

Bruisende school

Strategisch beleidsplan 2020-2024



Je groeit op de RGO

Inleiding

De RGO hecht aan een positieve benadering van leerlingen, ouders, collega's en iedereen die verder met de RGO op welke wijze dan ook in contact staat. De RGO maakt hiertoe gebruik van het **Waarderend Perspectief**. Binnen deze waarderende insteek richt de RGO zich juist op wat goed gaat, en op het benadrukken daarvan. Daarbij hoort het gebruik van positieve taal die gericht is op ontwikkeling.

In de benadering van mensen gaan we uit van een positieve, constructieve en onderzoekende manier van kijken naar mensen en hun ontwikkelpotentieel. Belangrijk is het vertrouwen in de ander en zijn mogelijkheden.

Als we aan het werk gaan binnen het waarderend perspectief wil dat zeggen dat we het opsporen, onderzoeken en uitbouwen van werkzame elementen centraal stellen. Vaak is het een kwestie van ergens beginnen en uitproberen wat er voor jou en je omgeving werkt. Dat leidt er vaak toe dat leerprocessen effectiever en leuker zijn.

Het waarderend perspectief heeft 6 principes:

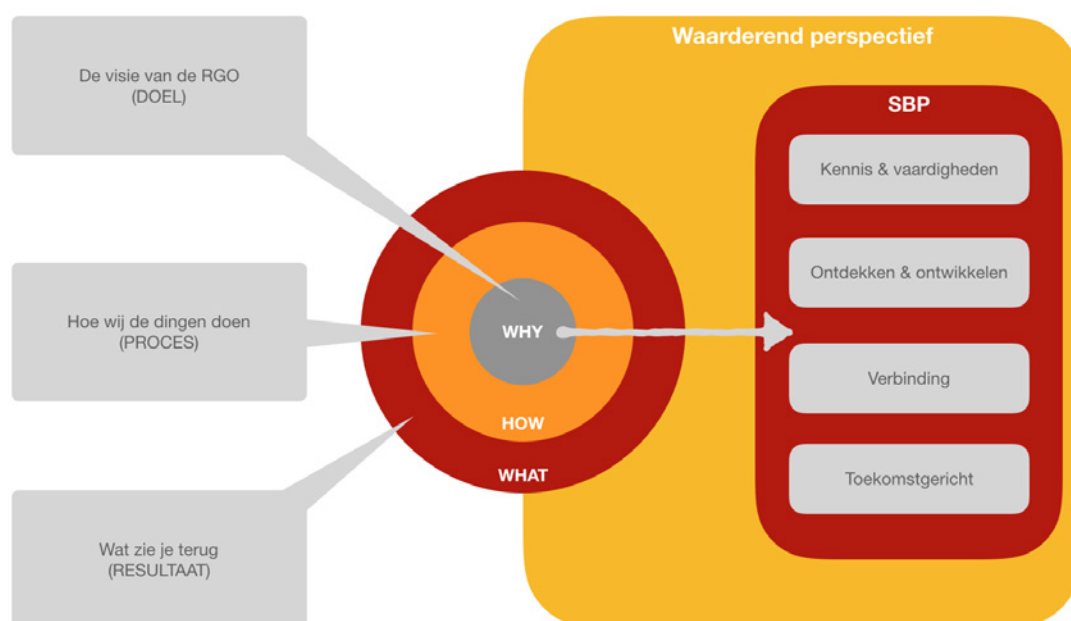
1. Waardeer wat is
 - Oog houden voor de dingen die goed gaan, bij leerlingen, maar ook bij jezelf en bij elkaar in de schoolorganisatie.
2. Versterk wat werkt
 - Het gaat altijd ergens wel goed; wanneer, bij wie, waar en hoe? Daarom is het ook zo belangrijk dat we binnen de RGO elkaar helpen en elkaar om raad vragen als we tegen iets aanlopen. Heb oog voor de succesfactoren.
3. Ga op onderzoek uit
 - Je eigen mening, oordeel of advies moet je soms opschorten, om eerst goede vragen te stellen. Daarmee help je de ander om te reflecteren.
4. Zet in op relatie
 - Leerlingen werken bijna altijd voor de docent. En ook wij werken fijner tussen mensen met wie wij een goede verstandhouding hebben. Het verlaagt werkdruk en zorgt dat je met meer plezier naar school komt. Dit is ook wat we goed hebben kunnen zien in de coronatijd; onze onderlinge relaties zijn van wezenlijk belang om tot goed onderwijs te kunnen komen.
5. Maak energie los
 - Frustraties geven geen energie, maar ontnemen je de lust om er mee aan de slag te gaan. Formuleren wat je wel wilt helpt daarbij enorm. Samen iets opzetten, enthousiast worden van iets, de interactie met je leerlingen, dat zijn de zaken waar wij energie van krijgen.
6. Zet kleine stappen
 - We willen vaak teveel in eens. Zeker als je het op lange termijn al voor je ziet. Voor veel ontwikkelingen is het belangrijk dat je iedereen de tijd geeft om mee te komen. Dat geldt voor vernieuwingen, maar het geldt ook voor een leerling die niet goed op de rails komt. Heb waardering voor een kleine stap die iemand maakt.

Deze principes sluiten goed aan op de [visie](#) van de RGO. Het Strategisch Beleidsplan geeft eigenlijk aan welke stappen we met elkaar als lerende organisatie willen gaan maken. Het waarderend perspectief zegt meer iets over hoe we die stappen willen gaan maken en moet een rode draad zijn in de keuzes die wij maken.

Het Strategisch Beleidsplan is samengevat in vier kernwaardes:

- Kennis en Vaardigheden
- Ontdekken en Ontwikkelen
- Verbinding
- Toekomstgericht

De samenhang van de kernwaardes met het waarderend perspectief is samengevat in onderstaande afbeelding



Kennis en Vaardigheden

Wij geven leerlingen een brede basis mee op het gebied van kennis en vaardigheden, zo bereiden wij leerlingen voor op een toekomst na de RGO.

- I. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat wij de leerlingen een brede basis meegeven op het gebied van kennis en vaardigheden.**

Dit betekent dat:

1. Wij binnen ieder vak gebruikmaken van **summatieve** en **formatieve** toetsen¹ en (praktische) opdrachten om de kennis en vaardigheden van onze leerlingen te meten. Hierbij richten wij ons op het geven van **feedback** op het leerproces.
2. Wij in de reguliere lessen de **RGO-vaardigheden** centraal stellen: communiceren, reflecteren, probleemoplossend vermogen, verantwoordelijkheid nemen en samenwerken.
3. Onze docenten zich jaarlijks actief **professionaliseren**, zowel binnen als buiten het eigen vakgebied (pedagogisch, vakoverstijgend, vakverdiepend).
4. Er naast aandacht voor vakkennis, er ook aandacht is voor **functionele taalvaardigheid**², **(digitale) geletterdheid**³ en **creatief denken en handelen**⁴.

