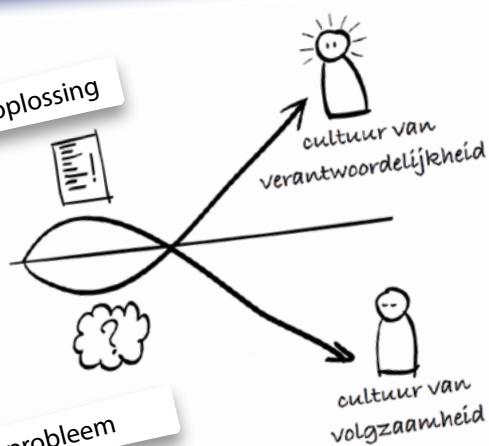


Strategisch Beleidsplan

2020- 2024

Op weg naar een cultuur van verantwoordelijkheid

Geef niet de oplossing



Geef het probleem

Christelijk College



de Noordgouw

Voortgezet onderwijs
mavo havo atheneum

Inhoud

	Inleiding	1	6	Regiovisie en positionering	18
			6.1	Profilering en marktpositie	18
1	Uitgangspunten	2	6.2	Krimp	18
1.1	Missie – Waar staan we voor?	2			
1.2	Visie – Waar gaan we voor?	2	7	Financiën	19
1.3	Identiteit	2			
1.4	Kernwaarden	3			
1.5	Maatschappelijke opdracht	4	8	Kwaliteitszorg	20
1.6	Onderwijsambitie	5	8.1	Doet de school de goede dingen?	20
1.7	Een cultuur van verantwoordelijkheid	6	8.2	Doet de school de dingen goed?	20
			8.3	Hoe weet de school dat?	20
2	Onderwijs	8	8.4	Vinden anderen dat ook?	21
2.1	De leerling	8	8.5	Wat doet de school met die wetenschap?	21
2.2	21ste eeuwse vaardigheden	9			
2.3	De goede les	9			
2.4	ICT en onderwijs	10			
2.5	LOB	10	9	Governance	22
2.6	Internationalisering	11	9.1	Bestuursfilosofie	22
2.7	Passend onderwijs	11			
3	Personeel	12			
3.1	Lerende organisatie en professionele cultuur	13	Bijlage 1		24
3.2	Professioneel kapitaal	13		Samenvatting toezichtskader op ambities en indicatoren	24
3.3	Strategische personeelsplanning	14			
3.4	Scholingsvisie	14			
4	Organisatie	15	Bijlage 2		28
4.1	Schoolleiding	15		Onderwijsconcepten gepersonaliseerd digitaal leren	28
4.2	Afdelingen	15		Onderwijsconcepten gepersonaliseerd digitaal leren	29
4.3	Verantwoordelijkheden van afdelingen en secties	16			
4.4	Inspraak	16			
5	Ouderbetrokkenheid	17			

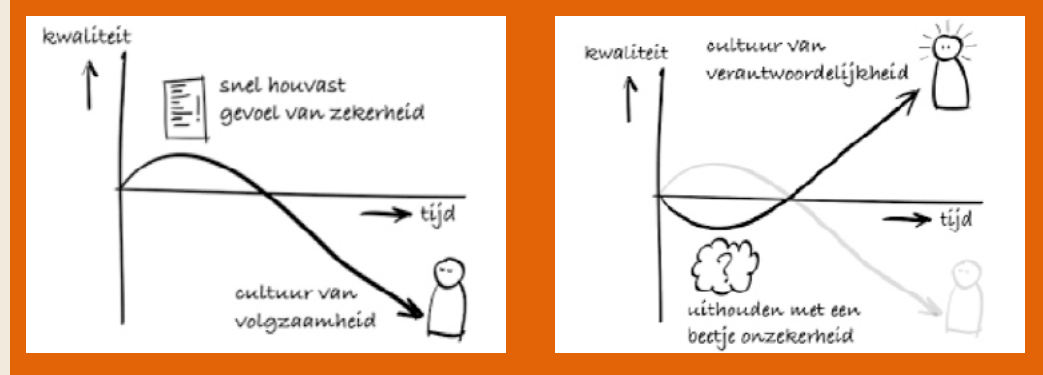
Inleiding



In dit strategisch beleidsplan geven we op hoofdlijnen richting, beschrijven we de maatschappelijke ontwikkelingen en benoemen we op welke manier we hierop inspelen binnen ons onderwijs. In het Schoolplan worden acties voor de komende vier schooljaren specifiek uitgewerkt. De nadere inrichting en uitwerking van het strategisch beleidsplan en Schoolplan is vervolgens aan de afdelingen in de afdelingsbeleidsplannen.

Samengevat is de kern van de beweging die we gaan maken:

Van een cultuur van volgzzaamheid naar een cultuur van verantwoordelijkheid. Dat betekent dat de professional wordt gezien als de *eerstverantwoordelijke* om antwoord te geven op de vraag waar het werkelijk om gaat. Op dat wat er in de praktijk nodig is en hoe daarin de leerling als (mede-)eigenaar van het vraagstuk altijd de start vormt van de oplossing. De leerling komt dus veel meer centraal te staan. Wij accepteren enige mate van onzekerheid over het (leer)proces en tot op zekere hoogte lagere resultaten aan het begin van dit leerproces. Wij realiseren ons dat teruglopende resultaten emoties op kunnen roepen. Hier zal, mocht dit zich voordoen, aandacht zijn voor de docent en ondersteunende communicatie naar ouders en leerlingen. Toch is het ‘anders vasthouden’ nodig om een cultuur van verantwoordelijkheid te creëren.



Marco de Vries
rector-bestuurder

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs

Christelijk College de Noordgouw
(CC de Noordgouw)
mavo, havo, atheneum(+)

Eperweg 34A
8181 EW Heerde
Postbus 178
8180 AD Heerde
0578– 693411

IBAN NL57 RABO 03965454 08

info@noordgouw.nl
noordgouw.nl

Christelijk College de Noordgouw

november 2019

J.M. de Vries
rector-bestuurder

1 Uitgangspunten

1.1 Missie – Waar staan we voor?

De Noordgouw is een open christelijke school voor mavo, havo en atheneum(+), waar ruimte is voor verschillen in beleving van het christelijk geloof en waar we respect hebben voor andere levensovertuigingen. We hebben oog voor het unieke van elk mens en stimuleren ieders persoonlijke ontwikkeling. Het doel is dat elke leerling zich optimaal ontwikkelt. We leren de leerling om als kritische wereldburger deel te nemen aan de samenleving van nu en morgen. We dagen uit tot goede prestaties op het gebied van kennis en vaardigheden zodat een goede aansluiting op het vervolgonderwijs gewaarborgd is.

1.2 Visie – Waar gaan we voor?

- We bevorderen eigenaarschap, verantwoordelijkheid, participatie en persoonlijkheidsontwikkeling bij de leerling.
- We stimuleren onderwijsvormen die maatwerk, gepersonaliseerd leren en betekenisvol leren mogelijk maken.
- We geven ruimte om daarin nieuwe wegen te bewandelen.
- We blijven ons ontwikkelen als 'lerende organisatie'.

