

SCHOOLPLAN 2025-2029



**JE VOELT
JE THUIS OP
HET GOOIS**



GOOIS LYCEUM
HAVO / VWO / TECHNASIUM / GYMNASIUM



**GOOISE SCHOLEN
FEDERATIE**

www.gooislyceum.nl

LEESWIJZER

Dit schoolplan is opgebouwd uit drie waarden, die belangrijk zijn voor het profiel van onze school. Onder elke waarde zijn een of meerdere richtinggevende uitspraken opgenomen; deze geven richting aan ons dagelijks handelen. Onder elke richtinggevende uitspraak zijn één of meerdere ontwikkeldoelstellingen geformuleerd. Deze geven inzicht in hoe we aan onze doelen willen werken en wanneer we tevreden zijn.



WAARDEN



Het Goois Lyceum staat voor kwalitatief hoogwaardig havo- en vwo-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. Daarbij werken we vanuit een drietal belangrijke waarden:

DIT BETEKENST:

- **leren:** we leren van elkaar om samen ons onderwijs en onze lessen te verbeteren
- **waarderen:** we zien en respecteren elkaar - je voelt je thuis op het Goois
- **motiveren:** we vergroten zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en keuzevrijheid



Onze **WAARDEN** vormen de basis voor een aantal **RICHTINGGEVENDE UITSPRAKEN** die bedoeld zijn om richting te geven aan ons handelen. Vanuit deze uitspraken zijn er **26 ONTWIKKELDOELSTELLINGEN** voor de komende jaren geformuleerd waarbij ook beschreven staat wanneer we tevreden zijn.



RICHTING- GEVENDE UITSPRAKEN

VOOR DE KOMENDE 4 JAAR

Leren:

- Ons didactisch handelen is erop gericht om het beste uit elke leerling te halen en de leskwaliteit hoog te houden.
- We zetten samen duurzaam in op de implementatie van de vier basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid).
- Wij vinden blijven leren van elkaar, samenwerken met elkaar en onszelf blijven professionaliseren zo belangrijk, dat we daar tijd en (financiële) ruimte voor vrijmaken op alle niveaus binnen en buiten de school.

Waarderen:

- Dankzij ons pedagogisch klimaat voelt iedereen zich veilig en welkom op school en het naleven van schoolregels biedt voorspelbaarheid en rust.
- Wij bieden leerlingen kansen en we zien determinatie als een continu proces om leerlingen in de afdeling te plaatsen die het beste bij hen past.

Motiveren:

- We begeleiden leerlingen naar het ontwikkelen van meer zelfregulatie om bewust leren te stimuleren.
- We hebben een passend en uitdagend aanbod om leerlingen te stimuleren hun ontwikkeling te verbreden en te verdiepen en hun onderwijs zelf gedeeltelijk vorm te geven.
- We zetten in op aantrekkelijk werkgeverschap in een passende organisatiestructuur.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
Missie, visie en profiel	6
Toelichting op de waarden	7-9
Leren	10-15
Waarderen	16-19
Motiveren	20-25
Het Goois in cijfers	26
Inspiratiebronnen	27





INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan 2025-2029 van het Goois Lyceum. Dit schoolplan is tot stand gekomen met de inbreng van leerlingen, ouders en alle medewerkers van de school. De opzet en een deel van de inhoud van het schoolplan zijn gebaseerd op het schoolplan 2020-2025, omdat wij nog steeds achter de missie en visie van dit schoolplan staan. Wij zijn trots op waar we nu staan: we zijn een school met goede resultaten en een fijne sfeer. Docenten werken vanuit vakmanschap en vertrouwen aan hoogwaardig onderwijs voor onze leerlingen. Vanuit deze basis bouwen we de komende jaren verder, waarvoor dit schoolplan ons richting geeft.

In de aanloopfase naar dit schoolplan hebben we gekeken naar ontwikkeldoelen uit ons vorige schoolplan die inmiddels zijn verankerd in de school. Denk hierbij aan het onderzoeken en analyseren van onze onderwijsresultaten, wat heeft geleid tot een professioneel kwaliteitsbeleid, of ons stromenonderwijs en middagprogramma, die de afgelopen jaren verder zijn ontwikkeld. Deze en enkele andere onderdelen uit ons vorige schoolplan zijn inmiddels zo verankerd in de school dat we ze niet opnieuw opnemen als richtinggevende uitspraak in dit schoolplan, maar wel beschrijven als basis waarop we verder gaan.

Tegelijkertijd is er in de afgelopen vijf jaren veel veranderd in de maatschappij. We zien dat voor een deel ook terug in de (werk)houding van leerlingen. In dit schoolplan zetten we daarom nog meer in op ons pedagogisch klimaat, waarin we duidelijke kaders en regels hanteren, maar ook de uitgestoken hand aan leerlingen niet uit het oog verliezen. Hierin zullen onze leerlingcoördinatoren, maar natuurlijk ook onze docenten en afdelingsleiders een belangrijke rol spelen. Zo willen we bereiken dat leerlingen zich veilig en welkom voelen bij ons op school en dat schoolregels voorspelbaarheid en rust bieden.

De afgelopen jaren hebben we de kwaliteit van onze eigen lessen onder de loep genomen via lesbezoeken van collega's (interne visitatie) onder leiding van een externe partij. Naar aanleiding van deze interne visitatie hebben we een aantal aandachtspunten geformuleerd die de basis vormen voor een nieuw speerpunt in het schoolplan: 'Ons didactisch handelen is erop gericht om het beste uit elke leerling te halen en de leskwaliteit hoog te houden'. We willen meer inzetten op motiverende en activerende elementen binnen de les, waarin we actualiteit vaker laten terugkomen. Om dit te bereiken, zullen we de samenwerking tussen collega's nog verder verstevigen.

