



SCHOOLPLAN 2010 -2014

Erasmiaans Gymnasium



De wet schrijft voor:

“Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.”

Inhoud:

1. Het motto van de school	blz.	1
2. De kernwaarden van BOOR		1
3. De missie van het Erasmiaans Gymnasium		2
4. De missie meer concreet		2
5. De schoolgrootte		3
6. De stand van zaken t.a.v. de kwaliteit van het onderwijs		4
7. Inspanningen tot verdere verbetering		7
8. De stand van zaken en de plannen t.a.v. het personeelsbeleid		8
9. Kwaliteitszorg		10
10. Samenvatting geformuleerd in actiepunten		10

1. Motto: *Ex pluribus unum*

Het motto van onze school, *ex pluribus unum* (eenheid in verscheidenheid), is ontleend aan de vroegchristelijke schrijver en kerkvader Augustinus (354-430). Hij werd geboren in Noord-Afrika, was hoogleraar Retorica in Carthago, en werd later bisschop. In zijn *Confessiones* omschreef hij wat hem boeide in de omgang met vrienden:

“... samen spreken en samen lachen en wederkerig elkaar vriendelijk ter wille zijn, samen mooi geschreven boeken lezen, samen schertsen en elkaar beleefdheden bewijzen, soms het met elkaar oneens zijn zonder onaangenaamheden, zoals men het wel met zichzelf oneens is, en juist door een zelden voorkomende onenigheid de gewone eensgezindheid kruiden, elkaar iets leren of van elkaar leren, de afwezigen ongaarne missen en de terugkerenden met vreugde ontvangen: door deze en dergelijke tekenen, die uit het hart van mensen die elkaar wederkerig beminnen voortkomen en zich uiten door de mond, de tong, de ogen en duizenden vriendelijke gebaren, als het ware door brandstof de gemoederen samensmeden en van velen tot één te maken.”

Augustinus' *ex pluribus unum* is passend voor het Erasmiaans Gymnasium. Meer dan duizend leerlingen, steeds meer een afspiegeling van de multiculturele samenleving die Rotterdam geworden is. Ruim honderd medewerkers, ieder met eigen individuele kwaliteiten en ambities. Die verscheidenheid is het kapitaal van onze school. Tegelijkertijd zijn wij één en eensgezind wanneer het over de belangrijkste dingen in een school gaat: wij allen willen uitstekend onderwijs - krijgen c.q. bieden - , onszelf verder ontwikkelen en verbeteren, in een goede en veilige sfeer en omgeving. Het is onze gemeenschappelijke uitdaging om in dat opzicht ook in de toekomst, te beginnen met de schoolplanperiode 2010-2014, *unum* te zijn.

2. De Kernwaarden van BOOR

Het openbaar onderwijs vindt het belangrijk dat leerlingen, ouders en personeelsleden vanuit bepaalde waarden en normen handelen. Dat houdt soms in dat wij grenzen stellen aan het gedrag van leerlingen, ouders en personeelsleden. Deze grenzen zijn deels gebaseerd op algemeen geldende waarden, zoals die van artikel één van onze Grondwet en de universele rechten van de mens en het kind, maar ook op onze kernwaarden en het schoolprofiel. De kernwaarden van het openbaar onderwijs zijn:



- Maximale talentontplooiing
- Actieve pluriformiteit
- Naleving van kinderrechten en -plichten
- Sterke binding met de samenleving
- Nieuwsgierig, betrokken en toekomstgericht

3. De missie van het Erasmiaans Gymnasium

- Wij werken met bevlogen en inspirerende docenten die trots zijn op hun vak, die het beste uit zichzelf weten te halen om het beste uit hun leerlingen te halen, die de stof inspirerend kunnen overbrengen en niet alleen beschikken over uitstekende vakkennis maar ook over goed ontwikkelde pedagogische en didactische kwaliteiten, en die zich bovendien van harte hebben verbonden aan het karakter en de ambities van het Erasmiaans Gymnasium.
- We stellen ons ten doel om leerlingen een zo optimaal mogelijke startpositie te verschaffen voor het wetenschappelijk onderwijs.
- Wij dragen bij tot brede intellectuele, culturele én maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. Wij bieden onze leerlingen de gelegenheid en de stimulerende leeromgeving om intellectueel te excelleren en zich cultureel, maatschappelijk en ook sociaal-emotioneel te ontwikkelen.
- Leerlingen krijgen veelzijdig en uitdagend onderwijs aangeboden. Er zijn naast de reguliere lessen talrijke (buiten)schoolse activiteiten die eveneens voldoen aan hoge kwaliteitseisen.
- Wij beschikken over de vaardigheden en ambitie om uit onze leerlingen te halen wat er in hen zit.
- We zijn niet alleen een gymnasium, maar ook een echte grotestadsschool, die begaafde leerlingen uit alle lagen van de bevolking van die grote stad met een objectiveerbaar aanvangsniveau en aanwijsbare motivatie in de gelegenheid stelt zich gymnasiaal te ontwikkelen.
- Wij hebben oog voor iedere individuele leerling, zowel voor de leerling die de leerstof op zijn sloffen aankan als de leerling die op zijn tenen moet lopen.
- Wij houden rekening met de onderwijsbehoefte van de leerling. De leerlingen die wij na zes jaar afleveren hebben zelfvertrouwen, zijn ondernemend, gemotiveerd en hebben verantwoordelijkheid leren nemen voor het eigen leerproces.
- Wij dragen het Erasmiaanse gedachtegoed uit. Kernwoorden zijn: cultureel, humanistisch (terug naar de bron), internationaal (in het bijzonder: Europees), pedagogisch, tolerant, samen, respectvol, open.

