

Schoolplan 2018 – 2022



**Begin te doen wat nodig is,
doe dan wat mogelijk is,
en plotseling doe je het onmogelijke**
(Franciscus van Assisi)

Inhoud

Voorwoord	2
Onderdeel van een geheel	3
Onze missie en visie	4
Met de kernwaarden in actie	5
Vertrekken en verbinden met het 'hier en nu'	6
Van 'doceren' naar 'organiseren van het leren'	8
Organisatie, profilering en positie	12
Tevredenheid en werkplezier	14

Voorwoord

'Een school waar we samen trots op zijn!', dat is wat wij willen op het Fioretti College Hillegom. Trotse medewerkers, trotse ouders en vooral trotse leerlingen.

Een school waar we doelgericht werken vanuit eigenaarschap, waar we intern en extern de verbinding zoeken en waar wij onszelf blijven ontwikkelen want we werken met elkaar in een lerende organisatie.

Dit schoolplan geeft richting, wijst ons de weg naar de toekomst en biedt ons een leidraad voor de keuzes die we daarbij moeten maken. Er is voor ieder van ons ruimte om op weg naar de gezamenlijke, gedroomde toekomst passende keuzes te maken. We nodigen iedereen van harte uit van deze ruimte gebruik te maken.

Wij realiseren ons dat er veel tijd voor nodig is om het ambitieuze beeld dat wij van onze school schetsen waar te maken. De komende vier jaar maken wij stappen in de richting van deze ambitie. Jaarlijks beschrijven we de te realiseren doelen.

We moeten hierbij niet te scherp aan de wind varen, niemand mag overboord.

Ons kompas heeft 2 ijkpunten:

- onderwijs maak je samen
- zonder proberen geen leren

Op het concept schoolplan is input gevraagd aan teams, vakgroepen, OOP en ouders. Het definitieve schoolplan wordt verder uitgewerkt in het jaarlijkse activiteitenplan, de teamplannen en in vakgroep plannen. Elk jaar wordt bij de evaluatie gekeken of wij nog op koers liggen of dat er reden is om de koers bij te stellen vanwege nieuwe interne of externe ontwikkelingen.

We hebben er tot slot alle vertrouwen in om met hulp van onze leerlingen, ouders, collega's en andere betrokkenen de voornemens zoals die in dit plan staan beschreven, stap voor stap te realiseren.

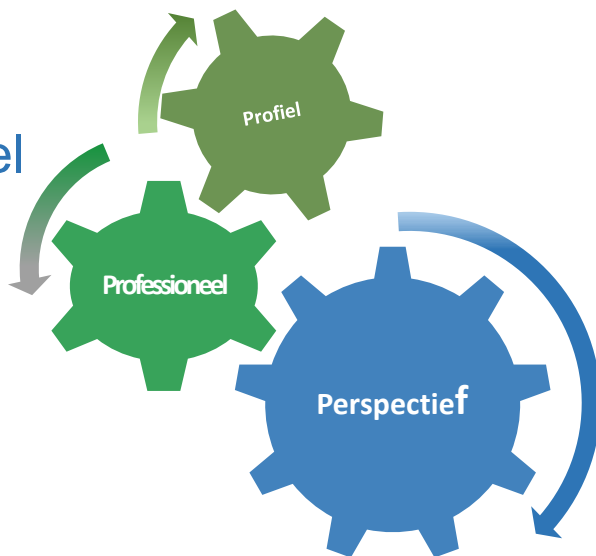
Marc van Buuren
Directeur Fioretti College Hillegom



1 Onderdeel van een geheel

Als onderdeel van de Stichting Fioretti Teylingen dragen wij met onze eigen ambitie bij aan het behalen van de doelstellingen van de hele stichting.

Wij realiseren onze ambitie daarom binnen de volgende strategische kaders:



Perspectief

Wij bieden *perspectief* voor alle leerlingen

- Iedere leerling wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen en gaat met een positieve levenshouding en opgeheven hoofd de toekomst tegemoet

Fioretti College Hillegom geeft hier op de volgende wijze invulling aan:

Maatwerk

Wij ontwikkelen ons onderwijs naar een vorm van leren die de nieuwsgierigheid van de leerling prikkelt en die ertoe leidt dat de leerling leert om richting te geven aan zijn eigen leerproces en hierbij concrete doelen te stellen.

