The logo for GUIDO, featuring the word in a bold, blue, sans-serif font. A small pink square is positioned above the letter 'I'.

Schoolplan 2022

GUIDO *geloof*t

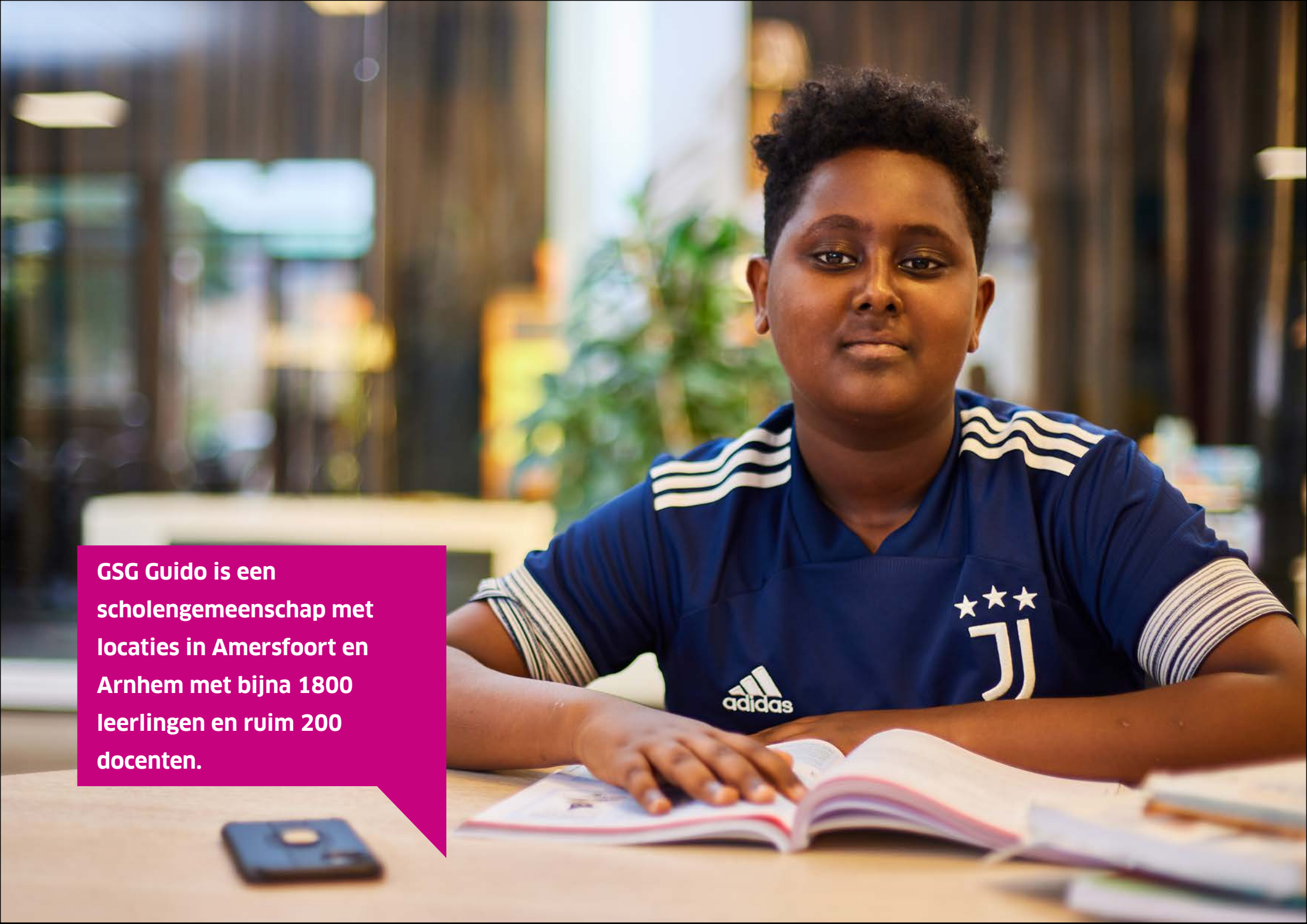


Inhoudsopgave

1. Guido gelooft	5
1.1 Visie en missie	5
2. Guido onderwijst	6
2.1 Kenniscurriculum	6
2.2 Vormingscurriculum	8
2.3 Leerlingzorgbeleid	11
2.4 Veiligheid op school	12
3. Guido werkt	14
3.1 Professionalisering	14
3.2 Duurzame inzetbaarheid	17
3.3 Evenwichtig en competent personeelsbestand	17
4. Guido levert	18
4.1 Onderwijsresultaten	18
4.2 Financieel gezonde school	19
4.3 Kwaliteitszorg	20



Druk op de blauwe button linksonderaan de volgende pagina's om terug te gaan naar de inhoudsopgave.