Tot slot is er de laatste jaren een verschuiving gaande op de arbeidsmarkt. Het wordt steeds moeilijker om bekwame vakdocenten te vinden en deze aan de school te binden. Daarom wordt in dit schoolplan hernieuwde aandacht besteed aan het opleiden binnen de school en het duurzaam binden van medewerkers aan de school.

Het Goois Lyceum wil financieel gezond blijven met een financiële reserve die voldoende groot is om de continuïteit bij tegenvallers te garanderen. Afhankelijk van de financiële situatie en de in een bepaald schooljaar beschikbare personele formatie kan het nodig zijn de uitvoering van de geplande doelen te faseren of te prioriteren. In de jaarplannen worden deze keuzes gemaakt en onderbouwd.

Speciale dank gaat uit naar het 'kernteam schoolplan 2025-2029' en alle anderen die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit schoolplan. Namens het gehele team van het Goois Lyceum, veel leesplezier!



Missie, visie en profiel Goois Lyceum

We starten dit schoolplan met het onderstrepen van onze missie en onze visie, die zijn vastgesteld voor het schoolplan 2025-2029. Wij hebben deze missie en visie herijkt, wat leidt tot nagenoeg hetzelfde profiel in ons huidige schoolplan.

ONZE MISSIE

We werken vanuit 'vertrouwen in' en 'betrokkenheid van' alle leerlingen, ouders, docenten en leden van het onderwijsondersteunend personeel aan de brede vorming van onze leerlingen.

In onze missie staan de volgende drie waarden centraal:

- **leren:** we leren van elkaar om samen ons onderwijs en onze lessen te verbeteren
- **waarderen:** we zien en respecteren elkaar - Je voelt je thuis op het Goois
- **motiveren:** we vergroten zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en keuzevrijheid

TOELICHTINGEN OP DE WAARDEN



We leren van elkaar om samen 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 samen onderwijs te ontwikkelen en bij elkaar op lesbezoek te gaan. 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.



We zien en respecteren 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, medewerkers - 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.



We vergroten zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en keuzevrijheid

Het maken van keuzes nodigt uit tot nadenken en het vergroten van je betrokkenheid. 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 willen meegeven, omdat ze je hele leven van pas komen. Dat doen we met ons **stromenonderwijs** en ons **middagprogramma**. In de komende vier jaar willen we leerlingen meer keuzemogelijkheden geven en hen begeleiden in het kunnen maken van die keuzes. Wij willen hiermee alle leerlingen uitdagen om hun persoonlijke interesse te volgen, hun eigen leerroute uit te stippelen en hun talent te ontwikkelen.



ONZE VISIE

Het Goois Lyceum biedt betekenisvol onderwijs in een veilige en lerende omgeving, waarin zowel vakinhoud, vaardigheden als persoonlijk welzijn veel aandacht krijgen. Wij begeleiden onze leerlingen in het nemen van steeds meer verantwoordelijkheid in hun eigen leerproces. Leerlingen krijgen de ruimte om zich breed te ontwikkelen en keuzes te maken. Dit alles draagt bij aan de persoonsvorming van onze leerlingen.

PROFIEL

Wanneer dit onze missie en onze visie zijn, wat is dan ons profiel? Het Goois Lyceum staat voor kwalitatief hoogwaardig havo- en vwo-onderwijs met een breed aanbod en keuzemogelijkheden. Leerlingen worden actief betrokken bij het leerproces en de schoolorganisatie en worden optimaal begeleid in hun ontwikkeling tot zelfstandige, kritische, creatieve mensen met zelfvertrouwen en een brede interesse. Het schoolgebouw is een plek waar leerlingen en collega's elkaar ontmoeten, ook buiten de lessen. We hebben sinds het schooljaar 2024-2025 een helder telefoonbeleid: de mobiele telefoon is thuis of in de kluis.

VAN WAARDEN NAAR

RICHTINGGEVENDE UITSPRAKEN

Voor het schoolplan voor de komende vier jaren (2025-2029) hebben we de drie waarden die hierboven bij onze missie genoemd zijn, vertaald naar uitspraken die richting geven aan ons handelen van elke dag. Uit die richtinggevende uitspraken volgen ontwikkeldoelstellingen voor de komende vier jaar, die ons in staat stellen om onze visie in de praktijk vorm te geven. In dit schoolplan worden deze ontwikkeldoelstellingen genoemd en uitgebreid beschreven.



IN HET KORT IS ONS SCHOOLPLAN OP DE VOLGENDE MANIER SAMEN TE VATTEN:

LEREN:

WE LEREN VAN
ELKAAR OM SAMEN
ONS ONDERWIJS
EN ONZE LESSEN TE
VERBETEREN

- Ons **didactisch handelen** is erop gericht om het beste uit elke leerling te halen en de **leskwaliteit** hoog te houden.
- We zetten samen duurzaam in op het integreren van de vier **basisvaardigheden** (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid) in de lessen.
- Wij vinden **leren** van elkaar, **samenwerken** met elkaar en onszelf blijven **professionaliseren** zo belangrijk, dat we daar tijd en (financiële) ruimte voor vrijmaken op alle niveaus binnen en buiten de school.

WAARDEREN:

WE ZIEN EN
RESPECTEREN ELKAAR
- JE VOELT JE THUIS
OP HET GOOIS

- Dankzij ons **pedagogisch klimaat** voelt iedereen zich veilig en welkom op school en het naleven van schoolregels biedt voorspelbaarheid en rust.
- Wij bieden leerlingen **kansen** en we zien determinatie als een continu proces om leerlingen in de afdeling te plaatsen die het beste bij hen past.

