

SCHOOLPLAN GOOIS LYCEUM 2020-2024



JE VOELT JE THUIS OP HET GOOIS



GOOISE SCHOLEN FEDERATIE



GOOIS LYCEUM

HAVO / VWO / TECHNASIJM / GYMNASIJM

INHOUDSOPGAVE



- 3. Inleiding
- 4. Schoolplan 2020-2024
- 6. Missie, visie en profiel
- 8. We leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren.
- 14. Wij bieden veel keuzemogelijkheden
- 16. Wij zien en waarderen elkaar: je voelt je thuis op het Goois
- 19. Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun leerproces
- 22. Het Goois in cijfers
- 23. Inspiratiebronnen

IN HET SCHOOLPLAN VERWIJZEN WE VOOR MEER INFORMATIE NAAR ONDERLIGGENDE VISIEDOCUMENTEN. ALLE DOCUMENTEN ZIJN TE VINDEN DOOR OP DE LINKS IN HET SCHOOLPLAN OF OP DEZE TEKST TE KLIKKEN. DE DOCUMENTEN OP DE DRIVE WORDEN WAAR NODIG GEACTUALISEERD EN/OF VERVANGEN.



SCHOOLPLAN GOOIS LYCEUM 2020-2024



'JE VOELT JE THUIS OP HET GOOIS'

Voor u ligt het schoolplan 2020-2024 van het Goois Lyceum. Samen met vele collega's, leerlingen, ouders en andere betrokkenen hebben wij een lange en mooie route bewandeld om met elkaar scherp te krijgen wat onze school uniek maakt: wat zijn onze missie en visie en wat kenmerkt ons profiel? We hebben met elkaar benoemd waar we staan, waar we naartoe willen en ook hoe we daar willen komen.

Dit schoolplan sluit aan bij ons vorige schoolplan en is een ontwikkeldocument: work in progress. Dit past bij onze school, want op het Goois Lyceum hebben we ontwikkeling hoog in het vaandel. We zijn een leergemeenschap waarbinnen we ons vanuit vertrouwen en verbinding richten op constant leren op vele vlakken. De cognitieve en de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen in combinatie met onze eigen groei staan centraal. We hopen dat u deze kernwaarden herkent in dit schoolplan.

Speciale dank gaat uit naar het 'kernteam schoolplan 2020-2024' en alle anderen die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit schoolplan. Namens het gehele team van het Goois Lyceum, veel leesplezier!

Miriam Watts-Jones,
rector



TIJDLIJN PROCES SCHOOLPLAN 



HIGHLIGHTS SCHOOLPLAN 2020-2024

'JE VOELT JE THUIS OP HET GOOIS'



HET GOOIS IN CIJFERS

WAAR STAAN WE NU?

- De inspectie heeft ons beoordeeld met de hoogst haalbare score 'goed' voor de algehele onderwijskwaliteit.
- De slagingspercentages voor zowel havo als vwo zijn hoger dan of gelijk aan het landelijk gemiddelde.
- De onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van zowel havo als vwo zijn hoger dan het landelijk gemiddelde.
- De tevredenheid van leerlingen en ouders is hoger dan of vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.
- Leerlingen waarderen de sociale veiligheid zeer hoog.
- De helft van onze leerlingen neemt naast de lessen vrijwillig deel aan ons middagprogramma met master modules, skill modules en support modules.
- We streven ernaar dat al onze docenten bevoegd zijn. Onbevoegde docenten halen binnen 2 jaar na aanstelling een lesbevoegdheid.
- Wij zijn financieel gezond.

Wij streven ernaar deze cijfers voor de komende jaren op dit niveau te houden of verder te verhogen.



WAARDEN

Op het Goois Lyceum staan we voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs met een breed aanbod en keuzemogelijkheden. Leerlingen zijn betrokken bij het leerproces en worden optimaal begeleid in hun ontwikkeling tot zelfstandige, kritische, creatieve mensen met zelfvertrouwen en brede interesse.

DIT BETEKENT:

- We leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren.
- Wij bieden veel keuzemogelijkheden.
- Wij zien en waarderen elkaar - je voelt je thuis op het Goois.
- Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun leerproces.



**“Samen
elke dag
een beetje
beter”**



Onze **WAARDEN** en **RICHTINGGEVENDE UITSPRAKEN** zijn uitgewerkt in **23 ONTWIKKELDOELSTELLINGEN** die richting geven aan ons handelen



RICHTING- GEVENDE UITSPRAKEN

VOOR DE KOMENDE 4 JAAR...

- Leren van elkaar vindt plaats op alle niveaus binnen en buiten de school.
- Wij betrekken leerlingen (en ouders) bij de continue verbetering van ons onderwijs.
- Wij vinden blijven leren en ontwikkelen zo belangrijk dat we daar tijd en (financiële) ruimte voor vrijmaken.
- Wij onderzoeken en analyseren continu onze onderwijsresultaten om ons onderwijs nog verder te verbeteren.
- In de onderbouw bieden wij leerlingen stromen-onderwijs aan en wij blijven het aanbod daarbinnen vernieuwen.
- Wij hebben een breed aanbod in ons middagprogramma met master modules, skill modules en support modules.
- Persoonlijke aandacht voor leerling en collega staat voorop.
- Wij bieden leerlingen kansen en zien determinatie als een continu proces.
- Ons handelen is erop gericht om leerlingen inzicht te geven in het eigen leerproces.
- Wij begeleiden leerlingen naar het nemen van steeds meer verantwoordelijkheid in hun eigen leerproces.



