

2023 - 2027

Strategisch Beleidsplan⁺



Samen
morgen
ontdekken⁺

N⁺

Het Noordik

Strategisch Beleidsplan⁺

INHOUD

Voorwoord	3
1. Totstandkoming	4
2. Wie willen we zijn?	6
• Missie van CSG Het Noordik	6
• Visie en identiteit	6
• BEET	8
• Onze organisatie en werkwijze	9
3. Basiskwaliteit	10
4. Ambitie Personaliseren	12
• Te realiseren doelen	15
• In te zetten middelen	15
5. Ambitie Professionaliseren	16
• Te realiseren doelen	18
• In te zetten middelen	18
6. Ambitie Participeren	19
• Te realiseren doelen	21
• In te zetten middelen	21
7. Planvorming	22
• Strategisch beleidsplan	22
8. Evaluatie en Borging	23

AUTEURS | Saskia Veltkamp & Peter Greven
INSTEMMING MR | 7 november 2022
GOEDKEURING RVT | 1 december 2022

Voorwoord



Graag presenteren wij het nieuwe strategisch beleidsplan van CSG Het Noordik 2023 - 2027, "Samen morgen ontdekken". Dit plan is een vervolg op het vorige plan "Beloftes voor de toekomst". De afgelopen jaren hebben we vanuit de drie ambities Personaliseren, Professionaliseren en Participeren met elkaar veel tot stand gebracht waar we trots op zijn.

Zo zijn leerlingen beter in staat om eigen keuzes in hun programma te maken, door een meer gevarieerd aanbod. We merken dat de uitwerking van de ingezette koers nog wel veel aandacht vraagt. Vandaar dat het nu opgestelde plan vooral de focus legt op verdere uitwerking, ontwikkeling en borging.

Tegelijk vraagt de voortdurend veranderende omgeving en maatschappij ons ook om het onderwijs en de organisatie te blijven ontwikkelen. Belangrijke ontwikkelpunten voor de komende jaren zijn de basisvaardigheden rekenen, taal, digitale geletterdheid en burgerschap.

Dit vereist dat we ons, nog meer dan in het verleden, samen met onze partners moeten inzetten om het onderwijsaanbod in de regio kwalitatief en thuisnabij in stand te houden. Daarnaast is het leerlingenaantal in onze omgeving al een aantal jaren sterk aan het krimpen.

Dit gaat over de grenzen van onze organisatie heen. We hebben hierin al veel bereikt. Een voorbeeld is de totstandkoming van het Alma College dat op 1 augustus 2022 van start is gegaan en de komende jaren nog om een stevige doorontwikkeling vraagt.

We hadden niet kunnen voorzien dat een deel van de achter ons liggende strategische periode beïnvloed zou worden door de gevolgen van de Covid-Pandemie. Deze pandemie heeft veel flexibiliteit van al onze medewerkers en leerlingen gevraagd. Na meerdere lockdowns en andere maatregelen zien we nog steeds de gevolgen bij onze leerlingen. Leerlingen hebben vertraging opgelopen in het lesprogramma, maar we merken vooral gevolgen voor de leerhouding en motivatie. De onzekerheid, het ontbreken van perspectief en het gebrek aan sociale contacten hebben veel meer impact gehad dan we konden voorzien. De Covid-pandemie zal de komende tijd nog het nodige van iedereen vragen.

Bestuur en directie
CSG Het Noordik

1. Totstandkoming

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 : 'Samen morgen ontdekken'. Dit plan bouwt voort op het vorige strategisch beleidsplan 'beloftes voor de toekomst'. Uit de evaluatie van het strategisch beleidsplan 2018-2022 blijkt dat dit document ruimte en richting heeft gegeven aan de ontwikkeling van het onderwijs op de vestigingen.

4 In het vorige beleidsplan lag de focus op het leerproces van onze leerlingen. Dit leerproces wilden we zo organiseren dat er begeleide zelfregulatie, keuzemogelijkheden en coaching mogelijk werden. Om dit te bereiken hebben we in het vorige strategisch beleidsplan, naast de basiskwaliteit, drie ambities opgesteld op het gebied van Personaliseren, Professionaliseren en Participeren. In de beleidsperiode van 2018-2022 heeft iedereen zich ingezet om onze basiskwaliteit en ambities te realiseren. Uit de evaluatie van dit plan blijkt dat we daarmee ook veel bereikt hebben. Op basis van de ambities zijn er bijvoorbeeld nieuwe onderwijsmodellen op de vestigingen gerealiseerd, heeft er een professionaliseringsslag plaatsgevonden in de organisatie en zijn er veel initiatieven geweest op het gebied van samenwerking met externe partijen. Kortom, er zijn in de afgelopen beleidsperiode veel ontwikkelingen gerealiseerd op zowel onderwijskundig als organisatorisch gebied.

Uit de evaluatie van het strategisch beleidsplan en uit gesprekken met medewerkers, ouders en leerlingen blijkt dat er behoefte is om de komende jaren, met name de ingezette onderwijsontwikkeling, duurzaam te implementeren en door te ontwikkelen. Hierbij leggen we de focus op de organisatie en uitvoering van de ingezette onderwijsontwikkeling. Om dit te kunnen realiseren, kiezen we ervoor om de komende beleidsperiode de focus te houden op Personaliseren, Professionaliseren en Participeren. Dit betekent dat deze ambities doorontwikkeld en aangescherpt worden. Ook zijn er op basis van nieuwe ontwikkelingen, inzichten en wetgeving verschillende aspecten en aandachtspunten toegevoegd.

Om tot dit plan de komen hebben we een proces doorlopen. Allereerst zijn zowel het strategisch beleidsplan 2018-2022 als de per 1-8-2021 ingevoerde onderwijsontwikkelingen uitgebreid geëvalueerd. Daarnaast heeft de bestuurder gesprekken gevoerd met de teams, ouders en leerlingen om input op te halen. Ook is een proces doorlopen om met elkaar nieuwe taal te vinden voor de visie en identiteit van onze school. Bij de totstandkoming van dit plan zijn de directeuren, teamleiders, de MR en de RvT actief betrokken geweest. De opbrengsten van de evaluaties, de gesprekken met leerlingen, ouders en teams en de overige bijeenkomsten hebben geleid tot dit beleidsplan.



