



LEIDRAAD VOOR DE REALISATIE VAN HET PEDAGOGISCH PROJECT VOOR PERSONEELSLEDEN VAN HET IVA STEDELIJK ONDERWIJS GENT

Elke medewerker engageert er zich toe in de context van zijn of haar specifieke functie in het IVA een bijdrage te leveren aan de realisatie van het Pedagogisch Project van het Stedelijk Onderwijs Gent. Hij of zij hanteert daarbij de leidraad voor de realisatie van het pedagogisch project als houvast.

Het Intern Verzelfstandigd Agentschap Stedelijk Onderwijs Gent (IVA SOG) wil optimale leer- en ontwikkelingskansen creëren en het verdrag van de rechten van het kind effectief maken in de kind- en jeugd vriendelijke stad Gent. Het realiseert een kwaliteitsvol en vernieuwingsgericht aanbod in een pluralistische, democratische en mensvriendelijke omgeving, ondersteund door een performante organisatie.

(1) Het IVA SOG hanteert een visie die gefundeerd is op een *pluralistische, democratische* grondslag. Het aanbod staat open voor iedereen, met respect voor ieders achtergrond en eigenheid. *Diversiteit* wordt gezien als een meerwaarde.

We zien onderwijs als een afspiegeling van een democratische samenleving. We verwelkomen en erkennen brede diversiteit. Iedereen, ongeacht sociale en culturele achtergrond, huidskleur, sekse, geaardheid, beperking, taal, levensbeschouwing is fundamenteel gelijkwaardig. We dragen deze houding actief uit. We gaan respectvol om met iedereen en laten anderen in hun waarde. We zoeken wat ons kan verbinden vanuit het bewustzijn van de relativiteit van het eigen referentiekader. Diversiteit aan talenten en competenties is een verrijking, verschillen worden positief bekrachtigd en niet louter getolereerd.

De stad Gent organiseert onderwijs voor leerlingen en cursisten vanaf 2,5 jaar en zonder leeftijdsbegrenzing naar boven. Het IVA (intern verzelfstandigd agentschap) Stedelijk Onderwijs Gent staat in voor die organisatie. In alle voorzieningen voor onderwijs streeft de stad Gent de realisatie na van een pluralistisch opvoedingsproject. Dat betekent in de eerste plaats dat iedereen er welkom is, dat er respect wordt opgebracht voor de eigenheid en de verscheidenheid in cultuur en opvattingen die in de samenleving voorkomen. Discriminatie en pestgedrag op basis van (etnische) afkomst, geslacht, voorkomen, seksuele geaardheid, taal, mentale of fysieke beperking, levensbeschouwelijke of politieke overtuiging of welk ander mogelijk kenmerk waardoor mensen zich van elkaar kunnen onderscheiden, wordt uit het stedelijk onderwijs geweerd en door de medewerkers actief bestreden.

De samenleving in de stad Gent is multicultureel, kleurrijk en zeer divers. De onderwijsvoorzieningen van de Stad Gent zien deze diversiteit als een uitdaging en willen bijdragen tot een kritische en creatieve integratie van jongeren in de multiculturele maatschappij. Medewerkers van het departement opvoeding en onderwijs zien al deze individuele verschillen als een meerwaarde. Ze erkennen en ondersteunen het recht van kinderen, jongeren en volwassenen om op te groeien en te ontwikkelen in een context van gelijkwaardigheid en respect.

Concreet streven onze medewerkers ernaar dat iedereen

- *Kan ervaren 'erbij te horen'*
- *gestimuleerd wordt en ruimte krijgt om alle aspecten van de eigen identiteit te ontwikkelen*
- *van elkaar kan leren over culturele en andere grenzen heen*
- *kan participeren als actief persoon in de samenleving*
- *bewust ingaat tegen vooroordelen via open communicatie, leergierigheid en respect*
- *actief maatschappelijke ongelijkheden bestrijdt*

In onze huidige grootstedelijke context is er een grote diversiteit aan talen en culturen. Daarom speelt het talenbeleid op school een cruciale rol. Via taal en communicatie wordt de deur opengezet naar het onderwijs en de professionele wereld. We willen hieraan actief werken door het Nederlands op school als instructie- en communicatietaal te stimuleren, maar zonder repressief op te treden t.a.v. andere (thuis)talen van leerlingen en hun ouders.