GOOIS LYCEUM

HAVO / VWO / TECHNASCIUM / GYMNASCIUM



Missie, visie en profiel van het Goois Lyceum



We starten dit schoolplan met de formulering van onze missie en onze visie. En op basis van onze missie en visie hebben we een profiel geformuleerd voor de periode 2020-2024.

MISSIE

We werken vanuit 'vertrouwen in' en 'betrokkenheid van' alle leerlingen, ouders, docenten en het ondersteunend personeel aan de brede vorming van onze leerlingen. In onze missie staan de volgende waarden centraal:

1. leren van elkaar: we leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren
2. keuzevrijheid: wij bieden veel keuzemogelijkheden
3. erkenning en waardering: we zien en waarderen elkaar - je voelt je thuis op het Goois
4. zelfstandigheid en verantwoordelijkheid: leerlingen zijn mede-eigenaar van hun leerproces

VISIE

Het Goois Lyceum biedt betekenisvol onderwijs in een veilige en lerende omgeving, waarin zowel vakinhoud als vaardigheden veel aandacht krijgen. Formatieve evaluatie en gedoseerde autonomie stimuleren het eigenaarschap van onze leerlingen over hun leerproces. Leerlingen krijgen de ruimte om zich breed te ontwikkelen en keuzes te maken. Dit alles draagt bij aan de persoonsvorming van onze leerlingen.

ONDERBOUWING VISIE

WANNEER DIT ONZE MISSIE EN ONZE VISIE ZIJN, WAT IS DAN ONS PROFIEL?

Het Goois Lyceum staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs met een breed aanbod en keuzemogelijkheden. Leerlingen zijn betrokken bij het leerproces en worden optimaal begeleid in hun ontwikkeling tot zelfstandige, kritische, creatieve mensen met zelfvertrouwen en een brede interesse.

EXTERNE PROFILERING

We hebben de vier waarden die hierboven bij onze missie genoemd zijn vertaald naar uitspraken die richting geven aan ons handelen van elke dag. Uit die richtinggevende uitspraken zijn ontwikkeldoelstellingen gevolgd, die ons in staat stellen om onze visie in de praktijk vorm te geven.



Waarden,
richtinggevende
uitspraken
en bijpassende
Ontwikkel-
doelstellingen
Goois Lyceum
voor 2020-2024





We leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren.

We willen ons blijven verbeteren en samen kom je verder. Kennis delen en leren zijn onze kerntaken. Daarom is het belangrijk dat leerlingen en collega's van elkaar blijven leren. We zijn een school die midden in de maatschappij staat, we volgen en dragen bij aan ontwikkelingen en onderzoek op onderwijsgebied om te blijven vernieuwen en verbeteren. We werken samen met (onderwijs)organisaties die tevens onze critical friends zijn. Het is belangrijk om een lerende cultuur te ontwikkelen en te stimuleren. In de lessen kunnen docenten leerlingen stimuleren om nog meer van elkaar te kunnen leren. Collega's leren van elkaar door bij samen onderwijs te ontwikkelen en bij elkaar op lesbezoek te gaan. Hierbij past een organisatievorm die deze lerende cultuur stimuleert en faciliteert om onze eigen zaag scherp te houden.

De input van leerlingen en ouders helpt ons om kritisch te blijven om daarmee ons onderwijs (nog verder) te verbeteren. Wij onderzoeken en analyseren regelmatig onze onderwijsresultaten en verbeteren waar nodig.

1. Leren van elkaar vindt plaats op alle niveaus binnen en buiten de school.

Onderliggende ontwikkel-
doelstellingen komende 4 jaar:

1A. ALLE DOCENTEN GAAN BIJ ELKAAR OP LESBEZOEK OM DE KWALITEIT VAN LESSEN TE VERHOGEN.

INVULLING FORMATIEF
HANDELEN GL



?

HOE

We zetten ontwikkeluren in voor lesbezoeken en we ruilen afhankelijk van de financiële situatie lestijd in voor extra ontwikkeltijd: bij een volledige baan heeft een docent in schooljaar 2020/2021 maximaal 23,5 lesuren (ipv 25 zoals in de CAO is vastgesteld). We nemen in schooljaar 20/21 een extra pedagogische conciërgé aan om lessen te kunnen waarnemen, waardoor er ruimte ontstaat voor lesbezoek. Collega's formuleren hun persoonlijke ontwikkeldoelen en werken er individueel of in intervisiegroepen aan. Lesbezoeken zijn een belangrijk onderdeel om de ontwikkeldoelen te bereiken. Hierin onderzoeken we tevens de mogelijkheid om lessen te filmen en na te bespreken. De feedback en ontwikkeldoelen die voortkomen uit de lesbezoeken worden nog nadrukkelijker vast gedeeld van de waarderingssprekken.



WANNEER TEVREDEN

Als de persoonlijke ontwikkeldoelen bereikt worden en collega's zich blijven ontwikkelen, waarbij samen leren een vast onderdeel is van ieders baan.

1B. WE ORGANISEREN MOMENTEN VAN INTERNE EN EXTERNE KENNISDELING EN INSPIRATIE.



