



"Samen blijvend in beweging"

SCHOOLPLAN 2022-2026

De Heemgaard
Heemradenlaan 125
7329 BZ Apeldoorn
Tel. 055-5385600
Email Info@heemgaard.nl
Website www.heemgaard.nl

Voorwoord

Het schoolplan 2022-2026 is in 2021 gestart met een inventarisatie van beelden die bij alle betrokkenen van De Heemgaard leven. Wij vinden het belangrijk, dat we ervaringen kunnen delen, daarvan leren, het goede behouden en verbeterpunten aanpakken.

De aandachtspunten, die we willen behouden kunnen in de komende jaren mede gefaciliteerd worden door de NPO gelden van de overheid. De meeste thema's zijn vastgelegd in projectteams, waarbij bijna alle docenten betrokken zijn. De projecten hebben alle betrekking op het onderwijs en komen de leerlingen ten goede. Het betreft niet alleen projecten die in vorige jaren gestart zijn en nu uitgebreid en verdiept kunnen worden, maar ook projecten, die te maken hebben met het inlopen van achterstanden bij de leerlingen n.a.v. de Coronacrisis. Elk jaar evalueren we de projecten en kunnen we de plannen bijstellen. Voor de realisatie ligt de verantwoordelijkheid en de uitvoering nadrukkelijk in de organisatie.

Bij alle plannen zorgen we voor een goede verbinding tussen het directeurenoverleg VO van de Veluwe Onderwijsgroep (VOG), het managementteam van De Heemgaard, de afdelingsteams, de secties, het individuele personeel en de medezeggenschapsraad.

De rector van De Heemgaard voert kwartaalgesprekken met de directeur VO, het managementteam vergadert tweewekelijks, er vinden tweemaal per jaar directie-sectiegesprekken plaats, de medezeggenschapsraad heeft minimaal zeven keer per jaar overleg met het managementteam en alle personeelsleden voeren jaarlijks gesprekken met hun leidinggevende.

*Overal waar de mannelijke term wordt gehanteerd, wordt ook de vrouwelijke term bedoeld.

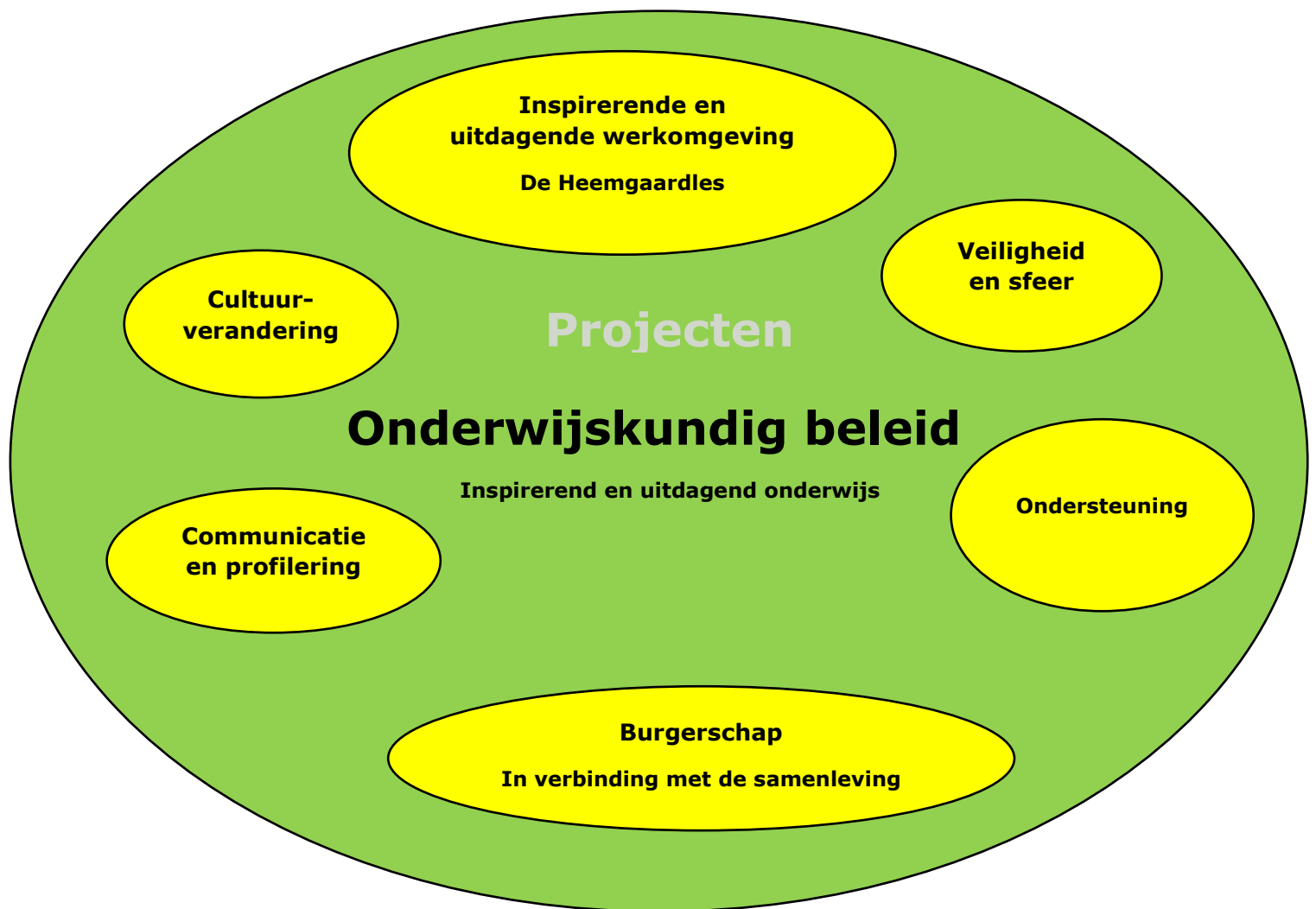
Apeldoorn, 2022

Inhoud

Samenhang van thema's	5
Algemene inleiding	6
Visie en missie	7
Kernwaarden	7
Aandacht en contact	7
Actief lerend	8
Helder en duidelijk	8
Identiteit	8
Inleiding	8
Ambitie	8
Managementteam (MT) samenstelling en ontwikkeling	9
Inleiding	9
Ambitie	9
Inspirerend en uitdagend onderwijs	10
Cultuurverandering	10
Inleiding	10
Ambitie	10
Bijlage:	10
Communicatie en profilering	11
Inleiding	11
Belanghebbenden bij deze ontwikkelingen zijn:	11
Gespreksonderwerpen met belanghebbenden:	12
Interne communicatie	12
Ambitie	12
Bijlagen:	12
In verbinding met de samenleving	13
Burgerschap	13
Inleiding	13
Ambitie	14
Bijlage:	14
Inspirerende en uitdagende werkomgeving	15
De Heemgaardles	15
Inleiding	15
Ambitie	15
Bijlagen:	15

