

**Een
open
blik op jouw
toekomst**

Koersplan 2023-2026

Inhoudsopgave

- 1 Missie & identiteit / 4**
 - Waar staan we als Revius Lyceum
 - Doorn voor? / 6

- 2 Onderwijskundige visie / 8**
 - 2.1 De lerende gemeenschap / 10
 - 2.2 Het speelveld / 13
 - 2.3 De omgeving / 16

- 3 Organisatie / 18**
 - 3.1 Leidinggevenden / 21
 - 3.2 Afdelingen / 22
 - 3.3 Vaksecties / 23
 - 3.4 Leerling ondersteuning en begeleiding / 23
 - 3.5 Partners en samenwerkingsverbanden / 26

- 4 Personeelsbeleid / 28**
 - 4.1 De gesprekscyclus / 31
 - 4.2 Scholing en professionalisering / 33

- 5 Kwaliteitszorg / 34**
 - 5.1 Planmatig werken / 37
 - 5.2 Kwaliteit van docenten / 37
 - 5.3 Kwaliteit van de lessen / 38
 - 5.4 Taalachterstanden en rekenachterstanden / 39
 - 5.5 Sturen op opbrengsten / 39
 - 5.6 Verantwoording / 40

- 6 Financieel en materieel beleid / 42**
 - 6.1 Algemeen / 44
 - 6.2 Beleid t.a.v. sponsoring / 45
 - 6.3 Materieel beleid / 46

1

Missie & identiteit

Waar staan we als Revius Lyceum Doorn voor?

Het Revius Lyceum Doorn is een open christelijke school, waar zowel leerlingen als medewerkers zich gezien voelen en elkaar vertrouwen.

Binnen onze gemeenschap is er aandacht voor levensbeschouwelijke en ethische vragen. Vanuit onze verschillende achtergronden praten we met elkaar, hebben we oog voor elkaar en benaderen we elkaar met respect. Veiligheid en geborgenheid staan centraal, evenals gelijkwaardigheid en vrijheid. Met uitdagende activiteiten binnen en buiten de les bieden we kennis en vaardigheden aan. Ook stimuleren we elkaar om nieuwsgierig, creatief en kritisch te zijn.

Momenteel behandelen we bij het vak levensbeschouwing verschillende religies. Dit gebeurt vanuit het buitenperspectief: een religie wordt niet besproken als norm, maar als fenomeen, als verschijnsel. In de hogere leerjaren wordt ook steeds meer aandacht gegeven aan niet-religieuze levensbeschouwingen en is er ruimte voor religie-kritische noten en interreligieuze overeenkomsten en tegenstellingen. De commissie Identiteit wordt nieuw leven ingeblazen om ons te helpen focus te houden op het bovenstaande.

2

Onderwijskundige visie

We beschrijven de onderwijskundige doelen en ambities aan de hand van drie pijlers:

De school als **lerende gemeenschap**

De school als **speelveld**

De school en haar **omgeving**



2.1 Lerende gemeenschap

Met ons onderwijs willen we kennis, vaardigheden en persoonsvorming versterken, verbreden en verdiepen. Dat doen we vanuit het principe van de lerende gemeenschap. We streven ernaar capabele leerlingen af te leveren, die ambitie hebben en voorbereid zijn op een leven lang leren. We leren van en met elkaar: dat geldt voor leerlingen, medewerkers, teams en de organisatie als geheel.

Bevlogen docenten

Leerlingen leren door sterke vaklessen en van bevlogen docenten die de leerlingen prikkelen in hun nieuwsgierigheid. De docent geeft een helder beeld van de onderwijsdoelen en de samenhang daartussen. We zijn in ontwikkeling op het gebied van formatief handelen en streven ernaar een goede balans te creëren tussen onderwijsdoelen, een succesvol leerproces en kwalitatief goede toetsing.

Doorlopende, vakoverstijgende projecten

Om meer samenhang in ons curriculum te krijgen, willen we naast afstemming in de vakleerplannen, toe naar verschillende doorlopende projecten: van brugklas tot en met eindexamenjaar. Het is onze ambitie om in alle afdelingen hernieuwde aandacht te geven aan de opzet en uitbreiding van deze projecten. Leerlingen werken daarbij vakoverstijgend aan thema's, zodat kennis en vaardigheden geïntegreerd worden.

Vakdocent en mentor als coach

Als medewerkers ontwikkelen we ons op onderwijskundig en pedagogisch gebied. We vinden het belangrijk dat we blijven inzetten op het versterken van coachende vaardigheden, zowel in de rol van vakdocent als in de rol van mentor.

