

Jaarverslag

2016 – 2017



1 Voorwoord

Zoals gebruikelijk willen wij via het jaarverslag in hoofdlijnen terugblikken op het voorbije school- en kalenderjaar. Dat doen we dit jaar vooral op hoofdlijnen. Dat maakt een jaarverslag èn prettiger leesbaar èn het zorgt ervoor dat het gepresenteerde meer impact heeft. Dat impliceert natuurlijk wel dat er keuzes zijn gemaakt.

De keuzes die wij hebben gemaakt, zijn vooral terug te voeren op twee hoofdlijnen: aansluiting zoeken bij de voornemens en terugblikken op basis van onderwijskundige aspecten – de hoofdtaak van een school. Uiteraard zijn er diverse onderleggers op basis waarvan het jaarverslag tot stand is gekomen. Die onderleggers worden ook vermeld en zijn op te vragen.

Een jaarverslag is vaak een ‘papieren tijger’: nodig maar niet uitnodigend. Hopelijk zal dit jaarverslag meer te bieden hebben, zoals het verkrijgen van inzicht in de schoolorganisatie en in de cyclus van planning, uitvoering, controle en herijking. Want naast terugblikken biedt een jaarverslag natuurlijk ook een kans om na te gaan waar het goed ging, waar zaken bleven liggen en waar de blik naar de toekomst wordt gericht. De hoofdvraag daarbij is: blijven we nog steeds op koers en daarmee binnen de zelf geschetste kaders van het *Strategisch beleidsplan 2013-2018*, werkend aan het onderwijskundig ontwikkelplan *Bouwen aan de brug 2016-2019* en in lijn met de hoofdthema’s *PBS*, *ICT* en *Kwaliteit van lessen*?

Daarnaast is er ook in dit jaarverslag aandacht voor een dieperliggende vraag: wat bezielde ons en zijn onze visie en missie voldoende uit de verf gekomen? Hebben wij onze kernwaarden “*christelijke identiteit*”, “*verantwoordelijkheid*”, “*betrokkenheid*”, “*veiligheid*” en “*ruimte voor talent*” ook daadwerkelijk zichtbaar en voelbaar gemaakt in het voorbije schooljaar 2016-2017? Vormen zij nog steeds de voortdurende en doorlopende bron van inspiratie en bieden deze kernwaarden voldoende uitdagingen, ook op langere termijn? De antwoorden op die vragen komen in dit jaarverslag eveneens naar voren.

Ook dit jaar blikken wij in dankbaarheid terug op wat ons gegeven is in het voorbije schooljaar, zowel in mensenwerk als in het gezegend zijn en voelen. Vanuit dat besef werkten wij in 2016-2017 en willen wij verder werken, de toekomst tegemoet – in het vertrouwen dat God met ons op reis gaat.

Namens de directie,
drs. E. Boerma, rector

2 Meerwegen scholengroep

2.1 Missie en visie Meerwegen

Missie

Wij zijn er voor het onderwijs aan onze leerlingen. In onze kennismaatschappij zijn kennis, vaardigheden en een persoonlijke levenshouding bepalend voor de mate waarin mensen maatschappelijke kansen krijgen. Dat maakt de noodzaak van kwalitatief hoogwaardig onderwijs groot.

Visie

De samenleving wordt steeds complexer. Secularisering, globalisering en technologisering gaan gepaard met een toenemende hang naar individualisme en materialisme. Dit doet een groeiend appel op het onderwijs. Opvoedingstaken die voorheen bij het gezin thuishoorden, worden nu bij de school gelegd. De vaste kernwaarden van vroeger zijn om ons heen minder herkenbaar. Binnen de Meerwegen scholengroep streven wij naar betrouwbaarheid, binding en integriteit. Wij zoeken de inspiratie in Gods woord zoals verwoord in de Bijbel. In dialoog met elkaar geven wij vorm aan uitdagend en eigentijds onderwijs met een open oog naar de samenleving. Persoonlijke waarden, geworteld in de (protestants-)christelijke traditie, vormen ons uitgangspunt. Onze leerlingen zijn de dragers van de toekomst, ieder met de talenten aan hem of haar toevertrouwd. Ons doel is het om leerlingen te helpen die talenten te ontdekken, te ontwikkelen en te leren gebruiken, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Wij willen dat onze leerlingen naast individuele aandacht ook aandacht voor de ander en voor de samenleving ervaren, vanuit een betrokken en kritische houding.

2.2 College van bestuur

De Meerwegen scholengroep gaat uit van de Stichting voor Protestants Christelijk Voortgezet Eemland (PCVOE). Het college van bestuur van de stichting is eindverantwoordelijk voor de scholengroep. Het bestuur bestaat uit:

- de heer L.J. Kentson;
- de heer drs. J.V. Ruiter (tot 1 februari 2017).

2.3 Raad van toezicht stichting PCVOE

De raad van toezicht houdt toezicht op het gevoerde beleid van het college van bestuur. De raad bestaat uit:

- de heer R. Erwich, voorzitter, tot 1 oktober 2017;
- mevr. A. Vermeer, voorzitter, sinds 1 oktober 2017;
- de heer J. Huisman, vice-voorzitter en secretaris, tot 1 januari 2018;
- de heer H. Geerts;
- mevr. S.H. Koning – Klapwijk;
- de heer A.G. Lengkeek;
- de heer R. Zondervan, sinds 1 oktober 2017.

3 Corderius College: missie, visie en organisatiestructuur

3.1 Missie en visie van de school

Het Corderius College maakt deel uit van de Meerwegen scholengroep, waarbij de missie en visie van de scholengroep een raamwerk vormt voor die van de school zelf. Toegespitst staat de school voor:

- “Ruimte voor talent” - het uitgangspunt om het beste van de leerling naar boven te halen;
- kennen en gekend worden;
- herkenbare christelijke normen en waarden;
- christelijk geïnspireerd onderwijs, gevoed door het evangelie zoals dat in de Bijbel tot de mensen komt;
- maatwerk in zorg en uitdaging.

Vanuit de bovenstaande missie zijn de volgende invullingen en uitgangspunten kenmerkend voor het Corderius

- de school wordt gekenmerkt door een persoonlijke benadering;
- de school biedt hoogwaardig, uitdagend en eigentijds onderwijs;
- er wordt gewerkt vanuit een open christelijke visie op mens en maatschappij;
- er heerst een prettig leer- en leefklimaat, o.a. vanwege het pedagogisch concept van positieve gedragsvorming (PBS), een team van zeer betrokken mentoren en heldere leefregels;
- de leerling staat centraal, hetgeen wordt onderstreept door een organisatorisch model rondom de mentoraten (mentoren-teams en door het didactisch concept met als kernwoord ‘eigenschap’);
- culturele en maatschappelijke vorming zijn van wezenlijk belang binnen de algemene vorming van de leerling, hetgeen tot uiting komt in de lessentabel en de “Culturele Agenda”;
- de docent daagt leerlingen uit, biedt voldoende variatie aan eigentijdse werkvormen aan en stimuleert de leerlingen tot het nemen van verantwoordelijkheid (eigenaarschap);
- de leerling wordt uitgedaagd om, waar mogelijk, actief en zelfstandig te leren en te werken.

De missie en de visie zijn gekoppeld aan het Strategisch beleidsplan13-18 en het Schoolplan 14-18.

3.2 Schoolleiding

De schoolleiding van het Corderius College wordt gevormd door de directie en het coördinaat.

De directie is als volgt samengesteld:

- de heer drs. E. Boerma, rector;
- de heer drs. C. van den Brink, plv. rector;
- de heer G.R. Keizer, conrector brugjaar;
- de heer N.J.P. Meijer, conrector mavo;
- de heer M.D. Bakker, conrector havo;
- mevrouw dr. J.C. Compaan, conrector vwo;
- de heer drs. P.T. Kalkman, conrector scholing & ontwikkeling (tot 1 januari 2017);
- de heer L.M. Corba, conrector organisatie & beheer.

Het coördinaat wordt ingevuld door de volgende personen:

- de heer F. Corba, brugjaar;
- de heer V. Oostwouder, mavo;

- mevrouw N.N.A. van den Brule, havo onderbouw;
- de heer U. Buwalda, havo bovenbouw;
- de heer ir. Th. Wolffenbuttel, vwo onderbouw en masterclass;
- de heer drs. A.J. Zoet, vwo bovenbouw.

4 Resultaten en getallen

4.1 Examenresultaten en doorstroomcijfers 2016-2017

4.1.2 Wat wilden wij bereiken met onze leerlingen en wat is er gerealiseerd?

Uit de rapportage van de Inspectie blijkt dat de resultaten die de leerlingen behalen ruimschoots uitstijgen boven wat gemiddeld van hen verwacht mag worden; daarmee is de school tevreden. De examenresultaten in 2017 waren eveneens naar grote tevredenheid voor de afdelingen mavo (99%), havo (89%) en gymnasium (96%). Voor het atheneum (86%) waren die onder de norm. Ter voorkoming daarvan is een verbeterplan opgesteld i.s.m. met de vakgroepen. Tevens zijn de overgangsnormen in de leerjaren vwo4 en vwo5 in lijn gebracht met de eisen voor de eindexamens.

Examenresultaten schooljaar 2016 – 2017

Afdeling	geslaagd			afstroom	gezakt			totaal
	vervolgonderwijs	opgestroomd	totaal		doubleren	ongediplomeerd schoolverlaten	VAVO	
4 vmbo tl	80,0%	18,8%	98,8%		1,2%			100,0%
5 havo	80,6%	8,1%	88,7%		4,0%	2,4%	4,8%	100,0%
6 vwo	88,3%		88,3%		1,0%	1,0%	9,7%	100,0%

Naast de examenresultaten wordt de kwaliteit van een school ook gemeten op basis van de doorstroomresultaten en de behaalde resultaten op basis van het advies van de basisschool. Op die beide terreinen heeft de school erg goed gescoord zoals in de onderstaande tabellen is te lezen.

Onderwijsresultatenmodel 2016 – 2018 Corderius College

Onderwijspositie t.o.v. advies po**			Onderbouwsnelheid	
Vergelijkingsgroep	vmbo (g)t/havo/vwo			
2015-2016	10,39%		2014-2015	98,53%
2016-2017	14,63%		2015-2016	97,55%
2017-2018**	9,00%		2016-2017	98,00%
Gem 3 jaar	11,34%		Gem 3 jaar	98,03%
Norm	-0,55%		Norm (na correctie)*	95,10%
Resultaat	boven de norm		Resultaat	boven de norm

Bovenbouwsucces	VMBO B/K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2014-2015	x	91,53%	90,22%	91,45%
2015-2016		96,26%	86,81%	89,68%
2016-2017		96,00%	92,00%	89,00%
Gem 3 jaar		94,60%	89,68%	90,04%
Norm (na correctie)*		85,81%	78,85%	81,27%
Resultaat		boven de norm	boven de norm	boven de norm

Examencijfer	VMBO B/K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2014-2015	x	6,68	6,46	6,81
2015-2016		6,52	6,54	6,48
2016-2017		6,47	6,52	6,51
Gem 3 jaar		6,55	6,50	6,59
Norm (na correctie)*		6,16	6,25	6,29
Resultaat		boven de norm	boven de norm	boven de norm

	VMBO B/K	VMBO G/T	HAVO	VWO
Berekend oordeel Inspectie	x	voldoende	voldoende	voldoende

Verschil SE-CE	VMBO B/K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2014-2015	x	-0,01	-0,15	0,01
2015-2016		0,13	-0,16	0,13
2016-2017		0,18	-0,24	0,17
Gem 3 jaar		0,10	-0,18	0,10
Norm groot verschil		0,50	0,50	0,50
Norm zeer groot verschil		1,00	1,00	1,00
Resultaat			gering verschil	gering verschil

* De correctie is niet exact na te gaan. De uitkomsten zijn berekend op basis van de gegevens uit CumLaude/MMP in combinatie met Vensters. Hierdoor kunnen geringe verschillen optreden met de uitkomsten van de Inspectie.

