

SCHOOL PLAN

2024-2027





INHOUD

Voorwoord	3
1. Identiteit en visie	6
2. Onderwijs	7
3. Kwaliteitszorg	13
4. Begeleiding en ondersteuning	14
5. Personeel en professionalisering	17

13 november 2023 - Goedkeuring RvT
14 december 2023 - Instemming MR
11 januari 2024 - Vaststelling CvB



Welkom in het schoolplan 2024-2027 van het Gomarus College. Het Gomarus College maakt deel uit van de Gereformeerde Scholengroep (GSG) en geeft eigentijds christelijk voortgezet onderwijs in Noord-Nederland. Dit schoolplan neemt je mee naar de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen. We delen onze visie en ambities en laten zien hoe wij invulling geven aan de eisen die het ministerie aan ons stelt. En we vertellen over de doelen die we met ons onderwijs willen bereiken.

*“Wij confronteren elkaar
opdat we groeien in
verantwoordelijkheid
en kennis”*

1. IDENTITEIT EN VISIE

Het Gomarus College is een sterke, bloeiende school in Noord-Nederland waar de Bijbel en het geloof centraal staan. We bieden voortgezet onderwijs aan ruim 3.200 leerlingen op acht locaties in Assen, Drachten, Groningen en Leeuwarden. Dat doen we vanuit een gereformeerde achtergrond en levensvisie, waarbij we leerlingen leren het voorbeeld van Christus te volgen. Meer hierover kan je vinden in ons Identiteitsdocument (www.gomaruscollege.nl/gomarus-college/identiteit).

Op onze scholen geven we onderwijs van hoge kwaliteit, met een breed aanbod aan opleidingen om iedere leerling een passende leerroute te kunnen bieden. Zo kunnen leerlingen bij ons terecht voor: praktijkonderwijs, vmbo (basis, kader, gemengde en theoretische leerweg), VakMavo, havo, VakHavo, atheneum, gymnasium en TTO. Het Gomarus College wil leerlingen toerusten voor hun volwassen leven in een snel veranderende wereld met als motto "leren voor je Leven".

GODS LIEFDE

Gods liefde heeft ons hart geraakt en is de bron van ons leven. Vanuit die liefde vormen wij een werk- en leergemeenschap van overtuigde christenen. Wij zijn, gedreven door Gods liefde, vanuit de gereformeerde levensvisie aan het werk. Gods liefde is zichtbaar in het werk- en leerklimaat op de scholen.

SAMEN ONTDEKKEN

Wij staan coachend en stimulerend naast onze leerlingen en studenten in hun leerproces. Ze ontdekken wie ze zijn, wat hun talenten zijn en waarin ze kunnen groeien. We zijn betrokken op elkaar om zo ieders talent te ontdekken en te ontwikkelen.

Vanuit *Gods liefde* samen ontdekken en *groeien*, in *verantwoordelijkheid* voor jezelf, de ander en de natuur.

SAMEN GROEIEN

Wij dagen leerlingen, studenten en medewerkers uit om het beste en mooiste uit zichzelf te halen. Lessen zijn daarom uitdagend en eigentijds. Wij confronteren elkaar opdat we groeien in verantwoordelijkheid en kennis. We zijn gericht op het groeien in het leven als Gods kinderen.

SAMEN VERANTWOORDELIJK

In onze scholen geven wij gepaste verantwoordelijkheid: docenten aan leerlingen/studenten, leidinggevend aan medewerkers. De basis hiervoor is vertrouwen. Samen nemen we verantwoordelijkheid voor ons eigen leerproces, de zorg voor elkaar en de door God geschapen wereld.

2. ONDERWIJS

Het Gomarus College staat voor kwalitatief goed onderwijs. Maar dat niet alleen; we staan ook voor *christelijk* onderwijs. Onderwijs waarbij we leerlingen christelijke waarden meegeven en hen helpen zich vanuit Gods liefde te vormen, in relatie tot God, zichzelf, de ander én de aarde waarop we leven. Leren en ontwikkelen gaan bij het Gomarus College zo hand in hand met het (verder) ontdekken en groeien als kinderen van God in deze wereld.

Verlangen en opdracht

Het 'lonkend perspectief' is een bekende term binnen het Gomarus. Het is het vooruitzicht van waar we over een aantal jaar willen staan, en waar we dus met ons handelen vandaag naartoe willen bewegen. Dit is het lonkend perspectief voor het Gomarus College in 2025:

Wij zijn een scholengemeenschap waar het volgen van Jezus Christus centraal staat.

