis die er nu is?

Het schoolplan schept de kaders voor de ontwikkeling van onze school in de komende vier jaar. Het beschrijft waar we naartoe willen en waaróm, maar laat ruimte voor het ‘hoe’.

We zullen niet op alle terreinen onze ambities kunnen waarmaken. Tussentijds maken we hier bewust en weloverwogen keuzes in.

Ik ben ervan overtuigd dat we een mooie periode van vier jaar tegemoet gaan, waarin we met tal van initiatieven ons onderwijs zullen verrijken én de kwaliteit zullen behouden.

Proces

Schooljaar 2017-2018 zijn we begonnen met het verzamelen van alle meningen en ideeën over de ontwikkeling van Revius Wijk in de komende jaren. Dit heeft in december 2017 geleid tot een breed gedragen missie en visie. Naar aanleiding daarvan zijn zeven werkgroepen van medewerkers (OP en OOP) aan de slag gegaan met een ontwikkelopdracht, op allerlei (onderwijskundige) gebieden. Zij hebben op die gebieden ambities geformuleerd en nagedacht over welke stappen er als eerste gezet moeten worden om die te kunnen verwezenlijken. Deze ambities hebben zijn getoetst bij collega's, die zaken hebben aangevuld, onderschreven of verworpen. De weerslag hiervan is te vinden in hoofdstuk 6.

De kern van dit schoolplan is gebaseerd op de inbreng van de medewerkers. We verwachten hiermee voldoende basis te hebben gelegd om stappen te maken in alle beschreven ontwikkelrichtingen. Wat betreft de uitvoering van het schoolplan geven we dan ook veel verantwoordelijkheid aan de medewerkers. Zij zijn immers de professionals die hier op de werkvloer uitvoering aan geven.

december 2018

Sven Baijens

directeur Revius Lyceum Wijk bij Duurstede

1.1 Leeswijzer

Het schoolplan is als volgt opgebouwd: in hoofdstuk 2 en 3 beschrijven we het profiel van de school en de opdracht voor de toekomst. Daarna beschrijven we in hoofdstuk 4 en 5 op welke wijze we de ontwikkeling in de komende periode gaan inzetten en hoe we zicht houden op kwaliteit. In hoofdstuk 6 staan de onderwijskundige beleidsonderwerpen beschreven. In hoofdstuk 7 gaan we in op de profilering en communicatie en in hoofdstuk 8 het facilitair en financieel beheer. Voor een samenvatting van het schoolplan, zie hoofdstuk 9.

Het schoolplan is zo geschreven dat de verschillende hoofdstukken los van elkaar gelezen kunnen worden. Daardoor is er soms overlap tussen onderwerpen en worden sommige zaken herhaald, waarmee de onderlinge samenhang duidelijk wordt.

2. PROFIEL VAN DE SCHOOL

Revus Wijk heeft in 2018-2019 750 leerlingen en 89 medewerkers (ca. 65 fte). Het is een open-christelijke school, gestoeld op een interconfessionele traditie. Wij hangen de algemene christelijke normen en waarden aan en schenken aandacht aan de christelijke feestdagen. Op Revus Wijk is iedereen welkom, welke levensbeschouwing een leerling of medewerker ook heeft.

Leerlingen kunnen bij ons vmbo-t- en havo- examen doen. Ook bieden we de onderbouw aan voor vmbo-basis en vmbo-kader (twee jaar) en (tweetalig) atheneum en gymnasium (drie jaar). Het tweetalig vwo wordt afgesloten met een FCE-examen (First Certificate in English) in leerjaar 3.

CVO Groep

We zijn onderdeel van de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Zuidoost-Utrecht (CVO Groep), een scholengroep van vijf scholen in Zeist, Doorn en Wijk bij Duurstede. Dat geeft een stevige basis voor samenwerking op het gebied van personeel, financiën en inkoop. De bestuurder van de CVO Groep is het bevoegd gezag van Revus Wijk.

De missie en kernwaarden van de CVO Groep, zoals beschreven in het Strategisch Beleidsplan 2018 luiden als volgt:

De CVO Groep is een open christelijke scholengroep voor voortgezet onderwijs in Zuidoost-Utrecht.

De CVO Groep biedt een breed aanbod aan opleidingen. We bieden een inspirerende omgeving waarin het leren en de ontwikkeling van elke leerling centraal staat. De leerling verwerft kennis, ontwikkelt houdingen en vaardigheden.

De CVO Groep biedt kwaliteit aan leerlingen en ouders, werkt voortdurend aan verbetering en zoekt de dialoog met ouders, leerlingen en andere belanghebbenden.

De CVO Groep vindt geborgenheid en een respectvolle omgang met elkaar belangrijk. Medewerkers bieden we een motiverende en uitdagende werkomgeving.

Hier horen de volgende kernwaarden bij: Leren en ontwikkelen; Geborgenheid en respect; Uitdagend en inspirerend; Streven naar een hoge kwaliteit

Deze missie en kernwaarden vormen het kader voor de missie en visie van Revus Wijk.

2.1 Onderwijskundige basis

We willen dat onze leerlingen goed zijn voorbereid op hun toekomst, de maatschappij en hun vervolgopleiding. In onze missie en visie verwoorden we hoe we dat voor ons zien: het doel van ons onderwijs en hoe we daar willen komen. Samen vormt dit de basis voor dit schoolplan en de ontwikkeling van de school in de komende jaren.

Ons motto hierbij is: **'Revus Wijk, altijd dichtbij. Jouw toekomst, onze aandacht'**.

MISSIE

We laten leerlingen tot hun recht komen in hun ontwikkeling tot een individu met verantwoordelijkheid voor zichzelf, hun omgeving en de maatschappij, nu en in de toekomst.

Onze kernwaarden zijn: gemeenschappelijk, respectvol, uitdagend en kansrijk.

VISIE

Bij ons leren leerlingen in een kleinschalige en veilige omgeving, waarin ze worden gekend, gezien en gehoord.

We dagen leerlingen uit tot leren en we wekken belangstelling door vragen te stellen, perspectieven te schetsen en hen na te laten denken over de wereld om ons heen en ieders rol hierin.

Leerlingen groeien, doordat zij leren keuzes te maken en leren hierop te reflecteren.

Vakinhoud is belangrijk, waarbij we altijd zoeken naar onderlinge verbanden en de relatie met de buitenwereld. Hierdoor wordt het leren voor leerlingen betekenisvol. Leerlingen werken regelmatig samen en zoeken naar oplossingen voor realistische vraagstukken.

We gebruiken digitale leermiddelen, zodat leerlingen vaardig worden in het gebruik van ICT en moderne media.

2.2 Visie en missie in de praktijk

Revus Wijk is een school waar leerlingen in alle opleidingsniveaus van het voortgezet onderwijs kunnen starten. Het is de enige middelbare school in Wijk bij Duurstede, in een gebouw uit 2012, speciaal ontworpen voor het onderwijskundig concept van de school.

Het concept van Revus Wijk draait om het zien van leerlingen. Alle medewerkers bieden leerlingen onderwijs, begeleiding en ondersteuning die bij hun past en hun de kans biedt om zelf keuzes te maken.

Zien van leerlingen

Op Revus Wijk hebben we gekozen voor een onderwijsconcept dat het mogelijk maakt om dicht bij de leerlingen te staan. We werken namelijk in leerhuizen. Een leerhuis bestaat uit instructielokalen, een gemeenschappelijke ruimte, lockers voor leerlingen en een werkplek voor medewerkers. Een leerhuis is de thuisbasis voor twee of drie leerjaren, bijvoorbeeld havo leerjaar 1 t/m 3 of vmbo-t leerjaar 3 en 4.

Bij ieder leerhuis hoort een vast docententeam, plus een leerhuisassistent en een leerlingbegeleider. Zij kennen hun leerlingen goed, omdat zij veel lessen geven aan klassen uit het leerhuis. Leerlingen en medewerkers spreken elkaar makkelijk even aan. Zo blijven leerlingen goed in beeld en is het voor de docenten, assistenten en leerlingbegeleiders eenvoudig om kennis en ervaringen uit te wisselen – dat doen ze doorlopend en in een regelmatig overleg met alle teamleden. Samen zijn ze verantwoordelijk voor een leerhuis met een prettige werksfeer, waarin leerlingen goed kunnen werken.

Onderwijs en begeleiding die past

De lessen op Revus Wijk zijn vergelijkbaar met die op andere scholen. Er zijn 'gewoon' klassen met leerlingen, per niveau. Leerlingen krijgen uitleg en maken opdrachten in alle bekende vakken. We werken met studiewijzers en er wordt gecontroleerd of leerlingen hun werk hebben gemaakt. Leerlingen maken werkstukken, toetsen en ze geven presentaties.

Het verschil met andere scholen is, dat op Revus Wijk een deel van de lessen in een instructielokaal plaatsvindt en een deel in de gemeenschappelijke ruimte. In de gemeenschappelijke ruimte werken leerlingen onder begeleiding van docenten en leerhuisassistenten aan opdrachten voor één of meerdere vakken, samen of individueel.

Keuzes maken

We vinden het belangrijk dat leerlingen keuzes leren maken. Leerlingen voelen zich mede-eigenaar van hun leerproces als zij er invloed op kunnen hebben. Docenten kijken samen met de leerling naar wat nodig is om optimaal te kunnen leren. Soms betekent dit dat een leerling extra verdieping van de lesstof aankan. Voor anderen betekent dit dat zij juist ondersteuning kunnen krijgen bij stof die lastig is voor de leerling. Leerlingen kunnen ook op andere manieren keuzes maken: dit kan variëren van het onderwerp voor een werkstuk tot meer of minder gedifferentieerde leerroutes. Bovenal vinden we het belangrijk dat leerlingen leren reflecteren op de keuzes die zij maken zodat zij kunnen groeien.

