

Schoolplan 2014 - 2018 en jaarplan 2016 - 2017 van Het Vlier

‘Inspirerende collega’s, nieuwsgierige leerlingen, betrokken ouders’

‘Het beste in iedere docent maakt het verschil, ieder uur opnieuw’

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van Het Vlier. Het is een document dat zijn ontstaansgrond vindt in artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Het schoolplan is een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs op Het Vlier. Het bevat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van onderwijs en zorg. Daarnaast zijn er de paragrafen communicatie en financiën en beheer. Het plan verschaft interne en externe betrokkenen een actueel inzicht in de belangrijkste beleidsvoornemens voor de komende jaren. Aan het schoolplan is het jaarplan 2016 - 2017 toegevoegd, evenals het compact locatieplan.

Het Vlier

Op Het Vlier is de bovenbouw van het havo, het atheneum en het gymnasium van het Etty Hillesum Lyceum gehuisvest. Binnen kaders van het Etty Hillesum Lyceum opereert Het Vlier als een zelfstandige school. De school ontvangt haar leerlingen vanuit De Boerhaave, Het Stormink, Het Slatink en diverse scholen in de regio. Met de drie onderbouwscholen zijn afspraken gemaakt over de doorstroming van de leerlingen en de aansluiting van de programma's. De instroom vanuit 4 mavo verloopt volgens de landelijk vastgestelde norm. Ook is een norm vastgesteld voor de instroom vanuit 5 havo in 5 vwo. Beide regelingen zijn opgenomen in de schoolgids en staan op de website.

De school telt per 1 augustus 2016 1445 leerlingen: 658 op de havo en 787 op de vwo. Beide afdelingen zijn gegroeid, een groei die in het schooljaar 2017 - 2018 zal doorgaan. Daarna zullen ten gevolge van de demografische krimp de leerlingenaantallen geleidelijk dalen, naar inschatting met zo'n 10 - 12%. Het onderwijsaanbod is zeer ruim, zowel v.w.b. het vakkenaanbod als de keuzemogelijkheden.

De schoolleiding, 4 teamleiders en een directeur, geeft leiding aan de school als geheel. Daarnaast is iedere teamleider verantwoordelijk voor het eigen team (docenten en leerlingen) en enkele portefeuilles. Zowel de havo- als de vwo-afdeling bestaat uit twee teams: het N-team en het M-team. Iedere docent is lid van een van de teams. De teams variëren van 19 tot 23 docenten. De teamleider voert met alle teamleden functionerings- en beoordelingsgesprekken en is voor hen het aanspreekpunt. De directeur voert deze gesprekken met de teamleiders. De categorie onderwijs ondersteunend personeel (o.o.p.) bestaat uit 20 medewerkers, inclusief de coördinator leerlingbegeleiding. De directeur is verantwoordelijk voor het o.o.p. en voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De teams zijn van belang voor de personeelszorg en zijn een platform voor onderwijskundig en organisatorisch overleg. Het eindexamenreglement is op alle leerlingen van toepassing. Dat beperkt de onderwijskundige speelruimte van de teams. De mentorenvergaderingen zijn teamoverstijgend. De docenten geven les op beide afdelingen.

Op Het Vlier zijn de vakgroepen belangrijk. Zij geven vorm aan de programma's, maken de PTA's en wegingsschema's, verdelen de taken en voeren onderwijskundig overleg. Vakgroepen zijn de motor voor onderwijskundige veranderingen en verbeteringen. Vakgroepen en docenten hechten aan hun professionele autonomie, aan hun vrijheid, binnen de kaders van Het Vlier en van de instelling. Daarbij is het van belang de gemeenschappelijke doelen in de gaten te houden, opdat de gekoesterde vrijheid niet uitloopt in vrijblijvendheid. De schoolleiding hecht een bijzonder belang aan het overleg met vakgroepen, dat een of twee keer per jaar plaatsvindt.

Docentfuncties staan open voor eerstegraads opgeleiden. Bevoegdheid is een belangrijk aspect van kwaliteit. Het personeelsbeleid is gericht op het in stand houden van een kwalitatief hoogwaardig opgeleid en functionerend docentencorps dat evenwichtig is samengesteld en op het welbevinden van alle collega's. We streven ernaar de persoonlijke doelen van de collega's zoveel mogelijk te laten samenvallen met de doelen van de organisatie.

Als enige aanbieder in Deventer van onderwijs voor de bovenbouw van de havo-vwo stelt de school hoge eisen aan de kwaliteit van het onderwijs en de opbrengsten, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid.

Het onderwijskundig beleid komt tot uitdrukking in het onderwijsconcept, de vastgestelde onderwijsdoelen en de uitvoering die daaraan gegeven wordt.

Het Vlier heeft diverse samenwerkingspartners: Saxion Hogescholen, de Universiteit Twente, de politie, de GGD, Tactus, de gezinscoaches van de gemeente Deventer en andere maatschappelijke instellingen.

Het schoolgebouw is duurzaam gerenoveerd en voldoet aan de eisen die aan een modern schoolgebouw gesteld kunnen worden. De vaklokalen zijn goed ingericht en hebben eigentijdse voorzieningen.

Het Vlier heeft de afgelopen vier jaar gewerkt aan het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, de ontwikkeling van de leerlingbegeleiding, het kwaliteitsbeleid, het verbeteren van de communicatie met ouders en leerlingen, het realiseren van een grote renovatie en aan veiligheid. Het Vlier is voor alle leerlingen en collega's een veilige school.

Een internationaal, landelijk en lokaal punt van zorg is dat de verhouding tussen de onderwijssoorten verschuift. Ook Het Vlier heeft hier mee te maken: het leerlingaantal is toegenomen van 965 leerlingen tot 1450 leerlingen per 1 augustus 2016. De voornaamste reden is de opwaartse druk door samenleving en ouders. We constateren een toenemende keuze voor de N-profielen. Reden te meer om aandacht te vragen voor het proces van plaatsing, toetsing en determinatie in de onderbouw. In 2015 zijn de profieleisen voor de N-profielen aangescherpt.

De docenten zullen nog beter moeten leren omgaan met verschillen tussen leerlingen. Daarnaast zal de school het niveau van de schoolexamens en de resultaten van het centraal examen goed blijven monitoren. Het is van belang dat de rendementen van beide afdelingen, ook v.w.b. het centraal examen, op orde blijven.

De kwalificatie zorg is vervangen door begeleiding. De school begeleidt leerlingen bij hun ontwikkeling, bij het leren en bij het proces te komen tot een goede studiekeuze. Leerlingen met een arrangement en andere specifieke problematieken worden begeleid vanuit het expertisepunt leerlingbegeleiding. Het expertisepunt, gefinancierd vanuit het samenwerkingsverband, is en blijft onmisbaar voor de ondersteuning van specifieke groepen leerlingen en voor het opleiden van docenten.

Visie en missie

Het Vlier is de schakel tussen de onderbouw van het Etty Hillesum Lyceum en het tertiair onderwijs. Daarom zetten we in op een zo goed mogelijke voorbereiding van onze leerlingen op hun carrière op het hbo of op een universiteit. Dat komt tot uitdrukking in de ambitie van de school, de onderwijsprogramma's, de leerlingbegeleiding, het personeels- en kwaliteitsbeleid en de kwaliteit van het docentencorps. Wij zetten in op talentontwikkeling van iedere leerling en docent in een veilige, sociaal prettige en stimulerende omgeving. We stimuleren leerlingen en docenten het beste uit zichzelf te halen en zorgen voor een daarbij passend klimaat. Goede resultaten voor alle vakken en optimaal presteren zijn vanzelfsprekend. Op Het Vlier heerst de overtuiging dat de docenten het verschil maken, iedere dag en ieder lesuur opnieuw. Nog scherper geformuleerd: het beste in iedere docent maakt het verschil. Het zijn de docenten, daarbij ondersteund door het onderwijs ondersteunend personeel, die bepalen of school door leerlingen en ouders als een uitstekende school wordt ervaren. Het docentschap en de ontwikkeling daarvan staan centraal, de leskwaliteit is immers het meest bepalend voor de kwaliteit van de school. Op Het Vlier gaan we uit van een

volwassen benadering van leerlingen. We stimuleren de nieuwsgierigheid en betrokkenheid van onze leerlingen en gaan uit van de betrokkenheid van de ouders. Collega's en leerlingen ervaren de school als een high trust society.

Het gaat om de cyclus van de vitale verbinding: vrijheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en verantwoording. Vier krachtige V's als onderstroom van de onderwijscultuur van Het Vlier. Betrokkenheid en een uitgewerkte professionaliteit die zijn weg vindt binnen heldere kaders en die overtuigend gecommuniceerd wordt.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Het aantal havo- en vwo-afgestudeerden is de laatste jaren toegenomen. Hogescholen en universiteiten stellen voor steeds meer opleidingen eisen aan de poort. Niet alleen het diploma is belangrijk, het gaat ook om de cijferlijst, de extra vakken en activiteiten die leerlingen binnen en buiten school ondernomen hebben. De optelsom daarvan bepaalt het c.v. van de schoolloopbaan. Universiteiten en hogescholen willen betere en gemotiveerde studenten aantrekken. Motivatie is een goede voorspeller van succes in de toekomst. De studiekeuzecheck en decentrale selectie zijn er niet voor niets. Met ingang van 2017 gaan alle universiteiten en hogescholen over tot selectie aan de poort.

Studeren is ook internationaler geworden. Het aantal buitenlandse studenten aan Nederlandse universiteiten en hogescholen neemt toe. Ook de arbeidsmarkt is internationaler geworden. Het aantal afgestudeerden wereldwijd groeit snel. Veel Nederlandse en buitenlandse afgestudeerden streven naar een interessante baan in binnen- of buitenland. Een mooie positie voor een hoogopgeleide is niet meer vanzelfsprekend. Het aanbod neemt toe en de spoeling is dunner.

