



Schoolplan Utrecht 2022-2026



De Passie Utrecht

Inleiding

Dit is het schoolplan voor schooljaar 2022-2026. De Passie Utrecht is niet zomaar een school in Utrecht. We staan als school voor bijbelgetrouw evangelisch onderwijs en maken deel uit van de Passie scholengroep in Nederland.

‘Jouw bestemming, onze Passie’ is een prachtige slogan, die toepasbaar is op vele terreinen van ons onderwijs.

- We begeleiden leerlingen naar een eindexamen.
- De leerlingen ontdekken waar hun talenten liggen en waar ze goed in zijn.
- De leerlingen ontwikkelen vaardigheden die ze nodig hebben in hun vervolgopleiding en in de maatschappij.
- Wij begeleiden leerlingen naar hun bestemming in Gods wereld. We helpen hen ontdekken wat Gods plan is en wat zij kunnen betekenen.

Dit schoolplan is tot stand gekomen op grond van de ambities uit het strategisch beleidsplan, de evaluatie van het jaarplan 2020-2021, WOTS-analyse en gespreksessies met leerlingen, ouders en personeel.

Het schoolplan 2022-2026 is gebaseerd op

- Het identiteitsbewijs met de drie kernwaarden: vurig, verbonden en vrij
- Het Strategisch Beleidsplan 2022-2026 met 6 domeinen
- Het vorige schoolplan 2017-2021

juni 2022, het MT en OO.

1. Waar we naar toe willen (de speerpunten)

De komende jaren staan in het teken van een lichte **groei** van het leerlingaantal. De prognoses geven aan dat we in 2026 ruim 1000 leerlingen zullen huisvesten. We streven naar een optimaal gebruik van het gebouw en moeten mogelijk kijken naar (tijdelijke) uitbreiding.

De PR is goed op orde en vraagt blijvende aandacht. Het imago van onze school dat zich kenmerkt door 'onderwijs vanuit het hart' en aandacht voor elkaar willen we koesteren en behouden. Het vuur van de Passie wordt blijvend aangewakkerd door toerusting en vorming van het personeel.

We **profileren** ons door naar buiten te treden en de verbinding te zoeken in ons curriculum met de omgeving dichtbij en ver weg. De leerlingen gaan meer betekenisvol leren. We ontmoeten elkaar in het leslokaal en daarbuiten en leren met en van elkaar. We begeleiden leerlingen naar meer zelfstandigheid en eigenaarschap in relatie met God, de naaste en de omgeving.

Onze **innovatiekracht** vergroten we door te bouwen aan een professionele leergemeenschap, waarin ruimte, verantwoordelijkheid en vertrouwen centraal staan. We maken gebruik van een gemeenschappelijke taal: we laden de gebruikte begrippen door gezamenlijke afspraken te maken over de inhoud. Leerlingen krijgen meer ruimte voor keuzes en maatwerk. Het rooster en de omgeving zijn daar dienstbaar aan.

2. Waar we vandaan komen (evaluatie schoolplan 2017-2021)

De periode 2017-2021 is door twee gebeurtenissen gekleurd: de verbouwing en de Coronapandemie. Beiden kenmerken zich door een grote mate van aanpassend vermogen, flexibiliteit en enorme inzet van personeel en leerlingen. Dit heeft een wissel getrokken op het energieniveau van het personeel en de veerkracht van de leerlingen. We zien hierdoor de gevolgen van “het elastiek dat te lang gespannen heeft gestaan”.

De winst van deze periode is een prachtig nieuw gebouw waar we ten volle van genieten. De lokalen zijn gesitueerd rondom de centrale aula. Er zijn drie kleine leerpleinen gerealiseerd die verdeeld zijn in drie domeinen; kunst, exact en wereldoriëntatie en talen. De vaklokalen zijn rondom deze leerpleinen geplaatst. Het gebouw is tot stand gekomen met veel aandacht voor het binnenklimaat en duurzaamheid. In de komende jaren wordt verder gekeken naar mogelijkheden om te verduurzamen, zoals het gebruik van zonnepanelen.

De school kenmerkt zich door de open, gemoedelijke sfeer. Er is een goed sociaal klimaat. De mentor heeft een centrale rol in de dagelijkse begeleiding. Leerlingen die dat nodig hebben worden voldoende ondersteund vanuit de goed georganiseerde zorgsector.