Talenbeleid betekent concreet dat medewerkers:

- *aan de thuistaal van anderstaligen in onderwijs een respectvolle plek geven, zowel in de leertijd als op de speelplaats*
- *onthaalonderwijs aanbieden aan anderstalige nieuwkomers*
- *zoeken naar passende methodieken om Nederlands als tweede taal aan te leren, voortbouwend op wat al bereikt is in de eerstetaalverwerving*
- *het charter van goede communicatie met ouders onderschrijven waarbij de manier van schriftelijke communicatie met ouders wordt aangepast naargelang van de noden: gebruik van pictogrammen, korte zinnen, vertalingen, kleur,...*
- *proberen om taal geen hinderpaal te laten zijn bij ouderbetrokkenheid: begrijpelijk communiceren, inzetten van tolken waar nodig, rekening houden met cultureel gebonden context,...*

Het onderwijs ingericht door de stad Gent behoort tot het officieel neutraal onderwijs. De regelgeving voor die vorm van onderwijs houdt o.m. de verplichting in om in het leerplichtonderwijs (lager en secundair onderwijs) de ouders de keuze aan te bieden tussen de verschillende erkende levensbeschouwingen en voor elke keuze een curriculum aan te bieden in een apart levensbeschouwelijk vak. In zijn opvoedingsproject wil de stad echter verder gaan dan deze interpretatie die de wetgever (Schoolpact) aan de term neutraliteit heeft gegeven. Actief pluralisme in de stedelijke onderwijsinstellingen betekent dat de verschillende overtuigingen en levensbeschouwingen in dialoog gaan met elkaar.

Concreet betekent dit dat leerkrachten levensbeschouwelijke vakken

- *in alle leerjaren lager en secundair onderwijs naast de realisatie van de leerplannen van hun eigen vak ook werk maken van interlevensbeschouwelijke competenties in het kader van dialoog en samenwerking tussen levensbeschouwingen op school*
- *in elke school met elkaar in overleg gaan en samenwerken om per schooljaar minimaal één gezamenlijk levensbeschouwelijk project (6 lestijden per schooljaar) met de leerlingen uit te werken*
- *hun leerlingen laten kennismaken met alle erkende levensbeschouwingen*

(2) Het IVA SOG staat voor een *participatieve cultuur* met grote betrokkenheid van en samenwerking tussen alle actoren.

We engageren ons om alle partners en belanghebbenden kansen te geven tot participatie. Zij kunnen mee richting geven aan het schoolbeleid via informele en formele participatiekanalen. Een open en constructieve communicatie loopt als een rode draad door het zorgzaam omgaan met onze doelgroepen. Ouders, kinderen, jongeren, cursisten, medewerkers, vrijwilligers worden - rechtstreeks of onrechtstreeks - betrokken bij beslissingen die hen aanbelangen. Om de continuïteit van die zorg te waarborgen, gaat communicatie verder dan de eigen organisatie. Elkaar correct en kwalitatief informeren is een belangrijke voorwaarde voor positieve interactie tussen alle netwerken.

Het IVA SOG geeft ouders, kinderen, leerlingen, cursisten en medewerkers actief inspraak en nodigt hen uit om advies te geven bij strategische keuzes en mee richting, vorm en inhoud te geven aan het schoolbeleid. Hiertoe worden ouders en leerlingen aangemoedigd om naast informele overlegmogelijkheden ook te participeren aan (verkiezingen voor) leerlingenraden, ouder- en schoolraden.

Een open communicatie, respectvol onthaal, klantvriendelijkheid en klantgerichtheid zijn vaste waarden voor alle medewerkers.