MOTIVEREN:

WE VERGROTEN
ZELFSTANDIGHEID,
VERANTWOORDELIJKHEID
EN KEUZEVRIGHEID

- We **begeleiden** leerlingen naar het ontwikkelen van meer **zelfregulatie** om **bewust leren** te stimuleren.
- We hebben een passend en uitdagend aanbod om leerlingen te stimuleren hun **ontwikkeling te verbreden en te verdiepen** en hun onderwijs zelf gedeeltelijk **vorm te geven**.
- We zetten in op aantrekkelijk **werkgeverschap** in een passende **organisatiestructuur**.

3 waarden, 8 richtinggevende uitspraken en 26 onderliggende ontwikkeldoelstellingen Goois Lyceum 2025-2029

LEREN:
WE LEREN VAN
ELKAAR OM SAMEN
ONS ONDERWIJS
EN ONZE LESSEN TE
VERBETEREN



1. Ons **didactisch handelen** is erop gericht om het beste uit elke leerling te halen en de **leskwaliteit** hoog te houden.

1A:

Ons handelen is erop gericht om docenten en leerlingen inzicht te geven in het leerproces.



HOE

We proberen het leren zo goed mogelijk in beeld te brengen via formatief handelen en differentiëren. We geven aan wat leerlingen kunnen leren van een lesactiviteit en maken zichtbaar of de leer- en lesdoelen zijn bereikt. We monitoren de resultaten van leerlingen en laten hen daar waar het kan en wenselijk is werken op eigen niveau en we laten leerlingen daar waar het kan keuzes maken in hun eigen leerproces. Daarnaast ruimen we tijd in waarin we de leerlingen laten reflecteren op hun leeractiviteiten en -opbrengst. Hiermee dragen we bij aan het zelfregulerend leren van leerlingen. Alle docenten zijn of worden geschoold in formatief handelen en differentiëren. Zij krijgen naar aanleiding van lesbezoeken persoonlijke feedback, die zij kunnen verwerken in hun lespraktijk.



WANNEER TEVREDEN



- Als we in het schooljaar 2026/2027, wanneer we opnieuw via interne visitatie onze leskwaliteit beoordelen met dezelfde instrumenten, verbetering zien in de resultaten op het aanbevelingspunt 'leren in beeld'.
- Als formatief handelen in de lessen regelmatig terug te zien is. Als docenten een breed en gevarieerd repertoire hebben om formatief handelen effectief in hun lessen in te zetten.
- Als docenten formatief handelen in cyclische vorm kunnen inzetten (feed forward, feed up, feedback).
- Als leerlingen in leerlingenquêtes en leerlingarena's aangeven dat het inzicht in hun eigen leerproces wordt verhoogd door formatief handelen.

1B:

We verhogen de leeropbrengst in de lessen.



HOE

We zorgen voor een heldere lesopbouw, waarin lessen in principe de volgende elementen bevatten: het uitspreken van een positieve verwachting, een helder leerdoel, een (activerende) werkvorm, een check en een inhoudelijke lesafsluiting waarin de leeropbrengst zichtbaar wordt. We betrekken leerlingen actief bij uitleg en checken actief of de uitleg begrepen is. We gebruiken opdrachten waarbij ook het denken van leerlingen wordt aangezet en zichtbaar wordt. Het streven is om leerlingen meer in interactie met elkaar te laten werken, omdat leerlingen dan van elkaar leren.



WANNEER TEVREDEN



- Als we in het schooljaar 2026/2027, wanneer we opnieuw via interne visitatie onze leskwaliteit beoordelen met dezelfde instrumenten, verbetering zien in de resultaten op het aanbevelingspunt 'lesopbouw'.

2. We zetten samen duurzaam in op de implementatie van de vier **basisvaardigheden** (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid).

2A:

We gaan taal & lezen verstevigen in alle lessen - iedere docent een taaldocent.



HOE

De school wordt steeds meer een taalrijke leeromgeving. We zorgen dat de mediatheek een actueel aanbod heeft en een leerling kan begeleiden en stimuleren in het kader van leesbevordering. Secties werken aan het toepassen van taalgerichte vakdidactiek in de vaklessen (TV0). Hiervoor maken zij een sectieplan, waarbij we ondersteuning bieden door kennisuitwisseling tussen secties te faciliteren en de parels uit de praktijk te delen met alle docenten. We zorgen ervoor dat er in alle klaslokalen goedgevulde boekenplanken aanwezig zijn waar ook boeken op staan die toegespitst zijn op het vak. We blijven investeren in onderwijswerkgroepen en projectcoördinatie voor onderwijsontwikkeling om ervoor te zorgen dat we onze ontwikkeldoelen behalen. Dit is verder uitgewerkt in ons taalbeleidsplan.



WANNEER TEVREDEN



- Als leerlingen vooruit gaan in het beheersen van de taal die zij nodig hebben bij alle vakken op school en in hun dagelijks leven. Denk hierbij aan lees- en schrijfvaardigheid bij alle vakken en het vermogen om een vraag te analyseren en een helder antwoord daarop te formuleren.
- Als we met behulp van CITO en Dia de vorderingen van onze leerlingen in beeld kunnen brengen.
- Als we merken dat het lezen van teksten en het volledig beantwoorden van open vragen een minder grote opgave voor leerlingen wordt doordat we op school aandacht en tijd inruimen om samen te lezen en aandacht te besteden aan formuleren.
- Als we volledig in kaart hebben gebracht waar in de jaarlagen de TV0-didactiek duurzaam is opgenomen in de sectieplannen.

2B:

We gaan rekenen verstevigen in ons gehele onderwijs.