Professioneel

Wij zijn *professioneel* in al onze geledingen

- Iedere werknemer in iedere rol draagt bij aan het bieden van perspectief voor al onze leerlingen

Fioretti College Hillegom geeft hier op de volgende wijze invulling aan:

Professionele ontwikkeling

Onze school is een plek waar niet alleen onze leerlingen worden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen, maar waar ook onze medewerkers zich blijven ontwikkelen.

Profiel

Wij zijn een school met een duidelijk *profiel*

- Het is iedereen duidelijk waar het Fioretti College Hillegom voor staat en voor gaat

Fioretti College Hillegom geeft hier op de volgende wijze invulling aan:

Wij willen onze school een onderscheidend profiel geven, gericht op de behoefte van onze leerlingen en passend bij onze visie, regionale, nationale en mondiale ontwikkelingen.

2 Onze missie en visie

In het schooljaar 2016-2017 is onze missie en visie binnen de kaders van de Stichting Fioretti Teylingen herijkt. In dit schoolplan wordt er aan onze missie en visie richting gegeven maar ook ruimte geboden.

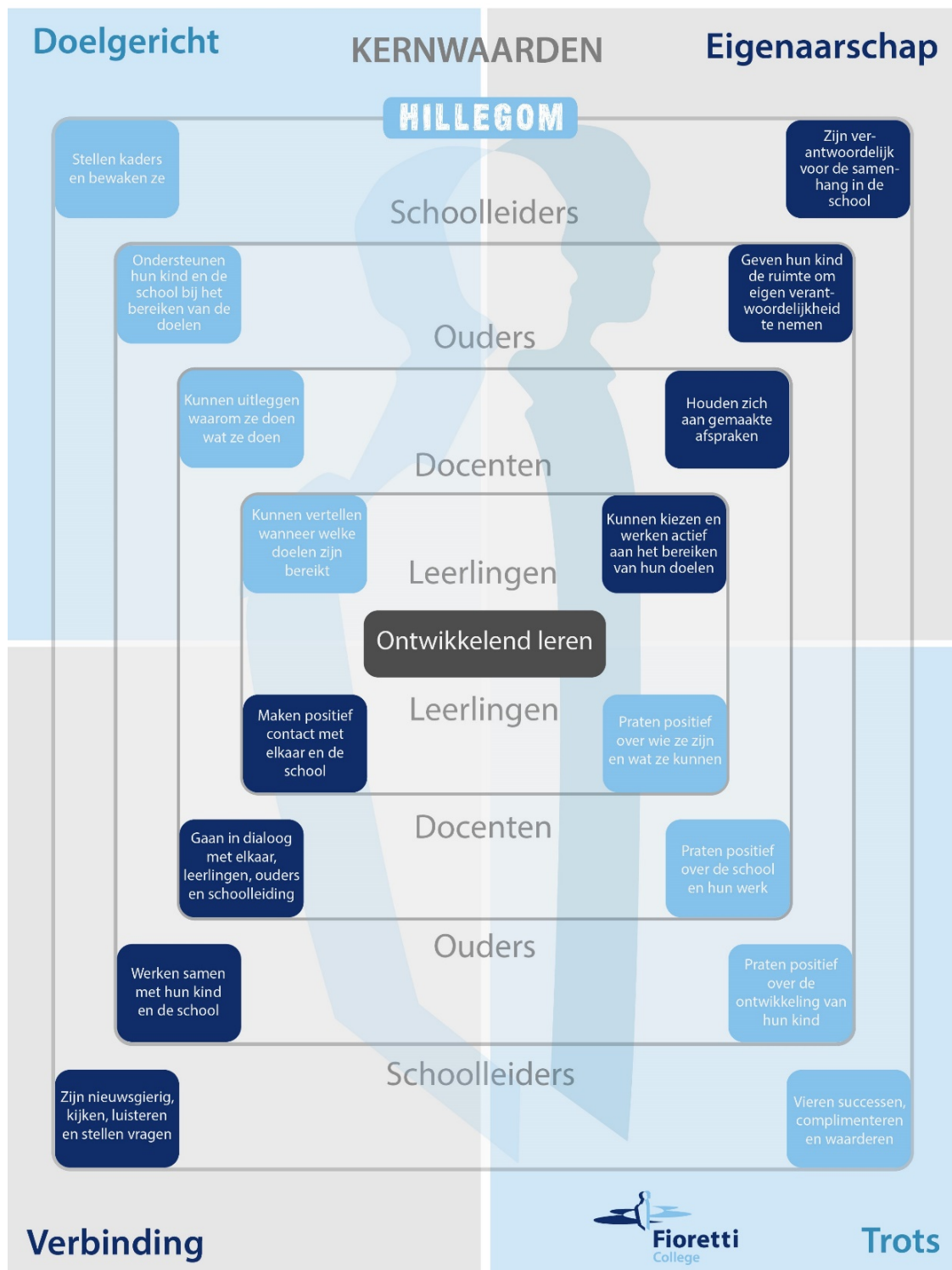
Voor onze leerlingen vinden wij persoonlijke aandacht, rekening houden met verschillen, stimuleren van talenten en het bevorderen van de sociale ontwikkeling belangrijk. In onze manier van werken dragen wij dit uit. Dit is zichtbaar in onze kleinschalige organisatiestructuur en in het ontwerp van ons schoolgebouw, onze heldere schoolregels en het belang dat wij hechten aan onze leerlingbegeleiding.