1C. WIJ STIMULEREN DAT LEERLINGEN VAN EN MET ELKAAR LEREN.

1D. WIJ VERZAMELEN INPUT OVER ONS EIGEN HANDELEN BIJ LEERLINGEN EN COLLEGA'S EN DIT IS STANDAARD EEN GESPREKS-ONDERWERP IN ONZE WAARDERINGS-GESPREKKEN.

?

HOE

We delen kennis in teams, in secties en tijdens studiedagen o.a. door het delen van good practices en met de input van deskundigen van buiten de school over relevante ontwikkelingen. Docenten ontwikkelen samen lessen, zowel binnen de sectie als vakoverstijgend. Ondersteunende collega's hebben ook eigen momenten van kennisdeling.



WANNEER TEVREDEN

Als collega's door de interne en externe input geïnspireerd raken en zich ondersteund voelen om de opgedane kennis en beschikbare good practices in te passen in hun eigen didactische handelen en we dit terugzien in evaluaties.

?

HOE

Er wordt op vele manieren van en met elkaar geleerd. Onze focus de komende jaren zal liggen op het vergroten van ons handelingsrepertoire op het gebied van formatief handelen opdat leerlingen nog meer van elkaar leren en peer feedback vaker een vanzelfsprekend onderdeel gaat uitmaken in de lessen.



WANNEER TEVREDEN

Als in de lesprogramma's duidelijke opdrachten terug te vinden zijn waarin leerlingen elkaar nodig hebben in het leerproces en als leerlingen in onderwijs-evaluaties teruggeven dat leerlingen onderling van elkaar leren.

INVULLING LESBEZOEKEN

?

HOE

Door input te vragen onder leerlingen en directe collega's, o.a. door middel van (onderwijs)evaluaties en georganiseerde uitwisseling. Iedere docent zorgt jaarlijks voor input van klassen en collega's en iedere ondersteunende medewerker zorgt voor input van belanghebbenden.



WANNEER TEVREDEN

Als de collega's een stap hebben gezet in hun persoonlijke ontwikkeldoel en dit zichtbaar kunnen maken.

FORMAT WAARDERINGSGESPREKKEN



We leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren.

1E. WE LEREN VAN ANDERE ONDERWIJS-(-GERELATEERDE) INSTELLINGEN (BINNEN EN BUITEN DE GSF) OM ONS TE BLIJVEN ONTWIKKELEN.

?

HOE

Door samen te werken met po, vo, hbo en wo over de invulling, overdracht, voortgang en aansluiting van ons onderwijs. Daarnaast speelt het netwerk van de GSF een belangrijke rol, mede door de organisatie van interne visitaties, het aanbod van onze interne academie, de uitwisseling in onderwijsbijeenkomsten en in vakorganisaties en het maandelijks overleg met de andere GSF-scholen.



WANNEER TEVREDEN

Als wij gericht en actief feedback en inspiratie van buitenaf organiseren die ervoor zorgt dat ons onderwijs verbetert en verder ontwikkelt. Dit zie je terug in de activiteiten op schoolniveau, op stroomniveau en op sectieniveau.



1F. WIJ ONDERZOEKEN WAAROM LEERLINGEN VOOR HET GOOIS LYCEUM KIEZEN EN WE KENNEN ONZE BEDREIGINGEN EN KANSEN IN DE REGIO. HIERMEE HOUDEN WIJ ONZE PROFILERING SCHERP.

?

HOE

Door nieuwe leerlingen te bevragen naar de motivatie van hun keuze en basisscholen te vragen waarom leerlingen voor het Goois Lyceum kiezen. Daarnaast bevragen wij onze leerlingpanels, leerlingarena's en ouders uit de verschillende leerjaren naar de sterktes en zwaktes van ons onderwijs.



WANNEER TEVREDEN

Als wij een goed beeld hebben van onze sterktes en zwaktes, onze bedreigingen en kansen en we daarop blijven handelen.



1G. WIJ ONDERZOEKEN EEN NIEUWE OVERLEGSTRUCTUUR DIE ZINVOL EN EFFECTIEF OVERLEG VOOR IEDEREEN OPLEVERT.

?

HOE

Door onderzoek te doen naar een meer passende overlegstructuur waarin leren van elkaar centraal staat. We zullen daarin externe expertise meenemen.



WANNEER TEVREDEN

Als we in schooljaar 21/22 de resultaten van het onderzoek vertaald hebben naar een organisatievorm die zinvol en effectief overleg oplevert.





We leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren.

2. Wij betrekken leerlingen (en ouders) bij de continue verbetering van ons onderwijs.

Onderliggende ontwikkeldoelstellingen komende 4 jaar:

2A. WIJ VERZAMELEN ACTIEF FEEDBACK VAN LEERLINGEN EN OUDERS OVER ONS ONDERWIJS IN HET ALGEMEEN EN DE SCHOOL ALS GEHEEL.

?

HOE

Wij organiseren input m.b.v. leerlingpanels, leerlingarena's en leerlingevaluaties. We zetten regelmatig evaluaties uit bij de ouders van onze leerlingen en de ouderraad is onze sparringpartner. Dit zijn vaste meetinstrumenten in het kwaliteitsbeleid.

Bij nieuwe collega's worden leerlingenevaluaties gebruikt als vast onderdeel van het beoordelingstraject nieuwe collega's en collega's verzamelen input van leerlingen voor hun waarderingsgesprek.

