



**Rientjes
Mavo**

Ik zie je op de Rientjes Mavo !



KOERSPLAN
2021-2025

INHOUDSOPGAVE

H1	PROFIEL VAN DE SCHOOL	3
H2	MISSIE & VISIE	5
2.1	Bedoeling	5
2.2	Pijlers	5
2.3	In de les	5
2.4	Op school	5
H3	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	6
3.1	Huidige stand van zaken	6
3.2	Ambities	6
3.2.1	Pedagogisch en didactisch klimaat in de les	6
3.2.2	Vorbereiden op een passende plek in de maatschappij	7
3.2.3	De Rientjes als podium voor talent: laat je zien op de Rientjes!	8
3.2.4	Vorbereiden op een leven lang leren	8
3.2.5	Enkele concrete plannen	9
3.2.6	Onderwijsontwikkeling	10
H4	PERSONEELSBELEID	11
4.1	Huidige stand van zaken	11
4.2	Ambities	12
H5	KWALITEITSBELEID	13
H6	ORGANISATIE EN BEHEER	15
6.1	Huidige stand van zaken	15
6.2	Ambities	15

H1 PROFIEL VAN DE SCHOOL

Wie zijn wij en waar staan we voor

De Rientjes Mavo is een kleinschalige school voor vmbo-TL. Onze slogan is *Ik zie je op de Rientjes!* Persoonlijke aandacht, persoonlijke ontwikkeling en goede schoolresultaten staan bij ons hoog in het vaandel. Elke dag weer.

Wij bieden onderdak aan ruim 400 leerlingen die uit Maarssen komen, maar voor een belangrijk deel ook uit de regio: Leidsche Rijn (Utrecht), Breukelen, Loenen en Kockengen.

Samen met RSG Brokdele in Breukelen (havo/vwo) valt de Rientjes Mavo onder het bestuur van Stichting VO De Vechtstreek.

Elk jaar weer maakt een aanzienlijk deel van onze leerlingen vanuit de mavo-havobrugklas of na het behalen van het TL-diploma succesvol de overstap naar de havo op RSG Brokdele. Het merendeel van de overige leerlingen stroomt succesvol uit met een diploma naar MBO4.





H2 MISSIE EN VISIE

2.1 Bedoeling

Op de Rientjes Mavo zetten we ons actief in voor een leef- en werkomgeving waar leerlingen hun diploma halen, zich veilig voelen en waar zij zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen. Wij willen dat zij uiteindelijk zelfbewust en bewust van de omgeving een sterke positie innemen in onze samenleving en daar een waardevolle bijdrage aan leveren.

2.2 Pijlers

Om uitvoering te geven aan deze bedoeling, staan op de Rientjes Mavo 4 pijlers centraal:

- Je mag er zijn; laat jezelf zien en horen!
- Wees nieuwsgierig; stel vragen en bedenk creatieve oplossingen!
- We bouwen voort op wat goed gaat en leren van onze fouten.
- We doen het samen; vraag hulp en geef hulp!

2.3 In de les

- De Rientjes Mavo neemt nieuwe didactische uitdagingen serieus. Docenten houden rekening met verschillen in leerstijlen van groepen leerlingen en hanteren activerende werkvormen, die de leer- en prestatie-motivatie vergroten.
- Docenten differentiëren in de les: ondersteunen waar nodig en uitdagen waar kan.
- Een les bevat elementen van opbrengst gericht werken. In de les worden ICT-mogelijkheden om de leeropbrengst te optimaliseren zo goed mogelijk benut.
- Gebruik van nieuwe moderne media in de lessen wordt (naast het gebruik van boeken en schriften) gestimuleerd, waarbij de docent de motor van het onderwijs blijft. Leerlingen werken met een eigen laptop.
- Zorg en begeleiding zijn zoveel mogelijk geïntegreerd binnen de reguliere lespraktijk. Mentorlessen en vakhulp zijn hiervan voorbeelden. Noodzakelijke extra zorg en begeleiding buiten de lessituatie om is van tijdelijke aard en altijd gericht op een zo goed mogelijk kunnen functioneren binnen het reguliere onderwijsprogramma.