Lerende cultuur

We streven ernaar een meer lerende cultuur te creëren. Geven en ontvangen van feedback is essentieel om voortdurend te werken aan de kwaliteit van onderwijs. Leren doen we in de school als geheel, in afdelingen, in secties en in verschillende werkgroepen, die aan specifieke onderwijskundige thema's werken. Professionalisering en verbetering van het onderwijs gaan hierbij hand in hand.

Nieuwe schoolstructuur: afdelingen

We werken toe naar een schoolstructuur met afdelingen. Op die manier leggen we onderwijskundige verantwoordelijkheden dicht bij het primaire proces, zodat ontwikkelingen en innovaties duurzamer kunnen worden ingezet. Om dit te bereiken, formuleren we afdelingsplannen binnen elke afdeling en vakleerplannen binnen de vaksecties. We creëren ruimte voor deze team- en onderwijsontwikkeling.

Binnen en tussen de afdelingen vindt er intervisie en uitwisseling plaats. Ook wordt er met jaargesprekken en lesbezoeken ingezet op de individuele ontwikkeling van medewerkers.

2.2 Speelveld

Leerlingen in het voortgezet onderwijs zijn volop in ontwikkeling. In deze fase zijn ze gebaat bij een schoolomgeving waarin we ze op verschillende gebieden steun, sturing en inspiratie bieden. Om die reden hebben we niet alleen aandacht voor de cognitieve ontwikkeling, maar nadrukkelijk ook voor persoonsvorming en omgaan met anderen.

Veiligheid en ruimte

De school wil een speelveld zijn, waarin leerlingen zich veilig voelen en ruimte ervaren om zich te ontwikkelen. Leerlingen leren van opgedane ervaringen, van vallen en opstaan.

Voor alle leerlingen is het belangrijk om inzicht te krijgen in zichzelf, in wat ze goed kunnen en waarin ze nog groei nodig hebben. We coachen leerlingen in het proces om te leren verantwoordelijkheid te nemen over het eigen leerproces. We begeleiden leerlingen in samenwerken, doelen stellen, communiceren, plannen en organiseren, en in het leren reflecteren op het leerproces.

Krachtig mentoraat

We werken met een krachtig mentoraat, waarin de mentor steeds meer de rol van coach op zich neemt. Ook voeren we kind-ouder-mentor-gesprekken. Een krachtig mentoraat ondersteunt het opdoen van ervaring in het plannen, het prioriteren van schoolwerk en het leven buiten school.

**“Leren
doen we
van en met
elkaar een
leven
lang.”**

Beste plek voor leerling

We kijken zorgvuldig naar de afdeling waar de leerling het beste op zijn of haar plek is. Dat doen we op grond van resultaten, maar ook op grond van de ontwikkeling van de leerling in bredere zin. We leiden de leerlingen op voor een diploma én voor een leven lang leren.

Veilige omgeving

Voor persoonlijke groei is een veilige omgeving essentieel. Om die reden besteden we aandacht aan het versterken van een positieve groepsdynamiek. We hebben veel aandacht voor de relatie en zijn gericht op het leveren van een betekenisvolle bijdrage aan de sociale vorming van leerlingen.

Iedereen is aanspreekbaar op gedrag en het gesprek is gericht op ontwikkeling. De school heeft een heldere aanpak tegen pesten.

Onderwijs op maat

We onderzoeken wat onderwijs op maat voor Revius-leerlingen kan inhouden. Leerlingen zijn gebaat bij onderwijs dat past bij hun talenten en interesses. Waar een leerling extra of andere behoeftes heeft, werken we - binnen de mogelijkheden van de school - aan maatwerk, zoals vervoegd examen doen in één of enkele vakken.

Passend onderwijs

Voor leerlingen die meer nodig hebben dan de reguliere ondersteuning door vakdocent en mentor, biedt de school passend onderwijs. Er is een breed palet aan mogelijke interventies, die kunnen worden ingezet. Verdere professionalisering op dit gebied blijft noodzakelijk.

Professionalisering docenten als coaches

Om als school een speelveld te zijn en blijven, is professionalisering van medewerkers belangrijk. Om die reden zetten we niet alleen in op het bijhouden van inhoudelijke vakkennis, maar nadrukkelijk ook op professionalisering van het coachen van leerlingen op leervaardigheden, samenwerken en persoonsvorming.

2.3 Omgeving

We vinden het belangrijk dat leerlingen zichzelf leren kennen in relatie tot de wereld om hen heen, zodat zij zich bewust zijn van wat er speelt in hun eigen omgeving, maar ook in die van anderen. We dagen ze uit om verder te kijken en zich met een open blik en samen met anderen te ontwikkelen. We willen leerlingen leren zich open te stellen en na te denken over de bijdrage die zij kunnen leveren aan hun omgeving. Het gaat hierbij om de leefwereld van de leerling, de school zelf, de directe omgeving van de school en in bredere zin de maatschappij en de wereld.