4. De missie meer concreet

- Onderwijs is onze kerntaak. Lessen gaan voor en door. Dat betekent dat wij lesuitval zoveel mogelijk proberen te voorkomen. Dit vraagt om goede afstemming en organisatie van de buitenschoolse activiteiten.
- De lessen zijn meer dan een uitleg en verwerking van de stof in de lesboeken; er is een goede balans tussen het gemeenschappelijke, in de sectie afgesproken programma en de eigen "kleur" van de docent.
- De lessen zijn aantrekkelijk, kennen een hoog tempo, zijn methodeoverstijgend, uitdagend, gevarieerd en per saldo onmisbaar.
- Het onderwijs appelleert aan eigenschappen van gymnasiasten. Daarbij hebben we leerlingen voor ogen die als volgt beschreven kunnen worden: gemotiveerd om zich intellectueel te ontwikkelen, ambitieus, nieuwsgierig, begaafd, in staat tot zelfkritiek, respectvol, maatschappelijk betrokken en relativerend. Het onderwijs dat we aanbieden en de wijze waarop we met leerlingen omgaan doet recht aan deze eigenschappen.
- Voor docenten betekent dit dat zij denken en werken op academisch niveau en breed betrokken zijn bij de school. Zij beschikken over de benodigde vakkennis, pedagogische en didactische kennis en kwaliteiten.

- De sfeer onder alle medewerkers en leerlingen draagt bij aan 'eenheid in verscheidenheid'. De sfeer op school is te omschrijven als: open, hartelijk, veilig, respectvol en loyaal.
- De school is een inspirerende leeromgeving. Dat maken we waar in de lessen. Daarnaast zorgen we voor een aanbod aan lessen en activiteiten dat het mogelijk maakt dat leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen. Er is veel (beduidend meer dan standaard) te kiezen: extra vakken, lessen, culturele activiteiten, reizen en excursies, verrijkingsprojecten.
- De school is ook zorgzaam (voor leerlingen en personeel): goede mentoren, bijlessen, steunuren, huiswerkbegeleiding, leerlingen die leerlingen helpen, een uitstekend zorgteam voor sociaal-emotionele ondersteuning en remedial teaching. De school is in alle opzichten veilig en zorgt ook voor het personeel voor een warm schoolklimaat.
- De school onderhoudt, in het belang van de leerlingen, intensieve contacten met de ouders.
- De school bereidt de leerlingen goed voor op het vervolgonderwijs, zowel door informatie bij de profielkeuze, het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten als het stimuleren van het bezoek door leerlingen aan universiteiten en hoge scholen.

5. De schoolgrootte

De populariteit van zelfstandige gymnasia in de toekomst is geen vaststaand gegeven. De groei van onze school in de jaren is vooral te danken aan haar 'populariteit'. Die houdt in belangrijke mate verband met een landelijke ontwikkeling: ouders kiezen steeds vaker 'het beste onderwijs' voor hun kind. Het percentage van de basisschoolverlaters dat naar een Vwo-school gaat is geleidelijk gestegen van 15% (1970) naar 20% (2007). Die 5% groei staat voor een enorm aantal "nieuwe" Vwo'ers. Bij uitstek de zelfstandige gymnasia hebben hier de afgelopen jaren hun voordeel mee gedaan. Zelfstandige gymnasia zijn "hot".

Deze ontwikkeling is nog niet voorbij, maar er is bepaald geen reden voor de zelfstandige gymnasia zich ook voor de toekomst rijk te rekenen.

De concurrentie in Rotterdam e.o. wordt groter. Steeds meer scholengemeenschappen profileren hun vwo afdeling door in de eerste klas vwo+ klassen (met verschillende profielen als Technasium, Tweetalig Onderwijs en Leonardo) te formeren. Ook wordt steeds vaker een gymnasiumafdeling zo categoriaal mogelijk gepositioneerd binnen of net buiten de scholengemeenschap.