2.3 Sterke punten en verbeterpunten

We hebben het schoolplan geschreven op basis van de input van leerlingen, ouders en medewerkers. Deze input kwam tot stand door middel van consultaties, werkgroepen van medewerkers en een aantal schoolbrede bijeenkomsten. Dit was een boeiend en mooi proces. Hierbij bleek dat ons onderwijsconcept als zeer positief wordt ervaren. ‘Gezien worden’, ‘aandacht en betrokkenheid’ en ‘positieve benadering’ zijn hierbij de kernwoorden. Leerlingen en ouders zijn in het algemeen positief over de iPad als drager voor leermiddelen, maar zij hebben ook zorgen over mogelijke afleidingen op de iPad en te weinig ruimte voor afwisseling met boeken (blended learning). Medewerkers zien kansen in het meer ‘loslaten’ van het programma en meer ruimte geven aan (groepen) leerlingen. Zij noemen ook het potentieel van het meer uitdragen van onze sterk aanwezige band met de omgevingen het hiermee meer betekenisvol maken van het onderwijs. Daarnaast zien medewerkers kansen op het gebied van het delen van kennis tussen teams, reflecteren en het geven van feedback op ieders handelen.



3. OPDRACHT

Revius Wijk is klaar voor de komende decennia, als dé school voor kinderen uit Wijk bij Duurstede en omgeving. Een school die het motto ‘Revius Wijk, altijd dichtbij. Jouw toekomst, onze aandacht’ met trots uitdraagt. De opdracht voor de komende jaren is in het kort om het leerlingenaantal te laten groeien, doorlopend bezig te zijn met onderwijskundige ontwikkeling en minder personeelskosten te hebben. Een complexe opdracht, maar wel één waar Revius Wijk toe in staat is, want de kwaliteit van het onderwijs is goed, de resultaten zijn uitstekend en we werken op een prettige manier samen.

Leerlingenaantal

De afgelopen jaren is het leerlingenaantal gestaag gedaald, van 912 in 2013 naar nu 750. Dat is deels te wijten aan de demografie: er zijn minder kinderen in ons voedingsgebied dan in het verleden. Scholen in Doorn, Maarsbergen en zelfs Utrecht zijn daarnaast eveneens aantrekkelijk voor kinderen uit ons voedingsgebied. Demografische ontwikkelingen zijn altijd moeilijk te voorspellen, maar het lijkt erop dat de daling in de komende jaren redelijk stabiliseert. Het verhogen van het leerlingenaantal is iets waar we zelf een belangrijke rol in kunnen spelen. We zullen in de komende jaren doorlopend aandacht moeten hebben voor hoe we onszelf presenteren. Om goed te blijven, moeten we steeds een beetje beter worden in wat we doen – en dat ook actief uitdragen.

Doorlopende (onderwijskundige) ontwikkeling

We moeten onszelf blijven ontwikkelen en waarmaken wat we beloven. We kunnen daarbij als school groeien om meer en meer een lerende organisatie te zijn. Dat betekent dat we blijven reflecteren en dus onszelf de vraag te stellen of we nog met de goede dingen bezig zijn en of we die dingen goed genoeg doen.

Het onderwijskundig concept werkt en wordt gewaardeerd, maar er liggen vraagstukken rond het gebruik van (digitale) leermiddelen, een (andere) wijze van toetsen die ons goed inzicht geeft in de voortgang van leerlingen en het bieden van maatwerk.

Bezuinigen én investeren

Ondanks dat het leerlingenaantal is gedaald in de afgelopen vijf jaar, is het aantal fte aan medewerkers licht gestegen. Dat is niet houdbaar. We zullen in de komende jaren minder uitgaven voor personeel kunnen doen en efficiënter met de beschikbare tijd en menskracht om moeten gaan. Ontwikkeling kan dus niet gepaard gaan met hogere structurele kosten, maar we zullen wel investeringen doen die ontwikkeling mogelijk maken. Het zal doorlopend zoeken zijn naar een efficiëntere organisatie van ons onderwijs, waarbij we de balans moeten zoeken tussen investeren waar het nodig is en bezuinigen waar het kan.

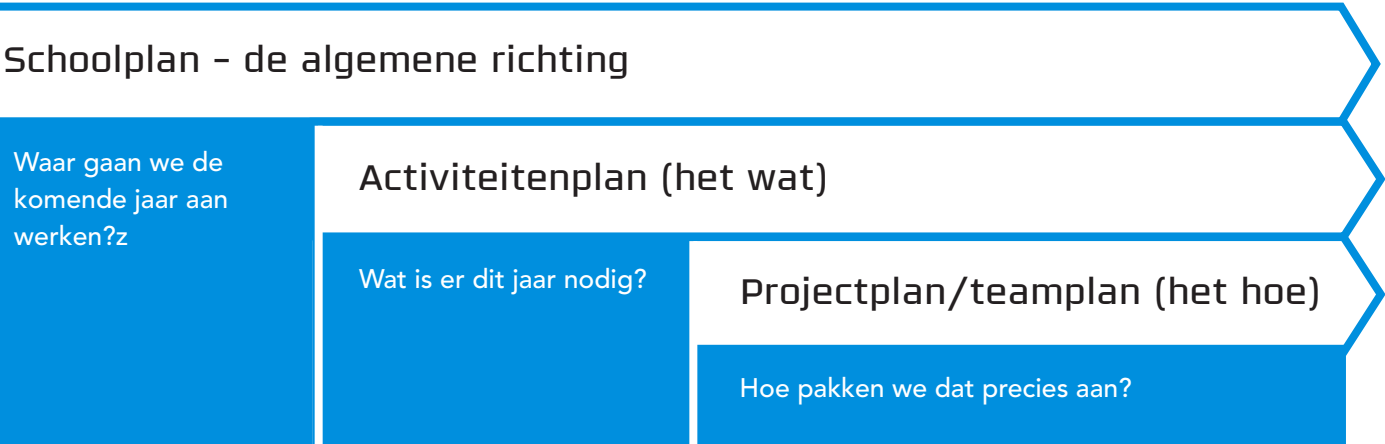
4. CONTINU VERBETEREN – BORGING VAN KWALITEIT

Focus op de toekomst, behoud van het goede

We werken op Revius Wijk met een aantal duidelijke ontwikkelrichtingen voor ogen.. Het schoolplan is de basis voor de ontwikkeling van nieuwe plannen. Ieder jaar bekijken we welke acties nodig zijn om een volgende stap te zetten in de ontwikkelrichting die we voor ogen hebben. Een actie kan een nieuw initiatief zijn, maar het kan ook zijn dat we onszelf juist de tijd geven om hetgeen we in een voorgaande periode hebben ontwikkeld, goed te borgen. Zo kunnen we goed blijven doen wat we al goed doen.

Ontwikkelrichtingen

Ontwikkelrichtingen geven ons, zo stelt het woord, richting. We nemen ons voor om die richting te volgen, om naar de stip op de horizon te reiken. Een ontwikkelrichting beschrijft een situatie die we het liefst in de praktijk, op enig moment in de toekomst, zien. Dit moment kan verder liggen dan 2022. Belangrijk is dat we doorlopend bezig zijn om onszelf te ontwikkelen in die richting. De beschreven ontwikkelrichtingen in dit schoolplan zijn dan ook geen afvinklijsten en dus ook geen wetten van Meden en Perzen. We gaan er wel vanuit dat we in 2022 een behoorlijk stuk op weg zijn.



Plannen maken

Dit schoolplan geeft de richting, maar beschrijft niet precies hoe we zaken gaan aanpakken. De schoolleiding kiest hierbij bewust voor een bottom-up aanpak, want we geloven niet in een top-down vorm van sturing waarin de schoolleiding precies vertelt hoe iets moet gebeuren. Wel geven we in dit plan de onderwerpen aan waarop iets moet gebeuren. Per jaar gaan we bekijken we wat er dat jaar nodig is om stappen te zetten in de ontwikkelrichtingen. Dit beschrijven we in het jaarlijks Activiteitenplan. De uitwerking hiervan, die het hoe beschrijft, zijn projectplannen en de team- of sectieplannen.

Evalueren van de voortgang

We evalueren op vaste momenten waar we staan ten opzichte van onze ontwikkelrichtingen. Dat doen we als het gaat om het jaarlijkse Activiteitenplan, specifieke projecten, teamplannen en sectieplannen. We doen dit ook met onze resultaten (zie paragraaf 5.3), de kwaliteit van de lessen (paragraaf 5.2) en de kwaliteit van de ondersteuning en begeleiding (paragraaf 6.6). Deze evaluaties vormen de basis voor (mogelijke) nieuwe plannen. Vragen die we ons bij deze evaluaties stellen zijn: hebben we onze doelen inderdaad bereikt; zijn we een stapje dichterbij gekomen; wat is er nodig om dat wat we hebben bereikt te behouden?