Projecten en leerlijn wereldburgerschap

We werken met verschillende projecten, zoals het arbeidserveringsproject, de maatschappelijke stage, acties voor goede doelen en de Gender and Sexuality Alliance (GSA).

Een doorlopende leerlijn wereldburgerschap is in ontwikkeling. Het doel is dat leerlingen kennis en vaardigheden ontwikkelen over wereldwijde vraagstukken die voor iedereen belangrijk zijn. Vanuit de leerlijn wereldburgerschap werken we in de afdelingen aan doorontwikkeling van projecten en vakoverstijgend onderwijs. We zoeken daarbij naar samenwerking met partners in de omgeving van de school en naar mogelijkheden om aan te sluiten bij bestaande initiatieven.

De gezonde school

De domeinen van de gezonde school worden doorontwikkeld en krijgen een plek in het curriculum van alle afdelingen. We onderzoeken hoe leerlingen beter kunnen omgaan met hun schoolwerk, prestatiedruk en stress.

De digitale wereld

We werken aan bewustwording over digitale geletterdheid en de omgang met de digitale wereld. Gebruik van digitale devices ondersteunt het behalen van de onderwijsdoelen.

Rust en vertrouwen

We werken op het Revius aan rust en vertrouwen. Dit doen we vanuit het idee dat dit belangrijke factoren zijn om als leerling te kunnen leren en zich zowel fysiek als mentaal gezond te kunnen ontwikkelen.

3

Organisatie



Het bevoegd gezag van het Revius Lyceum Doorn is de bestuurder van de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Groep Zuidoost-Utrecht (CVO Groep).

De CVO Groep bestaat uit zeven scholen:

- Revius Lyceum Doorn.
- Christelijk College Zeist.
- Christelijk Lyceum Zeist.
- Revius Lyceum Wijk bij Duurstede.
- Seyster College, school voor praktijkonderwijs, Zeist.
- Beukenrode Onderwijs, school voor speciaal voortgezet onderwijs, Doorn.
- VSO De Sprong, school voor speciaal voortgezet onderwijs, Maarsbergen.

Een centraal bureau ondersteunt de scholen van de CVO Groep. Dit bureau is gevestigd in Zeist. Het adres van het centraal bureau is Graaf Adolflaan 4 in Zeist. Hier is ook de bestuurder van de CVO Groep gevestigd.



Het Revius Lyceum is een school met een streekfunctie. De leerlingen komen voornamelijk uit Doorn, Maarn, Driebergen, Leersum, Langbroek, Amerongen en Wijk bij Duurstede. Het Revius Lyceum hanteert dezelfde toelatingscriteria als de andere scholen in de regio Zuidoost-Utrecht.

Per 1 september 2023 had het Revius 1484 leerlingen. Vanwege de bevolkingskrimp op de Utrechtse Heuvelrug is de verwachting dat de komende jaren het leerlingaantal licht zal dalen. Op basis van de huidige gemeentelijke prognoses verwachten we een geleidelijke daling naar 1460 leerlingen in 2028. In het schooljaar 2023-2024 werken er 182 medewerkers op het Revius Lyceum.

3.1 Leidinggevenden

De schoolleiding van het Revius Lyceum Doorn bestaat uit:

- rector
- plaatsvervangend rector
- afdelingsleider mavo 1, 2, 3 en 4
- afdelingsleider havo 1 en 2
- afdelingsleider vwo 1 en 2
- afdelingsleider havo 3, 4 en 5
- afdelingsleider vwo 3 en 4
- afdelingsleider vwo 5 en 6

De zes afdelingsleiders dragen de personele verantwoordelijkheid over de mentoren in hun afdeling en sturen de mentoren van een afdeling aan. Daarnaast hebben ze de verantwoordelijkheid over beleidsportefeuilles.

De afdelingsleiders zijn in tweede lijn verantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding. De eerstelijns leerlingbegeleiding is in handen van de mentoren. Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) werkt onder leiding van het hoofd Facilitaire Zaken. De zorgcoördinator draagt de personele verantwoordelijkheid voor de leden van het zorgteam en de medewerkers in de Villa.

De plaatsvervangend rector draagt de personele verantwoordelijkheid over de roostermakers, en langdurig ziek of re-integrerend onderwijzend personeel. De rector draagt de personele verantwoordelijkheid over de afdelingsleiders, de teamleider zorg, het hoofd facilitair en de plaatsvervangend rector. Voor meer informatie over de school verwijzen we naar de website: www.reviusdoorn.nl en op de website van Scholen op de kaart: www.scholenopdekaart.nl. Hier is de informatie te vinden die de wettelijke eisen aan de schoolgids dekt.