De populariteit van het Erasmiaans Gymnasium heeft ook sterk te maken met het niveau en de degelijkheid van het onderwijs op onze school, de uitgebreide keuzemogelijkheden, het gebouw, de sfeer en niet in de laatste plaats de talrijke en veelsoortige buiten-schoolse projecten en excursies.

Wat ons betreft beperken we het aantal leerlingen ook de komende vier jaar tot ongeveer 1100. Bij dit aantal is er geen aanvullende huisvesting noodzakelijk, is ons rijke aanbod met veel keuzemogelijkheden in de bovenbouw betaalbaar en lukt het om de sfeer in het gebouw "Erasmiaans" te houden: leerlingen voelen een grote verbondenheid met de school, ervaren de school als veilig en lopen niet anoniem rond. Met nog enige al geplande aanpassingen in het gebouw denken wij dat het gebouw groot en functioneel genoeg is om deze leerlingen en onszelf adequaat te kunnen bedienen.

Als we het aantal van 1100 leerlingen als uitgangspunt nemen is het niet langer vanzelfsprekend dat we alle toelaatbare leerlingen (vwo advies en cito 545 of hoger) ook daadwerkelijk toelaten. Voor komend schooljaar hebben we voor het eerst gekozen voor een maximumaantal van 205 nieuwe eerste klassers. Daarbij geven we, deels via loting, voorrang aan de leerlingen die op grond van hun verleden (een hoge citoscore) de meeste kans zouden hebben op succes bij ons. Op die keuze is af te dingen. De voorspelbaarheid van het succes blijkt elke keer slechts in beperkte mate te relateren aan de citoscore. De vraag is of wij andere, betere criteria kunnen vaststellen bij aspirant leerlingen (leerbaarheid, motivatie, doorzettingsvermogen e.d.). Ook doet de vraag zich voor of wij leerlingen die uit traditioneel niet-gymnasiale milieus komen en daardoor vaak wat minder toegerust zijn voor ons onderwijs voorrang zouden moeten geven uit emancipatorische overwegingen. Wij willen en zullen de komende jaren nieuwe ervaringen opdoen met ons selectiebeleid. Na onze lotingprocedure van dit schooljaar zullen we



uitgebreid evalueren en ook de meer principiële kant van de zaak breed aan de orde stellen en nieuwe besluiten nemen voor de nabije toekomst.

Wat ook onze keuze zal zijn, prioriteit heeft ons idee dat het Erasmiaans Gymnasium niet gebaat is bij nevenvestigingen en dat het aantal van ongeveer 1100 het maximum moet blijven. Mocht ook in de toekomst blijken dat het aantal gegadigden groter is dan is het aan het Bestuur van het Openbaar Onderwijs om besluiten te nemen die het ook voor deze leerlingen mogelijk maakt openbaar (categoriaal) gymnasiumonderwijs te genieten in de stad.

6. De stand van zaken t.a.v. de kwaliteit van het onderwijs

Wat is kwaliteit? De optelsom van goede resultaten, tevredenheid bij alle betrokkenen en het behalen van de door ons zelf gestelde (aanvullende) gymnasiale doelen.

A. Resultaten

Onze resultaten (doorstroom, examenresultaten) zijn voor een vwo school goed te noemen en in vergelijking met de andere Nederlandse categoriale gymnasia gemiddeld. Onze gemiddelde doorstroom van de laatste drie jaar (tussen haakjes landelijk vwo):

	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Klas 1:	89% (89%)	94% (90%)	92% (90%)
Klas 2:	91% (88%)	86% (87%)	90% (88%)
Klas 3:	81% (89%)	91% (90%)	92% (89%)
Klas 4:	93% (91%)	96% (92%)	91% (91%)
Klas 5:	93% (93%)	97% (93%)	97% (93%)
Diploma:	95% (92%)	92% (95%)	95% (93%)

Onze gemiddelde CE examencijfers (tussen haakjes landelijk vwo):

	2007	2008	2009
Nederlands	6.7 (6.4)	6.5 (6.4)	6.8 (6.4)
Latijn	6.0 (5.9)	5.8 (5.8)	6.9 (6.1)
Grieks	6.3 (6.4)	6.4 (6.3)	6.9 (6.5)
Frans 1,2	7.0 (6.3)	7.0 (6.3)	7.1 (6.4)
Duits 1,2	6.1 (6.1)	6.1 (6.0)	6.5 (6.0)
Engels	6.8 (6.3)	6.7 (6.2)	7.2 (6.4)
Spaans	6.5 (6.4)	6.2 (6.3)	7.1 (6.6)
Geschiedenis	7.0 (6.4)	6.6 (6.4)	6.8 (6.2)
Aardrijkskunde	6.3 (6.2)	7.1 (6.4)	6.6 (6.4)
Wiskunde A1,2	6.1 (6.2)	6.6 (6.3)	6.1 (6.3)
Wiskunde B1	6.9 (6.5)	6.4 (6.3)	6.8 (6.2)
Wiskunde B1,2	7.5 (6.6)	6.2 (6.5)	7.5 (6.6)
Natuurkunde 1,2	6.7 (6.4)	7.1 (6.9)	7.1 (6.5)
Scheikunde 1,2	6.5 (6.3)	6.8 (6.5)	6.9 (6.6)
Biologie 1,2	6.8 (6.5)	6.5 (6.4)	6.9 (6.5)
Economie 1,2	6.5 (6.3)	6.7 (6.6)	6.1 (6.6)
Filosofie	5.7 (6.6)	5.6 (6.8)	4.7 (6.5)