Dit strategisch beleidsplan geeft de richting aan die we de komende jaren willen volgen. Het beleidsplan functioneert als een sturingsinstrument voor de planperiode 2023-2027 en als een verantwoordingsdocument naar interne en externe belanghebbenden: leerlingen, medewerkers, ouders, Raad van Toezicht, samenwerkingspartners en overheid. Dit beleid is richtinggevend. Het is tevens een belofte aan leerlingen en ouders hoe we de komende vier jaar onze visie terugzien in de praktijk. Het schrijft niet precies voor wat er moet gebeuren, maar geeft kaders waarbinnen ontwikkelingen plaats moeten vinden. De uitwerking op de vestigingen en in de teams vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de schoolleiding. Teams/secties worden betrokken bij de processen die leiden tot de implementatie van (nieuw) onderwijskundig beleid.

5 In dit strategisch beleidsplan wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de missie, identiteit en visie van CSG Het Noordik. Ook formuleren wij hoe wij binnen onze organisatie willen werken. Vervolgens verwoorden we in hoofdstuk 3 de basiskwaliteit en onze doorontwikkelde ambities voor 2027, de input uit het proces dat we doorlopen hebben met betrokkenen en de inventarisatie van belangrijke externe ontwikkelingen. Het beleidsstuk sluit af met een hoofdstuk over borging en evaluatie.



2. Wie willen we zijn?



MISSIE VAN CSG HET NOORDIK

Onze missie geeft onze bestaansreden weer en geeft tevens aan waar we voor staan. De missie is vastgelegd in de statuten van onze stichting Protestants Christelijk Onderwijs Almelo (PCOA).

CSG Het Noordik zet zich in voor haar leerlingen om hun talenten optimaal te ontplooiën en hun kennis te vergroten door onderwijs van hoge kwaliteit in een uitdagende, inspirerende en veilige omgeving. Onze school helpt hen zich te ontwikkelen tot mondige leden van de samenleving die alleen en samen met anderen verantwoordelijkheid willen, kunnen en durven nemen voor zichzelf, voor anderen en voor een duurzame samenleving.

VISIE EN IDENTITEIT

We zijn een christelijke school. Dat vormt wie we zijn en wat we doen. Daarom zijn de visie en de identiteit geen gescheiden elementen. We zijn een open christelijke school met ruimte voor iedereen. We beseffen dat we met een rijke diverse populatie leerlingen te maken hebben, die we mogen opleiden en vormen. Onze christelijke traditie biedt ons de inspiratie om, naast kennisontwikkeling, tijd te besteden aan persoonsontwikkeling en socialisatie.

Vanuit die inspiratie zetten we in op de identiteitsontwikkeling van leerlingen en medewerkers in een veelkleurige wereld. Dit leidt tot de volgende pijlers voor ons onderwijs. Deze zien wij als onze burgerschapsopdracht en als uiting van de open christelijke identiteit van onze school:

PIJLER 1 → DE MENS ACHTER DE LEERLING ZIEN.

In ons onderwijs laten we zien dat elke leerling meer is dan de som van prestaties en cijfers. Dat betekent dat we oprechte aandacht hebben voor de ontwikkeling van de leerling als persoon. Daarin willen medewerkers alle leerlingen tot hun recht laten komen: we herkennen, erkennen en kennen alle leerlingen als mensen met een eigen en waardevol verhaal. Dit kan in de dagelijkse omgang met leerlingen, de interesse die we tonen, het onderwijs dat we geven, het mentoraat dat we verzorgen en het maatwerk dat we leveren.

PIJLER 2 → IEDEREEN VOELT ZICH THUIS OP ONZE SCHOOL.

Dit betekent dat iedereen nieuwsgierigheid als grondhouding kent. Dit geldt voor zowel leerlingen als medewerkers. Dit vraagt dan ook iets van de houding van een ieder, met welke levensovertuiging dan ook. We trekken de grens daar waar ongelijkwaardigheid en intolerantie worden uitgedragen. In onze omgang met leerlingen en in ons aannamebeleid vragen we die grondhouding van iedereen. Iedereen in onze organisatie ervaart dat zij deel uitmaakt van een groter geheel. Onze school is geen eiland, maar staat midden in de samenleving. Deze pijler heeft ook consequenties voor de inclusieve inrichting van ons onderwijs en onze schoolgebouwen.

PIJLER 3 → LEREN EN ONTWIKKELEN.

Ons onderwijs is actueel en sluit aan op de maatschappelijke ontwikkelingen. In ons onderwijs worden leerlingen vanuit een ambitieus leerklimaat en didactisch aansprekende onderwijsactiviteiten in staat gesteld het beste uit zichzelf te halen en te durven presteren. De leerlingen mogen rekenen op maatwerk in een deel van het aanbod om zo aan te sluiten bij hun ontwikkelingsbehoefte.

PIJLER 4 → AANDACHT VOOR LEVENSVRAGEN.

In ons onderwijs stellen we open levensvragen en filosoferen we met onze leerlingen. Daarvoor brengen we, op uitnodigende wijze, bronnen en verhalen van wijsheid uit allerlei tradities en verschillende personen in en dagen we leerlingen uit actief mee te denken en zichzelf uit te drukken vanuit een nieuwsgierige houding.

PIJLER 5 → DE WERELD LATEN ZIEN.

We beogen leerlingen op te voeden tot mensen die invloed willen, kunnen en durven uitoefenen op de wereld. Dit is een proces van humanisering en persoonsvorming. Dit vraagt in het onderwijs om nadrukkelijke en betekenisvolle reflectie op ethische en filosofische vraagstukken. Verder vraagt het van iedere leerling maatschappelijke betrokkenheid. Daarom zetten we daarnaast ook in op excursies en buitenschoolse onderwijsactiviteiten, waardoor we de leerlingen de wereld leren zien en halen we via verschillende media de wereld in school.