3.2 Afdelingen

De afdelingen van het Revius Lyceum Doorn zijn: mavo, havo, (tweetalig) atheneum en (tweetalig) gymnasium. In alle leerjaren zijn de klassen homogeen, behalve in de brugklas, daar hanteren we een dakpansysteem voor mavo/havo en havo/vwo.

Iedere docent is mentor en als mentor lid van een afdeling. Daarnaast is iedere docent lid van een vaksectie. Binnen de afdelingen wordt er gewerkt met afdelingsplannen waarin onder andere afspraken worden gemaakt over doorlopende mentoraatslijnen, afdeling-gerelateerde onderwijsontwikkelingen en leerling-activiteiten.

3.3 Vaksecties

Secties maken onder andere het PTA, PTB en vakleerplan, waarin afspraken staan over toetsen, huiswerk, doorlopende leerlijnen en het gebruik van de lesmethoden. Eén van de docenten is sectievoorzitter.

3.4 Leerling ondersteuning en begeleiding

Deze wordt geboden door docenten, mentoren en afdelingsleiders. Zij zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor het realiseren van de onderwijsdoelstellingen.

De mentor begeleidt de individuele leerling en de klas als groep en is het eerste aanspreekpunt en daarmee hoofdverantwoordelijke voor de begeleiding van leerlingen en de communicatie met ouders, docenten, afdelingsleiders, zorgcoördinatoren en gespecialiseerde begeleiders.

De mentor signaleert als spil in de leerlingbegeleiding, in afstemming met de afdelingsleider, of er bijzondere problematiek is en een leerling doorverwezen moet worden naar een vorm van extra ondersteuning. Ondersteuning kan gaan om begeleiding bij basisstudievaardigheden, zoals planning en begrijpend lezen, begeleiding bij dyslexie en dyscalculie of begeleiding bij (hoog)begaafdheid. Ook kan er ondersteuning plaatsvinden bij sociaal-emotionele problematiek of bij een lichte vorm van faalangst.

Mocht de mentor of de afdelingsleider meer hulp nodig hebben bij het ondersteunen van de leerling, dan neemt hij/zij contact op met de zorgcoördinator. Deze kan doorverwijzen naar zorgspecialisten die licht specialistische hulpverleners op het Revius. Het kan hier gaan om ondersteuning door een leerlingbegeleider, de anti-pest coördinator, de studietoetscoach, de Begeleider Passend Onderwijs, de vertrouwenspersoon, de remedial teacher, de begaafdencoach, de sociale vaardigheidstrainer of de faalangstreductietrainer. In de meeste gevallen vindt hierbij overleg plaats met de ouders.

Het samenwerkingsverband Zuidoost-Utrecht heeft de financiële kaders vastgesteld waarbinnen iedere school zijn eigen keuzes voor leerlingbegeleiding kan maken. Concreet betekent dit dat het geldt dat het samenwerkingsverband van het Rijk ontvangt voor passend onderwijs, bijna volledig wordt door gedecentraliseerd naar de scholen binnen het samenwerkingsverband. De scholen organiseren zelf hiermee het ondersteuningsaanbod voor hun zorgleerlingen. In ons schoolondersteuningsplan beschrijven we dit in meer detail. Het is te vinden op onze website, www.reviusdoorn.nl.



3.5 Partners en samenwerkingsverbanden

Het Revius Lyceum werkt samen met diverse partners en samenwerkingsverbanden. Op de website van Scholenopdekaart.nl staan deze samenwerkingspartners van het Revius Lyceum opgenomen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Het regionale Samenwerkingsverband VO Zuidoost-Utrecht, waarin de leerlingenzorg in de regio gecoördineerd wordt.
- De werkgroep **POVO**. Deze werkgroep, bestaande uit werknemers binnen het primair en voortgezet onderwijs uit de regio Zeist en omstreken, bespreekt de aansluiting tussen po en vo en het aanmeldingsproces.
- De opleidingsschool Zuidoost-Utrecht. In dit samenwerkingsverband tussen CVO Groep, de HU, HAN en de UU worden toekomstige leraren opgeleid.
- Het regionaal rectoren/directeuren overleg. Dit is een informeel overlegorgaan voor de schoolleidingen van instellingen voor voortgezet onderwijs in Zeist, Driebergen, Doorn, Wijk bij Duurstede en Bilthoven.
- Buiten de regio voert het Revius Lyceum regelmatig overleg over tweetalig onderwijs met de werkgroep **tto van het Europees Platform**. Het Revius Lyceum is één van de 22 partnerscholen die onder de vlag van het JCU

participeert in het excellente traject U-Talent. Het Revius Lyceum is gecertificeerd Junior European Ambassador School.