2.4 Op school

- De Rientjes Mavo is transparant over de inzet en prestaties van de leerlingen en de medewerkers. We hanteren duidelijke verwachtingen over wederzijdse inspanningen en stimuleren een klimaat van directe aanspreekbaarheid hierover.
- De leerling, de school en de ouders zijn samen betrokken bij en verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het welbevinden van de leerling.
- De ouder- en leerlingenarena (klankbordgroepen) leveren zeer waardevolle bijdragen waarmee we de school verder blijven ontwikkelen en onze onderwijskundige koers continu evalueren en verbeteren.
- De Rientjes Mavo biedt een leeromgeving waarbij respect, aandacht voor het individu, goede omgangsvormen, structuur, vertrouwen en veiligheid sleutelbegrippen zijn. Dit vergt elke dag inspanning van zowel de leerlingen als de medewerkers. De kleinschaligheid van de school en de hoge mate van betrokkenheid van iedereen versterken deze houding.

3.1 Huidige stand van zaken

De Rientjes mavo heeft nu enkele jaren op rij 4 goed gevulde brugklassen. Het aantal aanmeldingen is stabiel en daarmee ook de totale schoolgrootte. Hierdoor werken we met een vast team van medewerkers die goed op elkaar zijn ingespeeld. Door de kleinschaligheid zijn er makkelijk en snel afspraken te maken en blijven de leerlingen scherp in beeld. De afspraken over ons pedagogisch en didactisch klimaat in de klas zijn samengebracht in een lesobservatieformulier. Aan de hand van deze afspraken zorgen we voor een veilig leerklimaat in de les, persoonlijke aandacht, gerichte lesdoelen en een goed gestructureerde les waar ruimte is voor verschillen tussen leerlingen en voor keuzemogelijkheden met betrekking tot de route die een leerling volgt, het niveau, het tempo, het onderwerp en/of de wijze van meten en beoordelen.

Er is daarnaast gekozen om te werken volgens het Rientjes OntwikkelPlan voor elke leerling. Aan het begin van elk schooljaar stelt de leerling samen met de mentor en de ouders doelen en deze worden gedurende het jaar besproken en de voortgang wordt gemonitord. Bij het stellen van doelen wordt – naast de ontwikkelmogelijkheden op het gebied van executieve functies en cognitie - vooral gekeken naar de talenten van de leerling en de vaardigheden die verder ontwikkeld kunnen worden. Bij de ontwikkeling van de vaardigheden is er binnen het Rientjes OntwikkelPlan gekozen voor de vaardigheden presenteren, samenwerken en reflecteren vanwege de link met de pijlers uit de missie en visie. Leerlingen worden geholpen om de volgende stap te zetten in hun ontwikkeling en ze worden uitgedaagd om ook uit te proberen de grenzen van hun mogelijkheden te verkennen.

3.2 Ambities

3.2.1 Pedagogisch en didactisch klimaat in de les

De Rientjes Mavo staat bekend om het veilige en prettige leerklimaat en vanwege het feit dat docenten hun leerlingen daadwerkelijk zien en op maat bedienen. De komende jaren blijven we investeren in deze kwaliteit van onze school want we zijn ons er zeer van bewust dat het op basis van de goede relatie tussen docent en de klas is dat onze werkwijze zo succesvol is en dat er goede prestaties worden geleverd.

Verdere ontwikkeling is gewenst op het gebied van het bieden van onderwijs op maat. Docenten ervaren dat het werken met digitale methodes hen daarbij in het bijzonder goed ondersteunt. Aan de hand van de dashboardfunctie van lesmethodes kunnen docenten hun aanbod afstemmen op het niveau en de voortgang van de leerlingen. Zo kan er bijvoorbeeld gekozen worden voor geleide peer-2-peer instructie, waarbij een sterke leerling tijdelijk gekoppeld wordt aan een minder sterke leerling. Van groot belang hierbij is dat de vakdocent zeer heldere kaders en verwachtingen schept en de voortgang blijft monitoren. Een andere gerichte interventie kan zijn dat een docent tijdens de les een instructietafel inricht voor een kleine groep leerlingen op het moment dat het merendeel van de klas werkt aan een zelfstandige opdracht en desnoods begeleid wordt door een onderwijsassistent. Tot slot zien we ruimte voor ontwikkeling op het gebied van het verzorgen van feedback en feed forward. Docenten geven aan meer gebruik te willen maken van formatieve evaluatie die erop gericht is de leerlingen gedurende het leerproces middels een tussenmeting te ondersteunen om de volledige stof te beheersen voordat een eindmeting verricht wordt voor een cijfer. Taalgebruik is hierbij van belang en als uitgangspunt zal een growth mindset gehanteerd worden. Concreet zullen leerlingen merken