<u>Veiligheid en sfeer</u>	16
<u>Inleiding</u>	16
<u>Ambitie</u>	16
<u>Bijlage:</u>	16
<u>Ondersteuning</u>	17
<u>Inleiding</u>	17
<u>Ambitie</u>	18
<u>Bijlagen:</u>	18
<u>Personeelsbeleid</u>	19
<u>Inleiding</u>	19
<u>Ambitie</u>	19
<u>Kwaliteitszorg</u>	20
<u>Inleiding</u>	20
<u>Ambitie</u>	20
<u>Bijlagen:</u>	20
<u>Sponsoring</u>	21
<u>Inleiding</u>	21
<u>Ambitie</u>	21
<u>Bijlage:</u>	21
<u>Opleidingsschool</u>	21
<u>Inleiding</u>	21
<u>Bezieling</u>	21
<u>Ambitie</u>	21
<u>Verbinding</u>	21

Samenhang van thema's



Algemene inleiding

De Heemgaard is een christelijke scholengemeenschap middenin de wijk De Maten in Apeldoorn. Zij maakt onderdeel uit van de Veluwe Onderwijsgroep in Apeldoorn en is één van de scholen voor voortgezet onderwijs in Apeldoorn en omgeving. Onze school kenmerkt zich door vorm en invulling te geven aan de gemeenschap binnen de school en in verbinding te staan met de samenleving, waarbij de ontmoeting met elkaar centraal staat. Binnen het schoolgebouw vinden we het belangrijk, dat de leerlingen uit alle afdelingen (mavo-havo-atheneum-isk) met elkaar in contact komen. Hiertoe hebben we de lessen gesitueerd rondom de vakken op de lespleinen, zodat alle afdelingen elkaar ontmoeten. Daarnaast leren de leerlingen vanaf de brugklas ook andere klassen en niveaus kennen in de plusroute (klas doorbrekende clusters), een keuzevak dat alle leerlingen uit klas 1 en 2 kiezen. Vanaf klas 3 komen leerlingen elkaar tegen in de verschillende clusters en bij het examenvak muziek vormen de leerlingen uit mavo 4, havo 4/5 en atheneum 4/5/6 samen het koor. Het is gebruikelijk dat leerlingen uit de bovenbouw bijles verzorgen voor leerlingen, die dat nodig hebben. Bovendien kunnen alle leerlingen elkaar ontmoeten tijdens de gemeenschappelijke pauzes, tijdens sporttoernooien en vieringen en bij projecten. De directeur V.O. onderhoudt via de rector contact met De Heemgaard. Het college van bestuur van de VOG schrijft een vierjarenplan (Samen meer waarde maken, strategisch perspectief 2019-2023), waarna de afzonderlijke scholen het schoolplan daarvan afleiden. Kernpunten die vanuit het strategisch perspectief gestalte krijgen binnen de afzonderlijke scholen zijn drie beloftes: inspirerend en uitdagend onderwijs, inspirerende en uitdagende werkomgeving en in verbinding met de samenleving. Elke school voor voortgezet onderwijs van de VOG kent haar eigen specifieke aanpak en invulling voor het onderwijs en de scholen zorgen gezamenlijk voor een dekkend palet aan mogelijkheden voor alle leerlingen in Apeldoorn en de bijbehorende regio.

Zo biedt De Heemgaard bijvoorbeeld als enige school het Enterprenasium aan. Een nadere uitwerking van het aanbod staat beschreven bij het thema profilering.

Bij de totstandkoming van het schoolplan 2022-2026 heeft het managementteam uitgebreid het personeel, de ouders en de leerlingen geïnterviewd over de positieve kanten van De Heemgaard en wat zij missen op school.



De betekenis De Heemgaard voor medewerkers



De betekenis De Heemgaard voor leerlingen

In het vervolg hiervan is met het personeel gesproken over de sterktes en zwaktes van De Heemgaard om een goed gemeenschappelijk beeld te krijgen.

Sterktes
Dit willen we vasthouden, versterken

Aandacht en contact
Goede sfeer
Jezelf kunnen zijn
Vertrouwen
Goede docenten

Zwaktes
Dit willen we verbeteren

- Communicatie (voorbereidende vraag Wetensgaard)
- Moderne uitstraling
- Praktijkvakken
- Gezamenlijke richting
- ICT
- Leerlingen ervaren behoorlijke mate van stress (toetsen en de hoeveelheid huiswerk)
- Schoolontwikkeling, experimenteren (voorbereidende vraag Wetensgaard)

Gezamenlijke sterktes die uit de opbrengsten

Gezamenlijke zwaktes die uit de opbrengsten komen

Wat kan jij doen om de communicatie te verbeteren?

Duidelijk zijn, niet denken dat iedereen begrijpt wat ik bedoel	9	Wetensgaard op donderdag	6
Vragen om verduidelijking	17	Week gezamenlijk starten/afsluiten	2
Direct antwoorden, pro actief zijn	15	Flexibel zijn	2
Kritiek op de juiste plek neerleggen, feedback geven aan de mensen die het aangaat	13	Op tijd communiceren en mensen meenemen in besluitvorming	4
Meer gebruik maken van moderne communicatiemiddelen	2	Geen communicatie via bepaalde hiërarchie, iedereen is gelijk	2
Minder kanalen	9	Belangrijke communicatie op 1 punt	2
Feedback geven en ontvangen	15	Rust, tijd en aandacht nemen voor elkaar	3
In gesprek blijven, elkaar persoonlijk aanspreken	12	Duidelijke communicatielijnen	2
Eigen verantwoordelijkheid nemen, doen wat je zegt, goed lezen van mail	14	Communicatiespecialist voor de website om deze nog beter te maken	2
Minder mail	3		

Antwoorden gerelateerd aan de communicatie

Waarom wil jij meebewegen in de schoolontwikkeling?

Ontwikkelen leerlijn EntrePrenasium	2	Het onderwijs actueel en interessant houden	2
Onderwijs geven wat aansluit bij de leerlingen	14	Het goede behouden en geen onnodige fratsen	2
Met elkaar van gedachten wisselen over schoolontwikkeling	2	Kritisch blijven kijken of het bijdraagt	5
Samen maken we de school Verbinden	14	Maatwerk is belangrijk (oog voor talent leerling)	6
Meebewegen: eigen ontwikkeling, eenheid in de school	39	Goed voor de leerlingen	2
De wereld en maatschappij verandert voortdurend, ons onderwijs moet daarbij aansluiten	4	Om zo goed mogelijk onderwijs te blijven geven	14
Meer handen en voeten geven aan passend onderwijs	8	Nadenken over meer praktisch onderwijs	5

Antwoorden gerelateerd aan de schoolontwikkeling

Vanuit deze gegevens is het schoolplan opgebouwd en verwerkt in de volgende hoofdstukken.

Visie en missie

In een veilige en sociaal georiënteerde omgeving dagen we al onze leerlingen uit op onderzoek te gaan naar hun talenten, interesses en passies. We geven duidelijke kaders en voldoende ruimte om op een actieve manier talenten, interesses en passies verder te ontwikkelen. Wij geloven in initiatiefrijk en ondernemend leren!

De ontwikkelingen in de maatschappij en de steeds vernieuwende onderwijsontwikkelingen volgen we op de voet en worden op waarde geschat voor De Heemgaard. Indien er innovatieve ideeën leven, toetsen we deze voor gebruik binnen de school en geven bij positieve bevindingen daarvoor in overleg ruimte. Hierbij betrekken we ook de overige scholen van de VOG om mogelijke overlap te voorkomen.