B. Tevredenheid

Elke twee jaar meten we de tevredenheid van het personeel, de ouders en de leerlingen. Hieronder de resultaten van de laatste onderzoeken.

Ouders

Onderwerp:	Peiling 2008	Vorige peiling	Referentiegroep
De school	7.7	7.9	7.1
Toezicht	7.3	7.6	6.9
Schoolcultuur	8.1	8.2	7.5
Missie van de school	7.8	7.6	7.0
Docentgedrag	7.4	7.2	7.0
Begeleiding	7.0	6.8	7.1
Veiligheid	7.3	7.4	6.8
Informatie	7.2	7.2	6.7
Contact met ouders/verzorgers	7.4	7.6	7.5
Omgang met elkaar	7.6	7.4	7.1

Leerlingen

Onderwerp:	Peiling 2008	Vorige peiling	Referentiegroep
Schoolcultuur	7.7	7.6	6.9
Imago van de school	8.0	8.1	6.9
Docentgedrag	6.0	6.0	5.9
Toetsing en feedback	6.3	6.3	6.4
Veiligheid op school	7.0	6.8	6.6
Contact leiding en leerlingen	7.2	7.1	5.9
Informatie	6.7	6.8	6.2
Motivatie	6.2	6.5	6.1
Begeleiding	6.7	6.5	6.3
Schoolgebouw	7.7	8.0	6.2
Toezicht	6.4	6.7	6.3

Personeel

Onderwerp:	Peiling 2009	Vorige peiling	Referentiegroep
Schoolgebouw	5.8	5.9	6.0
Schoolklimaat	6.0	4.4	6.8
Procedures	6.0	5.1	6.7
Vergadering en overleg	8.0	7.7	6.7
Informatievoorziening	6.0	5.0	6.6
Arbeidsinhoud	7.3	6.6	7.3
Arbeidsomstandigheden	5.6	5.3	5.6
Arbeidsvoorwaarden	6.4	6.1	6.4
Arbeidsverhoudingen	7.3	6.5	7.7
Signalen van stress en burnout	6.8	6.7	6.7
Veranderingsbereidheid/ motivatie	7.9	7.5	7.8
Beleid t.a.v. seksuele intimidatie/agressie	9.2	8.9	8.5
Externe communicatie	7.4	6.9	7.3
Contacten met ouders	7.5	7.6	7.1
Schoolleiding/ Management	4.8	4.0	6.7
Management/ Kerndirectie	4.3	-	6.1
Pedagogisch klimaat	7.6	6.9	6.9
Leidinggeven	5.2	4.7	7.2
Organisatiestructuur	5.6	5.3	6.7

C. Onze (extra) gymnasiale doelen

Uit de twee hoofdstukjes over onze missie (zie hierboven bij 3 en 4) blijkt dat we meer willen dan goede (doorstroom)resultaten en tevreden leerlingen, ouders en collega's: "De lessen zijn inspirerend, van hoog niveau zowel qua inhoud als pedagogisch/didactisch; we hebben oog voor de (behoeften van de) de individuele leerling zowel binnen de lessen als door middel van het aanbod buiten de lessen en we zorgen voor een optimaal en veilig, op leren en intellectuele ontwikkeling gericht schoolklimaat. We onderscheiden ons van het "gewone" vwo door die kwaliteit niet incidenteel maar structureel waar te maken."

Zijn we al zover? Ja én nee. Zeker, er zijn veel docenten die deze gymnasiale doelen waarmaken in hun lessen, er zijn secties die hun programma en didactiek continu aanscherpen en actualiseren en ook in ons aanbod (extra vakken, projecten) zijn vele van de gewenste gymnasiale extra's te vinden. Wat nog ontbreekt is het structurele en dus de samenhang. De bouwstenen zijn in voldoende mate aanwezig (goed geëquipeerde docenten), nu nog één samenhangend (maar niet uniform) gebouw. Een mooie uitdaging voor de komende jaren.