dat zij vaker als antwoord op een vraag een stimulerende opmerking krijgen in plaats van een direct en concreet antwoord. We willen de leerlingen meer prikkelen om zelf te komen tot de juiste oplossing en zelf na te denken over de te volgen strategie.

3.2.2 Voorbereiden op een passende plek in de maatschappij

Het docententeam van de Rientjes Mavo is bijzonder gepassioneerd om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op het innemen van een sterke positie in de samenleving en daar een waardevolle bijdrage aan leveren. We helpen leerlingen om gedurende hun schoolcarrière voldoende zelfkennis te laten ontwikkelen en gerichte groei door te maken binnen de vaardigheden die bij hen passen om uiteindelijk een persoonlijke, best passende keuzes te kunnen maken zodra zij hun diploma hebben behaald.

Enerzijds is het dus van belang dat leerlingen hun eigen route kunnen volgen en de architect zijn van hun eigen ontwikkeling. Anderzijds zien we ook een verantwoordelijkheid om door middel van levensechte opdrachten en betekenisvol onderwijs onze leerlingen kritisch te laten kijken naar de maatschappij en zich een mening te vormen over maatschappelijke ontwikkelingen buiten school.

De komende jaren willen we benutten om de bestaande initiatieven meer in te bedden in het curriculum. Excursies naar de rechtbank of de Tweede Kamer bijvoorbeeld kunnen in breder verband worden besproken met leerlingen dan alleen in de lessen maatschappijkunde of geschiedenis. Het initiatief om leerlingen een eigen bedrijfje op te laten starten met een ondernemingsplan biedt ook ruimte voor verdere ontwikkeling en meer samenwerking tussen secties.

Om de buitenwereld meer naar binnen te halen en onze leerlingen meer deel uit te laten maken van de wereld om ons heen, zullen ook het vrijwilligerswerk en de stages verder uitgebouwd worden en zullen deze meer deel worden van het lesprogramma, mentoraatsprogramma en LOB. Ook zoeken we naar de mogelijkheden om organisaties uit onze directe omgeving te betrekken bij de ontwikkeling van onze leerlingen. Hetzelfde geldt voor het netwerk van de betrokken ouders van de Rientjes Mavo. Het ligt voor de hand dat we de implementatie van de nieuwe leerweg, waarbij de Theoretische Leerweg en de Gemengde Leerweg samen zullen gaan, zoveel mogelijk laten samenvallen met de wens om levensechte opdrachten en betekenisvol onderwijs aan te bieden.



3.2.3 De Rientjes als podium voor talent: laat je zien op de Rientjes!

Op de Rientjes Mavo zitten erg veel getalenteerde leerlingen. Door middel van het Rientjes Ontwikkelplan stimuleren we onze leerlingen om hun talenten te laten zien en tot volle bloei te laten komen. We zien graag dat leerlingen trots zijn en voldoende zelfvertrouwen hebben om zich uit te spreken en zich te laten zien. Hiervoor is het van belang dat elke leerling zich veilig voelt en dat er een respectvolle omgeving is waar oog is voor verschillen en respect voor ieders eigenheid. Om deze veilige sfeer te garanderen, wordt op de Rientjes Mavo geïnvesteerd in een positieve groepsdynamiek. Het introductieprogramma in de brugklas en het brugklas-kamp vormen een sterke basis voor een gedegen groepsvorming. We zoeken naar mogelijkheden om het introductieprogramma aan te vullen met activiteiten in de eerste weken van het schooljaar waarbij leerlingen gezamenlijk werken aan bijvoorbeeld een theaterproductie of musical of andere activiteiten ontplooiën waarbij samenwerken en uiteindelijk presenteren belangrijk zijn en waar gedurende het proces veel aandacht is voor positieve groepsvorming.