Uitproberen en fouten maken

Het is belangrijk om steeds het doel voor ogen te hebben als we nadenken over een stap die we nemen om vooruit te komen. Bij het nemen van deze stappen, bekijken we op het werkt en of het ons dichterbij het gestelde doel brengt. We staan bewust stil bij successen (groot en klein) en zorgen ervoor dat we deze successen bestendigen. Waar nodig passen we onze aanpak aan en dan begint de cyclus opnieuw. Essentieel onderdeel van dit traject is dingen durven uitproberen (experimenteren) en fouten durven maken. Alleen als dingen mislukken leren we waar de grenzen van ons kunnen liggen en zijn we in staat om na te denken over wat er nodig is om wél vooruitgang te boeken. Dat is écht leren, dat is écht ontwikkelen. Experimenteren en fouten durven maken wordt – samen met het voor ogen hebben van een doel - de basis van ons handelen. Dit leven we ook voor richting onze leerlingen: voor hen geldt namelijk hetzelfde. Wat we hierboven beschrijven is een vorm van ‘continu verbeteren’: doorlopend bezig zijn met onszelf en ons werk te ontwikkelen. Hier willen we als Revius Wijk naar toe, want die houding past bij de lerende organisatie die we willen zijn. Om continu te verbeteren benaderen we elkaar met hoge verwachtingen en hebben we vertrouwen in elkaar, zowel richting leerlingen als richting elkaar. We bevragen elkaar op: wat wil je bereiken, wat doe je om daar te komen en ben je met de juiste dingen bezig?

Vanuit vertrouwen

Dat betekent dat de aansturing door leidinggevenden en door docenten ontwikkelingsgericht is en gebaseerd op vertrouwen, zoals beschreven in de filosofie van leidinggeven (zie paragraaf 5.1). Experimenteren en daardoor misschien wel fouten maken is spannend. Bovendien zal door het uitproberen van nieuwe dingen soms blijken dat iemand de grenzen van zijn of haar bekwaamheid en capaciteit tegenkomt. In dat geval zorgen we altijd voor ondersteuning.

5. RANDVOORWAARDEN VOOR GOED ONDERWIJS

5.1 Filosofie van leidinggeven, structuur van de organisatie

Onze filosofie van leidinggeven is dat het leiderschap op alle niveaus moet bijdragen aan het kunnen behalen van onze onderwijskundige missie en dat medewerkers in staat worden gesteld om te werken volgens de onderwijskundige visie.

We gaan in ons (onderwijskundig) leiderschap uit van zo min mogelijk top-down aansturing. We omschrijven een visie, we omschrijven de kaders voor (onderwijskundige) ontwikkeling in lijn met die visie, we bewaken die kaders, we tonen voorbeeldgedrag, we bieden vertrouwen, we vieren succes en we spreken medewerkers aan op hun gedrag. Kortom: we stimuleren dat medewerkers zelf zoveel mogelijk verantwoordelijkheden hebben en een lerende houding aannemen of ontwikkelen.

Leiderschap in praktijk

Dit vertaalt zich als volgt naar de praktijk op onze school.

De schoolleiding legt de verantwoordelijkheid voor grote delen van het onderwijs in handen van docenten en assistenten. We zijn hierbij transparant over verwachtingen, geven aan wat de kaders zijn en maken afspraken over hoe docenten en assistenten laten zien wat ze bereiken. Als iemand hulp vraagt, dan bieden we die, zonder iemand een eigen leerproces te ontnemen. Voldoet iemand niet aan de verwachtingen, dan gaan we hierover in gesprek. Hierbij letten we op de verhouding tussen dat wat een persoon kan en dat wat de school nodig heeft. Houdt iemand zich niet aan de kaders, ook dan gaan we hierover in gesprek.

Dit is een duidelijke parallel met de wijze waarop we leerlingen willen benaderen: het onderwijs op Revijs Wijk gaat immers voor een deel uit van eigen verantwoordelijkheid geven aan leerlingen. Ook bieden we leerlingen hulp en willen we duidelijk zijn naar hen over onze verwachtingen. En ook hier gaan we in gesprek op het moment dat ze hier niet aan beantwoorden.

Deze parallellen zijn er niet voor niets: door een spiegel te zijn voor elkaar, leren we ook doorlopend van elkaar.

Structuur

Deze uitgangspunten voor ons leiderschap ondersteunen we met een logische organisatiestructuur en verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen leidinggevend en medewerkers. Met ingang van schooljaar 2018-2019 hebben we daarom een aantal aanpassingen gedaan in de structuur en hebben we een aantal taken en verantwoordelijkheden nadrukkelijker belegd bij de docententeams.

Afdelingsleiders zijn in deze structuur vooral verantwoordelijk voor de ondersteuning en aansturing van individuele medewerkers, teams zijn zelf verantwoordelijk voor hun planvorming en voor de begeleiding van leerlingen. Een deel van de administratieve taken rond leerlingen zijn eveneens verschoven naar de teams. Afdelingsleiders zijn nu meer in staat om ontwikkelingsgericht met medewerkers in gesprek te gaan en ervoor te zorgen dat de organisatie ondersteunend wordt en blijft voor het bereiken van onze onderwijskundige doelen.

Teams en secties

Met ingang van 2018-2019 hebben we vijf in plaats van acht teams. Hierdoor zijn de teams groter en gelijkwaardiger geworden en beter in staat om de verantwoordelijkheden te dragen. Ieder team heeft een voorzitter, deze geldt als een primus inter pares en zorgt ervoor dat binnen het team taken worden verdeeld en doelen worden gesteld.

De secties hebben in de laatste jaren minder aandacht gekregen binnen Revijs Wijk. Hier gaan we in de komende jaren verandering in aanbrengen. Dat is nodig om onze opdracht goed te kunnen uitvoeren, want een onderdeel van onze opdracht is een impuls geven aan de vakontwikkeling.

Projectmatig werken

Als het gaat om nieuwe initiatieven gaan we in de komende jaren zoveel mogelijk projectmatig werken. Dat betekent dat er een projectleider wordt benoemd, een projectplan wordt geschreven en eventueel een projectteam wordt gevormd. Projectleiders en projectteamleden zijn in principe altijd docenten of andere medewerkers. Leden van de schoolleiding zijn portefeuillehouder en zien toe op het behalen van de projectdoelen en het verbinden van projecten.

Werkgroepen

Om voldoende verbinding te creëren, los van de teams, en om kennis die breed aanwezig is te bundelen, introduceren we een aantal werkgroepen en een stuurgroep. Dit zijn groepen medewerkers, uit verschillende teams, die samen nadenken over de invulling van bepaalde onderwerpen en de mogelijke uitvoering ervan. Ook hier is een portefeuillehouder vanuit de schoolleiding bij betrokken.

5.2 Zorg voor kwaliteit – lessen en begeleiding

Zoals we al in hoofdstuk 4 stellen: om goed te blijven, moeten we telkens een beetje beter worden. We blijven onszelf dus steeds ontwikkelen, ook als het gaat om onze lessen en de begeleiding van leerlingen.

Hoge kwaliteit, visie als basis

Onze visie op onderwijs bepaalt de standaard die we hanteren voor de kwaliteit van onze lessen en begeleiding. Dat wil zeggen dat we een veilige leeromgeving bieden, leerlingen uitdagen en stimuleren, leerlingen doorlopend feedback geven en hen stimuleren tot reflectie. We willen hen keuzes leren maken, leren samenwerken en leren omgaan met moderne media en ICT.

Om dit goed te kunnen doen en goed te kunnen blijven doen, is het nodig dat we goed kijken of iets wel of niet werkt, waar we onszelf in kunnen ontwikkelen en wat we nodig hebben aan randvoorwaarden. We gaan ervanuit dat docenten ten opzichte van hun lessen een lerende houding hebben: docenten zijn doorlopend bezig met het evalueren en bijstellen van de lesaanpak en leerstofaanbod. Dat kunnen docenten doen op basis van de eigen ervaringen in de les, maar ook op basis van feedback van leerlingen, feedback van collega's, feedback van een coach en feedback van leidinggevend. Hiervoor is het van belang dat we een cultuur ontwikkelen gewend zijn om elkaar geregeld feedback te geven, dat we geïnteresseerd zijn in elkaars aanpak en ideeën en dat we samenwerken om die te verwezenlijken.

In jargon: we zetten in op een doorlopende professionele dialoog tussen docenten, overige medewerkers en leidinggevend, gericht op continu verbeteren. Dit doen we door te stimuleren dat docenten elkaar lessen bezoeken, samen onderwijs maken en leren van elkaar middels intervisie en informatiedeling. Plus: we stimuleren daarbij het experiment.

Monitoring van kwaliteit

We vertrouwen erop dat als we een cyclus van doorlopende ontwikkeling en evaluatie creëren, de kwaliteit van het onderwijs automatisch zal stijgen. Dit wordt vanzelfsprekend gemonitord. Dat doen we aan de hand van lesbezoeken door leidinggevend en door het afnemen van enquêtes bij leerlingen. We gebruiken hiervoor de cyclus van jaargesprekken. De resultaten van lesbezoeken en leerlingenuêtes verzamelen we en aggregeren we om een beeld te krijgen van het niveau van teams, opleidingen en secties. Dit leidt tot nieuwe inzichten over de ondersteuning die teams en secties nodig zouden kunnen hebben.

Voor lesbezoeken hanteren we een vastgesteld kader, dat docenten zelf jaarlijks bijstellen, passend bij de onderwijskundige doelen. De basis zal overigens altijd hetzelfde zijn, zodat we de resultaten over een reeks van jaren kunnen vergelijken. Hetzelfde geldt voor leerlingenuêtes.

Ontwikkelrichtingen

- Alle docenten en leerhuisassistenten werken in team-/sectieverband aan de ontwikkeling van het onderwijs. Dat wil zeggen dat ze samen onderwijs maken, gebruik maken van elkaars krachten en expertise en zoeken naar verbanden.
- Docenten bezoeken elkaars lessen, geven elkaar feedback op lessen en helpen elkaar in het verbeteren van de leskwaliteit.
- Docenten stellen jaarlijks het kader bij en vast waarmee de kwaliteit van de lessen wordt beoordeeld - zowel door henzelf als door leidinggevend.