Iets meer specifiek:

- De ondersteuning van de leerlingen buiten de lessen, met name in de onderbouw, geschiedt nog onvoldoende planmatig. Er is een rijk palet aan individuele initiatieven maar dat maakt het tegelijkertijd kwetsbaar. De steunlessen moeten beter ingebed worden in het schoolprogramma.
- Het verrijkingproject in de onderbouw heeft alles in zich om uit te groeien tot een voor veel leerlingen zeer waardevolle aanvulling op het reguliere programma maar is nog te afhankelijk van de inzet van een beperkte groep collega's.
- In de bovenbouw is het aanbod voor sommige zeer getalenteerde leerlingen nog te veel afhankelijk van hun persoonlijke initiatieven.
- De docenten zijn autonome professionals. Dat moet zeker zo blijven. Deze autonomie veronderstelt echter ook dat zij hun werk planmatig laten toetsen en verrijken door anderen (scholing, het bijhouden en implementeren van nieuwe ontwikkelingen, veelvuldig overleg met vakgenoten, feedback willen hebben van ouders en leerlingen). Deze aspecten van professionele autonomie zijn in veel gevallen aanwezig maar nog niet ingebed in de organisatie en onvoldoende vanzelfsprekend.
- De schoolorganisatie dient enerzijds een structuur te bieden die voor docenten en leerlingen de noodzakelijke rust biedt om het werk goed te kunnen doen (goede roosters, optimale faciliteiten, een adequate indeling van het gebouw) en anderzijds moet deze structuur het mogelijk maken om leerlingen en docenten de kans te geven zich meer individueel te ontplooiën (andersoortige activiteiten, leerlingen die meer vakken volgen en daardoor andere vakken deels missen, vakexcursies en reizen). Deze twee wensen (structuur en ook flexibiliteit) staan op gespannen voet met elkaar. Het vinden van de juiste balans is nog niet altijd makkelijk.
- De school vormt haast vanzelf een "eigen" maatschappij terwijl het nu net onze opdracht is om leerlingen zo goed mogelijk toe te rusten voor hun vervolg (in studie en werk). De verbinding met vervolgopleidingen en de beroepswereld is nog onvoldoende. Er zijn nog vele onbenutte mogelijkheden om het leerplan te verrijken door meer relaties aan te knopen, vooral met hoge scholen en universiteiten.
- De school is veilig. Leerlingen en personeelsleden voelen een grote verbondenheid met de school. De mate waarin dat het geval is, is zelfs uitzonderlijk en een groot goed. De verbondenheid van personeelsleden onderling kan toch nog beter waarbij het streven is meer accent te leggen op de gezamenlijke opdracht: optimaal onderwijs verzorgen.
- Eén van de belangrijke kenmerken van het gymnasium, het aanbod van de klassieke talen en de klassieke cultuur, is stevig verankerd in de school en wordt kwalitatief en kwantitatief waargemaakt. De sectie speelt hierin een belangrijke rol. We koesteren de verbinding van het onderwijs in de klassieke talen met ons aanbod van cultureel/klassieke activiteiten in onder- en bovenbouw (culturele vorming, kunstgeschiedenis, Trier- en Romereis). De huidige landelijke



discussie over het leerplan van de klassieke talen is een interessante. De school staat open voor deze discussie en wil er haar voordeel mee doen zonder een vast ingenomen standpunt op voorhand.

- Op het gebied van de sociaal-emotionele ondersteuning van leerlingen hebben we inmiddels een adequate structuur, het Zorg Advies Team werkt naar behoren en de kwaliteit ervan neemt nog steeds toe. In de eerste lijn (mentoren en jaarleiders) wordt hard gewerkt. Ten aanzien van het mentoraat zijn er nog te grote individuele verschillen. De taakinvulling is nog iets te veel persoonsafhankelijk (ook al zullen er, vanwege de aard van het werk, altijd verschillen blijven bestaan).

7. Inspanningen tot verdere verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs.

Onze plannen voor de komende jaren om ons onderwijs nog beter te maken waarbij de definitie van kwaliteit nog steeds is: goede resultaten, grote tevredenheid en het behalen van onze door onszelf gestelde doelen.