Concreet betekent dit dat de medewerkers

- *ouders en leerlingen duidelijk, correct en voldoende informeren via een open dialoog*
- *ouders en leerlingen regelmatig uitnodigen voor overleg: openstaan voor bezorgdheden en info van ouders en leerlingen en hiermee rekening houden*
- *de ouders en begeleiders zien als partners, elk van uit hun eigen deskundigheid en betrokkenheid bij het opvoedings- en leerproces*
- *actief zoeken naar mogelijkheden en kansen om elke leerling en ouder te betrekken en te laten participeren*
- *zich engageren tot het oprichten van een ouderwerking en ouders aanmoedigen tot participatie, elk volgens hun eigen mogelijkheden en vaardigheden*
- *de leerlingen de kans geven en hen ondersteunen bij het oprichten van een leerlingenraad op klas- en schoolniveau*
- *ouders en leerlingen informeren over adviezen en beslissingen geformuleerd tijdens zorgoverleg, multidisciplinair overleg, klassenraden e.a. en deze collectief genomen beslissingen naleven*
- *in samenwerking met de ouders de leerling van in het basisonderwijs begeleiden in het eigenaar zijn van zijn/haar leer- en levenstraject; vanaf het secundair onderwijs de leerling hiervan eigenaar laten zijn, zonder de rol van de ouder te vergeten.*

Op buurt- en wijkniveau streven we ernaar van elke school een Brede School te maken die zorgt voor een samenwerkingsverband met verschillende actoren die werken aan een brede leer- en leefomgeving en waarbij gewerkt wordt aan een drempelverlaging tussen school en buurt. Dit betekent een pedagogische winst en meerwaarde in het vrijetijdsbeleid en is een motor tot wijkverbetering.

Concreet betekent dit dat de medewerkers

- *het brugfigurenproject – dat een brug wil slaan tussen thuis en school – en het bredeschoolproject ondersteunen*
- *de expertise verzameld in deze projecten overnemen en zelf aanwenden in het kader van het bevorderen van ouderbetrokkenheid- en participatie, zeker wanneer er geen brugfiguur aan de school verbonden is*
- *het gebruikmaken van schoolgebouwen door wijkverenigingen, vrijetijds- en jeugdorganisaties faciliteren o.m. door goede afspraken te maken over verantwoordelijkheden*

Bij overgangen van een kind/leerling/cursist naar een andere klas, leerkracht of school wordt de zorg op een planmatige wijze overgedragen via een degelijke communicatie. Deze overdracht wordt ook netoverschrijdend voorzien. Bij elke overdracht van informatie wordt de ouder en de leerling als volwaardige partner en als regisseur betrokken. Deze continuïteit van zorg draagt bij om een ongekwalificeerde uitstroom te voorkomen.

Concreet betekent dit dat onze medewerkers:

- *een goed leerling-/kindvolgsysteem hanteren om de noden en behoeften van kinderen en leerlingen op te volgen en bij te sturen*
- *het begeleidingsdocument bij een overgang samen met de leerling en de ouders invullen waarbij leerling en ouders eigenaar blijven van het verslag*
- *gegevens bij scharniermomenten en andere schoolovergangen enkel doorgeven mits goedkeuring van de ouders en de leerling, maar hen hiertoe ook wel motiveren omdat het doorgeven van informatie de continuïteit in de zorg voor de leerling bevordert*

(3) Het IVA SOG geeft iedereen maximale kansen. Welbevinden, zorg en inclusie krijgen vorm binnen de dagelijkse werking.

Vanuit de erkenning van gelijkwaardigheid willen we maximale kansen creëren voor iedereen. Iedereen moet eigen talenten kunnen ontwikkelen. We hebben binnen het stedelijk onderwijs bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen. We laten de ontwikkelingskansen van elk individu en elke groep maximaal renderen reeds vanaf de eerste levensjaren. We verbinden ons ertoe elk kind, elke jongere, elke cursist zijn of haar juiste plaats te laten vinden in ons aanbod. Het realiseren van een geborgen, warme en stimulerende omgeving is het middel. We gaan proactief tewerk: altijd onderzoeken we de mogelijkheden voor een inclusieve benadering zonder uitsluiting, maar rekening houdend met de draagkracht van alle betrokkenen. We willen mensen versterken om maatschappelijke drempels te overwinnen. Daarom maken we onze diensten en voorzieningen zo bereikbaar en toegankelijk mogelijk.

Verschillen in mogelijkheden en ontwikkeling worden in onze visie als een evidentie beschouwd. De onderwijsvoorzieningen van Stad Gent streven naar een inclusieve aanpak waarbinnen, via een doorgedreven zorgbeleid, iedereen de best mogelijke kansen krijgt en zijn juiste plaats vindt. Het pedagogisch handelen is gericht op aanwezige kwaliteiten en vaardigheden van de leerlingen en cursisten. Individuele ontwikkelingskenmerken en extra zorgbehoefte worden hierbij niet uitsluitend als een beperking gezien. Er wordt actief ingespeeld op de eigen sterktes en ontwikkelingskansen van elk kind, leerling en cursist.