In de overige onderwerpen van dit schoolplan zijn de visie en de missie uitgewerkt in concrete doelen uitmondend in een ambitie. Hierbij is speciale aandacht voor burgerschap.

Kernwaarden

De Heemgaard kent een drietal belangrijke kernwaarden die voor ons richtinggevend is: "aandacht en contact", "actief lerend" en "helder en duidelijk!"

Aandacht en contact

Wij, leerlingen, docenten en medewerkers, maken allemaal deel uit van een schoolgemeenschap. In één gebouw leren we van elkaar, bewust zonder aparte afdelingen, ontmoeten we elkaar en zijn we verantwoordelijk voor elkaar. We zoeken nadrukkelijk de verbinding met onze omgeving: ouders van onze leerlingen, maar ook andere onderwijsorganisaties, bedrijven en maatschappelijke instellingen. Binnen ons onderwijs organiseren we veel activiteiten met ontmoetings- en sociale elementen. Om deze voor ons belangrijke kernwaarde kracht bij te zetten werken we met de actieve slogan: **DE HEEMGAARD ONTMOET!**

Actief lerend

Leerlingen en medewerkers werken actief aan hun eigen ontwikkeling. Iedereen is actief betrokken bij de school, zijn eigen leerproces en ook dat van de ander. Wij nemen daarin initiatief, laten ondernemend gedrag zien, geven elkaar ruimte en ondersteuning, feedback en vertrouwen.

DE HEEMGAARD DAAGT UIT! is hiervoor onze passende slogan.

Helder en duidelijk

In een klimaat van waardering, respect en verantwoordelijkheid voor elkaar kan het beste geleerd en gewerkt worden. Op De Heemgaard werken we daarom aan goede begeleiding, persoonlijke aandacht en het stellen van regels. Door de regels en afspraken weet iedereen op school waar hij aan toe is. We vinden het daarom essentieel de afspraken binnen de school helder en duidelijk te communiceren binnen de voor ons erg belangrijke driehoek: leerling, school en ouder. Hieraan geven we in ieder geval in de onderbouw o.a. invulling bij het voeren van driehoeksgesprekken tussen mentor, leerling en ouders. Daarnaast zijn wij duidelijk over de structuur, opbouw en organisatie van de lessen.

DE HEEMGAARD COMMUNICEERT!

Identiteit

Inleiding

We willen, geïnspireerd door de Bijbel, als school een gemeenschap zijn waarin we verantwoordelijkheid dragen voor onszelf en elkaar.

Het christelijke karakter van de school bestaat niet alleen uit lessen Godsdienst en het houden van dagopeningen en vieringen. Identiteit is immers 'geleefde identiteit'. Een waarderend woord, een schouderklopje, een duim omhoog en constructieve kritiek kunnen een wereld van verschil maken.

In het besef dat we een gemeenschap willen zijn, zoeken we naar momenten om elkaar te ontmoeten en onderlinge verschillen te waarderen. Identiteit is voor ons gevoelig zijn voor het besef van eerbied voor het leven en het besef om open te staan voor anderen.

Wij zijn een school, die bewust kiest om ruimte te geven aan de diversiteit binnen de kaders van christelijke waarden waar wij voor willen staan: omgaan met verschillen, verantwoordelijkheid voor de ander en de gemeenschap, ruimte en eerbied voor eigenheid. Grondhoudingen als doorzettingsvermogen en vriendelijkheid, verdraagzaamheid met oog voor verantwoordelijkheid en veiligheid, vertrouwen en verbondenheid met elkaar, zijn hier voor ons ijkpunten om veerkrachtig handen en voeten te geven aan christelijke waarden en normen.

De commissie Identiteit, bestaande uit onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, ouders en leerlingen levert aan het begin van elk schooljaar een jaarthema aan, dat in vieringen en dagopeningen herkenbaar verwerkt is. De commissie geeft sturing en richting aan de inhoud voor het personeel en de leerlingen. Voor de leerlingen verzorgt de commissie materiaal op Paarse Vrijdag, dag tegen het pesten, de openingen bij de examens en in bijzondere gevallen schrijft de commissie teksten die in de les ingezet worden. Voor het personeel verzorgt de commissie elk jaar een Identiteitsdag.

Ambitie

Elk personeelslid is zich bewust van de identiteit van De Heemgaard en in zijn gedrag en handelingen is dit in alle gremia herkenbaar. In de jaarkalender staat vermeld wanneer we ons speciaal richten op onze identiteit en hoe we hieraan invulling geven.

Managementteam (MT) samenstelling en ontwikkeling

Inleiding

Jarenlang is er op De Heemgaard gewerkt met een afdelingsteam, bestaande uit een afdelingsconrector, een teamleider en een docent-coördinator. In de praktijk werkte dat naar behoren, maar we merkten ook, dat het tot onduidelijkheid kon leiden wat betreft de bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Mede door het vertrek van een aantal MT-leden is er per 01-08-2021 gekozen voor een andere organisatiestructuur, die meer helderheid moet bieden. De eerste signalen zijn positief, wat af te lezen is aan de waardering voor de direct-leidinggevende bij het medewerker-onderzoek van april 2022. De functie van docent-coördinator is opgeheven en de teamleiders hebben nu de integrale verantwoordelijkheid over hun afdeling. Hiermee is het eigenaarschap van de teamleider vergroot en een eventuele onduidelijkheid bij personeel, leerlingen en ouders bestaat niet meer. Binnen het MT worden de school-brede portefeuilles verdeeld. Voor een verbinding binnen het managementteam is er tweewekelijks overleg met het gehele managementteam en tweewekelijks vergaderen de teamleiders apart en de directieleden apart.

In 2021 is begonnen met een aantal projecten, die aansluiten bij de visie van de school. Deels zijn er lopende projecten uitgebreid, deels zijn nieuwe projecten gestart. De projecten staan o.l.v. een docent, die de verantwoordelijkheid draagt voor de communicatie met het MT. Een lid van het MT staat in verbinding met een aantal projecten, die gemonitord worden door de commissie kwaliteitszorg. Het is de bedoeling, dat de verschillende projecten leiden tot een implementatie in het onderwijs van De Heemgaard. Het ene project zal meer tijd vergen dan het andere, maar de intentie is dat uiterlijk in 2026 alle projecten binnen de school herkenbaar aanwezig zijn.

Ambitie

In de komende jaren is het voor elk personeelslid duidelijk wie welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden heeft binnen het MT. De teamleiders vormen een goed functionerend team en het gehele management kan optimaal functioneren met gebruikmaking van ieders talenten.

Alle projecten zijn in 2026 na evaluatie en goed bevonden uitkomsten geïmplementeerd binnen De Heemgaard en zijn een natuurlijk onderdeel van het onderwijs. Iedere betrokkene voelt zich verantwoordelijk voor het welslagen van de projecten. Jaarlijks vinden op twee momenten een (tussen)evaluatie plaats, die in de jaarkalender zijn opgenomen.