A. Resultaten

- **De doorstroom** tussen de leerjaren is de laatste jaren verbeterd en doet inmiddels niet meer onder voor de landelijke gemiddelden. Onze doelstelling voor de komende jaren: in de leerjaren 1,2 en 3: 92%. In de leerjaren 4 en 5: 95%. Diploma: 95%. Dat betekent in de meeste leerjaren toch nog een verdere verbetering. Deze verbetering is deels te behalen door onze ondersteuning aan de leerlingen nog verder te verbeteren (zie later). Ook is er uiteraard een relatie met de toelating in de eerste klas. De toename van de populariteit van het gymnasium enerzijds (vaak niet ingegeven door de wens om klassieke talen te bestuderen maar wel door de wens om het hoogste niveau van onderwijs te volgen) en anderzijds de roep om harde criteria (cito) maakt dat we leerlingen moeten toelaten die intellectueel voldoende begaafd zijn maar niet altijd over de juiste persoonskenmerken (doorzettingsvermogen, leergierigheid) blijken te beschikken. We zullen blijven zoeken naar een optimaal toelatingsbeleid (zeker met de recente ervaringen t.a.v. al dan niet loten) maar voorzien dat er nog slechts beperkt winst te behalen is.
- **De examenresultaten** stemmen tot tevredenheid. Inmiddels scoren we bijna bij alle vakken (bij het Centraal Examen) aanzienlijk hoger dan het landelijke Vwo gemiddelde. Dat zijn we, gezien de selecte groep leerlingen, ook aan de leerlingen en onszelf verplicht. De doelstelling: 0.4 hoger dan landelijk. Nog slechts enkele vakken halen die doelstelling niet of niet altijd. Met de betreffende vakken zal gezocht worden naar mogelijkheden om de resultaten te verbeteren.

B. Tevredenheid

- **De ouders** zijn op bijna alle gebieden beduidend meer tevreden dan de referentiegroep. Wel is de tevredenheid in 2008 iets minder geworden dan in 2006, ook bijna op alle gebieden. Werk aan de winkel dus. Enerzijds door ons onderwijs en de begeleiding nog verder te verbeteren (zie later) maar vooral door meer te investeren in de contacten met de ouders. Dezen zijn in het algemeen zeer betrokken bij de prestaties en het welzijn van hun kinderen, zijn assertief en kunnen dus een belangrijke bijdrage leveren aan de schoolcarrière van hun kind. Meer samenwerking en beter contact dient dus twee doelen: ouders zullen meer tevreden zijn én de prestaties zullen verbeteren. Met name mentoren spelen hierbij een belangrijke rol. Doel is om de komende jaren het contact mentor-ouders meer te systematiseren.
- **De leerlingen** zijn eveneens beduidend meer tevreden dan hun collega's elders. Die tevredenheid is ook niet afgenomen de laatste twee jaar. Elke onderwijsverbetering zal de tevredenheid alleen maar groter maken. Daarbij is de invloed van persoonlijke aandacht, in welke vorm dan ook, de grootste succesfactor. We moeten dus vooral onze relatief informele cultuur wat betreft de contacten docenten/mentoren–leerlingen handhaven.

- **Het personeel**, zo blijkt uit de peiling van 2008, heeft het “gemiddeld” naar zijn zin op school. Er was tevredenheid over het eigen werk, er was ontevredenheid over een deel van de arbeidsomstandigheden en vooral ten aanzien van de relatie met de leiding. Er is veel gebeurd in en sinds die tijd. De huidige schoolleiding is er zich zeer van bewust dat het vertrouwen teruggewonnen moet worden. Deels door de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk te maken, deels door gedrag te vertonen dat vooral uitstraalt dat we het “samen” moeten doen, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, en dat we hetzelfde belang hebben (prettig werken en goed onderwijs bieden aan onze leerlingen). De peiling van 2011 zal uitwijzen of dat lukt.

C. Onderwijskundige verbeteringen

- Op korte termijn willen we de begeleiding van leerlingen die het moeilijk hebben structureler gaan aanpakken: herbezinning op hoeveelheid, inhoud en structuur van de steunlessen, zowel in de onder- als bovenbouw. Ook willen we de talrijke individuele initiatieven van leerlingen die medeleerlingen helpen en bijles geven structureler maken.
- Optimalisering van het aanbod voor leerlingen die het te makkelijk hebben. We denken dat hier binnen de lessen maar beperkt winst te behalen is (gezien de grote klassen en de beperkte contacttijd). Het verrijgingsproject in de onderbouw is een prima basis die we verder willen uitbouwen. In de bovenbouw gaan we onderzoeken of een dergelijk project ook haalbaar is: leerlingen doen in schooltijd (dus deels ten koste van regulier lesbezoek) andersoortige opdrachten binnen of buiten school.
- We geven voorrang aan het begeleiden en stimuleren van secties en individuele docenten om hun onderwijs zo inspirerend mogelijk te maken. Dat doen we door meer feedback te geven en het stimuleren van het gebruik van nieuwe didactische middelen. Daartoe zullen we bij voorbeeld binnenkort overgaan tot de aanschaf van een elektronische leeromgeving. Zie hierover verder bij het hoofdstuk personeelsbeleid.
- De ruimschoots aanwezige kwaliteiten van de docenten kunnen alleen maar goed tot hun recht komen wanneer we een klimaat creëren waarin “de praktijk van het onderwijs” het belangrijkste gemeenschappelijke gespreksonderwerp is. Dat zullen we stimuleren door meer onderwijskundige themabijeenkomsten te organiseren waarbij uitwisseling van expertise centraal staat.
- Er is winst te behalen door de samenhang tussen verwante vakken voor de leerlingen explicieter te maken. We zijn voornemens om, in samenspraak met secties, de mogelijkheid van kleinschalige projecten te onderzoeken. Het biedt tegelijkertijd de mogelijkheid om de buitenwereld meer bij de school te betrekken en meer begaafde leerlingen ruimte te geven hun talenten optimaal te benutten.
- We overwegen om in de onderbouw een klas te starten voor hoogbegaafde leerlingen voor wie de verwachting is dat zij niet zullen gedijen in reguliere klassen (doordat er naast hun hoogbegaafdheid ook een probleem is). Het zou een antwoord kunnen zijn op de behoefte uit sommige delen van het basisonderwijs (waar Leonardo klassen als paddenstoelen uit de grond rijzen) en onze bijdrage aan de ontwikkelingen van passend onderwijs.