HOE

Via het verstevigen van de samenwerking tussen verschillende secties waar rekenvaardigheden nodig zijn. We ontwikkelen een rekenkaart die leerlingen vanaf schooljaar 2025-2026 kunnen gebruiken bij deze vakken. De rekenkaart is onderdeel van het onlangs hernieuwde rekenbeleid op het Goois. Op deze manier zorgen we voor meer transfer en een heldere gezamenlijke rekentaal alsmede een vakoverstijgende rekenaanpak. We monitoren de vorderingen van de leerlingen via CITO rekenen of Diacijfer. Dit is verder uitgewerkt in ons rekenbeleid.



WANNEER TEVREDEN



- Als we een samenhangend, vakoverstijgend, doelgericht curriculum passend bij de leerlingenpopulatie hebben ontwikkeld.
- Als de bèta- en economiesecties de rekenkaart duurzaam inzetten in hun onderwijs en leerlingen een eenduidige rekenaanpak aangeleerd krijgen.
- Als leerlingen met behulp van de vakoverstijgende rekenkaart betere antwoorden geven bij opdrachten en toetsen.
- Als we met behulp van CITO en Dia de vorderingen van onze leerlingen in beeld kunnen brengen.

**2C:**

We gaan burgerschap en daarmee persoonsvorming verstevigen in vaklessen en in het mentoraatsprogramma.

HOE



Om van leerlingen betrokken burgers te maken, zijn vaardigheden als samenwerken, reflecteren, samen creëren, meningsvorming door dialoog en omgaan met verschillen belangrijk. Daarnaast besteden we aandacht aan maatschappelijke vraagstukken en leren leerlingen zich te verplaatsen in het perspectief van anderen. We zorgen dat deze vaardigheden in ieder geval in de lessen van elke stroom van de onderbouw een stevige en herkenbare plek krijgen. Leerlingen leren hierdoor wie zij zelf (willen) zijn en hoe zij vanuit een growth mindset leren en met anderen omgaan. We nodigen leerlingen actief uit om mee te praten over dingen die spelen in de school (zie ook ontwikkeldoelstelling 4a). Daarnaast verwerken we onze drie gekozen burgerschapsbouwstenen (identiteit, solidariteit en duurzaamheid) in zoveel mogelijk vakken en in een doorlopende leerlijn van projecten en lessen, alsmede in het mentoraatsprogramma. De komende jaren gaan we de gekozen pijlers herijken. We blijven investeren in onderwijswerkgroepen en projectcoördinatie voor onderwijsontwikkeling om ervoor te zorgen dat we onze ontwikkeldoelen behalen. Dit is verder uitgewerkt in ons burgerschapsbeleidsplan.

WANNEER TEVREDEN



- Als we een samenhangend, doelgericht curriculum passend bij de leerlingenpopulatie hebben ontwikkeld dat recht doet aan alle pijlers en kerndoelen.
- Als we volledig in kaart hebben waar in de jaarlagen de burgerschapsbouwstenen tot hun recht komen in lessen die duurzaam zijn opgenomen en die niet alleen recht doen aan kennis overbrengen maar ook recht doen aan de stap tot reflectie over de eigen situatie en de situatie van een ander.
- Als leerlingen beter worden in het voeren van een dialoog omdat zij beter in staat zijn van perspectief te wisselen en hun mening en gevoelens onder woorden te brengen met behoud van relatie.

**2D:**

We gaan digitale geletterdheid verstevigen.

HOE



Alle leerlingen werken aan de basisvaardigheden van digitale geletterdheid - en daarmee aan meerdere kerndoelen - binnen zo veel mogelijk verschillende vakken. Denk hierbij aan technische vaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en kunstmatige intelligentie. Alle leerlingen van het Goois Lyceum komen de komende vier jaar in de lessen in aanraking met een vorm van AI. Ze leren om te gaan met de kansen en bedreigingen en leren nadenken over wat AI betekent in de maatschappij en voor henzelf. De leden van de werkgroep doen verdere verdiepende kennis op over AI en blijven de ontwikkelingen op dit gebied volgen en fungeren als adviescommissie binnen de school. We onderzoeken of en op welke manier AI de school kan ondersteunen in het verbeteren van lessen en processen. Vanuit een inventarisatie op kerndoelen - schoolbreed en per sectie, die in het schooljaar 2024-2025 is gemaakt - werken we verder aan het duurzaam opnemen van de kerndoelen in de jaarprogramma's van diverse vakken. We onderzoeken of leerlingen onderdeel kunnen worden van de werkgroep digitale geletterdheid. We blijven investeren in onderwijswerkgroepen en projectcoördinatie voor onderwijsontwikkeling om ervoor te zorgen dat we onze ontwikkeldoelen behalen.

WANNEER TEVREDEN



- Als we een samenhangend, doelgericht curriculum passend bij de leerlingenpopulatie hebben ontwikkeld.
- Als we volledig in kaart hebben waar in de jaarlagen de kerndoelen tot hun recht komen in lessen die duurzaam zijn opgenomen en die niet alleen recht doen aan kennis overbrengen maar ook recht doen de stap tot reflectie over de eigen situatie en over de gevolgen voor de maatschappij.
- Als leerlingen zich ontwikkelen in technische vaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en kunstmatige intelligentie en als deze zichtbaar worden in de lessen.

3. Wij vinden blijven **leren** van elkaar, samenwerken met elkaar en onszelf blijven **professionaliseren** zo belangrijk, dat we daar tijd en (financiële) ruimte voor vrijmaken op alle niveaus binnen en buiten de school.



3A:

Om de kwaliteit van de lessen te verhogen, gaan alle docenten bij elkaar op lesbezoek.

