



vmbo Purmerend

VONK PURMEREND

MEERJARENPLAN

SCHOOLPLAN

2025 - 2028

| | |
|------------------|--|
| Directeur | Hans Schoonheim |
| Adres | Aletta Jacobslaan 1 |
| Plaats | Purmerend |
| E-Mail | hans.schoonheim@vonknh.nl |
| Datum | 29-1-2025 |

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| INHOUDSOPGAVE | 2 |
| 1. INLEIDING | 3 |
| 1.1. Voorwoord..... | 3 |
| 1.2. Visie en ambities Vonk Purmerend | 4 |
| 1.3. Kwaliteitszorgsysteem..... | 5 |
| 2. RICHTING | 7 |
| 2.1. Inleiding | 7 |
| 2.2. Taal en rekenen | 7 |
| 2.3. Sociale veiligheid | 8 |
| 2.4. Groen in het vizier | 9 |
| 3. RUIMTE | 11 |
| 3.1. Inleiding | 11 |
| 3.2. (wereld)Burgerschap..... | 11 |
| 3.3. Versterkte basis..... | 13 |
| 3.4. Digitale geletterdheid | 13 |
| 3.5. Talent ontwikkeling | 14 |
| 4. RUGGENSTEUN | 16 |
| 4.1. Inleiding | 16 |
| 4.2. Mentoren en begeleiding | 16 |
| 4.3. Verbetercultuur | 17 |
| 4.4. Ondersteuningsteam..... | 18 |
| 5. PERSONEELSBELEID | 19 |
| 6. SPONSORBELEID | 20 |

1. Inleiding

1.1. Voorwoord

Welkom bij het schoolplan van Vonk Purmerend.

Met trots presenteren wij u de plannen en richting die wij als school de komende jaren zullen volgen. Het schoolplan biedt een blik op de koers die wij willen gaan volgen de komende jaren, met als doel het verbeteren van het onderwijs en het geven van een positieve schoolervaring voor al onze leerlingen, medewerkers en ouders.

Bij het ontwikkelen van dit schoolplan hebben wij waardevolle input ontvangen van ons team, onze leerlingen en de vestingsouderraad. Dit plan dient als een concrete uitwerking van de [Expeditiesgids](#) en de [Vonk brede visie](#) op onderwijs voor onze locatie, waarin onze visie en ambities zijn verwoord. De praktische uitvoering van deze visie zal plaatsvinden door middel van de jaarplannen die direct voortvloeien uit het schoolplan. Hoe ons huidig onderwijs vormgegeven wordt staat beschreven in onze schoolgids die te vinden is op onze website.

Wij zien dat we al veel ondernemen, maar we hebben ook geleerd dat het essentieel is om gefundeerde keuzes te maken. Te vaak zijn we geneigd ergens aan te beginnen zonder grondige onderbouwing en het vervolgens te verlaten zonder gedegen analyse. Een belangrijke rode draad in ons schoolplan is dan ook het maken van gerichte keuzes, de resultaten hiervan te evalueren en waar nodig de keuzes bij te stellen. Daarnaast bieden we ruimte aan medewerkers en leerlingen om te groeien, en het geven van ondersteuning waar dat nodig is.

De kernwaarden van Vonk voor de komende jaren zijn vertrouwen, verbinden, autonomie en wendbaar zijn. Deze waarden sluiten naadloos aan bij onze visie en vormen de basis voor al onze toekomstige inspanningen en initiatieven.

Wij nodigen u, leerlingen, ouders, medewerkers en betrokken bij onze school, uit om dit plan zorgvuldig door te nemen en met ons mee te blijven denken en te werken aan een toekomst waarin onze school blijft groeien en bloeien.

Met vriendelijke groet,

namens het team van Vonk Purmerend

Hans Schoonheim



VERTROUWEN VERBINDEN AUTONOMIE WENDBAAR ZIJN

1.2. Visie en ambities Vonk Purmerend

Samen met het hele team hebben we de afgelopen twee jaar een goed gedefinieerde, gedragen visie met bijbehorende ambities en concrete doelen geformuleerd. Hierbij is de koers die we als Vonk hebben ingezet een fundamenteel onderdeel. De koers is terug te lezen in de [expeditiegids](#). Het kompas en de koerslijnen zijn daarbij richtinggevend voor onze visie en ambities.



VISIE VONK PURMEREND

Wij zijn trots om te mogen leren en werken bij Vonk Purmerend. Hier begeleiden wij leerlingen naar zelfstandige en kritische burgers met duurzaamheid en groen in het vizier.

Vertrouwen, verbinden, autonomie en wendbaar zijn

Bij Vonk Purmerend hebben we heldere ambities geformuleerd die ons de komende vier jaar richting zullen geven. Deze ambities vormen de kern van ons schoolplan en zullen ons helpen om een inspirerende, veilige en uitdagende leeromgeving te creëren voor zowel onze leerlingen als voor ons team.

AMBITIES VONK PURMEREND

Een Hecht Team

Onze eerste ambitie is om een hecht team te worden dat zorgt voor elkaars veiligheid en die van de leerlingen. Dit betekent dat we een cultuur willen creëren waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt. We streven naar een omgeving waar open communicatie en onderlinge steun centraal staan. Veiligheid is niet alleen fysiek, maar ook emotioneel; iedereen moet zich comfortabel voelen om zichzelf te zijn en om hun ideeën en zorgen te uiten.

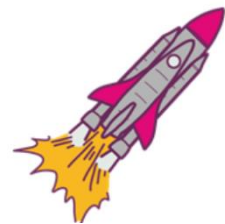
Professionele Cultuur

Onze tweede ambitie is om een professionele schoolcultuur te ontwikkelen. Maar wat betekent dat precies? Bij Vonk Purmerend zien we een professionele schoolcultuur als een omgeving waarin leerlingen en medewerkers open staan voor het geven en ontvangen van feedback. Feedback zien we als een krachtig middel voor groei en verbetering. Een professionele schoolcultuur houdt ook in dat we elkaar ondersteunen in onze persoonlijke ontwikkeling, eerlijk en constructief communiceren en gezamenlijk streven naar hoge kwaliteitsstandaarden in ons onderwijs.

Inspireren en Motiveren

Onze derde ambitie is om zowel collega's als leerlingen uit te dagen, te inspireren en te motiveren.

Dit doen we door een stimulerende leeromgeving te bieden waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We willen dat leerlingen en medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen en dat ze zich eigenaar voelen van hun persoonlijke ontwikkeling. Op deze wijze wordt iedereen gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Inspiratie en motivatie zijn daarbij cruciaal om een dynamische en betrokken school te zijn en te blijven.