5.3 Zorg voor kwaliteit – resultaten

We zijn trots op onze onderwijsresultaten, uitgedrukt in slagingspercentages, ce-cijfers en doorstroomcijfers. Die behoren al enige jaren tot de top van Nederland. Deze resultaten zijn geen doel op zich. Natuurlijk willen we graag dat zoveel mogelijk leerlingen een diploma halen. Maar Revis Wijk is geen school waar het onderwijs volledig in het teken staat van het eindexamen, het behalen van de hoogst mogelijke cijfers of het selecteren van de beste leerlingen. We willen ook een school zijn waar leerlingen zo goed mogelijk op hun toekomst worden voorbereid, waar ze mogen zijn wie ze zijn en hun talenten kunnen ontwikkelen. Wij geloven dat dit leidt tot de beste resultaten en gelukkige leerlingen.

Leren van analyse

Dat betekent dat we onze resultaten primair analyseren om ervan te leren en om informatie in te winnen hoe we onze kwaliteit kunnen behouden. We kijken naar hoe onze leerlingen zich ontwikkelen, zowel op individueel niveau als op schoolniveau. En we kijken goed naar wat we kunnen doen om leerlingen nog beter te ondersteunen en het leerstofaanbod nog beter te laten passen bij de doelen die we voor leerlingen stellen. De toetsing van kennis en

vaardigheden is hierbij ondersteunend – geen doel op zich. We kijken naar leerlingen als geheel en volgen hun ontwikkeling in de brede zin. Zie hiervoor ook paragraaf 6.1 over toetsing en paragraaf 6.6 over ondersteuning en begeleiding.

Evaluatie resultaten op niveau klas en leraar

Per periode analyseren we de resultaten, per klas, per leraar en per niveau. De vraag die we hierbij stellen is: zijn de resultaten zoals we zouden mogen verwachten, op basis van de samenstelling van de klas, op basis van het opleidingsniveau en op basis van resultaten van eerdere jaren? Dit doen we om te leren en zo mogelijke verbeterpunten aan te stippen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt dan ook bij de docenten zelf. De docenten kunnen daardoor periodiek verantwoording afleggen over wat ze hebben gedaan naar aanleiding van hun evaluaties. Waar nodig helpen we hen hierbij. De jaarlijkse analyse van de examenresultaten aan de hand van de Wolfrapportages is eveneens een verantwoordelijkheid van docenten. Hiermee kunnen docenten bekijken hoe specifieke examenonderdelen zijn afgelegd en of dit aanpassingen in de leerlijn vraagt. Dit doen secties jaarlijks na afloop van de examenperiode.

Evaluatie resultaten op niveau school

Op schoolniveau monitoren we de doorstroom van leerlingen en de examenresultaten. Voor de doorstroom kijken we naar de mate waarin leerlingen op het niveau blijven waarop ze Revis Wijk zijn binnengekomen en naar de op- en afstroom. Ten aanzien van de examenresultaten bekijken we hoe die zich over een reeks van jaren ontwikkelen, per vak en per groepen leerlingen (denk aan leerlingen die later zijn ingestroomd, met specifieke basisschooladviezen, met extra ondersteuningsbehoeften). Dit doen we jaarlijks.

Ontwikkelrichtingen

- Alle docenten zijn vaardig in het zelf analyseren van de cijfermatige resultaten van hun leerlingen
- Alle docenten leggen naar elkaar verantwoording af over gemaakte keuzes en kunnen daaruit volgend verbeterpunten formuleren voor hun eigen didactische en pedagogisch handelen en voor het aanbod van de leerstof.

5.4 Veiligheid

Ons onderwijskundig concept is gericht op het bieden van een veilige basis en omgeving voor leerlingen en medewerkers. Dit zien we ook terug in de (meer)jaarlijkse tevredenheidsmetingen: op het gebied van veiligheid scoren we hoog. Er zijn weinig incidenten op school, leerlingen gaan over het algemeen op een respectvolle en vriendelijke wijze met elkaar om.

Schoolregels

De regels omtrent het gedrag van leerlingen, alsmede hun rechten en plichten zijn in algemene zin verwoord in het leerlingenstatuut van de CVO Groep, te vinden op onze website. Daarnaast hebben we op Revis Wijk specifieke omgangsregels, per leerhuis. De basis ervan is telkens hetzelfde, in een aantal leerhuizen zijn er op onderwijskundige basis soms aanvullende regels gesteld.

Anti-pestbeleid en -coördinator

Er is een anti-pestprotocol omschreven, te vinden op onze website. Daarnaast is er een coördinator die het beleid rondom het voorkomen van pesten uitdraagt en voorlichting geeft aan leerlingen en medewerkers.

Hierbij is (impliciet) ook aandacht voor digitale veiligheid. Juist omdat we als school zo sterk digitaal georiënteerd zijn, willen we op dit vlak wel uitgebreider beleid ontwikkelen.

Vertrouwenspersonen

Er zijn twee vertrouwenspersonen binnen de school, bereikbaar voor leerlingen en medewerkers. Daarnaast is er binnen de CVO Groep een externe vertrouwenspersoon beschikbaar.

Incidentenregistratie

De registratie van incidenten vindt plaats in SOMtoday en centraal door de schoolleiding. De registratie hiervan behoeft meer eenduidigheid dan momenteel het geval is.

Ontwikkelrichtingen

- De beoordelingen van leerlingen en medewerkers op het gebied van veiligheidsbeleving zijn onverminderd hoog.
- De incidentenregistratie is eenduidig, centraal beschikbaar en geschikt om incidenten te monitoren.
- We hebben een herkenbaar (digitaal) veiligheidsbeleid



5.5 Professionalisering

Op Revus Wijk hebben we onder andere scholingsdagen, bezoeken we conferenties of netwerkbijeenkomsten, volgen we intervisie, doen we aan beeldcoaching en didactisch coaching. Professionalisering is meer dan het met regelmaat volgen van een cursus. Het gaat om het doorlopend werken aan onze professie, om beter te worden in ons werk en in het kunnen werken volgens onze onderwijskundige missie en visie. We zijn immers nooit klaar met leren en ontwikkelen, niet als persoon en niet als organisatie.

ONZE VISIE OP PROFESSIONALISERING IS ALS VOLGT:

- 1) Professionalisering gaat over doorlopend blijven leren en continu verbeteren, bij alle medewerkers.
Dit vraagt om een proactieve houding, Je bent nooit klaar met leren en ontwikkelen.
- 2) Professionalisering is niet enkel een individuele bezigheid: samen leren en ontwikkelen is de basis voor de doorlopende verbetering van de kwaliteit van ons werken.
- 3) Professionalisering dient plaats te vinden in samenhang met de ontwikkelingsrichting van de school en van de medewerkers.

We willen in de komende jaren meer lijn gaan brengen in onze professionaliseringactiviteiten en goed nadenken over hoe we meer van elkaar kunnen leren.

Ons professionaliseringsbeleid is gericht op zowel het mogelijk maken van persoonlijke ontwikkeling, als het mogelijk maken van een algehele schoolontwikkeling, in de richtingen die in voorgaande hoofdstukken staan omschreven.

Hoe sturen we op professionalisering?

Vanuit een lerende houding ben je altijd in staat je te ontwikkelen. Op Revus Wijk investeren we in deze houding zodat je nieuwe dingen durft te proberen.

‘A person who never made a mistake never tried anything new.’

(Albert Einstein)

Hoe werkt dat in de praktijk?

1) Gebaseerd op visie, verwachtingen en feedback

We gaan met elkaar in gesprek over verwachtingen op het gebied van de kwaliteit van lessen, professioneel gedrag en een lerende houding. Die verwachtingen zijn onder andere gebaseerd op onze missie en visie, op de bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel en op onze onderlinge werkafspraken.

In gesprek staan we stil bij de vraag wat er al goed gaat en wat nog beter kan. Dat zal deels in de jaarlijkse gesprekcycclus plaatsvinden, maar ook tussendoor, op meer informele basis. Het is belangrijk dat eenieder een antwoord vindt op de vraag ‘Hoe leer ik?’. Aansluitend bij het antwoord op deze vraag kunnen inzichten ontstaan over de leerbehoefte van een medewerker.



Deze lijn van ons professionaliseringsbeleid is dus cyclisch en volgt hetzelfde principe als onze filosofie van ‘continu verbeteren’ en onze filosofie van leidinggeven.

2) Specifieke redenen voor professionalisering

Een medewerker kan daarnaast nog vrij specifieke redenen hebben om zich te professionaliseren:

- Hij of zij heeft de wens om te voldoen aan eisen rond een bepaalde bevoegdheid/bekwaamheid, of ziet bepaalde carrièrekansen;
- Er is voor de medewerker een noodzaak om te voldoen aan eisen in het kader van een functionerings-/verbetertraject.

Wat bieden we?

Ondersteuning, verrijking of scholing kan individueel worden geboden, maar we sturen vooral aan op leren in team-, sectie- of groepsverband, gericht op het vergroten van de expertise en vaardigheden en - heel belangrijk - gericht op het gebruik maken van de kennis en kunde die we al samen in huis hebben. Binnen deze verbanden is er sprake van gezamenlijke reflectie op ieders handelen. Juist door gebruik te maken van de expertise van anderen, wordt leren een gezamenlijke inspanning en verantwoordelijkheid.