HOE



We maken tijd en ruimte voor lesbezoeken en we ruilen afhankelijk van de financiële situatie lestijd in voor extra ontwikkeltijd: bij een volledige baan heeft een docent in schooljaar 2025/2026 maximaal 23,2 uren (ipv 25 zoals in de CAO is vastgesteld). Collega's formuleren hun persoonlijke ontwikkeldoelen in hun waarderingsgesprek en werken daaraan. Lesbezoeken zijn een belangrijk onderdeel om de ontwikkeldoelen te formuleren en eraan te werken. We onderzoeken welk lesobservatiekader past bij de ontwikkelingen van de school en trainen onszelf in het observeren van lessen en het geven van feedback. De feedback en ontwikkeldoelen die voortkomen uit de lesbezoeken krijgen een prominente plaats in de waarderingscyclus.

WANNEER TEVREDEN



- Als de persoonlijke ontwikkeldoelen verwoord en uiteindelijk bereikt worden en collega's zich blijven ontwikkelen, waarbij samen leren, bij elkaar op lesbezoek gaan en collega's in de les ontvangen een vast onderdeel is van ieders baan.



3B:

Wij stimuleren en faciliteren professionalisering.

HOE



We stellen voor schooljaar 2025-2026 wederom extra scholingsbudget (bovenop de wettelijke CAO regeling) beschikbaar voor collega's en onderzoeken of we dit ook de komende jaren kunnen doen. Wij stimuleren en faciliteren het halen van een (aanvullende) bevoegdheid door ruimte hiervoor beschikbaar te stellen. We zetten een divers scholingsaanbod op dat grotendeels op eigen initiatief gevolgd kan worden.

WANNEER TEVREDEN



- Als alle collega's zich blijven ontwikkelen; hun scholingsbudget gebruiken en hun kennis delen met andere collega's. Dit is onderdeel van het waarderingsgesprek.
- Als 50% van de aanwezige collega's bij een facultatief scholingsaanbod gebruik maakt van dit aanbod.



3C:
We ontwikkelen een meer systematische aanpak voor het delen van kennis en ervaring.



HOE

We stimuleren een lerende cultuur waarin collega's samen bouwen aan duurzaam inzetbare lessen en activiteiten. We nodigen secties uit om werkvormen, lesopzetten en vakoverstijgende thema's systematisch samen te ontwikkelen en te evalueren. Zo bevorderen we dat (nieuwe) collega's kunnen instappen in een gedragen curriculum, en dat de kwaliteit van ervaren docenten duurzaam wordt benut. Dit stimuleren we zonder het vakmanschap van individuele collega's uit het oog te verliezen. We maken tijd en ruimte vrij om werkvormen te delen (good practices) om zo van elkaar te leren.



WANNEER TEVREDEN



- Als de ontwikkelde lessen en het bijbehorende materiaal geborgd zijn binnen de secties en de jaarprogramma's.
- Als docenten ervaren dat zij worden ondersteund in het voorbereiden en uitvoeren van lessen.
- Als nieuwe collega's aangeven dat zij goed begeleid worden en kunnen voortbouwen op bestaand materiaal en gedeelde inzichten.
- Als deze samenwerking leidt tot zichtbare verbetering in onderwijskwaliteit, zoals blijkt uit visitaties, lesbezoeken van collega's of feedback van leerlingen.
- Als we tijdens (plenaire) bijeenkomsten rondom schoolontwikkeling good practices delen ter inspiratie.

3D:

De stromen werken gezamenlijk toe naar een vergelijkbare basis aan algemene vaardigheden (zoals samenwerking, reflecteren, presenteren, etc.) en blijven zorgen voor verbredend en verdiepend projectonderwijs.



HOE

De stromen delen hun visie, hun methodiek en kennis actief met elkaar. Voor de onderbouw wordt er een gedeelde leerlijn samenwerken en reflecteren opgezet. Stromen bieden de leerlingen algemene 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.



WAARDEREN:
WE ZIEN EN
RESPECTEREN ELKAAR
- JE VOELT JE THUIS
OP HET GOOIS.

Onderliggende ontwikkeldoelstelling komende 4 jaar:

4. Dankzij ons pedagogisch klimaat voelt iedereen zich **veilig en welkom** op school en het naleven van schoolregels biedt **voorspelbaarheid en rust**.

4A:

wij onderzoeken hoe we leerlingen nog meer inbreng kunnen geven in visie- en beleidsvorming.

HOE

Wij willen onderzoeken hoe we de stem van de leerlingen nog meer mee kunnen nemen in het vormen van onze visie en beleid door regelmatig met leerlingen te spreken over actuele onderwerpen, zoals het gebruik van SOM, leerlingbesprekingen of het verbeteren van de lessen. Hiervoor wenden we ons tot de leerlingenraad, die ook is vertegenwoordigd in de (G)MR. Daarnaast spreken we regelmatig groepen leerlingen in de vorm van leerlingenpanels, soms per jaarlaag en soms aan de hand van een onderwerp.



WANNEER TEVREDEN



- Als leerlingen hun visie en ideeën inbrengen als het gaat om onderwerpen die hen raken.
- Als de stem van leerlingen terugkomt in visie- en beleidsvorming.
- Als leerlingen niet alleen met de schoolleiding in gesprek kunnen gaan over hoe het gaat op school, maar met alle medewerkers.
- Als leerlingen een terugkoppeling krijgen van hun inbreng: wat is er met hun inbreng gebeurd?



4B:

Wij zetten actief in op het behouden van een veilige leeromgeving waarin iedereen zich thuis voelt.

HOE



Wij ondernemen actie als leerlingen of collega's buiten de groep dreigen te vallen. Wij hebben een up-to-date pestpreventieprotocol dat ieder jaar bij mentoren onder de aandacht wordt gebracht en indien nodig wordt ingezet. In het mentoraatsprogramma en de begeleiding zetten wij actief in op het erkennen van en recht doen aan verschillen; iedereen kan zichzelf zijn. In ons schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke rollen er zijn in de begeleiding en ondersteuning van onze leerlingen. We zetten de inzet van leerlingcoördinatoren voort om ondersteuning te bieden bij het realiseren van een veilige leeromgeving. Wij hebben vertrouwenspersonen in de school: twee voor leerlingen en één voor medewerkers. Nieuwe collega's nemen deel aan een inductietraject om hen wegwijs te maken in de school (zie ook ontwikkeldoelstelling 8d).