Gezien deze ontwikkelingen is het van groot belang dat iedere leerling van Het Vlier het beste uit zichzelf haalt. Wij willen dat iedere leerling zo kansrijk mogelijk aan het vervolg van zijn carrière begint. Het is noodzakelijk dat hij daarvoor zowel op school als thuis zijn uiterste best doet en ook thuis de tijd aan huiswerk besteedt die daarvoor bedoeld is: voor iedere leerling tenminste 10 uur per week. De kansen voor een leerling nemen toe als hij de tijd aan zijn studie besteedt die daarvoor staat: gemiddeld 40 uur per schoolweek voor iedere leerling.

Concrete uitwerking

De visie van Het Vlier is uitgewerkt in het onderwijsconcept voor de Tweede Fase en concrete doelen.

Leren begint bij nieuwsgierigheid en het stellen van vragen. De school stimuleert dat iedere leerling het beste uit zichzelf haalt en dat iedere leerling die keuzes maakt die bij zijn talent en ambitie passen.

De collega's dragen een prestatiegerichte houding uit en brengen de leerlingen zoveel mogelijk kennis en vaardigheden bij. Zij hebben daarbij oog voor de mens achter de leerling.

Alle collega's leveren een bijdrage aan het steeds zelfstandiger worden van de leerlingen en stimuleren het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Alle collega's stimuleren een actieve studiehouding bij de leerlingen in C- en K-tijd, een positieve houding tegenover huiswerk en het realiseren van de volledige studielast.

Alle collega's stimuleren een reflectieve houding bij leerlingen en een positief-kritische opstelling jegens de ander en tegenover de samenleving.

Alle collega's beschouwen diversiteit als een kracht en stimuleren dat de leerlingen goed kunnen omgaan met personen en groepen met een verschillende achtergrond en de daarbij behorende cultuurverschillen en opvattingen.

Onderwijs en begeleiding dragen bij aan de ontwikkeling van persoonlijke waarden. De docenten leveren een bijdrage aan burgerschapsvorming (waardengericht onderwijs en duurzaamheid inbegrepen) en stimuleren een menselijke en genuanceerde benadering.

De school levert een bijdrage aan de culturele, wetenschappelijke en internationale oriëntatie van de leerlingen.

Alle collega's leveren een bijdrage aan de LOB-ontwikkeling van de leerlingen.

Alle leerlingen realiseren zich dat een gemotiveerde inzet en betere prestaties leiden tot betere kansen in het vervolgonderwijs.

Het Bestuursakkoord 2012 - 2015

1. Leerlingen behalen betere prestaties voor de kernvakken Nederlands, Engels en wiskunde én worden breed gevormd.
2. Scholen werken systematisch aan het maximaliseren van prestaties van leerlingen, dat wil zeggen ze werken opbrengstgericht. Wat is dat volgens de inspectie?
 - het stellen van duidelijke doelen, leraren weten wat hun leerlingen moeten leren en werken hier gericht naar toe;
 - het afstemmen van het onderwijs op wat leerlingen nodig hebben om te kunnen presteren;
 - toetskwaliteit en de kwaliteit van het toetsstelsel op orde;
 - het systematisch volgen van de vorderingen van de leerlingen en het analyseren van de problemen van leerlingen die hun doelen niet halen;
 - problemen verhelpen door een goede leerlingenbegeleiding en het nagaan van de effecten van die zorg;
 - geregeld nagaan hoe groepen leerlingen en de school als geheel presteren;
 - verbeteringen doorvoeren als de prestaties tegenvallen.Hier ligt een relatie met kwaliteitszorg en het werk van datateams.
3. Leraren signaleren verschillen tussen leerlingen - niet alleen de gemiddelde leerlingen, maar ook de cognitief zwakkere en sterkere leerlingen - en slagen er in het onderwijs af te stemmen op cognitieve verschillen binnen de klas. Alle leraren en schoolleiders voldoen aan de geldende bekwaamheidseisen en werken systematisch aan hun bekwaamheidsonderhoud
4. Op scholen is sprake van een ambitieuze leercultuur waar excellentie wordt gestimuleerd en hoogbegaafdheid wordt ondersteund. De prestaties van de 20% beste vwo-leerlingen stijgen aantoonbaar.
5. Op scholen is sprake van een lerende cultuur waarin het niet alleen draait om het leren van leerlingen, maar ook om het leren van leraren en schoolleiders. Goed Human Resource Management is daarvoor een voorwaarde. Op Het Vlier spreken we liever van Integraal Personeels Beleid (IPB).

In een notitie over opbrengstgericht werken is de relatie verduidelijkt tussen opbrengstgericht werken en vak- en schoolontwikkeling, doelgericht werken, verantwoording en toezicht, het vakmanschap van de docent en met peer review. Het gaat niet om kille cijfers maar om opbrengsten in de context van Het Vlier. Daarmee zijn misverstanden over de term weggenomen.

Het sectorakkoord 2014 - 2017

In het sectorakkoord V.O. zijn de afspraken uit het Nationaal Onderwijsakkoord uitgewerkt. Het akkoord gaat verder op de ingeslagen weg van het Actieplan beter Presteren en het Bestuursakkoord. Het akkoord heeft drie hoofdlijnen en zeven ambities.

1. Toekomstbestendig onderwijs;
 - Ambitie 1: Uitdagend onderwijs voor elke leerling.
 - Ambitie 2: Eigentijdse voorzieningen.
 - Ambitie 3: Brede vorming voor alle leerlingen.

- Ambitie 4: Partnerschap in de regio.
2. Professionele scholen;
Ambitie 5: scholen als lerende organisaties.
Ambitie 6: toekomstbestendig organiseren, koppeling van onderwijs en personele ontwikkeling
 3. Rekenschap en verantwoording.
Ambitie 7: Nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht.

Iedere ambitie is voorzien van een aantal kwaliteitsafspraken.

De inhoud en betekenis van het sectorakkoord is door middel van een notitie aan de collega's kenbaar gemaakt.

De beide akkoorden zijn voor Het Vlier geen cesuur met het verleden: ze sluiten voor het overgrote deel aan bij staand beleid. Doelen van beide akkoorden zijn verweven in het school-, jaar- en compact locatieplan.

Schoolleiding en docenten zijn van opvatting dat beide akkoorden prima doelen omvatten maar signaleren ook dat er, wellicht ingegeven door de tijdgeest, de laatste jaren veel nadruk komt te liggen op cijfers, rendement, nut en meetbaarheid. Op zich is dat niet erg mits we tevens aandacht blijven behouden voor andere waardevolle zaken, zaken die wellicht niet meetbaar zijn maar wel merkbaar en betekenisvol voor de ontwikkeling van leerlingen en docenten. Ook de onderwijsraad heeft hier in zijn notitie 'Een smalle kijk op onderwijskwaliteit' op gewezen. In een school draait het om meer dan om leeropbrengsten en cijfers.

Visie, concept, doelen en organisatie

Docenten zijn specialisten in onderwijs en begeleiden de leerlingen bij het vak. Zij weten hoe ze leerlingen het beste kunnen laten leren en kennen de problemen bij hun leerlingen. Zij stimuleren de leerlingen, controleren hun vorderingen en werken aan hun intrinsieke motivatie. Zij onderhouden hun vakmanschap en kennen de doelen van hun vak. Zij weten waaraan zij in professioneel opzicht behoefte hebben en hoe zij met hun kennis, vaardigheden en talenten de leerlingen tot zo goed mogelijke resultaten kunnen brengen.

De schoolleiding zorgt voor conceptuele en organisatorische randvoorwaarden en is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid, onderwijsbeleid, financieel beleid en kwaliteitsbeleid. Alle aspecten van het beleid zijn gericht op een zo hoog mogelijke leskwaliteit binnen een financieel gezonde school. Een financieel gezonde school is een school met een sluitende begroting.

Docenten en vakgroepen hebben zeggenschap over het eigen onderwijs, zien het belang van werken binnen kaders en van goede resultaten. Professionele autonomie is een relatief begrip. Evenwicht tussen samenwerking en afstemming binnen en tussen vakgroepen enerzijds en het benutten van ieders kwaliteiten anderzijds komt de onderwijskwaliteit ten goede.

De kwaliteit en de inzet van de individuele docent zijn van het grootste belang. Daarnaast komt meer dan ooit nadruk te liggen op het functioneren in werkverbanden. Allereerst is dat de vakgroep. In vakgroepen (en tussen vakgroepen) vindt de dialoog plaats gericht op de verbetering van de onderwijskwaliteit en van de resultaten. Kwaliteitszorg maakt deel uit van de kwartaalcyclus en jaarcyclus van iedere vakgroep. Ter ondersteuning hiervan zijn documenten beschikbaar.

We stimuleren docenten met elkaar in gesprek te gaan over wat leerlingen tot betere prestaties kan brengen. Het is belangrijk dat men in vakgroepen aan en van elkaar leert. De input verloopt bijvoorbeeld via peer review, het bezoeken en bespreken van elkaars lessen aan de hand van heldere criteria, deelname aan docentontwikkelteams, lesson study - en datateams, Vensters voor Verantwoording en interne data, gesprekken tussen vakgroepen (intern en extern) en gesprekken met de schoolleiding. Met het bestuursakkoord wordt de druk op het onderwijs opgevoerd. Het is belangrijk dat we met plezier ons werk blijven doen en dat de eisen die aan leerlingen worden gesteld realistisch blijven. Leerlingen kunnen veel aan en het is belangrijk dat we hoge verwachtingen van hen hebben. Veel leerlingen kunnen een stapje harder lopen. Echter, leerlingen verschillen ook in wat zij psychisch en cognitief aankunnen. Een ambitieuze leercultuur mag er niet

toe leiden dat leerlingen minder goed in hun vel zitten (prestatiestress) en met minder plezier naar school gaan. Iedere leerling dient zich wel te realiseren dat zijn baan scholier is met een veertigjarige werkweek.