Inspirerend en uitdagend onderwijs

Cultuurverandering

Inleiding

Om invulling te geven aan goed onderwijs is het noodzakelijk, dat er een cultuur heerst, die goed functioneert bij de onderwijsontwikkelingen, die een school voor ogen heeft. Daarom is in 2021 de eerste aanzet gegeven door een weg in te slaan naar een professionele organisatie met als doel eigentijds en toekomstbestendig onderwijs. We willen een lerende organisatie zijn die in staat is het onderwijs constant aan te passen aan de veranderende eisen van onze maatschappij. We willen optimaal gebruik maken van de talenten van het personeel en daarmee speciaal de kwaliteiten van de LC/LD docenten inzetten. Als middel zijn in het schooljaar 2021-2022 projecten gestart, die grotendeels aansluiten bij lopende ontwikkelingen en deels nieuw zijn. Toen bekend werd dat scholen extra gelden kregen vanwege de uitval als gevolg van de Coronacrisis heeft de VOG uitgangspunten bepaald voor de besteding van de NPO gelden. Hierop heeft De Heemgaard geacteerd door binnen enkele maanden te inventariseren welke behoeftes er leefden onder het personeel en bij de leerlingen. Het opstellen van het NPO-plan is in juni 2021 afgesloten. De uitkomst beslaat de volgende domeinen:

- Leeropbrengsten (extra onderwijstijd/maatwerk binnen het onderwijs)
- Leervaardigheden (zelfregulerend leren/leren leren/digitale geletterdheid/verbinding praktijk en omgeving)
- Sociaal emotionele ontwikkeling en welbevinden (coachend mentoraat /expertiseteam /structuurklassen/sport en culturele activiteiten/stress en veerkracht)

Met behulp van de zogenaamde menukaarten hebben we concreet gemaakt welke thema's we gaan oppakken, wie daarin participeren, hoe de aanpak is en tot welk resultaat het moet leiden in de komende jaren. Daarnaast was het noodzakelijk om randvoorwaarden te stellen om de projecten succesvol te laten verlopen. Hierbij denken we o.a. aan bemensing naar interesse en talent, ruimte in tijd en scholing.

We hebben de projecten ondergebracht bij de vakdocenten, dus in de organisatie. Eén docent is projectleider en heeft de projectkaart ingevuld en stuurt de voortgang van het project aan. Elk project kent zijn eigen projectkaart, waarop enkele keren per jaar de voortgang wordt geëvalueerd en eventueel bijgesteld. De docenten in een projectgroep kunnen de projecten kleur en inhoud geven, zoals zij denken, wat het beste is voor de leerlingen. Niet alleen het uitdenken van de projecten maar ook ernaar handelen is van essentieel belang en daarom is het logisch dat de vakdocenten deze projecten zelf uitwerken. De vertaling van de projecten vindt dus plaats in het onderwijsproces en in het bijzonder in de lessen. De klankbordgroepen geven enkele keren per jaar feedback op de ontwikkeling van de projecten. De data hiervoor zijn opgenomen in de jaarkalender. Door deze manier van werken is het eigenaarschap van de projectgroep-leden vergroot. Aan elke projectgroep is een MT-lid gekoppeld om waar nodig support te geven. Bij de collega's die werken aan de projecten ontstaat persoonlijke groei, wat een positief effect heeft op de organisatie als geheel.

Daarnaast is ervoor gekozen om de ontwikkeling van de projecten te monitoren en daarvoor is ook een project gemaakt, dat procesmatig ondergebracht is bij een docent en bij de kwaliteitszorgcommissie.

Ambitie

We willen uiterlijk in 2026 dat de projecten na evaluatie en goed bevonden uitkomsten en ervaringen geïmplementeerd zijn binnen het onderwijs van De Heemgaard en daarmee onderdeel zijn van het onderwijsproces. We vinden het normaal dat we (on)gevraagd feedback geven en ontvangen om de projecten tot een succes te maken.

Bijlage: Schoolprogramma NPO De Heemgaard 9 juni 2021

Communicatie en profilering

Inleiding

In de communicatiemiddelen van De Heemgaard wordt overtuigend en eerlijk duidelijk gemaakt wat De Heemgaard te bieden heeft aan opleidingsmogelijkheden, keuzemogelijkheden, (begeleidings-) activiteiten, cultuur en identiteit. Doel hiervan is dat leerlingen en ouders een gefundeerde keus kunnen maken voor onze school. In de externe communicatie naar leerlingen, ouders en andere belanghebbenden zijn wij helder, proactief en uitnodigend. We trachten ook het perspectief van de belanghebbenden in onze communicatie mee te nemen.

De Heemgaard onderscheidt zich door een aantal zaken:

- Naast goed eigentijds onderwijs schenken we ook veel aandacht aan gemeenschapszin, brede vorming en zingeving (socialisatie en Persoonlijkheidsvorming). *We willen, geïnspireerd door de Bijbel, als school een gemeenschap zijn waarin we verantwoordelijkheid dragen voor onszelf en elkaar.*
- Op De Heemgaard worden niet alleen de schoolresultaten zichtbaar in rapporten maar stimuleren we ook dat leerlingen zich breed oriënteren binnen De Heemgaard en in de maatschappij. Voor een vervolgopleiding kan het van belang zijn, dat leerlingen zich breed ontwikkeld hebben en daarvoor geven we hen de ruimte.
- We blijven dicht bij het talent van de leerling. We bieden veel keuzemogelijkheden aan in onder- en bovenbouw. Voorbeelden hiervan zijn: plusroutes klas 1 en 2, Entreprenasium, Business school, huiswerkklas, Cambridge English, profileren en afsluiten in havo-3 en een breed aanbod in de zogenaamde vrije ruimte met keuze examenvakken als wiskunde D, BSM, LO2, muziek, beeldende vorming en Latijn.
- We vinden het belangrijk dat leerlingen de mogelijkheid krijgen om hun talenten te laten groeien. Dit krijgt onder andere vorm door de opstroommogelijkheden binnen de school. Heel specifiek hebben we hiervoor de ToHavo route. Leerlingen kunnen vanaf klas 1 hun ambitie tonen door de wens te willen opstromen van mavo naar havo. De mavo-afdeling is hierop ingericht (o.a. 7^e vak en ambitiegroepen) en de havo afdeling zorgt voor goede aansluiting in het geval van opstroom (opvang en begeleiding). Ook zijn er goede mogelijkheden voor geslaagde havo-leerlingen om door te stromen naar de atheneum-afdeling.
- Leren op maat is gebruikelijk en daarom stimuleren we leerlingen om één of meer vakken op een hoger niveau af te laten sluiten. Bij leren op maat kunnen we leerlingen ook minder lessen laten volgen ten bate van lessen in een ander vak. Er bestaan veel mogelijkheden om eventuele hiaten weg te werken en achterstanden in te lopen door gebruik te maken van de eerste uren op alle dagen in de week. Ook bijles van medeleerlingen uit hogere leerjaren is onderdeel van het aanbod op De Heemgaard.
- Om de verbinding met de maatschappij ook in het onderwijs op De Heemgaard te laten ondervinden werkt een projectgroep aan het programma voor het praktijkvak mavo technologie en toepassing. Voor de havo schrijft een projectgroep het programma voor het praktijkgerichte programma technologie en het programma voor het praktijkgerichte programma maatschappij.
- De Heemgaard neemt het voortouw bij de ontwikkeling naar een Internationale Schakelklas voor Apeldoorn en omgeving. We streven naar een bundeling van expertise in Apeldoorn om de nieuwkomers een goede basis te geven voor een succesvolle start in de samenleving en in het bijzonder een kansrijk vervolg in het vervolgonderwijs.