Daarnaast vergroten we ons handelingsrepertoire in het omgaan met leerlingen door een balans te zoeken in het aangeven van grenzen en het bieden van ruimte. We onderzoeken wat we hiervoor nodig hebben en zetten eventueel in op uitwisseling, professionalisering van medewerkers en ondersteuning in de klas vanuit de schoolleiding en leerlingcoördinatoren. We ontwikkelen een gedragen werkwijze in het opleggen van consequenties die logisch aansluiten bij verschillende soorten ordeverstoringen.

WANNEER TEVREDEN



- Als de score in leerlingenquêtes op het gebied van sociale veiligheid boven landelijk gemiddeld blijft.
- Als uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat collega's zich gezien en veilig voelen.
- Als nieuwe collega's in gesprekken met hun coach en teamleider aangeven dat ze zich welkom voelen in de school.
- Als docenten in staat zijn om positief gedrag bij leerlingen te stimuleren en ordeverstoringen te voorkomen.
- Als er een productief en prettig werkklimaat is in de lessen.
- Als medewerkers succesvol interveniëren in lastige situaties in klassen.



4C:

Wij zetten bewust in op de samenwerking en verbinding/relatie tussen medewerkers en leerlingen en tussen leerlingen onderling.

HOE



Wij hebben een positieve grondhouding en zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie. Wij faciliteren het voeren van een respectvolle dialoog, waarin zowel leerlingen als medewerkers zich gehoord voelen. We organiseren wederzijdse constructieve feedback. Ons telefoonbeleid (thuis of in de kluis) draagt bij aan meer onderling contact op school. We gaan meer verbindende activiteiten organiseren waar leerlingen en medewerkers elkaar tegenkomen. Denk hierbij aan sportieve of culturele activiteiten.



WANNEER TEVREDEN



- Als leerlingen in leerlingenpanels aangeven dat hun docenten op een positieve manier naar leerlingen en hun ontwikkeling kijken.
- Als uit de enquête van Vensters blijkt dat de scores voor veiligheid hoger zijn dan het landelijk gemiddelde.
- Als er zeker twee niet-lesgebonden activiteiten per jaar zijn waaraan leerlingen en collega's kunnen deelnemen.
- Als er in elk leerjaar verbindende activiteiten zijn opgenomen in zowel vaklessen als het mentoraatsprogramma.

4D:

Routines zijn voor docenten en leerlingen een helder principe en een vast onderdeel binnen de lespraktijk.

HOE



Wij blijven met docenten en leerlingen in gesprek over welke routines bijdragen aan rust en voorspelbaarheid in de les, met het doel eenduidige afspraken te maken die door alle collega's en leerlingen worden nageleefd.

WANNEER TEVREDEN



- Als alle docenten dezelfde, vaste routines hanteren in de lessen.
- Als leerlingen in enquêtes of panels aangeven dat routines duidelijk zijn en consequent worden toegepast en nageleefd.
- Als docenten ervaren dat gedeelde afspraken rust en duidelijkheid opleveren in hun lespraktijk.

4E:

We streven ernaar dat docenten zich bekwaam voelen om om te gaan met maatschappelijke vraagstukken, inclusie en diversiteit in de klas.

HOE



We betrekken de actualiteit regelmatig in onze lesstof. We onderzoeken wat docenten nodig hebben om maatschappelijke vraagstukken, inclusie en diversiteit bespreekbaar te maken in de les en spelen op deze vraag in door middel van professionalisering. Onze leerlingcoördinatoren en mentoren kunnen hierin mogelijk een rol spelen.

WANNEER TEVREDEN



- Als alle docenten zich senang voelen om dit soort thema's in de klas op goede wijze te kunnen bespreken.
- Als leerlingen zich gehoord voelen in lessen waarin maatschappelijke vraagstukken, inclusie en diversiteit aan bod komen en als zij actief en op respectvolle wijze (kunnen) bijdragen aan een klassengesprek.



5. Wij bieden leerlingen **kansen** en we zien **determinatie** als een continu proces om leerlingen in de afdeling te plaatsen die het beste bij hen past.

5A:

We kijken scherp naar het perspectief van iedere leerling, zodat deze doorstroomt naar een passend niveau/profiel/leerloopbaan.



HOE

We voeren meerdere malen per jaar mentorgesprekken met de leerlingen en hun ouders over de voortgang en het perspectief voor de toekomst. Daarnaast voeren we het professionele gesprek met collega's over de beste plek voor elke leerling. Er is uiteraard extra 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 wederom hoger zijn dan het landelijk gemiddelde.
- Als leerlingen in het derde leerjaar in de juiste afdeling zitten (omdat zij de overstap naar de bovenbouw kunnen maken).





Onderliggende ontwikkeldoelstelling komende 4 jaar:

MOTIVEREN:
WE VERGROTEN
ZELFSTANDIGHEID,
VERANTWOORDELIJKHEID
EN KEUZEVRIJHEID



6. We begeleiden leerlingen naar het ontwikkelen van meer zelfregulatie om **bewust leren** te stimuleren.

6A:

We ontwikkelen een handelingsrepertoire waarin we inzetten op het passend begeleiden van leerlingen met het doel om hun zelfregulerend vermogen te vergroten. Wij onderzoeken en ontwikkelen zowel de rol van de vakdocent als de mentor hierin.