De input gebruiken we om ons onderwijs inhoudelijk te verbeteren en om praktische processen te optimaliseren. Daarnaast zijn leerlingen onderdeel van de benoemingsadviescommissie van schoolleiding en loge-medewerkers.

INVULLING LEERLINGPANELS EN LEERLINGARENA'S



FORMAT BEOORDELING NIEUWE COLLEGA'S



FORMAT WAARDERINGSGESPREK



WANNEER TEVREDEN

Wanneer leerlingen een bron van input zijn om ons onderwijs te optimaliseren en ouders input leveren om onze onderwijsorganisatie te verbeteren.



?

HOE

Door de ingezette lesvormen die het onderwijs op afstand ons heeft gebracht, in kaart te brengen. Door digitaal lesmateriaal en digitale toetsvormen verder te ontwikkelen alsmede de mogelijkheid om mondelinge examens en bepaalde begeleidingsgesprekken vaker op afstand te organiseren.



WANNEER TEVREDEN

Als we de positieve ontwikkelingen van het leren op afstand kunnen behouden en kunnen inzetten in ons 'reguliere' onderwijs.

3. Wij vinden blijven leren en ontwikkelen zo belangrijk dat we daar tijd en (financiële) ruimte voor vrijmaken.

Onderliggende ontwikkel-
doelstellingen komende 4 jaar:

3A. WIJ STIMULEREN EN FACILITEREN NA- EN BIJSCHOLING.

?

HOE

Wij stellen extra scholings-
budget (bovenop de wettelijke
CAO regeling) beschikbaar voor
collega's. Wij faciliteren het
halen van een (aanvullende)
bevoegdheid door ruimte
hiervoor beschikbaar te stellen.

PERSONEELSBELEID



WANNEER TEVREDEN

Als personeelsleden zich
blijven ontwikkelen; hun
scholingsbudget gebruiken en
hun kennis delen met andere
collega's. Dit is onderdeel van
het waarderingsgesprek.

4. Wij onderzoeken en analyseren continu onze onderwijsresultaten om ons onderwijs nog verder te verbeteren.

Onderliggende ontwikkeldoel-
stellingen komende 4 jaar:

4A. WE GEBRUIKEN PASSENDE KWALI- TEITSINSTRUMENTEN OM INZICHT TE KRIJGEN IN ONZE RESULTATEN.

?

HOE

We onderzoeken of onze kwa-
liteitsinstrumenten ons van de
gewenste informatie voorzien
en we zullen gaan werken
vanuit een kwaliteitsagenda.

KWALITEITSAGENDA GL



WANNEER TEVREDEN

Wanneer onze set aan
kwaliteitsinstrumenten nog
beter richting geeft aan ons
handelen.



We leren van elkaar om ons onderwijs en onze lessen te verbeteren.



Wij bieden veel keuzemogelijkheden

Op het moment dat mensen keuzes mogen of moeten maken, nodigt dat uit tot nadenken en tot je meer betrokken voelen. Bovendien verhoogt het de intrinsieke motivatie. Iemand die keuzemogelijkheden krijgt, doet meer moeite om de taak te volbrengen, scoort vaak beter op de taak en kiest sneller taken uit de zone van naaste ontwikkeling.

Het maken van keuzes vraagt ook om het nemen van verantwoordelijkheid. Beide zijn vaardigheden die wij onze leerlingen graag mee willen geven, omdat ze je in je hele leven van pas komen. Dat doen we onder andere met ons stromen-onderwijs en ons uitgebreide middagprogramma. Wij willen hiermee alle leerlingen uitdagen om hun persoonlijke interesse te volgen, hun eigen leerroute uit te stippelen en hun talent te ontwikkelen. De keuzemogelijkheden dragen bij aan de persoonsvorming van de leerlingen en leggen de basis voor een leven lang leren en voor een goede aansluiting bij een mogelijke vervolgstudie.

AANBOD MIDDAGPROGRAMMA 

5. In de onderbouw bieden wij leerlingen stromen-onderwijs aan en wij blijven het aanbod daarbinnen vernieuwen.

STROMENONDERWIJS
GL = WEBSITE 

5B. WIJ GAAN PERSOONS-VORMING EN DAARMEE OOK BURGERSCHAP-SONDERWIJS IN DE STROMEN VERSTEVIGEN. (ZIE OOK 10B.)

PLAN BILDUNG GL 



HOE

Om van leerlingen betrokken burgers te maken zijn vaardigheden als samenwerken, reflecteren, samen creëren, meningsvorming door dialoog en omgaan met verschillen belangrijk. Deze vaardigheden krijgen, naast de andere vaardigheden die in de stromen belangrijk zijn, in de lessen van elke stroom een stevige en herkenbare plek. Leerlingen leren hierdoor wie zij zijn en hoe zij vanuit een growth mindset leren en met anderen om willen gaan.

Onderliggende ontwikkeldoelstellingen komende 4 jaar:

5A. WIJ STREVEN NAAR STEVIGE STROMEN MET DEELS VERGELIJKBARE VAARDIGHEDEN.



HOE

De stromen delen hun visie, hun methodiek en hun kennis actief met elkaar. Zij bieden de leerlingen deels vergelijkbare vaardigheden aan binnen hun eigen kaders waarbij de inhoud van het programma steeds geëvalueerd en geactualiseerd wordt.