1. Ieder mens is uniek. Wij stemmen ons onderwijsprogramma daar zo op af, dat elke leerling zich uitgedaagd voelt en in staat is succesvol te zijn in zijn leerproces.
2. Iedereen kan zich ontwikkelen en is daarvoor vooral zelf verantwoordelijk. Wij helpen onze leerlingen deze verantwoordelijkheid te leren dragen.
3. Wij zijn overtuigd van de meerwaarde van samenwerken tussen leerlingen en tussen collega's. Het samenwerken met ouders heeft een hoge prioriteit.
4. Fioretti College Hillegom verbindt zich, als schoolorganisatie, actief met de regio en maatschappelijke organisaties.
5. Ten behoeve van de ontwikkeling van onze leerlingen, onze organisatie en de communicatie met de ouders, werken wij aan een zo goed mogelijke uitvoering, uitwisseling en gebruik van informatie.
6. Onze leerlingen moeten zich staande gaan houden in een voortdurend veranderende, niet voorspelbare samenleving. Wij bieden onze leerlingen optimale kansen om zich hierop voor te bereiden. Dit betekent dat elke leerling naast relevante kennis, zich passende vaardigheden eigen moet maken en voldoende inzicht in zichzelf moet krijgen.

Wij zijn een school met prachtige unieke, samenwerkende en zich ontwikkelende mensen. Wij dagen elkaar uit om ons te ontwikkelen voor een kansrijke toekomst in een dynamische samenleving.

3 Met de kernwaarden in actie

Ons fundament zijn de kernwaarden 'Trots', 'Verbinding', 'Eigenaarschap', 'Doelgericht' en 'Ontwikkelen'. Hier staan en gaan we voor met elkaar. Deze kernwaarden willen wij verankeren in onze school, vertalen in concreet gedrag waar ieder van ons op aanspreekbaar is, om te komen tot ons hoogste doel: 'Ontwikkelen Leren'.



4 Vertrekken en Verbinden met het 'hier en nu'

Zonder plan kun je geen richting bepalen en ben je doelloos, maar de huidige interne en externe context bepaalt wel je manoeuvreer ruimte en snelheid. Zoals op het titelblad al staat: 'begin te doen 'met wat nodig is'. Met andere woorden: het zetten van een stip op de horizon is één, maar helder hebben waar je nu staat en wat je eerste stappen zijn is 'nul'. Het blijft voor elke leerling, voor elke medewerker, voor elk team van belang om eerst goed de huidige situatie in kaart te brengen om op basis van die 'nulmeting' een realistische koers uit te zetten.

In algemene zin zijn er voor 2018-2019 een aantal aandachtspunten die mede bepalend zijn voor de komende jaarplannen.