Een valkuil voor het opwaarderen van de aandacht voor excellentie is dat de aandacht uitsluitend uit gaat naar de pieken in de hoogvlakte. Het is inderdaad belangrijk dat de 20% beste leerlingen uitstekend worden bediend, dat er meer maatwerk ontstaat. Het gaat om extra getalenteerde en extra gemotiveerde leerlingen. Het gaat echter niet alleen om cognitieve excellentie maar om de complete talentenrange van de leerlingen en het presteren van alle leerlingen waarbij de kopgroep apart wordt benoemd.

Het is van belang dat de school de 20% best presterende leerlingen in beeld heeft. Daarbij kiest zij vooralsnog voor de cijfermatige benadering. De leerlingen die deel uitmaken van deze groep zijn ook via het mededelingenboek bekend bij de docenten. Dat geldt ook voor de leerlingen van de talentengroep. Juist omdat het extra aanbod op Het Vlier vraaggestuurd is, is het van belang dat iedereen weet om welke leerlingen het gaat. De collega's spreken de verwachting uit dat leerlingen die daartoe in staat zijn hun kennis en ervaring willen verbreden en verdiepen, zowel binnen als buiten de school. Dat zou in onze schoolcultuur een vanzelfsprekendheid moeten zijn.

Opbrengstgericht werken is een belangrijke sleutel tot kwaliteitsverbetering en dus tot onderwijsverbetering. Opbrengsten en kwaliteitszorg zijn met elkaar verweven. Schoolleiding en vakgroepen trekken daarbij samen op en er is een kwaliteitscyclus ingesteld (plan, do, check, act).

Samenwerken en het maken en nakomen van afspraken zijn essentieel voor vak- en schoolontwikkeling. Het hebben en handhaven van een afsprakencultuur is noodzakelijk voor het goed functioneren van een complexe school.

Onderwijskundig beleid

Op Het Vlier kiezen we nadrukkelijk voor een prestatiegerichte insteek waarbij we hoge verwachtingen hebben van alle leerlingen. Deze verwachtingen zijn gerelateerd aan hun individuele capaciteiten. We spreken de leerlingen hierop aan. Die hoge verwachtingen gelden ook voor de collega's. Het verzorgen van zo goed mogelijk onderwijs is vanzelfsprekend, iedere dag en ieder uur opnieuw.

Het te behalen diploma dient een stevig fundament te zijn voor aansluiting met het tertiair onderwijs. Bij het schoolexamen wordt in opbouw in 5 havo en 6 vwo het niveau van het eindexamen behaald. Alle vakken ruimen voldoende tijd in voor examentraining. Daartoe wordt de stof voor het centraal examen tijdig afgerond en worden alle CE-onderwerpen vooraf getoetst.

De PTA's en de wegingsschema's zijn een goede afspiegeling van de eisen die in dat jaar gesteld worden in het perspectief van het vervolg. Waar mogelijk en haalbaar wordt meer gedaan, dit i.v.m. het meer uitdagen van de leerlingen en de aansluiting met het hoger onderwijs. Dat mag niet leiden tot onrealistisch hoge eisen aan leerlingen.

Bij talentontwikkeling denken we niet alleen aan de schoolse talenten van leerlingen. Wij stimuleren leerlingen ook om hun andere talenten te laten zien. In 2016 heeft een groepje leerlingen in een profielwerkstuk de relatie tussen talent en schoolprestaties bij de kernvakken onderzocht. Deze bleek er inderdaad te zijn.

De school biedt mogelijkheden voor het organiseren van eigen ondersteuning, ook biedt zij gerichte ondersteuning aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook voor docenten geldt: laat talent zien, excelleer en deel je talent met collega's en leerlingen.

De school is een podium en kweekvijver voor een brede wetenschappelijke en culturele vorming en stimuleert de internationale oriëntatie van haar leerlingen. Zowel de wetenschappelijke als culturele accenten én de internationale oriëntatie zijn zichtbaar in activiteiten binnen en buiten de lessen en in het internationaliseringsprogramma. Zowel voor de N- als voor de M-leerlingen realiseert de school een extra aanbod voor leerlingen die meer kunnen en meer willen. We verwachten van de leerlingen dat zij hieraan deelnemen en daartoe zelf initiatieven nemen.

In de discussie kennis - vaardigheden kiest de school nadrukkelijk positie. Kennis als geestelijk eigendom is en blijft belangrijk. Het verwerven van kennis is noodzakelijk voor inzicht in complexe zaken en is het fundament voor nieuwe kennis. Daarnaast is kennis noodzakelijk als maatschappelijk - cultureel referentiekader en een voorwaarde voor cultuuroverdracht. Het verwerven van kennis kan op veel manieren, didactische variatie is van grote betekenis. In haar pedagogisch-didactisch handelen streeft de school naar een evenwicht waarbinnen zowel kennis als vaardigheden een belangrijke plaats innemen. De algemene vaardigheden zijn voor iedereen verplicht en in een matrix ondergebracht. Daarnaast vermelden we leren leren, leren plannen, leren samenwerken, inzicht, overzicht en reflectie en het opzetten van een goed onderzoek. De ontwikkeling van academische vaardigheden zal van extra impulsen worden voorzien.

Verwante vakgroepen hanteren eenzelfde benadering. Een integrale benadering van problemen is aantrekkelijk voor leerlingen. Het verdient daarom aanbeveling dat vakgroepen afspraken maken en vergelijkbare opdrachten op elkaar afstemmen. Voorbeelden hiervoor zijn: instructie en verslaggeving praktische opdrachten, vakinhoudelijke afspraken, verdeling en toetsing van vaardigheden, opstellen en afnemen van toetsen. In Betty, een samenwerkingsdocument t.b.v. de natuurwetenschappelijke vakken en wiskunde, zijn veel praktische gemeenschappelijke inzichten bijeengebracht. Het boekje is inmiddels toe aan de vierde editie. In 2015 is de eerste editie van AlfaBetty verschenen, een vergelijkbaar document voor de alfa- en gammavakken.

Ict-ontwikkeling is geen doel op zich maar een middel om de kwaliteit van het onderwijs steeds verder te verbeteren. Bij docenten ligt het accent op het verder verlagen van de werkdruk/werkstress, het makkelijker bereikbaar maken van digitale content, meer variatie in de les en het gebruiken van toepassingen die de leskwaliteit verder verhogen of/ en het leren effectiever maken. Daarnaast zetten we in op de ontwikkeling van digitaal formatief toetsen. Daarnaast blijven we veel energie steken in het verder uitrollen van Its Learning en het gebruik daarvan door docenten en leerlingen.

In 2016 - 2017 draait een informatica project dat is opgezet samen met Saxion Hogescholen en Topicus. Het project wordt twee perioden van 15 weken aangeboden en is bedoeld voor 4 havo en 4 vwo. Saxion levert het programma en student-assistenten, Topicus de docenten. Het project is van belang voor de drie deelnemende partijen. Wellicht een opmaat tot het opnieuw introduceren van het vak informatica.

Gemak en bedrijfszekerheid zijn belangrijke randvoorwaarden. Het is noodzakelijk dat alle docenten weten welke ict-competenties noodzakelijk zijn om ook in de toekomst de gevraagde kwaliteit te blijven leveren. Daarom zal ict-ontwikkeling deel uitmaken van de agenda van ieder functioneringsgesprek. De school zal kennis van actuele ict-ontwikkelingen en van digitaal formatief toetsen, bijvoorbeeld door middel van Wintoets of Quayn, stimuleren door studie(mid)dagen te organiseren. Daarnaast ligt het accent op kennis delen door het demonstreren van good practices.

In 2015 heeft een groep docenten de beschikking gekregen over een corporate device. In het schooljaar 2016 - 2017 zullen alle docenten met een substantiële betrekking over zo'n device beschikken. De desktopmachines op de bureaus in de lokalen en in de werkkamers van de docenten zullen worden verwijderd.

Bij leerlingen ligt het accent op het snel en makkelijk ontsluiten van digitale content en het sneller en beter verwerken van de leerstof. Its Learning is bekend en in gebruik bij alle leerlingen. Alle leerlingen kennen de mogelijkheid om via de mediatheek data- en krantenbanken te raadplegen. Zij gebruiken het e-mailadres leerlingnummer voornaam.achternaam@ehldeventer.nl. De leerlingen kennen en gebruiken het document 'Zoeken en vinden van betrouwbare informatie op het internet'. De leerlingen gebruiken de digitale leermiddelen die in de boekenlijst zijn opgenomen.

De school bevordert het zelfstandig functioneren van haar leerlingen. Zelfstandigheid bevordert de effectiviteit van het leren en is van invloed op het maatschappelijk functioneren. Het stimuleren van zelfstandigheid komt daarmee tegemoet aan de eisen die het tertiair onderwijs en de samenleving stellen. De school realiseert zich dat zij slechts een *bijdrage* kan leveren aan de ontwikkeling van de gevraagde zelfstandigheid en dat zij leerlingen niet zelfstandig kan verklaren. Zelfstandigheid moet geleerd en geoefend worden, leerlingen zo maar zelfstandig verklaren kan niet. De school zorgt voor het realiseren van de bij deze ontwikkeling behorende materiële

randvoorwaarden zoals werkplekken voor leerlingen, ICT-voorzieningen, K-tijd en stilteruimten. De school stimuleert dat leerlingen hun eigen device meenemen.