** Adviezen in het leerlingvolgsysteem kunnen afwijken van de adviezen bekend bij de onderwijsinspectie. Hierdoor kunnen geringe verschillen ontstaan in de eindberekening.

Het zal duidelijk zijn dat de directie tevreden is met de behaalde resultaten en doorstroomcijfers. Op basis daarvan is de directie voornemens om binnen het vernieuwde toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs de status 'goed' aan te vragen met ingang van de eerstvolgende meting door de Inspectie.

4.2 Resultaten Zomerschool 2015 – 2017

4.2.1 Wat wilden wij bereiken met de Zomerschool en wat is daarvan gerealiseerd?

In het schooljaar 2014 – 2015 is voor de eerste keer een zgn. Zomerschool georganiseerd, vanaf 2015 – 2016 in samenwerking met het Farel en Oostwende College. Ook in 2017 is er weer een Zomerschool geweest, waaraan 62 leerlingen hebben deelgenomen: 23 van het Corderius en 41 van Farel/Oostwende.

De resultaten voor het Corderius zijn opnieuw zeer bemoedigend en sluiten aan op landelijke cijfers.

In het schooljaar 2016 – 2017 zijn twee lichten 'Zomerscholers' in het vervolgjaar aangekomen en kon worden nagegaan in hoeverre zij daadwerkelijk op eigen kracht konden doorstromen. Ook de resultaten daarvan waren positief voor de mavo- en havoleerlingen en enigszins teleurstellend voor de vwo-leerlingen bovenbouw. Op grond van deze ervaringen is nader onderzoek gedaan naar de oorzaken. Op grond daarvan zijn de toelatingscriteria voor vwo 4 en 5 aangepast en is er structureel meer aandacht voor de begeleiding van de leerlingen gedurende de eerste 4 maanden van het schooljaar dat volgt op de deelname aan de Zomerschool.

4.2.2 Zomerschool 2015, 2016 en 2017 in getallen

Leerlingen Zomerschool	2015	2016	2017
Aantal lln. volgens prognose mei	58	60	62
Aantal lln. na overgangsvergadering	22	23	23
Aantal lln. teruggetrokken	3	3	0
Aantal lln. definitieve deelname	19 (35%)	20 (35%)	23
Aantal lln. geslaagd / gezakt of gedoubleerd	14 (74%) / 5 (26%)	16 (80%) / 4 (20%)	19 (83%) / 2+2 (17%)
Aantal bezwaren	1 ((5%)	1 (5%)	0
Aantal lln. definitief geslaagd/gezakt	14 (74%) / 5 (26%)	17 ((85%) / 3 (15%)	19 (83%) / 2+2 (17%)

4.2.3 Doorstroom geslaagde leerlingen Zomerschool 2015

Doorstroom	Mavo (5)	Havo (5)	Vwo (9)
Leerjaar 2	1 geslaagd; 1 van school	1 bevorderd; 2 gedoubleerd	1 bevorderd; 1 plaatsing havo3
Leerjaar 3	3 bevorderd	n.v.t.	1 bevorderd
Leerjaar 4	n.v.t.	2 bevorderd	1 bevorderd; 1 gedoubleerd
Leerjaar 5	n.v.t.	n.v.t.	4 bevorderd

4.2.4 Doorstroom geslaagde leerlingen Zomerschool 2016

Doorstroom	Mavo (-)	Havo (11)	Vwo (9)
Leerjaar 2	n.v.t.	2 bevorderd	2 bevorderd naar havo4
Leerjaar 3	n.v.t.	3 bevorderd	1 bevorderd
Leerjaar 4	n.v.t.	5 geslaagd; 1 gezakt	1 gedoubleerd; 1 bevorderd
Leerjaar 5	n.v.t.	n.v.t.	3 geslaagd; 1 vavo

4.2.4 Doorstroom geslaagde leerlingen Zomerschool 2017

Doorstroom	Mavo (2)	Havo (5)	Vwo (16)
Leerjaar 2	2 bevorderd	n.v.t.	2 bevorderd; 1 plaatsing havo3
Leerjaar 3	n.v.t.	1 bevorderd; 1 gedoubleerd	2 bevorderd; 1 plaatsing havo4
Leerjaar 4	n.v.t.	3 bevorderd	7 bevorderd; 1 gedoubleerd
Leerjaar 5	n.v.t.	n.v.t.	2 bevorderd

4.3 Onderwijstijd 2016 – 2017

4.3.1 Wat is de wettelijke verplichting en wat hebben wij gerealiseerd?

De overheid verplicht scholen om te voldoen aan de wettelijke onderwijstijd van resp. 700 klokuren voor de examenjaren en 1000 klokuren voor de overige leerjaren. Scholen mogen daarbij over de leerjaren heen het gemiddelde hanteren. Omdat wij in het voorafgaande schooljaar 2015-2016 met een gemiddelde percentage van 126% erg boven de norm zaten, is voor het schooljaar 2016-2017 de lessentabel iets aangepast, waarmee de overschrijding van de norm kon worden teruggebracht.

Voor het schooljaar 2016-2017 zit de school iets onder de norm, mede als gevolg van een hoger ziektepercentage dan voorzien. Voor het cohort leerlingen zit de school nog steeds boven de norm.

LEERJAAR 1	NORM	LESSEN	ACTIVITEITEN	GEREALISEERD	PERCENTAGE	Percentage 2016-2017
Mavo	1000	872	85	957	96	97
Mavo/havo	1000	886	85	971	97	99
Havo/vwo	1000	837	85	932	93	93
Vwo	1000	888	85	973	97	98
LEERJAAR 2	NORM	LESSEN	ACTIVITEITEN	GEREALISEERD	PERCENTAGE	Percentage 2016-2017
Mavo	1000	918	60	978	98	128
Mavo/havo	1000	926	60	986	99	130
Havo	1000	897	60	957	96	128
Havo/vwo	1000	843	60	903	90	126
Atheneum	1000	848	60	908	91	123
Gymnasium	1000	912	60	972	97	133
Masterclass	1000	998	100	1098	110	134
LEERJAAR 3	NORM	LESSEN	ACTIVITEITEN	GEREALISEERD	PERCENTAGE	Percentage 2016-2017
Mavo	1000	850	110	960	96	124
Havo	1000	887	70	957	96	116
Atheneum	1000	852	70	932	93	126
Gymnasium	1000	922	70	992	99	131
Masterclass	1000	1012	85	1097	110	131
LEERJAAR 4	NORM	LESSEN	ACTIVITEITEN	GEREALISEERD	PERCENTAGE	Percentage 2016-2017
Mavo	700	702	40	742	106	110
Havo	1000	735	150	885	86	85
Vwo	1000	769	150	919	89	89

LEERJAAR 5	NORM	LESSEN	ACTIVITEITEN	GEREALISEERD	PERCENTAGE	Percentage 2016-2016
Havo	700	565	90	655	94	96
Vwo	1000	701	110	811	81	86
LEERJAAR 6	NORM	LESSEN	ACTIVITEITEN	GEREALISEERD	PERCENTAGE	Percentage 2016-2017
Vwo	700	604	85	689	97	98

4.4. Ontwikkelingen rondom aantallen leerlingen

4.4.1 Instroom brugjaar: 327 leerlingen

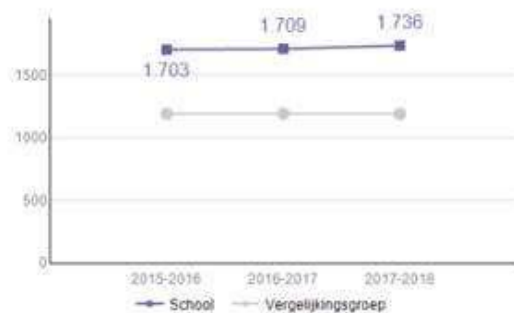
	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
mavo	47	25	24
mavo/havo	109	95	86
havo/vwo	125	104	99
vwo	58	53	60
masterclass	42	42	57
totaal	381	330	327

Toelichting

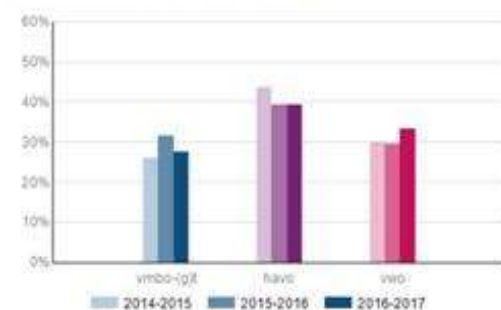
Het aantal ingestroomde leerlingen is conform de doelstellingen van de school: 300 tot 325 per jaar. Daarbij is het streven om een evenwichtige verdeling te hebben over de drie afdelingen mavo, havo en vwo. Het aantal leerlingen voor met name gymnasium en masterclass is iets gegroeid, conform de doelstellingen. Het beleid van de school is erop gericht om het gewenste evenwicht te behouden.

4.4.2 Totaal aantal leerlingen

Hoeveel leerlingen had de school de afgelopen jaren?



Hoe zijn de examenleerlingen verdeeld over de verschillende onderwijssoorten de afgelopen jaren?



Toelichting

Het aantal leerlingen is verder gegroeid, hetgeen te verwachten was na de enorme, eenmalige groei in het schooljaar 2015 – 2016 met de grote instroom van leerlingen in het brugjaar: 381. Dat cohort leerlingen gaat verder in de school en draagt gedurende enige jaren bij aan een gestage groei, totdat de leerlingen examen doen in de jaren 2019 tot en met 2021.

De instroom per augustus 2016 was met 327 leerlingen (weer) conform de prognose. Dat betekent dat het beleid om een stabiele instroom te hebben, en daarmee geen tot beperkte groei, over twee jaar kan worden bereikt.

Vanwege het feit dat gebouwtje De Kolk in eigendom is verkregen, is er structureel buiten- en lokaalruimte toegevoegd, voldoende voor zo'n 1750 leerlingen. Daarmee zit de school overigens wel aan de grens van haar capaciteiten.

Los van de instroom van nieuwe leerlingen, was er ook een lichte groei vanwege de doorstroom van mavo4 naar havo4 (2017: 17/86 gediplomeerden (20%)) en van havo5 naar vwo5 (2017: 9/124 gediplomeerden (8%)).

Deze gestage interne groei is conform de doelstellingen, omdat zij past in het beleid van de school om ruimte te geven aan het talent van leerlingen en om opstroom (mavo -> havo en havo -> vwo te bevorderen).

4.4.3 Marktaandeel en voedingsgebied van de school

Binnen het voedingsgebied zijn twee ontwikkelingen te schetsen. Als eerste bleek de verwachte krimp van het aantal leerlingen in Leusden minder groot dan geprognostiseerd. Die ontwikkeling lijkt ook voor de komende jaren zo te blijven: forse krimp wordt lichte krimp.

En verder is het belangstellingspercentage licht gestegen, waardoor de verwachte krimp zich niet voordeed. Twee positieve ontwikkelingen die ook voor de komende jaren van belang zijn.

Ontwikkelingen binnen het voedingsgebied in percentages

	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Leusden	28,0	537	28,5	567	28,1	560	28,2	553
Woudenberg	13,2	117	14,8	135	17,0	157	19,5	181
Amersfoort	8,2	819	8,5	864	8,3	860	8,5	876
Nijkerk	3,6	97	3,3	89	2,9	79	2,5	69
Soest	0,6	18	0,7	21	0,8	25	0,9	26
Barneveld	0,3	12	0,2	9	0,3	12	0,4	14
Utrechtse Heuvelrug	0,1	5	0,2	7	0,2	8	0,3	9

Toelichting

In het voorjaar van 2016 is een uitgebreide prognose opgesteld voor de komende jaren. Daarin komt tot uiting dat het aantal leerlingen in het voedingsgebied in de komende twee jaar stabiel zal blijven, met uitzondering van Leusden. In die gemeente is een lichte teruggang te verwachten die zeker tot 2021-2022 zal voortduren.

Op basis van de meest recente gegevens is deze meerjaren prognose in positieve zin bijgesteld en is enige krimp pas te verwachten met ingang van 2019-2020, met name in Amersfoort-Zuid.