Leerlingen en medewerkers ontdekken hun talenten en hun plek in de maatschappij in Gods Koninkrijk.

Samen ontwikkelen we en zijn we op weg naar het mooiste onderwijs van Noord-Nederland.

Hoe komen we daar? Daarvoor geven we onszelf de opdracht steeds te werken vanuit de drieslag “kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming”. Oftewel:

We willen onze leerlingen toerusten, oriëntatie bieden en uitdagen tot volwassen in de wereld willen zijn.

(bron: Gert Biesta, De school als vrijplaats).

Dus hebben we onderwijs te bieden waarin basisvaardigheden als lezen, schrijven en rekenen essentieel zijn. En waarin tegelijk het christelijk (wereld)burgerschap en de vorming van onze leerlingen is verweven. Dat doen we zodat onze leerlingen goede resultaten behalen (kwalificatie), maar ook zodat zij onze maatschappij en de wereld leren kennen (socialisatie) en ontdekken welke plek en rol zij daarin willen innemen (persoonsvorming).

Dat vraagt om een curriculum waarin de inhoud helder beschreven en samenhangend is. Met leerstof die nieuwsgierig maakt, verrast en confronteert. Die aansluit bij de leefwereld van de leerling, actueel is en ruimte geeft om te ontdekken.

Daar past een manier van lesgeven (didactiek) bij die uitnodigend en uitdagend is voor leerlingen. Uitnodigend en uitdagend om in de leerstof te stappen en zich ermee te verbinden, maar ook om mogelijkheden en beperkingen, openingen en begrenzingen, op te zoeken. Van docenten vraagt dit dat ze steeds letten op wat er met leerlingen gebeurt wanneer zij “op pad gaan”.

Dat ze leerlingen aanmoedigen waar het goed gaat en bijsturen waar dat nodig is. We vinden het belangrijk dat leren daarbij ook leuk mag zijn; leerlingen gaan binnen onze school op een mooi avontuur, een ontdekkingsreis waarbij ze plezier maken en genieten. We stimuleren en helpen leerlingen hierbij verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces en werken zo aan eigenaarschap en vorming.

Blijvend verbeteren

We zeiden het al: het Gomarus College wil leerlingen toerusten, oriëntatie bieden en uitdagen. Door ze te vormen vanuit Gods liefde en ze het mooiste onderwijs te bieden. Daarin moeten we ons als scholengroep voortdurend blijven ontwikkelen. In ons onderwijs gaat veel goed, maar door te blijven verbeteren, streven we naar het beste. We zijn trots op wat er staat en blijven kijken waar het beter kan. Het vakmanschap van onze docenten is hierin de drijvende kracht; zij helpen leerlingen groeien en ontdekken. We leren hierin van en met elkaar en coachen en stimuleren elkaar in een professionele leergemeenschap.

Op weg naar ons lonkend perspectief voor 2025 zijn we daarom aan het werk met drie strategische thema's die betrekking hebben op ons onderwijs, maar ook op de ondersteuning en de cultuur in onze scholen. Dit zijn thema's waar de scholen gezamenlijk aan werken. We willen toe naar meer verbinding tussen de locaties, want we kunnen veel van elkaar leren en elkaar nog meer aanvullen. Daarnaast wordt er op iedere locatie ook eigen kleur gegeven aan de strategische thema's. Hoe locaties dit precies invullen, is te lezen in de locatieplannen.

***“In ons onderwijs gaat veel goed,
maar door te blijven verbeteren,
streven we naar het beste”***

De strategische thema's zijn:

We zien elkaar

1. Medewerkers kennen elkaars expertises en weten deze in te zetten en te waarderen.
2. De klas en de individuele leerling voelt zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd. De docent weet wat nodig is om dit op groeps- en individueel niveau positief te beïnvloeden.
3. We hebben oog voor de wereld om ons heen, dichtbij en verder weg, en hebben geleerd bij te dragen aan Shalom (heelheid, vrede en gerechtigheid).