WANNEER TEVREDEN

Als elke stroom vernieuwend en relevant onderwijs aanbiedt en daarbij de verbinding met de buitenwereld aangaat. Als elke stroom een aantal vergelijkbare, maatschappelijk relevante, vaardigheden aanbiedt. Als iedere stroom genoeg leerlingen heeft om de onderwijskundige doelstellingen te borgen en financieel en organisatorisch gezond te zijn.



WANNEER TEVREDEN

Als de bovengenoemde vaardigheden herkenbaar terugkomen in het onderwijsprogramma en in de lessen van de verschillende stromen.

6. Wij hebben een breed aanbod in ons middagprogramma met mastermodules, skill modules en support modules

AANBOD MIDDAG-
PROGRAMMA GL



Onderliggende ontwikkel-
doelstellingen komende 4 jaar:

6A. WIJ STIMULEREN LEERLINGEN OM MEE TE DOEN AAN HET MIDDAG- PROGRAMMA.

?

HOE

Mentoren en docenten stimuleren leerlingen om mee te doen aan het middagprogramma. Zij besteden aandacht aan het aanbod en de verschillende mogelijkheden in de (mentor) lessen. Leerlingen formuleren hun eigen ontwikkeldoelen. Vanuit deze ontwikkeldoelen stimuleren mentoren leerlingen tot deelname aan het middagprogramma. Op de website is een duidelijk en aantrekkelijk overzicht te vinden van alle onderdelen van het middagprogramma.



**WANNEER
TEVREDEN**

Als de helft van de leerlingen elk schooljaar minstens één onderdeel uit het middagprogramma volgt en de meerwaarde daarvan ervaart.

6B. HET MIDDAGPROGRAMMA SLUIT AAN BIJ DE WENSEN, ONTWIKKELING EN HET VERVOLGTRAJECT VAN LEERLINGEN.

?

HOE

Door in kaart te brengen wat de wensen zijn van leerlingen en het aanbod deels aan te laten sluiten bij kennis/vaardigheden nodig voor HBO en WO. We zullen het aansluiten bij de wensen en de ontwikkeling blijven monitoren.



**WANNEER
TEVREDEN**

Als het deelnemers het aanbod als zinvol, goed en verrijkend beoordelen.





Wij zien en waarderen elkaar: je voelt je thuis op het Goois

Een veilige leeromgeving is de basis om te kunnen leren. Veiligheid creëer je onder andere door een verbinding aan te gaan met elkaar. Onze school vormt een hechte gemeenschap waar leerlingen en collega's zich thuisvoelen. Onderwijs maak je niet alleen, maar altijd met elkaar, het is een proces waarin je elkaar - leerling, ouders, school - nodig hebt om tot het beste resultaat te komen. Op onze school hebben we oog voor elkaar en gaan we met respect om met ieders eigen ruimte en mening.

7. Persoonlijke aandacht voor leerling en collega's staat voorop.

Onderliggende ontwikkeldoelstellingen komende 4 jaar:

7A. WIJ ZETTEN ACTIEF IN OP HET BEHOUDEN VAN HET VEILIGE KLIMAAT EN DE WARME SFEER DIE ONZE SCHOOL KENMERKEN.

?

HOE

Wij ondernemen actie als leerlingen of collega's buiten de groep dreigen te vallen. Wij hebben een up-to-date pestprotocol dat ieder jaar onder de aandacht gebracht wordt en ingezet wordt indien nodig. In het mentoraatsprogramma en de begeleiding zetten wij actief in op verschillen; iedereen mag zichzelf zijn. Waar nodig doen wij een beroep op ons zorgteam en/of onze vertrouwenspersoon. Ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) is actueel. Voor collega's geldt dat persoonlijk welbevinden en samenwerking altijd onderwerp zijn in de waarderingsgesprekken. De teamleider spreekt de teamleden regelmatig gedurende het jaar.

ORGANOGRAM ZORGTEAM

PESTPROTOCOL

SOP



WANNEER TEVREDEN

Als de score in leerling-enquêtes op het gebied van sociale veiligheid boven landelijk gemiddeld blijft. Als uit het medewerkersonderzoek blijkt dat collega's zich gezien en veilig voelen.

?

HOE

Onze communicatie is gericht op mogelijkheden, vertrouwen en ontwikkeling. Onze collega's communiceren volgens deze uitgangspunten die passen bij een growth mindset. Wij zetten de kennis van experts in om te analyseren en te adviseren welke taal wij gebruiken tijdens besprekingsmomenten over leerlingen (denk aan rapportvergaderingen en leerlingbesprekingen). Het advies dat hieruit volgt gebruiken wij om (nog) beter te worden.



WANNEER TEVREDEN

Als in elke vorm van communicatie over en met leerlingen of collega's vanuit een growth mindset, feitelijk, neutraal en met zorg over de ander gesproken wordt.

PROTOCOL RICHTLIJNEN VOOR
COMMUNICATIE MET EN OVER
LEERLINGEN EN OUDERS



7C. ONS PERSONEELS-
BELEID IS EROP
GERICHT OM
RUIJTE TE
BIEDEN AAN HET
VAKMANSCHAP EN
DE ONTWIKKEL-
DOELN VAN
ONZE (NIEUWE)
COLLEGA'S IN
EEN OMGEVING
WAARIN IEDEREEN
UITGEDAAGD
MAAR NIET
OVERVRAAGD
WORDT.