Studiebegeleiding is van belang voor het vergroten van onderwijskansen van leerlingen en een noodzakelijke steun in de rug voor een goed verlopend leerproces. De studiebegeleiding dient er op gericht te zijn dat de zelfstandigheid en de zelfredzaamheid gedurende de schooljaren op Het Vlier toenemen. Het Vlier leidt immers op voor een studie aan een hbo- of wo-instelling waar dergelijke kwaliteiten onontbeerlijk zijn. Studiebegeleiding moet tot gevolg hebben dat leerlingen een groter reflectief vermogen en betere planningsvaardigheden ontwikkelen. Leerlingen moeten in toenemende mate in staat zijn doordachte keuzes te maken en deze keuzes te motiveren.

In de studiebegeleiding speelt de mentor naast de lesgevende docenten een centrale rol. Elke leerling heeft een individuele mentor die zoveel mogelijk gedurende de hele bovenbouwcarrière mentor blijft. De begeleiding vindt plaats met voldoende inlevingsvermogen in de jong volwassen leerling. Gesprekken vinden plaats 'op ooghoogte' met onderscheid van ieders rol en verantwoordelijkheid. De mentortaken zijn omschreven, het document is beschikbaar.

Alle medewerkers van de school trachten persoonlijke problemen bij leerlingen te herkennen. De docenten en de praktijkinstructeurs ontwikkelen kennis van de inhoud van stoornissen en handicaps en leren hoe zij daarmee binnen hun klassenmanagement moeten omgaan, daarbij ondersteund door het expertisepunt. Substantiële problemen bij leerlingen en een korte weergave van oudergesprekken worden altijd in SOM gezet door mentoren, leerlingbegeleiders, de collega's van het Expertisepunt, decanen en teamleiders.

Het doel van het Expertisepunt is tweeledig: het tijdelijk ondersteunen van leerlingen met een arrangement en, indien er capaciteit is, het begeleiden van leerlingen met problemen maar zonder arrangement. Daarnaast vergroten de medewerkers van het expertisepunt de deskundigheid van docenten en andere collega's in de school.

De school is niet alleen een instelling waar een leerling kennis en vaardigheden verwerft maar functioneert mede als ontmoetingsplaats en oefenplaats voor maatschappelijke en culturele verschillen: leerlingen leren ook van elkaar, aan elkaar en met elkaar. De school maakt een bewuste keuze leerlingen met elkaar te laten samenwerken bijvoorbeeld bij praktische opdrachten, presentaties en het profielwerkstuk. De school zet in op het geven en leren ontvangen van feedback en feedforward, het aanscherpen van het reflectief en kritisch vermogen van de leerlingen en het willen en kunnen dragen van verantwoordelijkheid.

Burgerschapsvorming, waardengericht leren en duurzaamheidseducatie inbegrepen, zijn ingepast in het onderwijs. De school werkt actief aan het aanleren van waarden en normen. De school is hier ondersteunend aan de opvoeding waarvoor ouders in eerste instantie verantwoordelijk zijn. In elk profielwerkstuk op havo en vwo is een ethische paragraaf een verplicht onderdeel. De algemene en vakspecifieke bijdragen aan burgerschapsvorming en waardengericht leren zijn opgenomen in een notitie die iedere twee tot drie jaar met de vakgroepen wordt besproken en daarna wordt bijgesteld.

In 2016 zal het Ecolyceum in De Boerhaave van start gaan. Het Ecolyceum gaat uit van een brede definitie van het begrip duurzaamheid. Op dit moment inventariseert een projectgroep welke duurzaamheidsdoelen in het curriculum zijn ingepast en hoe andere doelen in het onderwijs en de school kunnen worden ingepast.

Op Het Stormink zijn zo'n 20 leerlingen in het schooljaar 2015 - 2016 begonnen met tweetalig onderwijs. Deze leerlingen zullen in het schooljaar 2018 - 2019 instromen op Het Vlier. De vakgroep Engels en de schoolleiding zien een IB-programma (International Baccalaureate) voor het vak Engels als een passend vervolg. Vakgroep en schoolleiding stellen een verkennend onderzoek in met als doel het IB-programma voor 2018 - 2019 in het curriculum op te nemen. Deze route zal ook openstaan voor andere leerlingen met een goede beheersing van het Engels.

De school stimuleert een actieve en ambitieuze werkhouding van leerlingen en een positieve houding t.o.v. hun toekomst en die van anderen. Binnen Het Vlier worden leerlingen in staat gesteld zo veel mogelijk vorm te geven aan hun eigen leven en stelling te nemen tegen de waan van de dag. Om een bijdrage te kunnen leveren aan de tot stand koming van een samenleving met een menselijk

gezicht dienen leerlingen actief om te kunnen gaan met het begrip pluriformiteit. Het Vlier fungeert hierin als een samenleving in een notendop.

Het gebouw en de inrichting daarvan zijn passend bij het onderwijsconcept. Het is zeker dat het ict-gebruik in de toekomst zal toenemen. Dat stelt zeker hogere eisen aan de WIFI-voorzieningen. Als meer leerlingen een eigen device meenemen, schiet de WIFI-capaciteit tekort.

Om de studeerbaarheid te vergroten is een aantal randvoorwaarden noodzakelijk. Binnen schooljaren en semesters vindt periodisering plaats, mede om het aantal vakken per periode te verkleinen. Dit leidt tot semesterroosters. Een semester wordt verdeeld in twee kwarten met ruwweg acht toetsvrije lesweken en afgesloten met een lesvrije toetsweek met een verplicht studie-uur aan het begin van de dag.

In de toetsvrije lesweken zijn wel praktische opdrachten en presentaties gepland. Voor de meeste vakken maken de leerlingen opdrachten in het kader van de 15%-regeling. Vakken die tijdens een kwart op het rooster staan voor leerlingen worden in de aansluitende toetsperiode getoetst. De praktische opdrachten zijn zo goed mogelijk over de leerjaren en de kwarten verdeeld. Leerlingen vinden de toetsstof in het PTA dat gespecificeerd wordt in de studiewijzers die elk kwart ter beschikking worden gesteld via Itslearning. Het PTA en de wegingsschema's staan op de website.

Het Vlier tracht zoveel mogelijk vakken en combinaties van vakken aan te bieden. In de vakken in het gemeenschappelijk deel wordt het onderwijs waar mogelijk toegespitst op de profielen.

Binnen een pluriforme school die de gehele havo- en vwo-populatie van Deventer en de regio wil bedienen, krijgen docenten te maken met verschillen in begaafdheid, leerstijl, achtergrond en belangstelling. Binnen Het Vlier wordt ingespeeld op bovenstaande verschillen. Keuzetijd neemt hierin een belangrijke plaats in. Elke leerling kan ongeveer 25% van zijn lesverplichting op school zelf indelen via zijn keuze-uren. K-tijd is voor alle leerlingen aantrekkelijk vanwege de diversiteit: ze kunnen ervoor kiezen hun onvoldoendes weg te werken, sterker te worden in een vak waarin ze goed zijn of eens uitleg te halen bij een andere docent. Ook vakdocenten kunnen in K-tijd een aanbod doen door uren te labelen. Docenten weten immers wat hun leerlingen moeilijk vinden. Ook kunnen ze een aanbod doen voor getalenteerde leerlingen of examenstof oefenen. Indien wenselijk plaatst de teamleider of de mentor de leerling voor een of meerdere uren per week.

Goed omgaan met cognitieve verschillen is belangrijk. Het gaat om verschillen tussen de beide afdelingen maar ook om verschillen binnen de afdelingen en klassen. We blijven inzetten op differentiëren binnen klassenverband, voor veel docenten een ingewikkelde opgave die wellicht hanteerbaarder wordt door scholing en voorbeelden van good practice binnen de school. Voor differentiatie buiten klassenverband biedt K-tijd ruime mogelijkheden.

De school kan leerlingen extra ondersteunen door het aanbieden van een verlengd rooster. Bij zo'n maatwerkrooster zit een leerling langer op school dan gebruikelijk. Ze werken in de mediatheek.

Naast aanbod voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben kan aanbod voor goed presterende en excellente leerlingen worden gerealiseerd. Docenten kunnen hun interesses omzetten in een aanbod voor deze leerlingen. Met name op het vwo dienen we in te zetten op talentontwikkeling, excellentie en het voorkomen van onderpresteren. Vwo-leerlingen worden nog beter op hun vwo-capaciteiten aangesproken.

Een aantal leerlingen dat in de brugperiode van De Boerhaave uitstroomt uit het gymnasium start op Het Vlier in 4 havo. Demotivatatie en alles wat daarmee verbonden is, ligt voor de hand. De schoolleiding zal deze leerlingen volgen en indien de observaties daartoe aanleiding geven, zal hun opnieuw een vwo-perspectief worden geboden. Ook andere laatbloeiers komen voor de overstap van 4havo naar 5 vwo in aanmerking. Daarnaast is het mogelijk een havo-examen af te leggen en daarbij een of meerdere vakken op vwo-niveau af te sluiten. Dat kan ook voor het profielwerkstuk als een leerling daarmee op het vwo begonnen is en later overgestapt is naar het havo.

De komende periode zullen de tabeluitbreidingen voor wiskunde B, natuurkunde, scheikunde, Nederlands en Engels worden gehandhaafd. De bekostiging is gestart via de prestatiebox en loopt de komende jaren door.

Er zijn belangrijke aanzetten gegeven om te komen tot taalbeleid. De sectie Nederlands functioneert als trekker maar is afhankelijk van de medewerking van alle vakgroepen. Daarnaast heeft de school rekenbeleid geformuleerd. De vakgroepen wiskunde en economie verzorgen het rekenonderwijs, dat ondersteund wordt door alle vakken waarbij rekenen een rol speelt. Alle docenten zijn geschoold, o.a. vanwege de ontwikkeling van een gemeenschappelijke rekentaal.