**GSG Guido is een
scholengemeenschap met
locaties in Amersfoort en
Arnhem met bijna 1800
leerlingen en ruim 200
docenten.**

1 Guido gelooft

Hieronder geven we onze visie weer op het pedagogisch leerklimaat van de school. Het geloof in God is hierin ons fundament. Daarin vinden we onze verbondenheid, onze eerbied en passie. Daarop weten we ons gesteund en bouwen wij verder.

1.1 Visie en missie

Onze school ziet iedere leerling als geliefd kind van God, met zorg door hem gemaakt. Hij of zij is waardevol en uniek en heeft eigen talenten, dromen, eigenschappen en verantwoordelijkheden. Iedere leerling wordt door de genade van Jezus bevrijd van zonde en ontvangt nieuw leven.

We bereiden leerlingen voor om hun eigen, unieke plek in te nemen binnen een snel veranderende, diverse samenleving. Dat doen we door middel van kennisoverdracht, (geloofs)vorming en reflectie. We leren met en van elkaar. Zo zijn we, met vallen en opstaan, op weg naar een volmaakt leven met God.

Als docenten en ondersteunend personeel willen we inspirerende voorbeelden zijn in het volgen van Jezus. We vertonen het gedrag dat we bij leerlingen willen zien en bieden veiligheid. We kijken niet alleen naar wat iemand kan, maar ook naar hoe hij of zij zijn kennis wil inzetten.

Door ruimte en keuzevrijheid te geven, helpen we leerlingen te groeien in verantwoordelijkheid. In moeilijke situaties mogen we hoopvol en vergevingsgezind zijn. We genieten van en met elkaar. Vanuit verwondering over Gods grootheid dragen we zorg voor de schepping.

2 Guido onderwijs

2.1 Onderwijskundige Visie

De pedagogische visie (zie par. 1) van Guido vertaalt zich in een onderwijskundige visie. Daarin wordt verwoord op welke manier we het leerproces op Guido ondersteunen, organiseren en ontwikkelen. De schoolbrede visie vraagt om nadere concretisering per locatie en vaksectie en om uitwerking naar verantwoordelijkheden van docenten, ondersteuners, ouders/begeleiders en leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn relatie, doceren en coachen en voorbeeld zijn: je bent aanspreekbaar en aansprekend!

Kwalificatie

Ons onderwijs streeft naar gelijke kansen voor iedere leerling en biedt zicht op een passend diploma en een vervolgopleiding die aansluit op verworven kwaliteiten en persoonlijke interesses.

Ons streven is dat iedere leerling een startkwalificatie haalt, of gekwalificeerd doorstroomt naar mbo-onderwijs. Om dat te bereiken bieden we uitdagende leersituaties, passend bij de ontwikkeling van iedere leerling, zodat zowel schooldoelen als persoonlijke doelen gehaald worden. We zorgen voor een goede voorbereiding op examens en een goede kans van slagen. We evalueren formatief waar het kan en toetsen summatief waar het moet. We houden daarbij rekening met de unieke situatie van iedere leerling.

We bieden leer- en werkervaringen die helpen bij oriëntatie op werk en samenleving, zodat leerlingen kunnen ontdekken welk beroep of rol past bij eigen interesses en kwaliteiten.

Socialisatie

Wij helpen leerlingen om – als christen – verantwoordelijk, onderzoekend en dienstbaar te zijn in de maatschappij. We geven aandacht aan burgerschapsvorming, bijvoorbeeld door de maatschappelijke diensttijd. We kiezen voor één of meerdere vaste lesgroepen op school en realiseren ons dat leerlingen ook leren in allerlei andere groepen in en buiten de school en online. We benutten daarbij ook leerervaringen van buiten de school.

Persoonsvorming

Ons onderwijs streeft naar positieve persoonlijke aandacht in het leren en ontwikkelen, zodat ieder ontdekt waar zijn of haar kwaliteiten en talenten liggen.