Op middellange termijn is het dus van belang om te werken aan het vergroten van het marktaandeel, zodat het leerlingenaantal niet al te ver zal terugvallen. Krimp is echter onvermijdelijk en daarop zal goed geanticipeerd moeten worden, zeker qua personeelsbeleid en financiële planning.

5 Identiteit, burgerschap, zorg & ondersteuning

5.1 Wat wilden wij bereiken op het gebied van identiteit en wat is daarvan gerealiseerd?

Aansluitend bij het Strategisch beleidsplan van de Meerwegen scholengroep heeft het Corderius College zijn visie en missie bepaald (zie p.2). Als basis dient een visiedocument dat als bijlage gaat.

5.1.1 Inleiding identiteit

Met betrekking tot de ontwikkeling van leerlingen vinden wij het van groot belang dat zij zicht krijgen op wie zij zijn in de omgeving waarin zij geplaatst zijn en later zullen participeren. Persoonsvorming en socialisatie zijn onlosmakelijke onderdelen van het onderwijs zoals wij dat, geïnspireerd vanuit het christelijk geloof, willen geven. Wie je bent, wordt in belangrijke mate bepaald in de ontmoeting met anderen, in onderlinge verbondenheid, in relatie tot de maatschappij waarin je leeft. Wij vinden dat wij daarin een taak hebben te vervullen, zowel in de richting van de leerling als in de richting van de samenleving. Het vormgeven aan onze christelijke identiteit is daarbij een speerpunt van beleid. Ook in de 'vertaling' van onze visie en missie naar het thema 'burgerschap' zijn de visie en missie vertrekpunt- en ijkpunten voor beleid en activiteiten.

5.1.2 In schema

onderwerp	doel	aantal/concreet resultaat
Godsdienstonderwijs, dagopeningen, vieringen en identiteitsreizen	Persoonsvorming, kennis van wereldgodsdiensten, ondersteuning ontwikkeling jongeren, versterking gevoel gezamenlijke verantwoordelijkheid	-Wekelijkse lessen godsdienst in leerjaren 1 t/m 5 -Dagopeningen (Oase) en 5 Time-outs -Viering christelijke feestdagen (Kerst, Pasen en Pinksteren) -Organiseren van een jaarlijkse diaconale reis naar Roemenië en Taizéreis -Themareizen naar Dachau en Auschwitz -Tweejaarlijkse Goede doelenacties Edukans (Malawi)

Identiteit	Versterken en onderhouden herkenbaarheid, draagvlak en betrokkenheid onder <ul style="list-style-type: none"> - <i>medewerkers</i> (benoemingsbeleid, betrokkenheid vieringen en dagopeningen, personeelsbeleid/ functioneringsgesprekken) - <i>leerlingen</i> (betrokkenheid bij vieringen en activiteiten) - <i>ouders</i> (herkenbaarheid, betrokkenheid) 	<i>medewerkers:</i> <ul style="list-style-type: none"> - nemen deel aan Time-Outs en bespreken na met Iln. - er is een jaarlijkse studiedag identiteit - identiteit komt in zowel het sollicitatie- als in het medewerkersgesprek (gesprekscyclus) aan de orde <i>leerlingen:</i> <ul style="list-style-type: none"> - zijn actief betrokken tijdens lessen godsdienst - bereiden Time-Outs voor en nemen daaraan deel - zijn betrokken bij diverse projecten - herkennen de kernwaarden van de school <i>ouders:</i> <ul style="list-style-type: none"> - komt tijdens voorlichting duidelijk naar voren - bij aanmelding wordt instemming gevraagd <i>enquêtes:</i> jaarlijks worden ouders en Iln. bevraagd
Maatschappelijke thema's in relatie tot de identiteit	Verduidelijking koppeling en keuzes	<ul style="list-style-type: none"> -Jaarlijkse voorlichting St. Voorkom (drugs, alcohol) -Jaarlijks antipestproject: omgang met sociale media -Aandacht burgerschap (internationalisering. MaS)

5.2 Wat wilden wij bereiken op het gebied van burgerschap en wat is daarvan gerealiseerd?

5.2.1 Inleiding burgerschap

Naast de primaire opdracht om leerlingen onderwijs te geven zodat in staat zijn een diploma te behalen dat bij hun intellectuele capaciteiten past, heeft de school ook een taak in de samenleving: leerlingen helpen om zicht te krijgen op wat er in de samenleving speelt, om hen te helpen in hun persoonlijke ontwikkeling en te leren een verantwoorde burger te zijn dan wel te worden. Naast personificatie speelt ook socialisatie een steeds belangrijker rol in het onderwijs. Daarin kent de school haar verantwoordelijkheid, zoals hieronder blijkt.

In het kader van de discussie over de zgn. kansenongelijkheid heeft de school als principiële uitgangspunt de brede instroom van leerlingen met een avo-advies. Dakpanbrugklassen naast specifieke mavo- en vwo-brugklassen zijn daarvan de uitwerking. Ook de uitgestelde keuze in leerjaar 2 voor mavo/havo enerzijds en havo/vwo anderzijds biedt leerlingen de kans om de tijd te nemen om hun talenten te ontdekken en te tonen. Juist in dat tweede leerjaar zijn er veel lessen en activiteiten die leerlingen moeten ondersteunen in het benutten van hun kansen en het ontdekken van hun talenten. Na leerjaar 2 gaat de school er vanuit dat de leerling in de passende leerstroom zit.

Als laatste kan in dit kader worden vermeld dat de school al jarenlang een doorstroompercentage heeft van mavo4 naar havo4 van 22 tot 28 %. Ook het doorstroompercentage van havo5 naar vwo5 ligt al enkele jaren boven het landelijke gemiddelde (3 tot 8%).

Omzien naar elkaar in de vorm van een actief beleid m.b.t. goede doelenacties dichtbij en verder weg zijn al vele jaren onderdeel van het schoolbeleid. De deelname daaraan stijgt nog jaarlijks.

5.2.2 In schema

onderwerp	doel	aantal/concreet resultaat
Actief programma burgerschap	Bewustwording van positie in de samenleving en zicht krijgen op de eigen rol daarbinnen	Diverse concrete acties en beleidsvoornemens. Inbedding in reguliere lesprogramma's en activiteitenaanbod. Notitie "Beleidsnotitie Burgerschap" in afgerond.
MaS	Elke leerling vrijwilligerswerk laten verrichten en zicht krijgen op een bepaald aspect van de samenleving	- continuering van het programma MaS - contacten met 21 vrijwilligersorganisaties voor MaS-plekken - deelname met leerjaar 2 aan <i>Nederland Schoon</i>
Omgaan met elkaar	Rekening houden met een ander en bewustwording eigen gedrag	- Corderius Code - Gedragscode intern mailverkeer ingevoerd voor medewerkers en ouders. Voor leerlingen: voorjaar 2017 - vakoverstijgend (gd,fi,ml) project Aware in M4
Europees burgerschap	Bewustwording Europees gedachtegoed Zicht krijgen op andere culturen	- ± 60 lln. havo/vwo + 4 docenten actief in uitwisselingsprogramma - meer aandacht culturele aspecten bij stedenreizen (350 lln. + 40 docenten) - diaconale reis Roemenië (35 lln. + 4 collega's) - sociaal project Boedapest (4 lln.)
Bewustwording rol geschiedenis in de samenleving van nu	Verbanden leren zien tussen geschiedenis en het heden. Waardering krijgen voor overgeleverde bronnen uit het verleden	- projectweek cultureel Erfgoed - bezoek kamp Amersfoort vast onderdeel lesprogramma geschiedenis - reis naar Dachau (20 lln. BB mavo/havo/vwo) - reis naar Auschwitz (35 lln. H4 en V5)
Omzien naar elkaar	Versterking gevoel van verantwoordelijk- en betrokkenheid als wereldburger	Tweejaarlijkse goede doelacties Edukans (nieuwe project loopt in 2016-2017)
Portfolio	Burgerschap zichtbaar maken binnen de schoolloopbaan en een civiel effect laten krijgen	Portfolio is ontwikkeld; systematische registratie en aandacht mentoraat is ontwikkelpunt

5.3 Wat wilden wij bereiken op het gebied van zorg en ondersteuning en wat is daarvan gerealiseerd?

5.3.1 Inleiding

De school streeft ernaar om alle leerlingen die daaraan behoefte hebben de juiste ondersteuning te bieden, zowel binnen als buiten het lokaal. Ook wordt ernaar gestreefd om de docenten naar behoefte te ondersteunen in hun pedagogische en didactische aanpak. In het schooljaar 2016-2017 is een vernieuwd ondersteuningsplan tot stand gekomen, waarin het handelingsgericht werken centraal staat.

Daarnaast is het van groot belang dat leerlingen kunnen groeien, ook als zij op deelgebieden kampen met achterstanden en extra ondersteuning nodig hebben. De manier waarop dat is georganiseerd en gestimuleerd is hieronder weergegeven.

5.3.2 In schema

onderwerp	doel	aantal/concreet resultaat
Handelingsgericht werken (HGW) Aanpassen SOP en PM-structuur	Het aanpassen van het schoolontwikkelplan en de structuur van Professionele Momenten aan het nieuwe denken in HGW	Er is een nieuw SOP geschreven en een nieuwe PM-structuur, geënt op de nieuwe werkwijze waarin een lid van het ondersteuningsteam is toegevoegd aan de afdelingsteams
Leerlingenbesprekingen	Het ondersteuningsteam is voortaan aanwezig bij voorbesprekingen en afhandeling van de leerlingbespreking	Leerlingbesprekingen zijn meer handelingsgericht, planvorming en uitvoering heeft korte lijnen
Professionalisering	Verdere integratie van ondersteuningsteam en afdelingsteam zorgt voor professionalisering van de leerlingondersteuning	Korte lijnen tussen ondersteuningsteam en afdelingsteam en afdelingsleiding

6 Onderwijs en ICT

6.1 Wat wilden wij bereiken in de afdelingen en wat is daarvan gerealiseerd?

6.1.1 Algemeen

In deze paragraaf zijn de hoofdlijnen van het onderwijskundig beleid terug te vinden.

6.1.2 Brugjaar jaarverslag in schema

onderwerp	doel	uitvoering / concreet resultaat	gerealiseerd?
Portfolio	Versterking eigenaarschap en ruimte bieden aan talent	Leerlingen hebben in Magister hun portfolio aangemaakt en schrijven daarin de onderdelen die ze belangrijk vinden	Ja
Opzetten huiswerkklas	Leerlingen betere kansen geven op goede resultaten	Leerlingen die thuis geen gelegenheid hebben hun huiswerk te maken kunnen dat op school doen onder begeleiding van studenten in een vast lokaal	Ja, als experiment
Extra taalondersteuning	Leerlingen met een taalachterstand extra kansen bieden op een leertraject dat bij hen past	In samenwerking met de vakgroep Nederlands zorgdragen voor het inlopen van de taalachterstand door extra lessen aan te bieden	Nee
Procedure toelating herschrijven	Duidelijkheid creëren m.b.t. de toelating tot het brugjaar	Toelatingsprocedure beschrijven en mentoren brugklas betrekken bij de toelating	Ja
Ouders participeren in aanbod van extra (onderwijs)activiteiten	Versterking ouderparticipatie	In beeld brengen wat de expertise van de ouders is en dat onder de aandacht brengen van de collega's, zodat de ouders ingezet kunnen worden, bijvoorbeeld bij lessen en projecten	Deels
Mentoren delen systematische ervaringen	Versterking teamgedachte en intervisie	Tijdens teamvergadering wordt ruimte gemaakt om ervaringen met elkaar te delen en te leren van elkaar	Deels
Keuze gymnasium	Meer leerlingen kiezen voor het gymnasium na de brugklas	Onderzoek doen naar de beweegredenen om te kiezen voor het gymnasium. De keuze voor het gymnasium blijft achter	Deels
Executieve vaardigheden	Betere prestaties van leerlingen	Inzichtelijk maken welke (studie)vaardigheden ontbreken bij onze vwo-leerlingen en daarop actie ondernemen	Deels

Toelichting

De afdelingsvergaderingen in het brugklasteam stonden meer in het teken van “leren van elkaar”, waarbij voorbeelden van good practice met elkaar worden gedeeld. De extra taalondersteuning heeft door personele problemen niet plaatsgevonden en is doorgeschoven naar de cursus 2017-2018.