**Een stevige basis, een steun in de rug,
een veilige omgeving en met een open vizier
naar morgen: Welkom in ons huis.**

We illustreren onze visie en identiteit aan de hand van de Hebreeuwse letter Beet. Deze letter illustreert onze visie op christelijk onderwijs in deze tijd.

BEET

BEET staat in het Hebreeuws voor huis. Het is de eerste letter waar de Hebreeuwse bijbel mee begint, een verwijzing naar onze christelijke wortels. De letter Beet bestaat uit vier componenten.

De letter BEET kent een stevige basis. Een huis waar de leerling gesteund wordt, waar de leerling zich veilig mag voelen, met een perspectief op de toekomst gericht. Die toekomst is voor de leerling, waarin de professional samen met de ouders de taak heeft om dit proces te begeleiden.

BEET symboliseert onze christelijke wortels en illustreert hoe we een christelijke school in deze tijd willen zijn. De leerling krijgt de aandacht die hij/zij verdient.



ONZE ORGANISATIE EN WERKWIJZE

We streven naar een bewust bekwame organisatie. Dit betreft een cultuur waarin mensen doelbewust, vanuit onderling vertrouwen, individueel en met collega's, in teamverband van betekenis zijn voor leerlingen en elkaar.

Als professionals dragen en nemen onze medewerkers verantwoordelijkheid voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan leerlingen, de verdere ontwikkeling daarvan en de behaalde onderwijsprestaties. Daarover leggen zij verantwoording af en daarop zijn zij aanspreekbaar.



CIRKEL VAN VITALE VERBINDING

De cirkel van vitale verbinding beschrijft dit proces. Vertrouwen en vrijheid vormen de basis voor professioneel gedrag. Vanuit een stimulerend werkklimaat bieden we de ruimte om inhoud te geven aan ieders verantwoordelijkheid, waarbij het willen verantwoorden een logisch gevolg is. Dit leidt tot het bestendigen van vertrouwen en vrijheid (professionele ruimte).

Zo ontstaat een leer- en kwaliteitscultuur waarbinnen collega's en leerlingen uitgedaagd worden zich te ontwikkelen, zodat er duurzaam en consistent gewerkt wordt aan het onderwijs. Het gaat ook om congruentie: zoals wij willen dat er met leerlingen gewerkt wordt, zo werken wij ook met elkaar.

Voor deze cultuur is een heldere structuur met duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en wederzijds vertrouwen belangrijk. De leidende organisatie-eenheden zijn de teams en secties op de vestigingen, waarbij meerdere vormen mogelijk zijn. De omvang van de teams en secties verschilt per vestiging. Teams en secties bewijzen hun meerwaarde. Om voor de leerlingen samenhangende lessen en onderwijsactiviteiten te creëren is het van belang dat teams en secties samenwerken.

Uitgangspunten van het werken binnen de teams en secties zijn: wederzijds vertrouwen, ruimte geven, eigenaarschap, beweging, samenwerken en het geven en nemen van verantwoordelijkheid. In de teams ligt meer de verantwoordelijkheid voor het pedagogisch klimaat van een schoolsoort of afdeling. De verantwoordelijkheid voor de vakdidactiek ligt in de secties. Teams en secties werken constructief samen. Daarbij gaat het om de professionele communicatie tussen medewerkers onderling en met hun leidinggevendenden.

Medewerkers worden betrokken bij en nemen verantwoordelijkheid voor de team-, sectie- en vestigingsplannen. De MR heeft een belangrijke vertegenwoordigende, controlerende en initiatiefrijke rol binnen onze organisatie.

3. Basiskwaliteit

We vinden het belangrijk dat we dagelijks onderwijs van goede kwaliteit bieden. Daar hebben onze leerlingen recht op. Voor onze basiskwaliteit vormt het Onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs (1 augustus 2021) het uitgangspunt.

Hier ligt de focus op aanbod, zicht op ontwikkeling en begeleiding, pedagogisch-didactisch handelen, onderwijstijd, toetsing & afsluiting, veiligheid & schoolklimaat, onderwijsresultaten en sociale & maatschappelijke competenties. Deze basiskwaliteit monitoren we jaarlijks met verschillende instrumenten onder leerlingen, ouders en medewerkers. Afgelopen vier jaar scoorden we op alle onderdelen van dit Onderzoekskader voldoende.

De hieronder genoemde aspecten van de basiskwaliteit vereisen de komende beleidsperiode onze blijvende aandacht en evaluatie;

- + De onderwijskwaliteit is volgens de normen van de inspectie voldoende tot goed: alle vestigingen hebben minimaal een basisarrangement en voldoen aan de specificaties van het onderzoekskader voortgezet onderwijs van de inspectie.
- + Medewerkers zijn bevoegd en bekwaam en weten wat er binnen hun functie van hen verwacht wordt. Onze medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan leerlingen, de verdere ontwikkeling daarvan en voor de behaalde onderwijsprestaties. Daarop zijn zij aanspreekbaar en leggen zij verantwoording af.

- + Op de vestigingen wordt er consequent aandacht besteed aan een veilig leerklimaat en aan de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers.
- + Om goed mee te kunnen doen in de maatschappij is het belangrijk dat leerlingen basisvaardigheden op de gebieden van taal (lezen, schrijven en mondelinge taalvaardigheid) en rekenen-wiskunde ontwikkelen. Elke vestiging heeft specifieke aandacht voor groepen leerlingen die het risico lopen op laaggeletterdheid of laaggecijferdheid. Er zijn concrete en toetsbare doelen opgesteld om de kwaliteit en opbrengsten van het onderwijs in de basisvaardigheden taal en rekenen-wiskunde te waarborgen.
- + Burgerschapsvorming is volgens de wet 'Verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs (2021)' vormgegeven. Er wordt vakoverstijgend en meetbaar gewerkt aan de verschillende (eind)doelen van burgerschapsvorming.
- + Leerlingen en medewerkers ontwikkelen digitale vaardigheden, informatievaardigheden en media-wijsheid.



- + Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, zijn in overeenstemming met het ondersteuningsprofiel van de vestiging, voldoende kennis, expertise en faciliteiten aanwezig. Te denken valt aan dyslexie, dyscalculie, faalangst, hoogbegaafdheid. Per vestiging is inzichtelijk welke ondersteuningsbehoefte leerlingen hebben en welke concrete invulling hieraan gegeven wordt binnen en buiten de lessen.
- + De visie op toetsing aanscherpen en expliciteren wat dit inhoudt voor de leerlingen en ons onderwijs. Feedback en de ontwikkeling van de leerling moeten hierbij centraal staan.
- + De organisatie richt zich op het faciliteren en stimuleren van leren van leerlingen en medewerkers. De voorzieningen en randvoorwaarden daarvoor (lokalen, ICT, roosters en werkplekken) zijn op orde.
- + De ontwikkelgesprekken met medewerkers hebben als doel de individuele kwaliteiten van hen te vergroten en hun welzijn te bevorderen. Elk jaar hebben alle medewerkers een gesprek met hun leidinggevende. Het gespreksverslag wordt digitaal vastgelegd.
- + Communicatie is erop gericht belanghebbenden op tijd en transparant te informeren, zowel intern (medewerkers) als extern (leerlingen, ouders, andere belanghebbenden).
- + Het kwaliteitszorgstelsel is goed ingericht en voorziet alle betrokkenen tijdig van de juiste (sturings)informatie m.b.t. de basiskwaliteit, de gestelde ambities en actuele ontwikkelingen.
- + Financieel is CSG Het Noordik gezond, zodat de continuïteit verzekerd is en er tegelijk ruimte is voor investeringen en innovatie. We werken met periodieke stuur- en kengetallen, waardoor we goed geïnformeerd blijven en tijdig bij kunnen sturen.

4. Ambitie Personaliseren

In het vorige beleidsplan was de ambitie 'Onze leerlingen ontdekken en ontwikkelen hun eigen kwaliteiten, doordat wij voldoende mogelijkheden bieden tot gepersonaliseerd leren'.

De realisatie van deze ambitie heeft geleid tot nieuwe onderwijsmodellen op alle vestigingen. Deze onderwijsmodellen zijn per 1 augustus 2021 op alle vestigingen ingevoerd. Binnen deze onderwijsmodellen hebben alle leerlingen een mentorcoach en is er ruimte voor keuzes in aanvulling op de reguliere lessen, de zogeheten N+ uren.

Uit de evaluatie blijkt dat de N+ uren en de coaching positief gewaardeerd worden, maar dat de inhoud en kwaliteit doorontwikkeld moeten worden. We zien in

de uitwerking wel dat verschillende leerlingendoelgroepen verschillende behoeftes hebben. Dit kan leiden tot verschillende keuzes per vestiging, binnen de kaders van het strategisch beleidsplan.

Het aanbod en de inhoud van onderwijsactiviteiten moeten blijvend geoptimaliseerd worden en randvoorwaarden, zoals het rooster, moeten passend zijn. Het doel is dat leerlingen hun onderwijstijd effectief en efficiënt besteden. Dit leidt tot een aangescherpte ambitie op het gebied van personaliseren.

Ambitie | Onze leerlingen werken samen met hun coach aan hun ontwikkeling en kwaliteiten. Ze hebben, afgestemd op hun behoefte, keuzemogelijkheden binnen het onderwijsaanbod in een didactisch aansprekende leeromgeving.

WAT ZIEN WE IN 2027 (PORTRET)?

Leerlingen voelen zich geïnspireerd en uitgedaagd door het onderwijs om het beste uit zichzelf te halen. Ze werken actief binnen en buiten de school aan hun leerdoelen en leren vanuit plezier en betrokkenheid. Leerlingen ervaren regie over en verantwoordelijkheid voor hun onderwijsproces en voelen zich gezien en deskundig begeleid door de mentorcoach (in hun ontwikkeling). In driehoeksgesprekken/trialogen worden leerlingen gevraagd hun keuzes uit te leggen en krijgen zij de juiste hulp om goede keuzes te maken. De ouders en mentorcoaches zijn hierin sterke partners.

Personaliseren betekent voor ons niet individualistisch onderwijs. Leerlingen zijn zich ervan bewust dat ze deel uitmaken van een groter geheel. Naast de behoefte zich te onderscheiden en zelf keuzes te maken, hebben leerlingen behoefte aan relatie. Leerlingen en medewerkers voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede sfeer, waarbij medewerkers zich bewust zijn van hun voorbeeldrol. Vanuit deze veiligheid kunnen leerlingen ontdekken wie ze zijn en welke waarden en antwoorden op levensvragen bij hen passen.

Samen met het primair onderwijs en de ouders zorgen we ervoor dat leerlingen bij ons onderwijs op het best passende niveau volgen. Leerlingen ervaren een goed voorbereide, soepele en kansrijke overgang van PO naar VO en het vervolgonderwijs. Er is binnen de vestiging een structuur die de (extra) ondersteuningsbehoeftes van leerlingen en de expertise die daarvoor nodig is bij collega's in kaart brengt. Ook wordt er de uitvoering hiervan gemonitord en geëvalueerd. Het flexibele curriculum wordt ingevuld in samenspraak met de mentorcoach om zo het best passende onderwijs te bieden, passend bij de leerdoelen, interesses en uitdagingen van de leerling. Leerlingen worden daarnaast gemotiveerd en uitgedaagd om vakken op een hoger niveau af te sluiten en/of om extra vakken/modules te volgen. In de lessen zien we dat er doelmatig gewerkt wordt en dat leerlingen gerichte feedback op hun ontwikkeling ontvangen. Lessen worden didactisch aantrekkelijk vormgegeven met oog voor het te behalen niveau, de leerdoelen per vak en de actuele ontwikkelingen in de maatschappij.

Een deel van het curriculum is flexibel van aard, zodat leerlingen keuzemogelijkheden hebben om (ten dele) hun eigen routes te doorlopen. In het curriculum wordt aandacht besteed aan de metacognitieve vaardigheden zoals evalueren, reflecteren, (leer)doelen stellen, plannen en organiseren. Leerlingen zijn in staat feedback te geven en te ontvangen. De N+ uren zijn kwalitatief goed ontwikkeld en worden systematisch geëvalueerd om tijdig bij te kunnen sturen.



