

EEN BRUG NAAR EEN KANSRIJKE TOEKOMST



AMBITIES PEDAGOGISCH KLIMAAT

Kinderen hebben een natuurlijke drang tot zelfontplooiing. Zij voelen zich veilig op school en worden gezien. Wij bieden hun ruimte, vertrouwen en uitdaging zodat zij zich naar hun eigen mogelijkheden kunnen ontwikkelen.

We leren hun zelfstandig te worden en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, hun beslissingen en hun omgeving. Richtlijnen zorgen voor voorspelbaarheid in wie we zijn en waar we voor staan.

Zó realiseren wij deze ambities

- We gaan uit van de kracht van leerlingen en benoemen wat zij goed doen/kunnen. We beheersen de hierbij passende gesprekstechnieken.
- We vergroten onze handelingsbekwaamheid om gedrag te signaleren en dat positief te beïnvloeden.
- Leerlingen ervaren direct de consequenties van hun gedrag.
- We ontwikkelen een inhoudelijk coaching programma voor leerlingen. Dit vergt heldere keuzes in het onderwijsprogramma van leerlingen (en ons onderwijsaanbod).



AMBITIES DIDACTISCH HANDELEN

Het Hoofdvaart College staat voor een brug naar een kansrijke toekomst. We sluiten aan bij 21ste eeuwse vaardigheden: zelfredzaamheid, uitdaging, creatief leren denken, kritisch zijn naar eigen handelen en mediawijsheid. Leerlingen leren door te doen. We motiveren leerlingen om hun talenten te ontdekken en te laten zien. In ons onderwijs differentiëren we.

Zó realiseren wij deze ambities

- Leerlingen weten bij elk vak wat er van hen verwacht wordt. Met studieplanners kunnen zij eigen keuzes maken.
- Vakgroepen geven naast elkaar les. Hierdoor kunnen vakgroepen didactiek/leervormen of elkaar afstemmen en kunnen leerlingen kiezen.
- Leerlingen krijgen (in of (later) voor de les) expliciet keuzes voorgelegd op het gebied van leervorm, inhoud en niveau.
- In het nieuwe gebouw komen verschillende ruimtes voor specifieke doeleinden.
- We vergemakkelijken de opstroom door leerlingen te toetsen op het hoogste niveau.
- Leerlingen worden intensief begeleid (wekelijkse 1-op-1 contact met de coach). Naast het traditionele beoordelingssysteem (cijfers) ontwikkelen we een waarderingssysteem voor 21ste eeuwse vaardigheden.



AMBITIES PROFESSIONELE CULTUUR

Medewerkers kunnen in verschillende samenstellingen bijdragen aan een goed schoolklimaat waarin oog is voor onderlinge verschillen en feedback geven en ontvangen belangrijk zijn. Ze investeren in hun eigen professie en geven het goede voorbeeld. We werken met richtlijnen en een minimum aan procedures en regels.

Zó realiseren wij deze ambities

- We maken van en voor alle medewerkers inzichtelijk wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft.
- Teams/secties zijn zelf verantwoordelijk voor de verdeling van taken en lessen.
- Bij de verdeling van taken is niet de beschikbaarheid van medewerkers leidend, maar hun individuele kwaliteiten. Medewerkers kennen elkaars kwaliteiten en ontwikkelpunten.
- Minimaal twee keer per jaar zijn er ontwikkelgesprekken binnen secties en/of teams. Dan verdelen medewerkers taken en lessen.
- Medewerkers spreken oordelen uit over zichzelf en elkaar. Zij nemen zo verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van zichzelf en hun collega's.
- De vergaderstructuur 'buigen we om' naar werkruimte voor medewerkers.
- Door anders te organiseren hoeven er minder handen voor de klas. We werken in teams en werkgroepen om met en van elkaar te leren.



AMBITIES PROFILEREN EN SAMENWERKEN

We zijn een beroepsgerichte school en streven ernaar dat onze leerlingen er trots op zijn dat ze hier leren met hun hoofd én handen. We dagen hen uit binnen een beroeps- en/of praktische context. Onze leerlingen zijn gebaat bij een doorlopende leerlijn en begeleiding. We werken hiervoor intensief samen met het PO, mbo, havo en bedrijfsleven.

Zó realiseren wij deze ambities

- Leerlingen tonen eigenaarschap en passen aangeleerde vaardigheden toe in de school door een interne stage (roulatiesysteem). Daarmee leren zij ook een juiste beroepshouding aan te nemen.
- We communiceren via verschillende kanalen meer over wat we doen. Een of twee medewerkers worden daarvoor verantwoordelijk. Zij halen informatie op bij vakgroepen, die zelf inventariseren welke activiteiten gedeeld kunnen worden.
- We versterken het contact met het bedrijfsleven. Onze belangrijkste partners ontmoeten we eens per drie maanden. We voeren 'Vrienden van Hoofdvaart College' weer in.
- We realiseren een vast aantal stageplekken bij diverse bedrijven.
- We versterken de doorlopende leerlijn met vervolopleidingen.