Betekenisvol Onderwijs

Tot slot streven we ernaar om bij alle vakken, vakoverstijgende lessen aan te bieden. Wat betekent dat precies? We willen de lessen betekenisvoller maken en de verbanden tussen verschillende vakken verduidelijken. Door vakoverstijgend les te geven, willen we onze leerlingen de samenhang tussen de vakken laten zien en duidelijk maken hoe ze deze in de

praktijk kunnen toepassen. Dit maakt het leren niet alleen relevanter, maar ook interessanter en uitdagender. Hierbij zijn de sustainable development goals (SDG's) een uitgangspunt voor alle vakken.

Met deze koers verwoorden wij dat we in onze school gezamenlijk de richting bepalen en daarbij elkaar ruimte mogen en kunnen geven. Dit gaat alleen lukken als wij elkaar en zeker ook onze leerlingen voldoende ruggensteun geven. We hebben ervoor gekozen om de verschillende ambities uit te werken in de volgende hoofdstukken: **Richting, Ruimte en Ruggensteun**.

Door uitvoering te geven aan deze ambities gaan we ons onderwijs elke dag een beetje beter maken!

1.3. Kwaliteitszorgsysteem

Vonk blijft voortdurend in ontwikkeling. We willen dagelijks de kwaliteit van ons vakmanschap en de kwaliteit van ons onderwijs vergroten. Iedereen bij Vonk draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Om dit te realiseren richten we ons op het vergroten van de intrinsieke motivatie bij alle medewerkers, leerlingen, studenten en cursisten. Hierbij staat de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur centraal in de ontwikkeling van ons onderwijs. Naast onze eigen ambities volgen we de wettelijke kaders die zijn vastgelegd in de onderzoekskaders van de onderwijsinspectie. Deze richtlijnen vragen om een goed georganiseerde school met een sterke kwaliteitscultuur, waarin leerlingen zich veilig kunnen ontwikkelen. Ook is financieel beheer, met aandacht voor continuïteit en rechtmatigheid, een integraal onderdeel van ons kwaliteitsbeleid.



Binnen Vonk werken we op allerlei lagen aan de kwaliteit van ons onderwijs. Op instellings- en directieniveau volgen we de planning & comfortcyclus [1] en op teamniveau werken we met de onderwijs-ontwikkelcyclus [2]. Dit proces vertaalt onze visie en ambities in concrete doelen (jaarplan) die aansluiten op de behoeften van leerlingen. Zo zorgen we ervoor dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.

Visie op kwaliteitscultuur

Onze kwaliteitszorg is gebaseerd op een gedeelde visie: goed onderwijs met heldere ambities en doelen. Dit wordt vertaald in beleid dat zowel de basisvaardigheden als bredere vorming van leerlingen omvat. Het managementteam evalueert en stuurt continu bij om de gewenste resultaten te behalen en een professionele leeromgeving te waarborgen.

Evaluatie en verantwoording

Op vaste momenten staan wij, samen met het hele team, stil bij de doelen die we gesteld hebben en stellen vast of de aanpak geleid heeft tot het beoogde resultaat. Hierbij gebruiken wij ook de input die wij ophalen bij leerlingen en hun ouders over de mate waarin zij zich herkennen in onze doelen en ambities. Gebaseerd op de verzamelde data leggen wij de verbeteringen vast en toetsen we regelmatig of de onderwijskwaliteit op niveau is.

Evaluatie is een essentieel onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem. Het managementteam verzamelt intern en extern informatie, bijvoorbeeld via tevredenheidsonderzoeken, leerresultaten en vakwerkplannen, en monitort de overgang van leerlingen naar vervolgscholen. Feedback van ouders, medewerkers en leerlingen helpt ons om het beleid bij te stellen en te verbeteren.

Cyclisch werken en de PDSA-cyclus

Bij Vonk Purmerend werken we met de PDSA-cyclus (Plan, Do, Study, Act) om blijvende verbeteringen in ons onderwijs te verankeren. Deze cyclus helpt ons om de huidige situatie te

analyseren, doelen te stellen, acties te ondernemen en behaalde resultaten te evalueren. Zo blijven we gericht werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Het managementteam gebruikt hiervoor een online tool zodat het overzicht en sturing gewaarborgd blijft.

Kwaliteitscultuur en teamontwikkeling

Een sterke kwaliteitscultuur vereist collectief eigenaarschap. Dit betekent dat elk team een gedeelde visie heeft op onderwijskwaliteit en gezamenlijk werkt aan het behalen van onze doelen. We hanteren de leerKRACHT-methode om een verbetercultuur te stimuleren. Ambities en doelen zijn vastgelegd in de expeditiegids van Vonk, ons schoolplan en jaarplan. Cyclisch werken en een professionele dialoog vormen de basis van onze aanpak.



Borging

De voortgang van onze onderwijsdoelen, financiën en personeelszaken wordt drie keer per jaar vastgelegd in trimesterrapportages, welk onderdeel zijn van de planning & comfortcyclus. De trimesterrapportages worden besproken in een multidisciplinair team, bestaande uit het managementteam en het ondersteunende team, waarna bijsturing plaatsvindt indien nodig. We hebben voor elk onderzoekskader een eindverantwoordelijke benoemd en gekoppeld aan onze kwaliteitsagenda. Het proces is gericht op het analyseren van de data, te benoemen met wie en wanneer het besproken gaat worden, welke plannen c.q. afspraken er gemaakt worden, te bestuderen of de afspraken het gewenste resultaat heeft en te sturen op eventuele aanpassingen. Via een online tool (Schoolmonitor) borgen we het proces. We gebruiken deze tool als middel om cyclisch te werken.

In de volgende hoofdstukken beschrijven we onze ambities, welke stappen we gaan zetten, de doelen en hoe we resultaten gaan borgen.

Zo komen we tot een lerende organisatie die het onderwijs op onze school elke dag een beetje beter gaat maken!

[1] zie [planning & comfortcyclus](#)

[2] Zie [onderwijs-ontwikkelcyclus](#)



Figuur 1: Kompas Vonk

2. Richting

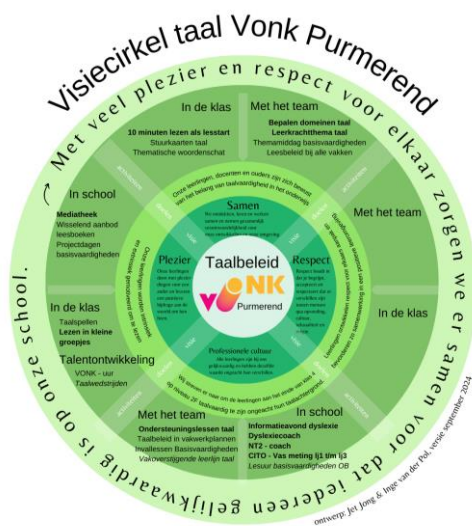
2.1. Inleiding

De komende vier jaar bepalen vier thema's de richting voor Vonk Purmerend: Taal en rekenen, Sociale veiligheid, en Groen in het vizier. Deze thema's zijn zorgvuldig gekozen vanwege hun cruciale rol in het realiseren van onze ambities. Elk thema vormt een essentieel onderdeel van de basis die we willen leggen voor de ontwikkeling van onze leerlingen en onze school als geheel.