We streven ernaar bij te dragen aan toenemend zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, persoonlijk leiderschap en mediawijsheid, om te leren doelgericht te werk te gaan, als kind van God. We leren prioriteiten te stellen en keuzes te maken, om regie en verantwoordelijkheid te leren nemen in het leerproces. Wij streven naar een veilige leeromgeving die ruimte en richting biedt, motiveert en begrenst. Zo gaat ieder met plezier naar school.

AMBITIES

1. **Onze examenresultaten zijn minimaal op het niveau van de landelijke benchmark, de resultaten van vorming liggen boven de landelijke benchmark**
2. **Iedere locatie heeft in haar onderwijsvisie verwoord hoe de doelen rond persoonsvorming in het curriculum een plek krijgen.**





2.2. Vormingscurriculum

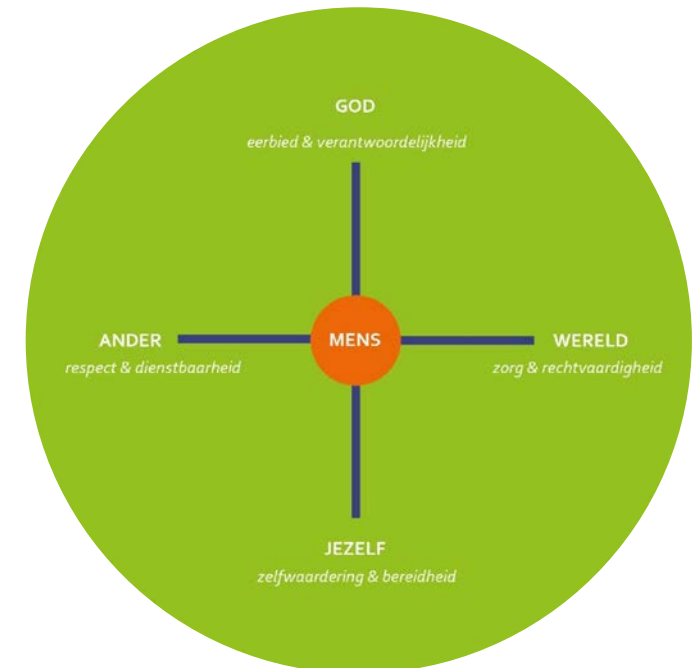
De vorming van onze leerlingen vloeit voort uit onze pedagogische visie. We willen de leerlingen vormen in hun relatie met God, met zichzelf, met de ander en met de wereld. Daarbij realiseren we ons dat deze vorming plaatsvindt in een zeer diverse en geseculariseerde samenleving, die snel verandert. Onze leerling is een uniek, waardevol, geliefd kind van God, dat door Gods genade bevrijd is en geroepen tot een nieuw leven.

Relatie met God

Op school geven we aandacht aan de diverse aspecten van ons geloof in God en de consequenties die dat heeft voor de manier waarop we naar onszelf en elkaar kijken. We richten ons op de wereld als schepping waarover we ons verwonderen en waarvoor we zorgen. Wij doen dit uit eerbied voor God en in het besef van de verantwoordelijkheid die ons gegeven is.

We zien dat we leven in een gebroken wereld waarin mensen zondigen maar weten wie we mogen zijn in Jezus als zijn leerlingen, geholpen door de Heilige Geest die in ons werkt.

We geven ruimte aan het uiten van vragen en twijfels over het geloof, binnen een klimaat van verantwoordelijkheid en genade. Persoonlijke aandacht staat daarbij centraal, gestempeld door warmte, betrokkenheid, dialoog en liefdevolle omgang met elkaar. We bidden om vrede, zowel innerlijk als wereldwijd. We vieren wat er aan vrede al op ons pad komt – bij onszelf en bij de wereld om ons heen - en treuren over de afwezigheid daarvan.



Dit model - ontwikkelt door de Theologische Universiteit Kampen-Utrecht - is onze bron geweest voor dit hoofdstuk.

Relatie met jezelf

We geven aandacht aan een christelijk zelfbeeld, aan positieve omgang met jezelf en het leren vormen van een eigen mening. Op Guido krijgt een leerling alle ruimte om je talenten te ontdekken en ontwikkelen en ontdekken wat hij of zij met die unieke eigenschappen kan betekenen in deze wereld. Daarbij is er ruimte voor falen en volharden. Wij geven onderwijs dat gericht is op het ontwikkelen van gaven en talenten. Wij zorgen voor een betekenisvol en passend leeraanbod, waarin leerlingen persoonlijk ervaren dat zij worden uitgedaagd. Wij nemen leerlingen serieus als mede-eigenaar en schakelen hen in als er beslissingen over het onderwijs genomen moeten worden.