De vakdocent is een belangrijke spil in het leerproces. De lessen worden vakkundig verzorgd.

Er is een pilot uitgevoerd met het werken op de leerpleinen. De inzet van student-assistenten en het didactisch repertoire van de docent kan verder worden uitgebreid, zodat de leerpleinen nog beter benut worden.

Het onderzoek naar een flexibel rooster en vooral wat er onder wordt verstaan (gemeenschappelijke taal) is in gang gezet bij het schrijven van het nieuwe schoolplan. De stappen en de doelen worden verder in het schoolplan verwoord.

M365 is ingevoerd en de docenten zijn toegerust in het gebruik maken van de teams. Er zijn meerdere laptopkarren aangeschaft en in gebruik genomen.

Door de inzet van meerdere subsidiestromen waaronder het NPO is er gewerkt aan de achterstanden in de leerstof door het geven van extra lessen. We zien dat de verschillen tussen leerlingen groter zijn geworden tijdens de afgelopen jaren. De behoefte aan maatwerk wordt daardoor meer gevoeld.

3. Waar we staan

Intern	Sterkte	Zwakte
	Evangelische identiteit Positief klimaat. Hoge inzet en bereidheid personeel Zorg goed op orde Bevlogen mentoren Aanwezigheid van student-assistenten Kwaliteitsborging PR hoge kwaliteit en inzet Docent en studentbegeleiding op orde	Te weinig maatwerk Nascholing blijft achter Ruimte en tijdgebrek Student-assistent smal ingezet Takenpakket van de mentoren te hoog Te veel toetsmomenten Helderheid verwachtingen (grenzen stellen)
Extern	Kans	Bedreiging
	Ontwikkelen professionele leercultuur Leerpleinen en werkplekken Subsidiegelden (NPO) Talentontwikkeling (U-talent) Studentassistenten breder inzetten Bereidheid personeel Formatieve evaluatiecyclus Groei aantal leerlingen	Verwateren identiteit Lerarentekort Spanningsboog leerlingen neemt af Taal en leesniveau vermindert Motivatie leerlingen neemt af Ruimtegebrek

Interne analyse

Op onze school ervaren we een sterke **evangelische identiteit** die gezien wordt op verschillende terreinen. We zien dit vooral terug in het gebed, Bijbellezen, mentorkwartieren, sing-in en omgang met elkaar, maar minder tijdens het lesgeven. Er is behoefte aan ontwikkeling op het gebied van identiteit en lesgeven. In een tijd van personeelstekort blijft het belangrijk personeel te selecteren op de identiteit. We blijven bidden om personeel met een evangelisch hart uit verschillende kerkelijke gemeenten. De intakegesprekken met ouders en leerlingen zijn een sterk middel om verwachtingen te matchen met wat de school kan bieden.

De leerlingen, ouders en medewerkers ervaren **een positief klimaat** op onze school. We kijken naar elkaar om en we zijn bereid om "een stapje extra" te zetten. Deze zogenaamde 'extra mijl' wordt vanzelfsprekend gevonden. Het is belangrijk daarbij de verwachtingen helder te maken, zodat personeel niet overvraagd wordt en grenzen bewaakt worden.

De mentor is de spil in de organisatie, de leerlingen voelen zich gezien en gewaardeerd. Het takenpakket van de mentor is veelomvattend van studiecoach tot persoonlijk begeleider. De grenzen van wat er verwacht mag worden van de mentor is niet altijd duidelijk.

De zorgstructuur is sterk. Als er extra begeleiding nodig is, wordt dat door de zorgsector voortvarend opgepakt. De Passie is een streekschool en daardoor is het aanbod van samenwerkingsverband "Sterk VO" niet altijd toereikend. De overlegstructuur is complex door het aantal kernpartners uit de verschillende regio's.

Door leerlingen, ouders en personeel wordt **werkdruk** ervaren. Dit lijkt te komen door een overvol programma en een volle werkdag. Onduidelijkheid over wat er verwacht mag worden speelt een rol. Daarnaast zijn vele andere factoren mogelijk van invloed op de ervaren werkdruk, zoals social media, balans school/privé, etc. De hoeveelheid toetsen en opdrachten moet kritisch bekeken worden op de effectiviteit voor het leren. **De formatieve**

evaluatiecyclus is mogelijk een goede manier van werken. Het is nodig om onderzoek te doen wat formatief werken voor onze school kan betekenen.

