

Schoolplan Sorghvliet 2021-2025

-Veilig en inclusief-

Inhoudsopgave

| | |
|--|----------|
| 1. Onze school | 3 |
| 2. De kern van ons onderwijs | 3 |
| 2.1. Onze leerlingen | 3 |
| 2.2. Onze lessen | 3 |
| 2.3. Onze medewerkers | 4 |
| 2.4. Onze cultuur | 4 |
| 2.5. Onze christelijke waarden | 4 |
| 2.6. Organisatiestructuur | 5 |
| 2.6.1. Bestuur/Raad van toezicht | 5 |
| 2.6.2. Dagelijkse leiding | 5 |
| 2.6.3. Leerlingbegeleiding | 6 |
| 2.6.4. Zorg | 6 |
| 2.6.5. Coaching | 6 |
| 2.6.6. Overleg en besluitvorming | 6 |
| 3. Steeds actueel | 7 |
| 4. Ambitie | 7 |
| 4.1. Veiligheid en geborgenheid in onze school | 7 |
| 4.2. Kwaliteit en inhoud van de lessen | 8 |
| 4.3. Professionalisering van onze medewerkers | 9 |
| 4.4. De kwaliteit van onze faciliteiten | 10 |
| 4.5. Regulier inzetten van meetinstrumenten | 10 |

1. Onze school

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

Na een lange voorbereidingstijd werd in 1965 het huidige schoolgebouw aan de Johan de Wittlaan in gebruik genomen. In de bouwplannen werd toen bewust rekening gehouden met een maximale schoolpopulatie van 400 leerlingen.

Nog steeds wil Sorghvliet niet een al te grote school zijn, maar in deze tijden is een school van 400 leerlingen niet rendabel te houden. In 2006 werd het gebouw aan de kant van het schoolplein uitgebreid met een aanbouw. Deze bevat drie lokalen, de administratie en op de eerste verdieping een ruimte waar de bibliotheek en de studieruimte voor bovenbouwers gevestigd is. In 2015 zijn de aula en de vide daarboven verbouwd; als gevolg daarvan is de aula minder hoog en zijn er vier nieuwe lokalen vlak onder de gymzaal gerealiseerd. Dat maakt het mogelijk om ongeveer 800 leerlingen te huisvesten in het gebouw; de maximale grootte om kleinschalig onderwijs te garanderen.

Die kleinschaligheid maakt het voor ons mogelijk om alle leerlingen te kennen. Daardoor kunnen we een veilige omgeving bieden voor al onze leerlingen: we kennen hen, kunnen zien wat hen bezighoudt, en kunnen hen op die manier de kans bieden zich optimaal te ontwikkelen.

2. De kern van ons onderwijs

2.1. Onze leerlingen

betrokken
gemotiveerd
eigenaar
onderzoekend
autonoom

onderwijs.

Sorghvliet wil gemotiveerde leerlingen opleiden tot betrokken, onderzoekende en autonoom denkende wereldburgers. Onze leerlingen hebben besef van de eigen identiteit, cultuur en tradities, beschouwen de steeds veranderende wereld en dragen actief bij aan het verbeteren ervan. Onze leerlingen trekken de wereld in en voor onze leerlingen halen we de wereld ook binnen. We verwachten van onze leerlingen dat zij zich mede-verantwoordelijk (leren) voelen voor het welslagen van het

2.2. Onze lessen

feedback
nieuwsgierig
leerlijnen
deskundig
feedforward

Onderwijs is een relatie tussen een deskundige docent en een nieuwsgierige, gemotiveerde leerling. De analytisch-kritische vaardigheden die wij onze leerlingen aanleren, dragen bij aan een brede zelfontplooiing en bereiden ook voor op een wetenschappelijke studie.

We formuleren duidelijke leerlijnen, waardoor leerlingen ruimte krijgen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. In onze lessen

geven we gerichte feedback en feedforward aan onze leerlingen en werken we aan vooraf geformuleerde leerdoelen.

We stellen leerlingen in staat om in de les te werken, zodat er voor de docent ruimte ontstaat om leerlingen op maat te begeleiden.

2.3. Onze medewerkers



Onze docenten dragen hun vakkennis gepassioneerd en inspirerend over. We stimuleren de ambities die onze leerlingen koesteren. Sorghvliet is een plaats waar onderwezen wordt: de docent is de spil in het proces van de ontwikkeling van de leerling. De expertise van de docent is nodig om de leerling de volgende stap te laten zetten. Medewerkers van onze school blijven zich dan ook te allen tijde ontwikkelen.