Een neveneffect dat we hopen te bereiken door de leerlingen een podium te bieden en keuzemogelijkheden is dat de betrokkenheid bij school verder vergroot wordt. Leerlingen zijn al trots op de Rientjes Mavo maar er is altijd ruimte voor verbetering!

3.2.4 Voorbereiden op een leven lang leren

De generatie leerlingen die de komende jaren een diploma haalt op de Rientjes Mavo zal voor het overgrote deel geen beroep gaan uitoefenen waarmee ze hun pensioen gaan halen. We verwachten dat het voor deze generatie belangrijk zal zijn dat ze zich blijvend ontwikkelen en leren om tijdig in te spelen op veranderende omstandigheden of veranderende wensen van klanten.

Ondernemerschap, flexibiliteit en wendbaarheid zullen een plek moeten krijgen in ons aanbod. De leerlingen die hier talent voor hebben willen we stimuleren om het op te nemen in hun ontwikkeldoelen.

We gaan invulling geven aan deze ontwikkeling door mediawijsheid en informatievaardigheden een prominente plek te geven in ons onderwijs. Het SLO heeft hiervoor leerlijnen ontwikkeld. We zullen deze leerlijnen gebruiken om er uiteindelijk een schoolleerwijze mee te ontwikkelen waar leerlingen in de reguliere vaklessen en in de mentorlessen mee aan het werk gaan.

Daarnaast zal het belangrijk zijn om leerlingen te stimuleren open te staan voor de wereld en zicht te krijgen op wat zij kunnen betekenen voor de mensen uit hun directe omgeving. Deelname aan vrijwilligersprogramma's en stages kan de leerlingen helpen om hier ervaring mee op te doen en te onderzoeken op welke wijze ze hierbij hun talenten in kunnen zetten.

3.2.5 Enkele concrete plannen

Er leven al enkele concrete plannen op de Rientjes Mavo waarmee we uitvoering gaan geven aan bovenstaande doelen. Een deel van deze plannen komt voort uit activiteiten die we al enige tijd aanbieden en die we uit kunnen breiden. Te denken valt aan onze debatclub, die als één van de weinige vmbo-deelnemers regelmatig te bewonderen is bij debatwedstrijden. Een tweede voorbeeld is onze zeer actieve leerlingenraad. Deze groep leerlingen denkt kritisch mee over de verdere ontwikkeling van de school, maar in de leerlingenraad is veel organisatietalent aanwezig die wordt ingezet bij waardevolle initiatieven zoals Paarse Vrijdag of bij de werving van nieuwe leerlingen.

Daarnaast worden enkele nieuwe initiatieven ontwikkeld waarmee we verschillende leerlingen een podium denken te kunnen bieden. Voor de leerlingen die affiniteit hebben met techniek en die goed

zijn in het vinden van creatieve oplossingen, gaan we deelnemen aan de First Lego League Challenge. Dit is een bestaande wedstrijd voor leerlingen van 10 tot 15 jaar, waarbij niet alleen robotisering, code-taal en creativiteit aan bod komen, maar ook samenwerken en presenteren belangrijke onderdelen zijn. Voor alle brugklassen zoeken we naar mogelijkheden om gezamenlijk een toneelstuk of musical in te studeren en op te voeren voor de ouders. Een dergelijke activiteit versterkt de groepsband en biedt de mogelijkheid aan de creatievere leerlingen om hun talenten te laten zien en horen door middel van zang, dans, toneel of zelfs decorbouw.