HOE

Zelfregulerend leren is het proces waarbij een leerling gedachten, gedrag en emoties monitort en bijstuurt bij een leertaak om een bepaald leerdoel te kunnen bereiken. Docenten en mentoren zijn zich ervan bewust dat er bij de ontwikkeling van leerlingen passende begeleiding nodig is om dit te realiseren. We leren een aantal bewezen leerstrategieën aan te reiken tijdens de lessen, die leerlingen in staat stellen in toenemende mate verantwoordelijkheid te nemen in het eigen leerproces. Denk hierbij aan het maken van keuzes in lessen en huiswerk of het bijhouden van de agenda en planning. Leerlingen mogen hierbij fouten maken om daarvan te leren. We ontwikkelen een manier waarop leerlingen de benodigde informatie krijgen om te plannen, maar we nemen het plannen niet over. Leerlingen krijgen zelf (steeds meer) verantwoordelijkheden in de invulling van de Leerling, Ouder en School (LOS)-gesprekken en mentorgesprekken.



WANNEER TEVREDEN

- Als docenten leerlingen strategieën aanreiken die het zelfregulerend leren bevorderen en hiermee bewust leren stimuleren.
- Als het zelfregulerend vermogen van leerlingen zichtbaar groeit en leerlingen in leerlingpanels en enquêtes aangeven dat zij zich ontwikkelen op dit vlak.
- Als mentoren in alle leerjaren een passende rol hebben in het bevorderen van zelfregulatie van de leerlingen.



7. We hebben een passend en uitdagend aanbod om leerlingen te stimuleren hun **ontwikkeling te verbreden en te verdiepen en hun onderwijs zelf gedeeltelijk vorm te geven.**



7A:

We onderzoeken hoe ons aanbod nog beter kan aansluiten bij de interesses en kwaliteiten van onze leerlingen.

HOE



We kijken naar de mogelijkheden van een doorontwikkeling van ons huidige aanbod binnen de wettelijk vereiste kaders. We onderzoeken de mogelijkheden om praktische vakken of praktischelementen aan de bestaande vakken toe te voegen. We schrappen indien nodig in het huidige aanbod en het curriculum. Daarnaast onderzoeken we of het versneld afsluiten van vakken voor meer vakken dan alleen Engels en Frans mogelijk is. Hiervoor brengen we de kansen en uitdagingen in kaart. We betrekken leerlingen en ouders bij ons onderzoek.

WANNEER TEVREDEN



- Als er duidelijke praktischelementen zichtbaar zijn in ons onderwijs.
- Als het aanbod nog meer aansluit bij de interesses en kwaliteiten van onze leerlingen.



7B:

we onderzoeken of en in welke vorm vroegprofilering in het derde leerjaar een helpende rol kan spelen bij de profielkeuze van leerlingen.

HOE



We onderzoeken hoe we leerlingen beter kunnen ondersteunen in de overstap van het derde leerjaar naar de bovenbouw, door te kijken naar mogelijkheden om een bepaalde vorm van vroegprofilering of proefprofilering toe te passen. We onderzoeken de uitdagingen die daarbij komen kijken en bekijken de mogelijkheden om de leerlingen hun eigen onderwijs mede vorm te geven.

WANNEER TEVREDEN



- Als leerlingen een onderbouwde profielkeuze kunnen maken met draagvlak vanuit de betrokken docenten.



7C:

Het middagprogramma sluit aan bij de wensen, ontwikkeling en het vervolgtraject van onze leerlingen.

HOE

Door in kaart te brengen wat de wensen zijn van leerlingen, het aanbod deels aan te laten sluiten bij kennis/vaardigheden die nodig zijn voor HBO en WO.



WANNEER TEVREDEN



- Als de deelnemers het aanbod als zinvol, goed en verrijkend beoordelen. Eens in twee jaar zetten we hiervoor een grote enquête uit.
- Als we de doelstelling blijven behalen om 50% van onze leerlingen op vrijwillige basis een module uit ons middagprogramma te laten volgen.

8. We zetten in op aantrekkelijk werkgeverschap in een passende organisatiestructuur.



8A:

we onderzoeken hoe we de inbreng van medewerkers op visie- en beleidsvraagstukken nog meer kunnen vergroten.

HOE

We hebben een actieve personeelsraad die is vertegenwoordigd in de MR. Daarnaast willen we onderzoeken hoe we een bredere vertegenwoordiging van de medewerkers kunnen betrekken bij beleids- en visievraagstukken. Denk hierbij aan panels voor docenten en medewerkers van het OOP, waaraan een regelmatig wisselende afvaardiging van medewerkers deelneemt.



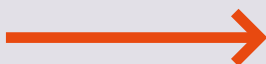
WANNEER TEVREDEN



- Als alle medewerkers zich betrokken voelen bij de besluitvorming en zelf punten kunnen agenderen voor een gesprek met de schoolleiding.

8B:

We bieden ruimte aan docenten in opleiding en willen die zo goed mogelijk begeleiden.



HOE

We blijven lid van de Gooise Opleidingsschool (GOS) om aantrekkelijke stageplekken aan te blijven bieden. Samen leiden we docenten op en bieden we maatwerk waar mogelijk. We koppelen het opleiden in de school aan integraal personeelsbeleid en aan schoolontwikkeling en innovatie. We vinden kritische reflectie belangrijk bij het begeleiden van docenten in opleiding. Dit is verder uitgewerkt in ons visiestuk 'Opleiden in de school'.



WANNEER TEVREDEN



- Als we (deels) de personeelstekorten kunnen opvangen met docenten die we zelf hebben opgeleid.
- Als de docenten in opleiding die bij ons hun stage hebben gelopen, succesvol zijn in het vervolg van hun studie of baan in het onderwijs.
- Als het leernetwerk op school (opleidingsinstituut en werkplekbegeleiders) maatwerk kan leveren voor alle verschillende docenten in opleiding.