De toelatingscommissie werkt volgens een duidelijker procedure waarin steeds meer brugklasmentoren een deel van de scholenbezoeken doen. Dat geeft mentoren veel inzicht over waar de leerlingen vandaan komen en hoe er in het basisonderwijs gewerkt wordt.

Ter promotie van het vwo heeft een speciale voorlichtingsavond plaatsgevonden, die erg succesvol bleek: het aantal aanmeldingen voor de vwo-brugklassen groeide van 95 naar 117 leerlingen.

6.1.3 Mavo jaarverslag in schema

onderwerp		doel	uitvoering /concreet resultaat	gerealiseerd ?
Versterking concept <i>Mavo Xtra</i>		<i>Design & information</i> in een doorlopende leerlijn plaatsen	-Start in brugjaar -Voorbereiding programma in leerjaar 2 -Aanpassing lessentabel leerjaren 1 en voorbereiding voor mavo2 -Examen D&I in mavo4	Ja
		<i>Techniek</i> in een doorlopende leerlijn plaatsen.	-Techniek in brugjaar -Herinvoering techniek in leerjaar 3	Ja
Versterking pedagogisch klimaat en positieve groepsvorming (<i>PBS</i>)		Meer handelingsgericht werken en aansluiten bij de zgn. ‘De schijf van 5’	Handelingsplan gebaseerd op ‘De schijf van 5’	Gestart; nog niet afgerond
		PBS werkwijze t.a.v. groepsvorming ondersteunen	Programma draait (ook in havo2 en vwo2)	Ja
<i>Bouwen aan de brug</i> – uitvoering geven aan schoolbeleid		Verwezenlijken beschreven beleidsdoelen, w.o. versterking ‘eigenaarschap’	-elke teamvergadering tenminste één onderdeel op de agenda -elke teamvergadering tenminste één onderdeel voor intervisie	Deels gerealiseerd, o.a. vanwege extra aandacht mentoraat
Mentoraat		Analyse takenpakket	Overleg met mentoren en zorgteam	Ja
		Vaststellen juiste takenpakket	Overleg met directie en een schoolbrede beschrijving takenpakket opgesteld	Ja

		Passende vergoeding realiseren bij takenpakket	Nieuw beleid in directie vastgesteld; verhoging vergoeding in de jaartaak	Ja; overgangsregeling M4
Werken aan <i>eigenaarschap en ondersteuning</i>		Ondersteuning bieden aan leerlingen die thuis geen werkplek hebben	Studielokaal gerealiseerd voor leerlingen die zelf kiezen voor rustig werken op school	Ja; lokaal 011 Gemiddeld 12 leerlingen
Ruimte voor talent – vervroegd examens doen		Leerlingen die dat willen de kans bieden vervroegd examens te doen	1 leerling uit mavo3 heeft vervroegd examen wiskunde gedaan	Ja; leerling geslaagd met cijfer 8

Toelichting

In dit schooljaar deed de eerste leerling uit mavo 3 vervroegd examens en haalde een 8 voor haar wiskunde examens. We zijn als mavo-afdeling blij dat de eerste stappen richting een maatwerkdiploma zijn gezet.

In de leerlingbesprekingen zijn we hard op weg om steeds meer handelingsgericht te werken. Vanuit de steeds terugkomende vraag “wat heeft deze leerling nodig” wordt steeds meer in concrete plannen en oplossingen gedacht.

Veel energie ging in het verslagjaar naar gesprekken en overleg rondom het mentoraat. Uiteindelijk is er een voorstel uitgekomen, waarin de urenvergoeding met ongeveer 50% toenam. Dat doet recht aan de inspanningen die de mentoren in de leerjaren 2 en 3 leveren en die mede zorgen voor de uitstekende resultaten die in de afgelopen jaren in de mavo-afdeling werden behaald.

6.1.4 Havo jaarverslag in schema

onderwerp	doel	uitvoering / concreet resultaat	gerealiseerd?
Versterking en uitbouw bèta-ontwikkelingen	Leerlingen kiezen meer bètavakken door een aantrekkelijk aanbod binnen en buiten de lessen	Verschillende gesprekken Bkm en Bak op HU over havo U-talent College Schooljaar 2016-2017 werving Start per 2017-2018	Bijna 50% van de leerlingen kiest een N-profiel. Deelname U-Talent College is gestart. 4 deelnemers
Positieve groepsvorming	Leerlingen in leerjaar 2 hebben beter zicht op het functioneren van de klas in het algemeen en van henzelf in het bijzonder	In de eerste periode verzorgen de mentoren, ondersteund door Bed en Rse een mentorlessenserie waarin het groepsproces centraal staat. De afsluiting vindt plaats in de activiteitenweek van oktober	Ja; positieve evaluatie Programma klaar (met kleine aanpassingen) Is nu een vast onderdeel van het programma in lj 2.
Aansluiting havo HBO	De inhoudelijke aansluiting van de havo op het HBO wordt verbeterd	Blo en Bak nemen deel aan het scholennetwerk. Drie geplande activiteiten:	Ja: alle activiteiten zijn uitgevoerd. Corderius blijft een belangrijke partner

	Minder uitval eerste jaar HBO	-leerlingen uit havo 5 krijgen een monitoring over hun HBO-vaardigheden -er wordt een symposium georganiseerd (op het Corderius) -er zijn voor de kernvakken uitwisselingsbijeenkomsten voor docenten.	in het netwerk van Amersfoortse scholen m.b.t. de aansluiting havo HBO
Monitoring filosofie	Filosofie blijft een vaste plaats houden in het vakkenaanbod in de bovenbouw	Gesprek over examenresultaten en werving van leerlingen. Gesprek over de positie van het vak in de havo. Opvolging van de daaruit volgende actiepunten.	Ja: uitbreiding wervingsactiviteiten Mini leerlingen-symposium. Te weinig animo om het in 1617 aan te bieden
Profielwerkstuk havo	Zowel de organisatie als inhoud verbeteren	Organiseren van bijeenkomsten voor docenten en workshops voor leerlingen. Organisatorische verbeteringen aanbrengen	Ja. Nog geen cijferanalyse gedaan m.b.t. resultaten.
Steunlessen studievaardigheden	Leerlingen kunnen na afloop beter leren en plannen	Docent (Esp) geeft vanaf periode 2 op het steunlesuur aanbod op het gebied van studievaardigheden.	Ja: uitgevoerd en krijgt een vervolg in 17-18.
Implementatie flexuren	Het verhogen van motivatie en eigenaarschap van leerlingen	Flexperiment in maart. Evaluatiegesprekken binnen het team. Inzet: in schooljaar 17-18 een langduriger vervolg.	Ja: uitgevoerd en verder ontwikkeld en verbeterd. Nog geen cijferresultaten.

Toelichting

Er gebeurt veel in het onderwijs, zeker ook in de havo. Bovenal lukt het in de havo goed om de kwaliteiten van de docenten in de afdeling optimaal in te zetten. Zowel op bètagedebied (Utalent) als op andere gebieden (profielwerkstuk, filosofie) wordt met bevoegenheid gewerkt aan verbeteringen. De inhoudelijke discussie over de toekomst van het havo-onderwijs op het Corderius moet in de komende jaren een vervolg krijgen waarbij de focus steeds meer zal komen te liggen op het verder vergroten van motivatie, eigenaarschap en de verbinding met de reële buitenwereld.

6.1.5 Vwo jaarverslag in schema

onderwerp	doel	uitvoering / concreet resultaat	gerealiseerd?
Eigenaarschap leerlingen Studievaardigheden en didactiek	Bevorderen eigenaarschap en daarmee motivatie. Recht doen aan verschillen in leerstijl tussen leerlingen.	- Differentiatie in de lessen door collega's n.a.v. cursus. - vast format voor Studiewijzers. - Invulling flexuur met Cambridge, Chinees, dus niet onder andere lessen. - uitbouw talenturen bovenbouw.	- Ja, een aantal collega's werkt met 'aandacht' - Ja - Ja, flexuren met Chinees en Cambridge. - Ja, meer keuze talenturen voor de lln.

Vwo extra	Opzetten van alfa/gamma excellentieprogramma	- Modules ontwikkelen	- Ja, drie nieuwe modules
	Wetenschappelijke vaardigheden leerlijn	-lidmaatschap 1 jan 2017 WON -Inventarisatie wetenschappelijke vaardigheden in vakken	- Ja - loopt door in 2017
	Bevorderen bèta excellentie	- uitbouw science lab: nieuwe workshops - uitbouw bèta-modules: modules Arduino programmeren, 3D printen, lasersnijden - talentuur uitgebreid naar klas 4V en 3V en bovenbouw h/v	- Ja: alles
	Stimuleren keuze Chinees	Uitwisseling Beijing (V4/V5)	Ja; gestart najaar 2017
	Stimuleren keuze wi D	Aanbieden als keuzevak	Ja; via talentuur module
	Verruiming keuzes vwo-leerling	Aanbod masterclass atheneum Nieuwe lessentabel Ath.-MC 2 en 3	Ja
Gymnasium	Aantrekkelijke opleiding vormgeven, waardoor groei. Stimuleren keuze klassieke talen als examenvak.	Enquêtes onder IIn over keuze voor gymnasium 2015-2016 Oprichting cie. gymnasium Ontkoppeling gym en MC.	Ja, uitwerken in schooljaar 17-18. Ja Ja
Masterclass	Evaluatie MC beleid.	-Welke types leerlingen zitten hierin, welke didactiek is nodig. Lijn naar bovenbouw. Welke vorm MC (duurzame constructie).	- MC minder flexuren - MC-dag blijft. - uitwerking nieuw beleid voor 1718
BPS (Begaafdheidsprofiel-school)	Van aspirant status naar volwaardig lidmaatschap. Betere aansluiting op de behoeften van leerlingen. Implementatie beleid.	- V4 talentpas pilot - Trainingen executieve vaardigheden voor docenten en leerlingen. - Workshops ouders over executieve functies en enquête onder IIn.	Ja Ja Ja tijdens info oudervonden
Voorlichting en communicatie	Verbetering PR en communicatie over de mogelijkheden binnen en kwaliteiten van het vwo.	- Voorlichtingsavond vwo, - Nieuwe folder vwo extra - Naamgeving/codering Vwo klassen.	Ja Ja Ja, met A of G en MC verwerkt
Kwaliteit en organisatie	Verbetering van groepsvorming en sociaal gedrag in de groep	Groepsvormingslessen in klas 2 en Masterclass/gymnasium	Ja, ook voor MC3.
	Mentoraat 2.0 schoolbreed	Investering meer uren voor mentoraat onderbouw	Nieuwe mentoren vwo onderbouw

	Verbetering vertrouwen en communicatie vakgroep En.	Training Marnix Reijmerink	Ja, training gegeven door Reijmerink.
	Verbetering ondersteuning zorgbehoefte leerlingen	OT aanwezig bij teams, mentoren en besprekingen coördinator	Ja,
	Verbetering "Kans van slagen"	- Examenorm= bevorderingsnorm - V5: max. één vak bij Zomerschool	Ja Ja
		- Bespreking werkelijke 'kans van slagen' in teams en bestaande cultuur.	ja
	Verbetering PWS kwaliteit	PWS coördinaat h/v gezamenlijk Verbetering inhoud en proces	ja

Toelichting

In de vwo afdeling is de laatste jaren veel geïnvesteerd in de kwaliteit en organisatie, zoals het analyseren van de slagingspercentages en het in gang zetten van de verbetering ervan. Dit zal zijn beslag krijgen in het schooljaar 2017-2018.

Het wordt steeds belangrijker de leerlingen te ondersteunen in hun vaardigheden, m.n. de vwo-leerlingen hebben het nodig om te *leren* leren. Tegen die achtergrond heeft de school zich aangemeld in het netwerk van begaafdheidsprofiel scholen en de verwachting is dat wij in het voorjaar van 2018 worden toegelaten tot die netwerk.