De leerpleinen worden gebruikt voor KWT en studieplekken, maar deze leerpleinen kunnen gericht worden ingezet voor b.v. maatwerk. Een team van ongeveer 25 student-assistenten (verdeeld over de week) houdt toezicht op de leerpleinen. Het leerplein kunst heeft nog onvoldoende toezicht en wordt als pauzeplek gebruikt. **De student-assistenten** zijn waardevolle krachten bij allerhande werkzaamheden. De behoefte is dat zij doorgroeien naar de meer coachende rol voor leerlingen op het leerplein.

De kwaliteit van de lessen en opbrengsten zijn op orde. De indruk is wel dat docenten vooral actief zijn als zender en de leerlingen als ontvanger. De motivatie van de leerling lijkt terug te lopen en we constateren bij een deel van de leerlingen een apathische houding.

De pr-activiteiten worden goed ingezet en er wordt veel werk verzet wat resulteert in een goed imago en een groeiend leerlingenaantal.

De Passie-academie verzorgt de docent- en studentbegeleiding. We zijn opleidingsschool, de organisatie en begeleiding is goed op orde. Er is behoefte aan meer nascholingsaanbod vanuit de school. Dit kan gerealiseerd worden door de Passie-academie uit te breiden.

Door **de samenwerking met U-talent** is er een mooi programma opgezet voor leerlingen in havo/vwo die meer willen en kunnen dan wat aangeboden wordt in het reguliere programma. Het eigenaarschap van leerlingen wordt hiermee gestimuleerd. Het U-talent programma wordt met veel enthousiasme ontvangen en geleid en gaat verder uitgebouwd worden in de komende jaren.

Tot slot er is een **grote bereidheid onder het personeel** om met elkaar te werken aan een professionele leergemeenschap en daarmee te bouwen aan onderwijsontwikkeling. We willen het goede behouden en verbeteren wat nodig is. We vinden samenwerken, samenleven en samenbouwen belangrijk: we zijn een gemeenschap. We werken professioneel door verantwoordelijkheid te nemen en verantwoording te willen afleggen aan elkaar en samen daarin te groeien en te leren.

We maken veelvuldig gebruik van de aula voor activiteiten. De faciliteiten zijn op orde. Het **schoolgebouw** wordt efficiënt gebruikt. Door de verwachte groei moeten we kijken naar (tijdelijke) uitbreiding buiten het gebouw.

Externe analyse

Leerlingen, onderwijsondersteunend personeel en docenten hebben een **WOTS-analyse** gedaan. Dit spel "we own the school" meet de mate van ervaren eigenaarschap in de school en vervolgens de gewenste mate van eigenaarschap. Deze analyse is toegevoegd in de bijlage. Vervolgens zijn er **tafelgesprekken** gevoerd met ouders, leerlingen en personeel over een viertal thema's. De thema's omvatten identiteit in de les, mentoraat, formatief evalueren en een flexibel rooster. De samenvatting van deze gesprekken zijn in de bijlage terug te lezen. Algemeen gesteld geven de analyses aan dat er behoefte is om de leerling meer keuzevrijheid en eigenaarschap te geven. Daarnaast geven leerlingen expliciet aan dat de groep en het groepsgebeuren een belangrijke plaats in moet blijven nemen. De relatie met de docent is en blijft belangrijk. De regie van de leerling in gesprekken over studievoortgang zouden een grotere plaats moeten krijgen.

Domein 1 - identiteit

Hoofddoelstelling voor 2026 zoals verwoord in het Strategisch beleidsplan:

Wij, medewerkers van de Passie, zien onszelf allereerst als leerlingen (discipelen) van onze leraar (rabbi) Jezus Christus. Aan zijn onderwijs en werk ontleen we onze identiteit: dankzij Hem mogen we ons kinderen van God noemen. Onze geloofsovertuigingen en -uitingen zijn herkenbaar en aansprekend Bijbelgetrouw en evangelisch.

Evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs, dat leerlingen voor een leven met Jezus vormt, is de bestaansreden en het bestaansrecht van de Passie. Alleen daaraan ontleen onze centrale doelen van groei bevorderen, profilering aanscherpen en innovatiekracht vergroten hun betekenis.