Ouder- en leerling-tevredenheidsenquête voorjaar 2018

In algemene zin scoorde onze school onder de benchmark bij zowel de ouder- als leerling-tevredenheidsenquête. Ouders en leerlingen voelen zich onvoldoende gehoord en erkend. Leerlingen voelen zich niet altijd veilig. Er zijn hierbij wel grote verschillen per team.

Onderzoek Spiegel Personeel en School voorjaar 2018

De 'kroonjuwelen' die de teams mogen koesteren zijn de professionele ruimte en ontwikkeling, het werkplezier en betrokkenheid bij schooldoelen. Onderwerp dat laag scoort is 'de houvast van schooldoelen'. Het onderwerp om in de gaten te houden is het HR-beleid.

Examenresultaten 2018

In algemene zin zijn de behaalde examen resultaten in alle leerwegen goed te noemen met een score tussen de 95% en 100% geslaagden.

Bevindingen en aanbevelingen van inspectie bij vierjaarlijks onderzoek

Het Fioretti College Hillegom kenmerkt zich als een warme en veilige schoolgemeenschap, waarin teamleden en leerlingen onderling en bij elkaar nauw betrokken zijn. Het team weet veel van zijn leerlingen, niet alleen via het leerlingvolgsysteem, maar ook en vooral door persoonlijk veel contact met hen te hebben. Schoolbreed wordt een coachsysteem uitgewerkt, waarbij gemiddeld twee coaches samen een klas onder zijn of haar hoede nemen.

Doordat er veel energie is gestoken in de inhoudelijke kant van de vernieuwing van het onderwijs heeft de focus wat minder gelegen op het pedagogische klimaat. Een sterkere eenduidigheid op dit gebied zal vooral startende docenten helpen bij hun klassenmanagement en zal meer rust in de school brengen.

Het bewaken van de kwaliteit van de onderwijsresultaten is in de eerste plaats belegd in de huizenstructuur van de school. Elk huis bespreekt en analyseert regelmatig zijn eigen onderwijsresultaten. Een voordeel is dat de schoolleiding de verantwoordelijkheid voor een groot deel bij de huizen en dus bij de docenten neerlegt. Een nadeel is dat de schoolleiding op deze manier minder snel zicht heeft op de kwaliteit van de resultaten afdelingsbreed.

Docenten kunnen veel winnen door het organiseren van professionele feedback bijvoorbeeld door wederzijds lesbezoek. De lessen kunnen doelgerichter worden als

docenten zorgen voor een goede afsluiting waarin wordt gereflecteerd op het leerdoel en het leerproces.

De sturing op de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsresultaten bij de vakgroepen is belegd bij de vakgroepvoorzitters. Het afgelopen jaar is geïnvesteerd in vraaggestuurde scholing van de vakgroepvoorzitters. Het komend schooljaar zal uitwijzen of deze impuls zal zorgen voor meer eenduidigheid in de vakwerkplannen en verantwoordelijkheid binnen de vakgroepen om de kwaliteit van de resultaten in eerste instantie zelf te bewaken en te analyseren.

Tot slot valt op dat de school zich het meest baseert op de uitkomsten van methodetoetsen en summatieve toetsen en veel minder op methode-onafhankelijke en op formatieve toetsen. Hierin zou de school nog winst kunnen behalen.

Leerlingenaantal, prognose en organisatorische en financiële gevolgen

Door het vertrek van een hele grote groep geslaagden en een achterblijvende instroom in de brugklas, vooral bij de mavo-havo, is het totaal aantal leerlingen dusdanig gedaald dat er in de onderbouw 1 team minder is gevormd. De demografische verwachtingen voor de komende drie jaar voorspellen voor de Bollenstreek een verdere (lichte) daling van het aantal leerlingen in het VO.

Dat betekent dat de komende jaren rekening gehouden moet worden met verdergaande aanpassingen in de organisatie, personele bezetting en financiën. Uitgangspunt is om zo efficiënt en effectief als mogelijk om te gaan met de middelen. Een goed antwoord vinden op de vraag hoe de school aantrekkelijker kan worden voor (nieuwe) leerlingen is van belang.