Belanghebbenden bij deze ontwikkelingen zijn:

- Leerlingen, zowel huidige, toekomstige als ex-leerlingen
- Ouders/verzorgers van leerlingen
- Inspectie van het onderwijs, ministerie van OC&W
- Leerkrachten van basisscholen
- Vervolgonderwijs
- Andere VO-scholen
- (Stage)bedrijven
- Buurtbewoners
- Begeleidings- en zorg verlenende instanties
- Gemeente

Gespreksonderwerpen met belanghebbenden:

In de uitingen is in ieder geval aandacht voor de volgende onderwerpen:

- Onderwijsresultaten
- Profilering: actief leren, zelfregulerend leren, keuzes voor leerlingen
- Entreprenasium
- Plusroutes
- Begeleiding en ondersteuning
- Praktijkvak mavo
- Praktijkvak havo

Interne communicatie

Het is van belang dat we elkaar goed en zorgvuldig informeren. Dit draagt bij aan een kwaliteitsslag van ons onderwijs. We zullen tijdig met elkaar moeten communiceren en direct contact zoeken als de situatie daarom vraagt. Daarnaast is feedback geven en ontvangen van cruciaal belang voor alle betrokkenen.

Ambitie

Elke leerling voelt zich gekend en gezien, waarbij hij intern en extern optimale keuzes kan maken om zijn talenten verder te ontwikkelen. Hij is in staat om zelfstandig beslissingen te nemen om keuzes te maken binnen het lesrooster en weet de weg naar noodzakelijke ondersteuning binnen de school te vinden.

Differentiatie binnen de vaklessen is standaard aanwezig. Hier ligt een grote uitdaging voor de vakdocent. In het schooljaar 2022-2023 straten we de discussie in de teams en in de secties.

Vanaf 2022 experimenteert De Heemgaard met onderdelen van het praktijkvak mavo en vanaf 2023 met het praktijkvak havo.

Passend bij de situatie en wat wettelijk mogelijk is, wordt het praktijkvak mavo en havo vanaf 2024 resp. 2025 opgenomen als examenvak.

Op alle processen is het gebruikelijk dat we elkaar voorzien van (on)gevraagde feedback, waarbij we ervoor zorgen dat we elkaar positief benaderen.

- Bijlagen:**
- Plusroutedocument
 - VOG strategisch perspectief
 - Praktijkvak mavo (NPO project V3a)
 - Praktijkvak havo (NPO project V3b)
 - Onderwijsresultaten van de inspectie

In verbinding met de samenleving

Burgerschap

Inleiding

We willen leerlingen toerusten voor de bestaande wereld, maar willen de leerlingen ook ervan bewust maken dat ze de wereld anders kunnen achterlaten dan dat hij nu is. Burgerschap gaat immers om het leren functioneren in een democratische samenleving. Daarom richt ons onderwijs zich op drie domeinen: kwalificatie, socialisatie en Persoonlijkheidsvorming.

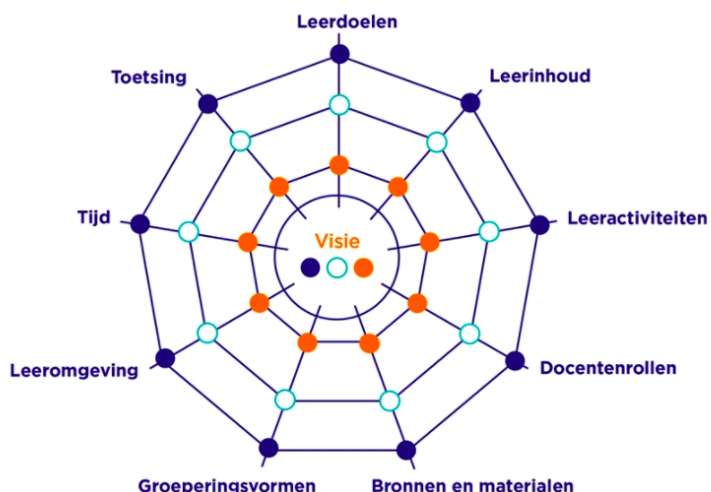
Kwalificatie richt zich daarbij niet alleen op de voorbereiding van vervolgstudie en het werkende leven maar gaat ook over vorming van goed burgerschap en culturele geletterdheid. *Socialisatie* richt zich op het inleiden van jongeren in sociale, culturele, economische, politieke en religieuze ordes van onze samenleving *. Bij de *Persoonlijkheidsvorming* gaat het om de menswording. Daarom zijn we een schoolgemeenschap waarin we elkaar ontmoeten en we leren verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en de wereld om ons heen.

We vinden het belangrijk dat het onderwijs zich zoveel mogelijk richt op de behoefte van de individuele leerling door toepassing van gepersonaliseerd en gedifferentieerd werken. Digitale leermiddelen en technische mogelijkheden benutten wij daar waar dit ondersteunend is en daadwerkelijk iets toevoegt aan ons onderwijs.

*Naar G.J.J. Biesta "The beautiful risk of education"

Naast de theoretische vorming van de leerlingen op school, vinden wij het noodzakelijk dat zij met de opgedane kennis ervaring opdoen in de maatschappij. Daarvoor gaan de leerlingen "mee naar het werk" en doen maatschappelijke stage. Ook voor de keuze van een vervolgopleiding of het maken van het profielwerkstuk zullen leerlingen buiten de school hun informatie moeten vinden.

Vanaf april 2022 heeft er binnen De Heemgaard een onderzoek van O.C.W. plaatsgevonden op het gebied van burgerschap. Hierin wordt duidelijk aan welke criteria De Heemgaard voldoet en welke nog aangeboden moeten worden. Het onderzoek kent een landelijke benchmark. Hoewel er veel aanwezig is op het gebied van burgerschap werken wijzelf aan een verdere inventarisatie en schrijven vanuit de visie een document, waarmee we tot een overzicht van activiteiten komen, dat we in vaklessen en projecten aan de leerlingen aanbieden. De samenhang tussen de verschillende onderwerpen en de borging hiervan zijn in dit document opgenomen. We gebruiken daarvoor het spinnenweb van de SLO.



De kern en de negen draden van het spinnenweb verwijzen naar tien onderdelen van het curriculum die nodig zijn bij het (plannen van) leren door leerlingen. De curriculumniveaus (macro, meso en micro) verwijzen naar verschillende systeemniveaus waarop afspraken kunnen worden vastgelegd over het curriculum.

Uitgangspunten zijn de kaders voor burgerschapsonderwijs binnen de sectorwetten:

Het onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:

- a. Het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;
- b. Het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving; en
- c. Het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid en ook de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Deels zullen de leerlingen ervaringen opdoen binnen de school, in de vak- en mentorlessen, maar ook zeker buiten de school.

Ambitie

Uiterlijk in 2024 voldoen we aan alle criteria die de overheid aan ons stelt op het gebied van burgerschap. Er is dan een document, dat een overzicht geeft van de doorlopende leerlijnen op het gebied van burgerschap. In de vakwerkplannen van de secties staan alle burgerschap-gerelateerde activiteiten, die in de verschillende leerjaren aan bod komen. In de directie-sectiegesprekken is dit een standaard onderwerp van gesprek.