Relatie met anderen

Wij geven aandacht aan samenleven, zowel offline als online. We streven naar een positieve houding ten opzichte van andere mensen en leren leerlingen samenleven met mensen die anders zijn of denken. We streven naar goede sociale vaardigheden, leren luisteren op basis van respect en omgaan met ruzies en conflicten. We stimuleren dienstbaarheid. Openheid en eerlijkheid zijn op onze school essentieel in de omgang met elkaar.

Relatie met de wereld

De toenemende polarisatie binnen de samenleving laat zien hoe belangrijk 'burgerschap' is binnen het onderwijs. Dit thema sluit aan bij onze christelijke missie. We willen ons inzetten voor de vorming van onze leerlingen tot volwassenen die met beide benen in de maatschappij staan en daaraan een constructieve bijdrage kunnen leveren, uit eerbied voor het werk van onze hemelse Vader en met oog voor de naaste.

Dit doen we door aandacht te geven aan duurzaamheid, eerlijke verhoudingen, sociale gerechtigheid, zorg voor de samenleving, democratisch en kritisch burgerschap. We geven aandacht aan kennismaking met andere culturen, wereldbeelden, religies en ontwikkelingen in de wereld. We laten leerlingen zien dat ze een eigen bijdrage kunnen leveren aan rechtvaardigheid. Zo worden ze zich bewust van hun rol en invloed in deze wereld.

Burgerschap komt op Guido aan de orde bij vakken als Verzorging, Godsdienst, Maatschappijleer, Aardrijkskunde, Geschiedenis en Nederlands. Daarnaast oefenen wij burgerschap in projectmatige activiteiten als Maatschappelijke Diensttijd, projectweken en niet-lesgebonden activiteiten. In de komende jaren willen we alle burgerschapsonderdelen binnen de school samenvoegen tot één Guido-brede leerlijn, die per locatie wordt uitgewerkt. Waar nodig en mogelijk zullen er nieuwe onderdelen worden ontwikkeld om burgerschap nog meer vorm te geven.

AMBITIES

1. **Iedere locatie heeft een uitgewerkte burgerschapsleerlijn als expliciet onderdeel van onze christelijke identiteit**
2. **Oud-leerlingen zijn positief over het vormingsonderwijs op Guido**
3. **Leerlingen krijgen meer zelf regie over hun leerproces en leerstof aansluitend bij persoonlijke belangstelling en behoefte (tevredenheidsonderzoek)**



2.3 Leerlingzorgbeleid

Voor het onderwijs is het van belang dat leerlingen hun capaciteiten zo optimaal mogelijk kunnen benutten. Dit is voor veel leerlingen prima mogelijk met de basisondersteuning die door docenten en mentoren geboden wordt. Als een leerling echter vastloopt, biedt Guido een breed en integraal ondersteuningsaanbod om de leerling en ouders/begeleiders te ondersteunen. Doel van de ondersteuning is de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen te bevorderen, zodat zij kunnen opgroeien tot evenwichtige mensen.

Zorg voor alle leerlingen

Om ervoor te zorgen dat de ondersteuning voor alle leerlingen doeltreffend is, werken we in leerlinggerichte teams. Dit betekent dat op elke locatie teams zijn geformeerd die onder andere als taak hebben de integrale ondersteuning voor alle leerlingen binnen dat team te waarborgen. De docenten hebben oog voor het functioneren van de leerlingen binnen hun team en spelen daar tijdens het lesgeven en het begeleiden op in. De docenten worden voldoende toegerust om op de ondersteuningsvraag van leerlingen in te kunnen gaan. Elk jaar is er een uitvoerige overdracht tussen de mentoren van de verschillende klassen. De begeleiding vindt zo veel mogelijk plaats in de lessituatie.

Leerlingen kunnen om verschillende redenen vastlopen in het onderwijs. In dat geval biedt Guido aanvullende ondersteuning. We kijken hierbij naar de mogelijkheden van de leerling. Onze ondersteuningsstructuur is ingericht op basis van Professionele Momenten (PM).