Regionale samenwerking in kader van aansluiting Vmbo-Mbo en Techniek Pact

Een aantal VO-scholen, waaronder onze school, en ROC Nova gaan de komende jaren intensiever programmatisch samenwerken met als doel te komen tot 'leerwinst' voor de leerlingen. Ook zijn er de komende jaren veel extra middelen beschikbaar om het techniekonderwijs in de regio te stimuleren. Alle Vmbo-scholen worden bij deze plannen betrokken om techniek en technologie beter op het netvlies van de leerlingen te krijgen.

Diplomerings op een hoger niveau

Vanuit het ministerie is aan alle VO scholen opgedragen om te zorgen dat leerlingen in de gelegenheid worden gesteld om één of meerdere vakken op een hoger niveau te volgen. De bedoeling is dat leerlingen ook op dat hogere niveau het examen kunnen afleggen. Dit betekent dat elke school niet alleen zijn examenreglement en PTA hierop moet aanpassen, maar het organisatorisch ook zo moet regelen dat leerlingen een vak op hoger niveau kunnen volgen.

Agenda Passend Onderwijs

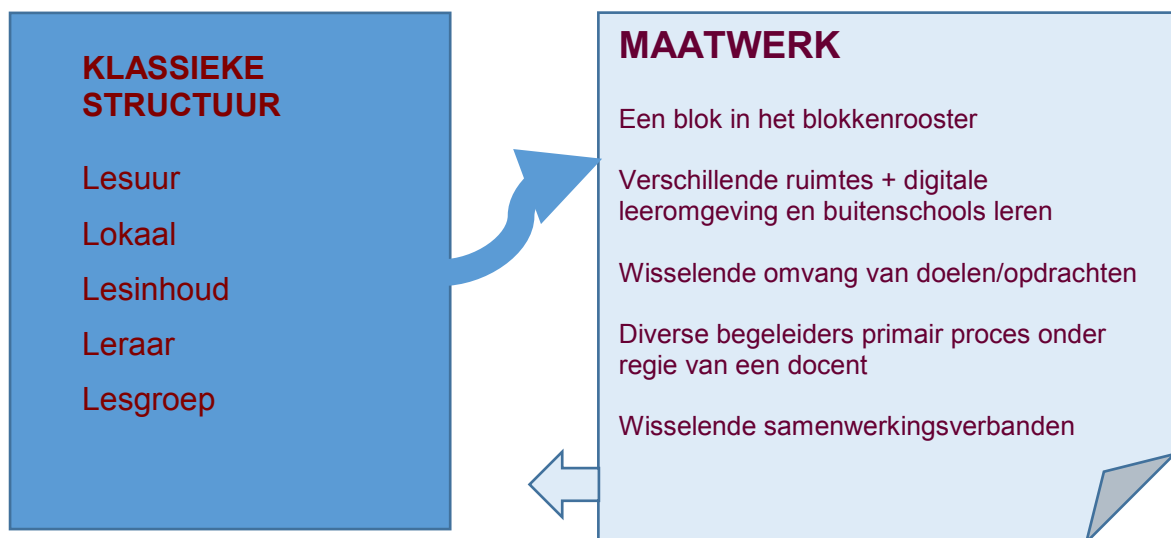
In 2018 en 2019 zijn er extra middelen vanuit het Swv VO Bollenstreek beschikbaar gesteld zodat alle VO-scholen planmatig kunnen werken aan het uitbouwen van de verdere professionalisering of specialisering van hun medewerkers.

Hiernaast is er per 1 januari 2019 gekozen voor 'opting out' bij de Lwoo-bekostiging. Dit betekent dat elke school in de Bollenstreek die eerst Lwoo leerlingen bekostigd kreeg nu een eigen plan moet opstellen. Daarin wordt vermeld op welke wijze de extra ondersteuning rond het primair proces wordt ingevuld, gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld.

5 Van ‘doceren’ naar ‘organiseren van het leren’

In de afgelopen jaren is een aantal ontwikkelingen in gang gezet. Van activerende didactiek en verschillende werkvormen naar differentiëren en soms al naar gepersonaliseerd onderwijs. Coaching is geïntroduceerd en de bovenbouw is vernieuwd met profielen, profielmodulen en beroepsgerichte keuzevakken. Er is steeds meer aandacht voor buitenschools leren gekoppeld aan het onderwijsprogramma en gericht op het leren in een realistische context. We geven LOB een prominente plaats en zijn schooljaar 2018/2019 gestart met het blokkenrooster. Kortom: we zijn volop in ontwikkeling.