In het examenjaar 2017 maakt de rekentoets deel uit van de uitslagregeling. Havo-kandidaten moeten de rekentoets, ongeacht de uitslag, hebben afgelegd om te kunnen slagen. Vwo-kandidaten moeten daarvoor tenminste het cijfer 5 hebben behaald (dus een 4.5 of hoger).

De examentrainingen op de havo-afdeling blijven deel uitmaken van het programma. De examenvorbereiding van de vwo-leerlingen vindt plaats door de eigen docenten in de les. De leerlingen kunnen ook deelnemen aan één of meerdere proefzittingen voor het centraal examen.

Recent onderzoek in opdracht van de VO-Raad heeft aangetoond dat er een bewezen relatie is tussen loopbaanoriëntatie en - begeleiding en studiesucces. Een goed aanbod van de school en gemotiveerd deelnemen aan LOB-activiteiten door leerlingen kan studieuitval in het eerste studiejaar substantieel verminderen. Elke leerling krijgt tijdens de schooljaren op Het Vlier begeleiding in zijn oriëntatie op zijn studieloopbaan. Ook de ouders worden voorgelicht. Van hen verwacht de school dat zij hun kind stimuleren met overtuiging aan de LOB-activiteiten deel te nemen. Van docenten wordt verwacht dat zij regelmatig inspelen op het nut van hun vak voor vervolgoopleidingen. De mentor heeft een centrale rol in het programma dat leerlingen doorlopen om tot een verantwoorde studiekeuze te komen. Mentoren worden in de tweede lijn gesteund door het decanenteam. Het decanenteam organiseert gerichte activiteiten, zoals de beroepenavond en de hbo-/wo-voorlichtingsavond in Apeldoorn. De decanen zijn dagelijks beschikbaar voor leerlingen met vragen betreffende toekomstige studies en beroepen. De decanen vragen oud-leerlingen om op de beroepenavond studievoorlichting te geven. De decanen spelen een actieve rol in het benaderen, stimuleren en voorlichten van leerlingen betreffende hun studie en beroepskeuze. Leerlingen kunnen met hun decaan individuele gesprekken voeren over hun toekomst. De school verwacht van alle leerlingen die gaan studeren dat zij hun studiekeuze naar elkaar en naar hun mentor overtuigend kunnen toelichten. Via Vensters voor Verantwoording gaat de school na hoe het oud-leerlingen vergaat in het vervolgonderwijs.

Ondanks de geformuleerde doelen in het bestuursakkoord streven we er niet naar de deelname van leerlingen aan de N-profielen te vergroten. Op beide afdelingen kiezen meer leerlingen een N-profiel dan in het land. Het aantal leerlingen dat wiskunde B kiest ligt op beide afdelingen 10% hoger dan het landelijke percentage. Op de havo kiest een gering aantal leerlingen geen wiskunde. Ook dit is anders dan in het land. Door het veranderen van de profielnorm voor de N-profielen en door het verbeteren van de voorlichting hopen we de keuzes meer in balans te krijgen

Binnen de begeleidingsstructuur is de coördinator leerlingbegeleiding de spin in het web. Zij opereert vanuit het expertisepunt leerlingbegeleiding van waaruit de lijnen worden uitgezet, de taaklast voor de leerlingbegeleiders wordt afgesproken, contacten worden onderhouden en scholing m.b.t. passend onderwijs voor collega's wordt georganiseerd. De medewerkers van het expertisepunt begeleiden niet alleen de leerlingen met een arrangement maar ook andere leerlingen met bijzondere problemen indien daartoe ruimte bestaat. De coördinator leerlingbegeleiding is ook actief als dyslexiecoach. De invoering van passend onderwijs verloopt volgens plan.

Het afgelopen jaar is een koppeling gelegd tussen leerlingbegeleiding en de opbrengsten daarvan. Het gaat niet alleen om het welbevinden van leerlingen maar ook om hun resultaten. Het is van belang dat de school zicht heeft op wat de begeleiding oplevert.

Door de invoering van passend onderwijs zal de druk op de teamleiders, leerlingbegeleiders, het Expertisepunt en de mentoren toenemen. Daarentegen zullen zij in de toekomst met nog meer deskundigheid probleemsituaties tegemoet kunnen treden. Er heeft de laatste jaren een verschuiving plaatsgevonden van gedragsproblematiek naar psychische problematiek. Het is noodzakelijk afspraken tussen onder- en bovenbouw te maken over welke begeleiding de school kan leveren. Bovendien is het gewenst de intensiteit van de begeleiding te markeren.

Alle collega's van Het Vlier kennen de grenzen van de leerlingbegeleiding. Leerlingen met problemen die de deskundigheid van de school te boven gaan worden zo snel mogelijk door verwezen naar instanties in Deventer en omgeving. Om de lijnen kort te houden komt het schoolzorgteam (SZT) op afroep bijeen. De samenstelling is afhankelijk van de problematiek. Het zorg adviessteam (ZAT) komt naar behoefte bijeen.

Van personeelsbeleid naar HRD-beleid

De kern van HRD-beleid is dat de collega's worden gezien als de bepalende factor voor het succes van de school. Het gaat om hun ontwikkeling, ontplooiing en groei. Er dient een samenhang te ontstaan tussen strategie, structuur, cultuur en de collega's in de school. Het goed functioneren van collega's is de bron van succes en continuïteit. Het HRD-beleid wordt op het niveau van de instelling ontwikkeld en krijgt op de scholen een eigen accent. Het is een belangrijke voorwaarde voor een lerende cultuur en voor het welbevinden van collega's.

Hoogwaardig onderwijs vraagt om een goed HRD-beleid en om hoog opgeleide en gemotiveerde docenten die niet alleen beschikken over de vereiste kennis en vaardigheden maar ook op vele terreinen breed inzetbaar zijn. Docentfuncties staan daarom uitsluitend open voor hen die eerstegraads zijn opgeleid of daarvoor studeren. Met ingang van 1 augustus 2015 is het entreerecht voor LD-benoemingen vervallen. Nieuwe docenten voor een kunstvak of voor l.o./bsm worden aangesteld in een LB-functie. Eerstegraders voor andere vakken worden benoemd in een LC- of LD-functie. De keuze is afhankelijk van schaarste op de arbeidsmarkt, van ervaring en van bewezen bekwaamheid.

Het beleid is gericht op het in stand houden van een kwalitatief hoogwaardig opgeleid en functionerend docentencorps dat evenwichtig is samengesteld. Iedere docent is een drievoudig professional: hij is eerstegraads opgeleid in een of meerdere disciplines, heeft zijn bekwaamheid goed onderhouden (state of the art-kennis) en is een eerste klas beoefenaar van de onderwijsprofessie. Hij functioneert als een uitstekend docent in de klas en als collega in zijn vakgroep en in de school.

Het is van belang dat de school haar doelen realiseert en dat docenten deze driedubbele professionaliteit blijvend onderhouden. Professionalisering is een functie van het onderwijskundig beleid. Bij professionalisering maken we onderscheid tussen scholen en leren. Er wordt veel extern geschoold, dat is belangrijk en dat blijft zo. Professionaliseringsactiviteiten gekoppeld aan de praktijk van het lesgeven leiden tot steeds betere lessen.

Scholing kent een collectief deel en een individueel deel:

Collectief deel: het komend schooljaar bezoeken alle collega's een andere school. Het doel is het opdoen van ideeën en inspiratie door de gastschool te vergelijken met de eigen school en te leren van de lessen en de vakaanpak van andere vakcollega's. Daarnaast organiseert Het Vlier een dag die zal staan in het teken van het geven en ontvangen van feedback/feedforward aan elkaar en aan leerlingen. Toetsfeedback en formatief toetsen maken deel uit van het programma. Daarnaast besteden we tijd aan het versterken van het mentoraat, het LOB-proces inbegrepen.

Het individuele deel bestaat uit vakgebonden scholing en het nog beter leren omgaan met leerlingen met problemen (passend onderwijs) en verschillen (cognitieve verschillen in C-tijd).

De school blijft inzetten op ict-ontwikkeling (bijvoorbeeld Itslearning, digitaal formatief toetsen), talentontwikkeling en op het steeds beter benutten van K-tijd.

Daarnaast blazen we het deelnemen aan docentontwikkelteams, lessonstudyteams en het datateam nieuw leven in.

In de eerder genoemde notitie over opbrengstgericht werken wordt gericht ingegaan op het steeds verder verbeteren van leskwaliteit. Intern leren dient te worden opgewaardeerd, al dan niet met ondersteuning.

Leren van elkaar door het voeren van de dialoog, lesobservaties met of zonder kijkwijzers, coaching on the job, lesson study en allerlei vormen van peer review (bijvoorbeeld gerichte feedback)

leveren het meeste rendement. Daarvoor is ruimte en tijd nodig en ook kritische zelfreflectie. De schoolleiding stimuleert dat docenten elkaars lessen bezoeken. De schoolleiding stimuleert dat docenten deelnemen aan externe netwerken opdat men in verbinding blijft met kennis en ideeën die elders worden ontwikkeld.

Initiatieven winnen aan betekenis als ze gecombineerd en gestructureerd worden toegepast en collega's daarover vaste afspraken maken.

Het is belangrijk dat alle docenten een beeld hebben van wat een goede les is, met alle diversiteit die daarmee verbonden is. Goede lessen als referentiepunt zijn van belang voor nieuwe en voor zittende collega's. Na 10 interviews met klankbordgroepen beschikt de school over een document waarin leerlingen aangeven wat zij onder een goede les verstaan. Iedere docent kan daarmee zijn voordeel doen.