Concreet betekent dit dat medewerkers

- de leerlingen de nodige (zelf)kennis, vaardigheden en attitudes bijbrengen om tot een verantwoorde studie- en schoolkeuze te komen
- de nodige randvoorwaarden creëren (geïntegreerd onderwijs (GON-begeleiding), Sticordi, HGW, gebruik van zorgcontinuüm,...) om de leerling optimale slaagkansen te bieden
- bereid zijn te werken met heterogene en evenwichtig samengestelde groepen waarbinnen zij maximaal differentiëren en waar kinderen of jongeren met extra zorgbehoefte optimale kansen geboden worden
- een inclusieve aanpak nastreven
- de haalbaarheid van de inclusieve aanpak voor de specifieke leerling afwegen ten opzichte van de meerwaarde van buitengewoon onderwijs
- streven naar een goede balans tussen het welbevinden van elk individu en de groep, de veiligheid van alle kinderen en jongeren en de draagkracht van het team. Dit is immers de succesfactor voor het welslagen van inclusie

Er wordt steeds geïnvesteerd in stimuleren (variëren en differentiëren), indien nodig in compenseren, remediëren en dispenseren (STICORDI).

Concreet betekent dit dat medewerkers deze STICORDI-regels in de leeromgeving toepassen:

- Preventie = de belangrijkste stap voor STICORDI → wees aandachtig, voorkom problemen
- Stimuleren = leerlingen aanmoedigen en positief bekrachtigen → ondersteun het kind relationeel, pas je aanpak aan, humor en begrip zijn hierbij sleutelbegrippen
- Compenseren = het gebruik van hulpmiddelen onderzoeken en indien nodig toelaten → ondersteun het kind, denk op lange termijn, doe dit voldoende vroeg en heel bewust
- Remediëren = individuele leerhulp aanbieden om zo een leerachterstand proberen te beperken → probeer dit zoveel mogelijk klasintern (minder stigmatiserend). Indien klasextern: stuur dit tijdig bij, zet dit stop indien mogelijk, hou in gedachten dat buitenschoolse belasting zwaar is voor de leerling en duur is voor de omgeving
- Differentiëren = variatie aanbrengen in de leerstof en aanpak om zo beter te kunnen inspelen op de noden van individuele leerlingen → verander je eigen aanpak, werk steeds in functie van een vooropgesteld doel. Aandachtspunten: 'iedereen gelijk voor de wet' is discriminerend, kies voor haalbare doelen maar streef er dan wel naar dat de vooropgestelde doelen behaald worden
- Dispenseren = bepaalde onderdelen van het leerprogramma laten vallen en waar mogelijk vervangen door iets gelijkwaardigs → verander de verwachting of het doel. Dit is het laatste redmiddel, kies indien mogelijk steeds voor differentiëren

Handelingsgericht werken (HGW) is steeds het vertrekpunt. Alle scholen van het stedelijk basisonderwijs Gent volgen een traject rond handelingsgericht werken (HGW), ondersteund door de pedagogische en de leerlingenbegeleiding. De secundaire scholen zullen volgen.

Concreet betekenen de basispijlers van HGW het volgende voor de aanpak door de medewerkers:

- Onderwijsbehoefte van de leerling staan centraal = wat heeft dit kind in deze context en op dit moment nodig?
- Kinderen leren door interactie = Kinderen ontwikkelen zich niet in isolement, maar in een context. Op school is dat de interactie tussen kind, leerkracht (en anderen) en medeleerlingen, met ouders als belangrijke partners
- Systematiek en transparantie staan centraal = planmatig handelen binnen een cyclisch proces biedt handvatten voor een consistente en transparante begeleiding
- Doelgericht werken = formuleren van haalbare, evalueerbare (soms ook toetsbare) doelen
- Constructief samenwerken = Samenwerken met alle direct betrokkenen tijdens het gehele traject is belangrijk bij HGW: de leerkracht/het schoolteam als onderwijsprofessional, de ouders als ervaringsdeskundigen en de leerling zelf. HGW gelooft in praten mét de leerling, niet alleen over en tegen de leerling
- Focus op het positieve, op kansen en mogelijkheden = HGW richt zich nadrukkelijk op het sterke van dit kind, deze leerkracht, deze groep, deze ouders, dit gezin. Het benoemen van positieve aspecten bevordert de sfeer in een gesprek tussen leerkracht en ouders
- De leerkracht doet er toe = de leerkracht is de spil in onderwijs op maat. Een sterke leerkracht is effectief voor alle leerlingen, ongeacht hun kenmerken. Zij/hij heeft invloed op de schoolprestaties van al haar/zijn leerlingen. De boodschap van dit uitgangspunt is dan ook "Leerkracht, pak je kans, benut de invloed die je hebt!"