2.4. Onze cultuur



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

We leven als staf (en docenten) onze visie voor: we werken aan onze professionele feedback- en feedforward-cultuur - we bevorderen een cultuur die in beweging is. We spreken onze verwachtingen naar leerlingen en collega's duidelijk uit. Voor onze veiligheid is kleinschaligheid belangrijk: zo is het mogelijk elkaar te kennen en elkaar te zien; de groei van ons leerlingenaantal mag dat nooit in de weg staan.

2.5. Onze christelijke waarden



Sorghvliet is een school die vrijheid en verbondenheid nastreeft op grond van christelijke waarden. Een school waar een leerling de vrijheid heeft om zichzelf te zijn, maar tegelijkertijd ook een leerling is die zich verbonden voelt met anderen. Dit doel proberen wij te bereiken door dezelfde christelijke waarden met elkaar te delen. De school staat in de protestants-christelijke traditie, maar wil nadrukkelijk een open karakter hebben.

Onze grondslag is dan ook ruim geformuleerd:

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

De vijf kernwaarden waarop al onze arbeid geïnspireerd is, zijn Compassie, Vertrouwen, Respect, Liefde en Rechtvaardigheid.

We zien het als onze taak leerlingen aan te zetten tot nadenken over achterliggende vragen zonder hen een bepaalde mening op te dringen.

We beginnen iedere schooldag met het lezen van een Bijbelgedeelte. We vieren kerst- en paaswijdingen. En in het verplichte vak godsdienst/levensbeschouwing komen, naast kennis van de godsdiensten, zingevingsvragen vanuit verschillende perspectieven aan de orde. Jaarlijks organiseren we activiteiten rond (het erkennen van) identiteit en zetten we ons in voor een charitatief doel.

Op deze manier willen we bij leerlingen verantwoordelijkheidsgevoel voor hun medemens, hun omgeving en hun wereld opwekken, hen opvoeden tot sociaal bewogen leiders van de maatschappij van morgen.

2.6. Organisatiestructuur

2.6.1. Bestuur/Raad van toezicht

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

Bestuurlijke onafhankelijkheid heeft voor- en nadelen. Omdat de voordelen (zelfstandigheid, zeggenschap over eigen beleid en identiteit) opwegen tegen mogelijke financiële voordelen van het deel uitmaken van een grotere koepel, is bestuurlijke schaalvergroting of fusie niet aan de orde.

Ten gevolge van nieuwe wetgeving is de bestuursstructuur van Sorghvliet gewijzigd. Het curatorium heet sinds 2019 Algemeen Bestuur en heeft geen taken meer in de dagelijkse gang van zaken op school. Deze taken worden zelfstandig door de schoolleiding verricht. Het Algemeen Bestuur heeft in de nieuwe structuur de rol van toezichthouder gekregen. Door de statutenwijziging sluit het bestuur van de school beter aan bij de Code Goed Bestuur die de VO-raad heeft vastgesteld voor haar leden. Gekozen is voor een one-tier-model waarin de rector de rol van dagelijks bestuurder heeft.

De schoolleiding vergadert ongeveer zes keer per jaar met het Algemeen Bestuur. Personele, financiële en beleidsmatige zaken staan centraal in dit overleg.

2.6.2. Dagelijkse leiding

Vanaf 1 augustus 2019 is de dagelijkse leiding van de school in handen van een rector-bestuurder, een conrector en drie afdelingsleiders. De taakverdeling in de schoolleiding is zo belegd dat er met alle belangrijke gremia van de school korte lijnen kunnen zijn. Rector en conrector hebben voornamelijk organisatorische zaken in hun portefeuille en de afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor respectievelijk de leerlingen van klas 1 en 2, van klas 3 en 4 en van klas 5 en 6. Elk lid van de schoolleiding heeft daarnaast een aantal beleidszaken in zijn portefeuille; de conrector en de afdelingsleider hebben de verantwoordelijkheid voor meerdere secties binnen de school. De schoolleider die verantwoordelijk is voor de sectie, fungeert ook als direct leidinggevende van de docenten in die sectie.

2.6.3. Leerlingbegeleiding

Er zijn twee decanen actief. Eén richt zich op de profielkeuze in klas 3 en klas 4. De ander coördineert de studiekeuzevoorlichting in klas 5 en 6 en onderhoudt contacten met de universitaire wereld en het HBO.

In de onderbouw heeft iedere klas een mentor, die de leerlingen begeleidt en steunt, de resultaten met de leerlingen bespreekt en klassenuitjes en –excursies organiseert. In de bovenbouw is de mentorindeling niet gebaseerd op klassen, maar op een individuele verdeling die de mentoren in het begin van het schooljaar maken.