8. De stand van zaken en de plannen t.a.v. het personeelsbeleid

A. Het onderwijzend personeel

De docent heeft een grote invloed op de motivatie en de prestaties van de leerlingen. Het is aan de schoolleiding om er op haar beurt voor te zorgen dat de docenten gemotiveerd blijven en optimaal kunnen presteren. Doordat in het recente verleden de verstandhouding tussen schoolleiding en docenten niet optimaal was, is de belangrijkste opdracht van de schoolleiding, het leveren van een bijdrage aan de motivatie van de docenten, ook niet optimaal geweest. Des te meer valt (van de zijde van de docenten) te waarderen dat de leerlingen hier weinig van gemerkt hebben en dat de kwaliteit van het onderwijs op peil is gebleven.

In het lopende schooljaar (2009-2010) heeft de schoolleiding samen met het middenkader goede voornemens gemaakt door:

- meer contacten (formeel en informeel) met docenten, o.a. door het planmatig houden van functioneringsgesprekken;
- meer plenaire vergaderingen;
- meer inhoudelijk overleg met de secties;
- het verbeteren van de verstandhouding met de MR;
- docenten expliciet uit te nodigen mee te denken met het beleid;
- zo open mogelijk te zijn;
- de organisatie (planning buitenschoolse activiteiten, roosters, minder verstoringen) te verbeteren.

Deze verbeteringen kunnen alleen maar plaatsvinden wanneer de leden van het middenkader samen met de (kleine) schoolleiding optrekken en dus ook verantwoordelijkheid nemen voor het leiding- en richtinggeven. Dat was voor het Erasmiaans een omslag in het denken. In dit lopende schooljaar is hier naar ons idee een goed begin meegemaakt. De jaarleiders worden steeds meer als leidinggevend gezien en kunnen vanuit die positie makkelijker en beter positieve impulsen geven aan enerzijds het verbeteren van het personeelsklimaat en anderzijds het verbeteren van de organisatie en het onderwijs.

We werken graag mee aan de doelstellingen die door de overheid zijn opgelegd ten aanzien van de promotiemogelijkheden van de docenten (de zogenaamde functiemix). De stand van zaken is dat inmiddels bijna alle vast aangestelde docenten een Lc-functie hebben. De komende jaren zullen we, in samenspraak met de MR, de Ld formatie op orde brengen. Jammer is dat de financiële middelen ontbreken om dat ruimhartiger te doen dan de overheid voorschrijft.

De komende jaren moet het personeelsbeleid nog beter, we zijn er immers nog niet. Concreet:

1. De gesprekscyclus (functioneringsgesprekken met inhoudelijke feedback door leerlingen, sectiegenoten en leidinggevend) moet nog betekenisvoller worden. Er dient een belangrijke impuls vanuit te gaan voor reflectie en ontwikkeling.
2. Bijzondere prestaties van docenten mogen niet onopgemerkt blijven. Dat geldt ook voor onvoldoende prestaties. Beide moeten leiden tot niet vrijblijvende acties.
3. Schoolleiders en jaarleiders scholen zich verder in hun persoonlijk en onderwijskundig leiderschap.
4. In verreweg de meeste ontmoetingen met (delen van) het team dient de agenda te bestaan uit onderwijskundige zaken, gericht op het verder verbeteren van ons onderwijs.
5. Secties moeten verleid worden optimaal te profiteren van ervaringen elders. Dat geldt ook voor het inzetten van nieuwe didactische hulpmiddelen (ondersteund door een elektronische leeromgeving).
6. We geven expliciet en impliciet aandacht aan de verwezenlijking van de zogenaamde "professionele cultuur" op onze school. De belangrijkste kenmerken moeten gemeengoed worden.
7. De begeleiding van nieuwe collega's dient na het eerste jaar een structureel vervolg krijgen.
8. We formuleren heldere criteria ten aanzien van de Ld-functies.
9. De werkomstandigheden voor de docenten zullen nog verder verbeterd worden. We moeten voor nog meer rust zorgen in lesperiodes. De ook heel belangrijke buitenschoolse activiteiten zullen zo "handig" mogelijk gepland worden. We streven wat dit betreft op korte termijn naar een "nieuwe" traditie.