- II. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat wij de leerlingen meer meegeven dan een diploma.**

Dit betekent dat:

1. Wij, naast de reguliere lessen, onze leerlingen een **brede vorming** betreffende actualiteit en talentontwikkeling (WON, Jong Ondernemen, projecten democratie/EU, stages, etc.) geven.
2. Wij leerlingen de mogelijkheid geven deel te nemen aan **vakspecifieke activiteiten** (The Big Challenge, Kangoeroewedstrijd, JuniorMED, Skills Talents, etc.).
3. Er vanuit de teams en secties meetbare leerdoelen worden bepaald ten opzichte van kennis en vaardigheden. We hebben oog voor waar de leerling zich bevindt ten opzichte van deze leerdoelen en wat nog nodig is om deze te bereiken. Wij bieden leerlingen een **rijke**⁵ en **betekenisvolle leeromgeving**⁶ aan. Voor 'leren leren' bieden wij leerlingen effectieve, didactische (leer)strategieën⁷ aan.

¹ Summatieve toetsen meet prestatie en is gebonden aan norm. Formatieve toetsen meet hoe ver leerlingen gevorderd zijn in het behalen van leerdoelen.

² De leerling is in staat langere teksten, langere en grotere hoeveelheden teksten te bestuderen, zelfstandig informatie te zoeken en te verwerken, en beheerst de mondelinge vaardigheden om te communiceren, te kunnen presenteren en deel te nemen aan bijvoorbeeld discussies.

³ Geletterdheid: De competentie om met informatie om te gaan, te begrijpen en doelgericht te gebruiken. Digitale geletterdheid is het geheel van digitale vaardigheden.

⁴ Het vermogen om nieuwe en/of ongebruikelijke maar toepasbare ideeën voor bestaande vraagstukken te vinden.

⁵ Door middel van didactische strategieën bieden we een rijke leeromgeving waarin leerlingen actief leren.

⁶ Betekenisvol leren: er wordt een relatie gelegd met levensechte, maatschappelijke problemen en de persoonlijke ervaringen van leerlingen.

⁷ Effectieve leerstrategieën: plannen, verwerken, ophalen, afwisselen, concreet, woord/beeld. Zie begrippenlijst.

Ontdekken en ontwikkelen

Wij dragen bij aan de persoonlijke groei van leerlingen door hen uit te dagen hun eigen talenten en kwaliteiten te ontdekken en ontwikkelen. Wij stimuleren leerlingen een open en kritische (leer)houding aan te nemen en ontwikkelen.

- I. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er ruimte is voor leerlingen en medewerkers om aan hun persoonlijke groei en talentontwikkeling te werken. Hierdoor kunnen zij hun talenten en kwaliteiten ontwikkelen.

Dit betekent dat:

1. Wij leerlingen de **ruimte** bieden om naast hun profiel een **brede keuze** aan vakken te kunnen kiezen. Deze vakken zijn beschikbaar voor **ieder niveau**. (Vak)docenten, mentor/LOB-coördinator en OOP begeleiden de leerlingen bij dit keuzeproces.
2. Wij het aanbod van de **flexuren** verbreden om in te spelen op het ontdekken en ontwikkelen van talenten en kwaliteiten bij leerlingen. In onze flexuren is aandacht voor ondersteuning, verdieping/verrijking en extracurriculaire uitdaging.
3. Leerlingen en medewerkers verantwoordelijk zijn voor hun **persoonlijke groei en talentontwikkeling**. Dit wordt zichtbaar in een persoonlijk portfolio⁸ (inclusief plusdocument).

- II. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat we leerlingen en medewerkers stimuleren een open en kritische houding aan te nemen en te ontwikkelen. Kritisch en probleemoplossend denken zijn essentieel in het hedendaags en toekomstig onderwijs.

Dit betekent dat:

1. Wij met kritisch en probleemoplossend denken leerlingen helpen hun **ideeën** uit te dragen en te verwerkelijken.
2. Wij met kritisch denken de **flexibiliteit** in het aanleren en toepassen van leerstrategieën van leerlingen verbeteren.
3. Wij met kritisch en probleemoplossend denken leerlingen helpen vaardiger te worden in het **omgaan met veranderingen** in de samenleving.
4. Wij met kritisch denken leerlingen beter **voorbereiden** op banen die nu nog niet bestaan.
5. Wij met kritisch denken de essentiële **waarden en normen** van onze school en van ons democratisch stelsel benadrukken.
6. Wij met kritisch denken ons onderwijs meer **interactief** maken.

⁸ Een portfolio is een verzameling van producten die een leerling of medewerker maakt, waarmee aangetoond kan worden hoe iemand zich heeft ontwikkeld.

Verbinding

Wij zijn actief in het leggen en onderhouden van verbindingen met en tussen leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers, het (vervolg)onderwijs en het bedrijfsleven. Dit is gericht op de ontwikkeling van iedere leerling en op de school als organisatie. Wij bieden een veilige omgeving om in te leren en werken. Hierbij staan een goede vertrouwensband, een prettig werkklimaat en heldere regels over hoe we met elkaar omgaan centraal.

- I. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat wij in verbinding staan met onze leerlingen, voortdurend gericht op (wederzijdse) ontwikkeling.

Dit betekent dat:

1. Wij **persoonlijk contact** hebben met onze leerlingen. De **mentor** vervult hierbij een belangrijke rol. Op de RGO is een mentor zowel begeleider als coach.
2. Wij onze leerlingen, van de brugklas tot en met het examenjaar, begeleiden op het gebied van **loopbaanoriëntatie**. Deze begeleiding is gericht op de **persoonlijke ontwikkeling** van onze leerlingen en om hen voor te bereiden op belangrijke keuzes, zoals profiel-, studie- en beroepskeuze.
3. Wij op ieder niveau een **leerlingenplatform** hebben waar leerlingen actief meedenken over de invulling van ons onderwijs.

- II. Wij richten ons onderwijs zodanig in zodat wij in verbinding staan met ouders/verzorgers, voortdurend gericht op (wederzijdse) ontwikkeling.