Onze kernwaarden veiligheid, aandacht, respect en eerlijkheid gaan samen in een ambitieuze leercultuur, waarin iedere leerling wordt geholpen, gestimuleerd en uitgedaagd.

Ambitie 1



Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.

1.3 Identiteit

Als christelijke school willen we meer bieden dan alleen de voorbereiding op een diploma. Vanuit onze christelijke identiteit vormt de Bijbel een bron van inspiratie. De uitingen van deze inspiratie moeten herkenbaar en voelbaar zijn in de omgang met elkaar. We kiezen een voor leerlingen en medewerkers aansprekende uitwerking van onze identiteit in de dagelijkse schoolpraktijk. Medewerkers en leerlingen van onze school hebben zowel een christelijke als een niet-christelijke achtergrond. We willen recht doen aan deze veelkleurige verscheidenheid door de verbinding te zoeken. We willen een gemeenschap zijn waarin het gesprek over geloofsbeleving als verrijkend wordt ervaren. Zo willen we in de komende jaren doorgroeien naar een situatie waarin er vanuit vertrouwen en binnen een veilige sfeer zelfbewust en positief wordt gesproken over het geloof/ de levensbeschouwing die ons inspireert in ons leven en in ons werk op school. Binnen de school borgt de identiteitscommissie het gesprek over de invulling. Van medewerkers vragen we dat zij achter de christelijke identiteit staan en daarom de waarden en normen die daarmee verbonden zijn uitdragen in dagopeningen, de dagelijkse omgang met elkaar en in voorkomende gevallen hun medewerking verlenen aan vieringen.

1.4 Kernwaarden



Vanuit de kernwaarden zijn zeven gewoonten in ons dagelijks handelen zichtbaar:

- 1 We **handelen proactief**.
- 2 We werken met een **einddoel voor ogen**.
- 3 We stellen **prioriteiten** en doen de **belangrijke zaken eerst**.
- 4 We werken aan **oplossingen** waarbij **iedereen wint**.
- 5 We **luisteren** echt naar elkaar om eerst te **begrijpen** en vervolgens **begrepen** te worden.
- 6 We geloven dat als je **samenwerkt** je **meer bereikt**.
- 7 We zorgen dat er een **gezonde balans** is tussen ons leven en ons werken, en letten dus ook goed op onze eigen gezondheid.

Ambitie 2



De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.

1.5 Maatschappelijke opdracht

Op de Noordgouw staat de ontwikkeling van de leerling centraal. Onder onze missie en visie ligt een driedelige maatschappelijke opdracht die onderwijsdenker Gert Biesta (2012) als volgt verwoordt:

Een leerling zou zich op drie terreinen op school moeten ontwikkelen:

- **Kwalificatie**
(leerprestaties)
- **Socialisatie**
(functioneren in een groep)
- **Personificatie**
(wie ben ik en wat betekent dat).

Als we ontwikkeling stimuleren op alle drie terreinen, komt de leerling tot volwassenwording.

Kwalificatie

We rusten onze leerlingen toe met kennis, vaardigheden en houdingen die relevant zijn voor vervolgonderwijs en arbeidsmarkt. Eisen die aan een diploma worden gesteld en resultaten die we als school behalen, worden met name door de maatschappij bepaald en gemeten door de inspectie.

Socialisatie

We bereiden onze leerlingen voor op de maatschappij door het voorleven en uitwerken van onze kernwaarden in de dagelijkse omgang met de leerling, ouders en elkaar. Door leerlingen te leren volwaardig lid te zijn van onze school leren we hen volwaardig lid te zijn van de (internationale) samenleving. Leven en leren op onze veilige school doen we samen, respectvol, eerlijk, vol aandacht voor elkaar en met ambitie. Het liefst ook met plezier.

Personificatie

We begeleiden onze leerlingen zodat ze zich ontwikkelen tot volwassen en verantwoordelijke mensen. Volwassenen die zelfstandig een succesvolle weg vinden in de wereld om hen heen en daar hun bijdrage aan leveren. Volwassenen die doelen voor zichzelf stellen en deze behalen. Doorzettingsvermogen en inzet horen daar ook bij.

LEVEN EN LEREN OP
ONZE VEILIGE SCHOOL
DOEN WE SAMEN,
RESPECTVOL, EERLIJK,
VOL AANDACHT VOOR
ELKAAR EN MET
AMBITIE. HET LIEFST
OOK MET PLEZIER.



Ambitie 3



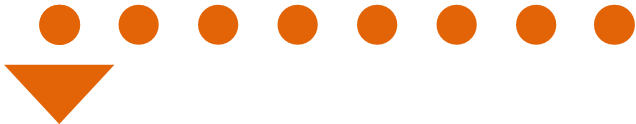
Ons onderwijs wordt
waarneembaar vormgegeven vanuit
de driedelige maatschappelijke
opdracht.

1.6 Onderwijsambitie

Om beter in te kunnen spelen op individuele leerbehoeften van leerlingen en te groeien naar een cultuur van verantwoordelijkheid kiezen we voor een verandering in onze didactische aanpak. We gaan van klassikaal onderwijs naar convergente (groeps)differentiatie (zie bijlage 1). Leerstof wordt binnen de klas op verschillende niveaus aangeboden en de verwerking is aangepast op de leervraag van de leerlingen. Differentiatie richt zich op verschillen in leerbehoefte, leertempo en leerstijl. Onze lessen zijn mede daardoor uitdagend en gevarieerd. ICT en laptopgebruik worden structureel ingezet

als hulpmiddel. We gaan meer werken vanuit het leerdoel-denken en het methode-denken wordt daaraan ondergeschikt. Ofwel het gaat er niet meer om of het boek uit is, maar of alle leerdoelen voor het vak behaald zijn.

Dat houdt ook in dat we op deelgebieden van regie over het leerproces, het curriculum, de vorm van toetsing, de groeperingsvormen en het lesrooster stappen zetten om de cultuur van verantwoordelijkheid te bevorderen.



Ontwikkelingen en samenhang		
Externe regie over het leerproces (docent/programma)		Zelfregie (toenemende verantwoordelijkheid leerproces bij leerling)
Collectief gestandaardiseerd curriculum (methode)		Individueel leerdoelgeoriënteerd curriculum (persoonlijke leerroute)
Overwegend summatief toetsen		Overwegend formatief toetsen
Jaarklassen		Flexibele groeperingsvorm
Vaststaand rooster en lessentabel		Flexibel in rooster en/of leertijd per vak

LEERSTOF WORDT
BINNEN DE KLAS OP
VERSCHILLENDE NIVEAUS
AANGEBODEN EN DE
VERWERKING IS
AANGEPAST OP DE
LEERVRAAG VAN DE
LEERLINGEN.

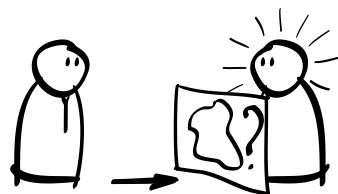
Ambitie 4



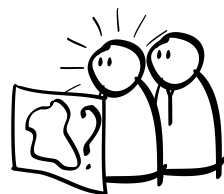
Convergente
groepsdifferentiatie is het
leidende onderwijsconcept
in de lessen.