Mentoren overleggen regelmatig met hun afdelingsleider. Leerlingen met leerproblemen worden geholpen door de remedial teacher.

Klas 1 en 2 kennen per klas twee hulpmentoren. Dit zijn leerlingen uit klas 5 die naar deze taak gesolliciteerd hebben. Zij assisteren de mentor bij de begeleiding van de klas. Zij gaan ook mee als begeleider met diverse activiteiten.

2.6.4. Zorg

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

2.6.5. Coaching

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

2.6.6. Overleg en besluitvorming

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

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

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

Kerngedachte is dat de deskundigen op een bepaald terrein het beleid op hun terrein

bepalen. De samenhang tussen de verschillende beslissingen wordt bewaakt door de schoolleiding. Een belangrijk document in dit verband is het jaarlijkse formatieplan dat een overzicht geeft van de resultaten van oud beleid en van de activiteiten die in het komende jaar de aandacht zullen vragen. Dit formatieplan wordt besproken met de medezeggenschapsraad (personeel, ouders en leerlingen). Hierdoor worden de beleidskeuzes minimaal eenmaal per jaar door alle actoren besproken, geijkt en vastgesteld. Een ander belangrijk document is het jaarverslag waarin een overzicht wordt gegeven van de resultaten van het onderwijs van het afgelopen jaar afgezet tegen de resultaten van de andere gymnasia en waarin in kort bestek de beleidsmatige ontwikkelingen worden besproken en geëvalueerd.

3. Steeds actueel

Een schoolplan moet een levend document zijn en zeker als inclusiviteit een speerpunt is, zou input door iedereen die betrokken is bij de school geleverd moeten kunnen worden. In het verleden hebben we getracht dit te bereiken door drie keer per jaar het plan met de concrete acties te evalueren. Dat bleek veel werk en ook niet echt inspirerend werk. Het nieuwe schoolplan wordt actief gedeeld met alle medewerkers en leerlingen. Activiteiten naar aanleiding van het schoolplan worden verwoord in het schoolwerkplan, dat jaarlijks wordt opgesteld en drie keer per jaar wordt geëvalueerd met de diverse gremia. De schoolleiding stelt zich ten doel om tenminste een keer per jaar de ambities veiligheid en geborgenheid, inhoud en kwaliteit van onze lessen, professionalisering van de medewerkers én de kwaliteit van de faciliteiten op deze manier actueel te houden.

4. Ambitie

In deze paragraaf beschrijven we wat we vanaf nu de ambitie van Sorghvliet zullen noemen. We hebben de ambitie op vier verschillende gebieden benoemd:

- veiligheid en geborgenheid in onze school;
- de inhoud en kwaliteit van onze lessen;
- professionalisering van onze medewerkers;
- de kwaliteit van de faciliteiten'
- de meetinstrumenten.

4.1. Veiligheid en geborgenheid in onze school



liefde
rechtvaardigheid
compassie
respect
vertrouwen



vertrouwen
professioneel
veiligheid
vóórleven
als mens

[mentaliteit] Op Sorghvliet beseffen we dat een veilige en inclusieve school begint bij schoolleiding en medewerkers. We benoemen de verwachtingen die we van onze medewerkers hebben en laten als schoolleiding het goede voorbeeld zien. De achtergronden van onze leerlingen zijn een terugkerend gesprek in het leerlingenoverleg; we zijn ons ervan bewust dat we leerlingen moeten kennen als we eisen aan hen willen stellen.

We erkennen verschillen tussen onze leerlingen en streven ernaar ieders kansen op het behalen van een diploma zo optimaal mogelijk te maken.

[handvatten] Op Sorghvliet creëren we een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf mag zijn. We leren onze leerlingen handvatten aan, die ze kunnen toepassen om een veilige sfeer voor zichzelf en voor elkaar te creëren.

[mentoraat] De mentor is de spil in de begeleiding van de leerlingen op dit gebied. Daarom faciliteren we deze taak voldoende, en scholen we mentoren. In de onderbouw omvat die scholing onder meer de training in executieve vaardigheden, in de bovenbouw werken we volgens de systematiek van opbrengstgericht mentoraat.

[diversiteit] We vinden het belangrijk dat onze leerlingen opgroeien tot zelfstandig denkende volwassenen, die oog hebben voor hun omgeving. Onze leerlingenpopulatie is niet erg divers; we willen voorkomen dat onze leerlingen en docenten daardoor een eenzijdig beeld van de maatschappij ervaren. Voor een bepaalde groep doen we dat door creëren van een veilig klimaat, een andere groep heeft meer nodig dat we een zelfbewustzijn creëren. Van docenten en medewerkers verwachten we erkenning van het feit dat niet iedere leerling dezelfde achtergrond heeft, en initiatief tot het overbruggen van een mogelijke kloof.