Ook met betrekking tot het beleid in de Masterclass en het gymnasium is het nodige in ontwikkeling. Het masterclassconcept bestaat sinds schooljaar 2010-2011 en verdient dus een goed evaluatieproces. In een steeds veranderende manier van onderwijs aanbieden aan vwo-leerlingen is scherpere nodig. Het aantrekkelijk en modern aanbieden van het gymnasium, dat in de huidige tijd concurreert met allerlei vormen van extra-uitdagend onderwijs, is ook in de komende jaren een must.

6.2 ICT

6.2.1 Algemeen

ICT is ondersteunend aan het leerproces, net zoals ook de (werk)boeken dat zijn. De leerlingen beschikken allemaal over een eigen device, waarbij de school samenwerkt met een partner, The Rent Company, die goede apparatuur verstrekt, zowel in koop als in huur. De school betaalt voor elke leerling een bijdrage voor verzekering en service.

Daarnaast is ICT niet meer weg te denken binnen de schoolorganisatie: Magister, Foleta, Afas/Insite, Yorama/Wis, Aura Online en het roosterprogramma Untis en het dagelijks in gebruik zijn van 1800 tot 1900 devices tegelijkertijd.

Ten dienste van al deze activiteiten is een goed netwerk essentieel, evenals een dienstverlenende opstelling van de verschillende ICT-ers.

In het schooljaar zijn verschillende zaken structureel aangepakt en verbeterd.

6.2.2 ICT jaarverslag in schema

onderwerp	doel	aantal/concreet resultaat
WiFi	Stabiel netwerk met voldoende capaciteit	Er was een geringe downtime van ons netwerk, wel waren er naar verhouding te veel problemen bij Magister
Storingen in lokalen	Stabiel werkende digiborden	De digiborden zijn aan het eind van hun levensduur. Van veel borden werkt de interactiviteit niet meer. Er is een aanbesteding uitgevoerd om de digiborden te vervangen door ledscreens. Dit zal in de cursus 2017-2018 plaatsvinden
ICT balie	Snelle afhandeling problemen van leerlingen met hun laptop	Er is wisselend succes, met name door problemen bij de Rentcompany voor wat betreft capaciteit en een kwetsbaar apparaat. Inmiddels wordt dat merk niet meer gebruikt.
ICT in de les	Verder ontwikkelen van digi-didactiek Meer digitale bronnen en toepassingen in de lessen	Onderzoek van het PBS team laat zien dat leerlingen het meest tevreden zijn in de leerjaren waar het langst laptops worden gebruikt.
Stabiele opslag van documenten	Voortdurende beschikbaarheid van alle documenten door opslag in de cloud	De transitie van Owncloud naar Office 365 is voltooid, docenten hebben hun weg gevonden. De volgende stap is introductie van SharePoint.
ICT beleid	Strategische keuzes ICT beleid bepalen	Er is een Meerwegen breed onderzoek uitgevoerd door Expanding Visions. Het rapport bevat belangrijke aanbevelingen voor strategische beleidskeuzes die de komende jaren de agenda zullen bepalen

7 Samenwerkingsverbanden

7.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

Ook in het schooljaar 2016-2017 nam de school deel aan een aantal samenwerkingsverbanden met als doel om in contact te blijven met interessante partners, ter versterking van de kwaliteit van het onderwijs. In de bijlage wordt uiteengezet welke vormen van samenwerking er waren met de onderstaande partners en welke doelen daarbij hoorden.

7.1.1 Samenwerkingspartners in 2016-2017

- ✓ Primair onderwijs en speciaal onderwijs
- ✓ Vervolgonderwijs, m.n. ROC Midden-Nederland, MBO Amersfoort en HU
- ✓ De arbeidsmarkt
- ✓ U-Talent netwerk: deelname via Ambitieprogramma en binnen de stuurgroep U-talent
- ✓ Netwerk van Begaafdheidsprofielscholen (BPS)
- ✓ Regionaal netwerk WON (Wetenschapsoriëntatie Nederland)
- ✓ European School Network (ESN),
- ✓ Uitwisselingsprogramma's met School 22 in Beijing (China) en Istek Belde in Istanbul (Turkije)
- ✓ Meerwegen Opleidingsschool (MOS) – gecertificeerde opleidingsschool
- ✓ Science4kids – roboticaproject Leaphy
- ✓ SWV Eemland voor Passend Onderwijs
- ✓ Amersfoortse contactraad
- ✓ Rotaryclubs Amersfoort en Amersfoort-West m.b.t. de *Beroepenmarkt*
- ✓ Scholen in de kunst / Eemhuis / CJP

8 Communicatie en PR

8.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

In zowel de in- als externe communicatie zijn in het verslagjaar de eerder in gang gezette veranderingen en verbeteringen verder doorgevoerd. Tevens is met de benoeming van een medewerker voor PR & communicatie de ondersteuning van de directie sterk verbeterd en daarmee de kwaliteit van de communicatie en van de PR-uitingen.

In het kader van de participatie van ouders kan worden vermeld dat er jaarlijks veel overlegmomenten zijn, gekoppeld aan de leerjaren en meer algemeen gericht op de ontwikkeling en de opvoeding van het kind. In een open en zeer constructief overleg met de ouderraad en de ouderplatforms worden themabijeenkomsten belegd en sprekers uitgenodigd.

8.1.1 In schema

onderwerp	doel	aantal/concreet resultaat
Digitale nieuwsbulletins Corderius Post (intern) en Fenestra (extern)	Goede, actuele en gerichte in- en externe communicatie	1 x per twee jaar afname van een tevredenheidsonderzoek. (Waardering 2015: ouders 8,3; leerlingen 7,6; medewerkers 7,8). Enquête gepland in het voorjaar van 2018.
Eigentijdse externe communicatie, waaronder vernieuwing website	Goede en actuele informatievoorziening voor externe contacten Actieve berichtgeving op social media	Tweewekelijkse berichtgeving, in- en extern Nieuwe huisstijl ontwikkeld Nieuwe lay-out website gerealiseerd (aug. 2017) Niet gerealiseerd in 2017; streven: medio 2018
Ontwikkeling van een communicatieplan	Systematische en actuele nieuwsvoorziening, waarbij taken en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk worden belegd	1 ^e versie verschenen Geplande 2 ^e versie in 2017: niet gelukt; uitgesteld tot voorjaar 2018
Verdere ontwikkeling PR-lijn 'Corderius... Xtra'	Helderheid in PR-materiaal Ruimte per afdeling tot profilering	Nieuwe folders en communicatielijn gerealiseerd in najaar 2017. Open Huis 2018: aangepaste routing, herziening materialen op basis van intern materiaal 2015 en nieuwe huisstijl.
Gedragcode in- en externe digitale communicatie	Heldere verwachtingen scheppen rondom de digitale communicatie intern en naar ouders en leerlingen	Implementatie voor medewerkers afgerond; invoering richting ouders gerealiseerd: jan.2017 Invoering richting leerlingen: 01/08/2018
Nieuwe folder inzake ouderparticipatie	Versterking betrokkenheid ouders	In voorjaar 2016 (Open Huis) verschenen In nieuwe huisstijl per Open Huis 2018.
Thema-avond ouderraad	Inhoudelijke versterking en ondersteuning ouderraad bij organisatie en uitvoering	Thema-avond Social Media in voorjaar 2017; rond 150 bezoekende ouders bij toneelstuk Switch en nabespreking
Benoeming medewerker PR & communicatie	Verbetering in- en externe communicatie Uitvoering geven aan 1 ^e versie communicatieplan Ondersteuning directie	Afgerond in najaar 2016; benoeming per 01/02/2017 van mw. drs. L. Krijkamp
Tevredenheidsonderzoek en	Versterking betrokkenheid en verkrijging inzicht tevredenheid	Jaarlijks onderzoek en verbetering tevredenheid ouders en leerlingen
Medezeggenschap	Samenwerking, uitwisseling en versterking betrokkenheid	6 x per jaar vergadering; onderwerpen in gezamenlijkheid bepalen; transparantie inzake beleid en keuzes

9 Kwaliteitsbeleid

9.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

9.1.1 Inleiding

Met de komst van onze kwaliteitsmedewerker konden we (eindelijk) inzetten op systematisch werken volgens de PDCA-cyclus. Uiteraard kon er in een jaar tijd niet op alle terreinen voortgang geboekt worden, maar het cyclisch denken begint gaandeweg ‘tussen de oren te komen’. Inmiddels worden de tevredenheidsonderzoeken jaarlijks geëvalueerd en worden op basis daarvan verbeterplannen opgesteld. Hieronder is daarvan ook de positieve weerslag te vinden:

onderwerp	doel	aantal/concreet resultaat
Benoeming medewerker kwaliteitsbeleid	Ondersteuning directie in haar wettelijke taak Verbetering kwaliteit van de school, versterking interne processen en verbetering onderzoek	Afgerond in najaar 2016 met de benoeming van mw. M. Staal per 01/01/2017
Versterking kwaliteit van de school m.b.v. PDCA-cyclus	Duidelijkheid scheppen over veranderings- en beleidsprocessen binnen de school	In directievergadering aanwezig en daar stempel drukken op PDCA-denken bij start nieuw beleid.
Invoering Sharepoint	Duidelijke structuur aanbrengen met betrekking tot documenten en de vindbaarheid daarvan	Vorbereidingen zijn getroffen. Uitvoering in fasen gestart. Delen van agenda's en documenten gerealiseerd.
Ontwikkeling Strategisch beleidsplan 2018 - 2022	Vervanging van het aflopende SBP 14-18 en entameren proces binnen de school waarbij SBP 18-22 een gedragen visie op de toekomst wordt	Proces gaat starten per 01/09/2017
Inspectieoordeel 'goed' bewerkstelligen	Kwaliteit van de school in het inspectieoordeel tot uiting laten komen. Op langere termijn wellicht richting 'excellentie'	Geen voorbereidingen getroffen wegens veranderend inspectie-toezicht. In het voorjaar 2018 voorbereidingen treffen.
Tevredenheidsonderzoek en onder leerlingen en ouders	Systematisch beleid ontwikkelen, waarbij terugkoppeling van gegevens en versterking en verbetering van beleid de uitgangspunten zijn	Voorjaar 2017: tevredenheidsonderzoeken leerlingen en ouders met bovengemiddelde en groeiende resultaten Juni 2017: onderzoek onder examenkandidaten en ouders; hoge resultaten groei op deelaspecten
Opzetten medewerkersonderzoek	Feedback uit de organisatie krijgen over het welbevinden en interne processen	Planning afname: november 2017
Ondersteuning bij afname enquêtes over docenten	Nuttig en goed toegankelijk instrument ontwikkelen, zodat lesbezoeken en gesprekscyclus ondersteund worden met enquêtes	Planning najaar: duidelijke enquêtes ontwikkelen en gebruiksklaar maken; uitvoering via mediatheek
Medezeggenschap versterken	Goede kwaliteitsinstrumenten ontwikkelen die de betrokkenheid van ouders, leerlingen en medewerkers versterken	Presentatie onderzoeksresultaten enquêtes aan de ouderraad Introductie Sharepoint aan medewerkers

10 Financiën en risicomanagement

10.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

10.1.1 Resultaat inkomsten en uitgaven 2017

Voor 2017 is een begroting ingediend met een klein overschot. Ondanks de leerlingengroei en het wegvallen van de zgn. voorfinanciering van deze leerlingengroei is het gelukt om binnen de begroting te blijven en af te sluiten met een positief exploitatiesaldo uit de lopende inkomsten en uitgaven.