Alle leerlingen kiezen de juiste vervolgopleiding en kunnen zich tijdens en na hun schooltijd goed staande houden in de maatschappij. In de terugkoppeling van de vervolgopleidingen willen we dat de oud-leerlingen van De Heemgaard bovengemiddeld scoren wat betreft hun prestaties.

Bijlage: Burgerschapsactiviteiten

Inspirerende en uitdagende werkomgeving

De Heemgaardles

Inleiding

We vinden dat elke docent zich moet verhouden naar de afspraken over de opbouw van een les, die we hebben vastgelegd in een document, de zgn. Heemgaardles. De vakdocenten geven uitvoering aan deze standaard. Als leidraad gebruiken we "De zes rollen van de leraar" van Martie Slooter. Iedere docent heeft de beschikking over dit boek en het wordt verstrekt aan nieuwe collega's bij hun aanstelling. De leidinggevende bezoekt elk jaar één of meer lessen van elke docent om hem in zijn ontwikkeling te stimuleren. Dit gebeurt aan de hand van een lesobservatieformulier, dat gebaseerd is op de standaard van de Heemgaardles. Daarnaast maakt de docent gebruik van de expertise van zijn collega's d.m.v. collegiaal lesbezoek. Ook kan de docent zelfstandig of in samenspraak met zijn leidinggevende een leerlingenenquête afnemen om na te gaan waar zijn sterke punten en verbeterpunten liggen. Op deze manier bedienen de docenten de leerlingen op een effectieve wijze, wat moet resulteren in excellente prestaties.

Ambitie

Alle docenten kunnen goed uitvoering geven aan de eisen van de Heemgaardles en bieden differentiatie in de vaklessen aan. De feedback van collega's, ouders en leerlingen beschouwen we als een welkome aanvulling op de ontwikkeling van de individuele docent.

Bijlagen:

- Basiskwaliteitseisen Heemgaardles (Kwaliteitszorgbeleid blz. 22-23)
- Lesobservatieformulier (Kwaliteitszorgbeleid blz. 24-27)

Veiligheid en sfeer

Inleiding

Voor het welbevinden van leerlingen is veiligheid en een goede sfeer op school van cruciaal belang voor hun prestaties en ontwikkeling. We willen een ontmoetingsschool zijn, waarin iedereen gezien wordt en zich gezien voelt. Het personeel van De Heemgaard is verantwoordelijk voor deze aspecten en geeft hieraan een grote bijdrage. Door de voorbeeldfunctie van het personeel leren wij de leerlingen hoe we met elkaar omgaan.

Daarnaast maken we gebruik van externen, die voorlichting geven over verschillende onderwerpen. In de brugklas maken de mentoren in de introductieweek samen met de klas een soort afsprakenlijst met het doel dat iedereen zich veilig voelt in de klas en op school in het algemeen. "You and me", een lessenserie over omgangskunde, speelt in de onderbouw een grote rol, waarbij de lessen onder leiding staan van de mentor. Ook kunnen het jaarthema vanuit de commissie Identiteit en de reguliere dagopeningen handvatten bieden voor een gesprek met de leerlingen over veiligheid en welbevinden. Voor meer veiligheid tijdens de pauzes vinden we het belangrijk, dat we gebruik maken van stewards, op toerbeurt is een aantal leerlingen hiervoor verantwoordelijk. Bovendien draagt de peermediation in klas M4, H4 en A3 bij aan het gevoel van veiligheid. In voorkomende gevallen is de teamleider sturend bij overschrijding van de veiligheid binnen de school.

De kwaliteitszorgcommissie zet jaarlijks enquêtes uit onder leerlingen en ouders om te toetsen hoe De Heemgaard scoort op het gebied van veiligheid en sfeer. De resultaten publiceren we in het Infobulletin met een verwijzing naar scholenopdekaart, een website waarop scholen hun voornaamste gegevens plaatsen.

De preventiemedewerker/veiligheidscoördinator heeft taken betreffende Arbo en veiligheid. Hij geeft adviezen aan het management, signaleert knelpunten, inspecteert 2-jaarlijks of de richtlijnen van de arbo nageleefd worden, is vraagbaak en arbo-meldpunt, registreert arbeidsongevallen en incidenten rondom de school en is contactpersoon met de wijkagent/politie. Hij stelt protocollen op met betrekking tot veiligheid en welbevinden van leerlingen en personeel, verzorgt voorlichtingen, overlegt met verschillende geledingen binnen de school en is anti-pestcoördinator.

<https://www.heemgaard.nl/schoolgids/algemeen/pesten/>

De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt voor ouders, leerlingen of personeel bij meldingen en klachten over ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld) binnen de schoolsituatie.

<https://www.heemgaard.nl/schoolgids/algemeen/vertrouwenspersoon/>

Ambitie

Bij tevredenheidsenquêtes van leerlingen en ouders scoort De Heemgaard minimaal op het landelijk gemiddelde in elke afdeling. Dit is zichtbaar in de benchmark van scholenopdekaart.

Bijlage: <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/apeldoorn/26204/de-heemgaard/tevredenheid/>

Ondersteuning

Inleiding

In onze school is sprake van een warm pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich prettig voelen en groeien. Leerlingen voelen zich gezien door onze medewerkers (OP en OOP). We hebben een duidelijke en overzichtelijke structuur binnen de school waarin de afdeling en het mentoraat ankerpunten zijn voor leerling en ouder.

In dit klimaat vullen wij Passend Onderwijs in vanuit de preventieve/inclusieve gedachte. Hierbij is de ondersteuningsbehoefte van leerlingen leidend en is de begeleiding en ondersteuning de zorg van alle docenten. Omdat in de les de belangrijkste ontmoeting plaatsvindt tussen de docent en leerling, zal de begeleiding van leerlingen met een extra/specifieke ondersteuningsvraag vooral in de les worden gerealiseerd. We bieden docenten hulp aan via de docentondersteuners.

De mentor is de spil in de begeleiding van leerlingen en hij zal zijn mentorleerlingen coachen op het gebied van leren en het maken van keuzes.

Indien er desondanks begeleiding en ondersteuning buiten de les/school nodig blijkt, dan is deze kortdurend en oplossingsgericht. De betreffende extra ondersteuning wordt via het ondersteuningsteam intern of via het benutten van externe expertise binnen of buiten de school geregeld. Hierbij kan het kernteam ingezet worden. In het kernteam zitten naast de leden van het ondersteuningsteam de schoolarts en de leerplichtambtenaar. In de communicatie is hierbij de mentor in samenspraak met het ondersteuningsteam ook de betreffende afdeling leidend.