[burgerschap] Leerlingen op Sorghvliet tonen dat zij oog hebben voor hun omgeving en ruimte geven aan elkaar in verschillende vormen. De maatschappelijke stage in klas 4 is daar belangrijk in, maar ook in andere (buitenklassikale) activiteiten komt het actief betrokken zijn bij de maatschappij tot uiting.

4.2. Kwaliteit en inhoud van de lessen

betrokken
eigenaar
gemotiveerd
onderzoekend
autonoom

[motivatie] Het motiveren van onze leerlingen is een van de grootste uitdagingen van ons onderwijs. Ook komend jaar blijven we op zoek naar een lessysteem dat het best de autonomie van de leerling bevordert, het meest zorgt voor verbondenheid tussen docent en leerling en het best tegemoet komt aan de competenties van onze leerlingen. De zoektocht krijgt vorm onder de noemer 'de actieve lesdag'.

[inhoud les] Er bestaat geen typische Sorghvliet-les. Wel zijn er afspraken over elementen die elke les moet bevatten. We

bieden de stof bijvoorbeeld contextrijk aan: een les bevat een duidelijk begin en eind, waarin (aan het begin) wordt gerefereerd aan bestaande kennis en (aan het eind) teruggekoppeld wordt wat er in de les is geleerd. De les is geen verrassing; docenten bespreken wat zij gaan doen. In de les is ook voldoende ruimte voor het verwerken van de opgedane kennis of vaardigheden.

[feedback/forward] Andere kenmerken die we in onze lessen willen zien, zijn het gebruik van feedback en feed forward. Ook dat past namelijk in het creëren van de juiste context voor het leren. Het geven van goede feedback (en feed forward) zien wij als een sterk instrument om te differentiëren binnen de les.

feedback
nieuwsgierig
leerlijnen
deskundig
feedforward

[hybride onderwijs] Als we een ding hebben geleerd van de lessituatie tijdens de corona-lockdown, is het dat onze leerlingen gemotiveerd zijn om naar school te komen en ook aan het werk gaan als dat noodgedwongen niet op school kan plaatsvinden. keuzes te maken In een situatie waarin het onderwijs deels online plaatsvindt, is het onze ambitie iedereen bij de les te houden. We willen onderzoeken aan welke specifieke eisen een digitale les moet voldoen en hoe we op afstand een leerling voldoende uitdaging kunnen geven.

[toetsbeleid] De inhoud van een toets zou geen verrassing moeten

zijn; door het gebruik van een PTO/PTA staat aan het begin van de periode vast welke stof getoetst zal worden. Om leerlingen bewust te maken van de inhoud van de lesstof, formuleren we in het PTO/PTA leerdoelen en niet hoofdstuk- of bladzijdennummers. Op Sorghvliet worden periodes afgesloten door een toetsweek. Niet elk vak komt echter in elke toetsweek aan bod. Per periode toetst een aantal vakken buiten de toetsweken om vaardigheden. Daarnaast stimuleren we, onder meer door het beschikbaar stellen van bepaalde programma's, het gebruik van formatieve toetsen.

[executieve vaardigheden] In de onderbouw werken we aan het versterken van de executieve vaardigheden van onze leerlingen. Dat doen we door het gebruik van de Plenda-agenda, en door het aanbieden van vaardigheidsgerichte mentorlessen.

[maatwerk/hoogbegaafdheid] Als leerlingen meer aandacht nodig hebben dan we hen in de reguliere lessen kunnen geven, pakken we dit op Sorghvliet met maatwerk aan. We beschikken over een sterk zorgteam, een deskundige op het gebied van special needs en een deskundige op het gebied van hoogbegaafdheid. Leerlingen die iets meer kunnen, kunnen in de onderbouw deelnemen aan Gymplus. In de bovenbouw hebben we een Honoursprogramma voor leerlingen die een extra uitdaging zoeken. We werken tevens goed en intensief samen met universiteiten in onze regio. We ontdekken steeds beter de mogelijkheden die de beschikbare gelden voor Passend Onderwijs bieden.