PERSONEELSBELEID 

?

HOE

Wij zetten ieder jaar een medewerkersonderzoek uit. De resultaten zijn input voor eventuele aanpassingen in ons personeelsbeleid. Onze gesprekscyclus is niet gericht op beoordeling, maar op persoonlijke en professionele ontwikkeling. De nieuwe collega's zitten wel in een beoordelingstraject. Zij krijgen binnen dat traject begeleiding en coaching die gericht is op hun mogelijkheden, leervragen en ontwikkeling als docent.

BEGELEIDING EN
BEOORDELINGSTRAJECT
NIEUWE COLLEGA'S



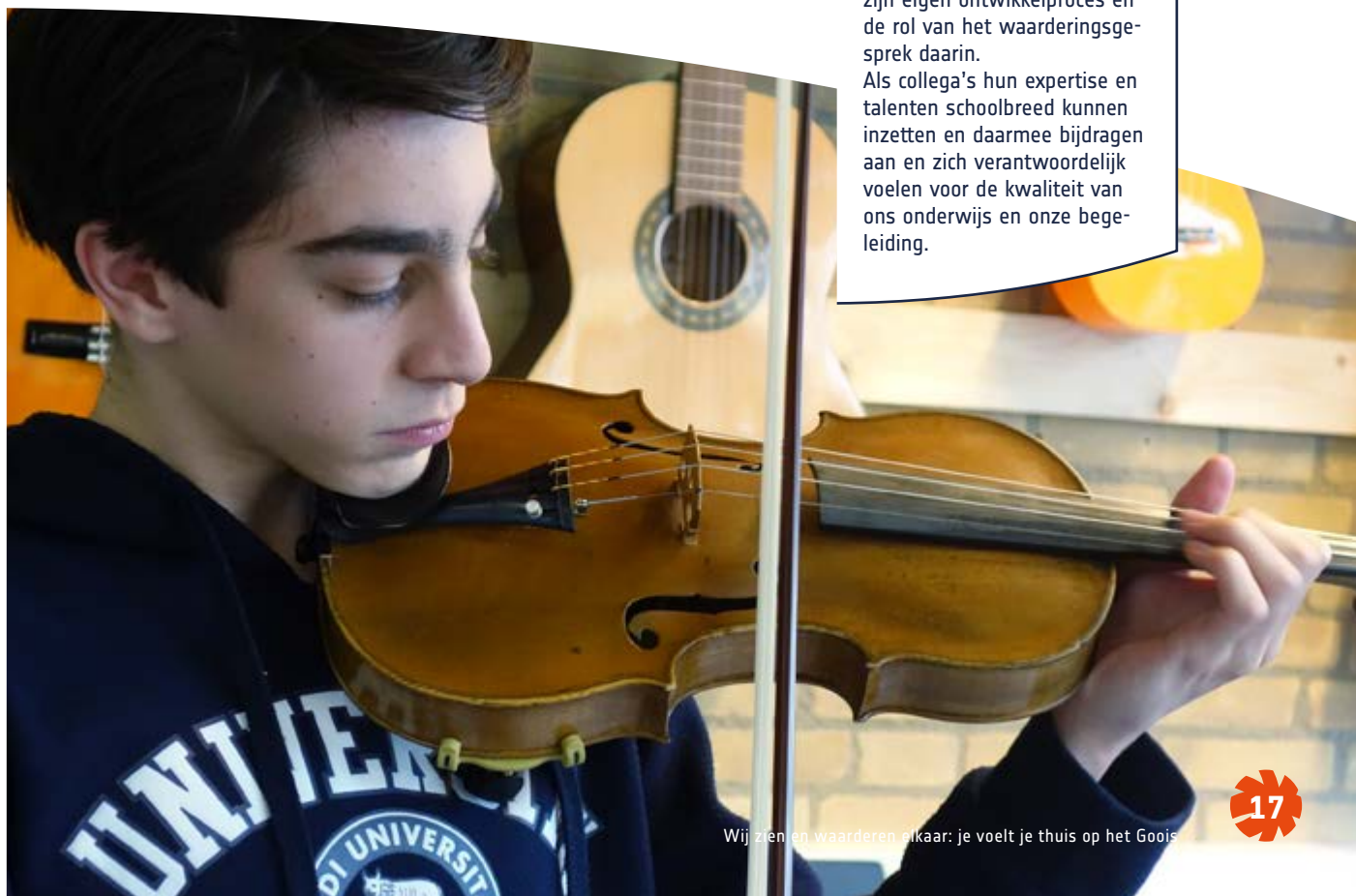
WANNEER TEVREDEN

Als ons personeelsbeleid (met als onderdeel daarvan ons taakbeleid) aansluit bij wat medewerkers nodig hebben, zodat iedereen zich gezien en erkend voelt.

Als alle collega's jaarlijks een waarderingsgesprek voeren waarin zij hun ontwikkeling zichtbaar maken en waarin zij kunnen aangeven wat zij nodig hebben om zich nog verder te ontwikkelen.

Als iedere collega zich persoonlijk verantwoordelijk voelt voor zijn eigen ontwikkelproces en de rol van het waarderingsgesprek daarin.

Als collega's hun expertise en talenten schoolbreed kunnen inzetten en daarmee bijdragen aan en zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van ons onderwijs en onze begeleiding.