Ambitie Personaliseren

TE REALISEREN DOELEN

- ✦ Leerlingen maken deel uit van een groter geheel, de gemeenschap van de school en de maatschappij, waarbij ze hun eigen identiteit ontwikkelen.
- ✦ Leerlingen doen leerervaringen op binnen en buiten de school die gericht zijn op het ontdekken van talenten en interesses.
- ✦ Leerlingen hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en de ontwikkeling op het gebied van basisvaardigheden zoals rekenen, taal, digitale geletterdheid en burgerschap.
- ✦ Leerlingen kunnen op basis van hun eigen motivatie, talenten en wensen keuzes maken.

IN TE ZETTEN MIDDELEN

Om deze doelen te realiseren zetten we in op de volgende middelen;

- + Het aanbieden van doelgerichte, didactisch aantrekkelijk lessen op het juiste niveau die, waar mogelijk en nodig, aansluiten bij actuele ontwikkelingen in de maatschappij.
- + Het benutten van de mogelijkheden van ICT en digitale middelen die een meerwaarde hebben voor het leren van leerlingen.
- + Het geven van ontwikkelgerichte feedback op het leerproces en de ontwikkeling van leerlingen tijdens de lessen, na toetsen en tijdens de coaching.
- + Het aanbieden van een divers, aantrekkelijk en kwalitatief goed N+ uren aanbod.

Leerlingen ervaren toetsing en andere vormen van feedback als essentieel onderdeel in hun ontwikkeling en keuzes. Toetsing leidt tot ontwikkelgerichte feedback op de verschillende leerdoelen van de leerling. In de onderbouw draagt toetsing bij aan het bieden van gepersonaliseerde lesprogramma's, extra ondersteuning en uitdaging met als doel doorstroom op het juiste niveau per leerling. In de bovenbouw ligt de focus van toetsing op het afsluiten van het schoolexamen en de voorbereiding op het centrale examen.

In het curriculum wordt uitvoering gegeven aan de wet op burgerschapsvorming. Leerlingen leren om een actieve bijdrage te leveren aan de samenleving. Leerlingen verlaten onze scholen met kennis over onder andere (verschillen in) godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst en de basiswaarden dat iedereen gelijk behandeld moet worden, vrijheid en solidariteit. Komende periode willen we burgerschap vakoverstijgend verankeren in het onderwijsaanbod aan onze leerlingen, waarbij vastgelegd wordt waar de verschillende aspecten van burgerschapsvorming binnen het onderwijs merkbaar zijn.

We zien dat een leerling zich oriënteert op zijn loopbaan en daarin wordt begeleid (LOB). Het onderwijs sluit aan bij (toekomstige) ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. We dagen leerlingen uit om kennis te maken met nieuwe beroepen, technologieën en ICT-mogelijkheden. Delen van het onderwijs vinden plaats buiten het klaslokaal in samenwerking met bedrijven en instellingen.

Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen, waarbij het essentieel is dat onze leerlingen ook gemotiveerd zijn om aan hun eigen ontwikkeling te werken. Dit vraagt iets van onze medewerkers, maar ook van de leerlingen. Mede ten gevolge van de Covid-pandemie zien we vertragingen in de ontwikkeling van de leerhoudingen en minder motivatie bij leerlingen. Het is onze taak deze leerlingen te stimuleren, perspectief te bieden en hen succeservaringen te bieden.



5. Ambitie Professionaliseren

In het vorige strategisch beleidsplan was de ambitie op het gebied van professionaliseren; 'Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun (door) ontwikkeling en zetten die bewust in ten dienste van de leerling en het onderwijs'.



Afgelopen periode zijn er veel ontwikkelingen geweest die bijdragen aan het bereiken van deze ambitie. Door de komst van de teamleidersfunctie zijn de taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie verhelderd. Ook is er nieuw personeelsbeleid ontwikkeld dat aansluit bij het behalen van de bovengenoemde ambitie. De implementatie en met name de uitvoering van dit personeelsbeleid vraagt nog aandacht, verbetering en doorontwikkeling. Ook zijn er door de invoering van de nieuwe onderwijsmodellen per 1-8-2021 nieuwe professionaliseringsbehoeftes voor medewerkers.

In het vorige beleidsplan was de ambitie professionaliseren vooral gericht op het ontwikkelen van de medewerkers. In dit beleidsplan willen we ons ook richten op het ontwikkelen van de organisatie en aantrekkelijk werkgeverschap. We zien grote tekorten ontstaan op de arbeidsmarkt en als werkgever ligt hier een opdracht om medewerkers te boeien en te binden. Dit maakt dat er twee ambities zijn opgesteld voor de komende beleidsperiode;

Ambitie 1 | Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun ontwikkeling en zetten die bewust in ten dienste van de leerling en het onderwijs. Medewerkers leveren een constructieve bijdrage aan de ontwikkeling binnen hun team en/of sectie.

WAT ZIEN WE IN 2027? (PORTRET)

We zien medewerkers die professionele verantwoordelijkheid en eigenaarschap nemen t.a.v. hun eigen ontwikkeling en bijdragen aan de gezamenlijke team-/sectieplannen. Ze werken individueel en gezamenlijk aan het realiseren van de ambities van CSG Het Noordik.

In 2027 zien we dat medewerkers voldoende kennis en kunde hebben om de ambitie op het gebied van personaliseren te realiseren. Hierbij zijn een ambitieus leerklimaat, didactisch aansprekende lessen en de organisatie & uitwerking van de N+ uren belangrijk. Deze ontwikkeling vindt met name plaats binnen de secties, zij krijgen de opdracht om samen te kijken hoe het curriculum verder ontwikkeld kan worden. Secties zijn essentieel voor de ontwikkeling van het onderwijs.

Elke medewerker weet wat er in zijn/haar functie, sectie en team van hem/haar verwacht wordt. Zij nemen deze verantwoordelijkheid, leggen hier verantwoording over af en zijn daarop aanspreekbaar (cirkel van vitale verbinding). Het gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker is cruciaal. In dit gesprek wordt gesproken over de doelen van de medewerker in relatie tot de organisatiedoelen. Er wordt onderling gericht feedback gegeven en ontvangen. Er wordt gericht geprofessionaliseerd op deze interactie tussen medewerker en leidinggevende, waarbij aandacht is voor beide rollen. Medewerkers worden ingezet op de taken en verantwoordelijkheden die het best passen bij hun functieniveau en vaardigheden.