(4) Het IVA SOG vervult een voortrekkersrol in het stimuleren van creativiteit en innovatie en het ondersteunen van initiatief.

Verwondering is het begin van alle leren. Zich ontwikkelen vertrekt vanuit een intrinsieke motivatie. We maken leren en opgroeien uitdagend, kleurrijk en verfrissend. We stimuleren onderzoekend leren in een krachtige en aantrekkelijke omgeving binnen en buiten de school. Binnen onze acties, methodieken en pedagogische aanpak staan we open voor vernieuwing en innovatie. We blijven een voortrekkersrol spelen en integreren vernieuwing in onze organisatie. We stimuleren het aangaan van persoonlijke uitdagingen en ondersteunen initiatief en experiment.

Onder impuls van een eigen pedagogische begeleidingsdienst, was Gent een voorloper in de onderwijsvernieuwingsbeweging. Dit wil Onderwijs Stad Gent zeker bestendigen in alle scholen. Binnen onze methodieken en didactische aanpak staan we open voor vernieuwing en zijn bereid om ons daartoe bij te scholen.

Concreet betekent de bijdrage aan pedagogische vernieuwing dat medewerkers:

- zo veel mogelijk actieve werkvormen hanteren, waarbij ervaringsgericht leren meer garantie biedt op duurzaam leren dan ex-cathedra-onderwijs (groepswork, projectwerk, hoekenwerk, peertutoring, zelfstandig onderzoek, ...)
- leerlingen waar mogelijk uit de schoolcontext halen om leerervaringen in de wereld rondom hen op te doen (uitstappen, stages,...)
- bij hun pedagogisch handelen rekening houden met de altijd aanwezige heterogeniteit in de klasgroep (ook in jaarklassen)

- *in het aanbod aan activiteiten voldoende afwisseling en veelzijdigheid opnemen zodat kinderen en jongeren zich ook veelzijdig kunnen ontwikkelen en hun verschillende talenten aan bod komen*
- *zoeken naar aansluiting met de leefwereld van elke leerling en openstaan voor de interesses en hobby's van leerlingen*
- *ontwerpers zijn van een uitdagende opvoedings- en leeromgeving en zoeken naar gepaste organisatievormen, groepsindelingen en evaluatievormen*
- *elk advies tot zitten blijven beredeneerd en met de meeste omzichtigheid geven en hierbij de meerwaarde voor de leerling steeds centraal laten staan*
- *bereid zijn om nieuwe technieken en methodieken, een nieuwe pedagogische aanpak uit te proberen en in hun praktijk te implementeren en daartoe de nodige vorming volgen en begeleiding op de werkvloer accepteren*

We stimuleren iedereen om individuele verantwoordelijkheid op te nemen ten opzichte van de leerlingen, de collega's, werkomgeving, de samenleving en de leefomgeving. Alle personeelsleden hebben daarbij een voorbeeldfunctie.

We houden contact met afgestudeerden en ontwikkelen contacten met de professionele wereld om onze opleidingen continu bij te sturen en af te stemmen op nieuwe maatschappelijke tendensen, uitdagingen en evoluties. Ook in het kader van werkplekleren en tewerkstellingsmogelijkheden bouwen we aan relaties en samenwerkingsverbanden met de professionele sectoren.

Concreet verwachten we dat onze medewerkers:

- *zich bewust zijn van hun maatschappelijke taak en geëngageerd hun taak waarnemen*
- *een voorbeeldfunctie zijn voor kinderen en cursisten in taalgebruik, houding, werkhouding*
- *een netwerk uitbouwen met de professionele sector waartoe ze opleiden*

(5) Onderwijs bouwt mee aan een duurzame toekomst van de stad en de samenleving. Het IVA SOG biedt kans tot levenslang en levensbreed ontplooiën vanuit een kwaliteitsvolle omkadering en dienstverlening.