- De Stichting Vrienden van Revius Lyceum Doorn.

Ouderbetrokkenheid

Naast de bovengenoemde partners van de school, beschouwen wij de ouder(s)/verzorger(s) van onze leerlingen ook als constructieve partners. Om die reden werken wij met een ouderadviesroep (OAG). Deze groep komt drie keer per jaar bij elkaar om voor onze school actuele onderwijsthema's te bespreken.

4

Personeelsbeleid



Het personeelsbeleid van het Revius Lyceum geven we vorm in samenspraak met de afdeling HR van de CVO Groep. Deze afdeling draagt ook zorg voor een groot deel van de uitvoering van het personeelsbeleid.

In het strategische beleidsplan van de CVO Groep zijn de belangrijkste ontwikkelingen en doelen op dit gebied opgenomen. Ieder jaar wordt bovendien een bestuurs- en deelformatieplan opgesteld. Daarin staat uitgebreid hoe de personele bekostiging wordt ingevuld (de kwantitatieve doelen). In dit hoofdstuk beschrijven we onze kwalitatieve doelstellingen en de instrumenten die wij inzetten op het gebied van het personeelsbeleid. We vinden het belangrijk dat iedere leerling én medewerker zich blijft ontwikkelen door nieuwsgierig, creatief en kritisch te zijn.

Wij vinden het belangrijk dat we ook voor medewerkers een veilige omgeving creëren waarin zij zich kunnen ontplooiën. Als medewerkers het gevoel hebben dat ze ertoe doen, dan geven ze dit gevoel gemakkelijk door aan leerlingen. Goed personeelsbeleid is daarmee een voorwaarde voor goed onderwijs aan leerlingen.

4.1 De gesprekscyclus

De afdelingsleiders zijn het eerste aanspreekpunt voor docenten als het gaat over nieuwe initiatieven, ontwikkeldoelen of eventuele zorgen die er leven. De jaarlijkse gesprekscyclus bestaat uit een start- en functioneringsgesprek.

Voorafgaand aan het functioneringsgesprek zet een docent leerling enquêtes onder twee klassen uit, vraagt feedback aan zijn mentorleerlingen en collega's en observeert de afdelingsleider een les. Naast deze formele gesprekscyclus houden afdelingsleiders via 'kleine gesprekken' de vinger aan de pols. Zoals wij van docenten maatwerk voor leerlingen verwachten, zo mogen onze collega's dat voor henzelf ook van ons verwachten.

Voor de lesbezoeken gebruiken we de Digitale Observatie Tool (DOT). Daarbij gebruiken we de lesobservatie, de zelfevaluatie en de leerlingevaluatie. We breiden de vragenlijst uit met een aantal schoolspecifieke vragen. Daarnaast onderzoeken we of het gebruik van de Beoordelings- en ontwikkeltool (BOOT) van toegevoegde waarde is. We zijn een brede opleidingsschool voor stagiaires, we bieden een traject voor nieuwbenoemde collega's en we werken met docentcoaches.

Het hoofd Facilitaire Zaken is verantwoordelijk voor het onderwijsondersteunend personeel. Zij voert met hen de jaarlijkse start en gesprekken. De afdelingsleider zorg en ondersteuning is verantwoordelijk voor de zorgmedewerkers en voert met hen de jaarlijkse gesprekken.



4.2 Scholing en professionalisering

Het Revius Lyceum investeert in bijscholing en opleiding van haar medewerkers.

Daarmee onderschrijven en zetten we het belang dat we hechten aan de voortdurende ontwikkeling van onze medewerkers. De diversiteit van het OOP is groot, een aantal scholingen vindt in groepsverband plaats, een enkele individueel. Verdere informatie betreffende scholing staat in het scholingsplan.

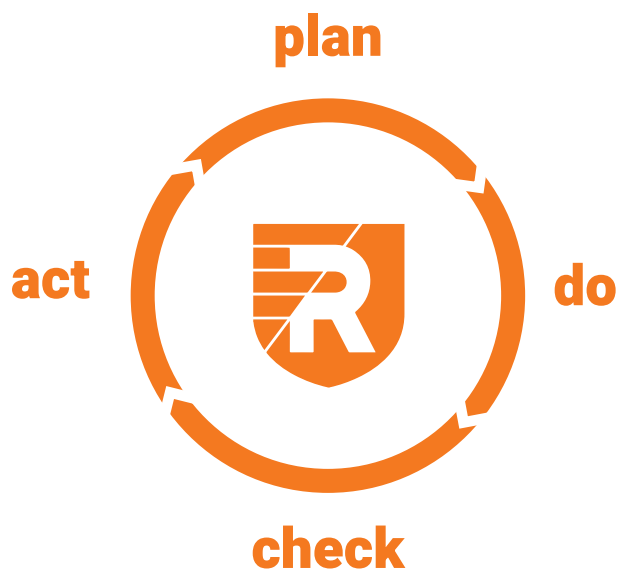
5

Kwaliteitszorg



Kwaliteitsbeleid heeft te maken met het afleggen van verantwoording en met het bereiken van kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling en het streven naar een kwaliteitscultuur.