8C:

Ons personeelsbeleid is erop gericht om vanuit een waarderend perspectief ruimte te bieden aan het vakmanschap en de ontwikkeldoelen van (nieuwe) collega's in een omgeving waarin iedereen uitgedaagd maar niet overvraagd wordt.



HOE

Wij zetten elke twee jaar een GSF-medewerkerstevredenheidsonderzoek uit. De resultaten zijn input voor eventuele aanpassingen in ons personeelsbeleid. Onze gesprekscyclus is in de basis niet gericht op beoordeling, maar op persoonlijke en professionele ontwikkeling. De nieuwe collega's zitten wel in een beoordelingstraject. We onderzoeken hoe we de medewerkers van het OOP gedelegeerde verantwoordelijkheid kunnen geven voor kritische processen. Indien nodig zetten we in op professionalisering, coaching of begeleiding. Ook werken we aan de doorontwikkeling van de waarderingscyclus van het OOP.



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 op cyclische basis 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.





8D:

**We willen
(nieuwe)
collega's zo
goed mogelijk
begeleiden en
coachen.**



HOE

We vinden het begeleiden en coachen van (nieuwe) collega's zo belangrijk dat we daar tijd en (financiële) ruimte voor vrijmaken. Nieuwe collega's volgen een uitgebreid inductietraject waarmee wij enerzijds een zachte landing bieden in de school, en anderzijds inzetten op begeleiding en coaching die gericht is op hun mogelijkheden, leervragen en ontwikkeling. Elke nieuwe docent (OP) wordt begeleid door iemand vanuit de sectie en een coach. De begeleiding bestaat uit lesbezoeken en coachgesprekken op maat. Elke docent die bij ons werkt, heeft binnen twee schooljaar zijn bevoegdheid behaald (conform wetgeving). Collega's die starten in een ondersteunende functie (OOP) worden op maat begeleid. Ook zittende collega's (OP en OOP) kunnen indien nodig gebruikmaken van coaching en begeleiding. Hiermee willen wij de ondersteuning en kwaliteit van al onze medewerkers waarborgen.



WANNEER TEVREDEN

- Als het coachingstraject leidt tot goed functionerende, tevreden nieuwe collega's, die graag op het Goois Lyceum werken.



8E:

**We willen een school zijn waar
medewerkers graag voor komen en blijven werken.**

HOE

We bevorderen de onderlinge verbinding tussen medewerkers en streven naar een aantrekkelijk taakbeleid. Tijdens waarderingsgesprekken staan persoonlijk welbevinden en samenwerking altijd centraal. De teamleider heeft regelmatig contact met de teamleden gedurende het jaar. Daarnaast bieden we veel scholingsmogelijkheden en houden wij rekening met de verschillende loopbaanfasen van medewerkers. Denk hierbij aan starterscompensatie of vitaliteitsbeleid. We maken werk van diversiteit en inclusie: we streven naar een cultuur die recht doet aan de verschillen tussen onze medewerkers, leerlingen en ouders. De diversiteit in onze leerlingen- en ouderpopulatie is ook zichtbaar in het personeelsbestand.



WANNEER TEVREDEN

- Als medewerkers het Goois Lyceum als een aantrekkelijke werkplek beschouwen.
- Als het verloop van onze medewerkers laag is.
- Als de medewerkerstevredenheid boven het landelijk gemiddelde ligt.



8F:



We onderzoeken hoe we binnen de organisatiestructuur onze overlegstructuur zo zinvol en effectief mogelijk voor iedereen kunnen maken.

HOE



Door onderzoek te doen naar een aanvullende of andere overlegstructuur waarin leren van elkaar beter kan worden ondersteund. Daarnaast zoeken we naar mogelijkheden om sneller met docenten en OOP over onderwijskundige of organisatorische thema's in gesprek te kunnen gaan waarbij de genoemde groepen ook zelf onderwerpen kunnen agenderen. We onderzoeken en evalueren de ORA-dagen om deze aanvullend en ondersteunend te laten zijn aan bovengenoemde doelstelling.



WANNEER TEVREDEN



- Als we de resultaten van het onderzoek hebben vertaald naar een overlegstructuur die zinvol en effectief overleg oplevert.



DE BASIS IN BEELD

1. De inspectie heeft ons beoordeeld met de hoogst haalbare score voor de algehele onderwijskwaliteit.
2. De slagingspercentages voor havo en vwo zijn hoger of gelijk aan het landelijk gemiddelde.
3. De onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van zowel havo als vwo zijn hoger dan het landelijk gemiddelde.
4. De tevredenheid van leerlingen is hoger of vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.
5. We streven naar een hoge medewerkerstevredenheid en maken de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek inzichtelijk.
6. Leerlingen waarderen de sociale veiligheid zeer hoog.
7. De helft van onze leerlingen neemt naast de lessen vrijwillig deel aan ons middagprogramma.
8. We streven ernaar dat al onze docenten bevoegd zijn. Onbevoegde docenten halen binnen twee jaar na aanstelling een lesbevoegdheid.
9. We zijn financieel gezond.





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



COLOFON

Dit schoolplan is een uitgave van het Goois Lyceum.

Ontwerp: Giraffes4Zebras, www.giraffes4zebras.nl

Tekst: team Goois Lyceum

Fotografie: André Krull, Irma Jansen, Joyce Bilbija,
Karen Pouwe, Lars Zwemmer, Yuri Lim.

Goois Lyceum

Vossiuslaan 2a

1401 RT, Bussum

T: 035 800 32 50

E: gl-info@gsf.nl

www.gooislyceum.nl



GOOIS LYCEUM

HAVO / VWO / TECHNASIUM / GYMNASIUM