We willen meebouwen aan een betere toekomst. Daarom dragen we bij tot het scheppen van een lerende context doorheen alle levensfasen. We zijn een belangrijke partner in het opvoeden tot duurzaamheid, tot democratisch burgerschap in een diverse, multimediale samenleving en kennismaatschappij.

We zetten mensen en middelen kwaliteitsvol, efficiënt en duurzaam in. We geloven in de eigen kracht van onze medewerkers en doelgroepen. We versterken en ondersteunen hen waar nodig en mogelijk.

Een ruim aantal kinderen en jongeren in het stedelijk onderwijs groeien op in gezinnen die in (kans)armoede leven en waar dagelijks een strijd wordt gevoerd om te overleven. Voor veel van deze ouders is de aandacht voor onderwijs geen prioriteit. Nochtans is de scholingsgraad van jongeren juist één van de hefboomen om de armoedecirkel te doorbreken. Door gerichte inspanningen en acties streven we ernaar om kinderen met een gelijk potentieel en gelijke mogelijkheden – ongeacht hun achtergrond – gelijkwaardige resultaten te laten behalen tijdens hun schoolloopbaan.

Werken aan kansen betekent concreet dat onze medewerkers:

- *hun inlevingsvermogen verhogen voor leerlingen en ouders die in armoede leven*
- *meewerken aan een goede intakeprocedure waarbij een sfeer van wederzijds vertrouwen wordt opgebouwd, waarbij ouders gerespecteerd worden in hun ouderrol en met aandacht voor de achtergrond en thuissituatie van de leerling*
- *zoeken naar communicatiewijzen om blijvend de relatie en de dialoog met alle ouders en leerlingen te onderhouden.*
- *oog hebben voor-, extra inspanningen leveren om (kans)arme ouders en leerlingen te motiveren en te betrekken bij het onderwijsgebeuren*
- *aandacht geven aan de beheersing van de schoolkosten*

Binnen het IVA SOG is er een ruime aandacht voor milieu- en energiebewust opvoeden en duurzaamheid. De schoolomgeving dient hierbij als voorbeeldfunctie en rolmodel voor de kinderen, jongeren en cursisten.

Opvoeden tot duurzaamheid betekent concreet dat de medewerkers:

- *leerlingen zo vroeg mogelijk sensibiliseren rond ecologie en milieubewustheid*
- *met hun school actief meewerken aan ecologische projecten (o.a. MOS, Milieu op school)*
- *ouders en leerlingen stimuleren om gebruik te maken van openbaar vervoer, fiets, carpool, STOP-principe (stappen, trappen, openbaar-, privévervoer) en hierbij zoveel mogelijk een voorbeeldfunctie opnemen*
- *deelnemen aan mondiale activiteiten waarin duurzaamheid centraal staat, zoals dikketruidendag, wereld-waterdag,...*
- *ervoor ijveren dat de werking en de gebouwen ecologisch en duurzaam zijn, met aandacht voor het zuinig omgaan met de energiebronnen en grondstoffen*

Een duurzame school is ook een gezonde school. Daarom creëren we een schoolomgeving waarin gezonde voeding en bewegingsopvoeding voorop staan.

Concreet betekent meewerken aan gezondheidsopvoeding dat de medewerkers:

- *leerlingen sensibiliseren om verstandig om te gaan met genotsmiddelen (snoep, drugs, alcohol, tabak, ...) en hen de kans bieden op gezonde versnaperingen en tussendoortjes als alternatief voor snoep- en frisdrankautomaten*
- *leerlingen de kans geven om binnen de school in een ontspannen sfeer een gezond middagmaal kunnen gebruiken*
- *er samen met de leerkrachten lichamelijke opvoeding voor zorgen dat er elke dag voldoende bewegingsactiviteiten aangeboden worden (ook buiten de specifieke lessen L.O.), zowel op school als extra-muros (deelname aan sportdagen, meerdaagse uitstappen,...)*

De samenleving evolueert naar een kennismaatschappij waarin omgaan met ICT een belangrijke basisvaardigheid is geworden. Naarmate ICT meer geïntegreerd raakt in de maatschappij, wordt het kunnen gebruiken van ICT steeds meer een voorwaarde voor zelfstandig functioneren. We zijn er ons van bewust dat onze kinderen in een ICT-wereld zijn opgegroeid en dat dit niet meer weg te denken is binnen ons onderwijs.