Met deze speerpunten willen we zowel de praktische als persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen versterken, hen voorbereiden op een veranderende wereld en een duurzame toekomst, en hen een veilige en stimulerende leeromgeving bieden. Elk thema is gekoppeld aan onze kernwaarden en draagt bij aan het waarmaken van onze visie: het begeleiden van leerlingen tot zelfstandige en kritische burgers met duurzaamheid en groen in het vizier.

In de volgende paragrafen wordt elk thema verder uitgewerkt, met een toelichting op hoe het aansluit bij onze ambities, de doelstellingen die we willen bereiken, de stappen die we daarvoor zullen zetten, en hoe we de voortgang van deze thema's borgen in onze dagelijkse onderwijspraktijk.

2.2. Taal en rekenen



Figuur 2: Visiecirkel Taal (klik op de afbeelding voor vergroting)

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Taal en rekenen vormen de basis voor elk vak en zijn noodzakelijk om toegang te krijgen tot alle kennisgebieden. Het beheersen van taal- en rekenvaardigheden is essentieel voor het begrijpen van lesstof, het communiceren van ideeën en het succesvol deelnemen aan de maatschappij. Onze ambitie is om de ontwikkeling van taal en rekenen niet alleen te zien als een verantwoordelijkheid van de docenten van Nederlands en wiskunde, maar als een gezamenlijke inspanning van alle medewerkers. Door taal- en rekenonderwijs te integreren in alle vakken, willen we ervoor zorgen dat elke leerling de kans krijgt om zijn of haar taal- en rekenvaardigheden optimaal te ontwikkelen en docent gezien wordt als een taal- en rekendocent die bijdraagt aan de ontwikkeling van de leerlingen. Wij willen een omgeving creëren waarin deze vaardigheden continu worden gestimuleerd en ontwikkeld, ongeacht het vak dat wordt gegeven.

Hierdoor krijgen we een positieve leeromgeving waarin taal- en rekenvaardigheden en samenwerking hand in hand gaan.

Wat is het uiteindelijke doel?

Over vier jaar hebben wij een doelgericht en samenhangend curriculum voor de Nederlandse taal en rekenen dat de leerlingen voorbereid op de volgende leerjaren, het vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en de samenwerking. Wij streven ernaar dat elke leerling het taal- en rekenniveau op een niveau bereikt dat ten minst dekkend is voor de kerndoelen en dat toewerkt naar de referentieniveaus. Voor het vmbo is het streefniveau van taal en rekenen aan het einde van de schoolloopbaan niveau 2F. Wij streven ernaar dat elke leerling dit niveau kan bereiken ongeacht hun taal- en/of rekenachtergrond.

Welke stappen gaan we zetten?

Om dit te bereiken zorgen de vakdocenten ervoor dat het curriculum een logisch doorlopende opbouw heeft dat de kerndoelen dekt. Wij leggen een solide basis in de Nederlandse taal en in rekenen/wiskunde en zorgen ervoor dat het curriculum herkenbaar is in de onderwijspraktijk van alle vakken, waarbij rekening gehouden wordt met de diverse behoeften en niveaus van de leerlingen. Om ervoor te zorgen dat de integratie van taal- en rekenonderwijs in alle vakken duurzaam is, stelt het managementteam (MT) in samenwerking met de vakgroepen het taal- en rekenbeleid vast. Vierjaarlijks wordt een themamiddag basisvaardigheden in samenwerking met de vakgroep Nederlands en rekenen/wiskunde georganiseerd waarbij vakdocenten samenwerken aan een vakoverstijgend lesprogramma en zich verdiepen in kennis en vaardigheden in het onderwijzen van de Nederlandse taal en rekenen. De voortgang van onze leerlingen wordt systematisch gemonitord en wij gebruiken deze data om ons onderwijs continu te verbeteren. Door ouders te informeren over en actief te betrekken bij het taal- en rekenonderwijs bevorderen wij de ontwikkeling van beide vaardigheden ook buiten het klaslokaal.

Hoe gaan we het borgen?

De voortgang van onze leerlingen wordt systematisch door summatieve en formatieve toetsen, die aansluiten bij de leerdoelen, gemonitord en twee keer per jaar door mentoren en lesgevende onder leiding van het MT besproken. Aan hand van de resultaten van de analyse van resultaten en een jaarlijkse evaluatie van het curriculum door het docententeam worden desgewenst veranderingen aangebracht die ervoor zorgen dat het aanbod van basisvaardigheden beter aansluit bij de veranderende maatschappelijke behoeften van de leerling. Het MT vergelijkt de resultaten jaarlijks met de nationale benchmarks en de resultaten van vergelijkbare scholen en evalueert samen met vakgroepen de vakwerkplannen en stelt dit waar nodig bij om een samenhangend en doelgericht curriculum vast te stellen dat past bij de leerlingpopulatie van de school.



Figuur 3: Visiekringel Rekenen (kik op afbeelding voor vergroting)

2.3. Sociale veiligheid

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Onze school streeft naar een sociaal, fysiek en psychisch veilige leeromgeving waarin iedere leerling en medewerker zich gezien en gewaardeerd voelt. Door concrete maatregelen te implementeren, willen we ervoor zorgen dat elke leerling zich gehoord en beschermd voelt. Ons schoolveiligheidsplan komt voort uit onze ambities om een cultuur van respect, vertrouwen en veiligheid te bevorderen en is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten.

Wat is het uiteindelijke doel?

Wij vinden het belangrijk dat iedereen op onze school in een sociaal, fysiek en psychisch veilige omgeving werkt en leert zodat we iedere dag het beste uit onszelf kunnen halen. Ons doel is dat pesten, agressie en geweld niet voorkomen op school, dat het aantal incidenten laag en het gevoel van welbevinden onder de leerlingen hoog ligt. Het beleid dat is omschreven in het schoolveiligheidsplan en de schoolafspraken *samen doen* wordt gehandhaafd en de tevredenheidsmeting onder team, leerlingen en ouders ligt boven het landelijke gemiddelde.



Figuur 4: Vonk afspraken in de klas (klik op de afbeelding voor alle afspraken)

Welke stappen gaan we zetten?

Het aanbod van trainingen en (mentor)lessen voor zowel leerlingen als medewerkers over onderwerpen zoals pesten, conflictbeheersing en omgang met elkaar wordt duidelijker en frequenter geïntegreerd in de dagelijkse onderwijspraktijk en regelmatig onder de aandacht gebracht. Daarnaast verspreiden wij het schoolveiligheidsplan via de website, nieuwsbrieven en informatieavonden en zorgen ervoor dat het gemakkelijk toegankelijk is voor iedereen. Wij voeren regelmatig gesprekken met leerlingen over het belang van veiligheid tijdens mentorlessen en leerlingenarena's, zetten jaarlijks een oudertevredenheidsonderzoek en een enquête onder leerlingen en medewerkers uit.