HOOFDCATEGORIEËN	SUBCATEGORIEËN	JAARBUDGET	REALISATIE	VERSCHIL
INKOMSTEN EN UITGAVEN				
BATEN	3.1.1 Rijksbijdrage OCW/EL&I	€ 10.725.000	€ 10.771.000	€ 45.000
	3.1.2 Ov subsidies OCW/EL&I	€ 1.296.000	€ 1.326.000	€ 30.000
	3.2.1 Gem. bijdragen en subsidies	€ 20.000	€ 40.000	€ 20.000
	3.2.2 Ov overheidsbijdragen - subsidies	517.000	€ 521.000	€ 4.000
	3.5.1 Verhuur	€ 60.000	€ 65.000	€ 5.000
	3.5.2 Detachering personeel	€ ---	€ 18.000	€ 18.000
	3.5.5 Ouderbijdragen	€ 244.000	€ 249.000	€ 5.000
	3.5.6 Overige	€ 404.000	€ 391.000	€ -13.000
TOTAAL BATEN		€ 13.267.000	€ 13.381.000	€ 114.000
LASTEN	4.1.1 Lonen en salarissen	€ -10.065.000	€ -10.112.000	€ -47.000
	4.1.2 Overige personele lasten	€ -733.000	€ -722.000	€ 11.000
	4.1.3 Af: uitkeringen UWV	€ 40.000	€ 80.000	€ 40.000
	4.2.2 Materiële vaste activa	€ -324.000	€ -294.000	€ 30.000
	4.3.1 Huur	€ -75.000	€ -69.000	€ 6.000
	4.3.3 Onderhoud	€ -80.000	€ -79.000	€ 1.000
	4.3.4 Energie en water	€ -159.000	€ -121.000	€ 38.000
	4.3.5 Schoonmaakkosten	€ -35.000	€ -31.000	€ 4.000
	4.3.6 Heffingen	€ -15.000	€ -16.000	€ -1.000
	4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	€ -171.000	€ -171.000	€ ---
	4.3.8 Overige huisvestingslasten	€ -24.000	€ -20.000	€ 4.000
	4.4.1 Administratie-/beheerslasten	€ -71.000	€ -77.000	€ -6.000
	4.4.2 Inventaris/leermiddelen	€ -899.000	€ -965.000	€ -66.000
	4.4.4 Dotaties overige voorzieningen	€ -626.000	€ -764.000	€ -138.000
TOTAAL LASTEN		€ -13.238.000	€ -13.362.000	€ -124.000
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	5.1.1 Rentebaten vermogen St. PCVOE	€ 10.000	€ ---	€ -10.000
	5.5.1 Rentelasten (-/-)	€ -500	€ -1.100	€ -600
TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN		€ 9.500	€ -1.100	€ -10.600
SALDO TOTAAL AFSCHRIJVING INCID. RESULTAAT 2017		€ 38.000	€ 18.000	€ -20.000
			---	---
			€ 18.000	€ -20.000

10.1.2 Realisatie resultaat inkomsten en uitgaven 2015 – 2017 (ultimo 31/12/2017)

In de onderstaande tabel zijn de begrote en gerealiseerde definitieve cijfers afgezet tegen de realisatie over 2015 en 2016. Tevens is ter informatie de begroting voor 2018 opgenomen.

EXPLOITATIE	REALISATIE 2015	REALISATIE 2016	BEGROTING 2017	REALISATIE 2017	BEGROTING 2018
BATEN					
RIJKSBIJDRAGEN	10.444.200	11.209.879	12.021.000	12.097.000	12.310.000
OV OVERHEIDSBIJDRAGEN	478.549	496.056	537.000	561.000	560.000
OVERIGE BATEN	795.262	822.426	708.000	757.000	727.000
TOTALE BATEN	11.718.011	12.528.360	13.267.000	13.415.000	13.597.000
LASTEN					
PERSONEEL	9.559.163	10.034.590	10.758.000	10.754.000	10.949.000
AFSCHRIJVINGEN	304.459	415.240	324.000	294.000	297.000
HUISVESTING	505.285	523.600	630.000	491.000	529.000
OVERIG	1.556.938	1.575.150	1.596.000	1.806.000	1.792.000
TOTALE LASTEN	11.925.845	12.548.580	13.238.000	13.362.000	13.567.000
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	10.315	10.000	9.000	-1.000	---
TOTAAL RESULTAAT	-197.518	-13.934	38.000	18.162	30.000

Toelichting

Zoals uit de vergelijkende cijfers is op te maken, is de directie erin geslaagd om de begroting inmiddels sluitend te krijgen. Dit lukte met name omdat de explosieve groei in 2015 eenmalig bleek te zijn. Inmiddels is er een stabiel beeld met een positief sluitende begroting.

10.1.3 Ontwikkeling vermogenspositie 2016 en 2017

In onderstaande tabel is de ontwikkeling van de vermogenspositie (eigen vermogen en voorzieningen) opgenomen.

EIGEN VERMOGEN EN VOORZIENINGEN		ULTIMO 2017	
EIGEN VERMOGEN	21150 Algemene reserve	€ 611.859	€ 630.021
TOTAAL EIGEN VERMOGEN		€ 611.859	€ 630.021
VOORZIENINGEN	22101 Voorziening jubilea	---	€ 50.023
	22101 Voorziening spaarverlof	€ 205.239	€ 213.000
	22190 Voorziening Persoonlijk Budget	€ 190.882	€ 210.472
	21212 Voorziening verlofsparen (o.a. bapo)	€ 53.383	€ 234.878
	22300 Voorziening groot onderhoud	€-102.915	€ -6.955
TOTAAL VOORZIENINGEN		€ 293.206	€ 701.418
EINDTOTAAL		€ 958.447	€ 1.331.439

Toelichting

Ook uit het bovenstaande overzicht kan worden geconcludeerd dat de financiële situatie van de school gezond kan worden genoemd. Tegelijkertijd was een terughoudend beleid noodzakelijk m.b.t. de investeringen in het gebouw (groot onderhoud). Die voorziening was niet op orde, mede omdat in de afgelopen jaren bij de renovatie van het gebouw verschillende onderhoudsposten bijeen zijn genomen, ook als die waren gepland in de nabije toekomst. Daardoor kon er efficiënt, effectief en grootschalig worden gewerkt. De voorziening was echter ontoereikend, waardoor er onderhoud is gepleegd dat ten laste kwam van de algemene reserve. In 2017 is het gelukt om met terughoudend en verstandig beleid ook deze voorziening weer nagenoeg op orde te hebben.

10.1.4 Risicomanagement

10.1.4.1 Algemeen

In vorige jaarverslagen hielden wij rekening met de mogelijkheid van een sterke langjarige groei i.v.m. de plotselinge sterke instroom van leerlingen in het brugjaar (385 per 01/08/15). Daarop hebben wij verschillende scenario's berekend. Tot onze opluchting zijn die groeiscenario's niet nodig gebleken en kunnen wij ons weer richten op stabiliteit, waarbij per 2019-2020 een daling van het leerlingenaantal te voorzien is (uitstroom lichte leerlingen uit het sterke groei-jaar in 2015).

Het opgebouwde schooleigen vermogen binnen de St. PCVOE (630.021 euro per ultimo 31/12/2017, exclusief voorzieningen) moet voldoende zijn om de volgende risico's voor de toekomst te dekken:

- demografische ontwikkelingen in Leusden en Amersfoort-Zuid welke duiden op lichte krimp van het aantal leerlingen;
- stabilisatie van het leerlingenaantal onder gelijktijdige structurele verhoging van de gemiddelde personeelslast;
- onzekerheid over de feitelijke gevolgen van de toerekening van alle personele risico's vanuit Meerwegen naar de verschillende scholen;
- binnen de Meerwegen scholengroep is in toenemende mate sprake geweest van een afnemende liquiditeit, welke tot staan lijkt te zijn gebracht; een voorzichtig begrotingsbeleid en/of risico's elders kunnen leiden tot het niet kunnen beschikken over het eigen, opgebouwde vermogen;
- de loonontwikkeling in het kader van het Convenant Leerkracht en op basis van cao-afspraken laat een forse toename van de kosten zien; de vraag is in hoeverre de overheid in staat is om die loonontwikkeling in de jaarlijkse lumpsum te compenseren; vooralsnog gaan wij uit van een jaarlijks tekort op de loonontwikkeling van 1,2 tot 0,8 % (gemiddeld 125.000 euro);
- het opnemen van het gespaarde zgn. Persoonlijk budget kan, zeker bij massale verzilvering, een groot financieel risico vormen voor de Meerwegen scholengroep; vervanging kan een grote druk geven in de schoolorganisatie;
- de gewenste ontwikkelingen rondom stabilisatie van het leerlingenaantal en de verwachte krimp zullen leiden tot lagere uitgaven voor personeel; zowel via het taakbeleid als via de lessentoeiding zal de hoeveelheid fte. in de komende jaren naar beneden moeten worden bijgesteld. Uitgangspunt voor de begrotingen 2018 – 2022 is dat zij sluitend zijn, zodat het opgebouwde vermogen zonodig kan worden aangewend voor onverwachte ontwikkelingen.

10.4.1.2 In schema

onderwerp	risico	mogelijke gevolgen
Demografische ontwikkelingen	Krimp leerlingenaantal	Vermindering inkomsten
Verhoging personeelslast	Oplopende exploitatietekorten	Krimpende formatie; ontslag
Volledig risicodragers personele fricties	Kosten langdurige zieke medewerkers	Minder budget voor reguliere formatie
Beschikbaarheid eigen vermogen	Onvoldoende buffer voor investeringen en tegenvallers	Investeringsstop en krimpende formatie
Achterblijvende lumpsum bij loonontwikkeling	Onvoldoende compensatie voor cao-verplichtingen	0,8 à 1,2% ontoereikende compensatie loonsom (80.000 tot 100.000 euro jaarlijks)
Opname persoonlijk budget (PB)	Onvoldoende vermogen St. PCVOE	Liquiditeitsproblemen en investeringsstop
Stabilisering leerlingenaantal	Gelijkblijvende inkomsten bij doorgaande loonontwikkeling	Krimp hoeveelheid inzetbaar personeel

11 Scholing en ontwikkeling – de Meerwegen Opleidingschool (MOS)

11.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

Al jaren is de school bezig met het opleiden van nieuwe docenten in een samenwerkingsverband met de Christelijke Hogeschool Windesheim, Hogeschool Utrecht en de VU. Veel van onze huidige collega's hebben hun opleiding in onze eigen school gevolgd. Het "samen opleiden" is niet alleen leerzaam voor de studenten, ook de werkplekbegeleiders en schoolopleiders zijn aan het leren. De hele school profiteert van de werkkraft en nieuwe impulsen die studenten mee kunnen nemen. Het scholingsaanbod van de Corderius Academie is toegankelijk voor de studenten, we noemen de MOS daarom ook wel Corderius Academie junior.

11.2 De MOS in schema

onderwerp	doel	aantal /concreet resultaat
Aspirant opleidingsschool	Verkrijgen van de gesubsidieerde status van aspirant opleidingsschool	De aspirant-status is voor 4 jaar verkregen. Na afloop daarvan volgt een audit waarna de MOS definitief opleidingsschool kan worden
Professionalisering	Verbetering samenwerking met opleidingsinstituten en kwalificeren voor Opleidingsschool	Samen met de andere MOS scholen en instituten is een 4 jarig ontwikkelplan opgesteld
Kwaliteit opleiding	Goed opgeleide en tevreden studenten afleveren	Er zijn 40 studenten opgeleid die zeer tevreden zijn en een belangrijke bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling. In veel gevallen hebben ze (delen van) ziektevervangings kunnen invullen

12 Scholing en ontwikkeling – de Corderius Academie

12.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

Scholing is een steeds belangrijker wordend aspect van beleid. De professionele ontwikkeling van alle medewerkers staat hoog op de agenda.

In dat kader is in 2016 de Corderius Academie opgericht en verder ontwikkeld. Onder directe leiding van één van directieleden werd een uitgebreid en compleet scholingsprogramma aangeboden aan alle medewerkers. Per 1 januari 2017 is de regie daarvan belegd bij een coördinator, mw. dr. D. Berendsen. Onder haar leiding is de deelname aan de Corderius Academie vergroot en is er ook meer aandacht gekomen voor de aansluiting van de aangeboden scholing aan de ontwikkelingsdoelen van de school, uiteraard tegen de achtergrond van de professionele ontwikkeling van elke medewerker. Los van de gezamenlijke, schoolbrede studiedagen hebben 142 collega's scholing gevolgd gedurende 1 of meer werkdagen, los van individuele scholing en trainingen die buiten de Corderius Academie zijn afgesproken; dat is een stijging met 39 personen (+ 30%). Inmiddels is er ook een bescheiden bibliotheek voorhanden.