Tot slot is door de docenten uitgesproken dat er wensen zijn om het aantal leerlingen dat deelneemt aan de internationaal erkende taalcertificaten (Cambridge en Goethe) te vergroten. Ook zien we dat leerlingen erbij gebaat zijn als ze leren filmen en monteren en dat het waardevol zou zijn als leerlingen een bijdrage leveren aan de organisatie van bijvoorbeeld sporttoernooien. Binnen de grenzen van onze mogelijkheden gaan we op zoek naar integratie van dergelijke activiteiten binnen ons aanbod, waarbij we streven naar een werkwijze die erop gericht is om zoveel mogelijk samenhang te bieden.

3.2.6 Onderwijsontwikkeling

In de loop van schooljaar 2020-2021 zijn 7 docenten van 5 verschillende vakken gestart met met enkele 'proeftuintjes'. In deze kleinschalige en kortdurende pilotprojecten werd de vraag centraal gesteld welke lessen we kunnen leren naar aanleiding van onze werkwijze in coronatijd. We hebben in die periode gemerkt dat leerlingen erg goed zelfstandig konden werken en dat docenten veel ict-toepassingen succesvol wisten te implementeren in het onderwijs en daar de meerwaarde van wisten te benutten. Het overkoepelende thema van de proeftuintjes is 'blended learning', waarbij leerlingen deels zelfstandig en tijd- en plaats-ongebonden te werk kunnen gaan, eigen keuzes mogen maken en deels klassikaal werken onder begeleiding van de vakdocent. We willen hiermee de autonomie van de leerlingen vergroten en we zien ruimte om betekenisvolle vakoverstijgende samenwerkingsprojecten op deze wijze vorm te geven waarbij ook formatieve evaluatie plaatsvindt. De deelnemende docenten stemmen onderling hun doelen en werkwijze af en leerlingen, maar ook ouders, hebben inspraak in de werkwijze. De projecten worden uitgevoerd gedurende 3 weken en aangebo-

den aan verschillende klassen of clustergroepen uit leerjaar 1, 2 en 3.

Na uitvoering van de pilots zal samen met de leerlingen worden geëvalueerd en besloten welke succesvolle interventies we willen behouden of verder uitbouwen. De deelnemende docenten zullen tijdens de pilotlessen elkaars lessen bezoeken. In de teamvergadering worden uiteindelijk de ervaringen gedeeld met de rest van het team. De verwachting is dat vervolgens meerdere collega's zullen aansluiten bij de gekozen werkwijze en deelnemen aan de verdere ontwikkeling en implementatie.

Via deze werkwijze willen we nieuwe ervaringen opdoen en de onderwijsontwikkeling op een veilige en stapsgewijze manier in gang zetten en borgen binnen ons totale aanbod. De bedoeling is namelijk dat de leerlingen in de dagelijkse (les)praktijk ervaren dat we op de Rientjes Mavo open staan voor vernieuwing en nieuwe wegen durven te bewandelen en – net zoals we dat bij leerlingen verwachten – voortbouwen op wat goed gaat en leren van onze fouten. We denken ons onderwijs hiermee effectiever en gevarieerder te maken en meer aan te sluiten bij de behoeftes en de verschillende leerstijlen van onze leerlingen.



H4 PERSONEELSBELEID

4.1 Huidige stand van zaken

Aan het einde van schooljaar 2018-2019 zijn de missie en visie (bedoeling en pijlers) die ten grondslag liggen aan dit koersplan vastgesteld. Hiermee is de gewenste richting en het gewenste kader waarbinnen de verdere onderwijsontwikkeling gestalte kan krijgen voor iedereen duidelijk. We zien dat steeds meer medewerkers elkaar vinden om binnen deze kaders autonoom invulling te geven aan onderwijs en onderwijsontwikkeling. Gezamenlijk maken wij werk van de uitvoering van dit kader om te komen tot een duidelijk en herkenbaar Rientjesprofiel dat past bij onze dagelijkse onderwijspraktijk en bij een positief imago.