Het doel voor 2026

Wij behouden en versterken onze identiteit door het personeel toe te rusten en leerlingen activiteiten aan te bieden die hen leren naar buiten gericht te zijn. We blijven vurig.

Wat gaan we doen tot 2026?

We willen steeds gevuld en gevormd worden vanuit de Bijbel in ons handelen, lesgeven en omgang met elkaar. We doen dat door:

- De vorming en toerusting van personeel blijvend en regelmatig te organiseren door ontmoetingen tijdens het ochtendgebed, ontwikkelmiddagen en studiedagen.
- Cursusaanbod in de Passie Academie aan te bieden.
- Ontwikkeltijd te creëren om met elkaar een aantal lessen en opdrachten om te vormen naar identiteitsrijke lessen en opdrachten, waarin we gebruik maken van goede voorbeelden.
- Activiteiten te ontwikkelen intern en extern zodat we leerlingen leren om naar buiten gericht te zijn en daardoor Gods aanwezigheid in de wereld te laten zien. Wat is je plek in Gods koninkrijk en hoe kun je dienstbaar zijn?
- Onderzoeken of het PWS een verdiepingsslag kan krijgen die schooleigen is.
- Het mentorkwartier beter in te zetten door de mentoren inhoudelijk sterker te maken.
- De Sing-in verder uit te werken door leerlingen meer te activeren en te betrekken.
- Ministry teams en gebedsteams, 'praise and prayer' avonden behouden en verdiepen.
- Vieringen en projecten blijven een duidelijk inhoudelijk en evangelisch karakter behouden.
- Aannamebeleid helder en duidelijk houden, de evangelische identiteit staat in de intakegesprekken en sollicitatiegesprekken centraal.
- Buiten naar binnen te halen en naar buiten te gaan. We zorgen voor warme contacten met gelijkgestemde evangelische maatschappelijke organisaties.
- Ouders informeren en meenemen in de ontwikkeling van onze identiteit in de les.

Domein 2 – onderwijs

Hoofddoelstelling voor 2026 zoals verwoord in het Strategisch beleidsplan:

We geven aantrekkelijk onderwijs dat kenmerkend is voor de Passie en goed aansluit bij de manieren van leren en de behoeften aan ondersteuning van onze leerlingen. Daardoor ontwikkelen onze leerlingen hun kennis en (leer)vaardigheden effectief en liggen onze onderwijsresultaten ruim boven de norm. Van even groot belang vinden we dat onze leerlingen een gezonde socialisatie en persoonsvorming doormaken.

Het doel voor 2026

We ontwikkelen een omgeving en een gemeenschappelijke taal waarin leerlingen meer ruimte krijgen voor keuzes en maatwerk. Er ontstaat een professionele leergemeenschap voor personeel en leerlingen (vrijheid en verbondenheid).

Wat gaan we doen tot 2026?

- o We bewaken onze kwaliteit en houden de resultaten op het niveau.
- o We verhogen het taal en leesniveau en we houden het rekenniveau op peil.
- o We ontwikkelen bij elke verandering een gemeenschappelijke taal, waarbij we het begrip omschrijven en laden met betekenis.
- o We bouwen aan een professionele leergemeenschap voor personeel en leerlingen, waarin leerlingen ongeacht tijd of plaats kunnen leren op elke plek in de school.
- o We groeien naar een rooster toe waarin maatwerk en keuzes voldoende plaats krijgen, met behoud van de klassikale instructie en begeleidingsmomenten.
- o De schakelweken worden rijker ingevuld en gebruiken we om keuzeprogramma's uit te proberen en praktische opdrachten meer een plek te geven. Leerlingen doen waar mogelijk de PO's grotendeels op school.
- o De leerpleinen worden ingezet voor maatwerk en studie-uren. De student-assistenten krijgen een meer coachende rol op het leerplein.
- o We dagen leerlingen uit door verrijkingsprogramma's (U-talent) en projecten waarin zij hun talenten tot bloei kunnen laten komen.
- o We veranderen werkdruk in werkplezier door kritisch het curriculum en lessentabel te screenen en waar nodig aan te passen.
- o We behouden onze goedwerkende zorgstructuur en geven de grenzen van de ondersteuning duidelijk aan (zie SOP: schoolondersteuningsplan)
- o De praktijkgerichte mavo (de z.g. nieuwe leerweg) wordt verder uitgewerkt en we onderzoeken de mogelijkheid van een meer praktijkgerichte havo.
- o Om de persoonlijke groei en ontwikkeling van leerlingen te vergroten onderzoeken we de formatieve evaluatiecyclus. We hebben het dan over formatief leren; lesdoelen, succescriteria, feedback.
- o Het gebruik van laptops wordt verder geïntegreerd in de les. BYOD is daarbij een mogelijke oplossing.