Nieuw aan te stellen collega's kunnen goed uit de voeten met het onderwijsconcept, staan positief kritisch t.o.v. het onderwijs en de doelgroep, handelen prestatiegericht, communiceren goed, staan open voor samenwerking, willen reflecteren en realiseren zich dat zij deel uitmaken van een groter werkverband. Zij zijn zich bewust van de drieslag relatie, didactiek en reflectie. Bij de voordracht let de schoolleiding op complementaire kwaliteiten en is er oog voor bijzondere talenten en eigenschappen die passen bij de doelen van Het Vlier.

De begeleiding van nieuwe collega's is een drieslag: een vakgenoot voor vakinhoudelijke zaken, een docentcoach voor pedagogisch-didactische kwesties en praktische problemen en de eigen teamleider voor organisatorische zaken en de gesprekkencyclus. Alle nieuwe docenten worden voorafgaand aan het schooljaar ontvangen en bekend gemaakt met de organisatie. Na enkele maanden vindt een gesprek met alle nieuwe collega's plaats om te controleren of de introductie in de nieuwe werkomgeving goed verlopen is. Het tweede of het derde jaar kan sprake zijn van voortgezette coaching. Het doel is dat iedere nieuwe collega tevreden is over de manier waarop hij op Het Vlier wordt begeleid.

Aan Het Vlier zijn 5 opgeleide docentcoaches verbonden. De schoolleiding verwacht dat de vraag naar coaching zal toenemen. Steeds meer jonge docenten zullen de plaats innemen van collega's die met keuzepensioen gaan.

Ook zittende collega's die met hulpvragen zitten zijn gebaat bij ondersteuning. Coaching kan hen van nieuwe impulsen voorzien en dat kan weer leiden tot hernieuwd werkplezier. Wellicht houdt coaching collega's uit de zone van verminderd functioneren. In het schooljaar 2016 - 2017 publiceert de schoolleiding het document 'Begeleiding van docenten op Het Vlier', dat samen met de docentcoaches zal worden opgesteld. Bij de begeleiding van docenten neemt video interactie analyse een belangrijke plaats in.

De leeftijdsopbouw van het docentencorps maakt het noodzakelijk een meerjaren vooruitblik te werpen op toekomstig natuurlijk verloop, lestaakvermindering en ander verloop en de consequenties die daaraan verbonden zijn.

Het Vlier werkt met een gesprekscyclus van entree-, voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Met elke collega die de school verlaat wordt een exitgesprek gevoerd. Met elke medewerker wordt een keer per jaar een functioneringsgesprek gevoerd dat voorafgegaan wordt door een of meerdere lesbezoeken, een leerlingenenquête en eens in de twee jaar collegiale 360°-feedback. Eens in de vier jaar staat een beoordelingsgesprek op de agenda. Het beoordelingstraject 'van tijdelijk naar vast' bestaat uit tenminste 2 functionerings- en 2 beoordelingsgesprekken.

Alle collega's dragen Het Vlier uit als een sterk merk, een plaats waar je graag wilt werken en leren. Daarbij realiseert eenieder zich dat Het Vlier deel uitmaakt van een groter geheel, het Eddy Hillesum Lyceum.

De schoolleiding vindt het welbevinden van alle collega's van groot belang, richt zich op een individuele benadering, heeft oog voor bijzondere talenten van collega's, heeft 'aandacht' hoog in het vaandel, voert een 'open deurpolitiek' en spreekt zich uit voor een menselijke en genuanceerde benadering van problemen. Dat geldt ook voor de collega's ten opzicht van elkaar.

De schoolleiding is voorstander van een open cultuur waarin alles bespreekbaar is. Het gaat er niet alleen om of het personeelsbeleid in rationeel opzicht in orde is, het gaat tevens om de beleving van dat beleid en om binden en verbinden. We werken met een doel. Evaluaties zijn gericht op verbetering.

Een laag ziekteverzuim is een indicator van welbevinden en is van belang voor de continuïteit van het onderwijsproces, de collegiale verhoudingen en voor de kostenbeheersing. De schoolleiding is alert op preventie en bevordert een cultuur waarin collega's hun behoeften uitspreken.

De combinatie van personele inzet, verloop en gedetailleerde prognoses (leerlingenaantallen, keuzes van leerlingen) maakt de vacatureproblematiek tijdig inzichtelijk. Door de huidige krappe arbeidsmarkt is het noodzakelijk in een vroeg stadium vacatures te publiceren en Het Vlier als een sterk merk te positioneren.

Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten dat de school onderneemt om de kwaliteit van het onderwijs (c.q. de school) te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. Kwaliteitszorg en opbrengstgericht werken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het gemeenschappelijke doel is het steeds verder verbeteren van de onderwijskwaliteit. Cijfers zijn hiervan een exponent. De onderwerpen kunnen worden onderscheiden maar niet worden gescheiden. In feite gaat het om het realiseren van complete leercycli. Via het HRD-beleid van de school scheppen we de randvoorwaarden voor het realiseren van het kwaliteitsbeleid.

Het Ety Hillesum Lyceum heeft een medewerker kwaliteitszorg in dienst die op centraal niveau zorg draagt voor het formuleren en bewaken van de processen rond kwaliteitszorg en lokaal de schoolleidingen ondersteunt bij het uitvoeren van het beleid. Zij maakt deel uit van de instellingsbrede werkgroep kwaliteitszorg, waarin iedere school van het Ety Hillesum Lyceum vertegenwoordigd is. De werkgroep kwaliteitszorg draagt zorg voor de uitvoering van de jaaragenda kwaliteitszorg, met name het interscolaire deel. De groep organiseert ook o.a. de aansluitingsconferenties tussen onder- en bovenbouw en heeft de aanpassing van de instellingsbrede overgangsrichtlijnen en de ontwikkeling van het PTD (programma van toetsing en determinatie), het PTA van de onderbouwscholen, geïnitieerd. Daarnaast is de groep verantwoordelijk voor De Vensters en wordt op dit moment een tevredenheidsonderzoek voor de collega's voorbereid. Op Het Vlier is een teamleider belast met de portefeuille kwaliteitszorg.

De portefeuillehouder kwaliteitszorg oefent toezicht uit op de PTA's en de wegingschema's. De PTA's moeten voldoen aan de wettelijke eisen, daarom zijn de onderdelen daarvan gekoppeld aan de te toetsen domeinen. De schoolleiding bewaakt de doelmatigheid van de PTA's, die geregeld worden bijgesteld. De schoolleiding heeft goed zicht op de IDU van Het Vlier. De resultaten worden vanaf 2003 bijgehouden. Onderwijstijd is een aspect van kwaliteit. Daarom houdt de school de geplande en gerealiseerde onderwijstijd bij. De overzichten zijn beschikbaar.

Ook bevoegdheid is een aspect van kwaliteit. Op één collega na beschikken alle docenten van Het Vlier over een eerstegraads bevoegdheid. Ongeveer 70% heeft een academische opleiding.

Kwaliteitszorg is effectief als schoolleiding en vakgroepen gezamenlijk optrekken en alle docenten zich hiervoor medeverantwoordelijk voelen. Zo is kwaliteitszorg inclusief geworden. Wat gebeurt er op vakgroepniveau?

- Na ieder kwart worden de cijferresultaten per vakgroep en per docent geïnventariseerd en naar de vakgroepen gestuurd, waar ze worden geanalyseerd en besproken. Scoort een lesgroep gemiddeld onvoldoende, dan meldt de docent zich bij zijn teamleider met zijn analyse, die samen wordt bekeken, waarbij ook de leerlingkenmerken worden betrokken.
- De vakgroepen gebruiken ieder kwart de documenten kwaliteitszorg vakgroepen en de bijbehorende afvinklijst voor de interne kwaliteitszorg. De documenten zijn beschikbaar.

- Na het centraal examen analyseren individuele docenten en vakgroepen de Wolfresultaten met als doel de examenvorbereiding steeds verder te verbeteren. De analyse kan gevolgen hebben voor het PTA.
- Direct na het centraal examen ontvangen de vakgroepen de resultaten per vakgroep en per docent. Deze worden in de vakgroepen besproken en geanalyseerd. Tegenvallers worden gemeld bij de schoolleiding.
- In september ontvangen de vakgroepen de nieuwe examenresultaten uit het ManagementVenster. Deze worden besproken en geanalyseerd. Doelen: inzicht in de eigen situatie en de relatieve positie van het vak vergelijken met de vergelijkingsscholen, het spiegelen van de eigen situatie t.o.v. de gewenste resultaten en het voorbereiden van het gesprek met de schoolleiding.
- Voorafgaand aan iedere toetsweek wordt in alle leerjaren de nieuwe toets en de bijbehorende normering voorbereid en door alle docenten die lesgeven in hetzelfde leerjaar bekeken. Alle toetsen zijn gemeenschappelijk opgesteld en genormeerd.

Jaarlijks wordt een overzicht gegenereerd van de doorstroomgegevens van alle leerlingen van Het Vlier. Hierin zijn de slagingspercentages, de verschillen tussen se en ce per vak en de vergelijking met landelijke benchmarks opgenomen. Per toetsweek worden de resultaten geïnventariseerd en aan de vakgroepen gestuurd ter bespreking. De school maakt ieder jaar een examenanalyse.

Na iedere toetsweek worden de resultaten van de leerlingen van 4 havo en 4 vwo opgestuurd naar de onderbouwscholen. Twee keer per jaar worden ze tijdens het overleg tussen onder- en bovenbouw geanalyseerd.

Gesprekken met vakgroepen, docenten, andere werkverbanden en leerlingen:

De schoolleiding spreekt een of twee keer per jaar met alle vakgroepen. De cijfermatige resultaten en de examenresultaten (de Vensters) van 5 havo en 6 vwo worden dan besproken. De belangrijke benchmarks m.b.t. het centraal examen komen aan bod:

- het gemiddelde van het centraal examen per vak;
- het gemiddelde van het schoolexamen per vak en
- het verschil tussen het schoolexamen en het centraal examen per vak.