B. Het onderwijsondersteunend personeel

Uit het bovenstaande blijkt dat de agenda van de komende jaren zo veel mogelijk moet bestaan uit onderwijskundige verbeteringen. Dat kan echter pas als er op het gebied van beheer, administratie en logistiek rust is, de zaken goed op orde zijn en er een prettig werkklimaat heerst.



Voor een groot deel is dat al het geval. De ondersteunende medewerkers zijn in het algemeen zeer loyaal, capabel en taakgericht. Uiteraard zijn er nog ontwikkelpunten:

1. De financiële administratie is, sinds het plotseling wegvallen van de financieel medewerkster, nog van onvoldoende niveau. Het ontbreekt aan kennis en routines. Door de complexe relatie met het administratiekantoor en onduidelijke interne processen is de oplossing nog niet zo eenvoudig. Op korte termijn dient er verbetering te komen. Die wordt aangepakt met behulp van tijdelijke externe ondersteuning, waarna zo snel mogelijk een stabiele situatie (zonder externen) moet ontstaan.
2. De ICT-ondersteuning (op alle gebieden) is bezig met een inhaalslag. Systemen worden gemoderniseerd, er komt een ELO, de absentenregistratie wordt aangepakt (door middel van pc's in de lokalen en het administratieprogramma) en de inhoudelijke dienstverlening zal worden verbeterd.
3. Van oudsher is de cultuur bij het OOP dat er nogal individualistisch gewerkt wordt met een strakke afbakening van ieders werk. Dat leidt nogal eens tot "van het kastje naar de muur" waardoor de dienstverlening en de samenhang in het werk onder druk komen te staan. Wij zien het als onze taak om de OOP-ers zich meer bewust te laten worden van de gemeenschappelijke en gedeelde verantwoordelijkheden. Prioriteit is om meer gemeenschappelijkheid in het werk te krijgen.
4. Het beheer van het gebouw is naar ons idee goed op orde. Aandachtspunt is de vervuiling door de leerlingen en de manier waarop we daar tegen optreden.
5. OOP-ers verdienen meer prikkels dan ze nu van ons krijgen. We overwegen om tot resultaatafspraken te komen met een extra financiële beloning in het geval van succes.
6. De algemene administratieve ondersteuning is ons inziens op orde en moet gekoesterd worden.

9. Kwaliteitszorg

Ook wij lijden net als veel scholen aan het gebrek dat veel (verbeter) acties in gang gezet worden maar dat dit onvoldoende planmatig gebeurt en deze acties nogal eens "verlopen". Ons plechtige voornemen is dan ook om de punten die hierna in paragraaf 10 genoemd worden structureel aan te pakken, te volgen, te evalueren en zo nodig bij stellen.

10. Samenvatting geformuleerd in actiepunten

1. Nieuwe afspraken t.a.v. de toelating tot de eerste klas in relatie met identiteit en schoolgrootte.
2. Beleid ten aanzien van hoogbegaafden vaststellen en uitvoeren.
3. Jaarlijkse monitoring (examen- en andere) resultaten met de secties.
4. Structureren feedback voor docenten in gesprekscyclus (leerling-enquêtes, lesbezoek).
Gesprekscyclus "verstevigen" (niet-vrijblijvende ontwikkelafspraken).
5. Verbeteren van de verbondenheid tussen docenten wat betreft de invulling van het werk; meer gemeenschappelijke onderwijskundige afstemming).
6. In sectie- en functioneringsgesprekken stimuleren van gebruik nieuwe didactische hulpmiddelen.
7. Begeleiding nieuwe collega's in tweede en derde jaar.
8. Ld criteria vaststellen en promoties effectueren.
9. Taken mentoren vastleggen, harmoniseren en toezien op uitvoering.
10. Om het jaar monitoring tevredenheid ouders, leerlingen en personeel met actieplannen als gevolg.
11. Ondersteuning leerlingen: steunlessen onderbouw beter structureren, systeem maken van "leerlingen helpen leerlingen".
12. Verrijkingproject onderbouw uitbouwen.



13. Ervaring opdoen met verrijkmogelijkheden bovenbouwleerlingen (vakoverstijgende projecten). Inclusief (inhoudelijke) verbinding met vervolgonderwijs.
14. Informatievoorziening naar ouders verbeteren.
15. Scholing leidinggevenden t.a.v. persoonlijk en onderwijskundig leiderschap.
16. Financiële administratie op orde.
17. Verdere modernisering ICT.
18. Aanpak vervuiling gebouw door leerlingen.
19. Experimenteren met prestatiebeloning OOP.

Rotterdam, 2010