Hoe gaan we het borgen?

Het MT bespreekt de resultaten van de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers en beoordeelt de effectiviteit van het schoolveiligheidsplan en verwerkt de uitkomsten in

een jaarlijks verbeterplan. De bevindingen en worden besproken in teamvergaderingen en met de Vestigingsouderraad (OR) om een gezamenlijke verbetering door te voeren. Het MT stelt in samenwerking met het ondersteuningsteam protocollen op waarin duidelijk de stappen omschreven staan voor een snelle interventie en zorgt ervoor dat het beleid uitgevoerd wordt. De verbeterplannen en protocollen vormen een vast agendapunt tijdens mentorenoverleggen.

2.4. Groen in het vizier

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Bij Vonk Purmerend willen we de leerlingen betekenisvol onderwijs geven. Hierbij is groen het uitgangspunt. In de sterker veranderende maatschappij is er grote druk op het klimaat, voedselproductie, biodiversiteit en de leefomgeving. Groene kennis helpt ons om hier inzicht in te krijgen en mee te helpen/denken over mogelijke oplossingen hiervoor.

Wat is het uiteindelijke doel?

Leerlingen hebben vanuit het groene profiel kennis en vaardigheden aangeleerd die ze helpt een duurzame bijdrage te leveren in de maatschappij. Omdat er steeds meer aandacht is voor maatschappelijke uitdagingen waardoor nieuwe beroepen ontstaan, neemt de vraag naar goed opgeleide vakmensen steeds toe. Wij bieden uitdagende vakoverstijgende lessen waarbij duurzaamheid en omgaan met het milieu hoog in het vaandel staan. We maken leerlingen bewust van waar producten vandaan komen, hoe ze vervaardigd of geteeld/gekweekt worden en hoe deze producten verwerkt kunnen worden.

Welke stappen gaan we zetten?

Wij gaan meer inspirerende manieren van lessen ontwikkelen die toekomstgericht zijn en waarbij de leerlingen het belang van groen in het dagelijks leven inzien. Hiervoor wordt actief de verbinding gezocht met de avo-vakken en de externe partners om het leren binnen groen betekenisvoller te maken. Door deze verbinding wordt het voor de leerlingen duidelijker dat ze de verschillende vaardigheden en kennis nodig hebben bij hun vervolgopleiding en hun werkzame leven. Hiermee willen wij de positie van onze leerlingen op de arbeidsmarkt versterken.

Er komen schoolbrede afspraken hoe we met duurzaamheid omgaan met onze omgeving. Deze afspraken zorgen ervoor dat leerlingen vanaf de eerste kennismakingsdag tot aan de diploma uitreiking bewust en verantwoord leren omgaan met elkaar en hun omgeving. Dit doen we onder andere door posters, afvalscheiding, schoolregels, vaklessen, projectdagen.

De groene draad in onze school!

Om de leerlingen meer praktische kennis en ervaringen op te laten doen in verschillende sectoren van de groene arbeidsmarkt en de samenleving willen wij onderzoeken wat de mogelijkheden zijn die de *nieuwe leerweg* biedt voor onze leerlingen. Hiervoor willen wij ons verdiepen in het aanbod van de praktijkgerichte programma's binnen ons Vonk netwerk en ons oriënteren naar mogelijke samenwerking met regionale bedrijven. Wij streven ernaar om een stageaanbod te creëren dat bijdraagt aan de voorbereiding van de leerling op het vervolgonderwijs en de samenleving door stagebedrijven te selecteren die bijdragen aan de doelstellingen van het praktijkgerichte programma.

Hoe gaan we het borgen?

In de vakwerkplannen van groen is opgenomen hoe de inspirerende lessen worden vorm gegeven en hoe de verbinding wordt gezocht. Dit komt ook minimaal twee keer per jaar terug op de vakgroepvoorzitters vergadering.

Het MT gaat in samenwerking met de vakdocenten van de praktijkvakken groen het onderzoek uitvoeren naar de mogelijkheden van het praktijkgerichte programma's en de ontwikkelingsvoortgang systematisch monitoren. Op basis van het onderzoek wordt een samenhangend curriculum opgesteld door de vakgroepen waarbij gekeken wordt naar de verdeling van de leerinhouden en de doorlopende ontwikkeling. Twee keer per jaar is er een overleg tussen de vakgroepvoorzitters Groen, LOB, de stagecoördinator en de betrokken teamleider om de verbinding met de externe partners te bespreken.



3. Ruimte

3.1. Inleiding

De komende vier jaar richten we ons op het bieden van ruimte aan leerlingen en medewerkers om zich optimaal te ontwikkelen. Dit hoofdstuk beschrijft hoe we deze ruimte willen creëren en benutten om persoonlijke groei, samenwerking en innovatie te stimuleren. Het thema "Ruimte" staat centraal in ons streven naar betekenisvol onderwijs dat aansluit bij de behoeften van een veranderende maatschappij en onze ambities als school.

Om deze ruimte effectief vorm te geven, richten we ons op vier belangrijke pijlers: (wereld)Burgerschap, Versterkte basis, Digitale geletterdheid, en Talentontwikkeling. Elk van deze thema's draagt bij aan het versterken van de betrokkenheid, autonomie en motivatie van onze leerlingen en medewerkers. Ze zijn nauw verweven met onze kernwaarden en helpen ons om een omgeving te creëren waarin leren en werken als betekenisvol en inspirerend worden ervaren.

In de komende paragrafen werken we uit hoe we deze pijlers willen invullen, wat de uiteindelijke doelstellingen zijn, welke stappen we daarvoor zullen zetten, en hoe we deze ambities borgen in ons dagelijks werk. Samen bouwen we aan een school waarin iedereen de ruimte krijgt om te groeien en te excelleren.



3.2. (wereld)Burgerschap

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

De ambitie om (wereld)burgerschap te implementeren op onze school sluit aan bij onze ambitie om vakoverstijgende vaardigheden en kennis aan te leren bij onze leerlingen. We willen leerlingen betekenisvoller onderwijs aanbieden. Dit gaat alleen als we de wereld de school in halen en andersom. Hierbij zijn de sustainable development goals een uitgangspunt.

Wat is het uiteindelijke doel?

Een belangrijk onderdeel van de wettelijke burgerschapsopdracht is het bevorderen van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Wij bieden leerlingen de mogelijkheid kennis op te doen over vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit als basiswaarden om actief deel te kunnen nemen aan onze pluriforme samenleving. Het doel is dat we een inclusieve omgeving creëren waarin culturele diversiteit wordt gewaardeerd en gerespecteerd. Wereldburgerschap en internationalisering willen we structureel integreren in ons onderwijs, omdat dit een positief effect heeft op het bevorderen van begrip tussen leerlingen van verschillende achtergronden. Wereldburgerschap kan de leerling een beter toekomstbeeld geven. Daarnaast willen wij (wereld)burgerschap een vast onderdeel laten zijn van ons lesprogramma. We willen dat onze leerlingen zich bewust worden van hun rol in de wereld en de impact die zij kunnen hebben op hun omgeving.