1.7 Een cultuur van verantwoordelijkheid

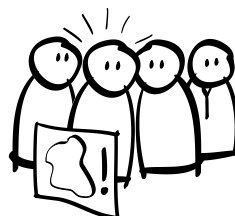
Een cultuur van verantwoordelijkheid wordt bepaald door de mate van professionaliteit in de organisatie. In een professionele cultuur gaat het vooral om gerichtheid op ontwikkeling, het denken in oplossingen, reflectie, transparantie en het besef dat iedereen vanuit zijn eigen rol een positieve bijdrage levert aan het totaal.



van de ander



naast de ander



met de ander

In een cultuur van verantwoordelijkheid laten we problemen van een ander bij de ander. We gaan naast de ander staan en lossen het met de ander op.

Ambitie 5



Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.



Samenvattend zijn de uitgangspunten dus uitgewerkt in vijf strategische ambities:

- 1 Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.
- 2 De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.
- 3 Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de driedelige maatschappelijke opdracht.
- 4 Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.
- 5 Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

De vijf strategische ambities zijn in de volgende hoofdstukken uitgewerkt naar indicatoren voor de beleidsdomeinen: onderwijs, personeel, organisatie, regiovisie en positionering, ouderbetrokkenheid, kwaliteitszorg, financiën en governance. De aangegeven indicatoren geven weer waar op gestuurd wordt door de schoolleiding en zijn daarnaast een belangrijke informatiebron voor de toezichthouders.



2 Onderwijs

2.1 De leerling

Het doel van ons onderwijs is dat elke leerling zich optimaal ontwikkelt, zoals in de missie is aangegeven. We geven de leerlingen een duidelijk platform om hun stem te laten horen (leerlingenraad), betrekken ze bij de school (bijvoorbeeld Atanatos) en waarderen hun inbreng. We leren de leerling om als kritische wereldburger deel te nemen aan de samenleving van nu en morgen. Daarmee mogen ze oefenen in de schoolse samenleving.

We dagen uit tot goede prestaties op het gebied van kennis en vaardigheden, zodat een goede aansluiting op het vervolgonderwijs gewaarborgd is. Leerlingen in alle leerjaren worden uitgedaagd om hun eigen doelen te formuleren en te evalueren. Daarom zijn zij ook leidend aanwezig in de gesprekken op de spreekavonden.

Om de ontwikkeling van elke leerling zichtbaar te maken, houdt elke leerling een portfolio bij dat als plusdocument aan het einde van de schoolcarrière meegaat naar het vervolgonderwijs. Elke leerling start in de brugklas met het aanleren van de 7 gewoontes van een succesvol leven van Stephen Covey om zo gewoontes aan te leren die hem of haar verder helpen. Zo willen we de leerlingen een motiverende werkhouding aanleren, waarbij ze zichzelf beter leren kennen en leren hoe ze met elkaar moeten omgaan.

ELKE LEERLING START IN DE BRUGKLAS MET HET AANLEREN VAN DE 7 GEWOONTES VAN EEN SUCCESVOL LEVEN VAN STEPHEN COVEY OM ZO GEWOONTES AAN TE LEREN DIE HEM OF HAAR VERDER HELPEN.

2.2 21ste eeuwse vaardigheden

Het aanleren van 21ste eeuwse vaardigheden blijft belangrijk.

We gebruiken voor het aanleren van de 21ste eeuwse vaardigheden onze zeven gewoontes als kapstok en bouwen een doorgaande leerlijn. De kernbegrippen voor het onderwijs in de 21ste eeuw zijn weergegeven in de figuur hieronder.



2.3 De goede les

Bij bouwstenen voor een goede les moeten we rekening houden met:

- Het leerproces (Hoe effectief is elke les?).
- Voldoende aandacht voor individuele leerlingen (differentiatie, talentontwikkeling, passend onderwijs, gepersonaliseerd leren).
- De werkwijze voor docenten (ontwikkelings- en onderzoeksgericht werken, feedback geven en ontvangen, invulling van de professionele ruimte, sectie- en afdelingsgericht werken).

Het is daarom belangrijk kennis te nemen van recente inzichten van onderwijskundigen en onderzoekers en deze toe te passen in ons onderwijs. Bekende namen daarbij zijn Andy Hargreaves, Michael Fullan, Robert Marzano, John Hattie, Stephen R. Covey, Carol Dweck, Gert Biesta en ontwikkelingspsychologen Eveline Crone en Margriet Sitskorn. We willen dat hier de komende jaren nadrukkelijk meer aandacht voor komt. We zien dan de wetenschappelijke inzichten over leren terug in het leergedrag van leerlingen.

Indicator 01



De examenresultaten en de doorstroomgegevens liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde.

Indicator 02



Elke leerling verlaat de school met een plusdocument waarin de persoonlijke ontwikkeling en de bijzondere activiteiten staan beschreven.

Indicator 03



We werken met een doorgaande leerlijn voor de 21ste eeuwse vaardigheden.

Indicator 04



Convergente groepsdifferentiatie wordt toegepast in de lessen en 'de goede les' wordt gegeven vanuit een op wetenschappelijk onderzoek gefundeerde visie.

2.4 ICT en onderwijs

Door de invoering van een verplichte laptop krijgt ICT een prominentere rol in de lessen. We hebben gekozen voor blended-learning, waarbij ICT-toepassingen ondersteunend zijn aan het boek en de les. ICT is een effectief middel om differentiatie en adaptief werken mogelijk te maken in de les. Er wordt een doorgaande ICT-leerlijn in de eerste twee leerjaren ontwikkeld waarbij mediawijsheid en ICT-geletterdheid een vaste plaats in het lesaanbod gaan krijgen.



Indicator 05

Elke vaksectie werkt vanuit een duidelijke visie voor de inzet van ICT in de les die bijdraagt aan convergente groepsdifferentiatie.



2.5 LOB

Vanuit de Noordgouw vervolgen de leerlingen hun weg op het mbo, hbo of wo. Daar is de vertraging en de uitval groot. Dit geldt niet alleen voor leerlingen van onze school.

We willen leerlingen beter voorbereiden op hun vervolgstudie door:

- leerlingen een portfolio te laten opbouwen dat hen kan helpen de kansen op toelating te vergroten;
- leerlingen meer te ondersteunen bij de complexe keuze voor hun vakkenpakket en vervolgopleiding;
- aandacht te besteden aan het aanleren van vaardigheden die leerlingen nodig hebben om succesvol te kunnen zijn in het vervolgonderwijs.

Leerlingen moeten in staat zijn om een gefundeerde (eerste) studiekeuze te maken.

Indicator 06

Leerlingen zijn succesvol in de vervolgstudie.



2.6 Internationalisering

De komende vier jaren ontwikkelen we een gevarieerd internationaliseringsprogramma, zodat elke leerling tijdens de schoolloopbaan tenminste eenmaal intensief in contact is geweest met een buitenlandse leeftijdsgenoot ter bevordering het wereldburgerschap.



Indicator 07

Wij hebben een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan het wereldburgerschap.



2.7 Passend onderwijs

Elke leerling die van het basisonderwijs naar het voorgezet onderwijs gaat moet een passende plek krijgen die het beste aansluit bij zijn/haar mogelijkheden en wensen. Er zijn grenzen aan de zorg en extra aandacht die we kunnen geven binnen ons reguliere onderwijs. Uitgangspunt is: regulier als het kan, speciaal als het moet.