Professionalisering is daarnaast zoveel mogelijk ‘on the job’. Het effect van conferenties en externe workshops die buiten de directe werkcontext plaatsvinden, is vaak niet zo groot, omdat ze niet uitgaan van de bedoeling (de missie en visie) van ons als school. We zoeken dus naar mogelijkheden om te leren van en met elkaar, of door expertise de school in te halen, direct toepasbaar. Dit kan ook coaching of intervisie zijn.

OPLEIDINGSSCHOOL

Verrijking of scholing kan ook gevonden worden bij de Opleidingsschool. Als onderdeel van Opleidingsschool Zuid-Oost Utrecht hebben we jaarlijks een fors aantal stagiaires en LIO's in huis. Zij leren van ons en bieden op hun beurt weer nieuwe inzichten. Ook zijn er voor hen regelmatig scholingsactiviteiten die ook toegankelijk zijn voor andere medewerkers. We stimuleren ook medewerkers om de aangeboden scholingen te volgen.

Hoe sturen we op het professionaliseringsbeleid?

Om ons professionaliseringsbeleid in een meerjarig perspectief te plaatsen, richten we een stuurgroep op, bestaande uit de beeldcoaches, een schoolopleider en leden van de schoolleiding. Deze stuurgroep zal doorlopend inventariseren of ons professionaliseringsaanbod voldoende dekkend is en aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van onze medewerkers. Vragen die de stuurgroep hierbij zal kunnen stellen zijn:

- Gaan we actief sturen richting een bepaalde onderwijsontwikkeling?
- Kiezen we voor gericht aanbod op bepaalde onderwerpen, of juist een integraal aanbod van activiteiten op het gebied van ondersteuning, verrijking of scholing? En wat gaan we dan precies aanbieden?

Ontwikkelrichtingen

- We hebben een duidelijke samenhang in professionaliseringsactiviteiten, met een evenwichtig aanbod, passend bij de ontwikkelingsniveaus van medewerkers, verschillende interesses en de schoolbrede onderwijskundige ambities.
- Leidinggevend en medewerkers hebben een realistisch beeld van de mogelijkheden van de medewerker en diens perspectief.
- We hebben een basaal aanbod van scholing (bijv. mentoraat, digitaal werken, oudergesprekken) dat jaarlijks terugkomt.

6 Onderwijskundige basis en mogelijke ontwikkelingen

Vanuit de opdracht voor de komende jaren volgt: we blijven ons op onderwijskundig gebied ontwikkelen. Dat doen we op een aantal fronten. In dit hoofdstuk worden deze onderwerpen verder toegelicht en de ontwikkelrichtingen benoemd.

6.1 Leermiddelen, toetsen en maatwerk

Maatwerk en toetsing

We hebben op Revus Wijk een prachtig onderwijskundig concept dat uitermate geschikt is voor het bieden van maatwerk aan (groepen) leerlingen. De combinatie van instructielokalen en gemeenschappelijke ruimtes biedt de fysieke ruimte, studiewijzers bieden houvast voor leerlingen en de medewerkers en de korte lijnen tussen leerlingen, docenten, leerhuisassistenten en leerlingbegeleiders maken een gedegen begeleiding mogelijk. Dit zijn sterke randvoorwaarden voor goed onderwijs, waar andere scholen jaloers op zijn. Omdat we al zoveel goede dingen hebben bereikt met ons onderwijsconcept, hebben we nu de ruimte om een volgende stap te zetten, waardoor we nog beter gebruik van kunnen maken van het concept.

De ontwikkelrichting die we hierbij benoemen is het méér bieden van maatwerk aan (groepen) leerlingen. Om dit te bereiken is het nodig dat we schoolbreed beter zicht krijgen op de leerlijnen in relatie tot de leerdoelen. Zo kunnen we leerlingen nog beter feedback geven op hun ontwikkeling en samen met hen nadenken over welke route ze kunnen volgen richting de deels door henzelf gestelde doelen.

Daarnaast willen we een volgende stap zetten in de wijze van toetsen. We willen onze toetsing goed afstemmen op de leerdoelen. Op Revus Wijk hebben we geen eindeloze toetsmachine, het aantal toetsen per vak per periode is gelimiteerd. Onze toetsen hebben in de meeste gevallen een summatief karakter, dat wil zeggen dat ze afsluitend zijn en er een cijfer voor wordt gegeven. Door meer formatief te toetsen kunnen we een stap maken in het afstemmen van toetsen op de gestelde leerdoelen. Formatieve toetsen hebben als voordeel dat ze nooit een doel op zich zijn, er hangt niets vanaf en als ze op logische plekken in een periode of lessenreeks worden aangeboden, krijgen ze een sterk diagnostische rol. Zo geven ze dus inzicht in wat een leerling al weet en kan en wat nog niet en bieden ze meer handvatten voor maatwerk en begeleiding.

MAATWERKDIPLOMA

In 2018 behaalden twee leerlingen op het vmbo-t een maatwerkdiploma. Zij deden voor het vak Engels met succes examen op havo-niveau. Dit succes smaakt naar meer en we willen onze leerlingen de kans bieden om dit ook voor andere vakken te doen, zowel op het vmbo-tl als op het havo.

Borging toetskwaliteit

Zowel ten aanzien van summatieve als formatieve toetsing is het van belang dat de kwaliteit geborgd is. Daarom gaan vaksecties nadrukkelijker beschrijven hoe ze de betrouwbaarheid, validiteit en normering van hun toetsen bewaken.

Leermiddelen

Op Revus Wijk gebruiken we iPads als drager van leermiddelen. De iPad zorgt voor mogelijkheden bij het interactief aanbieden van lesmateriaal, het bieden van maatwerk, maar ook in de doorlopende toegang tot het internet.

Op Revus Wijk kiezen wij zorgvuldig digitale methodes uit zodat we ons niet beperken tot een 'boek achter glas'. Vanzelfsprekend vullen docenten de lessen uit de methode aan met zelfgemaakt of zelf verzameld materiaal. Ook voor dit lesmateriaal biedt de iPad een uitkomst.

Het is belangrijk om weloverwogen beslissingen te blijven maken voor welk leermiddel wel kiezen, omdat sommige digitale lesmethodes veel beperkingen hebben. Blended oplossingen, combinaties van iPad en papieren (werk) boek, kunnen soms nodig zijn voor een bepaald vak, leerjaar of individuele leerling. Hier bieden we ruimte voor, maar de financiële kaders zijn strak. Vooralsnog is het namelijk goedkoper om te kiezen voor één van de twee (papier of digitaal), dan voor de combinatie. Een blended optie moet dan dus wel duidelijk meerwaarde hebben.

Ontwikkelrichtingen

- We bieden meer maatwerk aan (groepen) leerlingen.
- We stemmen onze toetsing goed af op de leerdoelen per vak.
- We gaan meer formatieve toetsen afnemen.
- De kwaliteit van onze toetsen is geborgd door de vaksecties.
- We bieden voor meerdere vakken de mogelijkheid voor een maatwerkdiploma, zowel op vmbo-tl als havo.

6.2 Verbreding aanbod

Revus Wijk biedt een behoorlijk evenwichtig vakaanbod. Alle 'reguliere' vakken bieden we aan. Daarbij bieden we het examenvak muziek op vmbo-tl en studieles in de brugklassen. Ook besteden we in en rond het onderwijs veel aandacht aan onze omgeving, Wijk bij Duurstede, om duidelijk te maken hoe de maatschappij en school met elkaar zijn verbonden. Dat verbinden van 'binnen' en 'buiten' is een sterk punt in het aanbod van onze school, waardoor we ook duidelijke band hebben met de stad.

We willen ons aanbod graag iets meer verbreden. Op deze manier kunnen we Revus Wijk nog meer onderscheidend laten zijn en dat heeft aantrekkingskracht op leerlingen. Ook willen we meer verbinding tussen vakken en willen we meer realistische vraagstukken opnemen in ons onderwijs.

Keuzes in de breedte

Wat we hierbij belangrijk vinden, is voldoende keuzeruimte voor leerlingen om zich te verdiepen in onderwerpen die niet standaard in het curriculum zitten, zoals dans, kunst, fotografie, sport en ontwerpen. Zaken die we in de voorbije jaren in het Talentstroomproject (zie kader) hebben gezien. Dat project willen we graag continueren, maar we zoeken ook naar andere vormen om deze onderwerpen aan te bieden.

Technologie en mediawijsheid

Daarnaast willen we een steviger aanbod op het gebied van technologie en mediawijsheid. Doordat we de iPad gebruiken, zijn onze leerlingen vaardig in allerlei toepassingen. Het blijkt dat de meest basale handelingen met de iPad en de pc zijn soms nog onderontwikkeld zijn. Daarnaast willen we dat leerlingen begrijpen wat ze moeten en kunnen met (nieuwe) technologische ontwikkelingen, concepten en begrippen als robotica, blockchain en privacy.

TALENTSTROOM

Talentstroom was hét middel om de afgelopen jaren leerlingen kennis te laten maken met onderwerpen waar we anders niet zo snel ruimte voor hebben. Denk aan koken, schaakles, drone-besturen, digitaal tekenen.

Leerlingen kiezen zelf, zonder verplichting. Dat zorgt voor meer motivatie en een serieuze aanpak, zowel bij de leerling als de docent.

Vakoverstijgend samenwerken

Het is een aloude zoektocht: waarom vaardigheden die hetzelfde zijn aanbieden in verschillende vakken? Waarom niet zoeken naar die overlap en kiezen hoe we dit beter kunnen doen?