Kwaliteitszorg houdt in: op systematische wijze cyclisch werken en nagaan of de gestelde doelen worden bereikt. Dit doen we door het werken met de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Behalve dat we op deze wijze werken aan kwaliteit, pas dit cyclisch werken ook bij de school als lerende gemeenschap, zoals beschreven in hoofdstuk 2.1. Op het Revis Lyceum zetten we verschillende instrumenten in om de kwaliteit van onderwijs te garanderen en systematisch te verbeteren.



5.1 Planmatig werken

Aan de basis van ons kwaliteitsbeleid liggen de doelen die we onszelf stellen. We stellen een koersplan op dat we iedere twee jaar herijken.

Op basis van het koersplan stellen we jaarlijks een activiteitenplan, afdelingsplannen en in de secties vakleerplannen op. Rond april evalueren we in de schoolleiding, de vakgroep voorzitters en met de medezeggenschapsraad of de doelen van dat jaar bereikt zijn of gaan worden, dan wel of ze bijgesteld moeten worden. De sectievoorzitters vertalen de vakwerkplannen in agenda's voor het sectieoverleg. De afspraken in het sectieoverleg worden vastgelegd.

5.2 Kwaliteit van docenten

De belangrijkste pijler voor goed onderwijs is een goede docent. Veel van de instrumenten die worden ingezet om de kwaliteit te bewaken, hebben dan ook te maken met de kwaliteit van docenten.

De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt met de werving en selectie van goede nieuwe docenten. Die start zo vroeg mogelijk, het liefst al in maart. Dan is er soms nog keuze op de arbeidsmarkt. Elke kandidaat heeft een gesprek met een lid van de schoolleiding, een vakgroeplid en (indien mogelijk) een leerling. Van LC- en LD-kandidaten vragen we een proefles. Elke nieuwe docent doorloopt in de eerste 12 maanden van zijn/haar aanstelling een beoordelingsproces met begeleiding, lesobservaties en gesprekken. Startende docenten krijgen een intensief introductietraject.

5.3 Kwaliteit van de lessen

Het belangrijkste onderdeel van ons kwaliteitsbeleid is de bewaking van de kwaliteit van de lessen. Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de docent. Onze docenten zijn zeer gedreven om het beste uit de leerlingen te halen. Wij vertrouwen hen daarin ten volle.

Als hulpmiddelen bij het monitoren van de kwaliteit van onze lessen, zetten we de volgende instrumenten in:

- lesobservaties door schoolleiding;
- leerlingenquêtes door docenten;
- gesprekscyclus (minimaal 2 gesprekken per jaar);
- begeleiding nieuwbenoemde docenten;
- video interactie begeleiding (VIB) (door gecertificeerde docenten);
- docentcoaches (gecertificeerd).

In de jaarlijkse gesprekken worden de doelen uit het activiteitenplan, en de afdelingsplannen geagendeerd als ook de uitvoering van de taken die de docent naast het lesgeven op zich heeft genomen. Na afloop evalueert de schoolleiding de gesprekken en stelt eventueel nieuwe schoolbrede en individuele ontwikkeldoelen op.

5.4 Taalachterstanden en rekenachterstanden

We onderzoeken jaarlijks het niveau van taal-, reken- en studievoordigheden, zoals we dat bij de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs hebben ingezet.

Hiervoor gebruiken we de JIJ!-toetsen. We besteden daarnaast aandacht aan vakoverstijgend rekenen bij de exacte vakken en economie. We onderzoeken ook hoe het gaat met onze leerlingen op sociaal-emotioneel gebied. Dat onderzoeken we met het instrument SAQI. We analyseren de uitkomsten en handelen daarop met een passende aanpak.

5.5 Sturen op opbrengsten

Daarnaast sturen we op de opbrengsten. Periodiek evalueren we in de schoolleiding de leerlingresultaten. Hiervoor gebruiken we de informatie in Cum Laude (SOM).

In de eerste periode betreft dit ook de prognose van de opbrengstenkaart, inclusief het verschil SE-CE. Met de docent die aandacht behoeft vanwege afwijkende scores binnen zijn/haar klassen worden vervolggesprekken gevoerd en afspraken gemaakt.

Daarnaast werken we ook met een datateam. Het datateam ondersteunt de schoolleiding, secties en afdelingen door datagerichtonderzoek te doen ten behoeve van vraagstukken die in de school leven.