Vanzelfsprekend worden de resultaten vergeleken met de landelijke getallen. Van vakgroepen die v.w.b. de resultaten voor het centraal examen in het rood staan wordt een verbeterplan gevraagd. Uitgangspunt: geen vakken in het rood en zoveel mogelijk vakken in het groen. Ook de trends worden besproken.

Bij de kernvakken worden de doelen van het prestatieakkoord benoemd. De schoolleiding brengt voor ieder vak de resultaten van de afgelopen 4 jaar in beeld.

Elke docent heeft jaarlijks een functioneringsgesprek met zijn teamleider. Dit gesprek wordt voorafgegaan door een lesbezoek waarbij een leerlingenenquête wordt afgenomen. Ook de persoonlijke cijfermatige resultaten van iedere docent worden in het jaarlijkse functioneringsgesprek besproken. Indien het functioneringsgesprek daartoe aanleiding geeft, wordt afgesproken hoe de docent zijn functioneren kan verbeteren. Hij kan bijvoorbeeld een docentcoach toegewezen krijgen die lessen bijwoont en analyseert (bijvoorbeeld met behulp van video interactie analyse), tips geeft en vervolgens zijn manier van lesgeven verbetert waarbij 'De vijf rollen van de leraar' leidend zijn. Bijzonder nuttig zijn de halfjaarlijkse evaluatie gesprekken met beginnende docenten en hun coaches. Het doel is de begeleiding steeds verder te verbeteren.

Twee keer per jaar spreken de docenten van Het Vlier hun collega's van de onderbouwlocaties. Doel is het steeds verder verbeteren van de aansluiting door het maken van concrete afspraken over leerstof en toetsing (kennis en vaardigheden). De cijfermatige resultaten van 4 havo en 4 vwo worden per vakgroep geanalyseerd en besproken in het aansluitingsoverleg tussen de aanleverende onderbouwscholen en Het Vlier, dat twee keer per jaar plaatsvindt. Uit de gesprekken volgen verbeterplannen, die vervolgens door de centrale directie, de schoolleiding van de desbetreffende school of de vakgroepen worden opgepakt.

De schoolleiding voert met 8 groepen vierdeklassers naar herkomst klankbordgesprekken over de aansluiting. We hebben als doel de aansluiting steeds verder te verbeteren door 3 thema's te bespreken: algemene onderwerpen betreffende de aansluiting/schoolcultuur, de aansluiting bij de vakken en tips voor de afleverende en de ontvangende school. We spreken met alle inkomende groepen leerlingen geordend naar herkomst en onderwijsniveau. De verslagen worden teruggekoppeld naar alle vakdocenten en schoolleidingen van de afleverende locaties en worden geagendeerd bij het onder- en bovenbouwoverleg. De gegevens worden ook teruggekoppeld naar de scholen van de externe instroom (Veluws College Twello, de Capellenborg in Wijhe).

De schoolleiding spreekt geregeld met andere werkverbanden binnen de school: het examenbureau en de roostermaker, de decanen, de docentcoaches, de begeleiders van de talentengroep, de conciërges, de administratie en secretaresse, de ict-coördinator, de coördinator leerlingbegeleiding en de begeleiders van het expertisecentrum, de leerlingbegeleiders en de vertrouwenspersonen, de mediathecarissen en de collega's die de internationale activiteiten verzorgen.

Het Vlier kent één reguliere klankbordgroep per jaarlaag: 4 havo, 5 havo en 4, 5 en 6 vwo. Met deze leerlingen spreekt de schoolleiding jaarlijks vier of vijf keer. Allerlei organisatorische, onderwijskundige en maatschappelijke onderwerpen komen daar aan de orde, geagendeerd door de schoolleiding en door de leerlingen. Van ieder gesprek wordt een verslag gemaakt dat voor de docenten en de ouderraad wordt gepubliceerd.

De Vensters geven inzicht in de prestaties van oud-leerlingen. Deze worden samen met de decanen vanaf 2016 - 2017 geanalyseerd.

In het kader van opbrengstgericht werken heeft Het Vlier een datateam. De gedachte achter opbrengstgericht werken is om informatie die op scholen aanwezig is niet alleen te gebruiken voor externe verantwoording, maar óók voor verbetering van het onderwijs of van de school.

Via data-analyse wordt een intern probleem als volgt aangepakt: er wordt een probleem gedefinieerd, een hypothese opgesteld, er worden data verzameld en geanalyseerd waarna maatregelen worden geformuleerd en geëvalueerd. Het datateam werd het eerste jaar begeleid vanuit de universiteit Twente. Vanuit de verworven eigen deskundigheid kunnen in de toekomst meerdere problemen worden onderzocht. Werken met data doorbreekt vaste denkpatronen, heeft een positief effect op de professionalisering van docenten en schoolleiding en maakt duidelijk dat docenten en schoolleiders samen verantwoordelijk zijn voor het oplossen van problemen in de school. Allereerst heeft het datateam het teruglopende overgangsperscentage in 5 vwo en de toenemende afstroom van 5 vwo naar 5 havo onderzocht. Een van de conclusies was dat het uitermate belangrijk is alle vwo-leerlingen aan te spreken op hun vwo-kenmerken. De schoolleiding zal het komend jaar het datateam opnieuw opstarten.

De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten: enquêtes, evaluaties, in- en externe kritieken en het inspectiebezoek kunnen leiden tot verbeteracties die via het principe van plan, do, check, act worden uitgevoerd.

Enquêtes: leerlingen, collega's en ouders

Voorafgaand aan elk functioneringsgesprek wordt bij iedere docent een leerlingenenquête afgenomen. De klas wordt gekozen door de teamleider en soms door de docent. De resultaten worden geturfd, geanalyseerd en met de docent besproken. Deze enquête wordt ieder jaar geëvalueerd en bijgesteld. We streven ernaar dat alle de docenten de voornaamste criteria in de bovenste twee kwartielen scoren. De enquête is beschikbaar. De resultaten komen per vakgroep en per docent beschikbaar

De landelijke leerlingenenquêtes (Vensters voor Verantwoording) worden eens in de twee jaar in februari in 5 havo en 5 vwo en bij de ouders van deze leerlingen afgenomen. Het Vlier scoort op beide afdelingen boven het landelijk gemiddelde, zowel bij de leerlingen als bij de ouders.

Eens in de twee jaar wordt een risicoanalyse uitgevoerd onder alle collega's die daaraan mee willen werken. Een medewerkerstevredenheidsonderzoek is in ontwikkeling.

Het functioneren van de directeur en teamleiders is beoordeeld via de Vragenlijst Interpersoonlijk Schoolleidersgedrag van de Universiteit Utrecht.

Regelingen:

De school heeft een klachtenregeling, een regeling sexuele intimidatie, een meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling en beschikt over 2 vertrouwenspersonen.

Overleg ouderraad:

Ieder jaar worden de eindexamenresultaten uit het Management Venster met de ouderraad besproken. Kwaliteitszorg maakt deel uit van de cyclische jaaragenda van de ouderraadsvergaderingen, evenals de jaarlijkse evaluatie van het school- en jaarplan.

Communicatie

De communicatie met leerlingen is gericht het bekend raken met de dagelijkse gang van zaken (alle roosters, wijzigingen, overige), met de regelingen en extra activiteiten op Het Vlier. De school maakt duidelijk wat zij van de leerlingen verwacht: een actieve houding t.o.v. de school. De insteek is de ontwikkeling van de eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Leerlingen kunnen alleen verantwoordelijkheid dragen als zij zich bewust zijn van de gevolgen van hun handelen. De school benadert haar leerlingen als jongvolwassenen. Zij communiceert open, duidelijk en eerlijk met leerlingen en ouders en verwacht van alle leerlingen en hun ouders een zelfde opstelling.

Het Vlier kent veel extra activiteiten voor leerlingen. Het aanbod is vraaggestuurd. Daarom is de school er alert op dat dit aanbod de leerlingen bereikt.

Via SOMtoDay kunnen leerlingen en hun ouders zich het hele jaar door op de hoogte stellen van de schoolresultaten en het schoolverzuim. Alleen het jaarlijkse eindrapport wordt schriftelijk verstrekt.

Naast de klankbordgroepen aansluiting zijn er 5 andere klankbordgroepen: 4 en 5 havo en 4, 5 en 6 vwo. Met het leerlingenparlement worden feesten, andere bijzondere activiteiten en de organisatie van de school besproken.

De school maakt duidelijk open te staan voor ouders die vragen hebben of ongerust zijn. Het is met nadruk de bedoeling dat ouders geen drempels ervaren in het contact met de school (administratie, docenten, mentoren, Expertisepunt, leerlingbegeleiders, schoolleiding). De school en haar medewerkers staan open voor feedback van ouders. Ouders worden opgeroepen om voor vragen, opmerkingen en kritiekpunten contact te zoeken met de school.

De school streeft ernaar de schriftelijke communicatie met ouders en leerlingen zoveel mogelijk digitaal te laten verlopen en gebruikt daarvoor de volgende instrumenten:

- SOMtoDay;
- de e-mailadressen van ouders en leerlingen;
- intranet en de website;
- de Vlier-App.

Het Vlier is een levendige school met een veelzijdig aanbod en een diversiteit aan projecten. Het is van belang dat de school deze activiteiten en projecten tijdig bekend maakt aan docenten en leerlingen.