De organisatie volgt in dit beleidsplan het onderwijs. De juiste medewerker moet op de juiste plek zitten. Leren en professionaliseren zijn meer merkbaar binnen de organisatie. Scholing en professionalisering worden gefaciliteerd, georganiseerd en gestimuleerd. Er is voor medewerkers een (intern) scholingsaanbod op relevante gebieden. Bijvoorbeeld op het gebied van coaching, ict-vaardigheden, didactiek, feedback, leerling ondersteuning of toetsing, maar ook door lesson-studies en andere vormen van samenwerkend leren.

Elke medewerker kan het werk goed aan, is verbonden met CSG Het Noordik en heeft perspectief om zich door te ontwikkelen. Er is daarnaast oog voor medewerkers die hun werk niet of met (te veel) moeite aankunnen.

Ambitie 2 | CSG Het Noordik is een aantrekkelijke werkgever. Medewerkers kunnen zichzelf zijn en kijken om naar elkaar. CSG Het Noordik biedt uitdaging en mogelijkheden voor professionele en persoonlijke ontwikkeling.

WAT ZIEN WE IN 2027? (PORTRET)

We zien medewerkers die trots zijn op CSG Het Noordik en dit uitdragen. Ze hebben een belangrijke maatschappelijke taak en hebben impact op de ontwikkeling van onze leerlingen. Er is een goede werksfeer, collega's kunnen zichzelf zijn en kijken om naar elkaar. Elke medewerker wordt ondersteund en uitgedaagd door zijn leidinggevende. Er wordt gewerkt in een veilige leer- en werkomgeving voor medewerkers en leerlingen.

Als organisatie hebben we oog voor wat medewerkers bindt en boeit. Binnen de financiële kaders en de CAO wordt effectief en creatief ruimte benut om het doel van regelingen en maatregelen te realiseren. CSG Het Noordik biedt (na)scholingsactiviteiten die aansluiten bij actuele ontwikkelingen en persoonlijke ambities. We bieden voor alle medewerkers een interessant en uitgebreid ondersteunings- en ontwikkeltraject. Er is tevens een aanbod van activiteiten die medewerkers samen en/of met leerlingen doen ter bevordering van de vitaliteit en het deel uit maken van een groter geheel.



Ambitie Professionaliseren

TE REALISEREN DOELEN

- + Medewerkers worden betrokken en dragen actief bij aan de onderwijs- en organisatiedoelen, waaronder de ambities Personaliseren, Professionaliseren en Participeren.
- + Medewerkers zijn duurzaam inzetbaar en blijven zich ontwikkelen.
- + Goed en aantrekkelijk werkgeverschap waarbij Het Noordik medewerkers bindt en boeit.
- + Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid en de verschillende taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

IN TE ZETTEN MIDDELEN

- + Eigentijds en transparant (HR)beleid dat past bij de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie.
- + Het Noordikmodel Docent is geïmplementeerd in de organisatie. Het goede gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker over de werkverdeling staat hierbij centraal.
- + Professionaliseringsbeleid en aanbod dat aansluit bij de behoefte van de organisatie en de medewerkers.
- + Leren en ontwikkelen – op individueel, sectie-, team- en vestigingsniveau middels sectie-team- en vestigingsjaarplannen.
- + Ontwikkelgerichte feedback krijgen en ontvangen is de norm, hiervoor worden valide instrumenten ingezet.
- + De organisatie begroot beleidsrijk waarbij binnen de (financiële)kaders aanvaardbare risico's genomen worden om medewerkers te boeien, binden en perspectief te kunnen blijven bieden.

6. Ambitie Participeren



In het vorige beleidsplan was onze ambitie 'We versterken de samenwerking met partijen binnen en buiten het onderwijs waarbij we steeds werken vanuit gedeelde belangen'. Uit de evaluatie blijkt dat we op het gebied van participatie stappen hebben gezet.

In het onderwijsproces zien we bijvoorbeeld een structurele pedagogische samenwerking tussen ouders/verzorgers- leerlingen-mentorcoach in de vorm van trialogen/driehoeksgesprekken. Ouders/verzorgers en andere experts dragen ook actief bij aan het onderwijs door het geven van gastlessen, masterclasses en worden betrokken in diverse activiteiten. Dit pedagogische partnerschap is onderdeel geworden van ons onderwijs en dit zien we terug bij de basiskwaliteit en bij personaliseren. In het vorige beleidsplan zagen we dat de ambitie participeren vooral gericht was op het onderwijsproces met als doel innoveren, verbeteren en verrijken. Maar samenwerking is ook belangrijk voor de organisatie. We bevinden ons in een omgeving waarin de ontwikkelingen in en om het onderwijs snel gaan en de opdracht voor de organisatie complexer wordt.

Eén van de belangrijkste uitdagingen is de krimp van het aantal leerlingen in het voedingsgebied van onze organisatie. Besturen in de regio hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo breed mogelijk onderwijsaanbod. Aangezien participatie zowel voor het onderwijs als voor de organisatie van groot belang is, hebben we twee ambities geformuleerd.

Onze eerste ambitie richt zich op de samenwerking met partners ten behoeve van het primaire onderwijsproces. Onze tweede ambitie richt zich op samenwerking op organisatieniveau met als doel breed en kwalitatief onderwijs in de regio in stand houden.



Ambitie 1 | We versterken en concretiseren de samenwerking op verschillende niveaus met partners binnen en buiten het onderwijs waarbij we steeds werken vanuit gedeelde belangen en uitdagingen.

WAT ZIEN WE IN 2027 (PORTRET)?

We versterken de samenwerking met onze educatieve partners, instellingen en bedrijven. Hierbij zoeken we verbinding, synergie en concrete samenwerkingsvormen om onze ambitie personaliseren verder de ontwikkelen en vorm te geven. Drie specifieke samenwerkingen worden verder geconcretiseerd.