Binnen de secties worden de resultaten van dezelfde klassen binnen een laag met elkaar vergeleken. De mentoren bekijken in hun klas welke leerlingen om aandacht vragen.

In de leerlingbespreking die we twee keer per jaar houden komen al deze gegevens samen. De mentor is verantwoordelijk voor het vastleggen van de handelingsplannen van zijn mentorleerlingen. Ieder heeft hierin dus een eigen rol.

5.6 Verantwoording

Scholen worden in toenemende mate uitgenodigd om zich naast het verticale toezicht (i.c. aan de Onderwijsinspectie) ook en vooral horizontaal te verantwoorden: naar ouders en andere belanghebbenden. Zoals verwoord in onze missie zijn ouders onmisbare partners in het ontwikkelproces van hun kind. We betrekken niet alleen ouders van individuele kinderen, maar ook de ouders als groep.

Het Revis Lyceum Doorn verantwoordt zich middels Scholenopdekaart.nl en structureel overleg met ouders die zitting hebben genomen in de ouderadviesgroep. De ouderadviesgroep bestaat uit ongeveer tachtig ouders die drie keer per jaar tijdens een bijeenkomst om advies gevraagd wordt over diverse thema's. In de nieuwsbrieven naar de ouders (6x per jaar) wordt hiervan kort verslag gedaan. De bijeenkomsten van de ouderadviesgroep worden waar mogelijk bijgewoond door (een) ouder(s) van de medezeggenschapsraad.

Elk jaar organiseren we een leerling- en ouder-tevredenheidsonderzoek. Hierin gaan we ook in op de ervaren sociale veiligheid binnen de school. De opbrengsten hiervan worden vervolgens besproken in de leerlingenraad

en de ouderadviesgroep. Om de twee jaar houden we een tevredenheidsonderzoek onder onze medewerkers. De resultaten van dit onderzoek en eventuele acties die hieruit volgen, worden besproken met de medezeggenschapsraad en gecommuniceerd met het personeel.

Op basis van deze gesprekken formuleren we actiepunten die we bespreken met onze medezeggenschapsraad.



6

Financieel & materieel beleid



6.1 Algemeen

Het financiële beleid kent twee belangrijke variabelen: leerlingenaantal en personeelslasten. De leerlingprognose geeft aan dat het leerlingenaantal de komende vier jaar licht zal dalen. Dit betekent minder baten. De ervaring uit het verleden leert ons dat de personeelslasten blijven toenemen, zelfs als we ervoor zorgen dat het aantal personeelsleden evenredig afneemt met het aantal leerlingen.

Door deze twee variabelen (leerlingenaantal en personeelslasten) goed te monitoren, zorgen we ervoor dat we niet voor verrassingen komen te staan. Hiervoor hanteren we de volgende instrumenten. Tweemaal per jaar kijken we vooruit. Omstreeks maart beschrijven we in het formatieplan hoeveel formatie we in het daaropvolgend schooljaar maximaal kunnen uitgeven op basis van het verwachte leerlingaantal en de meerjarenbegroting. In november stellen we de begroting op voor het komend boekjaar en stellen we de meerjarenbegroting bij. In Capisci kunnen we voortdurend de meest actuele stand van zaken monitoren.

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

een paar jaar onverwachts met een te grote vaste formatie worden geconfronteerd. Zolang we ervoor zorgdragen dat we de formatie nauw afstemmen op het (toekomstig) aantal leerlingen en verder spaarzaam met ons geld omgaan, zullen naar verwachtingen de komende vier jaar geen grote bezuinigingsoperaties nodig zijn.

6.2 Beleid t.a.v. sponsoring

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

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

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

6.3 Materieel beleid

Het materieel beleid valt uiteen in drie kostengebieden, te weten: afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. Daarnaast gaat ons materieel beleid ook over duurzaamheid, een schone en gezonde school, huisstijl en PR.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten vallen uiteen in drie gebieden: huisvesting, ICT en leermiddelen.

Huisvestingslasten

In het nieuwe gebouw zijn de energiepost afgenomen, evenals de post voor schoonmaak, maar de dotatie voor onderhoudsvoorziening is sterk gestegen.

ICT en leermiddelen

De overige lasten vallen uiteen in administratie- en beheerslasten, leermiddelen en inventaris, en overige lasten. De grootste post in deze categorie is ICT. Het betreft met name de kosten die we aan onze systeembeheerder DWE uitgeven. Daarnaast hebben we twee ICT-medewerkers in dienst die dagelijks ondersteuning bieden en meewerken aan lange termijn ontwikkelingen.