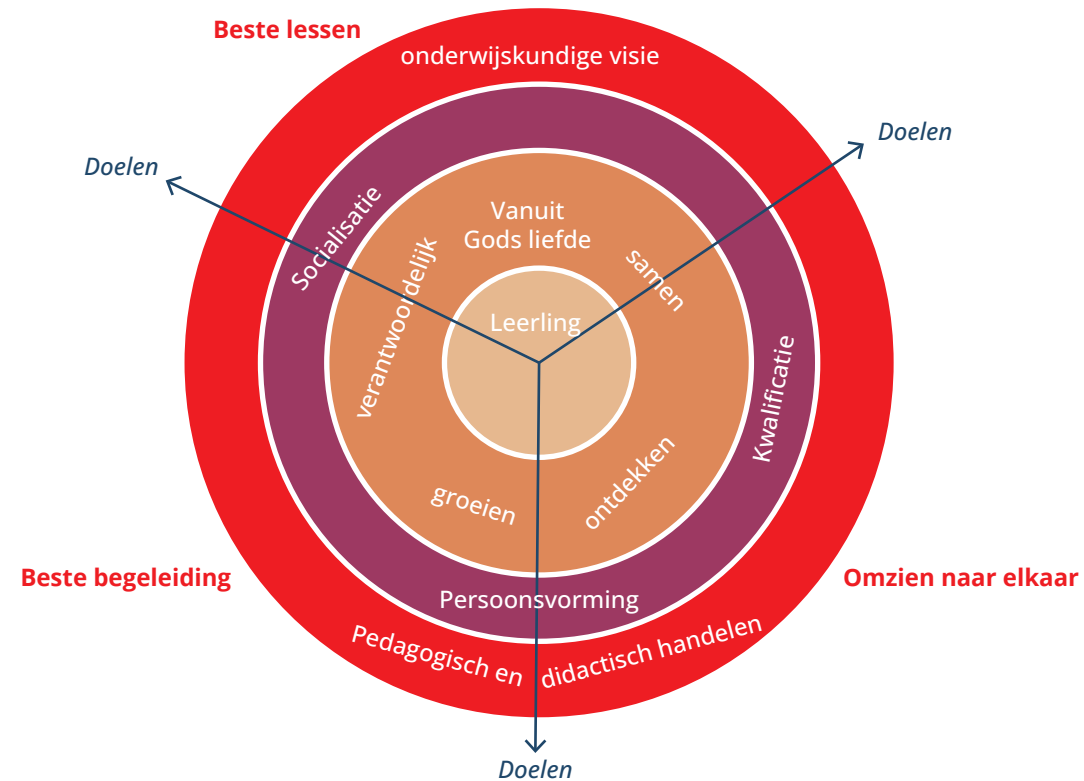
Beste lessen

1. We hebben een doordacht curriculum, passend bij onze waarden. Dit zorgt voor inclusieve, actuele en betekenisvolle lessen.
2. Ieder schoolteam heeft heel helder op welke manier het werkt aan steeds een beetje beter lesgeven, waarbij elke docent voldoende is toegerust om de best mogelijke lessen aan te bieden voor elke leerling.
3. De leeromgeving draagt bij aan zowel het geven van de beste lessen als het tot leren komen.

Beste begeleiding

1. De docent en mentor zijn toegerust om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van alle leerlingen, zodat zij tot leren en ontwikkelen komen.
2. Leerlingen die meer nodig hebben dan deze basisondersteuning, krijgen – zo mogelijk binnen en waar nodig buiten de setting van de klas – hulp en begeleiding die past bij hun specifieke ondersteuningsbehoeften.

Lonkend perspectief



Aan de slag

De doelen binnen de drie strategische thema's zijn in een werkagenda uitgewerkt in concrete acties en weggezet in de tijd. Zo herzien we in 2023/2024 de cyclus rond het functioneren en beoordelen van medewerkers vanuit waarderende gespreksvoering, als één van de manieren waarop we invulling geven aan het eerste doel onder 'We zien elkaar'. En doen we in 2023/2024 onderzoek naar de huidige schoolcultuur als het gaat om de leeromgeving, passend bij het derde doel onder 'Beste lessen'. Inzichten uit dit onderzoek nemen we in 2024/2025 mee in herinrichting van aula, schoolplein en klaslokalen, waarbij de focus ligt op veiligheid en elkaar ontmoeten. Ook onderzoeken we in 2023/2024 hoe elke leerling zoveel mogelijk dezelfde kansen krijgt. Hier zetten we onder andere de subsidie heterogene brugklassen voor in. Vanuit kansengelijkheid en inclusiever onderwijs streven we naar de 'Beste begeleiding', met oog voor het welbevinden en de prestatiedruk van onze leerlingen en medewerkers.