4.3. Professionalisering van onze medewerkers



[werkdruk] Iedere docent heeft een andere ervaring als het gaat om belasting en werkdruk. Het nemen van een centrale maatregel om die werkdruk tegen te gaan, is dus niet altijd zinnig. We zijn het er met elkaar (dus schoolleiding en docenten) wel over eens dat het creëren van nakijkruimte rond de toetsweek en het maken van duidelijke afspraken over aanwezigheid bij schoolactiviteiten de meeste docenten rust geeft.

Daarnaast zoeken we werkdrukverlaging in maatwerkoplossingen: de huidige pilot rond het taakbeleid zou daarin een grote rol kunnen spelen. In dit schooljaar proberen we - in overleg met de PMR - tot een nieuw taakbeleid te komen. Functioneringsgesprekken blijven een goed middel om de (gevoelens van) werkdruk met de individuele medewerkers te bespreken.

[scholing] Voor wat betreft scholing zijn er vier pijlers waar onze docenten zich in specialiseren: vakinhoud, ICT-vaardigheden (digitaal lesgeven), het geven van feedback en feedforward, toetsing (formatief of RTTI) en pedagogiek (waaronder Dweck). Daarnaast vormt intervisie een belangrijk reflectie-instrument voor onze docenten.

[digitalisering] Op school is er aandacht voor het feit dat niet iedereen ICT-vaardigheden op hetzelfde niveau beheerst. Bij het aanbieden van scholing op dat gebied, wordt daarmee rekening gehouden. Onmacht wordt gerespecteerd, onwil daarentegen niet: een gebrek aan ICT-vaardigheden mag niet een remmende factor zijn bij onderwijsontwikkeling.

[werksfeer] Collega's zijn gewend om elkaar aan te spreken op hun functioneren, op een veilige manier. Professioneel feedback geven is onderdeel van de schoolcultuur. Het is gewoon om oog te hebben voor elkaar: complimenteren en feedback geven zijn daar uitingen van. De schoolleiding heeft op dit gebied een voorbeeldfunctie.

4.4. De kwaliteit van onze faciliteiten

[leermiddelen] Op Sorghvliet werken we met een hybride systeem



van fysieke en digitale leermiddelen. Symbolisch daarin is het feit dat we gebruik maken van een chromebook en niet van een ander device: we willen snel kunnen wisselen tussen werken met boeken en werken met de computer.

Sorghvliet houdt graag zelf de regie op het gebied van keuzes van leermiddelen. Daarom zullen we te allen tijde ons eigen boekenfonds in stand houden.

[digitale faciliteiten] De mate van behoefte aan digitale leermiddelen wordt bepaald door docenten en schoolleiding. We houden daarbij rekening met het algemeen belang: natuurlijk mogen individuele docenten hun wensen hebben, maar elk lokaal zou geschikt moeten zijn voor het geven van hetzelfde soort onderwijs.

[rooster en organisatie] Sorghvliet is zodanig ingericht dat het meest optimale rooster voor leerlingen en docenten mogelijk wordt gemaakt. Door het tijdig signaleren van roostertechnische problemen, worden roosters beter. Ook al is de CAO scherp op het gebied van arbeidsvoorwaarden, streven we altijd betere omstandigheden na.

[gebouw] Ons gebouw is optimaal ingericht voor het geven van goed onderwijs. Leerlingen worden in het gebouw uitgenodigd om te leren.

4.5. Regulier inzetten van meetinstrumenten



[resultaten] Het evalueren van resultaten vormt een structureel onderzoek van ons kwaliteitsbeleid. Docenten wordt gevraagd zich bij de schoolleiding te melden als een toets een gemiddelde heeft van lager dan 6,3. Daarmee willen we snel en secuur het niveau van onze klassen monitoren.

[cijfercommissie] Iets dieper gaat onze cijfercommissie in op deze materie. Deze commissie krijgt de vrijheid om gevraagd en ongevraagd cijfers te analyseren en op basis daarvan delen van ons beleid ter discussie te stellen.

[tevredenheid] Op het gebied van tevredenheid hebben we een aantal bronnen, die we jaarlijks structureel willen gebruiken om op ons beleid te reflecteren: leerlingtevredenheid, oudertevredenheid en personeelstevredenheid.

[toetscommissie] De toetscommissie zal tegen het licht houden of de secties op Sorghvliet doen wat ze beloven aan de leerling: toetsen maken over de stof die behandeld is in de les. We hebben een toetscommissie die geschoold is op het beoordelen van toetsen en advies kan geven aan de verschillende secties.

[reflectie-afspraken] Op Sorghvliet spreken we af dat ons beleid met enige regelmaat tegen het licht gehouden wordt. Juist vanwege het feit dat we al zoveel zaken aanpakken, is dit een belangrijke afspraak.