Wij zien en waarderen elkaar: je voelt je thuis op het Goois

8. Wij bieden leerlingen kansen en we zien determinatie als een continu proces.

Onderliggende ontwikkeldoelstellingen komende 4 jaar:

**8A. WE KIJKEN
SCHERP NAAR HET
PERSPECTIEF VAN
IEDERE LEERLING,
ZODAT DEZE
DOORSTROOMT
NAAR EEN
PASSEND NIVEAU/
LEERLOOPBAAN.**

?

HOE

We voeren meerdere malen per jaar mentorgesprekken met de leerlingen en hun ouders over de voortgang en perspectief voor de toekomst. Daarnaast overleggen we in formele en informele setting met de collega's over de beste plek voor elke leerling. Er is uiteraard bijzondere aandacht voor dit onderwerp in leerjaar 1 en 2 en in het profielkeuzetraject in de 3e klassen.

We onderzoeken intern en extern wat het zou betekenen als we een school inrichten waar leerlingen niet meer blijven zitten. Dit onderzoek is erop gericht om ons eigen proces van determinatie en plaatsing te verbeteren.



WANNEER TEVREDEN

Als de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van zowel havo als vwo hoger is dan het landelijk gemiddelde.





Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun leerproces

9. Ons handelen is erop gericht om leerlingen inzicht te geven in het eigen leerproces.

Verantwoordelijkheid nemen voor je eigen leerproces maakt onderdeel uit van je persoonlijke ontwikkeling en is een vaardigheid voor het leven. Verantwoordelijkheid nemen betekent leren reflecteren (feedback), je eigen ontwikkeldoelen bepalen (feed up) en weten welke stappen je gaat zetten (feedforward). Je leert keuzes maken. Het nemen van verantwoordelijkheid bij het leerproces zorgt voor intrinsieke motivatie en betrokkenheid en het helpt leerlingen om tegenslagen en obstakels op te lossen.

De kans op persoonlijk succes wordt hiermee vergroot, ook in de aansluiting met vervolgopleidingen en de aansluiting met de beroepen van de toekomst.

Onderliggende ontwikkel-
doelstellingen komende 4 jaar:

9A. WIJ GEBRUIKEN FORMATIEF HANDELEN ALS MIDDEL OM LEERLINGEN MEDE-EIGENAAR TE MAKEN VAN HUN LEERPROCES.

INVULLING FORMATIEVE
EVALUATIE GL



?

HOE

In de lessen zie je formatief handelen regelmatig terug. De docenten hebben een breed en gevarieerd repertoire om formatieve evaluatie effectief in hun lessen te zetten. Zij kunnen dit in cyclische vorm inzetten (feed forward, feed up, feed back). Uitgangspunt is dat leerlingen per periode per vak de vorderingen van hun eigen leerproces in beeld hebben en onder woorden kunnen brengen en concrete mogelijkheden zien om zichzelf te verbeteren. In onze focus op formatief handelen brengen we we het aantal summatieve toetsen per jaar terug tot een aantal dat nodig is om beslissingen te kunnen nemen over beoordeling, bevordering en slaging. Wij onderzoeken hoe wij dit (nog beter) zichtbaar kunnen maken voor leerlingen (en hun ouders).



WANNEER TEVREDEN

Als leerlingen in leerlingenquêtes en leerlingarena's aangeven dat het inzicht in hun eigen leerproces wordt verhoogd door formatief handelen.

Als docenten zien dat formatief handelen bijdraagt aan het verkrijgen van inzicht in het leerproces van de leerlingen.





Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun leerproces

9B. ONZE DOCENTEN ZIJN BEKWAAM OP HET GEBIED VAN FORMATIEF HANDELEN EN GEBRUIKEN DIE KENNIS OM GEDIFFERENTIEERD LES TE GEVEN.

?

HOE

Door de secties en expert(s) op het gebied van formatief handelen tijd te geven om formatieve evaluatie verder te ontwikkelen in de lesprogramma's en een nog stevigere plek te geven in de school. Daarnaast wordt iedere docent geschoold in formatieve evaluatie en worden lesbezoeken afgenomen bij collega's die met formatieve evaluatie bezig zijn in de lessen. Zij worden voorzien van persoonlijke feedback. Daarnaast organiseren wij uitwisselingsmomenten gericht op formatieve evaluatie.



WANNEER TEVREDEN

Als in (de waarderings)gesprekken blijkt dat docenten zicht hebben op waar leerlingen staan in hun leerproces en wanneer iedere docent per periode op de juiste manier formatieve evaluaties inzet en de verkregen informatie gebruikt om in de lessen te differentiëren.



10. Wij begeleiden leerlingen naar het nemen van steeds meer verantwoordelijkheid in hun eigen leerproces.

Onderliggende ontwikkeldoelstellingen komende 4 jaar:

10A. WIJ MAKEN EEN RICHTLIJN EIGENAARSCHAP WAARIN OMSCHREVEN STAAT HOE IN TOENEMENDE MATE VERANTWOORDELIJKHEDEN BIJ DE LEERLING KOMEN TE LIGGEN. WIJ ONDERZOEKEN EN ONTWIKKELEN ZOWEL DE ROL VAN DE VAKDOCENT ALS DE MENTOR HIERIN.

RICHTLIJN EIGENAARSCHAP



?