Dit betekent dat:

1. Wij **ouders/verzorgers** bij het onderwijs op de RGO betrekken. Dit doen wij in de vorm van de **ouderraad** en verschillende **ouderplatforms** gericht op de monitoring en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
2. Wij diverse **voorlichtingsavonden** aanbieden over uiteenlopende onderwerpen als leren leren, profielkeuze en digitale geletterdheid.

- III. Wij richten ons onderwijs zodanig in zodat wij in verbinding staan met onze medewerkers, voortdurend gericht op (wederzijdse) ontwikkeling.

Dit betekent dat:

1. Wij op de RGO jaarlijks meerdere **vak- en schoolbrede ontwikkelgroepen** ter verbetering en/of verdieping van het onderwijs **organiseren**. De voortgang van de ontwikkelgroepen wordt periodiek teruggekoppeld aan de medewerkers van de RGO.
2. Wij op de RGO **investeren in elkaar**. Dit doen wij door het organiseren van cursussen, collegiale visitaties, lesbezoeken en intervisiebijeenkomsten. Hiermee richten wij ons op de individuele begeleiding en professionalisering van onze medewerkers binnen en tussen alle locaties.
3. Wij **platforms bieden** waarin medewerkers van de RGO en managementteam deelnemen. Deze zijn gericht op **monitoring** en **verbetering** van de kwaliteit van het onderwijs en de school als geheel.

- IV. Wij richten ons onderwijs zodanig in zodat wij in verbinding staan met onze (directe) omgeving.

Dit betekent dat:

1. Wij nauw contact hebben met het **primair onderwijs** om de doorstroom naar de RGO zo optimaal mogelijk te maken voor iedere leerling. Bij de overstap naar de RGO bieden wij leerlingen **gelijke kansen**.
2. Wij erop gericht zijn de stap naar het **vervolgonderwijs** (mbo/hbo/wo) voor onze leerlingen zo klein mogelijk te maken. Voor het vmbo verkleinen wij deze stap met de komst van de **Beroepscampus** die in 2021 wordt opgeleverd. Hierdoor ontstaan er meer mogelijkheden voor samenwerking tussen het voortgezet onderwijs, mbo en het bedrijfsleven. Voor de mavo, havo en het vwo nemen wij structureel deel aan werkgroepen en hebben wij regelmatig contact met **vervolgopleidingen** om de doorstroom te verbeteren.
3. Wij **contacten leggen en onderhouden** met het bedrijfsleven, maatschappelijk middenveld, wetenschappelijke organisaties en de overheid gericht op stages, gastlessen, excursies en andere vormen van samenwerking.

Toekomstgericht

Het onderwijs op de RGO is op de toekomst gericht. Wij besteden op school aandacht aan de profiel-, studie- en beroepskeuze van leerlingen alsmede de doorstroom binnen en van school. Op de RGO besteden wij aandacht aan: duurzaamheid, innovatie en wereldburgerschap.

- I. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er aandacht is voor de profiel-, studie- en beroepskeuze van leerlingen.**

Dit betekent dat:

Wij onze leerlingen in studie,- en beroepskeuze **begeleiden** naar een passende profielkeuze en vervolgopleiding.

- II. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er aandacht is voor duurzaamheid. Duurzaamheid en duurzaam denken moet een structurele inbedding hebben in ons onderwijs.**

Dit betekent dat:

1. We duurzaamheid op de RGO **zichtbaar** maken in alle opzichten. We werken aan een pro-actief **duurzaamheidsbeleid**⁹ door middel van een expertgroep. Dit moet resulteren in het behalen van duurzaamheidscertificaten. Bijvoorbeeld: AISHE, BREEAM-NL certificering.
2. We duurzaamheid zichtbaar maken in **vakoverstijgende** lessen, opdrachten en projecten.
3. We als RGO een duurzaam **personeelsbeleid** ontwikkelen in samenspraak met directie, MT, OP en OOP.

- III. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er aandacht is voor (wereld)burgerschap. (Wereld)burgerschap is een verbinding leggen tussen jezelf en anderen, dichtbij en ver weg.**

Dit betekent dat:

1. We zorgen dat onze **pluriforme internationale samenleving**¹⁰ zichtbaar is in de school.
2. We in ons onderwijs leerlingen **bewust** maken van de wereld om hen heen.
3. We ons onderwijs richten op het bevorderen van **actief burgerschap**¹¹, **sociale integratie**¹² en **internationalisering**.
4. We zorgen voor een **brede culturele (kunstzinnige) vorming** voor onze leerlingen.

- IV. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er voortdurend ruimte is voor innovatie. We werken voortdurend aan de verbetering van ons onderwijs met behulp van een nieuwe onderbouwde aanpak en/of technologie.**

⁹ Duurzaamheidsbeleid is beleid wat gericht is op de ontwikkelingen die tegemoetkomen aan de levensbehoeften van de huidige generatie, zonder die van de toekomstige generaties tekort te doen.

¹⁰ Mensen met verschillende culturen, levensstijlen en religies leven naast elkaar.

¹¹ Actieve betrokkenheid van individuele burgers op één of meerdere maatschappelijke domeinen (politiek, sociaal, cultureel en economisch).

¹² Het gevoel deel uit te maken van een gemeenschap, verbonden door een gezamenlijke identiteit en gedeelde waarden.

Dit betekent dat:

1. Wij een mix van leren **met** en **zonder ICT** toepassen; alle leerlingen en medewerkers hebben de beschikking over de juiste materialen.
2. Wij werken met een **combinatie** van e-learning¹³ en klassikaal leren.
3. Wij gebruikmaken van **diverse didactische strategieën**, ongeacht het gebruik van technologie.

¹³ E-learning heeft betrekking op het vormgeven van leersituaties met of behulp van informatie- en communicatietechnologie. Zie begrippenlijst.

Bijsluiter voor personeel RGO

Kennis en Vaardigheden

Wij geven leerlingen een brede basis mee op het gebied van kennis en vaardigheden, zo bereiden wij leerlingen voor op een toekomst na de RGO.

I. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat wij de leerlingen een brede basis meegeven op het gebied van kennis en vaardigheden

Dit betekent dat:

1. Wij binnen ieder vak gebruik maken van zowel **summatieve** en **formatieve** toetsen en (praktische) opdrachten om de kennis en vaardigheden van onze leerlingen te meten. Hierbij richten wij ons op het geven van **feedback** op het leerproces.
2. Wij in de reguliere lessen de **RGO-vaardigheden** centraal stellen: communiceren, reflecteren, probleemoplossend denken, verantwoordelijkheid nemen en samenwerken.
3. Onze docenten zich jaarlijks actief **professionaliseren**, zowel binnen als buiten het eigen vakgebied (bijv. pedagogisch, vakoverstijgend, vakverdiepend), zodat we leerlingen nog **beter** kunnen **ondersteunen** in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden.
4. Er naast aandacht voor vakkennis, ook aandacht is voor **functionele taalvaardigheid** en **geletterdheid**.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - onderzoekt welke leerstrategieën (leren-leren) passen bij welk vak en bouwt een passend repertoire op en weet deze strategieën toe te passen.
 - leert te reflecteren en evalueren op eigen werk en handelen en ontwikkelt daarmee zijn denkvaardigheden en leert bepaalde handelingen uitvoeren.
 - heeft een device en een goede internetverbinding (op school).
 - heeft ruimte in het rooster om zich te ontwikkelen.
 - houdt zelfstandig het nieuws en de actualiteiten in de gaten.
 - houdt actief leesstrategieën bij.
 - volgt eventueel flexuren om leesvaardigheid op peil te krijgen en te houden.
- Directie/MT:
 - stelt een Drive samen met betrekking tot leren-leren (leerstrategieën) in samenspraak met de secties.
 - onderzoekt de flexibiliteit in het rooster om de brede vorming (met de projecten) te kunnen realiseren.
 - begeleidt de medewerker bij het proces van (talent)ontwikkeling en persoonlijke groei door middel van coaching en gerichte feedback.
 - faciliteert ontwikkeltijd.
 - verzorgt en borgt een doorlopende deskundigheidsbevordering.
 - is op de hoogte van het taalbeleid van de school en past, waar mogelijk, aangegeven handvatten toe.
- Medewerker:
 - onderzoekt samen met de vaksectiegenoten welke leerstrategieën passen bij het vak.
 - implementeert met de vaksectiegenoten welke leerstrategieën passen bij het vak.
 - begeleidt de leerlingen bij het proces van persoonlijke groei en talentontwikkeling door middel van coaching en gerichte feedback.
 - houdt een persoonlijk professionaliseringsplan (PPP) bij en voert dit uit.
 - houdt persoonlijke (vak)kennis en vaardigheden op peil.
 - volgt cursussen ter ontwikkeling van de eigen kennis en vaardigheden voor het eigen vak en daarbuiten (pedagogisch, didactisch).
 - ontwikkelt een professionele identiteit die centraal staat.
 - is op de hoogte van het taalbeleid van de school en past, waar mogelijk, aangegeven handvatten toe in de les.

II. Wij richten ons onderwijs in zodat wij de leerlingen meer meegeven dan een diploma.

Dit betekent dat:

1. Wij naast de reguliere lessen onze leerlingen een **brede vorming** betreffende actualiteit en talentontwikkeling (WON, Jong Ondernemen, projecten democratie/EU, stages, etc.) geven.
2. Wij leerlingen de mogelijkheid geven om deel te nemen aan **vakoverstijgende en vakspecifieke activiteiten**.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - krijgt de mogelijkheid om talenten te ontwikkelen binnen en buiten de reguliere lessen.
 - neemt actief deel aan de vakspecifieke activiteiten.
- Directie/MT:
 - biedt ruimte voor maatwerk in het rooster. Dit is een voorwaarde om keuzevakken aan te bieden en te faciliteren. In de beperkingen die we ervaren, kunnen we (online) mogelijkheden onderzoeken, zodat leerlingen op ieder niveau een bredere keuzemogelijkheid hebben.
 - faciliteert tijd, ruimte en middelen voor de ontwikkeling van voldoende kennis en vaardigheden bij de uitvoering van de vakspecifieke activiteiten.
 - verzorgt en borgt een doorlopende deskundigheidsbevordering.
 - is op de hoogte van alle (vakspecifieke) activiteiten en heeft een agenda waarin duidelijk staat wie wát doet en wie wáárbij betrokken is.
- Medewerker:
 - begeleidt de leerlingen bij het proces van (talent)ontwikkeling en persoonlijke groei door middel van gerichte feedback.
 - professionaliseert zich ter ontwikkeling van de eigen kennis en vaardigheden voor het eigen vak en daarbuiten (pedagogisch, didactisch) om de vakspecifieke activiteiten te kunnen uitvoeren.

Ontdekken en ontwikkelen

Wij dragen bij aan de persoonlijke groei van leerlingen door hen uit te dagen hun eigen talenten en kwaliteiten te ontdekken en ontwikkelen. Wij stimuleren leerlingen een open en kritische (leer)houding aan te nemen en ontwikkelen.

- I. **Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er ruimte is voor leerlingen en medewerkers om aan hun persoonlijke groei en talentontwikkeling te werken. Hierdoor kunnen zij hun talenten en kwaliteiten ontwikkelen.**

Dit betekent dat:

1. Wij leerlingen de **ruimte** bieden om naast hun profiel een **brede keuze** aan vakken te kunnen kiezen. Deze vakken zijn beschikbaar voor **ieder niveau**. (Vak)docenten, mentor/LOB-coördinator en OOP begeleiden de leerlingen bij dit keuzeproces.
2. Wij het aanbod van de **flexuren** verbreden om in te spelen op het ontdekken en ontwikkelen van talenten en kwaliteiten bij leerlingen. In onze flexuren is aandacht voor ondersteuning, verdieping/verrijking en extracurriculaire uitdaging.
3. Leerlingen en medewerkers verantwoordelijk zijn voor hun **persoonlijke groei en talentontwikkeling**. Dit wordt zichtbaar in een persoonlijk portfolio (inclusief plusdocument).