Deze markeren de begeleiding van de leerlingen en vormen de basis van de ondersteuningsstructuur. Vanuit onze christelijke identiteit vinden we het belangrijk om als school zo inclusief mogelijk te zijn. Dat betekent dat we leerlingen met een beperking de ondersteuning, toerusting en faciliteiten willen bieden om het onderwijs van hun keuze te volgen, samen met leerlingen zonder beperking. Daarbij vatten we het begrip beperking breed op. Er is sprake van een beperking als er een vermindering is van mogelijkheden ten aanzien van gedrag of activiteiten op het gebied van communicatie, vaardigheden, gedrag of lichaamsbeweging. Voor deze leerlingen is er de mogelijkheid om in een speciale groep te worden geplaatst of aanvullende zorg te krijgen in nauwe samenwerking met de samenwerkingsverbanden voor Passend Onderwijs. In onze ondersteuningsplannen beschrijven we wat we wel en niet kunnen waarmaken. Medewerkers bieden we scholing aan om meer inclusief onderwijs te kunnen bieden. Soms kunnen we leerlingen met een beperking niet het onderwijs bieden dat nodig is en is doorverwijzing nodig.

AMBITIES

1. De waardering van leerlingen en ouders over de ondersteuningsstructuur ligt boven de landelijke benchmark
2. Medewerkers weten zich voldoende toegerust om zorgleerlingen goed onderwijs te geven



2.4 Veiligheid op school

Op Guido gaan personeel en leerlingen op een respectvolle manier met elkaar om. We vinden het belangrijk dat iedere leerling en medewerker zich sociaal en fysiek veilig weet, ongeacht zijn of haar seksuele geaardheid en achtergrond. Klassikaal is er aandacht voor positieve groepsvorming. Ook besteden wij aandacht aan het gebruik van social media, sexting en grooming. We willen pesten en buitensluiting voorkomen en besteden aandacht aan deze zaken tijdens de studielessen. Leerlingen en ouders/begeleiders leren we de weg naar de mentor, het zorgloket of de vertrouwenspersoon. We gaan vertrouwelijk om met alle informatie die we van leerlingen hebben, conform de richtlijnen van de AVG.

Guido kent een gedragscode, waarin afspraken staan over gedrag dat de veiligheid waarborgt. Daarnaast is er het schoolveiligheidsplan waarin staat hoe wij omgaan met veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen de arbo-wetgeving. Onze locaties houden we rookvrij. Ieder jaar monitoren we door middel van onderzoek hoe veilig leerlingen zich voelen. Daarbij gaan we vertrouwelijk om met informatie die ons ter beschikking wordt gesteld. Onze school heeft een klachtenregeling en een onafhankelijke externe klachtencommissie waar leerlingen en medewerkers een beroep op kunnen doen.

AMBITIES

1. **Leerlingen en ouders zijn positief over veiligheid op school. De opbrengst hiervan halen wij uit tevredenheidsonderzoeken**



3 Guido werkt

Guido stelt zich ten doel haar medewerkers zo veel mogelijk te helpen bij het geven van eigentijds, toekomstbestendig onderwijs. Alleen zo bereiken we samen de onderwijskundige doelen die in dit schoolplan zijn vastgelegd. We ondersteunen ons personeel om, zowel in teamverband als persoonlijk, zo goed mogelijk onderwijs te geven binnen een prettig en veilig klimaat, gebaseerd op wederzijds respect en vertrouwen.

Deze schoolbrede visie vraagt nadere concretisering per locatie en per vaksectie en ook uitwerking naar verantwoordelijkheden van docenten, ondersteuners, ouders/begeleiders en leerlingen. Strategisch personeelsbeleid ondersteunt hierbij; we vragen aan een docent wat hij of zij nodig heeft om de schooldoelen te vertalen naar de klassensituatie. Op basis van deze uitwerking wordt het beleid concreet gemaakt.

Deze afstemming vindt via de volgende hoofdlijnen plaats:

1. Professionalisering
2. Duurzame inzetbaarheid
3. Evenwichtig en competent personeelsbestand

Hieronder wordt uitgewerkt hoe deze thema's vertaald worden naar het onderwijs en hoe eraan gewerkt wordt. Ook wordt beschreven hoe de evaluatie van het strategisch personeelsbeleid in de school vorm krijgt.