We houden hier voorzichtig aandacht voor. De landelijke kerncurricula gaan veranderen en daarmee ook de vakken (het doel van het ministerie is om hier in 2021 mee te starten). We willen niet helemaal zelf het wiel uitvinden. We hebben ons aangemeld als ontwikkelschool voor dit nieuwe curriculum (voor het leergebied Mens & Maatschappij) en bekijken hoe we de inzichten uit die pilotfase breder in de school kunnen brengen.

Betekenisvol onderwijs

We zijn sterk verbonden met onze omgeving, Wijk bij Duurstede. Doordat we regelmatig ‘naar buiten gaan’ of juist ‘buiten naar binnen halen’, bijvoorbeeld in de plusweken, maken we ons onderwijs betekenisvol. Daarnaast kan het onderwijs nog meer gaan leven, als we realistische vraagstukken gebruiken, bijvoorbeeld door externe opdrachtgevers een probleem neer te laten leggen dat leerlingen moeten oplossen door gebruik te maken van hun kennis en vaardigheden. We gaan onderzoeken hoe we dergelijke vormen van onderwijs een plek kunnen geven.

Plusweken

Plusweken zijn de weken in het schooljaar waarin we allerlei projecten en activiteiten aanbieden. Deze projecten zijn nu soms al vak- en teamoverstijgend van aard. Plusweken vormen een sleutel voor mogelijk meer ontwikkeling op het gebied van vakoverstijgend werken en keuzes aanbieden in de breedte.

Ontwikkelrichtingen

- We gaan leerstof en vaardigheden op het gebied van technologie en mediawijsheid onderdeel maken van ons regulier aanbod.
- We hebben een aanvullend aanbod voor verdieping, waarin leerlingen tijd en ruimte krijgen voor eigen keuzes en interesses.
- Realistische vraagstukken komen terug in ons reguliere aanbod, om op die manier het onderwijs extra betekenis te geven.
- We zorgen voor een zo samenhangend mogelijk aanbod van vakinhoud en vaardigheden.

6.3 Pedagogische benadering en feedback

‘Gekend, gezien, gehoord’, dat is hoe we leerlingen en ouders graag over ons horen spreken. Ons onderwijskundig concept waarborgt dit: we staan als school ‘altijd dichtbij’ onze leerlingen. Om onze positieve pedagogische benadering en de wijze waarop we feedback geven, te behouden, kunnen we nieuwe stappen zetten. Het is goed om de afspraken die we hebben, weer eens onder de loep te nemen. Zijn ze voor iedereen duidelijk en verstaan we er hetzelfde onder? Wat zijn nou echt onze uitgangspunten in de benadering van leerlingen? Hoe zorgen we ervoor dat we goed naar de ‘gehele’ leerling blijven kijken, naar alles wat hij of zij biedt en doet?

Omgaan met elkaar

Op Revis Wijk gaan we uit van goede bedoelingen van mensen: leerlingen, ouders én medewerkers. We willen veiligheid bieden en stellen. Dan is het belangrijk dat we elkaar complimenten geven en benoemen wat goed gaat. Daarbij zijn we ook duidelijk in wat we van elkaar verwachten. Dan kunnen en moeten we ook benoemen als iets niet aan de verwachting voldoet. We stellen vragen en geven feedback op zowel proces als inhoud. Dit doen we aan elkaar en naar de leerlingen. Hiermee zijn we een voorbeeld voor de leerlingen. Om hier goed in te worden en te blijven, bekwamen we onszelf in Didactisch Coachen (zie kader).

DIDACTISCH COACHEN

Enige jaren geleden zijn we gestart met een opleidingstraject waarin alle docenten en leerhuisassistenten worden geschoold in ‘didactisch coachen’. Dit is gericht op het stellen van vragen en het geven van feedback aan leerlingen. Een flink deel van de medewerkers is inmiddels hierin geschoold. Ook hebben we beeldcoaches opgeleid, die ondersteuning kunnen bieden aan hun collega’s. We zetten dit traject door en gaan ook de opgedane kennis en vaardigheden onderhouden.

Driehoek ouders – leerling – school

We willen de driehoek ouders – leerling – school versterken. Nu is het contact tussen ouders en school vooral georganiseerd via algemene ouderavonden en tienminutengesprekken met mentoren/tutores en docenten. We gaan hier leerlingen zelf bij betrekken en we gaan de gesprekken een ander karakter geven, waarmee ze ook een functie hebben in de loopbaanoriëntatie- en begeleiding.

Ontwikkelrichtingen

- De driehoek ouders-leerlingen-school is sterk en gericht op informatiedeling en samenwerking.
- Alle docenten zijn kundig in het stellen van vragen en het geven van feedback aan leerlingen.
- We leven het gewenste gedrag voor: we leren van en met elkaar. Het gedrag dat we laten zien heeft consequenties. We hebben respect voor andere denkbeelden, visies op het leven.

6.4 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB)

We hechten veel belang aan het helpen van leerlingen bij het maken van keuzes in hun loopbaan. Voor ons is LOB méér dan het kiezen van een profiel en een vakkenpakket of het afnemen van een beroepentest. Op Revis Wijk helpen we leerlingen met (leren) reflecteren op wezenlijke vragen als ‘waar ben ik goed in’, ‘wat vind ik leuk’ en ‘hoe maak ik keuzes’? Daarvoor is het nodig dat we leerlingen bruikbare feedback geven op gedrag en hen helpen inzien waar ze staan in hun ontwikkeling. Hierin zijn we, doordat we zo dichtbij de leerlingen staan, al een eind op weg. Hier willen we ook nieuwe stappen in zetten.

Deze nieuwe stappen moeten ertoe leiden dat LOB een integraal onderdeel wordt van ons onderwijs. Niet alleen een mentor/tutor of de decaan stelt leerlingen vragen en geeft feedback ten behoeve van loopbaanontwikkeling, maar alle docenten en leerhuisassistenten doen dat, ieder vanuit een eigen rol. Onze vaardigheid hierin blijven we ontwikkelen, ook omdat het geven van feedback essentieel is om continu te verbeteren.

Hoe voer je zo’n gesprek? Hoe kun je een leerling helpen om voor zichzelf de goede vragen te stellen? Hier gaan we de komende jaren aandacht aan besteden. We willen reflectie door leerlingen stimuleren, dergelijke gesprekken vormen dan de basis.

Overige activiteiten

We gaan door met het aanbod op het gebied van LOB, dat we reeds in huis hebben. Het WerkOriëntatieProject (WOP), de profieldagen, de bedrijvenmarkt, het LB-café, de sollicitatietraining: allemaal initiatieven die ondersteunend zijn bij ontwikkelen van een beroepsbeeld bij leerlingen. We streven hierbij naar een verdere integratie van deze activiteiten in de teams en een meer projectmatige aanpak. LOB is onderdeel van de school als geheel. Om te waarborgen dat het niet alleen een activiteit van decanen is, en om de kwaliteit en het draagvlak te bewaren, is intensievere samenwerking en een heldere taakverdeling nodig.

WOP

De WOP-stages zijn uniek. Deze samenwerking met het lokale bedrijfsleven maakt dat leerlingen al in een vroeg stadium écht aan het werk kunnen in een realistische omgeving. De goede band met de stad Wijk bij Duurstede maakt dit mogelijk en trekt ieder jaar weer ondernemers die hun bedrijf openstellen als plek om te leren.

Doorstroomprogramma vmbo-tl/havo

Voor de schooljaren 2017-2018 en 2018-2019 krijgen we een subsidie van het ministerie om een begeleidingsprogramma op de zetten dat de doorstroom van leerlingen vanuit het vmbo-tl naar de havo moet bevorderen. Dit programma zal uit twee delen bestaan: enerzijds een vakinhoudelijke begeleiding, vanuit de docenten en anderzijds een voorlichtingsprogramma vanuit het decanaat. Het doel is dat de doorstroom makkelijker wordt voor leerlingen en dat het aantal leerlingen dat bewust kiest voor de havo groeit. Het programma wordt vormgegeven door een klein projectteam, onder leiding van een projectleider.

Ontwikkelrichtingen

- LOB is een integraal onderdeel van het onderwijs en een samenspel tussen mentoren/tutores en decanen. Vanaf leerjaar 1 staan reflectievragen centraal bij gesprekken met leerlingen en laten we leerlingen nadenken over henzelf en over hun mogelijke rol in de wereld om hen heen.
- LOB-activiteiten zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van docententeams én decanen.
- Mentoren/tutores, teamleden, leerhuisassistenten en leerlingbegeleiders zijn vaardig in het voeren van ‘reflectie’-gesprekken met leerlingen

6.5 Burgerschap en identiteit

Burgerschap is een containerbegrip voor zo’n beetje alles dat we niet rechtstreeks onder een vak kunnen scharen: ‘persoonlijke ontwikkeling’, ‘sociale vaardigheden’, ‘maatschappelijke betrokkenheid’, het is van alles wat. Impliciet komen deze zaken bij allerlei vakken en projecten al (zijdelings) aan bod. Onbewust doen we dus misschien al een heleboel. Maar zeker weten doen we dat niet. De vragen die we onszelf daarom op dit gebied gaan stellen zijn: Wat willen we onze leerlingen precies bijbrengen? In ieder vak komen kennis en vaardigheden aan bod die een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van ‘goed burgerschap’. Maar hoe weten we of we het goed doen? En hoe zorgen we voor samenhang? Het zijn wezenlijke vragen waarop we de komende jaren een antwoord moeten gaan vinden, om onze missie ook voldoende gestalte te kunnen geven.