Daar is voor nodig:

- **Leerling:**
 - houdt een persoonlijk portfolio bij van het brugklasjaar tot en met het examenjaar. Hierin is ook aandacht voor het plusdocument.
 - krijgt naast de studievoortgang steeds meer te maken met de persoonlijke en professionele identiteitsontwikkeling en de vorming tot wereldburger.
 - krijgt de mogelijkheid zich te ontwikkelen binnen en buiten de (reguliere) lessen.
 - ontvangt voortdurend feedback op het portfolio van (vak)docenten, mentor/LOB-coördinatoren, OOP etc.
- **Directie/MT:**
 - onderzoekt de flexibiliteit van het rooster, zodat keuzevakken worden aangeboden en gefaciliteerd. Onze prioriteit ligt bij het (reguliere) lesgeven op school. In de beperkingen die we ervaren kunnen we (online) mogelijkheden onderzoeken, zodat leerlingen op ieder niveau een bredere keuzemogelijkheid hebben.
 - verzorgt én borgt (in samenwerking met teams, decaan en LOB-coördinatoren) een doorlopende leerlijn LOB.
 - faciliteert ontwikkeltijd.
 - verzorgt en borgt een doorlopende deskundigheidsbevordering.
 - initieert en begeleidt de verdere ontwikkeling van het flexurenbeleid en monitort de verdeling van de invulling van flexuren.
- **Medewerker:**
 - ontwikkelt materiaal
 - onderzoekt de invulling van flexuren naar de bij punt 2 genoemde verdeling: ondersteuning, verdieping/verrijking vak en uitdaging/extracurriculair. De percentages worden door de teams vastgesteld.
 - begeleidt de leerlingen bij het proces van persoonlijke groei en talentontwikkeling door middel van gerichte feedback.
 - verzorgt én borgt (team in samenwerking met directie/MT, decaan en LOB-coördinatoren) een doorlopende leerlijn LOB.
 - ontwikkelt een persoonlijke en professionele identiteit die centraal staat.
 - krijgt in samenwerking met het MT zeggenschap over zijn eigen professionele loopbaanontwikkeling.
 - is zelf verantwoordelijk voor het eigen leerproces en houdt dit bij in het portfolio.
 - informeert en stimuleert collega's in een voortdurend proces van deskundigheidsbevordering.

II. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat we leerlingen en medewerkers stimuleren een open en kritische houding aan te nemen en te ontwikkelen. Kritisch en probleemoplossend denken zijn essentieel in het hedendaags en toekomstig onderwijs.

Dit betekent dat:

1. De leerling leert kritisch en probleemoplossend te denken, zodat deze gestimuleerd wordt **ideeën** uit te dragen en te verwerkelijken.
2. De leerling leert kritisch te denken en flexibel te zijn in het toepassen van **(leer)strategieën**.
3. De leerling leert door kritisch en probleemoplossend denken vaardiger te worden in het omgaan met **veranderingen** in de samenleving.
4. De leerling met kritisch denken beter voorbereid is op **beroepen** die nu nog niet bestaan.
5. De leerling met kritisch denken de essentiële **waarden en normen** van onze school en van ons democratisch stelsel leert onderzoeken en kennen.
6. Wij met kritisch denken ons onderwijs **interactiever** maken.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - leert kritisch en probleemoplossend denken in lessen, opdrachten en projecten. Dit is een voortdurend proces.
 - leert eigen ideeën vorm te geven.
 - leert omgaan met veranderingen in de samenleving en de essentiële waarden en normen van onze school en democratisch stelsel.
 - ontvangt een onderwijsaanbod waar kritisch denken en probleemoplossend denken zichtbaar voorkomt.
 - leert te reflecteren en evalueren op eigen werk en handelen en ontwikkelt daarmee zijn metacognitieve vaardigheden¹⁴.
 - krijgt de gelegenheid deel te nemen aan een leerlingplatform.
- Directie/MT:
 - zorgt voor een overzichtelijk format van het teamplan.
 - zorgt dat alle team- en jaarplannen op een centrale plek staan.
 - faciliteert ontwikkeltijd voor het opstellen van een onderzoeksagenda en de concrete plannen die daarop volgen.
 - prioriteert hoe de onderzoeksagenda jaarlijks wordt opgesteld.
 - prioriteert welke plannen in de onderzoeksagenda worden opgenomen.
 - faciliteert tijd, ruimte en middelen om een leerlingplatform in te stellen.
 - ruimt tijd in om aan het einde van het schooljaar de onderzoeksagenda te evalueren.
- Medewerker:
 - heeft een actieve houding; medewerkers betrekken elkaar in en informeren elkaar over beleid, teamplan en nieuwe ontwikkelingen.
 - is op de hoogte van veranderingen in de samenleving en de essentiële waarden en normen van ons democratisch stelsel.
 - faciliteert een onderwijsaanbod waar kritisch denken en probleemoplossend denken zichtbaar voorkomt.
 - zorgt ervoor dat kritisch denken **op elk niveau** zichtbaar wordt. Denk aan: overkoepelende UNESCO-doelen, WON (H/V), EPAS-school, Ecoschools.
 - analyseert met teams per schooljaar waar de behoeftes liggen van de school en/of team en draagt bij aan het maken van beleid hierop. Medewerkers geven hun input naar aanleiding van de door hen gevolgde cursussen of anderszins, waarna er concrete plannen volgen met behulp van een jaarlijks vastgestelde onderzoeksagenda.
 - stimuleert leerlingen mee te denken in een leerlingplatform.

¹⁴ kennis en vaardigheden om het denken, handelen en leren te organiseren.

Verbinding

Wij zijn actief in het leggen en onderhouden van verbindingen met en tussen leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers, het (vervolg)onderwijs en het bedrijfsleven. Dit is gericht op de ontwikkeling van iedere leerling en op de school als organisatie. Wij bieden een veilige omgeving om in te leren en werken. Hierbij staat een goede vertrouwensband, een prettig werkklimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat centraal.

I. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat wij in verbinding staan met onze leerlingen, voortdurend gericht op (wederzijdse) ontwikkeling.

Dit betekent dat:

1. Wij **persoonlijk contact** hebben met onze leerlingen. De **mentor** vervult hierbij een belangrijke rol. Op de RGO is een mentor zowel begeleider als coach.
2. Wij onze leerlingen, van de brugklas tot en met het examenjaar, begeleiden op het gebied van **loopbaanoriëntatie**. Deze begeleiding is gericht op de **persoonlijke ontwikkeling** van onze leerlingen en om hen voor te bereiden op belangrijke keuzes, zoals profiel-, studie- en beroepskeuze.
3. Wij op ieder niveau een **leerlingenplatform** hebben waar meegedacht wordt over de invulling van ons onderwijs.