Als we alle elementen van de klassieke structuur (de 5 ellen) tegen het licht houden dan is de conclusie dat we in een transitie zitten naar een ander type lesorganisatie.



NB Bij maatwerk kan ook de klassieke structuur, of onderdelen hier van, behouden blijven.

Uitgangspunt blijft dat steeds de meest efficiënte en effectieve middelen, die voorhanden zijn, worden ingezet om een klein of groter leerdoel te realiseren. Het uiteindelijke doel is een leerling die gelukkig is, weet wat hij wil, het beste uit zich zelf heeft kunnen halen en hierbij weet ‘wat’, ‘wie’ en ‘welke middelen’ hij nodig heeft om dit te bereiken. Dit betekent zoveel als mogelijk voor elke leerling ‘maatwerk’.

In § 5.1 t/m § 5.5 is een aantal (nieuwe) middelen beschreven die hier een bijdrage aan kunnen leveren. In § 5.6 wordt expliciet aandacht besteed aan de bij LOB gehanteerde uitgangspunten die hier ook een belangrijke bijdrage aan leveren.

Voorwaardelijk aan het kunnen kiezen van je eigen leerroute is het zicht krijgen op je eigen behoeftes en leer/ontwikkelingsmogelijkheden. Door het als coach stellen van de goede vragen help je leerlingen daarop zicht te krijgen. Het voeren van een coachgesprek is in onze school een belangrijk speerpunt. In paragraaf 5.7 wordt inhoudelijk hierbij stilgestaan.

5.1 Van een lesuur naar het blokkenrooster

Het blokkenrooster is een macrorooster en staat voor het schooljaar vast.

- Het voorziet in de voorwaarde voor echt maatwerk.
- Op het moment waarop het nodig is kunnen docenten binnen het blokkenrooster een microrooster organiseren.

Doelstelling: We hebben een rooster dat ruimte geeft voor didactische en persoonlijke keuzes.

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
BEROEPS	STAGE	BEROEPS	BEROEPS	HUIS
2.50	BEROEPS	2.50	HUIS	
HUIS	2.54	HUIS	HUIS	BEROEPS
				2.54
COACH	STAGE	rek	COACH	LO
SPO 3	dans	COACH	VRIJ	
				musical

5.2 Van een lokaal tot verschillende ruimtes met digitale leeromgeving en Buitenschools-leren

Doelstelling:

- We maken flexibel gebruik van ruimtes;
- De leerlingen hebben een eigen device;
- We maken gebruik van de kennis, kunde en faciliteiten van het beroepsleven.



5.3 Van een vaste lesinhoud naar doelen

Doelstelling: meer aandacht en betrokkenheid:

- De leerling werkt doelgericht;
- De leerling ervaart eigenaarschap over het eigen leerproces;
- De leerling werkt op zijn eigen tempo en zijn eigen niveau;
- De leerling leert door ervaringen;
- De focus op het leren ligt op de voortgang.
Minder summatieve toetsing en meer formatieve toetsing.



Als je leerlingen echt gelijk wilt behandelen, behandel ze dan zo verschillend mogelijk

5.4 Van één vaste vakdocent naar meer begeleiders op maat, onder regie van een vakdocent

Doelstelling:

- In verhouding meer inzet van onderwijsinstructeurs en onderwijsassistenten;
- De docent en begeleiders richten zich meer op het coachen van de leerlingen;
- De docent en begeleiders staan voor:



5.5 Van een vaste lesgroep naar wisselende samen-werkverbanden

Doelstelling:

- Leerlingen zitten steeds meer in wisselende groepen als het maatwerk daarom vraagt.