Hierbij komt ook de vraag naar voren welke plek onze open-christelijke identiteit moet krijgen. Op onze school is plek voor iedereen, alle levensbeschouwingen zijn welkom. In de dagelijkse praktijk staan we wellicht te weinig stil bij de invulling van het (open) christelijk karakter van onze school. Helder is dat we de algemene christelijke normen en waarden uitdragen: respect voor elkaar en voor onze omgeving, zorg voor de medemens, eerlijk zijn.

De vraag is of we hiermee onze traditie voldoende eren? Schenken we daarnaast voldoende aandacht aan brede levensbeschouwelijke en filosofische discussies? Aan persoonsvorming? Hebben we eigenlijke wel voldoende aandacht voor bezinning en vertraging in drukke schoolweken, zowel voor leerlingen als voor medewerkers? Hier zullen we de komende jaren over nadenken.

Ontwikkelrichtingen

- Het vergroten van burgerschapscompetenties is een actief en bewust onderdeel van ons onderwijs.
- Er is ruimte in de dag, de week en het jaar voor bezinning en vertraging
- We hebben een duidelijke visie op de wijze waarop we onze identiteit een plek geven in het aanbod en de benadering van leerlingen.

6.6 Ondersteuning en begeleiding

We zijn trots op de wijze waarop we op Revis Wijk invulling geven aan Passend Onderwijs (zie kader) en we zijn goed in het ondersteunen van leerlingen die om verschillende redenen moeite hebben om het onderwijs te volgen. Het is een structuur die werkt. Toch is het geen gemakkelijke situatie. Passend Onderwijs heeft ervoor gezorgd dat we méér leerlingen dan voorheen krijgen die extra ondersteuning en begeleiding nodig hebben. Dat legt een extra druk op de begeleiders, de docenten -die ook nog 'gewoon' les moeten kunnen geven - en het OOP. Er zit dus wel een limiet op de hoeveelheid ondersteuning en begeleiding die we kunnen geven, zonder dat dit ten koste gaat van het onderwijs in de breedte en zonder dat de aard van de school verandert.

Curatief en preventief

Om de druk op leerlingbegeleiders en docenten zoveel mogelijk te verlichten, proberen we in de komende jaren méér preventief te gaan werken in de begeleiding. Dat betekent dat de leerlingbegeleiders zich meer kunnen richten op de leerlingen met echt complexe problematiek.

Preventief werken betekent dat we eventuele problemen bij leerlingen vroegtijdig proberen te herkennen en te bepalen wat geschikte interventies zijn. We investeren daarom in het contact met ouders, middels Ouderbetrokkenheid 3.0 (zie paragraaf 6.3). En we investeren in het gesprek tussen leerlingbegeleiders en de teams, om de kennis over de mogelijke begeleiding aan leerlingen ook bij docenten en leerhuisassistenten zo groot mogelijk te maken.

INVULLING PASSEND ONDERWIJS

Ondersteuning en begeleiding is op Revis Wijk een integraal onderdeel van het onderwijs en hebben we vormgegeven binnen de leerhuizen. Leerlingbegeleiders zijn verbonden aan één of meerdere leerhuizen en kunnen ondersteuning bieden aan leerlingen én docenten. Ze zijn op verzoek aanwezig bij leerlingbesprekingen in de teams en kunnen snel handelen en externe hulp invoeren waar nodig. Leerlingbegeleiders zijn vrijwel allround inzetbaar en kunnen op allerlei vlakken ondersteuning bieden. Enkel zijn daarnaast gespecialiseerd in bepaalde deelgebieden.

Leerlingbesprekingen

We investeren in de effectiviteit van de leerlingbespreking, door handvatten te bieden om die goed te structureren, de juiste vragen te stellen en alle benodigde informatie te verzamelen. Hiervoor is het ook van belang dat we ons leerlingvolgsysteem goed gebruiken en alle belangrijke informatie over leerlingen op eenzelfde manier vastleggen. Daarin kunnen we ons nog verbeteren.

Evaluatie

Hoewel we tevreden zijn over de structuur van onze ondersteuning en begeleiding, willen we graag in beeld hebben hoe we die nog verder kunnen verbeteren. We vragen daarom actief aan leerlingen en ouders hoe ze de ondersteuning en begeleiding (hebben) ervaren. Ook analyseren we of we gestelde doelen met leerlingen behalen.

Ondersteuning meer- en hoogbegaafden

We merken dat er steeds vaker vraag is naar ondersteuning voor leerlingen die meer- of hoogbegaafd zijn. Zij vragen vaak een andere benadering, in begeleiding en in leerstofaanbod. Hier gaan we ons verder in bekwamen.

Ontwikkelrichtingen

- Naast preventief werken we voor belangrijke mate ook curatief in de begeleiding van leerlingen.
- We bieden ondersteuning en begeleiding zowel voor leerlingen met een achterstand, leermoeilijkheid of gedragsprobleem als voor leerlingen die juist extra uitdaging nodig hebben.
- Leerlingbesprekingen in de teams zijn helder gestructureerd, leidend tot duidelijke afspraken en taakverdeling.
- SOMtoday wordt afdoende gevuld en bijgehouden en is daarmee basis voor informatieoverdracht over leerlingen.
- Er is intensieve samenwerking met ketenpartners, hierdoor zijn eventuele problemen op andere gebieden snel in beeld.

7. PROFILERING EN COMMUNICATIE

Zoals al beschreven in de opdracht voor de komende jaren, aan het begin van dit schoolplan, is het van belang dat we een stabiel (groeidend) marktaandeel hebben. Duidelijke profilering, PR en een lage drempel richting geïnteresseerde leerlingen en ouders zijn daarbij dan van groot belang.

Profilering

Als enige middelbare school in Wijk bij Duurstede vestigen we gemakkelijk de aandacht op onszelf. We merken dat er nog altijd beelden over de school bestaan die niet stroken met de werkelijkheid. Het onderwijskundig concept wordt soms niet goed begrepen, zo mogen we concluderen als dit door buitenstaanders soms wordt uitgelegd als ‘leerlingen moeten heel zelfstandig zijn om op Revis Wijk te passen’, of ‘de opzet van de school is vrij massaal’. Dat ons concept en werkwijze niet voor iedereen aantrekkelijk is, is een gegeven waar we weinig aan kunnen doen. Wel willen we het heel belangrijk om te benadrukken dat onze aanpak geschikt is voor alle leerlingen.

We zijn er voor alle leerlingen uit Wijk bij Duurstede en wijde omgeving. We hebben een moderne kijk op onderwijs en staan dichtbij de maatschappij waardoor we leerlingen in alle facetten goed voorbereiden op hun toekomst. Deze en andere kwaliteiten, maken onze school uniek. In de komende jaren willen we deze unique selling points van de school duidelijker onder de aandacht brengen. In onze uitingen op sociale media, tijdens openbare activiteiten en tijdens het open huis kiezen we een duidelijke lijn en een eenduidige boodschap. Ook denken we na of we op andere manieren kunnen werken aan een duidelijke profiel.

Communicatie naar belanghebbenden

In januari 2018 is de nieuwe website van Revis Wijk gelanceerd. Een site die een professionele en aantrekkelijke uitstraling heeft en die we gebruiken als medium voor alle belangrijke informatie richting belanghebbenden. We hebben geen schoolgids als apart document: alle (verplichte) informatie voor ouders en leerlingen staat duidelijk vindbaar op onze website. In onze communicatie kiezen we voor een eenduidige taal en vorm.

Verbinding met het basisonderwijs

We zoeken naar een goede verbinding met het basisonderwijs in Wijk bij Duurstede en omgeving. Dit helpt ons om voldoende informatie over onze nieuwe leerlingen te krijgen en ook om onszelf te laten zien als een goede optie voor de schoolkeuze. Tevens is het goed om te investeren in een gemakkelijke overstap van PO naar VO. Voor leerlingen verandert er veel en Revis Wijk zorgt er graag voor dat deze overstap soepel verloopt.

Ontwikkelrichtingen

- Revis Wijk staat positief bekend als school waar leerlingen gezien, gekend en gehoord worden.
- We hebben een herkenbaar profiel voor de buitenwereld.
- Onze communicatie naar ouders en leerlingen binnen school is eenduidig, herkenbaar en volledig.

8. FINANCIËN EN FACILITAIR

Financiën in beeld

Naast een vrij stabiele kostenpost, namelijk materieel (gebouw, faciliteiten, afschrijvingen), worden de financiële kaders van een school bepaald door twee factoren: het aantal leerlingen en de kosten voor personeel. De bekostiging hangt samen met het aantal leerlingen en de grootste uitgavenpost wordt gevormd door het personeel (plusminus 80% van het totaal). Dat maakt de sturing op financiën overzichtelijk, maar helaas niet eenvoudig. Minder leerlingen betekent vrijwel automatisch hogere uitgaven, want de kosten voor personeel dalen niet zo makkelijk mee. Het is dus van belang om doorlopend in beeld te hebben hoe deze twee factoren zich verhouden. Dat doen we twee keer per jaar. Omstreeks mei beschrijven we in het formatieplan hoeveel formatie we in het daaropvolgend schooljaar maximaal kunnen uitgeven op basis van het verwachte leerlingaantal en de meerjarenbegroting. In november stellen we de begroting op voor het komend boekjaar op en stellen we de meerjarenbegroting bij. Elke maand van het lopend boekjaar ontvangen we vanuit het Centraal Bureau van de CVO Groep een managementrapportage waaruit duidelijk wordt of we nog in de pas lopen met onze begroting.