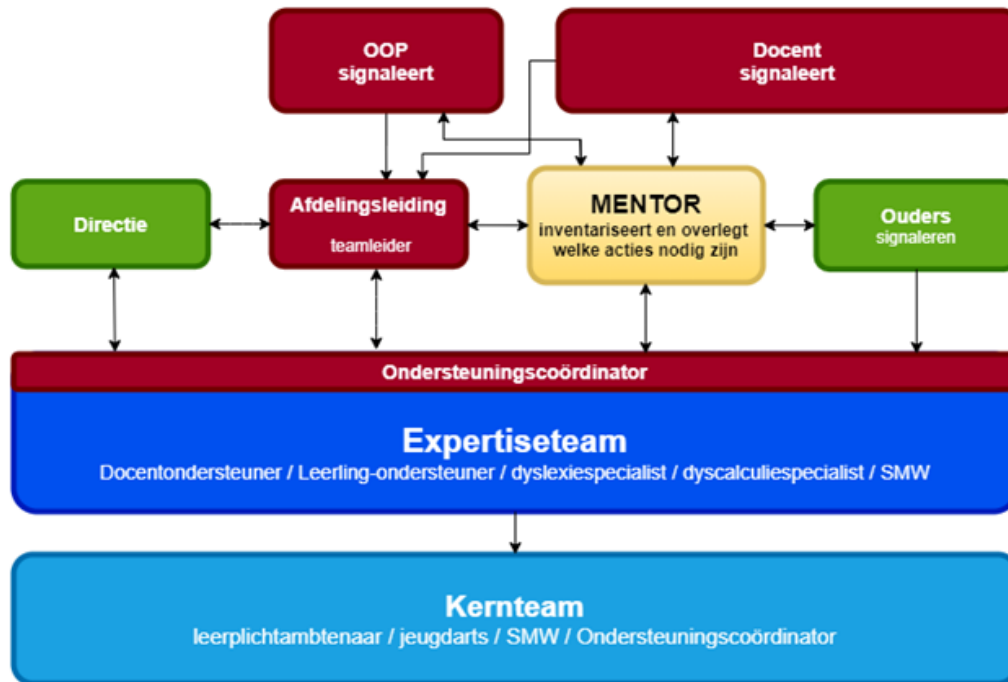
Vanwege de mogelijke leerachterstanden t.g.v. de coronacrisis zijn we in het schooljaar 2021-2022 begonnen om in het dagelijkse rooster van alle leerlingen ruimte te creëren voor ondersteuning voor de vakken. De extra ondersteuning kan ook plaatsvinden n.a.v. resultaten die behaald zijn bij de Cito VO toetsen in klas 1,2 en 3.

Ter ondersteuning bieden we standaard aan:

- Steunlessen
- 1^e uur op alle dagen
- Keuzewerktijd
- Dyslexie en dyscalculie begeleiding
- NT-2
- Gedifferentieerde opdrachten
- Uitdagingen, zoals examen in een vak op een hoger niveau
- Coachend mentoraat
- Ondersteuningsteam
- Kernteam
- Vertrouwenspersonen
- CJG
- Cito VO toetsen klas 1,2 en 3
- Back-up- klas

Naast de standaard ondersteuning bieden we ook vanuit de NPO gelden (tijdelijke) ondersteuning aan.

Voor een volledig overzicht van de basis- en extra ondersteuning verwijzen we naar de bijlagen.



Organigram ondersteuningsstructuur

Ambitie

Alle personeelsleden zijn in staat om de ondersteuning aan leerlingen aan te bieden, die nodig is. Zij en de leerlingen weten de juiste weg te vinden naar de juiste ondersteuning.

Er vindt jaarlijks een doorontwikkeling plaats voor leren naar keuze, waarbij in het bijzonder de invulling van de 1^e uren op de dag benut worden.

Bijlagen:

- Schoolondersteuningsplan
- Cito VO toetsen (Kwaliteitsbeleid blz. 49-62)
- Overzicht basis en extra ondersteuning per leerjaar

Personeelsbeleid

Inleiding

Medewerkers (OP en OOP) werken actief aan hun eigen ontwikkeling. Iedereen is actief betrokken bij de school, zijn eigen leerproces en ook bij dat van de ander.

Wij nemen daarin initiatief, laten ondernemend gedrag zien, geven elkaar ruimte en ondersteuning, feedback en vertrouwen. Leren/ontwikkelen doe je als een team. Van iedereen verwachten we daarbij dat we gezamenlijk werken aan verbetering en dat we opbrengstgericht werken. Doelen en activiteiten spreek je samen af en je legt dit vast in een plan.

De schoolleiding geeft en creëert ruimte voor teamleren. Leidinggevenden stimuleren nieuwe plannen en bieden ruimte.

Wij hechten veel waarde aan wederkerige verantwoordelijkheid en de professionele dialoog. In een professionele cultuur zijn wij trots op wat we gezamenlijk bereiken en geven we elkaar feedback om onszelf te blijven ontwikkelen.

Elk personeelslid heeft recht op één of meer gesprekken per jaar met zijn leidinggevende, waarin het welbevinden en de ontwikkeling met bijbehorende (individuele) plannen centraal staan.

De professionalisering van de medewerkers wordt door de schoolleiding gestimuleerd en is gericht op ontwikkeling van:

- bevoegdheden, waaronder ook meervoudige en eerstegraads bevoegdheden; We werken met een opleidingsplan voor onder- en onbevoegden, dat met de direct-leidinggevende opgesteld en besproken en uitgevoerd wordt.
- didactische en pedagogische vaardigheden;
- (master)opleidingen die bijdragen aan meer expertrollen in de scholen, zoals de expertise ten aanzien van passend onderwijs, leren en innoveren;
- coaching en begeleiding in het kader van Opleiden in de School.

Elk jaar inventariseert de schoolleiding welke scholingswensen er onder het personeel leven. Deze wensen worden besproken en moeten passen bij de functie van de indiener. We willen hiervoor zoveel mogelijk ruimte geven.

De MR met daarin de leerlingengeleding speelt met hun adviesstem een belangrijke rol bij de aanname van directieleden. In principe worden nieuwe docenten op tijdelijke basis aangenomen, waarbij na het eerste dienstjaar de directie een beslissing neemt voor een vaste benoeming. In dit proces spelen de enquêtes over het functioneren van de docent, die onder leerlingen zijn uitgezet een rol bij dit besluit.

In elk team/elke sectie streeft De Heemgaard naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Bij gelijke geschiktheid zullen we een kandidaat kiezen die het evenwicht in stand kan houden c.q. herstellen. Het managementteam kent momenteel (2022) een verhouding van 50%-50%.

Nieuwe docenten krijgen automatisch een coach toegewezen, die hen begeleidt in het eerste jaar. Op vrijwillige basis kunnen alle personeelsleden een beroep doen op personeelscoaches.

Inspirerend onderwijs vraagt ook om een inspirerende werkomgeving en daarom willen we regelmatig de lokalen aanpassen aan de nieuwste ontwikkelingen. In het schoolgebouw willen we het gebruik van de lokalen zoveel mogelijk flexibiliseren, om de ruimtes voor verschillende doelgroepen geschikt te maken en om te kunnen differentiëren.

Ambitie

Elk personeelslid is bevoegd en bekwaam voor de functie die hij heeft. Hij heeft recht op en is verplicht zich jaarlijks te scholen om zich voortdurend te blijven ontwikkelen. Hij kan goed invulling geven aan de eisen die aan hem gesteld worden. Elke sectie werkt professioneel samen en staat open voor verbeteringen en innovatie met als richtpunt de leerlingen beter te kunnen bedienen. Dit leidt ertoe, dat alle examenresultaten voor elk vak in elke afdeling minimaal het landelijk gemiddelde scoort in het driejaarsgemiddelde. Jaarlijks passen we ruimtes aan om ze geschikt te maken voor verschillende groepsgroottes en om de samenwerking tussen personeelsleden te vergroten.