Daar is voor nodig:

- **Leerling:**
 - neemt actief deel aan gesprekken met de mentor, docenten en ouders/verzorgers om op de eigen ontwikkeling te reflecteren (LMO/MOL).
 - krijgt naast de studievoortgang steeds meer te maken met de persoonlijke en professionele identiteitsontwikkeling en de vorming tot wereldburger.
 - krijgt de mogelijkheid om talenten te ontwikkelen binnen en buiten de reguliere lessen.
 - ontvangt voortdurend feedback op het portfolio van (vak)docenten, mentor/LOB-coördinatoren en OOP.
 - is in de gelegenheid om deel te nemen aan een leerlingenplatform.
- **Directie/MT:**
 - verzorgt én borgt (in samenwerking met teams, decaan en LOB-coördinatoren) een doorlopende leerlijn LOB.
 - verzorgt en borgt een doorlopende deskundigheidsbevordering.
 - faciliteert ontwikkeltijd voor scholing LOB.
 - borgt een doorlopende leerlijn LOB.
 - onderzoekt de gebruiksvriendelijkheid van de LOB programma's.
 - zorgt voor een inzichtelijk document waarin duidelijk staat welke rol de medewerker heeft.
 - faciliteert de LMO/MOL-gesprekken.
- **Medewerker:**
 - begeleidt de leerlingen bij het proces van persoonlijke groei en talentontwikkeling door middel van gerichte feedback (LMO/MOL).
 - voert gesprekken met leerlingen om de ontwikkeling te monitoren.
 - verzorgt én borgt (team in samenwerking met directie/MT, decaan en LOB-coördinatoren) een doorlopende leerlijn LOB.
 - analyseren per schooljaar waar de behoeftes liggen van de leerlingen m.b.t LOB.
 - verzorgt lessen die passen in de doorlopende leerlijn LOB.

II. Wij richten ons onderwijs zodanig in zodat wij in verbinding staan met ouders/verzorgers, voortdurend gericht op (wederzijdse) ontwikkeling.

Dit betekent dat:

1. Wij **ouders/verzorgers** bij het onderwijs op de RGO betrekken. Dit doen wij in de vorm van de **ouderraad** en verschillende **ouderplatforms** gericht op de monitoring en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
2. Wij diverse **voorlichtingsavonden** aanbieden over uiteenlopende onderwerpen als leren leren, profielkeuze en digitale geletterdheid.

Daar is voor nodig:

- **Leerling:**
 - neemt actief deel aan gesprekken met de mentor, docenten en ouders/verzorgers om op de eigen ontwikkeling te reflecteren (LMO/MOL).
 - vraagt thuis aan ouders wat er besproken is tijdens voorlichtingsavonden.
- **Directie/MT:**
 - faciliteert tijd, ruimte en middelen voor de diverse activiteiten.
 - faciliteert tijd, ruimte en middelen voor LMO/MOL-gesprekken.
 - zorgt dat mentoraat speerpunt is in alle leerjaren.
 - is aanwezig en neemt actief deel aan voorlichtingsavonden en platforms.
- **Medewerker:**
 - neemt contact op met ouders/verzorgers, als mentor en als docent wanneer dit nodig is.
 - voert gesprekken met ouders en leerlingen om de ontwikkeling te monitoren (LMO/MOL).
 - neemt deel aan voorlichtingsavonden wanneer dit nodig is.
 - neemt deel aan (passende) platforms.

III. Wij richten ons onderwijs zodanig in zodat wij in verbinding staan met onze medewerkers, voortdurend gericht op (wederzijdse) ontwikkeling.

Dit betekent dat:

1. Wij organiseren op de RGO jaarlijks meerdere **vak- en schoolbrede ontwikkelgroepen** ter verbetering en/of verdieping van het onderwijs. De voortgang van de ontwikkelgroepen wordt periodiek teruggekoppeld aan de medewerkers van de RGO.
2. Wij **investeren** op de RGO **in elkaar**. Dit doen wij door het organiseren van cursussen, collegiale visitaties, lesbezoeken en intervisiebijeenkomsten. Hiermee richten wij ons op de individuele begeleiding en professionalisering van onze medewerkers binnen en tussen alle locaties.
3. Wij houden **platforms** waarin medewerkers van de RGO en managementteam deelnemen welke gericht is op de **monitoring** en **verbetering** van de kwaliteit van het onderwijs en de school als geheel.

Daar is voor nodig:

- **Leerling:**
 - vult naar waarheid de (leerling)enquêtes in die door directie/MT wordt uitgezet, bijvoorbeeld ten aanzien van de 360 graden feedback of de leerlingenquête.

- Directie/MT:
 - maakt een levend document van de bezigheden van de medewerkers.
 - ontwikkelt een duurzaam personeelsbeleid.
 - faciliteert voldoende opleiding, ondersteuning en hardware voor medewerkers.
 - begeleidt de medewerker bij het proces van (talent)ontwikkeling en persoonlijke groei door middel van gerichte feedback.
 - voert beoordelings- en functioneringsgesprekken om de groei van het personeel te waarborgen.
- Medewerker:
 - ontwikkelt een persoonlijke en professionele identiteit die centraal staat.
 - krijgt in samenwerking met het MT zeggenschap over zijn eigen professionele loopbaanontwikkeling.
 - is zelf verantwoordelijk voor het eigen leerproces en houdt dit bij in het portfolio.
 - informeert en stimuleert collega's in een voortdurend proces van deskundigheidsbevordering.

IV. Wij richten ons onderwijs zodanig in zodat wij in verbinding staan met onze (directe) omgeving.

Dit betekent dat:

1. Wij nauw contact hebben met het **primair onderwijs** om de doorstroom naar de RGO zo optimaal mogelijk te maken voor iedere leerling. Bij de overstap naar de RGO bieden wij leerlingen **gelijke kansen**.
2. Wij erop gericht zijn de stap naar het **vervolgonderwijs** (mbo/hbo/wo) voor onze leerlingen zo klein mogelijk te maken. Voor het vmbo verkleinen wij deze stap met de komst van de **Beroepscampus** die in 2021 wordt opgeleverd. Hierdoor ontstaan er meer mogelijkheden voor samenwerking tussen het voortgezet onderwijs, mbo en het bedrijfsleven. Voor de mavo, havo en het vwo nemen wij structureel deel aan werkgroepen en hebben wij regelmatig contact met **vervolgopleidingen** om de doorstroom te verbeteren.
3. Wij **contacten leggen en onderhouden** met het bedrijfsleven, maatschappelijk middenveld, wetenschappelijke organisaties en de overheid gericht op stages, gastlessen, excursies en andere vormen van samenwerking.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - neemt actief deel aan een voorlichtingsactiviteit voor de toekomstige brugklasleerlingen.
 - bezoekt zelf vervolgopleidingen, zoals open dagen, proefstudeer- en meeloopdagen.
 - neemt deel aan door school georganiseerde voorlichtingsactiviteiten.
 - zorgt zelf, waar mogelijk, voor stageplaatsen.
 - neemt actief deel aan en zet zich in voor projectdagen/-weken, fysieke uitwisseling, vrijwilligersproject of internationaal samenwerkingsverband.
- Directie/MT:
 - streeft ernaar dat de bedrijfsvoering van de school een voorbeeld is voor andere scholen en/of maatschappelijke organisaties.
 - faciliteert (ontwikkel)tijd en middelen voor projectdagen/-weken, fysieke uitwisseling, vrijwilligersproject of internationaal samenwerkingsverband.
 - wisselt regelmatig van gedachten met maatschappelijke partners en bedrijfsleven.
 - initieert structureel contacten met het primair onderwijs in de regio.