Zowel voor het formatieplan als de begroting zijn de prognoses van het aantal leerlingen en het minimaal aantal fte de belangrijkste variabelen. Omdat het in dit verband belangrijk is om vooruit te kijken stellen we elk jaar een meerjarige personeelsplanning op. Hierin vertalen we de prognoses van de komende vijf jaar naar de te verwachten benodigde formatie per sectie voor de komende vijf jaar. Op basis hiervan besluiten we vroegtijdig of het wel of niet verstandig is om over te gaan tot vaste benoemingen en uitbreidingen binnen een sectie of binnen het OOP. Met een dalend leerlingaantal in het vooruitzicht, willen we niet over een paar jaar onverwachts met een te grote vaste formatie worden geconfronteerd.

Bezuinigen én investeren

Het leerlingenaantal is gedurende afgelopen schoolplanperiode gestaag gedaald. De personeelskosten zijn evenwel juist relatief gestegen, doordat we enerzijds niet tijdig het aantal fte hebben teruggebracht, maar anderzijds ook doordat lagere leerlingenaantallen niet meteen zorgen voor minder lessen of klassen. Dit heeft ervoor gezorgd dat we, na jarenlang flinke overschotten te hebben gehad, in 2017 rode cijfers hebben geschreven. Ook voor 2018 en 2019 is dit de verwachting. De cijfers voor 2020 en verder geven aan dat er niet zomaar verbetering in de financiële situatie valt te verwachten.

Gelukkig kunnen we steunen op het vermogen van de scholengroep, waardoor de tekorten in 2018 en 2019 niet direct tot problemen leiden. Maar de situatie is niet houdbaar voor de toekomst. Zeker niet omdat we in de eerste jaren van de nieuwe schoolplanperiode meer uitstroom van leerlingen verwachten dan instroom, waarmee ons leerlingenaantal per saldo nog iets zal dalen. Het betekent dat we moeten snijden in personeelskosten in de komende jaren, zodat het weer in balans komt met de bekostiging op basis van leerlingenaantallen.

Tegelijkertijd willen we investeren in het onderwijs. Op het gebied van leermiddelen, scholing, ICT en inventaris, en ook in het kader van projecten doen we eenmalige uitgaven, om het onderwijs van de goede randvoorwaarden te voorzien en zo aantrekkelijk mogelijk te houden. Dat vraagt om doorlopend balanceren. De uitgaven die we doen, behoren de ontwikkeling van het onderwijs te ondersteunen.

Al met al betekent dit dat we zullen moeten zoeken naar wijzen waarop we het onderwijs efficiënter kunnen organiseren, om ook bij kleinere leerlingenaantallen het onderwijs betaalbaar te kunnen houden. Dit is een belangrijk punt van aandacht, dat bij aanvang van dit schoolplan hoge prioriteit heeft.

Leermiddelen

Leermiddelen vormen na personeel de grootste kostenpost op onze begroting. Helaas hebben we niet voldoende aan de Rijksbijdrage voor leermiddelen. Doordat we volledig digitaal werken en de btw voor digitale leermiddelen bijzonder genoeg hoger is dan die voor boeken, leggen we er jaarlijks op toe. Hier zouden we wel verandering in willen brengen, maar dit ligt niet in onze invloedssfeer. Onderwijskundige keuzes moeten leidend zijn en we kiezen bewust voor digitaal, maar we willen ook de ruimte houden voor blended opties. Die zijn met de huidige afspraken met onze leveranciers vaak duurder dan enkel digitale of enkel folio leermiddelen. Hierdoor worden we beperkt in onze wens om op basis van onderwijskundige argumenten te kiezen. We gaan de komende jaren zoeken naar kostenneutrale oplossingen voor dit probleem.

Subsidies

We hebben voor de aankomende jaren twee subsidies voor onderwijskundige ontwikkeling toegekend gekregen. Eén ervan is voor de ontwikkeling van een doorstroomprogramma vmbo-tl/havo in 2017-2018 en 2018-2019 (zie paragraaf 6.4) en één is voor deelname aan Curriculum.nu, als ontwikkelschool in 2018-2019 (zie paragraaf 6.2).

Sponsoring

Gezien het feit dat we altijd meer geld zouden kunnen gebruiken dan we hebben, heeft Revijs Wijk geen principiële bezwaren tegen bescheiden aanvullende financiële middelen die verstrekt zijn door (commerciële) bedrijven, instellingen of personen die als sponsors optreden, mits:

- de sponsoring geen invloed heeft of kan hebben op het onderwijsprogramma;
- de sponsors geen producten en/of diensten leveren die niet of minder geschikt zijn voor onze leerlingen;
- de sponsor geen voorwaarden stelt aan de sponsoring die ons in onze bewegingsvrijheid beperken;
- de leerlingen geen marketingkanaal zijn.

Kortom: wij behouden volledige zeggenschap over het te verzorgen onderwijs, zonder (inhoudelijke) inmenging van instellingen of bedrijven.

Ontwikkelrichtingen

- De inkomsten en uitgaven in de toekomst zijn voor meerdere jaren in balans: we hebben ruimte voor investeringen zonder dat we hoeven te bezuinigen.
- We zijn in staat om de kosten voor leermiddelen te dekken vanuit de Rijksbijdrage, door goede afspraken met leveranciers en duidelijke keuzes voor bepaalde leermiddelen.

9. SAMENVATTING

Wij hebben de missie om **leerlingen tot hun recht te laten komen in hun ontwikkeling tot een individu met verantwoordelijkheid voor zichzelf, hun omgeving en de maatschappij, nu en in de toekomst.**

Ons onderwijsconcept en gebouw passen daarbij. Wij stellen drie zaken centraal:

- We zien leerlingen: letterlijk en figuurlijk, en staan dichtbij hen.
- We bieden onderwijs en begeleiding die passend is bij de leerling
- We leren leerlingen keuzes maken en reflecteren zodat ze kunnen groeien

Dit alles doen we vanuit de filosofie van continu verbeteren: docenten stellen doelen, experimenten, maken fouten, behalen successen en leren. Zo ontwikkelen wij onszelf en elkaar. Om goed te kunnen blijven moeten we steeds een beetje beter worden!

We hebben oog voor kwaliteit omdat we willen dat onze lessen bijdragen aan de missie. Daarom evalueren we periodiek, analyseren we resultaten en formuleren we verbeterpunten.

We investeren in profilering en imago, zodat leerlingen en ouders ons weten te vinden.

We zoeken naar een efficiënte wijze van het organiseren van ons onderwijs, zodat we de kosten laag kunnen houden, ook bij kleinere leerlingenaantallen.

De komende jaren zetten we daarbij een aantal stappen om ons onderwijs verder te ontwikkelen:ww

1. We experimenteren met maatwerk en toetsing
2. We investeren in vakoverstijgend samenwerken om betekenisvol onderwijs te creëren en realistische vraagstukken op te nemen in het onderwijs
3. We verbreden ons aanbod op het gebied van technologie & mediawijsheid en op het gebied van burgerschap en identiteit
4. We groeien door in didactisch coachen en het geven van feedback aan elkaar
5. We verbeteren loopbaanbegeleiding als onderdeel van het onderwijs
6. We intensiveren de samenwerking tussen docenten en leerlingbegeleiders en het onderling delen van kennis en ervaring.

10. TIJDPAD SCHOOLPLAN VISUEEL

PRIORITERING	SCHOOLJAAR 2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
ONDERWIJSKUNDIG		Experimenten maatwerk en toetsing	Formatieve toetsing in praktijk		Formatieve toetsing breed in praktijk
	Inventarisatie technologie & mediawijsheid	Ontwikkeling technologie & mediawijsheid			
			Implementatie technologie & mediawijsheid		Technologie & mediawijsheid herkenbaar in aanbod
		Leerlijnen in beeld brengen door secties			
			Vakontwikkeling en implementatie realistische opdrachten, burgerschap & identiteit		
		Talentstroom breed ontwikkelen en uitvoeren			
			Aanbod maatwerkdiploma voor meerdere vakken havo en vwo		
	Inventarisatie burgerschap & identiteit				
PROFESSIONALISERING	4e tranche DC	5e tranche DC			
		Onderhoud kennis & vaardigheden DC			
LOB		Ontwikkeling doorlopende leerlijn LOB	Implementatie doorlopende lijn LOB		
BEGELEIDING LEERLINGEN	Voorbereiding ouderbetrokkenheid 3.0	Implementatie ouderbetrokkenheid 3.0			
		Doorstroomprogramma tl-havo in praktijk			

Hierboven staat de prioritering van de onderwerpen uit het schoolplan. Dit is ter indicatie.

Per jaar zullen we, bij het opstellen van het Activiteitenplan, bekijken waar we staan en wat er nodig is om een volgende stap in een ontwikkelrichting te zetten. Het kan dus zo zijn dat we onderwerpen uitstellen of naar voren halen. Ook is het niet zo dat bovenstaand overzicht stelt dat een onderwerp per se in een bepaald jaar afgerond moet zijn, maar dit overzicht geeft wel aan in welk jaar we er prioriteit aan geven.

Niet alle medewerkers zullen bij alle onderwerpen betrokken zijn. Bepaalde ontwikkelingen zullen door specifieke (groepen) medewerkers worden opgepakt. Dit kan in team-, sectie- of werkgroepverband zijn. Ook dit zullen we per jaar bij het opstellen van het Activiteitenplan bepalen.



REVIUS WIJK REMUS 4
3962 KT WIJK BIJ DUURSTEDE
WWW.REVIUSWIJK.NL