Voor het schooljaar 2016-2017 werd het budget voor scholing, studiedagen en conferenties verder verhoogd tot 120.000 euro; daarvan is 103.000 euro daadwerkelijk benut.

Punt van aandacht blijft de mogelijkheid om de aangeboden scholing te kunnen registreren in het Lerarenregister. Dat kon nog niet voldoende worden geregeld.

12.2 In schema

Onderwerp	doel	aantal /concreet resultaat
Ambitieprogramma 'Feedback, groeitaal en krachtgericht coachen', o.l.v. Ellen Nuijt	Meer zicht op jezelf, leren stellen van goede vragen waardoor leerlingen eigen stappen leren zetten	Deelname door 14 collega's 4 bijeenkomsten
Training Keiwijzer coach	Coachen van collega's t.b.v. Keiwijzer-trajecten	7 collega's
Ambitieprogramma 'Toetsing, van summatief naar formatief'	Verhoging kwaliteit toetsing door versterking diagnostisch karakter; toetsing als onderdeel van het leerproces	12 deelnemers. Training niet helemaal afgerond.
Ambitie programma "Differentiëren"	Ondersteuning op didactisch gebied, zodat leerlingen meer op maat onderwijs krijgen	8 deelnemers 4 bijeenkomsten + een lesbezoek en feedbackgesprek
PBS / Pedagogische vaardigheden -> PBS 2.0	Ondersteuning docenten in de pedagogische opdracht school	Hele docententeam Studiereis VS in najaar 2016 (3 collega's)
Training Begaafdheidsprofielschool	Inzicht verkrijgen in HB en verbetering van de kwaliteit van de lessen voor leerlingen met HB	17 deelnemers; allen certificaat behaald 4 bijeenkomsten, georganiseerd door Novilo

Collegiale consultatie	Versterking pedagogisch klimaat leren feedback te geven op elkaar	10 deelnemers 3 bijeenkomsten 2 maal een lesbezoek over en weer
Effectieve leerlingbesprekingen	Versterking kwaliteit van de leerlingenbesprekingen met als doel de bevordering van de groei van de leerling	Conrectoren, coördinatoren en leden van het zorgteam
BHV- en EHBO-trainingen OOP	Voldoen aan wet- en regelgeving en een versterking van de kwaliteit	18 deelnemers
Begeleidingsvaardigheden MOS	Versterking kwaliteit van begeleiding van studenten Certificering van alle werkplekbegeleiders	Cursus 1: drie middagen; 14 collega's en 4 van Farel, Element, Oostwende Cursus 2: vijf middagen; 7 collega's en 3 van Farel, Oostwende
Overige professionalisering	Studiereis vakgroep Engels ter versterking taalvaardigheid	10 deelnemers gedurende 4 dagen in UK
Reboost programma 'Leidinggeven in de school' o.l.v. Reinout Buijs	Terugkommiddag deelnemers ter bemoediging en versterking kwaliteit van leidinggeven	8 deelnemers gedurende 1 middag
Leidinggeven aan verandering o.l.v. Reinout Buijs	Directie ondersteunen in en feedback geven op aansturing veranderingsprocessen	Voltallige directie gedurende twee dagdelen
Individuele professionalisering	Versterking kwaliteit van de medewerker en zijn/haar werkzaamheden	Diverse individuele scholingen, trainingen en cursussen.

13 Organisatie en beheer

13.1.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

13.1.1 Inleiding

Binnen het werkterrein 'organisatie en beheer' zijn veel deelaspecten te onderscheiden: het werk van de conciërges, van de administratie/secretariaat, van de leerlingenbalie en de mediatheek, van de toa's en van de schoonmaak. Er is een verdere slag gemaakt om de afzonderlijke deelgebieden te versterken en, waar nodig en nuttig, meer aan elkaar te koppelen. Daardoor is er mee synergie ontstaan. Dat proces is in ontwikkeling.

Heel concreet is een kleine reorganisatie doorgevoerd m.b.t. de uitvoerende werkzaamheden voor ICT, beeld en geluid. Al die werkzaamheden zijn nu onderdeel van de portefeuille Organisatie & beheer, waarmee eenduidigheid wordt versterkt, meer service kan worden geboden en de kwaliteit van de dienstverlening is verbeterd.

13.1.2 In schema

onderwerp/werksoort	doel en middelen	aantal/concreet resultaat
Gezonde school 2.0	Aanbod van producten laten voldoen aan kwalificatie 'gezond' Bewustwording stimuleren Alcohol- en rookvrije school Contacten GGD versterken; opvolging aanbevelingen	Producten in de automaten voorzien van stickers (zgn. smiley's) Vaste rubriek in de Fenestra Promoten sportuitleen Gezondheidsweek najaar 2016 Voorlichting, voorleving en handhaving Wekelijks spreekuur voor leerlingen; opvolging tweejaarlijkse rapportage
Onderhoud en renovatie gebouw	Renovatie lokalen 012,212, 302 Uitvoering MOP Inrichting nieuw lokaal KO4 Kastenplan	Uitgevoerd Geheel volgens plan; nieuw MOP opgesteld voor beide gebouwen Uitgevoerd Niet uitgevoerd i.v.m. vertraging vanwege Europese aanbesteding digiborden
Personeelsbeleid	Keiwijzer-traject voor alle teamleden Verbetering schoonmaak en schonere school Verbetering processen administratie/secretariaat (coaching door mw. J. Charpentier)	Vertraagd i.v.m. gebrek aan coaches Deels gelukt, deels in ontwikkeling Lopend proces waarbij concrete resultaten zijn geboekt: afstemming onderlinge werkerreinen, draaiboeken opgesteld, feedback-cultuur versterkt
Mediatheek	Herinrichting ruimte Reorganisatie werkzaamheden i.v.m. pensionering medewerkster	2 ICT-toets-lokalen ICT-baliewerkzaamheden losgekoppeld van mediatheek Benoeming medewerkster kwaliteitszorg Aanschaf nieuwe enquêtetool
Protocol hygiëne	Leren werken volgens vaste regels	Gestart, maar nog niet afgerond
BHV en EHBO	Veilige school Voldoen aan wet- en regelgeving	Herhalingscursussen alle betrokkenen (18 pers.) Actualisering kennis en certificering. Afgerond en doorlopend
ICT- en lokaalbeheer	Integratie verantwoordelijkheden m.b.t. de inrichting van de lokalen en publieke ruimtes	Uitvoerende werkzaamheden ICT, beeld en geluid vallen inmiddels onder de verantwoordelijkheid connector Org. & beheer

14 Personeel

14.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?

In deze paragraaf wordt in schema's en tabellen de stand van zaken weergegeven. Doel van het algehele personeelsbeleid: binden, boeien, versterking professionaliteit en ruimte scheppen voor individuele ontplooiing in een prettige en veilige werkomgeving. Daarmee ontstaat ook de mogelijkheid om (langdurige) uitval te voorkomen. Tevens is een evenwichtige opbouw qua leeftijd en man/vrouw-verhoudingen een streefdoel.

14.1.2 Leeftijdsopbouw personeelsleden



2016

Opbouw	Leeftijd						Eindtotaal
M/V	< 25	25 t/m 35	36 t/m 45	46 t/m 55	56 t/m 64	65 en ouder	
Vrouw	5	23	19	25	16	2	90
Man	2	18	16	26	27	2	91
Totaal	7	41	35	51	43	4	181

2017

Opbouw	Leeftijd						Eindtotaal
M/V	< 25	25 t/m 35	36 t/m 45	46 t/m 55	56 t/m 64	65 en ouder	
Vrouw	3	25	20	27	19		94
Man	1	20	14	22	28	3	88
Totaal	4	45	34	49	47	3	182

14.1.3 Personeelsbestand in aantallen

2016

2017

M/V	aantal	%	FTE	% FTE	M/V	aantal	aantal %	FTE	% FTE
Man	91	50,28	77,2980	55,54	Man	88	48,35	76,3079	55,21
Vrouw	90	49,72	61,8802	4,46	Vrouw	94	51,65	61,9126	44,79
Totaal	181	100,00	139,1782	100,00	Totaal	182	100,00	138,2205	100,00

M/V	Gemiddelde leeftijd		
	2015	2016	2017
Man	47,0	47,2	47,8
Vrouw	44,1	43,9	43,9
Totaal	45,5	45,6	45,8

14.1.4 Personeelsbestand in functiecategorieën

31-07-2016 (M/V)

Categorie	Man				Vrouw				Totaal Aantal	Totaal % Aantal	Totaal FTE	Totaal % FTE
	Aantal	% Aantal	FTE	% FTE	Aantal	% Aantal	FTE	% FTE				
Directie	7	7,69%	6,4000	8,28%	1	1,11%	0,8000	1,29%	8	4,42%	7,2000	5,17%
LB	15	16,48%	9,7506	12,61%	22	24,44%	15,5043	25,06%	37	20,44%	25,2549	18,15%
LC	31	34,07%	28,3624	36,69%	21	23,33%	14,6644	23,70%	52	28,73%	43,0268	30,91%
LD	18	19,78%	16,6230	21,51%	20	22,22%	13,1780	21,30%	38	20,99%	29,8010	21,41%
OOP	17	18,68%	14,7731	19,11%	23	25,56%	15,6643	25,31%	40	22,10%	30,4374	21,87%
Vervanging	3	3,30%	1,3889	1,80%	3	3,33%	2,0692	3,34%	6	3,31%	3,4581	2,48%
Totaal	91	100,00%	77,2980	100,00%	90	100,00%	61,8802	100,00%	181	100,00%	139,1782	100,00%

31-07-2017 (M/V)

KD	Man				Vrouw				Totaal	Totaal %	Totaal	Totaal %
	Aantal	% Aantal	FTE	% FTE	Aantal	% Aantal	FTE	% FTE	Aantal	Aantal	FTE	FTE
Directie	6	6,82%	5,9538	7,80%	1	1,06%	0,8000	1,29%	7	3,85%	6,7538	4,89%
LB	14	15,91%	9,0341	11,84%	22	23,40%	15,5680	25,15%	36	19,78%	24,6021	17,80%
LC	31	35,23%	28,3853	37,20%	21	22,34%	14,5777	23,55%	52	28,57%	42,9630	31,08%
LD	18	20,45%	16,6634	21,84%	20	21,28%	13,4061	21,65%	38	20,88%	30,0695	21,75%
OOP	18	20,45%	15,5963	20,44%	25	26,60%	15,4618	24,97%	43	23,63%	31,0581	22,47%
Vervanging	1	1,14%	0,6750	0,88%	5	5,32%	2,0990	3,39%	6	3,30%	2,7740	2,01%
Totaal	88	100,00%	76,3079	100,00%	94	100,00%	61,9126	100,00%	182	100,00%	138,2205	100,00%

Toelichting

In het bovenstaande overzicht wordt duidelijk dat de verhoudingen tussen mannen en vrouwen goed in evenwicht is binnen alle functiecategorieën, behalve binnen de directie (en de schoolleiding). Wij hebben daarvoor geen verklaring. Wel kunnen wij zeggen dat bij elke vacature in de directie er sprake was van het uitgangspunt dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur zou uitgaan naar een vrouw. Ondanks deze (terughoudende) vorm van voorkeursbeleid is het percentage vrouwen in de directie onder het gemiddelde in de school. Mogelijk dat een minimale betrekkingssom van 0,8 fte (4 dagen aanwezigheid) daarmee heeft te maken.