Voor leerlingen die voor korte of langere tijd ondersteuning nodig hebben op zowel cognitief als psycho-sociaal gebied, is er het VIP-roomtraject als aanvulling op het reguliere onderwijs.

De VIP-room ('Very Interesting Persons-room) is een veilige en rustige ruimte in de school, waar de hele dag speciaal opgeleide begeleiders aanwezig zijn. We streven naar meer kennis over zorg bij het hele team, zodat de zorg vooral plaats kan vinden binnen het primaire proces en een normaal onderdeel wordt van ons dagelijks handelen.

Indicator 08

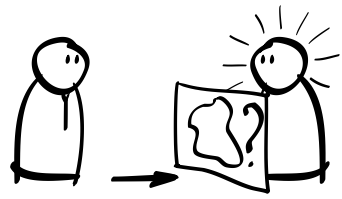
Wij hebben passend onderwijs voor elke toelaatbare leerling.



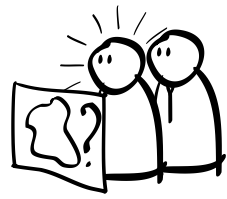
3 Personeel

Een cultuur van verantwoordelijkheid wordt bepaald door de mate van professionaliteit in de organisatie. In een professionele cultuur gaat het vooral om gerichtheid op ontwikkeling, het denken in oplossingen, reflectie, transparantie en het besef dat iedereen vanuit zijn eigen rol een positieve bijdrage levert aan het totaal.

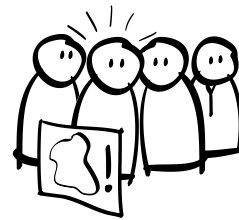
In een cultuur van verantwoordelijkheid laten we problemen van een ander bij de ander. We gaan naast de ander staan en lossen het met de ander op.



van de ander



naast de ander



met de ander



3.1 Lerende organisatie en professionele cultuur

Van belang voor een professionele cultuur zijn:

- ondernemerschap en persoonlijk leiderschap;
- bereidheid om verantwoordelijkheid op te pakken en af te leggen;
- gerichtheid op kennis delen;
- analyserend naast oplossingsgericht;
- reflectie en aanspreekcultuur.

Onze lerende organisatie speelt flexibel in op veranderingen in de omgeving en behoeftes van de school. We realiseren ons dat binnen een lerende organisatie een gezond spanningsveld tussen autonomie en autoriteit onvermijdelijk is.

3.2 Professioneel kapitaal

Het personeel vertegenwoordigt het professionele kapitaal van de school. Professionele en persoonlijke groei voor alle personeelsleden wordt vanuit die gedachte gestimuleerd. In onze lerende organisatie wordt van een ieder verwacht dat hij/zij zich inzet om planmatig te werken aan de eigen ontwikkeling en zich loyaal aan de school opstelt.

Het docentschap is een uitdagende baan. De docent heeft meerdere rollen. Als vakdocent is zij/hij lid van een vaksectie en draagt bij aan de ontwikkeling van het vak en van de sectie. Docenten zijn naast vakdocent ook veelal mentor en maken deel uit van een afdeling. In de afdeling draagt zij/hij bij aan de communicatie tussen sectie en afdeling. Het beleid van afdeling en sectie komt samen in de les.

De gesprekkencyclus wordt ingezet als instrument om voortdurend met elkaar in gesprek te zijn over de kwaliteit van het werk en de gewenste deskundigheidsontwikkeling. Daarnaast zijn er de informele contacten waarin we elkaar op de hoogte houden van ons welbevinden en onze professionele ontwikkeling.

De in- en externe ontwikkelingen van de afgelopen en komende jaren hebben direct invloed op de functie-inhoud en competenties van alle medewerkers van de school. Er is een duidelijke verandering zichtbaar in de rollen van de directie, de afdelingsleiders, docenten en ondersteunend personeel:

- De directie geeft meer leiding op strategisch niveau.
- De afdelingsleider is naast regelaar ook meer en meer onderwijskundig leider.
- De docent is naast instructeur ook begeleider en ontwerper van leerprocessen.
- Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is meer en meer (interne) ondersteuner.



3.3 Strategische personeelsplanning

Nieuwe docenten worden de eerste twee schooljaren structureel en intensief begeleid. We bieden collega's kansen om door te groeien naar excellent docentschap en/of zich te oriënteren op management- of andere functies. Dat doen we door ze opleidingstrajecten binnen en buiten de school aan te bieden. We zien dit als een investering in het onderwijs als geheel. De functiemix is conform de norm uit Convenant Leerkracht en willen we op die percentages (ca. 27% LC en ca. 29% LD) handhaven. We streven naar een evenwichtige leeftijdsopbouw van het team en houden daar rekening mee bij de aanname van nieuwe personeelsleden. We geven invulling aan leeftijdsbewust personeelsbeleid.



3.4 Scholingsvisie

Intervisie, supervisie, beeldcoaching, delen van good-practices, lesbezoek, online en externe scholing zijn manieren waarop in een professionele leergemeenschap van en met elkaar geleerd wordt. Dat organiseren, faciliteren en stimuleren we. Docenten die lesgeven in aanverwante vakken zullen sneller van en met elkaar leren bij collegiale visitatie. Het ligt in de bedoeling om daar meer op in te zetten en ook regelmatig een meer vakgroep gericht overleg te creëren.

De schoolleiding zal met regelmaat de lessen bezoeken met als doel om vanuit belangstelling te zien hoe het beleid uitwerkt in de praktijk, om te inspireren en met elkaar te leren, om problemen vroegtijdig te signaleren, om collega's te 'zien', te steunen en te waarderen. Zo werken we samen aan de kwaliteit van de lessen.

Er is aandacht voor nieuwe collega's en collega's die tijdelijk ondersteuning behoeven door het aanbieden van (beeld)coaching.

Er wordt geleerd en gewerkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid en elk personeelslid blijft zich scholen om de gezamenlijke ambities inhoud te geven.

Indicator P1



4 Organisatie

4.1 Schoolleiding

De schoolleiding wordt de komende jaren gevormd door de rector-bestuurder, een conrector (tevens waarnemend rector) en vier afdelingsleiders. De directie bestaat uit de rector-bestuurder en de conrector.
(Bron: Managementstatuut, geaccordeerd door bestuur en MR april 2018)



4.2 Afdelingen

Iedere afdeling heeft een eigen pedagogisch en didactisch klimaat toegesneden op de leerlingen in de betreffende afdeling. Het doel van een afdelingsteam is om een samenhangend aanbod en een samenhangende aanpak te realiseren die aansluiten bij de competenties van de doelgroep.