Allereerst, Sterk Techniek Onderwijs (STO). Deze samenwerking richt zich op het VBMO. Hierbij zien we dat ondernemers, onderwijs en de overheid structureel samenwerken met als doel dat er meer leerlingen instromen in de sector techniek. Met 'Baanbrekend Leren' zorgen we ervoor dat onze leerlingen opgeleid worden voor en in samenspraak met bedrijven in hun eigen omgeving. Hierbij streven we naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de keten PO-VO-MBO/HBO/WO-bedrijfsleven, wat zich onder meer uit in onderwijs op elkaars faciliteiten. Ten tweede, integratie van delen van het curriculum van de lerarenopleiding binnen de school. Binnen het samenwerkingsverband Opleiden in de School (Part2) ontwikkelen we voor studenten en startende docenten een nieuw curriculum. Deze samenwerking draagt tevens bij aan de realisatie van de ambitie professionaliseren in de vorm van aantrekkelijk werkgeverschap en ontwikkelingsmogelijkheden.

Tot slot 10-14 onderwijs, hierbij volgen leerlingen van tien tot veertien jaar een onderwijsprogramma met een doorlopende leerlijn van basisschool naar de middelbare school. Binnen onze organisatie kennen we diverse initiatieven, zoals de doorstroomklas, dit is een gezamenlijk initiatief van CSG Het Noordik en diverse PO-besturen. Komende beleidsperiode gaan we onderzoeken in welke vorm en met welke partners deze ontwikkeling verder duurzaam kan worden vormgegeven.

We participeren in allerlei netwerken op allerlei niveaus. In deze netwerken treden wij op als betrouwbare partner en leveren een professionele kwalitatieve bijdrage. Hierbij acteren we vanuit gezamenlijk belang.

AMBITIE 2 | In samenwerking met partners wordt breed en kwalitatief onderwijs thuisnabij in stand gehouden.

WAT ZIEN WE IN 2027? (PORTRET)

We zien een organisatie die op diverse manieren (blijvende) samenwerking heeft met partners in de regio. Deze samenwerkingen dragen bij aan de maatschappelijke opdracht van de scholen en leiden tot synergie en substantiële oplossingen. De samenwerkingen zijn dynamisch en spelen in op de actualiteiten. De uitgangspunten, ambities en eventuele risico's van samenwerking(en) zijn vooraf zoveel mogelijk in beeld gebracht. Hierbij is het altijd belangrijk dat we gaan voor behoud en/of verbetering van onderwijs(kwaliteit).

Afgelopen jaren zijn er twee belangrijke maatregelen getroffen in het kader van duurzame samenwerking ten behoeve van de strategische koers van de organisatie. Allereerst is er binnen Almelo samengewerkt om het vmbo-onderwijs mogelijk en betaalbaar te houden. Dit heeft geleid tot bestuurlijke samenwerking, met als resultaat dat de vestiging CR vanaf schooljaar 22-23 opgaat in het Alma College.

Het Alma-college is een samenwerking tussen drie besturen in Almelo. Door de krachten te bundelen blijft het mogelijk om alle vmbo-profielen aan te bieden in Almelo. In de vorm van een samenwerkingsovereenkomst is deze samenwerking vastgelegd. De komende beleidsperiode wordt (blijvend) geëvalueerd of de samenwerking leidt tot de beoogde doelen. Daarnaast blijft het een belangrijk aandachtspunt hoe de samenwerking rond Het Alma College zich ontwikkelt, bijvoorbeeld t.a.v. personeelsbeleid, financiën & ICT. De nadruk ligt komende beleidsperiode vooral op de organisatie, uitvoering en ondersteuning van het onderwijs op het Alma College. Het Alma College werkt met een eigen strategisch beleidsplan.

Ten tweede, is er afgelopen periode opnieuw ingezet op de bestuurlijke samenwerking met CSG Reggesteyn. Deze samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Het doel van de samenwerking is om voor de leerlingen in de regio

een kwalitatief goed, duurzaam, toekomstbestendig en breed onderwijsaanbod te garanderen. Daarvoor is een kwalitatief goede ondersteuning/staf voorwaardelijk. In 2020 zijn we gestart om de mogelijkheden tot samenwerking te verkennen en dit vorm te geven.

Hiervoor is een projectplan van vier jaar opgesteld. Eind schooljaar 2022 wordt de samenwerking geëvalueerd en wordt er gekeken wat de opbrengst is, waar de ambities liggen en welke samenwerkingsvorm daar het beste bij past.

Hiernaast zetten we ook in op samenwerking binnen de organisatie. De twee vestigingen in de gemeente Twenterand versterken elkaar en werken samen aan een levensvatbaar en kwalitatief goed, dekkend, doelmatig en bereikbaar ingericht onderwijsaanbod. Het streven is om een kwalitatief goed onderwijsaanbod voor onze leerlingen op beide vestigingen te behouden.

Ambitie Participeren

TE REALISEREN DOELEN

- + Samenwerking om het primaire onderwijsproces met en ten behoeve van partners te verrijken.
- + Samenwerking Sterk Techniek Onderwijs (STO) structureel vormgeven waarbij ondernemers, onderwijs en de overheid structureel samenwerken om meer leerlingen te motiveren voor de sector techniek.
- + Breed en kwalitatief onderwijs in de regio en thuisnabij in stand houden.
- + Het ontwikkelen van potentiële nieuwe collega's binnen de regio.

IN TE ZETTEN MIDDELEN

- + Delen van het curriculum in samenwerking met (onderwijs)partners vormgeven.
- + Visie en een plan van aanpak t.a.v. 10-14 onderwijs.
- + In samenwerking met Partnerschap 2 een deel van het curriculum van de lerarenopleiding binnen onze scholen vormgeven.

7. Planvorming

CSG Het Noordik werkt met plannen op verschillende niveaus met een verschillende looptijd.



STRATEGISCH BELEIDSPLAN

Het strategisch beleidsplan geeft richting aan de komende jaren. Het is een sturingsinstrument op basis van de ontwikkelingen en evaluaties in de afgelopen beleidsperiode voor de komende planperiode 23-27. Het strategisch beleidsplan schrijft niet precies voor wat er moet gebeuren, maar geeft kaders waarbinnen ontwikkelingen plaats moeten vinden. De uitwerking van de verschillende doelen van het strategisch beleidsplan vindt plaats op de vestigingen in samenspraak met de medewerkers van de verschillende teams en secties onder verantwoordelijkheid van de schoolleiding.