Welke stappen gaan we zetten?

Burgerschap. Voor ons burgerschapsonderwijs stellen wij een doelgericht en samenhangend inclusief en actief burgerschapsprogramma op dat past bij de populatie van onze leerlingen. Hiervoor zoeken wij de verbinding op tussen de verschillende vakgebieden en organiseren wij

binnen- en buitenschoolse activiteiten waarbij het bevorderen van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat actief uitgedragen en toegepast wordt.

De subdoelen van het burgerschapsbeleid zijn geformuleerd op basis van de vier visiepijlers burgerschap van Vonk Purmerend:

- 1. Samen:** We werken met kennis en inzet, leren van elkaar en zorgen samen voor een omgeving waarin groei en kwaliteit voorop staan.
- 2. Professionele cultuur:** We ontdekken, leren en werken samen en nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor onze ontwikkeling en onze omgeving.
- 3. Respect:** Respect houdt in dat je begrijpt, accepteert en respecteert dat er verschillen zijn tussen mensen qua opvoeding, cultuur, seksualiteit en religie.
- 4. Plezier:** Onze leerlingen doen met plezier dingen voor een ander en leveren een positieve bijdrage aan de wereld om hen heen.

Visiecirkel. In de visiecirkel Burgerschap Vonk Purmerend worden de activiteiten genoemd waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen geïmplementeerde activiteiten, activiteiten waarmee wij het lopende schooljaar bezig zijn en activiteiten waarmee wij de daaropvolgende schooljaren aan de slag gaan.

Wereldwijd. Om de wereld te klas in te halen en andersom is het nodig om de open dialoog te bevorderen en de leerlingen kennis te laten maken met verschillende culturen.

Onze school wil aandacht besteden aan Europa en haar waarden en normen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen niet alleen kennis opdoen over de Europese geschiedenis, cultuur en politiek, maar ook inzicht krijgen in de

kernwaarden die aan de basis staan van de Europese samenwerking, zoals democratie, gelijkheid, solidariteit en respect voor mensenrechten. Om dit effectief te bevorderen, zijn extra financiële middelen nodig. Dit omvat financiering voor reis- en uitwisselings-programma's, het bevorderen van talentontwikkeling, bijscholing voor docenten en de ontwikkeling van nieuwe leermiddelen. Om hiermee een goede stap te maken is er een subsidie aanvraag gedaan bij het Jean Monnet initiatief en Erasmus.

Gezonde school Leerling en medewerkers werken en leren in een gezonde omgeving waarbij zij zoveel mogelijk in aanraking komen met gezonde producten. Hierdoor leren zij om gezondere keuzes kunnen maken.

Hoe gaan we het borgen?

Om ervoor te zorgen dat (wereld)burgerschap een duurzaam onderdeel van ons curriculum wordt zullen we het burgerschapsbeleid vastleggen in onze schooldocumenten en regelmatig evalueren. De subdoelen en activiteiten worden verwerkt in onze visiecirkel burgerschap, die een vast onderwerp is bij bijeenkomsten van de vakgroepvoorzitters en tijdens werkmiddagen burgerschap geëvalueerd en, indien van toepassing, bijgesteld wordt. Door leerlingen de projecten aan elkaar te laten presenteren en de dialoog te bevorderen willen wij begrip en vaardigheden beoordelen. Tijdens interactieve lessen en buitenschoolse activiteiten observeren docenten of de leerlingen de verworven kennis en vaardigheden toepassen.

Info:

- [Sustainable Development Goals - SDG Nederland](#)
- [aanvraag-erasmus-accreditatie](#)



Figuur 5: Visiecirkel Burgerschap (kik op afbeelding voor vergroting)

3.3. Versterkte basis

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Onze ambitie is dat elke leerling zich gezien en gewaardeerd voelt om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Voor onze leerlingen, zeker die in de basisberoepsgerichte leerweg, is dit belangrijk omdat zij door maatschappelijke normen dit gevoel niet altijd mogen ervaren. Door met een kleiner team de leerlingen intensiever te begeleiden denken wij onze ambitie te kunnen halen zodat de leerlingen zich belangrijk voelen.

Wat is het uiteindelijke doel?

De relatie tussen leerling en docent is cruciaal voor succes. Uit [onderzoek](#) blijkt dat een sterke band tussen docent en leerling direct bijdraagt aan betere prestaties. We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen meer persoonlijke aandacht krijgen door het aantal docenten per leerling te verminderen en daarbij een thematische aanpak te hanteren zodat het leren betekenisvoller wordt en de leerlingen motiveert om te blijven leren.

Welke stappen gaan we zetten?

De werkgroep doet onderzoek naar de mogelijkheden voor de versterkte basis en stelt hiervoor een plan op. Het plan wordt besproken met het MT met als doel een pilot te starten in het schooljaar 25-26. De docenten moeten in staat zijn om les te geven op meerdere vakgebieden en daarin ook samenhang (thematisch onderwijs) aan te kunnen brengen. Dit wordt meegenomen in ons professionaliseringplan.

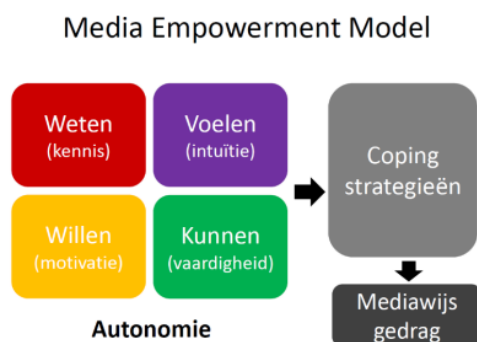
Doorlopende leerlijn:

De implementatie van de onderwijskundige doelen vraagt om een duidelijke doorlopende lijn die structuur biedt aan vakgroepen en voor een logische opbouw zorgt voor de leerlingen. Om het onderwijs betekenisvoller voor onze leerlingen te maken is het noodzakelijk om de samenhang tussen verschillende onderwerpen en vakgebieden zichtbaar te maken.

Hoe gaan we het vastleggen/borgen

De werkgroep zorgt voor een regelmatige terugkoppeling aan het MT en informeert het hele team over de voortgang van de versterkte basis. De voortgang van dit project wordt besproken in de vestigingsouderraad. Het MT zorgt ervoor dat er tijdige en volledige communicatie is naar de leerlingen, ouders en collega's. De werkgroep evalueert met de betrokken docenten en leerlingen de voortgang van de pilot en daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht of het project breder ingezet kan worden. Drie keer per jaar is er een terugkoppeling aan het MT.