- Brugklas: Opleiden voor een goede instroom in de afdelingen mavo, havo en atheneum. Dat doen we door leerlingen een thuis te geven op hun nieuwe school, ze studievastigheden en een goede werkhouding aan te leren.
- Mavo 2- 4: Opleiden voor het mbo-niveau 4 (en havo-4). Dat doen we door leerlingen structuur te bieden van veel begeleiden naar meer eigenaarschap van het leerproces.
- Havo 2 – 5: Opleiden voor het hbo (en mbo-niveau 4). Dat doen we door aandacht te hebben voor het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden op middenkaderniveau en leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid te geven.
- vwo 2 – 6: Opleiden voor de universiteit (en hbo). Dat doen we door aandacht te hebben voor wetenschappelijke en leiderschapsvaardigheden op eindverantwoordelijkheidsniveau, leerlingen veel verantwoordelijkheid te geven en ze ook schoolse zaken zelfstandig laten regelen. De (plus) leerlingen dagen we uit om excellent te worden.

4.3 Verantwoordelijkheden van afdelingen en secties

Primaire verantwoordelijkheid voor de afdeling is het vormgeven van het pedagogisch en didactisch klimaat van de afdeling. Na de brugklas gaan de leerlingen in de mavo, havo of vwo-afdeling verder. De kerndocenten van zo'n afdeling leren de leerlingen goed kennen, bouwen een band met ze op en verdiepen die door de leerjaren heen. Zij bepalen het klimaat in de afdeling en dragen zorg dat de algehele kwaliteit van de afdeling voor alle vakken van voldoende niveau is. De afdelingsvergaderingen zijn primair de verantwoordelijkheid van de afdelingsleiders.

Primaire verantwoordelijkheden van de secties zijn de vakinhoud, de doorgaande leerlijnen en het opbrengstgericht werken. Speerpunten voor de komende jaren zijn differentiatie, de invoering van de laptops en het ICT-gebruik in de les en het gaan werken volgens de normen van 'de goede les'. De afspraken worden jaarlijks vastgelegd in het vakwerkplan en besproken met de schoolleiding. De sectievergaderingen worden geleid door de sectievoorzitters. Afdelingsoverleg en sectieoverleg worden in balans ingepland.

Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar zodanig dat het waarneembaar is in leerhouding van onze leerlingen tijdens de goede les.

4.4 Inspraak

De formele inspraak is geborgd in de structuur van MR, ouderraad en leerlingenraad en geregeld in de bijbehorende statuten. In de medezeggenschapsraad (MR) denken personeel, ouders en leerlingen mee over de inhoud en de organisatie van het onderwijs op school. In de ouderraad en leerlingenraad praten ouders en leerlingen mee over de kwaliteit en de sfeer op school. Elke ouder of verzorger kan lid worden van de ouderraad of de medezeggenschapsraad. Leerlingen kunnen al vanaf de brugklas lid worden van de leerlingenraad.

5 Ouderbetrokkenheid

Van de ouders verwachten we een positieve bijdrage in de driehoek school, leerlingen, ouders zodat de leerling zich succesvol kan ontwikkelen.

We werken vanuit vertrouwen en in open dialoog samen met ouders in het belang van de leerling. Daarbij houden we oog voor de scheiding van de verantwoordelijkheden tussen school en ouder.

In de driehoek school, ouders en leerlingen zijn betrokken ouders van groot belang. We werken actief aan betrokken samenwerking en communicatie waarbij de inbreng van ouders gestimuleerd wordt. Ouders hebben veel mogelijkheden om op de hoogte te blijven van de vorderingen van hun kind door inzage in Magister en de mededelingen op de website en mailings vanuit de school. Van ouders wordt verwacht dat zij daarvan kennis nemen en bij vragen de school actief benaderen.

Indicator OR1



cultuur van verantwoordelijkheid

Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar.

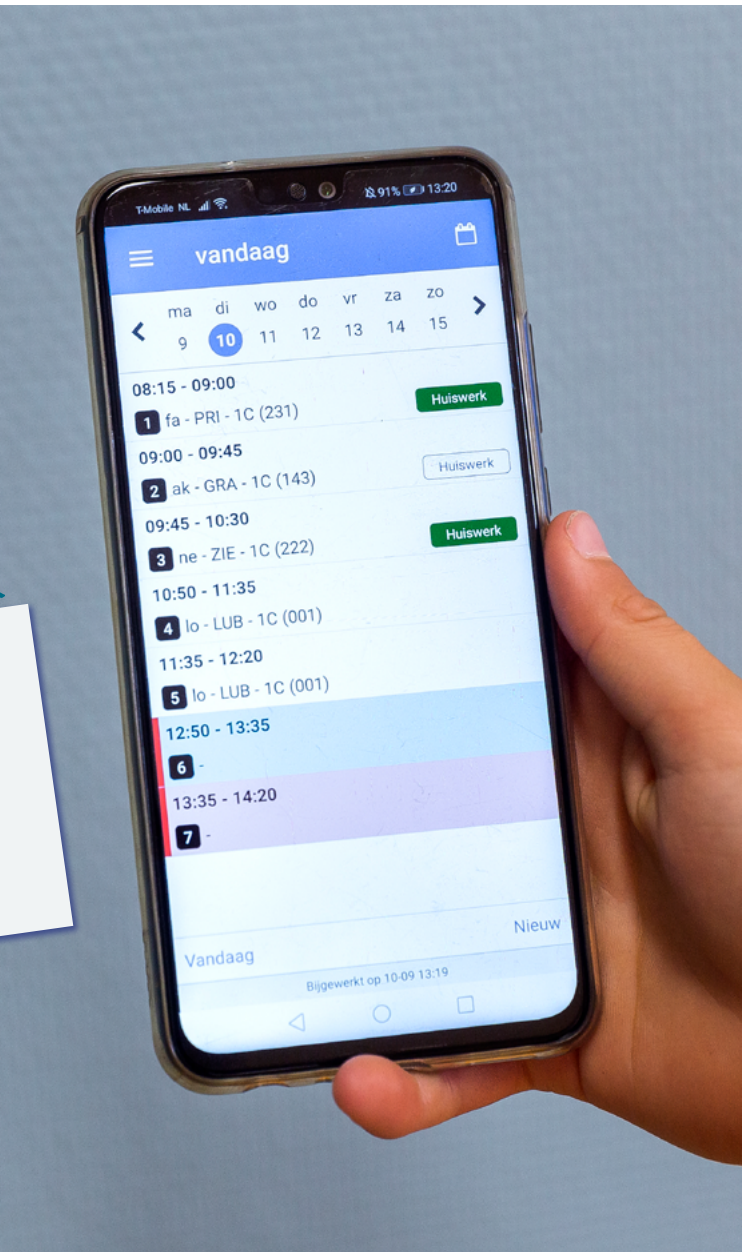


Indicator OB1



cultuur van verantwoordelijkheid

Ouders spreken positief over de samenwerking met en communicatie van de school.



6 Regiovisie en positionering

6.1 Profilering en marktpositie

De Noordgouw is een eenpitter. We werken vanuit de overtuiging dat de huidige schoolomvang levensvatbaar is, ook als het leerlingenaantal de komende jaren nog verder terug zal lopen. Demografische gegevens wijzen duidelijk in die richting. De Noordgouw heeft een sterke marktpositie in het mhv-segment in de regio Noordoost-Veluwe. De kansen liggen vooral in het aanbieden van een kwalitatief goed en breed onderwijsaanbod met aantrekkelijke activiteiten en het kleinschalige, persoonlijke karakter van de school. We kiezen ervoor om dat brede aanbod aan te blijven bieden binnen herkenbare afdelingen. De gekozen profilering met Sport, Expressie en Research sluit goed aan bij de behoefte van de leerlingen en de capaciteiten van de medewerkers. Er komen voor de eerste- en tweedejaars meer mogelijkheden om tussendoor te veranderen van profiel. We gaan ook onderzoeken of er onderwijsconcepten zijn die parallel aan de huidige brede stroom in een andere leerbehoefte voorzien, zodat we daarmee mogelijk een nieuwe doelgroep kunnen aantrekken. De contacten met het basisonderwijs zijn goed en daarin wordt blijvend veel geïnvesteerd. De Noordgouw communiceert duidelijk en herkenbaar over waar De Noordgouw voor staat en betreft actief de interne en externe stakeholders.