5.6 Uitgangspunten van LOB

Doelstelling:

Om het keuzeproces van leerlingen te faciliteren is het van belang een LOB-leeromgeving te creëren die leerlingen optimaal de kans biedt hun loopbaancompetenties te ontwikkelen. Zo leren zij sturing te geven aan hun loopbaan. Dit vraagt om het passend aan laten sluiten van de LOB-activiteiten aan de LOB-begeleiding. Het gaat om een LOB-leeromgeving, die:

- activerend is en gericht op integratie van leerinhouden.
- de leerling in dialoog brengt met zijn begeleider.
- aanbod biedt dat aansluit bij de leerbehoefte van de leerling.
- praktijkgericht is, functioneel en levensecht.
- de leerling aanzet tot reflectie en het maken van keuzes: wat past bij mij?

5.7 Coaching

Coaching is één van de speerpunten van het Fioretti College Hillegom. Iedere leerling binnen het Fioretti Hillegom heeft een coach. Samen met de coach worden tweewekelijks de (leer)doelen besproken. De leerling maakt een verslag van

de behaalde en de nog te behalen doelen in Simulise. LOB is binnen coaching een heel belangrijk aspect .

Drie maal per jaar is er een COL (coach, ouder, leerling) gesprek. De coach maakt van het gesprek een verslag in Som. De coach is de spil in de begeleiding van de leerling. (Bij)scholing van de coaches vindt plaats in de teams en op de schoolbrede studiedagen.

Er is een werkgroep coaching. Vanuit elk team is er een vertegenwoordiger.

Eén maal per maand komt deze groep samen. De taken van de werkgroep(leden):

- informatie verzamelen binnen de teams: ontwikkelingen, ideeën, middelen, vragen, problemen.
- uitwisselen, delen binnen de werkgroep.
- waar mogelijk voorstellen formuleren, middelen ontwikkelen (voorbeeld: Coachkaart).
- terugkoppelen naar de teams.

De informatie aan nieuwe collega's en studenten over coaching wordt door de BOSsen verzorgd.

Training van nieuwelingen in coachingsvaardigheden is een zaak van de schoolleiding/de schoolopleider.

6 Organisatie, profilering en positie

6.1 Organisatie

Met de veranderende samenleving, de noodzaak van een 'leven lang leren' en het daarmee veranderende onderwijsprogramma, komt ook de vraag op of we de huidige gehanteerde werkwijze hierop dienen aan te passen.

Doelstelling:

- Een organisatievorm die meer ondersteunend is aan een flexibel onderwijsprogramma en aan de onderwijskwaliteit;
- Meer leren in teams: informeel leren op de werkplek;
- Meer regelruimte en meer verantwoordelijken voor teams en vakgroepen;
- Een docentenprofiel legt de basis voor kwaliteit;
- Iedereen binnen de school is betrokken bij het onderwijs.

6.2 Profilering

Met veel concurrentie op fietsafstand is het van groot belang dat wij ons sterker gaan profileren.

Doelstelling:

- Ons onderwijs is praktisch
 - Een structuur en didactisch model gericht op uitproberen, ervaren, leren en reflecteren binnen duidelijk vastgestelde kaders
 - Meer buitenschools leren.
 - Sterkere positionering van de gemengde leerweg t.o.v. de theoretische leerweg
- We onderzoeken de haalbaarheid van een HAVO-bovenbouw;
- De technologische ontwikkeling in de samenleving is herkenbaar in ons curriculum;
 - ➔ het techniekonderwijs is toegankelijk en aantrekkelijk.
- Naast cognitieve ontwikkeling ook aandacht voor de creatieve ontwikkeling
 - ➔ talenten van leerlingen koppelen aan onderwijsaanbod (kerndoelen en eindtermen)

6.3 Positie

Als VMBO-school met onderbouw HAVO bieden wij een breed onderwijs-programma aan gericht op uitstroom naar entr  e, niveau 2, 3 en 4 middelbaarberoepsonderwijs en HAVO-bovenbouw.

Het is van belang dat potentiële leerlingen en samenwerkingspartners in de onderwijs keten een reëel beeld en ervaring kunnen opdoen wat voor profielen, (keuze) vakken en leerwegen er aan geboden worden.