3.4. Digitale geletterdheid



Hoe sluit het aan bij onze ambities?

In de huidige maatschappij is het van groot belang dat jongeren begeleid worden bij het ontwikkelen van een kritische en bewuste houding ten opzichte van de media die ze dagelijks consumeren en creëren. De media empowerment methode sluit naadloos aan bij de ambities van Vonk op het onderwijs van de toekomst, maar ook op de rol van de mediacoach. Autonomie als kernwaarde speelt een centrale rol in deze benadering, waarbij we onze leerlingen stimuleren om bewust en betekenisvol te handelen.

Wat is het uiteindelijke doel?

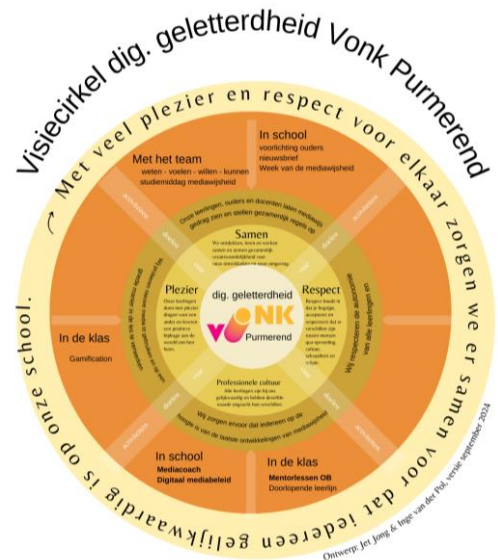
Door digitaal geletterd te zijn leren onze leerlingen bewust om te gaan met digitale technologieën en media. Deze zijn voor het grootste deel verankerd in andere leergebieden. Het doel van digitale geletterdheid is dat onze leerlingen nieuwe ontwikkelingen leren begrijpen en daar zelf aan bijdragen. Hierdoor leren zij te functioneren in een samenleving waarin digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben. Wij streven ernaar dat leerlingen, ouders

en docenten zelf mediawijs gedrag laten zien en gaan uit van een positieve benadering van media in het algemeen. We stellen samen regels op over de manier waarop wij omgaan met media in en buiten de school. Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie in de omgang met digitale geletterdheid en media. Wij willen dat leerlingen leren vanuit hun eigen kracht na te denken en keuzes te maken en zelf regie over hun mediagedrag te voeren. Leerlingen zijn in staat om de mogelijkheden die school biedt optimaal te benutten.

Welke stappen gaan we zetten?

Wij geven op een positieve manier aandacht aan de mogelijkheden die media hebben op ons leven. In ons lessen passen we (nieuwe) media toe zodat de lessen dichterbij de beleefwereld staan van onze leerlingen. Gamification is hierin een grote kans. Wij baseren ons op het mediaempowerment model die de leerlingen meer inzicht geeft over de invloed die media heeft op hun gevoelens, gedachten en gedrag.

Om de digitale mediawijsheid een vaste plek te kunnen geven in onze gehele onderwijspraktijk, zet we verdere stappen in de methode voor de onderbouw en gaan we deze door ontwikkelen voor de bovenbouw. We gaan de genomen stappen verwerken in een nog verder te ontwikkelen [mediawijsheidsplan](#) voor onze school.



Figuur 6: Visiecirkel Digitale geletterdheid (klik op de afbeelding voor vergroting)

Hoe gaan we het borgen?

Om de docenten uit de andere leerjaren in staat te stellen om waardevolle lessen aan te bieden op het gebied van mediawijsheid of mediawijsheid te integreren in het bestaande curriculum, worden er themabijeenkomsten georganiseerd en aandacht aan besteed bij mentorenoverleggen.

3.5. Talent ontwikkeling

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Om leerlingen de inspireren en te motiveren is het noodzakelijk om leerlingen uit te dagen om hun talenten te ontdekken. Het mogelijk maken dat leerlingen hun talenten verder ontwikkelen zorgt voor een positieve houding ten op zichten van het onderwijs.

Wat is het uiteindelijke doel?

Leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd om ons onderwijs te volgen doordat ze weten waar hun talenten liggen en ze uitgedaagd worden om deze verder te benutten. Er is een cultuur waarin we zo min mogelijk benadrukken wat er niet goed gaat en zoveel mogelijk benadrukken wat er wel goed gaat. Leerlingen krijgen hierdoor een positiever zelfbeeld en zetten zich nog beter in voor hun vaardigheden en kennis te vergroten



Welke stappen gaan we zetten?

Er wordt een werkgroep opgericht die onderzoek doet naar de mogelijkheden van talentontwikkeling binnen ons onderwijs. De resultaten worden besproken met het MT met als eerste stap een pilot met de keuze lessen (Vonk-uren). De werkgroep onderzoekt of de methode didactisch coachen bij ons past. Daarnaast willen we in school fysieke ruimtes maken waar op andere manieren dan nu

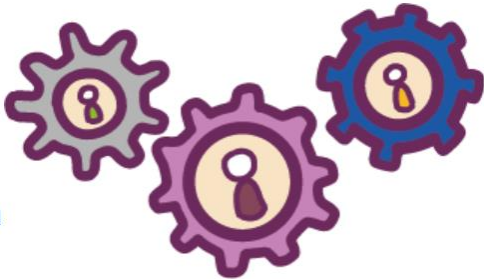
geleerd kan worden. Hierbij moet er gedacht worden aan onderwijspleinen en kleine onderwijsruimtes. De werkgroep doet onderzoek hoe we een goede invulling kunnen geven aan de keuze lessen. We gaan één of meerdere keuze lessen aanbieden waarin andere vaardigheden en kennis wordt aangeboden dan in de reguliere lessen.

Hoe gaan we het borgen?

De werkgroep zorgt voor een regelmatige terugkoppeling aan het MT en informeert het hele team over de voortgang van de talent ontwikkeling. De voortgang van dit project wordt

besproken in de vestigingsouderraad. Het MT zorgt ervoor dat er tijdige en volledige communicatie is naar de leerlingen, ouders en collega's.

De werkgroep evalueert met de betrokken docenten en leerlingen de voortgang van de pilot en daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht of het project breder ingezet kan worden. Drie keer per jaar is er een terugkoppeling aan het MT. De vaardigheden en kennis die nodig zijn voor de docenten worden meegenomen in ons professionaliseringsplan.



4. Ruggensteun

4.1. Inleiding

Leren, ontwikkelen en werken kan alleen succesvol plaatsvinden met de juiste ondersteuning. Daarom staat in dit hoofdstuk het thema Ruggensteun centraal. Bij Vonk Purmerend zien we het bieden van ruggensteun als een essentiële voorwaarde om een veilige, inspirerende en doelgerichte omgeving te creëren waarin zowel leerlingen als medewerkers zich optimaal kunnen ontplooiën.