3.1 Professionalisering

De locatiedoelen geven de richting aan waarin de medewerkers zich dienen te ontwikkelen. Via de gespreksregeling en de onderliggende instrumenten krijgt de medewerker zicht op de gewenste (verdere) ontwikkeling. Samen met de leidinggevende worden ontwikkelaafspraken (individueel of op teamniveau) gemaakt. De medewerker voert deze uit en evalueert met de leidinggevende. Wanneer uit de analyses op de feedbackinstrumenten blijkt dat een competentie in het team ontwikkeling behoeft, kan gezamenlijke scholing worden ingezet.

De uitvoering van het strategisch HRM-beleid gebeurt door de leidinggevenden. Zij dragen met hun team bij aan het bereiken van de doelen van de locatie/school. Zij vervullen een cruciale rol in het kennen van de kwaliteiten en vaardigheden van hun team en het stimuleren van hun teamleden om hun professionele ruimte in te nemen, om zo de gewenste ontwikkeling door te maken. Middels een professionele dialoog met een medewerker kan een leidinggevende vaststellen of dat wat bedacht en uitgevoerd is het teamlid daadwerkelijk helpt om professioneler gedrag te laten zien. Dit element krijgt via de 360 gradenfeedback aandacht en komt terug in de gesprekscyclus die iedere medewerker doorloopt. Wij bevorderen dit proces door instrumenten ter ondersteuning van de gespreksregeling in te zetten.

Daarnaast worden de bevindingen vanuit de gesprekken vertaald naar scholingsprogramma's op individueel en teamniveau en maken we voldoende middelen (tijd en geld) vrij om als leidinggevenden en medewerkers te professionaliseren. We vinden het belangrijk dat de medewerker eigenaar is van zijn of haar professionele ontwikkeling en zich met passie voor onze christelijke identiteit inzet voor onze leerlingen en collega's.

AMBITIES

1. Elke locatie heeft een scholingsprogramma/ scholingsplan
2. Elke medewerker maakt jaarlijks gebruik van de ontwikkelingsinstrumenten
3. Elke medewerker is tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden en professionaliseringskansen
4. Met elke medewerker wordt de gesprekkencyclus gevolgd volgens afgesproken planning





3.2 Duurzame inzetbaarheid

Iedere medewerker bij Guido moet in staat zijn om veilig en vitaal zijn werk te doen. We kijken daarbij naar wat daadwerkelijk realiseerbaar is voor medewerkers in alle levensfasen, gericht op huidig en toekomstig werk. Voorwaarde is dan wel dat de motivatie en attitude aanwezig is om de mogelijkheden ook te benutten en zo bij te dragen aan de schoolorganisatie.

Samen met de leidinggevende bepaalt de medewerker wat nodig is om aan bovengenoemde zaken invulling te geven. De rol van de leidinggevende is ook hierin van belang. Wanneer professionalisering op het vlak van leidinggeven hierbij noodzakelijk is, krijgt dit prioriteit binnen de nascholing.

Wij geven dit beleid vorm door in de gesprekscyclus het onderwerp 'veilig en vitaal werken' op te nemen. We actualiseren interventies als onderdeel van het levensfasebewust personeelsbeleid en maken het personeel bewust van de mogelijkheden die er voor hen zijn. Daarnaast geven we arbo en veiligheid consequent aandacht.

1. **Tweejaarlijks nemen wij de tevredenheids-onderzoeken af onder medewerkers, waarbij wij scoren op of boven de landelijke benchmark.**

3.3 Evenwichtig en competent personeelsbestand

Guido wil eigentijds en toekomstbestendig onderwijs aanbieden. Dit vraagt om een evenwichtig en competent personeelsbestand. Met behulp van strategische personeelsplanning wordt de verhouding tussen onderwijsvraag en -aanbod voor de komende jaren in kaart gebracht. Zo wordt duidelijk of vraag en aanbod voldoende op elkaar aansluiten.

Deze analyse geeft vervolgens richting aan de in te zetten personeelsinstrumenten als personeel & planning, werving & selectie, opleiding en ontwikkeling, taakinhoud & arbeidsorganisatie, loopbaan en mobiliteit, etc.

Naast het vooruitkijken is het versterken van de verbinding met de zittende medewerkers erg belangrijk. We voeren daarom regelmatig gesprekken, hebben persoonlijke aandacht voor onze medewerkers en bieden hen mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling.