14.1.5 Gemiddelde diensttijd personeel

2016

2017

	0 tot 1	1 tot 3	3 tot 5	5 tot 10	>= 10	Totaal		0 tot 1	1 tot 3	3 tot 5	5 tot 10	>= 10	Totaal
Man	8	9	3	28	43	91	Man	6	8	7	21	46	88
Vrouw	9	7	11	32	31	90	Vrouw	12	8	8	32	34	94
Totaal	17	16	14	60	74	181	Totaal	18	16	15	53	80	182

Toelichting

Uit de cijfers blijkt dat medewerkers trouw zijn aan de organisatie en lang in dienst blijven. Dat is een goed teken, zeker tegen de achtergrond dat er voortdurend nieuwe mensen instromen. Er blijft, ondanks de gemiddeld langer wordende diensttijd, voldoende instroom van nieuwe collega's en daarmee 'fris bloed' binnen de school. Dat is een belangrijk positief effect van een school die groeit en een personeelsbestand heeft met een evenwichtige leeftijdsopbouw.

14.1.6 Bevoegdheid docenten (peildatum 01-10-2017)

Percentages

Bevoegde docenten	91 %
Benoembaar (in opleiding)	7 %
Onbevoegde docenten	1 %
Onderbevoegde docenten	1 %

VO landelijk

Onbevoegde docenten	7 %
Benoembaar (in opleiding)	6 %
Onderbevoegde docenten	geen gegevens bekend

Toelichting

De school is zeer tevreden met het hoge percentage bevoegde docenten.

Van de onbevoegde docenten zal 80% binnen een jaar afstuderen.

Voor de vakken Spaans en Chinees is sprake van structurele onderbevoegdheid, waarbij inmiddels zicht is op een passende en ondersteunende opleiding (Chinees) en uitbreiding in formatie met een bevoegde docent (Spaans).

14.1.7 Functiemix (peildatum 01/10/2016)

Functie	Doelmix %	Werkelijk %	Opgave in fte
LB	24,36	24,48	- 0,12
LC	48,16	44,88	3,12
LD	27,49	30,64	- 3,01
Totaal	100	100	

Toelichting

Vanwege het entreerecht is er scheefheid opgetreden t.a.v. de percentages LC- en LD-functies. Op het moment dat het percentage van de uitgegeven LD-functies gelijk is aan de doelmix ontstaat er weer ruimte voor promoties, met name vanuit de LB-functie categorie naar de LC-functie categorie.

14.2.1 Ziekteverzuim

14.2.1.1 Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan terecht gekomen?

Elke organisatie heeft te maken met ziekteverzuim; dat is (helaas) een gegeven. De hoogte ervan kan echter variëren en hangt mede samen met het gevoerde personeelsbeleid. In het verslagjaar heeft de school te maken gehad met enkele collega's die langdurig ziek waren, zonder dat er een relatie was met de arbeidsomstandigheden.

Het Corderius College streeft naar een ziektepercentage dat ligt onder het landelijke gemiddelde. In het afgelopen jaar is dat net gelukt, maar gericht verzuimbeleid in de richting van bepaalde doelgroepen lijkt nodig, wil de doelstelling ook in het komende jaar worden gehaald. Daartoe zijn twee belangrijke stappen gezet: de invoering van het zgn. Eigen regiemodel en het oppakken van een gericht verzuimbeleid dat terugdringing van het ziekteverzuim moet bewerkstelligen.

14.2.2 Verzuimpercentage algemeen

Verzuimpercentage (ZVP)

4,81%

Meldingsfrequentie (MFQ)

1,48

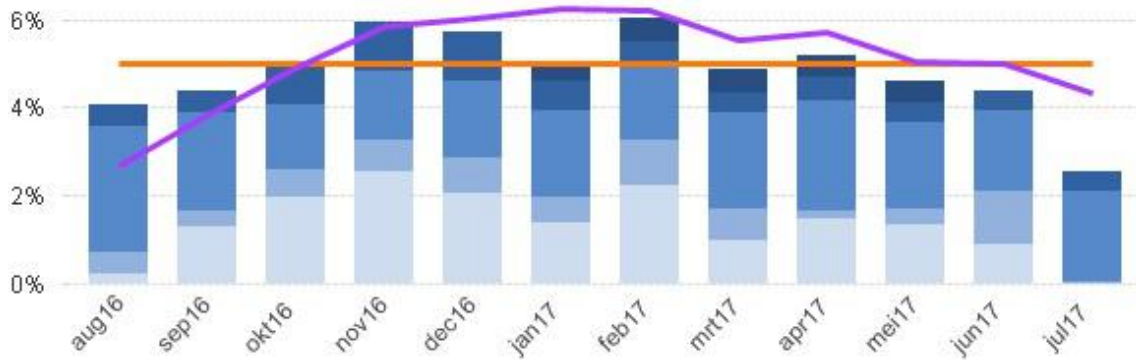
Gemiddelde verzuimduur (GVZ)

14,57

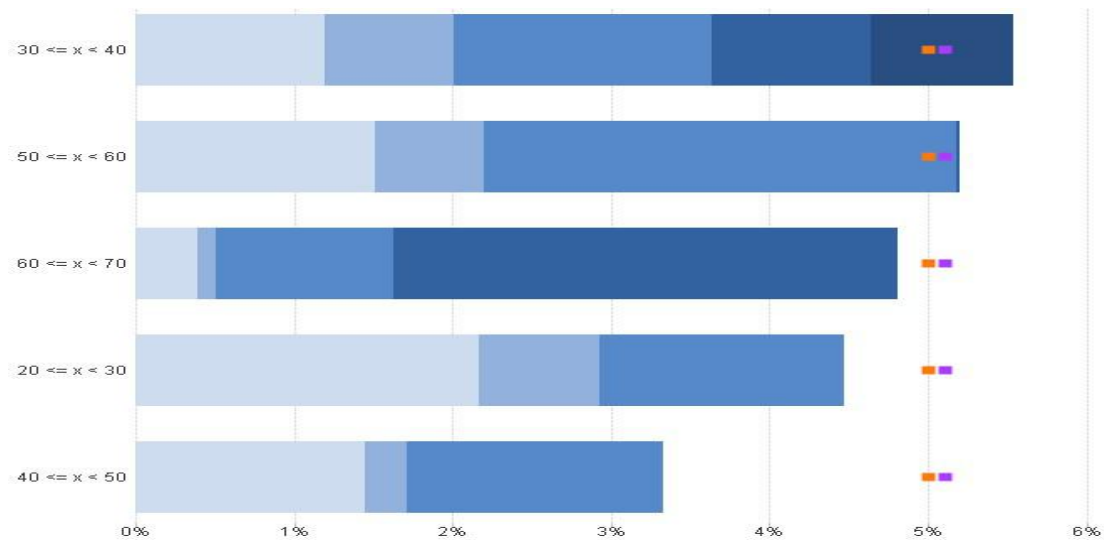
14.2.3 Verzuimpercentage in duur



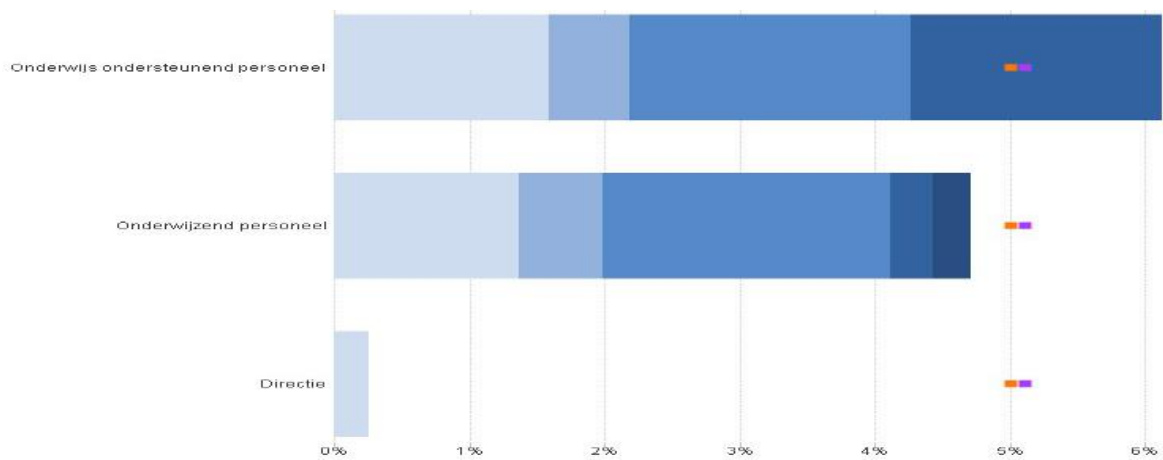
14.2.4 Trend verzuimpercentage



14.2.5 Verzuimpercentage naar leeftijdscategorie



14.2.6 Verzuimpercentage naar dienstbetrekking



Inhoudsopgave

1	Voorwoord	2
2	Meerwegen scholengroep	3
2.1	<i>Missie en visie Meerwegen</i>	3
2.2	<i>College van bestuur</i>	3
2.3	<i>Raad van toezicht stichting PCVOE</i>	3
3	Corderius College: missie, visie en organisatiestructuur	4
3.1	<i>Missie en visie van de school</i>	4
3.2	<i>Schoolleiding</i>	4
4.1	<i>Examenresultaten en doorstroomcijfers 2016-2017</i>	5
4.1.2	<i>Wat wilden wij bereiken met onze leerlingen en wat is er gerealiseerd?</i>	5
4.2.1	<i>Wat wilden wij bereiken met de Zomerschool en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	7
4.2.2	<i>Zomerschool 2015, 2016 en 2017 in getallen</i>	8
4.2.3	<i>Doorstroom geslaagde leerlingen Zomerschool 2015</i>	8
4.2.4	<i>Doorstroom geslaagde leerlingen Zomerschool 2016</i>	8
4.2.4	<i>Doorstroom geslaagde leerlingen Zomerschool 2017</i>	8
4.3.1	<i>Wat is de wettelijke verplichting en wat hebben wij gerealiseerd?</i>	8
4.4.	<i>Ontwikkelingen rondom aantallen leerlingen</i>	10
4.4.1	<i>Instroom brugjaar: 327 leerlingen</i>	10
4.4.2	<i>Totaal aantal leerlingen</i>	10
4.4.3	<i>Marktaandeel en voedingsgebied van de school</i>	11
5	Identiteit, burgerschap, zorg & ondersteuning	12
5.1	<i>Wat wilden wij bereiken op het gebied van identiteit en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	12
5.1.1	<i>Inleiding identiteit</i>	12
5.2	<i>Wat wilden wij bereiken op het gebied van burgerschap en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	13
5.2.1	<i>Inleiding burgerschap</i>	13
5.2.2	<i>In schema</i>	14
5.3	<i>Wat wilden wij bereiken op het gebied van zorg en ondersteuning en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	15
6	Onderwijs en ICT	16
6.1	<i>Wat wilden wij bereiken in de afdelingen en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	16
6.1.1	<i>Algemeen</i>	16
6.1.2	<i>Brugjaar jaarverslag in schema</i>	16
6.1.3	<i>Mavo jaarverslag in schema</i>	17
6.1.4	<i>Havo jaarverslag in schema</i>	18
6.1.5	<i>Vwo jaarverslag in schema</i>	19
6.2	<i>ICT</i>	21
7	Samenwerkingsverbanden	23
7.1	<i>Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	23
7.1.1	<i>Samenwerkingspartners in 2016-2017</i>	23
8	Communicatie en PR	23
8.1	<i>Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	23
9	Kwaliteitsbeleid	25
9.1	<i>Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	25
9.1.1	<i>Inleiding</i>	25
10	Financiën en risicomanagement	26
10.1	<i>Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	26

10.1.1	Resultaat inkomsten en uitgaven 2017	26
10.1.2	Realisatie resultaat inkomsten een uitgaven 2015 – 2017 (ultimo 31/12/2017)	27
10.1.3	Ontwikkeling vermogenspositie 2016 en 2017	27
	Toelichting	28
10.1.4	Risicomanagement	28
11	Scholing en ontwikkeling – de Meerwegen Opleidingschool (MOS)	29
12	Scholing en ontwikkeling – de Corderius Academie	30
13	Organisatie en beheer	31
13.1.1	Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?	31
14	Personeel	33
14.1	<i>Wat wilden wij bereiken en wat is daarvan gerealiseerd?</i>	33