Goede ruggensteun betekent dat we zorgen voor een sterk fundament waarop leerlingen kunnen bouwen en medewerkers hun werk met vertrouwen en plezier kunnen uitvoeren. Het gaat hierbij om het bieden van begeleiding, het stimuleren van een verbetercultuur en het versterken van ondersteunende structuren binnen de school.

De komende vier jaar richten we ons op drie belangrijke pijlers binnen het thema ruggensteun: Mentoren en begeleiding, Verbetercultuur en het Ondersteuningsteam. Elk van deze pijlers is ontworpen om te waarborgen dat onze leerlingen en medewerkers altijd kunnen rekenen op de juiste hulp, inspiratie en middelen om te groeien en te excelleren.

In de volgende paragrafen wordt uitgewerkt hoe we deze pijlers invullen, welke doelen we nastreven, welke stappen we daarvoor nemen, en hoe we zorgen dat de ondersteuning duurzaam en effectief verankerd blijft in onze organisatie. Samen bouwen we aan een school waarin iedereen zich ondersteund en versterkt voelt.

4.2. Mentoren en begeleiding

Hoe sluit het aan bij onze ambities?



Zoals in onze visie en ambities beschreven staat, willen wij dat alle leerlingen gezien worden en daarbij de juiste ondersteuning kunnen krijgen die ze nodig hebben. Hierbij is de rol van de mentor essentieel. In onze school is die de spil voor de leerlingen, ouders en docenten. Alle communicatie en de voortgang van individuele leerlingen wordt op onze school via de mentor geregeld. Indien extra ondersteuning nodig is zal de mentor ook degene zijn die dit signaleert mede met behulp van ouders en vakdocenten.

Wat is het uiteindelijke doel?

Het mentorschap binnen onze school is gebaseerd op kernwaarden en principes (zie kader) die essentieel zijn voor het opbouwen van effectieve en zinvolle mentor-leerling relaties. Hierdoor voelen de leerlingen de ruggensteun, ruimte en richting om zich persoonlijk te ontwikkelen. De mentor is hierbij de spil in de driehoek school <-> leerling <-> ouders. Er is een goede samenwerking tussen school, mentor en ouders, dit is essentieel is voor de optimale ontwikkeling en ondersteuning van de leerlingen.

Welke stappen gaan we zetten?

Het MT stelt in overleg met de mentorenteams een duidelijke taakomschrijving vast voor het mentoraat waarmee een basisondersteuning voor alle leerlingen gewaarborgd is. We zorgen voor een duidelijke communicatie richting ouders over wat de school verwacht van de ouders en wat ouders wel en niet kunnen verwachten van de mentor. De leerling vormt doelen naar aanleiding van gekregen

Respect: Wij streven ernaar om een cultuur van wederzijds respect te bevorderen, waarin mentoren en leerlingen elkaars mening, achtergrond en perspectief waarderen.
Vertrouwen: Vertrouwen vormt de basis van elke mentorrelatie. Het is belangrijk dat leerlingen zich op hun gemak voelen om persoonlijke zaken te bespreken en advies te ontvangen van hun mentor.
Open communicatie: Transparante en open communicatie is essentieel voor een succesvol mentorschap. Mentoren moedigen leerlingen aan om hun gedachten, gevoelens en zorgen te delen en bieden een luisterend oor zonder oordeel.

feedback van vakdocenten en presenteert zijn/haar actieplan tijdens een driehoeksgesprek (mentor-leerling-ouder(s)). De mentor begeleidt de leerling bij het uitvoeren van het actieplan en zorgt ervoor dat dit plan indien nodig aangepast wordt. We bieden mentoren cursussen en persoonlijke trajecten aan. Daarnaast is er ook de mogelijkheid tot intervisie en interne coaching.

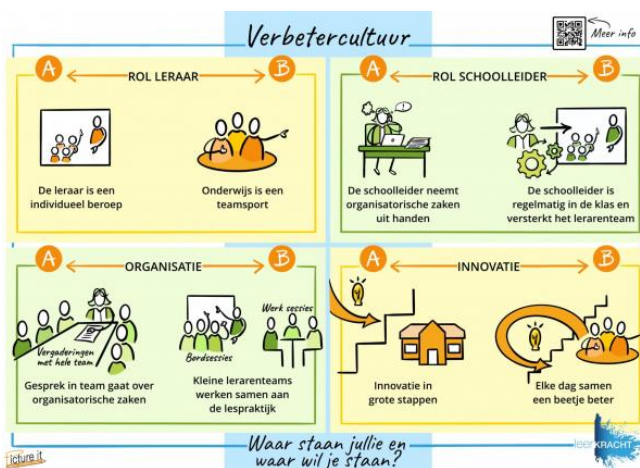
Hoe gaan we het borgen?

Taakomschrijving van het mentoraat wordt vastgesteld en besproken in het team. Twee keer per jaar wordt dit geëvalueerd in de mentorenteams. Het MT gaat de gesprekken aan met mentoren om ervoor te zorgen dat deze taken goed uitgevoerd gaan worden. De trainingen en intervisie worden opgenomen in ons professionaliseringsplan.

4.3. Verbetercultuur

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Bij Vonk Purmerend streven we naar continue verbetering van ons onderwijs. Hierbij zijn we er van overtuigd dat de docent en de leerlingen weten wat daarvoor nodig is. Daarom hebben we gekozen voor de leerKRACHT-methode, een aanpak die bewezen impact heeft op het creëren van een verbetercultuur binnen scholen. Ook willen we cultuur ontwikkelen waarin feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van de dagelijkse praktijk. Dit geldt voor zowel docenten als leerlingen. Door meer vertrouwen te creëren en kennis en ervaringen te delen, willen we onze professionele cultuur versterken.



Figuur 7: Verbetercultuur via de methode van stichting leerKRACHT

Wat is het uiteindelijke doel?

Ons doel is om een professionele verbetercultuur te ontwikkelen waarin men open staat voor het geven en ontvangen van feedback. Dit moet gelden voor zowel de interactie tussen collega's als tussen collega's en leerlingen, en ook tussen leerlingen onderling. We willen een omgeving creëren waarin iedereen zich uitgedaagd, geïnspireerd en gemotiveerd voelt om zich te ontwikkelen.

Welke stappen gaan we zetten?

Om dit te bereiken, moeten we onszelf en de leerlingen uitdagen. We moeten elkaar inspireren en motiveren, waarbij we ervan

uitgaan dat iedereen zich wil ontwikkelen. Het is noodzakelijk dat we niet iedereen langs dezelfde lat leggen en leren feedback te geven op de ontwikkeling van zowel leerlingen als collega's. Dit betekent dat we als collega's goed moeten samenwerken (zie volgende paragraaf) en leerlingen niet alleen summatief beoordelen (wat kan je nog niet), maar veel meer formatief (wat kan je al wel) en hoe kan je dit goed inzetten.

Implementatie van de methode leerKRACHT.