- o We onderzoeken hoe de heterogene brugklassen (kansklassen) verder uitgebouwd kunnen worden (R1 verder verbeteren).
- o Het MT geeft leiding aan het onderwijskundig veranderingsproces in de sectoren en werkt nauw samen met het OO.
- o De vakgroepenstructuur functioneert ten behoeve van het schoolbrede onderwijsconcept en borgt de kwaliteit van het onderwijs.
- o In diverse lessen wordt aandacht besteed aan klimaat en duurzaamheid. We doen in het kader van rentmeesterschap.

Domein 3 – vorming

Hoofddoelstelling voor 2026 zoals verwoord in het Strategisch beleidsplan:

We vertalen onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit, die al krachtig onderscheidend is, gerichter door in aantrekkelijk, diepgaand en voor het leven vormend onderwijs langs de vijf dimensies van schoolcultuur en –praktijk, leerinhoud, pedagogiek, didactiek en getuigenis.

Het doel voor 2026

We begeleiden leerlingen naar meer zelfstandigheid en eigenaarschap in relatie met God, de naaste en de omgeving (vrijheid en verbondenheid)

Wat gaan we doen tot 2026?

- We gaan gezamenlijk inhoud geven aan het begrip autonomie: de leerling in relatie met de Ander (God), de andere (de naaste) en het andere (de omgeving).
- We geven het groepsproces een belangrijke plaats in de lessituatie en in activiteiten.
- We werken de rol van de mentor beter uit. De verwachtingen van het veelzijdige mentoraat gaan we beter monitoren en de rol van de mentor helderder maken. We ontwikkelen mentorenteams met gedeelde verantwoordelijkheden en expertises.
- We organiseren de driehoeksgesprekken (KOM-gesprekken: kind, ouder, mentor) en ontwikkelen voortgangsgesprekken met een presentatie door de leerling.
- We onderzoeken of deze gesprekken op de dag kunnen plaatsvinden in plaats van ouderavonden en 10 minutengesprekken.
- We onderzoeken het 'leerling-volg je zelf' systeem: groei en ontwikkeling van het individu met vertraagweken en tijd voor reflectie.
- We geven de vaardigheden en begeleiding van leerlingen meer inhoud door de aangeleerde vaardigheden en houding in Tumult te verdiepen met de individuele werkwijze van Remind.
- We geven invulling in de burgerschapsvorming door connectie te maken met de omgeving dichtbij en ver weg.
- We passen ons excursiebeleid en internationalisering aan en zorgen dat het meer passend is bij onze doelstelling wat betreft de identiteit.
- We werken verder aan het predicaat "gezonde school" en bouwen dat verder uit.

Domein 4 – personeel

Hoofddoelstelling voor 2026 zoals verwoord in het Strategisch beleidsplan:

We binden, boeien, ondersteunen en waarderen onze medewerkers om de missie, visie en doelen van de Passie waar te maken. We werken aan hun duurzame inzetbaarheid en vitaliteit vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed werkgever- en werknemerschap. We vergroten specifiek de innovatiekracht van onze leidinggevenden en medewerkers.

Het doel voor 2026

We geven personeel meer ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid waardoor de professionaliteit van de organisatie vergroot wordt (vurig, vrijheid en verbondenheid).

Wat gaan we doen tot 2026?