Kwaliteitszorg

Inleiding

Kwaliteitszorg is een soort containerbegrip voor alles binnen de organisatie wat meetbaar is. Het is een middel om de kwaliteit van veel facetten te meten en levert daarmee een basis voor een koers van De Heemgaard. In alle gremia worden plannen gemaakt, die ervoor moeten zorgen dat we bepaalde kwaliteiten behouden dan wel verbeteren.

De kwaliteitszorgcommissie zorgt elk jaar voor een plan van aanpak, dat verschillende thema's jaarlijks be vraagt en een aantal 2- of 3-jaarlijks. Met het plan van aanpak voldoet De Heemgaard aan alle eisen van de inspectie met daarnaast een aantal schooleigen onderdelen, die wij willen monitoren. De resultaten worden gedeeld met de schoolleiding/secties/individuele docenten/ouders en leerlingen afhankelijk van de enquêtes. De communicatie verloopt via de Wetensgaard (intern) en/of het Infobulletin (extern).

De tevredenheidsenquêtes onder leerlingen en ouders verlopen via kwaliteitscholen en worden daarna in Vensters voor verantwoording overgeplaatst, waardoor er op de website www.scholenopdekaart.nl voor alle belangstellenden de informatie te lezen is.

De afdelingen en de secties maken – afgeleid van het schoolplan – jaarplannen, die met de MT besproken en geëvalueerd worden.

Het managementteam en de kwaliteitszorgcommissie zorgen er samen voor dat de doelen geëvalueerd en gemonitord (PDCA cyclus) worden. De stappen daartoe staan in verschillende plannen van aanpak en in de jaarkalender vermeld.

De secties werken met vakwerkplannen, waarin de doorlopende leerlijn beschreven staat. Elk jaar ontvangen de secties analyses van de (examen)resultaten vanuit de directie en/of de kwaliteitszorgcommissie. Als er seinen op rood staan, dan verwerken de secties hierop acties in de jaarplannen, die met de directie besproken worden. Bepaalde hiaten kunnen soms in het rooster extra aandacht krijgen, wat jaarlijks wordt gemonitord. Als er opvallend positieve resultaten gescoord zijn, dan delen we dat met andere belanghebbenden, om de eventueel achterblijvende resultaten te verbeteren en de goede uitslagen te behouden. Het leren van elkaar staat dan centraal.

Daarnaast houden we in de normencommissie de bevorderingsnormen jaarlijks tegen het licht en stellen we hoge eisen aan de schoolexamens (zie bijlage 3 kwaliteitszorgbeleid).

Ambitie

We werken toe naar een organisatie waarin alle thema's voldoen aan de eisen, die we zelf opstellen. Ieder personeelslid is op de hoogte van de doelen en kan daaraan goed inhoud geven. Communicatie met alle betrokkenen is van cruciaal belang. De verantwoordelijken zullen tijdig de informatie delen en bespreekbaar maken, zodat iedereen op de hoogte is.

Bijlagen: Kwaliteitszorgbeleid

 Scholenopdekaart

Sponsoring

Inleiding

De Veluwe Onderwijsgroep accepteert sponsoring/ giften door derden zo lang deze gericht is op het onderwijs en er geen sprake is of kan zijn van een vereiste tegenprestatie.

De Heemgaard heeft ervoor gekozen om financieel onafhankelijk te zijn. We ervaren deze onafhankelijkheid als prettig omdat sponsoring kan leiden tot (morele) verplichtingen, die haaks kunnen staan op een koers die de school ingezet heeft.

De enige externe inkomstenbron is de vrijwillige ouderbijdrage, die we zo laag mogelijk willen houden en die wij verantwoorden op de website en binnen de MR.

Ambitie

De Heemgaard heeft de ambitie om zolang mogelijk een eigen weg te bewandelen zonder dat die doorkruist kan worden door belangen van derden, die geen directe binding hebben met de school.

Bijlage: [Ouderbijdrage - Heemgaard](#)

Opleidingsschool

Inleiding

De Heemgaard vindt het belangrijk, dat personeel opgeleid kan worden binnen de organisatie. M.i.v. 01-08-2022 is De Heemgaard een opleidingsschool, waarvoor we voor het goede verloop een schoolopleider hebben benoemd, die de regie heeft over het opleiden van nieuwe collega's en samenwerkt de vakcoaches op De Heemgaard en met schoolopleiders van de Veluwe Onderwijsgroep. De naam van de opleidingsschool is De Grift.

De Grift kent drie specifieke kernwaarden:

Bezieling

Geïnspireerd en betrokken op weg naar de toekomst.

Ambitie

Met lef en een open houding nieuwe uitdagingen aangaan.

Verbinding

Met elkaar het onderwijs van de toekomst vormgeven.

Bezieling

De docent werkt graag met jongeren. Hij heeft plezier in het docentschap en staat open voor innovatie en creativiteit. De docent coacht zijn leerlingen op weg naar de toekomst.

Vanuit het besef dat leerlingen van elkaar verschillen, kijkt de docent naar de onderwijsbehoefte van de leerling en verzamelt geschikt materiaal om het leren te stimuleren. Hij zet de leerling in beweging om vaardigheden als samenwerken, kritisch denken en creativiteit te ontwikkelen. Op deze wijze coacht de docent zijn leerlingen op weg naar de toekomst. De docent heeft niet alleen oog voor zijn eigen vakgebied, maar betreft ook de wereld buiten de school in zijn onderwijs. Hiermee helpt hij de leerlingen om hun perspectief te verbreden en zichzelf ook op persoonlijk vlak verder te ontwikkelen.

Ambitie

De wereld om ons heen verandert en deze veranderende wereld heeft invloed op het onderwijs en dus op de docent. De docent weet zich daartoe te verhouden. Hij heeft als taak om leerlingen voor te bereiden op een steeds in beweging zijnde samenleving. Hij staat voor een leven lang ontwikkelen en streeft ernaar zich altijd te verbeteren. De docent is erop gericht de leerling in en met de wereld te laten leren en hierop zelf regie te leren nemen.

De docent creëert een omgeving waarin de leerling de regie op zijn onderwijs wil en leert nemen. Hij verzorgt onderwijs dat aansluit bij de belevingswereld en de ontwikkeling van de leerling, zodat de leerling zich voldoende competent voelt om aan het roer te staan. Door leerlingen

betekenisvolle keuzes te laten maken en hen te helpen op hun eigen ontwikkeling te reflecteren, stimuleert de docent een gevoel van eigenaarschap bij de leerling.

Verbinding

Je hebt elkaar nodig om te leren en je perspectief te verbreden. Als lid van een team werkt de docent samen en ondersteunt hij leerling en ouders bij het uitstippelen van de eigen leerroute van de leerling. De docent is een schakel tussen de school en de vervolgopleiding en is zich bewust van wat er in zijn vakgebied gebeurt en welke kansen daar liggen.

In het onderwijs binnen De Grift is ruimte en oog voor de rol van de school in de maatschappij. Binnen en buiten het klaslokaal wordt betekenisvol onderwijs gegeven. Er is daarbij ook ruimte voor attitudeontwikkeling en belangrijke maatschappelijke thema's als duurzaamheid, klimaat en wereldburgerschap. Onderwijs draait immers niet alleen om kennisvergaring. De docent werkt samen met leidinggevenden, collega's en ouders om de leerling te ondersteunen bij het vinden van zijn weg in de samenleving.