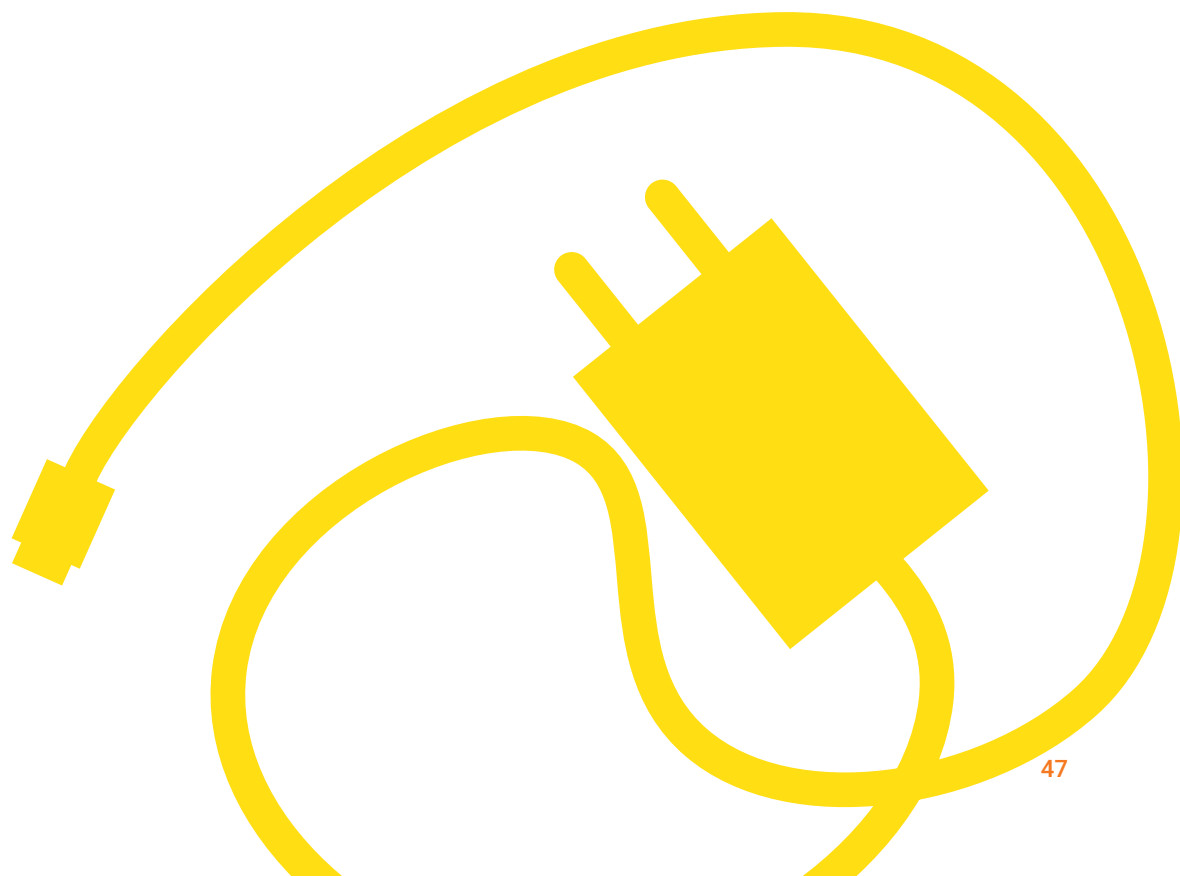
Leermiddelen vormen een grote kostenpost op onze begroting, maar daar staat een grote inkomstenbron tegenover. Ons doel voor de komende jaren is om niet meer geld uit te geven aan leermiddelen dan dat we hiervoor van de Rijksoverheid ontvangen.

Duurzaamheid

Sinds een aantal jaren besteden we in ons onderwijs veel aandacht aan het thema 'duurzaamheid'. We hebben een

duurzaam en energiezuinig gebouw met zonnepanelen, die we als praktijkvoorbeeld in ons onderwijs gaan inzetten. We scheiden afval waar mogelijk en hebben een actief greenteam dat met ons meedenkt over duurzame oplossingen voor allerlei zaken binnen de school. Ook staat ons arbeidservaringsproject in het teken van duurzaamheid.

De beschreven richting in ons koersplan vindt zijn uitwerking in de plannen van werkgroepen, afdelingen, ondersteuningsplan en vaksecties. Daaruit volgt een jaarlijks activiteitenplan. Deze plannen zijn net als het koersplan dynamisch en in de ontwikkeling en implementatie werken we cyclisch.





Colofon

Tekst Schoolleiding & werkgroep koersplan
Ontwerp Lynn Heythekker / www.lalalynn.com

Koersplan 2023-2026

© 2023 Versie 1.1

www.reviusdoorn.nl