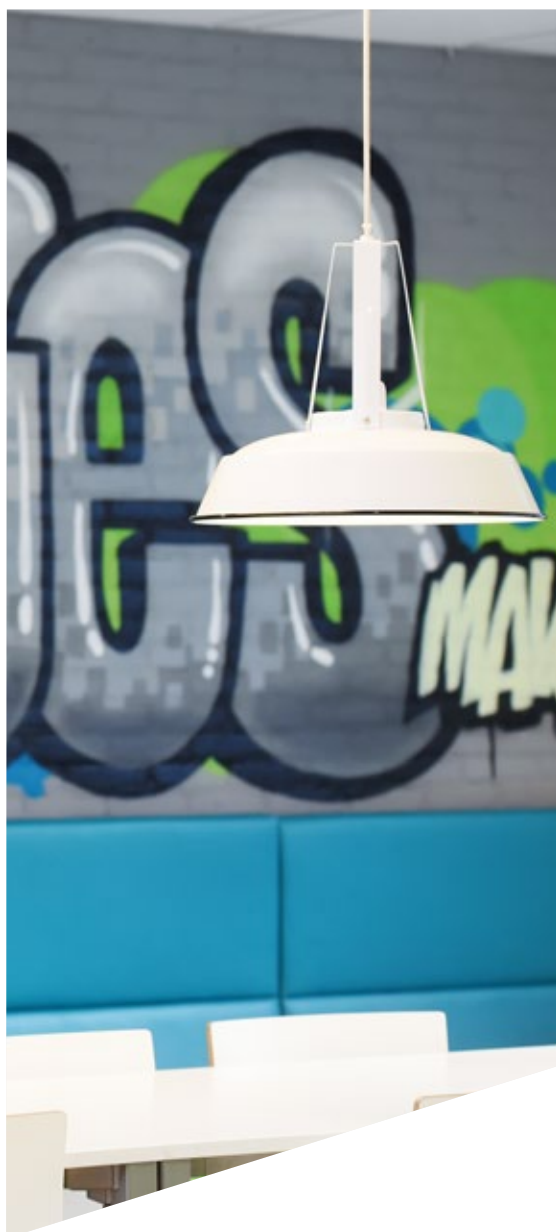
Het werken met 'proeftuintjes', zoals beschreven in het vorige hoofdstuk, helpt om op een veilige manier invulling te geven en ervaring op te doen met nieuwe ideeën die ons onderwijs een impuls geven. Het is een bewuste keuze om te starten met collega's die het aandurven om creatieve ideeën in de praktijk te brengen en hun ervaringen eerst met elkaar en vervolgens met de rest van het team te delen. Dit werkt inspirerend en met het goede voorbeeld zullen andere collega's sneller en met het nodige vertrouwen volgen.

Het personeelsbeleid van VO de Vechtstreek is erop gericht de kwaliteiten van alle medewerkers (OP en OOP) binnen de gestelde kaders zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen. We willen hiermee het werkplezier verder optimaliseren en de duurzame inzetbaarheid van collega's bevorderen. Het format voor de ontwikkel- en beoordelingsgesprekken van docenten is opnieuw vormgegeven en middels de docentscan van DUO worden ook de ervaringen van de leerlingen besproken met de docenten in hun beoordelings- of ontwikkelgesprek. Het format voor leden van het OOP zal ook opnieuw vorm worden gegeven.

Het uitgangspunt van de gesprekkencyclus is dat de gesprekken progressiegericht zijn en dus aansluiten bij de kwaliteiten van de medewerkers. In de gesprekken komen de verschillende rollen die medewerkers hebben aan bod. Voor een docent bijvoorbeeld komen de rollen docent, mentor en teamlid aan de orde.

Op de Rientjes Mavo zijn we in schooljaar 2020-2021 gestart met een nieuwe docentcoach. Deze coach begeleidt de nieuwe medewerkers. De begeleiding bestaat uit één centrale bijeenkomst aan het begin van het schooljaar en vervolgens vindt elke 2 weken intervisie plaats door zowel de docentcoach als de nieuwe collega's onderling.