AMBITIES

1. **Wij maken jaarlijks een vlootschauw en zetten passende actie uit.**

4 Guido levert

4.1 Onderwijsresultaten

'Je diploma is meer dan een cijferlijst'

Om te slagen is een goede cijferlijst een must. We zullen er dan ook alles aan doen om die cijfers op een kwalitatief goed niveau te brengen. Tegelijk weten we dat resultaten zowel meetbare als merkbare componenten kennen. In onderdeel 2.2 hebben we vanuit de vormingsdoelen met name aandacht voor het merkbare deel van resultaat.

AMBITIES:

1. Aan elke leerling bieden wij een passende leerroute
2. Ons taal- en rekenonderwijs scoort boven het landelijk gemiddelde
3. In de locatieplannen is het taal- en rekencurriculum uitgewerkt



4.2 Financieel gezonde school

In de begroting en meerjarenraming wordt onze visie op onderwijs en organisatie vertaald in euro's. Met de beschikbare middelen willen we meer kwalitatief goed onderwijs in goed geoutilleerde huisvesting realiseren, verzorgd door vakbekwame en gemotiveerde medewerkers. Bij de besteding van de financiële middelen staat het onderwijs centraal en de rol van de docent/medewerker hierin. Het gevolgde onderwijskundige beleid wordt financieel onderbouwd.

Financiën

Voor de korte en lange termijn is de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs bij Guido gewaarborgd. Daarbij willen wij de middelen efficiënt en effectief inzetten ten behoeve van het onderwijs en de onderwijsorganisatie. Beheersmatige, financiële en huisvestingsaspecten van Guido zijn ook randvoorwaarden om tot goed onderwijs te komen. Het treasury statuut, de (meerjaren)begroting, het meerjarenonderhoudsplan, de risicokaart en de financiële kaders die wij ons stellen geven duidelijkheid en bevatten de eisen om een gezonde financiële organisatie te zijn. Wij zijn daarbij alert op het inzetten van additionele subsidieaanvragen.

AMBITIES:

1. **Onze financiële kengetallen komen uit boven de gevraagde benchmark**
2. **De risicokaart is actueel en wordt jaarlijks bijgesteld**

Huisvesting

Guido wil in haar onderwijs maatwerk bieden aan leerlingen. Dat betekent dat er minder standaard lokalen zijn en meer flexibele ruimten waar leerlingen op hun eigen wijze aan het werk kunnen zijn. Een goede inrichting van de gebouwen draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers. We maken daarom ook gebruik van aantrekkelijke, functionele ruimten en duurzame inventaris.

In de komende jaren richten wij ons op eigentijdse nieuwbouw van de schoolgebouwen van het VMBO in Amersfoort en de vestiging in Arnhem. Hierbij zal duurzaamheid een belangrijke rol spelen. Ook zorgt Guido ervoor dat onderhoud en beheer van de gebouwen efficiënt en doelmatig worden ingezet. Belangrijk zijn ook de veiligheids- en gezondheidsnormen.

AMBITIES:

1. **Guido voldoet aan de geldende veiligheidseisen.**
2. **Jaarlijks wordt het integraal schoolveiligheidsplan geactualiseerd.**
3. **Leerlingen en medewerkers zijn tevreden over onze huisvesting en faciliteiten**

4.3. Kwaliteitszorg

Als schoolorganisatie willen we zorgdragen voor goede kwaliteit. Dat vraagt om structuur en bewaking daarvan. We volgen en ontwikkelen het onderwijs- en identiteitsproces door middel van bijeenkomsten met alle leidinggevendenden (tweemaal per jaar). Tweewekelijks is er bovendien een werkoverleg van het college van bestuur met elke directeur en elk stafhoofd en vindt er werkoverleg plaats tussen directeuren en stafhoofden. Met ingang van schooljaar 2021-2022 werken we ook met zogenaamde jaarringen (zie model). De sturing van de organisatie is gericht op het schooljaar, waarbij we onderscheid maken tussen een ring op bestuursniveau en een ring op onderwijsniveau. De bewaking van de activiteiten komt terug in het directieoverleg, waarin de bestuurder, directeuren en stafhoofden zitting hebben. In het directieoverleg komen de doelstellingen en projecten samen en worden ze afgezet tegen het financiële beleid. In de jaarringen verloopt de monitoring middels managementrapportages per kwartaal. Jaarlijks resulteert dit in een bestuursverslag met inhoudelijke en financiële verantwoording. De planning- en controlcyclus binnen de jaarringen is zo opgezet dat ze qua informatievoorziening goed aansluiten op elkaar, maar ook op de verantwoording richting de Medezeggenschapsraad, Raad van Toezicht en andere toezichthouders.