VESTIGINGSPLANNEN

In de vestigingsplannen wordt concreet beschreven hoe de doelen uit het strategisch beleidsplan vorm krijgen op de vestiging. Hierbij is er ruimte voor eigen accenten binnen de kaders van het strategisch beleidsplan. De schoolleiders dragen zorg voor invulling van deze ruimte. Helder moet zijn wat de doelen op de vestiging en het resultaten per schooljaar zijn. De doelen worden beschreven aan de hand van de basiskwaliteit en de drie ambities.

TEAM- EN SECTIEPLANNEN

In samenspraak met de medewerkers in de verschillende teams en secties worden plannen geformuleerd hoe de verschillende vestigingsdoelen bereikt worden. Belangrijk is dat hier het professionele gesprek gevoerd wordt om op basis van de inhoud tot realistische plannen te komen. Er worden jaardoelen voor de secties en de teams smart geformuleerd.

8. Evaluatie en Borging

In dit plan is ervoor gekozen om te focussen op de basiskwaliteit en de drie ambities. Gedurende de looptijd van dit strategisch beleidsplan zullen jaarlijks de richting en de vorm van het strategisch beleidsplan, de ontwikkeling van de basiskwaliteit en de drie ambities geëvalueerd worden, om zo tijdig bij te kunnen sturen.

Het kwaliteitszorgsysteem op de vestiging is ingericht op het monitoren en evalueren van de vestigingsjaarplannen en de geformuleerde team- en sectieplannen.

Het kwaliteitszorgstelsel werkt onder andere met uitgebreide periodieke data uit het leerlingvolgsysteem, vragenlijsten onder leerlingen, ouders en medewerkers, procesanalyses en doet verdiepend onderzoek op de vestiging wanneer er afwijkende gegevens geconstateerd worden. Hiermee kan ook een goede vergelijking worden gemaakt met de landelijke benchmark en de data van de voorgaande jaren. Naast de meetbare gegevens hebben we hier ook oog voor de meer merkbare gegevens.

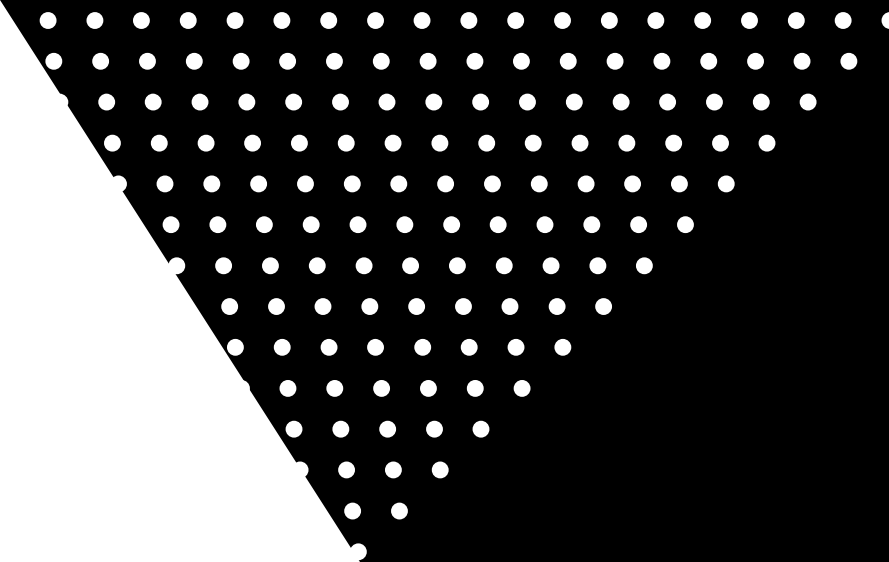
Voor het evalueren van de basiskwaliteit wordt het inspectiekader VO gehanteerd, omdat dit alle thema's van de basiskwaliteit bevat en gericht is op de verschillende kerntaken van het voortgezet onderwijs. Voor de basiskwaliteit wordt van elke standaard van het inspectiekader en de onderliggende thema's jaarlijks een actuele beschrijving gemaakt.

Voor de ambitie personaliseren worden vragenlijsten voor leerlingen, ouders en medewerkers ontwikkeld, waar ingegaan wordt op thema's als de rol van de mentorcoach, de ondersteuning en feedback op het leerproces. Voorafgaand aan de vragenlijst worden er gesprekken gevoerd worden met diverse geledingen over de inhoud van de vragenlijst. Met de data van voorgaande jaren kunnen we zo de ontwikkeling gedetailleerd inzichtelijk maken.

De ambitie professionaliseren wordt middels een procesbeschrijving geëvalueerd. Hier wordt aangegeven welke ontwikkelingen er plaats hebben gevonden en waar dit toe geleid heeft. Daarnaast worden meetbare gegevens zoals de leerlingentevredenheid, (geanonimiseerde) data uit lesbezoeken, het aantal ontwikkelgesprekken, interne en externe scholing en nieuw beleid toegelicht.

Voor de ambitie participeren geldt dat jaarlijks geëvalueerd wordt of we een duurzame verrijkende verbinding hebben met onze omgeving en onze partners. In de evaluatie wordt voor een aantal partners zoals de ouders, bedrijven en instellingen, het toeleverend en afnemend onderwijs, lerarenopleidingen, en andere scholen/besturen beschreven welke ontwikkelingen er gerealiseerd zijn en welke uitdagingen er nog zijn.

Jaarlijks worden de opbrengsten van de vestigingsjaarplannen en de doorwerking hiervan in de team- en sectieplannen geëvalueerd op de 3e dinsdag in september. Deze opbrengsten worden dan tevens geëvalueerd in de teams, secties en met de (P)MR.



Samen morgen ontdekken⁺

Het Noordik
Postbus 541
7600 AM Almelo
(0546) 581 440
info@noordik.nl

hetnoordik.nl