De afbeelding hierboven laat zien hoe we ons doelen stellen. Dit is als het ware onze spiegel. We doorlopen de cirkel van binnen naar buiten, met de leerling als centraal punt. Bij het ontwikkelen van plannen, activiteiten, concepten, doelen en bij het doen van investeringen stellen we ons de vraag:

- draagt het bij aan de ontwikkeling van de leerling? (binnenste cirkel)
- sluit het aan bij onze kernwaarden, helpt het de organisatie? (tweede cirkel)
- draagt het bij aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming? (derde cirkel)
- past het bij de onderwijsvisie en het pedagogisch en didactisch handelen (van de locatie)?¹ (buitenste cirkel)

1. Dit is nog in ontwikkeling, een concrete beschrijving van de onderwijskundige visie en ons pedagogisch en didactisch handelen (schoolbreed en op locatie) volgt.

Ook toetsen we of een plan, voorstel, activiteit, etc.:

- voldoet aan eisen vanuit inspectiekader
- evidence informed is, oftewel: op basis van kennis uit onderzoek/wetenschap én praktijk
- planmatig/cyclisch is opgezet (met ruimte voor evalueren en bijstellen)
- bijdraagt aan "samen", het geheel
- leidt tot duurzame ontwikkeling (meerjarig)
- HUBO (haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar, organiseerbaar) is.

Gebouwen worden ingericht om het praktijkgericht leren een plek te kunnen geven, met name voor de techniekvakken. Op de locatie Vondelpad 2 wordt een techlab gerealiseerd.

Duurzaamheid speelt een grote rol in de keuzes die we maken bij (her)bouw van onze schoolgebouwen. Daarbij houden we ook rekening met leerlingen en medewerkers die fysieke beperkingen (denk bijv aan rolstoel-toegankelijkheid) hebben.

Huisvesting en faciliteiten

Huisvesting en faciliteiten zijn ondersteunend aan goed onderwijs. We zetten fors in op versterking en borging van de ICT-infrastructuur, de beschikbaarheid van voldoende ICT-middelen en de verbetering van ICT-vaardigheden van medewerkers.



3. KWALITEITSZORG



Binnen het Gomarus College willen we graag beter inzicht krijgen in de kwaliteit van ons onderwijs en in de effecten van onderwijs-ontwikkelingen en -vernieuwingen. In het jaarplan van elke locatie staan concrete acties om de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs te meten/evalueren, te borgen en waar nodig te verbeteren. Drie keer per jaar wordt de voortgang gemonitord en gekoppeld aan de begroting. We gebruiken cijfers – zoals resultaten van leerlingen, doorstroomgegevens en de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken – voor analyses en verbeterplannen als het gaat om de onderwijskwaliteit. Deze worden meegenomen in de zelfevaluatie, op basis van de uitkomsten van de evaluatie worden doelen en acties geformuleerd die worden opgenomen in de jaarlijkse locatieplannen. De ‘Staat van het Gomarus’ – het jaarlijkse overzicht van onderwijsresultaten en tevredenheidsonderzoeken – geeft het totale cijfermatige overzicht, waarin we ook de koppeling leggen met de strategische doelen van het Gomarus College.

“Vanuit kansengelijkheid en inclusiever onderwijs streven we naar de ‘Beste begeleiding’, met oog voor het welbevinden en de prestatiedruk van onze leerlingen en medewerkers”

Voor grote meerjarige ontwikkelingen, zoals weergegeven in de werkagenda, worden projectplannen geschreven. Hierin formuleren we heldere doelen, beschrijven we de aanpak en de wijze van evaluatie en nemen we een tijdspad op. We kijken ook naar wat we kunnen leren van het proces en de effecten van verschillende meerjarige projecten, zoals Flexrooster, VakMavo/VakHavo, 20-80-learning, Handelingsgericht Werken, heterogene brugklassen en basisvaardigheden. Een onderbouwing van plannen, duidelijke doelen en een passend evaluatieplan zijn essentiële onderdelen van de projectplannen. Ook hebben we nadrukkelijk aandacht voor de consequenties van plannen en projecten voor personeel, huisvesting en financiën.

De ontwikkeling van leerlingen wordt gedurende het schooljaar gemonitord tijdens leerling- en rapportbesprekingen. De mentor speelt daarin een belangrijke rol. In het mentoraatsbeleid is vastgelegd hoe we dit hebben georganiseerd. Daarnaast werken we met periodieke ontwikkelgesprekken.

Verbeteringen die leerlingen aangeven voor het onderwijs of de ondersteuning worden meegenomen in de evaluaties.