De school gebruikt Twitter uitsluitend voor het onder de aandacht brengen bij belanghebbenden van actuele zaken. Ouders en leerlingen die de school digitaal willen benaderen, doen dit via info.hetvlier@ettyhillesumlyceum.nl. De school maakt dit via de schoolgids en de website kenbaar.

De ouderraad bestaat uit betrokken ouders die een voor de school belangrijke klankbordfunctie vervullen. De school streeft een respectvolle en opbouwende relatie met de ouderraad na. Ouderraad en schoolleiding spreken elkaar tenminste 6 keer per schooljaar.

De school hecht aan een goede verticale en horizontale verantwoording, communiceert open en stelt zich uitnodigend op naar degenen die haar willen bezoeken.

In het schooljaar 2014 - 2015 is geprobeerd de contacten met het regionale bedrijfsleven te versterken. Deze ontwikkeling stagneert: de leerlingen hebben weinig belangstelling getoond. Bij NLT brengen leerlingen een bezoek aan het Deventer Ziekenhuis. Er zijn goede contacten met de lokale politiek.

Financiën en beheer

Het Vlier heeft een grootschalige technische renovatie achter de rug. Het gebouw is gerenoveerd en het leefklimaat is gezond. Er zijn energiebesparende maatregelen gerealiseerd die de leefbaarheid en de exploitatie ten goede komen. Het gebouw valt onder de energieklassering A. Het gasverbruik is met 60% terug gebracht. Het stroomverbruik is licht gedaald de topkoeling inbegrepen.

De komende jaren blijven we inzetten op het zo goed mogelijk laten functioneren van het gebouwbeheerssysteem (verwarming, verlichting, luchtbehandeling) en het verrichten van preventief onderhoud.

De faciliteiten voor docenten en leerlingen zijn uitstekend. Door het gericht inzetten van middelen kan aan vrijwel iedere reële wens vanuit de vakgroepen worden voldaan.

In de schoolkantine worden vrijwel uitsluitend gezonde producten verkocht, het aantal drankautomaten is gereduceerd en fris water wordt voor een zeer concurrerend tarief aangeboden.

Het gebouw en een groot deel van het schoolterrein zijn rookvrij. De rookgedoogzone is verplaatst naar de achterzijde van het schoolterrein. We hebben de indruk dat door de combinatie van overheidsbeleid en het verplaatsen van de rookgedoogzone het aantal rokers afneemt. De invoering en uitwerking van de drank- en horecawet heeft gevolgen voor de schoolfeesten, de stunt en Roosjesavond.

Het Vlier heeft een sluitende begroting. De inkomsten zijn aangepast aan de reële loonkosten. Het verdeelmodel binnen de instelling houdt tot nu geen rekening met de noodzakelijke complexiteit van Het Vlier (de clusters). De nadelen hiervan zullen voelbaar worden als vanaf 2017 - 2018 het leerlingaantal gaat dalen.

De leerlingratio's van de afgelopen schooljaren waren:

- 2014 - 2015 : 1.04
- 2015 - 2016 : 1.035
- 2016 - 2017 :

V.w.b. het personele deel van de begroting is Het Vlier daarmee een kostenefficiënte school.

De schoolleiding schat in dat het leerlingenaantal na 2017 - 2018 zal dalen. Dat heeft grote gevolgen voor de begroting. Wellicht kan de teruggang door natuurlijk verloop worden opgevangen.

De inkomsten via de vrijwillige algemene en specifieke ouderbijdragen lopen terug ten gevolge van het beleid van de rijksoverheid. Excursies en extra activiteiten zijn niet verplicht maar aanbevolen als een nuttige en veelal plezierige aanvulling van de onderwijsprogramma's. Leerlingen voor wie niet betaald is, zullen van deelname worden uitgesloten en volgen het gewone lesprogramma.

Als alle docenten met een substantiële aanstelling beschikken over een Toshiba, zullen de desktopmachines uit de lokale en werkkamers worden verwijderd. De computers in de computerlokalen, bij natuurkunde en in de mediatheek blijven beschikbaar voor leerlingen.

Concrete beleidsvoornemens voor het schooljaar 2016-2017: het jaarplan

De beleidsvoornemens zijn voor een groot deel dezelfde als die van het lopende schooljaar. Veel is ingezet en tevens in ontwikkeling. Teveel accent op nieuwe zaken haalt aandacht weg bij belangrijke ontwikkelingen die de afgelopen jaren zijn ingezet. Het is in het onderwijs belangrijk om zaken af te maken in plaats van ieder jaar weer wat nieuws te verzinnen. Het gaat tenslotte niet alleen om vernieuwing van het onderwijs maar vooral om verbetering.

Bijlage onderwijskundig beleid

1. Bestuursakkoord: vervolg invoering opbrengstgericht werken volgens de beleidsnotitie van Het Vlier, ambitieuze leercultuur met gerichte aandacht voor excellentie, meer getalenteerde en meer gemotiveerde leerlingen, inspelen op cognitieve verschillen tussen leerlingen, registratie gegevens in SOM op orde.
2. Verdere ontwikkeling passend onderwijs: informatie en scholing van alle collega's. Het maken van afstemmingsafspraken met de onderbouw.
3. Evaluatie en doorontwikkelen van K-tijd.
4. Doorontwikkelen van het mentoraat met bijzondere aandacht voor LOB.
5. Evaluatie van de Zomerschool, ontwikkelen van een IB-route voor Engels en duurzaamheidseducatie in het curriculum in de context van een examenlocatie.
6. Evaluatie van de profielnorm voor de N-profielen.
7. Extra aandachtspunt: bij zoveel mogelijk lessen zoveel mogelijk leerlingen in de actiestand.

Bijlage IPB

1. De gesprekkencyclus is verbonden met leskwaliteit en opbrengsten, scholing, de ontwikkeling van K-tijd, ICT-ontwikkeling en passend onderwijs.
2. HRD-beleid wordt verder uitgebouwd, alle collega's beschouwen Het Vlier als een aantrekkelijke arbeidsorganisatie. Zij herkennen de kernwaarden vrijheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid, verantwoording, betrokkenheid en open communicatie. De gekoesterde vrijheid kan niet leiden tot vrijblijvendheid en het marginaliseren van het gemeenschappelijke.
3. Scholing en leren collectief: Het komend schooljaar bezoeken alle collega's een andere school. Het doel is het opdoen van ideeën en inspiratie door de gastschool te vergelijken met de eigen school en te leren van de lessen en de vakaanpak van anderen. Daarnaast organiseert Het Vlier een dag die zal staan in het teken van het geven en ontvangen van feedback/feedforward aan elkaar en aan leerlingen. Toetsfeedback en formatief toetsen maken deel uit van het programma.
Daarnaast besteden we tijd aan het versterken van het mentoraat, het LOB-proces inbegrepen.
Scholing en leren individueel: Het individuele deel bestaat uit vakgebonden scholing en het nog beter leren omgaan met leerlingen met problemen (passend onderwijs) en verschillen (cognitieve verschillen in C-tijd) en Itslearning.
Daarnaast blazen we het deelnemen aan docentontwikkelteams, lessonstudyteams en het datateam nieuw leven in. Best practices ICT. Scholing o.o.p.
4. Docenten met specifieke talenten geven hier vorm en inhoud aan door het aanbieden van bijzondere projecten in K-tijd voor ambitieuze leerlingen.
5. Het afronden en introduceren van de notitie coaching op Het Vlier. Alle beginnende docenten zijn tevreden over hun begeleidingstraject.
5. Het ziekteverzuim is lager dan op het EHL, binnen de Stichting Carmelcollege en in het land.

Bijlage kwaliteitsbeleid

1. Vakgroepgesprekken: Vensters voor Verantwoording. Voor de havo zitten alle vakken bij het centraal examen bij de bovenste 50%, voor het vwo bij de bovenste 70%. Er staan geen vakken in het rood. Indien dat wel het geval is, maakt de vakgroep een verbeterplan. Het gemiddeld verschil tussen het centraal examen en het schoolexamen is ≤ 0.5 . Het bovenbouwrendement en de IDU zijn gemiddeld of beter dan de landelijke cijfers. Scholing en de invulling en ontwikkeling van K-tijd.
2. Analyse van de eindexamenuitslag en doorstroomresultaten van Het Vlier.

3. Kwaliteitszorg is voor 100% geland in alle vakgroepen. Iedere vakgroep agendeert de Vensters en Wolfcores en evalueert na iedere toetsweek de resultaten.
5. Leskwaliteit: alle docenten behalen in de leerlingenenquête bij tenminste 80% van de leerlingen de score 1 of 2 op de kernkwalificaties.
6. Bestuderen van de resultaten van onze oud-leerlingen in het tertiair onderwijs.
7. Verbeteracties n.a.v. gesprekken, enquêtes, profielwerkstukken, evaluaties en in- en externe kritieken.

Bijlage communicatie

1. De communicatie met de publieksgroepen van Het Vlier en met de onderbouwlocaties wordt verder verbeterd.
2. Ouders en leerlingen zijn zich bewust van de veranderende tijdgeest. Alle betrokkenen realiseren zich dat motivatie en presteren naar vermogen leiden tot betere kansen in het vervolgonderwijs.
3. Het extra aanbod van het Vlier wordt nog beter onder de aandacht van leerlingen en ouders gebracht.

Bijlage financiën en beheer

1. Steeds verder perfectioneren van de werking van het gebouwbeheerssysteem. Monitoren van het energieverbruik.
2. Voortzetting acties preventief onderhoud.
3. Het Vlier heeft een sluitende begroting. Met het oog op de toekomst blijven we er naar streven dat de noodzakelijke complexiteit van de bovenbouw bij het verdeelmodel wordt betrokken.
4. Alle docenten met een substantiële aanstelling beschikken over Toshiba. De consequentie hiervan is dat zoveel mogelijk desktopmachines uit de school worden verwijderd.