6.2 Krimp

De leerlingendaling is actueel. De krimp is vooral voelbaar in de mavo- en havo-afdeling. De vwo-afdeling is de afgelopen jaren in leerlingenaantal iets gegroeid en redelijk constant. De organiseerbaarheid en betaalbaarheid van het onderwijs zal op termijn onder druk komen te staan. Er is verlies aan formatie gaande dat niet alleen via natuurlijk verloop op te vangen zal zijn. De school zal hiertoe passende maatregelen ontwikkelen.



7 Financiën

De belangrijkste doelstellingen voor het strategisch financieel beleid zijn:

- Een financieel gezonde school, waarbij we voldoen aan de door de Inspectie gegeven richtlijnen op het gebied van solvabiliteit, weerstandvermogen, rentabiliteit, liquiditeit, huisvestingsratio en weerstandsvermogen.
- Een jaarlijks sluitende begroting.
- Een resultaat dat meerjarig positief is.
- Een exploitatie die zoveel mogelijk ten goede komt aan het primaire proces. Er is geen winstoogmerk.
- Een jaarlijkse risico-inventarisatie inclusief beheersmaatregelen.
- Personele en materiële reserves die overeenkomstig het risicoprofiel van de school zijn.
- Een totaal aan jaarlijkse investeringen dat niet groter is dan de normale afschrijving.
- Financiële ruimte in de begroting voor innovatie van het onderwijs.

De financiën worden schoolbreed geregeld en verantwoord. De financiële commissies van zowel de MR als de Raad van Beheer zien toe op het nakomen van de afspraken.

We nemen tijdig maatregelen om financieel gezond te blijven.

Indicator RP1

cultuur van verantwoordelijkheid

De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan.

Indicator RP2

cultuur van verantwoordelijkheid

De Noordgouw betreft stakeholders actief en zorgt in samenwerking met partners uit de regio dat de kwaliteit en de organiseerbaarheid van het voortgezet onderwijs in de regio behouden blijft.

Indicator F1

cultuur van verantwoordelijkheid

Wij blijven een financieel gezonde school en zijn 'in control' over de daarbij behorende processen.

8 Kwaliteitszorg

De kern van kwaliteitszorg zijn de vijf vragen:

8.1 Doet de school de goede dingen?

Kwaliteitszorg kent een zogenaamde PDCA-cyclus, die staat voor Plan, Do, Check, Act. Deze cyclus zal in de school op verschillende niveaus doorlopen worden. Dat geldt voor processen die het onderwijs mogelijk maken in de randvoorwaarden, maar ook in de klas als het gaat om bijvoorbeeld opbrengstgericht werken. Belangrijk is dat er doelen worden gesteld en dat deze gekoppeld zijn aan waarden en van daaruit planmatig, systematisch en datagestuurd wordt gewerkt, vooral door de betrokkenen zelf.

8.2 Doet de school de dingen goed?

Veel data kan worden gegenereerd door monitoring en toetsing. De school investeert in gebruikersvriendelijke systemen om die monitoring en toetsing mogelijk te maken. De data wordt zoveel mogelijk door de gebruiker verzameld en in overleg met elkaar en de schoolleiding geïnterpreteerd. Zo streven we naar meer eigenaarschap. Werkgroepen (schoolbrede werkgroepen rondom een thema) worden ingezet om bepaalde onderwerpen te onderzoeken en daarover te rapporteren, voorzien van een advies aan de schoolleiding.

8.3 Hoe weet de school dat?

Er is een meerjarenplan voor kwaliteitsonderzoeken dat wordt uitgevoerd. De resultaten worden geanalyseerd en gebruikt om het betreffende deelonderwerp te verbeteren. Jaarlijks worden de examenresultaten met de analyse uit WOLF en Vensters voor Verantwoording ter beschikking gesteld aan de secties. In het vakwerkplan komt de analyse terug en de reflectie op de te nemen stappen. Het vakwerkplan wordt met de betrokken afdelingsleider besproken. De schoolleiding zit met grote regelmaat met de ouderraad, de leerlingenraad en de Medezeggenschapsraad aan tafel en daar spreken we met elkaar over hoe het gaat in de school. Ook op afdelingsvergaderingen, bij rapportbesprekingen en onderwijsstudiemiddagen wordt de kwaliteit en ontwikkeling van ons onderwijs en het behaalde resultaat besproken. Daarnaast zijn er lesbezoeken door leden van de schoolleiding.

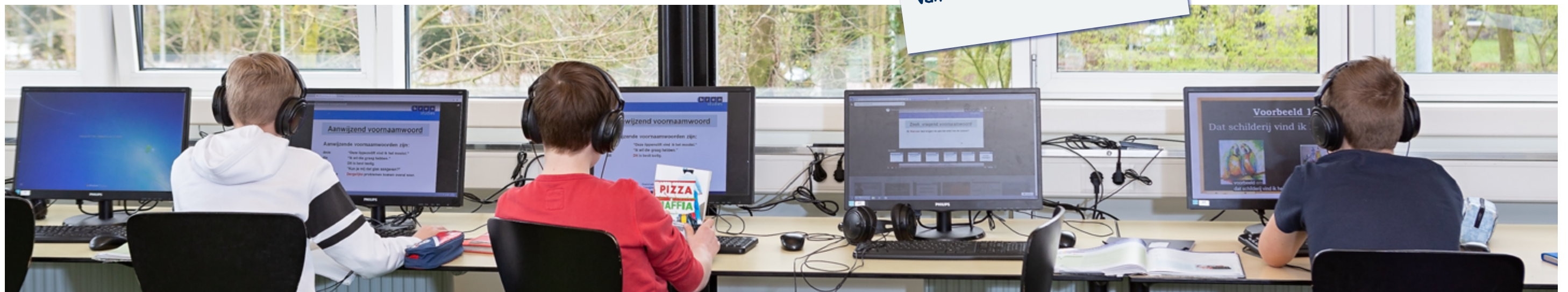
8.4 Vinden anderen dat ook?

De norm van de Inspectie is een eerste graadmeter. Het doel is dat alle kwaliteitsdomeinen tenminste voldoende zijn. We hebben de ambitie om voor bovengemiddeld te gaan. Dat is bij het vierjaarlijks onderzoek in februari 2019 gelukt en vastgesteld. Aandachtspunten waren: meer differentiatie in de klas en meer lesbezoek van de schoolleiding. Binnen ons samenwerkingsverband VIA (Veluwe Interne Arbeidsmarkt) is afgesproken dat een collegiale visitatiecommissie elke vier jaar de school doorlicht als 'critical friend'. De laatste visitatie was in maart 2019. Er is toen een nulmeting gedaan op de onderwerpen differentiatie, laptop/ICT-gebruik en elementen van 'de goede les' evenals de verankering van de kernwaarden. Dat laatste was duidelijk waarneembaar. In november 2022 vindt opnieuw een visitatie plaats. We hebben de ambitie dat er dan een duidelijke verandering op bovengenoemde punten in lijn met onze onderwijsambitie waar te nemen valt.