Doelstelling:
basisscholen

- Wij laten potentiële leerlingen ervaren wat voor school wij zijn.
 - ➔ Bijvoorbeeld door het aanbieden van onderwijsprojecten voor groep 7 en 8
- Wij laten de leerkrachten van de basisscholen ervaren wat wij voor school zijn.
 - ➔ Bijvoorbeeld door het aanbieden van studiedagen bij ons op school

Vervolgonderwijs

- Een goede afstemming tussen (uitstroom) 2 mavo Fioretti Lisse en onze beroepsgerichte profielen leerjaar 3
- Een goede afstemming van onze uitstroomprofielen met het MBO in de regio.
- Een goede afstemming tussen onze 3 havo en 4 havo Fioretti College Lisse
- Een goede afstemming tussen onze 4 mavo en 4 havo Fioretti College Lisse

6.4 PR en Werving

Naast het regelmatig checken hoe het Imago is van onze school (hoe kijkt men naar onze school?) blijft het ook van belang te communiceren aan de buitenwereld wat voor school wij (willen) zijn. Hierbij is 'zeggen wat je doet' en 'doen wat je zegt' een voortdurend aandachtspunt, wil je geloofwaardig blijven.

Doelstellingen:

- Een PR en Communicatie plan wat jaarlijks wordt geëvalueerd
- Nieuwe website waar onze kernwaarden ook zichtbaar worden
- Meer benutten van nieuwe media bij onze communicatie
- Een kleine groep medewerkers onderhoudt een relatie met de belangrijkste basisscholen (hofleveranciers)
- Onderzoeken of er een nieuwe leerling-stroom valt aan te boren in regio's, bij basisscholen waar wij nu nog weinig instroom van krijgen
- Wij communiceren bewust bij interne of externe activiteiten die ons 'profiel' ondersteunen
- Wij halen bewust externe partners de school in

7 Tevredenheid & werkplezier

We hechten grote waarde aan tevredenheid bij leerlingen, ouders en medewerkers. Dat deze paragraaf de laatste paragraaf is van dit schoolplan betekent dus niet dat dit thema van minder belang wordt gevonden. Haast integendeel en dus is eerder het spreekwoord 'lest best' van toepassing.

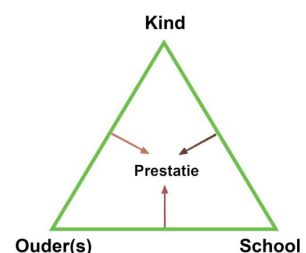
Een voorwaarde voor leren (en doceren) is dat je lekker in je vel moet zitten. Het steeds als teamlid met de andere teamleden werken aan een goed leer-en leefklimaat in de school is dus van eminent belang. Voldoende aandacht voor de contacten met ouders en hen als educatieve partner serieus nemen draagt ook bij aan ieders tevredenheid. Hier geldt het spreekwoord 'twee weten meer dan één'. De komende jaren zetten wij in op de volgende onderwerpen:

7.1 Leerling-tevredenheid en ouder-tevredenheid

We zetten verder in op de driehoek coach – ouder – leerling.

Doelstelling:

- Elke leerling voelt zich veilig in de school.
- Een goede relatie met leerlingen en ouders
 - Elk team investeert in het steeds verder uitbouwen van de relatie met leerlingen. Bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met een leerling panel.
 - Elk team investeert in het verder uitbouwen van de relatie met de ouders door bijvoorbeeld in gesprek te gaan met een klankbordgroep.



7.2 Werkplezier medewerkers

Van gelukkige mensen leer je de mooiste dingen!

Doelstelling

- Elk team besteedt aandacht aan de eigen teamontwikkeling, aan een cultuur van openheid, feedback geven en samen willen leren. De Teambijeenkomsten worden zoveel als mogelijk benut voor het voeren van de professionele dialoog met elkaar en het organiseren van intervisie.
- De gesprekscyclus vindt plaats binnen een waarderend kader, waarbij zoveel als mogelijk de door de medewerker zelf geformuleerde ontwikkelpunten centraal staan.
- Vanuit alle geledingen van onze school is er een klankbordgroep, in wisselende samenstelling, die op informele wijze in gesprek gaat met de directie met als doel het werkplezier op peil te houden cq te verhogen.

Fioretti College Hillegom
Ontdek het beste in jezelf!



**Winnaars hebben een plan,
verliezers een excuus.**
(Marc Lammers)