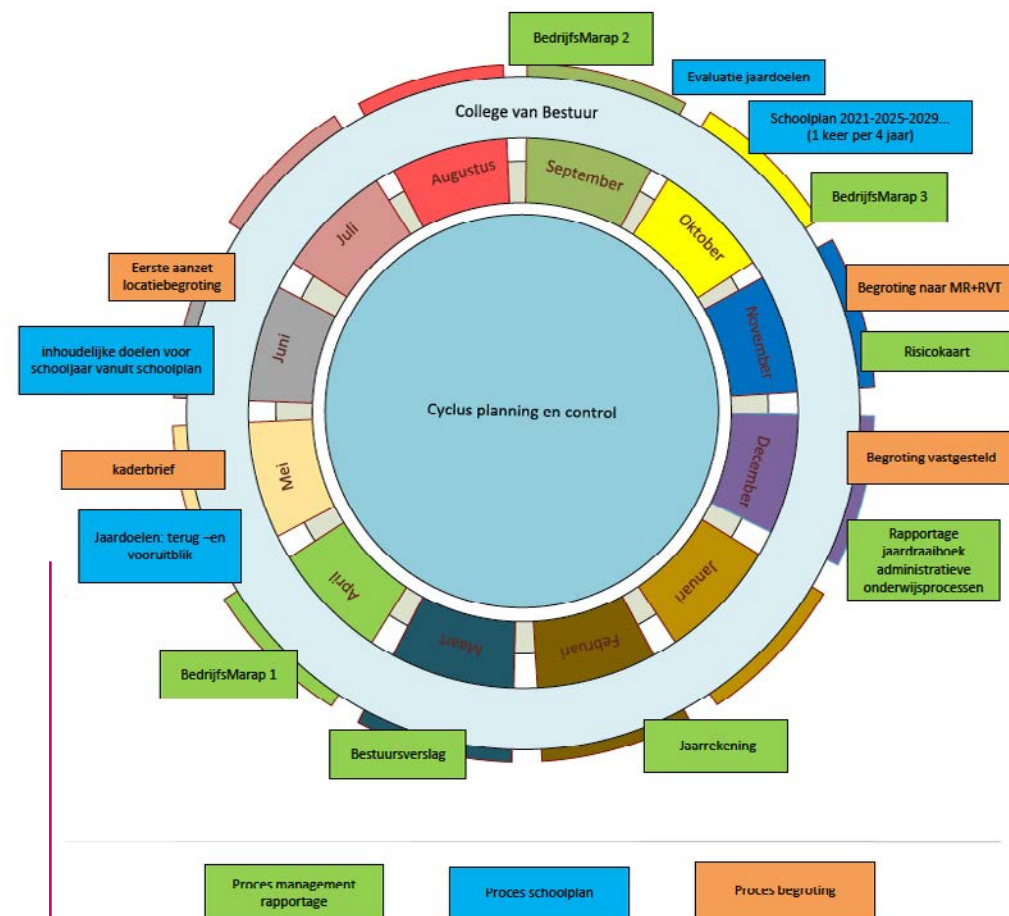
Narratieve visitatie

Naast de PDCA opzet maken we ook gebruik van narratieve visitatie. Elke locatie wordt eens per vier jaar bezocht door visitatoren van andere locaties. Hiervoor wordt een aantal medewerkers getraind. De inhoudelijke focus ligt bij de identiteitsontwikkeling en burgerschapsvorming, maar ook andere onderzoeksvragen kunnen aan bod komen.

AMBITIES

AMBITIES:

1. Het gebruik van de jaarringen is de basis van onze PDCA-cyclus
2. Elke locatie krijgt vierjaarlijks narratieve visitatie





Vragen of meer informatie?

Locatie HAVO VWO

Paladijnenweg 251 - 253
(033) 479 29 00
Amersfoort
havovwo@guido.nl

Locatie VMBO

Hardwareweg 11
(033) 479 29 00
Amersfoort
vmbo@guido.nl

Locatie Arnhem

Grensweg 2
(026) 442 30 38
Arnhem
arnhem@guido.nl

www.guido.nl