We borgen de doorlopende leerlijn door afspraken binnen de vakgroepen over vorm, inhoud en toetsing van het vakonderwijs en door afstemming in methodekeuze. Dit zijn terugkerende onderwerpen op de agenda van de drie jaarlijkse vakgroepbijeenkomsten.

4. BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING



Gebaseerd op HGW en het Three-Tier model, ook gebruikt bij PBS. (Corona Expertgroep Schoolpsychologen NIP: Hanneke Visser, Helen Bakker en Laura Stroo (31-03-2021))

Het Gomarus College wil iedere leerling de best passende onderwijsplek bieden door in te spelen op zijn of haar persoonlijke ondersteuningsbehoeften. Dit vraagt om een goed fundament onder ons onderwijs, waarbij de organisatiestructuur, samenwerking tussen locaties en kennisdeling cruciaal zijn. We zijn een lerende organisatie en handelen volgens het gedachtegoed van handelingsgericht werken (HGW). Door het oprichten van professionele leergemeenschappen (PLG) bevorderen we groei en reflectie.

Op basis van bovenstaande ondersteuningspiramide hebben we inzichtelijk gemaakt welke ondersteuning er is in en rond de school. Op basis hiervan bepalen we waar we staan en wat onze opdracht is voor de komende jaren.

Op niveau 1 ligt de focus op het versterken van de basis voor leerlingen, groepen en docenten. Dit vraagt om een cyclische werkwijze en

voortgangsgesprekken om te monitoren of we het juiste doen. Het is belangrijk dat het voor mentoren duidelijk is wat er van hen wordt verwacht en dat zij goed worden voorbereid. Met voorlichting over (mentale) gezondheid en activiteiten rond talentontwikkeling en positieve groepsdynamiek dragen we bij aan het succes van 80-85% van de leerlingen.

Wanneer niveau 1-inspanningen ontoereikend zijn, kan de mentor de ondersteuningscoördinator raadplegen. Dit is niveau 2. Samen bepalen zij welke interventies nodig zijn voor de 15-20% van de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Duidelijkheid over verantwoordelijkheden en een cyclische aanpak zijn ook hierin belangrijk. Binnen dit niveau gaan we onder andere concreet aan de slag met gesprekken over somberheid of motivatie, voorlichting over specifieke onderwerpen en kortdurende begeleiding binnen de school, zoveel mogelijk groepsgewijs.

Niveau 3 is bedoeld voor de 3-5% van de leerlingen die structureel meer ondersteuning nodig hebben. In dit geval schakelen we het interne Orthopedagogisch Didactisch Centrum (OPDC) in, waarbij we samen met de leerling, ouders en externe instanties bepalen wat er nodig is. Intensieve activiteiten en mogelijk externe trajecten kunnen nodig zijn. Samenwerking met externe partijen zoals jeugdhulpverlening en gemeente is essentieel. Het OPDC zal de komende jaren bijdragen aan het versterken van dit niveau door professionele bijeenkomsten en samenwerking met de afdeling HR.

Bovenstaande schetst de grote lijnen. Elke locatie heeft een ondersteuningsprofiel waarin ons aanbod van passend onderwijs is uitgewerkt. Deze is te vinden op onze website. Op de website staat ook hoe er wordt gewerkt aan de veiligheid op school.

Centrale thema's

Binnen de begeleiding van leerlingen staan de komende jaren drie thema's centraal, die we verder zullen uitwerken:

- Inclusief (of inclusiever) onderwijs
- Welbevinden (inclusief prestatiedruk)
- Kanselijkheid en diversiteit



5. PERSONEEL EN PROFESSIONALISERING



Binnen onze leergemeenschap worden medewerkers gezien en blijven zij duurzaam inzetbaar voor onze toekomst. We willen, als volgelingen van Jezus, vanuit vertrouwen en in verbondenheid met elkaar samenwerken aan onze belofte aan leerlingen.

Het Gomarus College stuurt op bevoegde docenten voor alle eerste- en tweedegraadsfuncties. Voor de praktijk- en beroepsgerichte vakken hebben we extra aandacht voor de werving en begeleiding van hybride docenten met ervaring vanuit het bedrijfsleven. We promoten het behalen van extra bevoegdheden binnen onze schoolteams, om zo goed voorbereid te zijn op de pensionering van docenten en op tekorten die bij bepaalde vakken dreigen te ontstaan door krimp en groei bij locaties. Via een gesprekscyclus hebben we zicht op en aandacht voor het onderhouden van de bekwaamheidseisen en bespreken we ook de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hoe de gesprekscycli op verschillende locaties wordt uitgevoerd, is onderwerp van gesprek.