- Medewerker:
 - wisselt regelmatig van gedachten met maatschappelijke partners en bedrijfsleven en nodigt deze zo nodig uit in de school voor gastlessen.
 - houdt contact met overkoepelende organisaties, zoals WON, Nuffic en UNESCO.
 - neemt actief deel aan een voorlichtingsactiviteit voor de toekomstige brugklasleerlingen.

Toekomstgericht

Het onderwijs op de RGO is op de toekomst gericht. Wij besteden op school aandacht aan de profiel-, studie- en beroepskeuze van leerlingen alsmede de doorstroom binnen en van school. Op de RGO besteden wij aandacht aan: duurzaamheid, innovatie en wereldburgerschap.

I. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er aandacht is voor de profiel-, studie- en beroepskeuze van leerlingen.

Dit betekent dat:

Wij onze leerlingen in studie,- en beroepskeuze **begeleiden** naar een passende profielkeuze en vervolgopleiding.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - naast studievoortgang komt de persoonlijke en professionele identiteitsontwikkeling van de leerling steeds meer centraal te staan.
 - werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling en talent.
 - ontvangt voortdurend feedback op het portfolio.
- Directie/MT:
 - faciliteert ontwikkeltijd voor scholing LOB.
 - borgt een doorlopende leerlijn LOB.
 - onderzoekt de gebruiksvriendelijkheid van de LOB-programma's.
 - zorgt voor een inzichtelijk document waarin duidelijk staat welke rol de medewerker heeft.
- Medewerker:
 - analyseert samen met collega's per schooljaar waar de behoeftes liggen van de leerlingen m.b.t LOB.
 - verzorgt lessen die passen in de doorlopende leerlijn LOB.
 - coacht de persoonlijke ontwikkeling van de leerling.
 - is op de hoogte van de aansluitingen op en ontwikkelingen in het vervolgonderwijs.

II. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er aandacht is voor duurzaamheid. Duurzaamheid en duurzaam denken moet een structurele inbedding hebben in ons onderwijs.

Dit betekent dat:

1. We duurzaamheid op de RGO **zichtbaar** maken in alle opzichten. We werken aan een pro-actief duurzaamheidsbeleid door middel van een expertgroep. Dat moet resulteren in het behalen van duurzaamheidscertificaten. Bijvoorbeeld: AISHE, BREEAM-NL certificering.
2. We duurzaamheid zichtbaar maken in **vakoverstijgende** lessen, opdrachten en projecten.
3. We als RGO een duurzaam **personeelsbeleid** ontwikkelen in samenspraak met directie, MT, OP en OOP.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - is bewust van eigen gedrag m.b.t. duurzaamheid.
 - volgt het onderwijsaanbod m.b.t. duurzaamheid
 - is betrokken bij en denkt mee over wat een duurzame houding/gedrag inhoudt.
 - past het eigen handelen aan en spreekt elkaar aan op gedrag.
 - werkt mee aan een pro-actief duurzaamheidsbeleid.

- Directie/MT:
 - maakt een levend document van de bezigheden van de medewerkers.
 - ontwikkelt en stelt middelen beschikbaar (denk aan aanvraag subsidies) voor een jaarlijks schoolbreed 'projectplan duurzaamheid'.
 - ontwikkelt een duurzaam personeelsbeleid.
 - ontwikkelt en zet zich zichtbaar in voor een duurzame school.
 - faciliteert ontwikkeltijd voor het maken van een doorlopende leerlijn m.b.t. bewustwording van duurzaamheid.
 - gaat samenwerking aan met 'duurzame' derde partijen.
 - streeft ernaar dat de bedrijfsvoering van de school een voorbeeld is voor andere scholen en/of maatschappelijke organisaties.
 - werkt mee aan een pro-actief duurzaamheidsbeleid.
- Medewerker:
 - analyseert met collega's per schooljaar waar mogelijkheden en prioriteiten liggen m.b.t. duurzaamheid. Denk hierbij aan een jaarlijks schoolbreed 'projectplan duurzaamheid'.
 - verzorgt én borgt een doorlopende leerlijn m.b.t. bewustwording van duurzaamheid. Duurzaamheid komt zichtbaar voor in het onderwijsaanbod en komt expliciet voor in vakoverstijgende lessen¹⁵, opdrachten en projecten.
 - ontwikkelt deskundigheid op het gebied van duurzaamheid en wisselt regelmatig met maatschappelijke partners van gedachten over de vraag wat een duurzame houding inhoudt en wat duurzaam gedrag is, als professional én als burger.
 - werkt mee aan een pro-actief duurzaamheidsbeleid.

III. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er aandacht is voor (wereld)burgerschap. (Wereld)burgerschap is een verbinding leggen tussen jezelf en anderen, dichtbij en ver weg.

Dit betekent dat:

1. We zorgen dat onze **pluriforme internationale samenleving** zichtbaar is in de school.
2. We in ons onderwijs leerlingen **bewust** maken van de wereld om hen heen.
3. We ons onderwijs richten op het bevorderen van **actief burgerschap en sociale integratie**.
4. We zorgen voor een **brede culturele (kunstzinnige) vorming** voor onze leerlingen.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - participeert in activiteiten van burgerschap, integratie en internationalisering
 - leert de grondbeginselen van de democratische rechtsstaat kennen.
 - participeert in activiteiten van culturele kunstzinnige vorming.
 - neemt actief deel aan en zet zich in voor het verbeteren van de samenleving. Denk aan: maatschappelijke stage.
 - leert goede sociaal-communicatieve vaardigheden zoals debatteren en discussiëren.
 - heeft kennis van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

¹⁵ Verschillende vakken werken samen binnen een centraal thema waarbij de eigenheid van de vakken behouden blijft. Dit levert voor leerlingen een meer samenhangend inzicht in de leerstof op.