8.5 Wat doet de school met die wetenschap?

Wij willen ons voortdurend verbeteren en werken daar planmatig aan.

Indicator K1



9 Governance

Binnen de Noordgouw wordt het bevoegd gezag gevormd door het bestuur van de Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heerde. Het besturen beperkt zich tot de wettelijke kerntaken: vaststellen van beleid en uitoefenen van toezicht. De bepalingen van de Code Goed Onderwijsbestuur (VO-raad, 2019) zijn leidend. Het bestuur is georganiseerd volgens het Raad van Beheermodel en bestaat uit één uitvoerend bestuurder (de rector-bestuurder) en uit tenminste vier toezichthoudende bestuurders.

9.1 Bestuursfilosofie

De bestuursfilosofie kenmerkt zich door een mix van systeemgericht toezicht en het waardengericht toezichthouden. Zie onderstaand schema. De menselijke maat, vertrouwen en verbinding zijn daarin kernwaarden. De bestuurder wil iets, de toezichthouders vinden daar iets van. De toezichthouders zijn in die rol zowel ‘tegenkracht’ als ‘sparringspartner’. De bestuurder is zowel initiator als uitvoerder van het beleid. De rector-bestuurder wordt in deze rol bijgestaan door de conrector.

Fasen/dimensie	3. Opbrengst gericht toezicht	4. systeemgericht toezicht	5. Waarde(n)gericht toezicht
Kernoriëntatie toezicht	Waargaan we voor? Welke risico's zien we?	Wat borgen we en (laten) we ontwikkelen?	Waar staan wij voor?
Governancecodes en -regels	Bekend en bij niet naleving elkaar op aanspreken	Bekend en bij niet naleving aanspreken en stappen ondernemen	Bekend en verinnerlijkt
Relatie bestuurder(s)	Rolvast'	Adviseur'	Sparring-partner'
Orientatie intern/extern	Interne sturing en externe samenwerking	Interne sturing en externe samenwerking	Interne zelfsturing en externe ketenintegratie
Controls naar bestuurder(s) en binnen toezicht zelf	Functioneel via hard controls en schoorvoetend op soft controls	Integraal op hard én functioneel op soft controls	Integraal op hard én soft controls
Contacten binnen organisatie	Naast adviesorganen ook MT, locatiebezoek	Naast adviesorganen, MT, ook docenten en staf	Vrij bewegend binnen de organisatie, ook contacten met externe stakeholders
(Maatschappelijke) verantwoording over governance	Omdat het gevraagd wordt: responsief en adaptief	Omdat het nodig en nuttig is als input voor systeemverbinding	Omdat het nodig en nuttig is: vrijwillig en proactief
	Als toezichthouder ben je jezelf		

Indicator G1



cultuur van verantwoordelijkheid

Het bevoegd gezag werkt vanuit het waardengericht toezichthouden en de norm van de meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur.

Tot slot

De bedoeling van dit plan is dat het richting geeft aan onze toekomst en uitnodigt en verleidt om bij te dragen aan een cultuur van verantwoordelijkheid. Van ieder personeelslid wordt verwacht dat hij/zij talenten inzet en verder ontwikkelt, verantwoordelijkheid neemt voor het proces én de inhoud. Kortom: werken vanuit passie voor leerlingen en voor het onderwijs! Goed lesgeven is tenslotte een gezamenlijke verantwoordelijkheid en verdienste. Zo willen we samen bouwen aan onze mooie school!



Bijlage 1

Samenvatting toezichtskader op ambities en indicatoren

Ambities

Ambitie 1

Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.



Ambitie 2

De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.

Ambitie 3

Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de driedelige maatschappelijke opdracht.

Ambitie 4

Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.

Ambitie 5

Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

Indicatoren

Onderwijs



Indicator 01

De examenresultaten en de doorstroomgegevens liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde.

Indicator 02

Elke leerling verlaat de school met een plusdocument waarin de persoonlijke ontwikkeling en de bijzondere activiteiten staan beschreven.

Indicator 03

We werken met een doorgaande leerlijn voor de 21ste eeuwse vaardigheden.

Indicator 04

Convergente groepsdifferentiatie wordt toegepast in de lessen en 'de goede les' wordt gegeven vanuit een op wetenschappelijk onderzoek gefundeerde visie.

Indicator 05

Elke vaksectie werkt vanuit een duidelijke visie voor de inzet van ICT in de les die bijdraagt aan convergente groepsdifferentiatie.

Indicator 06

Leerlingen zijn succesvol in de vervolgstudie.

Indicator 07

Wij hebben een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan wereldburgerschap.

Indicator 08

Wij hebben passend onderwijs voor elke toelaatbare leerling.

Personeel



Indicator P1

Personeelsleden geven in hun dagelijks gedrag blijk van handelen vanuit verantwoordelijkheid en staan open voor ontwikkeling en feedback.

Organisatie



Indicator OR1

Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar.

Ouderbetrokkenheid



Indicator OB1

Ouders spreken positief over de samenwerking met en communicatie van de school.

Regiovisie en positionering



Indicator RP1

De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan.

Indicator RP2

De Noordgouw betreft stakeholders actief en zorgt in samenwerking met partners uit de regio dat de kwaliteit en de organiseerbaarheid van het voortgezet onderwijs in de regio behouden blijft.

Financiën



Indicator F1

Wij blijven een financieel gezonde school en zijn 'in control' over de daarbij behorende processen.

Kwaliteitszorg



Indicator K1

Er wordt planmatig gewerkt(PDCA-cyclus) om de effectiviteit en de kwaliteit van de les te verbeteren.