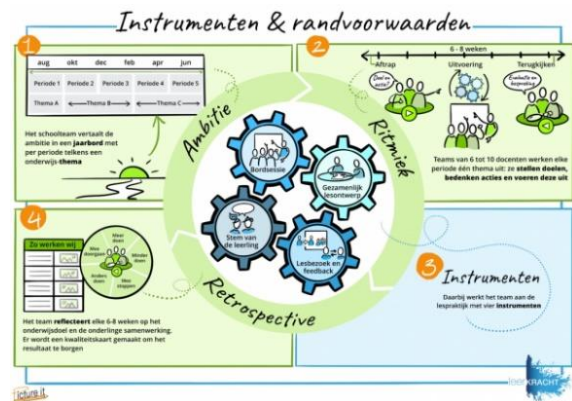
Met de leerKRACHT-methode werken we als team aan het verbeteren van ons onderwijs. We maken in kleine stapjes het onderwijs steeds beter en leren van elkaar. Dit zorgt voor een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om samen onderwijsverbeteringen door te voeren. We noemen dat 'elke dag samen een beetje beter'.

Hoe gaan we het borgen?

Om de verbetercultuur te borgen willen we de methode leerKRACHT verankeren in onze organisatie. Hiervoor zijn er teams gemaakt die wekelijks tijd krijgen om samen aan de slag te gaan. Vier keer per jaar wordt geëvalueerd met de schoolcoaches en het MT en vindt er een terugkoppeling plaats aan het hele team in de verbindingssessies.

We stellen gezamenlijk beleid op waarin beschreven staat hoe wij feedback geven aan elkaar en aan de leerlingen.

In het jaarlijkse medewerker-tevredenheidsonderzoek meten we de effectiviteit van de feedbackcultuur. Deze wordt geanalyseerd door het MT en indien nodig stellen we onze doelen bij. Feedback geven en ontvangen (formatief handelen) nemen we op in ons professionaliseringsplan.



4.4. Ondersteuningsteam

Hoe sluit het aan bij onze ambities?

Bij Vonk Purmerend zetten we de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen centraal. Wij werken preventief en multidisciplinair, waardoor elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen en ontplooien. Om de ontwikkeling zo goed mogelijk te stimuleren heeft samenwerking rondom leerlingen een belangrijke rol. Hiervoor is het noodzakelijk om te luisteren naar de leerling en daarbij samen te werken met de collega's en ouders. Indien nodig zetten wij externe ondersteuning in.

Wat is het uiteindelijke doel?

Op Vonk Purmerend is de ondersteuning van leerlingen een belangrijke pijler van het onderwijs. Iedere leerling heeft recht op een passende onderwijsplek, waar het welbevinden van leerlingen voorop staat.

Het ondersteuningsteam op onze school heeft tot doel de docenten en mentoren te begeleiden zodat de leerlingen optimaal kan functioneren. Wij bieden zoveel mogelijk passende ondersteuning in de reguliere groep.



Welke stappen gaan we zetten?

Het in kaart brengen (observaties) van de behoefte van de docenten bij de begeleiding van onze leerlingen.

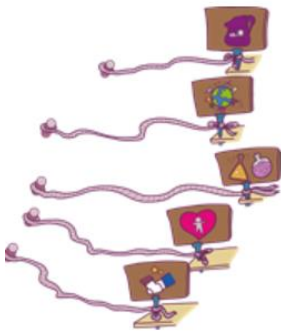
Trainingen en handelingsadviezen aanbieden die aansluiten bij de behoefte van de docenten.

De leerlingcoördinator (verzuim) signaleert vroegtijdig problemen omtrent verzuim en ongewenst gedrag en bespreekt dit met mentoren en ouders. Indien nodig met teamleider en begeleider passend onderwijs.

Hoe gaan we het borgen?

Tijdens regelmatige overleggen van het ondersteuningsteam worden trends en de stand van zaken besproken. Acties worden afgesproken en trends worden besproken met de teamleiders. Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van Vonk wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast, zie [SOP](#).

5. Personeelsbeleid



Personeelsbeleid

Bij Vonk Purmerend zien we ons personeelsbeleid als een essentiële pijler voor het succes van onze school. Het beleid is een afgeleide van de Vonk-besturingsfilosofie, de Expeditiegids, meerjarige school- en clusterplannen, en de kwaliteitsagenda. Ons doel is om leidinggevend en medewerkers dusdanig te ondersteunen dat zij met enthousiasme, daadkracht en plezier kunnen werken, terwijl we hen faciliteren in hun professionele ontwikkeling.

Kernwaarden

Onze kernwaarden - vertrouwen, verbinden, autonomie en wendbaarheid - vormen de basis van ons [HR-beleid](#) (concept). Wij geloven dat iedere professional een unieke bron van kennis en ervaring is en een waardevolle bijdrage levert. Door nieuwsgierigheid, samenwerking en kennisuitwisseling inspireren en versterken we elkaar. Deze werkwijze maakt ons niet alleen sterker als organisatie, maar ook als individuen, waarbij we een voorbeeldfunctie vervullen voor leerlingen en collega's.

Strategische Personeelsplanning

Vonk voert jaarlijks een strategische personeelsplanning uit om in te spelen op zowel kwantitatieve als kwalitatieve behoeften in onze personeelsbezetting. Hierbij richten we ons op:

- De planning van in-, door- en uitstroom.
- Het creëren van een divers personeelsbestand dat bijdraagt aan een optimaal leer- en werkklimaat, en dat een representatieve afspiegeling vormt van de maatschappij.

Bevoegde en Bekwame Medewerkers

Goed onderwijs begint bij bevoegde en bekwame medewerkers. Onze visie, strategische doelen en het functiehuis vormen de basis voor de gewenste ontwikkeling van ons personeel. Tijdens ontwikkel- en functioneringsgesprekken bespreken we hoe medewerkers hun taken uitvoeren en op welke manier zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Professionalisering

Om professionalisering binnen de school te bevorderen, stellen we een professionaliseringsplan op dat aansluit bij onze ambities. Hierbij maken we gebruik van de LeerKRACHT-methodiek, waarmee we ons onderwijs gezamenlijk verbeteren. Individuele scholingswensen en sectieverzoeken worden besproken tijdens ontwikkelgesprekken. Daarnaast is het Ontwikkelpaza opgericht, een platform waar expertise-uitwisseling en collectieve scholing centraal staan. Dit versterkt onze gezamenlijke kennis en vaardigheden, in het belang van leerlingen en docenten.

Leren en Ontwikkelen

Bij Vonk staat een *Leven Lang Ontwikkelen* centraal. Door te investeren in leervermogen en een professionele cultuur bouwen we aan een toekomstbestendige organisatie. We geloven in de kracht van het collectief en richten ons op het vergroten van intrinsieke motivatie bij zowel medewerkers als leerlingen. Samen leren, inspireren en versterken we elkaar om blijvende waarde te creëren voor de maatschappij.