Concreet betekent dit dat onze medewerkers:

- *bereid zijn om nieuwe manieren van leren te onderzoeken en te gebruiken*
- *voldoende kennis hebben of bereid zijn deze te verwerven om de leerlingen de benodigde sociale media- en ICT-vaardigheden aan te leren die waardevol zijn voor het leerproces*
- *ICT in hun klaspraktijk en binnen het leerplan kunnen integreren, hierbij afwegend of het gebruik ervan een meerwaarde kan bieden*
- *op de hoogte blijven van tendensen binnen de wereld van multimedia en sociale media en die op gepaste, constructieve wijze kunnen gebruiken om het leren te bevorderen*
- *er toe bijdragen om onze kinderen en jongeren mee te helpen vormen tot gerichte, kritische gebruikers van het internet*
- *zich voortdurend bewust zijn van mogelijke valkuilen en gevaren bij ICT-gebruiken het als hun taak en verantwoordelijkheid zien om dit op een positieve manier bespreekbaar te maken*
- *voldoende kennis hebben om de digitale hulpmiddelen voor administratieve taken te hanteren en indien nodig zich bij te scholen*

Om in te spelen op de veranderende maatschappelijke context waarin leren cruciaal is, ligt de nadruk doorheen alle leerplatformen op leergierigheid en openheid voor vernieuwing en verandering. Het voortdurend prikkelen van de interesse en nieuwsgierigheid is de stimulans om levenslang en levensbreed te leren. Dit geldt van in het kleuter- tot in het volwassenenonderwijs en dit zowel voor lerenden als voor onze medewerkers.

Naast het verwerven van kennis en (al dan niet vaktechnische) competentie besteden we in onderwijs ruime aandacht aan persoonlijkheidsontwikkeling en relationele / sociale vaardigheden die sleutels zijn tot volwaardig burgerschap in de huidige en toekomstige maatschappij.

Dit betekent concreet dat medewerkers:

- *naast het verwerven van beroepsgerichte competenties ook nadruk leggen op sociale vaardigheden en een goede werkattitude*
- *er samen met de school mee voor zorgen dat kinderen hun weg vinden naar socio-culturele en sportieve activiteiten in hun buurt*
- *samen met de school bijdragen aan de drempelverlaging van het aanbod van Deeltijds Kunstonderwijs door in samenwerking met de vertrouwde scholen aangepaste activiteiten in kunsteducatie uit te werken en aan te bieden*

Professioneel handelen is noodzakelijk om zowel kind/jongere/cursist als medewerker continu uit te dagen, te laten groeien. Dit gebeurt in een constructief, enthousiast en positief klimaat, zowel binnen onderwijstijd, integrale schooltijd en vrije tijd. Elk kind, jongere of cursist verdient een optimale professionele begeleiding. Het IVA SOG investeert in zijn medewerkers door hun enerzijds gepast materieel en een optimale didactische omgeving ter beschikking te stellen, en anderzijds een resultaatgericht professionaliseringsbeleid te voeren. Een voor alle personeelsleden verplichte introductie cursus betreffende het pedagogisch project en het engagement van elke medewerker om daaraan een bijdrage te leveren moet leiden tot competentieverhoging. Het vormingsbeleid wordt afgestemd op maat van elke medewerker. Er worden structureel observatiekansen aangeboden onder de vorm van collegiale visitaties en collegagroepen.

Opvolging, overdracht, borging van aanwezige expertise en zorg voor de medewerker zelf, worden bewaakt.

Dit betekent concreet dat medewerkers :

- *hun specifieke vaardigheden en interesses optimaal aanwenden*
- *gestimuleerd worden, de mogelijkheden krijgen en bereid zijn om zich continu bij te scholen en te vormen*
- *ingezet worden op de werkplek waar hun competenties best tot hun recht komen en kunnen beroep doen op loopbaanbegeleiding om dat te realiseren*