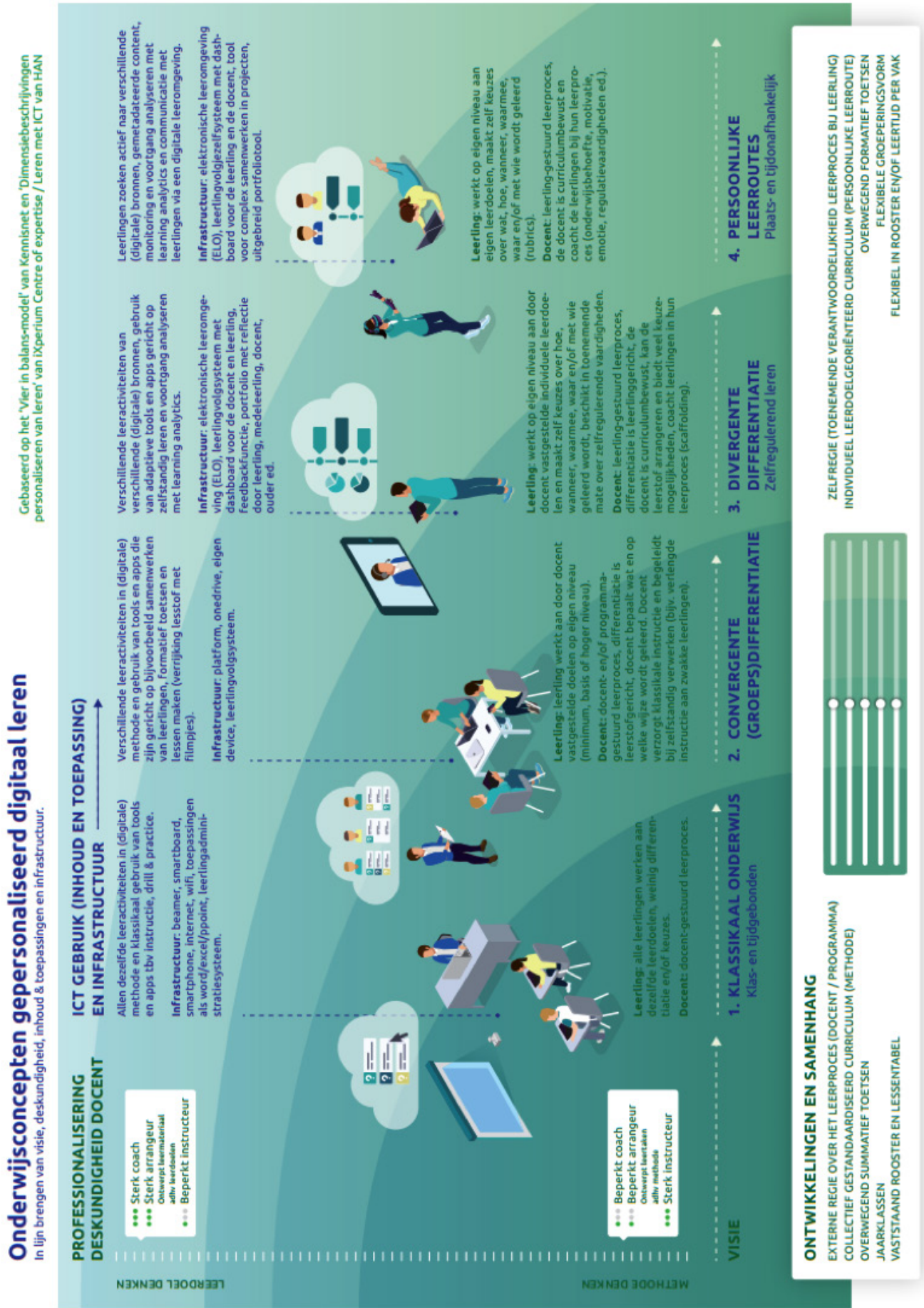
Governance



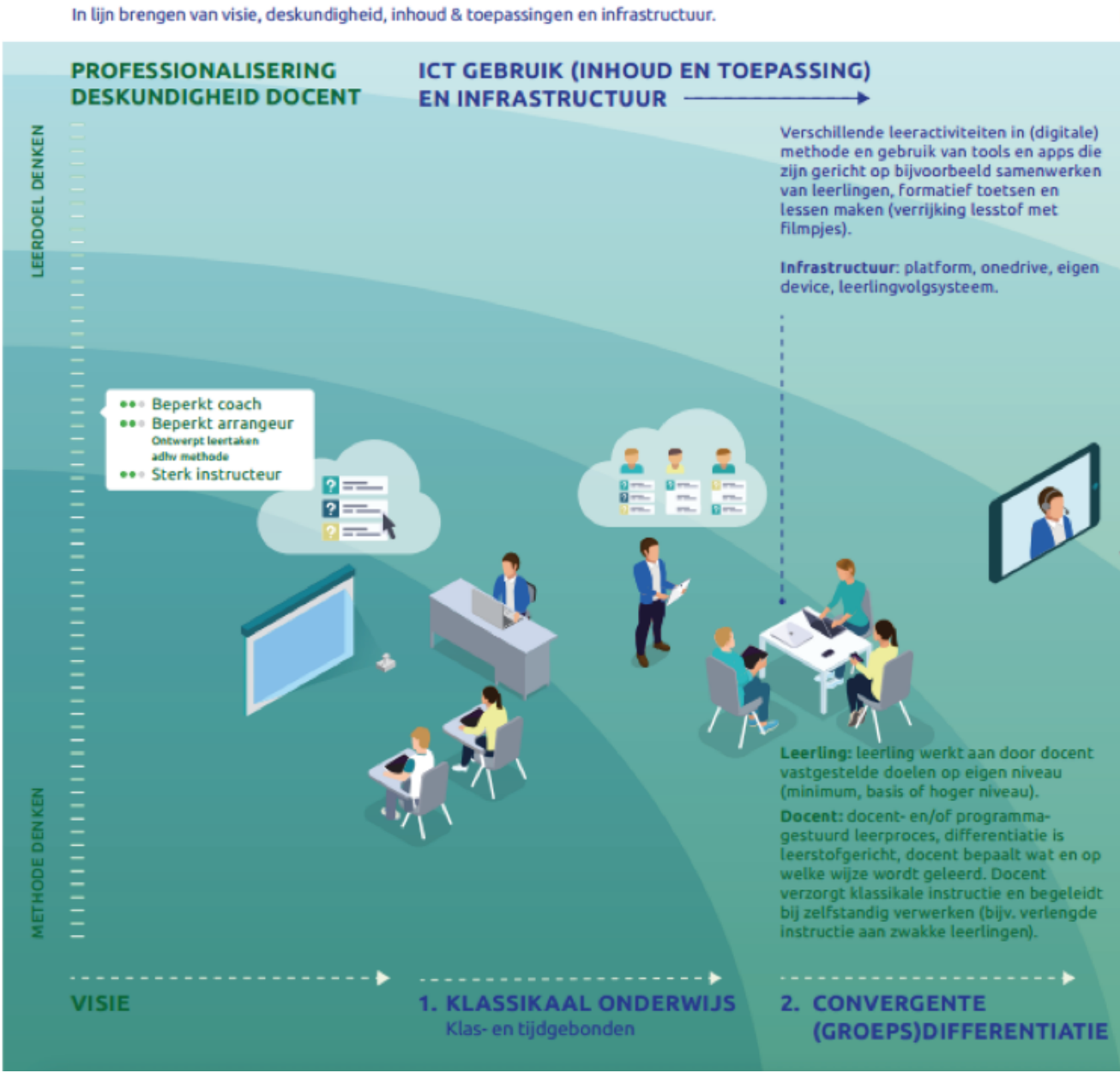
Indicator G1

Het bevoegd gezag werkt vanuit het waardengericht toezichthouden en de norm van de meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur.

Onderwijsconcepten gepersonaliseerd digitaal leren



Onderwijsconcepten gepersonaliseerd digitaal leren



(aangegeven op de personeelsvergadering 21 mei 2019)

Christelijk College



de Noordgouw

Christelijk College de Noordgouw

Bezoekadres

Eperweg 34a
8181 EW Heerde
Tel. 0578-693 411

Postadres

Postbus 178
8180 AD Heerde

noordgouw.nl
info@noordgouw.nl