- Directie/MT:
 - maakt een levend document van de bezigheden van de medewerkers.
 - faciliteert (ontwikkel)tijd en middelen voor projectdagen/-weken, fysieke uitwisseling, vrijwilligersproject of internationaal samenwerkingsverband en E-learning.
 - faciliteert (ontwikkel)tijd en middelen voor culturele kunstzinnige projectdagen, werkweek, fysieke uitwisseling, of internationaal samenwerkingsverband en E-learning.
 - zorgt voor een jaaragenda waarbij alle onderdelen van zowel burgerschap, duurzaamheid, innovatie, culturele kunstzinnige vorming als sport evenredig verdeeld worden.
- Medewerker:
 - maakt burgerschap, integratie en internationalisering zichtbaar in projectdagen/-weken, fysieke uitwisseling, vrijwilligersproject of internationaal samenwerkingsverband en E-learning.
 - werkt mee aan een uitwisseling of neemt deel aan een internationaal project en/of activiteit m.b.t. burgerschapsvorming. Denk hierbij ook aan E-learning, eTwinning.

IV. Wij richten ons onderwijs zodanig in dat er voortdurend ruimte is voor innovatie. We werken voortdurend aan de verbetering van ons onderwijs met behulp van een nieuwe onderbouwde aanpak en technologie.

Dit betekent dat:

1. Wij een mix van leren **met** en **zonder technologie** toepassen, zodat alle leerlingen en medewerkers beschikking hebben over de juiste materialen.
2. Wij werken met een **combinatie** van blended¹⁶ en klassikaal leren.
3. Wij gebruikmaken van **diverse didactische strategieën**, ongeacht het gebruik van technologie.

Daar is voor nodig:

- Leerling:
 - heeft toegang tot een device en een internetverbinding op school.
 - is vaardig in het omgaan met digitale middelen.
 - is in staat (zowel qua faciliteiten als qua vaardigheden) onderwijs op school als onderwijs op afstand te volgen.
- Directie/MT:
 - faciliteert voldoende opleiding, ondersteuning en hardware voor leerlingen en medewerkers.
 - faciliteert (ontwikkel)tijd voor voldoende kennis van diverse vormen van digitaal onderwijs.
- Medewerker:
 - zorgt voor voldoende kennis van diverse vormen van digitaal onderwijs en klassikaal onderwijs.
 - analyseert met het team per schooljaar waar de behoeftes liggen van de school en/of team. Medewerkers geven hun input naar aanleiding van de door hen gevolgde cursussen of anderszins.

¹⁶ Blended learning: een mix van verschillende manieren van leren. Zie begrippenlijst

Begrippenlijst

Actief burgerschap: actieve betrokkenheid van individuele burgers op één of meerdere maatschappelijke domeinen (politiek, sociaal, cultureel en economisch).

Betekenisvol leren: er wordt een relatie gelegd met levensechte, maatschappelijke problemen en de persoonlijke ervaringen van leerlingen. Ook hun leefomgeving, achtergrond en identiteit spelen een rol bij de invulling van betekenisvol onderwijs.

Blended learning: is een mix van verschillende manieren van leren zoals:

- een combinatie van e-learning en klassikaal leren
- een combinatie van synchroon (klassikaal) en asynchroon (alleen en in eigen tempo) e-learning
- een mix van didactische strategieën

Didactische leerstrategieën: een rijke leeromgeving waarin leerlingen actief leren

Digitale geletterdheid: is het geheel van digitale vaardigheden. Volgens SLO en Kennisnet omvat dit vier aspecten:

- ict-basisvaardigheden
- computational thinking
- mediawijsheid
- informatievaardigheden

Duurzaamheidsbeleid: is beleid dat gericht is op de ontwikkelingen die tegemoetkomen aan de levensbehoeften van de huidige generatie, zonder die van de toekomstige generaties tekort te doen.

Duurzaam personeelsbeleid betekent het investeren in medewerkers zodat zij productief, gezond, gelukkig gemotiveerd en betrokken blijven.

Effectieve leerstrategieën: de docent heeft kennis van deze leerstrategieën en past deze toe in de les. De leerling leert:

- **Plannen:** leerlingen leren de opdrachten en toetsen vroeg genoeg te plannen en hier dagelijks tijd voor vrij te maken
- **Verwerken:** leerlingen leren zichzelf vragen te stellen over hoe dingen in elkaar zitten en waarom ze zo werken
- **Ophalen:** Leerlingen leren studiemateriaal aan de kant te leggen en te noteren (het opnieuw maken van vragen, het kunnen uitleggen van begrippen, overeenkomstig en tegenstellingen, verbanden, etc.) of te tekenen (mindmap, grafiek, tijdslijn, etc.) wat ze erover weten en vervolgens te controleren of het juist is
- **Afwisselen:** leerlingen leren afwisselen per vak of onderwerp, op tijd pauzes te nemen en actief te leren
- **Concreet:** leerlingen leren de voorbeelden te verzamelen om die de leerkracht gebruikt heeft in de les
- **Combineer woord en beeld:** leerlingen leren op zoek te gaan naar beeldmateriaal en dit te combineren met wat er genoteerd staat

E-learning: heeft betrekking op het vormgeven van leersituaties met behulp van informatie- en communicatietechnologie.

Functionele taalvaardigheid: de leerling is in staat langere teksten, langere en grotere hoeveelheden teksten te bestuderen, zelfstandig informatie te zoeken en te verwerken, en beheerst de mondelinge vaardigheden om te communiceren, te kunnen presenteren en deel te nemen aan bijvoorbeeld discussies.

Formatieve toets: meet hoe ver leerlingen gevorderd zijn in het behalen van leerdoelen.

Geletterdheid: is de competentie om met informatie om te gaan, te begrijpen en doelgericht te gebruiken. Het is daarmee ruimer dan het kunnen lezen en schrijven.

Metacognitieve vaardigheden: kennis en vaardigheden om het denken, handelen en leren te organiseren. Het denken óver het denken.

Pluriforme internationale samenleving: mensen met verschillende culturen, levensstijlen en religies leven naast elkaar.

Portfolio: een portfolio is een verzameling van producten die een leerling of medewerker maakt, waarmee aangetoond kan worden hoe iemand zich heeft ontwikkeld.

Professionele identiteit: de waarden en betekenisgeving die een persoon in een professionele setting laat zien middels zijn handelen naar anderen.

Summatieve toets: meet prestatie en is gebonden aan norm.

Sociale Integratie: het gevoel deel uit te maken van een gemeenschap, verbonden door een gezamenlijke identiteit en gedeelde waarden.

Vakoverstijgende lessen: verschillende vakken werken samen binnen een centraal thema waarbij de eigenheid van de vakken behouden blijft. Dit levert voor de leerlingen een meer samenhangend inzicht in de leerstof op.



Je groeit op de RGO