HOE

Leerlingen kunnen aangeven waar ze staan in hun ontwikkeling van verantwoordelijkheid nemen. Leerlingen krijgen zelf (steeds meer) verantwoordelijkheden in de invulling van de mentorgesprekken. We geven per jaarlaag hernieuwde invulling aan ons mentoraat, zodat mentoren meer handvatten krijgen om leerlingen te begeleiden in het toewerken naar meer eigenaarschap over hun eigen leerproces. Daarnaast starten wij een pilot waarin leerlingen hun eigen reflectiemomenten met ouders en docenten voorbereiden.



WANNEER TEVREDEN

Als in iedere jaarlaag de nieuwe richtlijn eigenaarschap zichtbaar is. Als de mentor een passende rol heeft in deze leerlijn en als leerlingen kunnen aantonen dat zij zich ontwikkelen op dit vlak.



?

HOE

10B. WIJ ZIEN BILDUNG (PERSOONS- EN BURGERSCHAPS-VORMING) TERUG IN DE LESSEN VAN ALLE VAKKEN EN IN ONS MENTORAAT. (ZIE 5B.)

Bildungslessen zetten wij in als middel om bij te dragen aan de persoonsvorming van leerlingen en daarmee ook aan hun verantwoordelijkheidsgevoel. Leerlingen krijgen een eigen kijk op zichzelf, de ander en de wereld. De bildungsmethode van het Goois Lyceum wordt minimaal eenmaal per periode in iedere vakles toegepast. Ook in het mentoraat is het inzicht krijgen in 'wie ben ik' voor leerlingen duidelijk terug te vinden in de mentorlessen.



WANNEER TEVREDEN

Als de bildungslessen ter inspiratie en informatie regelmatig gedeeld worden met collega's, leerlingen en ouders. Als leerlingen in leerlingenquête en leerlingarena's aangeven dat naast vaklessen ook de brede persoonlijkheidsvorming centraal staat.



BILDUNGSMETHODE GL



Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun leerproces



HET GOOIS IN CIJFERS

De inspectie heeft ons beoordeeld met de hoogst haalbare score 'goed' voor de algehele onderwijskwaliteit.

INSPECTIERAPPORT

1. De slagingspercentages voor havo en vwo zijn hoger of gelijk aan het landelijk gemiddelde.
2. De onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van zowel havo als vwo zijn hoger dan het landelijk gemiddelde.
3. De tevredenheid van leerlingen is hoger of vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.
4. Leerlingen waarderen de sociale veiligheid zeer hoog.
5. De helft van onze leerlingen neemt naast de lessen vrijwillig deel aan ons middagprogramma met mastermodules, skill modules en support modules.
6. We streven ernaar dat al onze docenten bevoegd zijn. Onbevoegde docenten halen binnen twee jaar na aanstelling een lesbevoegdheid.
7. Wij zijn financieel gezond

1-4: OPBRENGSTENKAART

7: FINANCIËLE MEERJARENPLANNING

Wij streven ernaar deze cijfers voor de komende jaren op dit niveau te houden of verder te verhogen.





Inspiratiebronnen

- Biesta, G.J.J.(2015). Het prachtige risico van onderwijs
- Bloom, B.(1956). Taxonomy of Educational Objectives
- De Boer, H., Donker-Bergstra, A. S., & Kostons, D. N. M.(2012). Effective Strategies for Self-regulated Learning: A Meta-Analysis
- Covey, S. (1989). De zeven eigenschappen van effectief leiderschap
- Dohmen, J.(2019). Moderne bildung; hoe jongeren hun leven vorm kunnen geven, 2019
- Hattie, J. (2008). Leren zichtbaar maken
- Kiefer & Pennington (2017). Associations of teacher autonomy support and structure with young adolescents' motivation, engagement, engagement, belonging, and achievement
- Kirschner, P.A., Luce Claessens & Steven Raaijmakers (2018). Op de schouders van reuzen, inspirerende inzichten uit de cognitieve psychologie voor leerkrachten
- Pink, D. (2009). Drive: the surprising truth about what motivates people
- Ros, et. al. (2020). Gemotiveerd leren en lesgeven: De kracht van intrinsieke motivatie
- Sahlberg, P. (2011). Finnish Lessons, What the world can learn from educational change in Finland, New York: Teachers college Columbia University
- Vygotsky, L.S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes, Cambridge

IN HET SCHOOLPLAN VERWIJZEN WE VOOR MEER INFORMATIE NAAR ONDERLIGGENDE VISIEDOCUMENTEN. ALLE DOCUMENTEN ZIJN TE VINDEN DOOR OP DE LINKS IN HET SCHOOLPLAN OF OP DEZE TEKST TE KLIKKEN. DE DOCUMENTEN OP DE DRIVE WORDEN WAAR NODIG GEACTUALISEERD EN/OF VERVANGEN.



JE VOELT JE THUIS OP HET GOOIS

COLOFON

Dit schoolplan is een uitgave van het Goois Lyceum.
Ontwerp: Blauwe Zone Leeuwarden, www.blauwe.zone
Tekst: team Goois Lyceum
Fotografie: Irma Jansen en Lars Zwemmer

Goois Lyceum
Vossiuslaan 2a
1401 RT Bussum
T 035 800 32 50
gl-info@gsf.nl

www.gooislyceum.nl



GOOIS LYCEUM
HAVO / VWO / TECHNASIUM / GYMNASIUM