Kenmerkend voor de werkwijze op de Rientjes Mavo is het laagdrempelige contact tussen medewerkers en de schoolleiding. Er is sprake van korte lijntjes en intensief formeel en informeel contact. Elke dinsdagmiddag vergadert het voltallige docententeam. Deze middagen worden tevens benut om elkaar te inspireren (bijvoorbeeld door een pitch te geven over een gevolgde cursus) of om van elkaar te leren. Een mogelijk nadeel van de kleinschaligheid is de kwetsbaarheid. Sommige sleutelposities worden maar door één persoon bekleed en er zijn meerdere eenmanssecties. Om de kwaliteit van de lessen te borgen, is een belangrijke taak weggelegd voor de afdelingsleiders. Zij bezoeken dan ook standaard in de gesprekkencyclus de lessen van hun medewerkers en bespreken deze in de ontwikkelgesprekken. Hun beeld wordt aangevuld met het beeld van de leerlingen uit de docentscan van DUO die jaarlijks wordt afgenomen.



4.2 Ambities

Binnen het personeelsbeleid heeft de formele gesprekkencyclus de hoogste prioriteit, inclusief systematische verslaglegging. Jaarlijks zal elke medewerker, binnen de formele cyclus, minimaal twee gesprekken voeren met zijn leidinggevende.

De afdelingsleiders worden geschoold om de gesprekkencyclus vorm te geven vanuit het progressiegerichte werken. Dit betekent dat er zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de kwaliteiten van individuele medewerkers en dat wordt gekeken hoe zij deze kunnen inzetten om de (school)doelen te realiseren.

Ook voor de medewerkers van de Rientjes Mavo geldt dat we groot belang hechten aan talentontwikkeling. We investeren in de medewerkers en faciliteren hen optimaal om hun talenten in te zetten om de (school)doelen te realiseren. Hier hoort bij dat er ruime mogelijkheden zijn voor individuele scholing, schoolbrede scholing en intervisie. Hiermee bevorderen we de cultuur van leren en verbeteren. Het scholingsbeleid is er met name op gericht om gezamenlijk vorm te geven aan de koers van de school, maar scholing kan ook worden ingezet bij individuele medewerkers met een speciale taak.

De Rientjes Mavo is de afgelopen jaren een aantrekkelijke werkomgeving gebleken. Het verloop onder docenten is erg laag en het vervullen van vacatures levert geen noemenswaardige problemen op. In tevredenheidsonderzoeken geven medewerkers aan ruim voldoende werkplezier te ervaren.

De komende jaren lijkt de arbeidsmarkt krappere te worden, waardoor het vinden van geschoolde vakdocenten die een waardevolle bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling geen vanzelfsprekendheid meer lijkt te zijn. De Rientjes Mavo is een opleidingsschool, maar heeft de afgelopen jaren wat minder actief geparticipeerd. We gaan de banden met de HvU weer verder versterken en we gaan actiever op zoek naar het vervullen van stageplaatsen en het scholen van collega's tot schoolopleider. Tot slot zoeken we naar mogelijkheden om ook voor de zittende collega's een begeleidings- en intervisietraject vorm te geven. We overwegen hierbij de inzet van beeldcoaches. Deze zullen nog geworven en opgeleid moeten worden.



H5 KWALITEITSBELEID

Naar aanleiding van de bevindingen van de onderwijsinspectie in 2019 is voor beide scholen van VO de Vechtstreek (RSG Brokdele en de Rientjes Mavo) een kwaliteitsjaaragenda opgesteld. Deze wordt nu jaarlijks systematisch doorlopen.

Deze werkwijze zorgt voor een eenduidige focus op kwaliteitszorg die past binnen de geplande onderwijskundige ontwikkelingen. Ons doel is om de bestaande kwaliteit op zijn minst te behouden en waar mogelijk stapsgewijs te verbeteren.

Naast dit koersplan voor de komende 5 jaar, zullen jaarlijks afdelingsplannen worden opgesteld, maar ook vakwerkplannen zullen worden gericht naar de inhoud van dit koersplan en besproken met de sectievoorzitters. Tot slot zal in de persoonlijke ontwikkelgesprekken van medewerkers ook worden besproken op welke wijze zij kunnen bijdragen aan het tot stand komen van de doelen zoals we die in het koersplan hebben opgesteld. Daarnaast wordt besproken hoe de school de medewerker daarbij kan ondersteunen en aan welke persoonlijke doelen de medewerker binnen dit kader gaat werken.



**Rientjes
Mavo**

Ik zie je op de Rientjes Mavo !