Voor startende docenten is er een uitgebreid meerjarenprogramma, gericht op pedagogisch en didactisch handelen. Ook voor nieuwe leidinggevendenden is er een uitgebreid inwerkprogramma. In aansluiting op de Strategienota GSG 2022-2025 zijn de kaders, uitgangspunten en prioriteiten van het GSG-personeelsbeleid herijkt. In de Kadernotie HRM beschrijven we wat we van medewerkers verwachten en wat medewerkers van de GSG als werkgever mogen verwachten. Op alle locaties wordt invulling gegeven aan strategisch HRM-beleid. Ook zijn op alle locaties leerlingenraden actief en is er in de MR een actieve leerlingengeleding. In het leerlingenparticipatiebeleid staat op welke manieren leerlingen invloed hebben op het reilen en zeilen in de school. Op enkele locaties wordt gewerkt met docentevaluatie door leerlingen. Soms is dat vrijblijvend, soms is dat een vereiste bij de gesprekscyclus.

HR-agenda: Wij zien jou

We hebben in kaart gebracht hoe HR kan bijdragen aan het lonkend perspectief en de strategische speerpunten van het Gomarus College. De komende jaren werken we vanuit HR aan drie doelen:

DOEL 1. Een wendbare toekomstbestendige organisatie

We zijn een dynamische organisatie die flexibel en wendbaar is, waarin medewerkers actief samenwerken en elkaar versterken om samen het mooiste onderwijs van Noord-Nederland te ontwikkelen.

Onder dit doel hangen de volgende thema's en activiteiten:

- *Strategische personeelsplanning*
 - Het eenduidig in kaart brengen van de personele behoefte (kwantitatief en kwalitatief op basis van professionaliteit en identiteit) en het verschil met de huidige situatie.
 - Het ontwikkelen van HR-activiteiten om medewerkers te vinden, binden, boeien en loslaten, gericht op de juiste persoon, op de juiste plek en op het juiste moment.
 - Uitvoering geven aan de strategische personeelsplanning en deze jaarlijks evalueren en bijwerken.
- *Cultuurinnovatie*
 - Het ontwikkelen van een professionele leercultuur.
 - Ontwikkelen van activiteiten gericht op ontmoeting en van elkaar leren.

DOEL 2. Duurzame personele inzetbaarheid

Medewerkers zijn nu en in de toekomst in staat om de eigen talenten in te zetten en een bijdrage te leveren aan het realiseren van de strategische speerpunten. Medewerkers worden optimaal gefaciliteerd om duurzaam inzetbaar te blijven.

Onder dit doel hangen de volgende thema's en activiteiten:

- *Talentontwikkeling*
 - Vernieuwen van de gesprekscyclus.
 - Competentieontwikkeling.
 - Inventariseren van de leerbehoefte en het ontwikkelen van (online) opleidingsaanbod.
 - Inzetten op coaching van zowel individuen als teams.
 - Stimuleren van loopbaanontwikkeling en mobiliteit.
- *Gezondheid, welzijn en mobiliteit*
 - Herijken van beleid en instrumentarium dat is gericht op gezondheid, welzijn en mobiliteit.
 - Ontwikkelen van activiteiten die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

DOEL 3. Professionele HR-functie

De HR-functie is (vanuit het principe van waarden gedreven HR) professioneel ingericht met een duidelijke verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen leidinggevende, HR-beleid/-advies en HR-administratie. Leidinggevenden worden optimaal gefaciliteerd in het dagelijks leidinggeven en het ontwikkelen van hun leiderschapsstijl. De HR-processen zijn organisatiebreed optimaal ingericht om waarde toe te kunnen voegen aan het onderwijs. Bijbehorend HR-instrumentarium is samenhangend ingericht.

Onder dit doel hangen de volgende thema's en activiteiten:

- *Leiderschap*
 - Het ontwikkelen van visie op leiderschap.
 - Uitwerken en uitvoeren van het programma leiderschapsontwikkeling.
 - Het stimuleren van eigenaarschap.
 - Aandacht voor de balans in het belang van het individu versus dat van de organisatie.
- *Professionele HR-dienstverlening*
 - Een duidelijke verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen lijnverantwoordelijke en HR-adviseur/-administratie.
 - Het optimaliseren van HR-processen.
 - Het inrichten van interne HR-informatievoorziening.





gomarus
college

Postbus 935
9700 AX Groningen