- Ruimte en tijd creëren door een ontwikkelmiddag in te stellen op dinsdagmiddag, waarin de professionele leergemeenschap steeds meer vorm krijgt. We zorgen ervoor dat daarbij de lestaak voor de leerling niet verzwaard wordt.
- Een aantal studiedagen waarin we inspireren, ‘good practices’ delen en ontwikkelkracht vergroten.
- De passie-academie versterken met een intern en extern scholingsaanbod passend bij de onderwijsontwikkeling.
- De specifieke kwaliteiten en talenten van het personeel meer inzetten door het goed monitoren tijdens plannings- en voortgangsgesprekken.
- We begeleiden studenten RAOS en versterken de Passie Academie
- De student-assistenten hebben een training gekregen van Remind en worden ingezet op de leerpleinen in een coachende rol.
- We maken een begin met de methode didactisch coachen om docenten te trainen in het differentiëren en maatwerkonderwijs.
- Het onderwijsoverleg (OO) wordt nadrukkelijk ingezet om de vakgroepen te coördineren en het onderwijsconcept mede te doordenken en te vertalen naar de praktijk.
- We starten in september 2022 met een innovatiegroep "voortgezet leren". Zij werken in een netwerk en begeleiden de transitie naar een professionele leergemeenschap.

Domein 5 - omgeving

Hoofddoelstelling voor 2026 zoals verwoord in het Strategisch beleidsplan:

Als Passie groeien we op gezonde wijze zowel in omvang als in maatschappelijke en geestelijke betekenis voor onze omgeving. We brengen met inzet van onze leerlingen, ouders en medewerkers ons gewenste identitaire en onderwijskundige profiel duidelijk en aansprekend over in onze omgeving.

Het doel voor 2026

We gaan naar buiten en zoeken de verbinding in ons curriculum met de omgeving dichtbij en ver weg. De leerlingen gaan meer betekenisvol leren. De leerlingen worden gestimuleerd naar meer zelfstandigheid en eigenaarschap in relatie met God, de naaste en de omgeving.

Wat gaan we doen tot 2026?

- We informeren en betrekken belangrijke toeleverende en afleverende scholen bij belangrijke onderwijsontwikkeling
- We werken samen met bedrijven, culturele en maatschappelijke organisaties om rijke realistische leercontexten buiten de school te benutten.
- We stimuleren een open communicatie met ouders en leerlingen over onderwijsontwikkeling en onze evangelisch bijbelgetrouw profiel
- We behouden de kwaliteit van onze PR en blijven kijken naar nieuwe mogelijkheden om de naam van de Passie realistisch en positief te versterken.
- We werken aan een goede band met de wijk, zoeken verbinding en investeren in onze burenelatie.
- We zoeken constructieve samenwerking met maatschappelijke en kerkelijke partners.
- We betrekken alumni leerlingen bij het studiekeuzep proces en geschikte andere activiteiten.
- We schenken aandacht aan duurzaamheid en klimaat door leerlingen een goed voorbeeld te geven en afval te scheiden en zuiniger om te gaan met leermiddelen, b.v. papier.

Domein 6 – beheer

Hoofddoelstelling voor 2026 zoals verwoord in het Strategisch beleidsplan:

De ondersteuning vanuit het stafbureau en op de scholen brengt en behoudt stabiliteit en souplesse in de organisatie, waardoor mensen, middelen en methodieken efficiënt ingezet worden om een hoge basiskwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering te realiseren en overall aan de Passie te innoveren, onderwijskundig te profileren en in leerlingaantal en betekenis te groeien.

Het doel voor 2026

We groeien toe naar een goed georganiseerde, veilige en gezonde school waarin de processen gestroomlijnd lopen en het gebouw ten volle wordt benut.

Wat gaan we doen tot 2026?

- We zoeken extra ruimtes/werkplekken buiten de school.
- We realiseren een rooster, waarin reguliere lessen en maatwerk mogelijk zijn en leerlingen meer eigenaarschap ervaren.
- We benutten de schakelweken als proeftuintjes voor keuzeprogramma's naast de bestaande projecten voor alle vakken en niveaus
- We verbeteren het proces van de formatie
- We onderzoeken de mogelijkheden in Zermelo/ Foleta en maken een keuze
- We monitoren de subsidies ten dienste van de onderwijsontwikkeling
- We werken aan de veilige school en onderzoeken of het predicaat "gezonde school" haalbaar is.
- We zorgen dat leerlingen voldoende toegang hebben tot een laptop en onderzoeken wat er nodig is om mogelijk te gaan werken met het systeem BYOD (bring your own device). Dit zou tevens het papierverbruik mogelijk kunnen verminderen.
- We ontwikkelen een buitenruimte waar leerlingen voldoende ontspanning en zitplekken hebben.

Kwaliteitszorgbeleid

