

Schoolplan 2020-2022

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2020-2022 van het Gomarus College. Het Gomarus College maakt deel uit van de Gereformeerde Scholengroep (GSG) en biedt eigentijds gereformeerd voortgezet onderwijs op 8 locaties in Assen, Drachten, Groningen en Leeuwarden. Dit schoolplan is de formele opvolger van het schoolplan 2015-2019 en voldoet aan de actuele wettelijke eisen die aan een schoolplan worden gesteld. Een (schematische) uitwerking van onze doelen en activiteiten is te vinden in de Jaarplannen Gomarus College 2020-2021 en 2021-2022 en het Strategisch Beleidsplan Gomarus College 2016-2021. Veel informatie over het onderwijs en onze locaties kunt u vinden op de [website](#).

In deze jaren willen we afronden waar we het afgelopen jaar mee begonnen zijn, namelijk het herijken van onze visie op onderwijs en het vaststellen van kaders waarbinnen de locaties kunnen bewegen. Daarin willen we voortbouwen op het vernieuwde identiteitsbeleid en de daarbij horende waarden. Op basis van die vernieuwde visie stellen we onze doelen voor de komende 4 jaar vast en werken we het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid uit.

Missie en visie

Het Gomarus College wil leerlingen toerusten voor een volwassen leven in een snel veranderende wereld overeenkomstig ons motto: *leren voor je Leven*. Het gaat hierbij om het voldoen aan de basisvoorwaarden voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Wij zien het als onze opgave dienstbaar te zijn in het zoeken hoe wij het beste bij de leerling kunnen aansluiten. Dit doen wij vanuit onze waarden: *Gods liefde samen ontdekken en groeien in verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de natuur*. Naar onze leerlingen verwoorden we dat op de volgende manier:

We verlangen ernaar dat jij:

- *ervaart dat je een geliefd kind van God bent*
- *je gewaardeerd voelt in het vervolgonderwijs en door je werkgever*
- *je plek inneemt als christen in de kerk en in de samenleving.*

Daar werken we aan door:

- *samen te ontdekken wat God ons heeft beloofd*
- *jou een veilige leeromgeving te bieden*
- *jou uitdagend onderwijs te geven dat bij je past*
- *jou bewust te maken van je talenten en je leren die in te zetten*
- *elkaar te helpen groeien in verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de natuur.*

Terugblik

Aan de doelen uit het vorige schoolplan 2015-2019 is hard gewerkt. De kwaliteit van ons onderwijs is goed tot zeer goed, hetgeen onder andere blijkt uit de hoge plaats van meerdere locaties in het jaarlijkse Elservier scholenonderzoek in de afgelopen jaren. Tegelijk moeten we vaststellen dat we op verschillende terreinen onvoldoende in staat zijn om het effect van onze activiteiten op de doelen die we in ons schoolplan stelden inzichtelijk te maken. Oorzaken zijn te vinden in beperkte onderbouwing van plannen, onvoldoende heldere doelen waardoor evaluatie niet goed kan worden uitgevoerd en te weinig aandacht voor personele consequenties.

Opdracht

De kern van de opdracht voor dit schooljaar is: werken aan een herijking van de GSG-strategie, -kaders en -uitgangspunten. De implicaties van deze herijking, bijvoorbeeld ten aanzien van onderwijsconcepten, toetsbeleid, internationalisering en personeelsbeleid, worden vastgelegd in doelen voor het Schoolplan 2022-2025. Daarnaast krijgt het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) veel aandacht. Per locatie is een schoolscan gemaakt en zijn interventies vanuit de landelijke menukaart geselecteerd. Met de interventies beogen we achterstanden op het gebied van kennis, vaardigheden en (mentaal en sociaal) welbevinden in te halen en tegelijkertijd ons onderwijs duurzaam te vernieuwen (o.a. professionalisering + inzet digitale middelen).

Identiteit

Op directieniveau en in de teams wordt doorgesproken over de betekenis en ambitie van onze gereformeerde identiteit voor ons onderwijs en onze schoolgemeenschap. Dan gaat het bijvoorbeeld om de vraag waarin deze identiteit zich onderscheidt van andere christelijke scholen en hoe deze merkbaar is in een pedagogische setting.

Onderwijskundig beleid

Ten behoeve van het pedagogisch en didactisch klimaat wordt op meerdere locaties het onderwijs vernieuwd binnen de hierboven beschreven missie en visie. Per locatie en opleiding zijn daarin verschillende (vernieuwings)accenten nodig. De doelen waaraan gewerkt wordt hangen samen met verhogen van motivatie, het versterken van de aansluiting naar vervolgonderwijs, zowel op het gebied van vaardigheden als inhoudelijk, en het bieden van een veilige positieve sfeer.

Zo is de locatie Leeuwarden gestart met het flexrooster. Het Praktijkonderwijs werkt aan versterking van de aansluiting met vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt, onder andere door het formaliseren van een diploma. In Assen is men bezig met handelingsgericht werken en Talentontwikkeling. Op Vondelpad 1 en 3 worden pilots uitgevoerd met 20-80-learning. Op Vondelpad 2 is de VakMavo en VakHavo in ontwikkeling. En op de Magnolia en in Drachten wordt gewerkt volgens het concept Positieve School terwijl Drachten ook Talentontwikkeling invoert.

Er zijn subsidiegelden verkregen voor versterking van het techniekonderwijs. Deze worden ingezet voor verschillende doelen:

- I. *Werving*: Beeldvorming met betrekking tot de technieksector verbeteren en het interesseren en werven van jongeren voor de technische vmbo-profielen.
- II. *Onderwijsontwikkeling*: Ontwikkelen van innovatief en kwalitatief sterk techniekonderwijs, door het (door)ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en keuzevakken.
- III. *Professionalisering en instroom docenten*: vaardigheden en kennis van techniekdocenten vergroten en zorgen voor voldoende instroom van techniekdocenten.
- IV. *Delen van faciliteiten*: gebruikmaken van elkaars faciliteiten (onderwijs en bedrijfsleven) om innovaties vanuit het bedrijfsleven het onderwijs in te brengen en efficiënter om te gaan met de beschikbare middelen en faciliteiten.

De doorstroming vmbo-havo en vmbo-mbo wordt versterkt en mogelijkheden voor de doorlopende leerlijn vmbo-mbo (bijv. ICT) worden verkend. Er wordt gewerkt aan versterking van het contact met MBO's, HBO's en Universiteit (o.a. door gebruik van data over onze oud-leerlingen en het delen van informatie over de inhoudelijke aansluiting). Per locatie kunnen de acties hierin verschillen.

Docenten werken in afstemming met hun vakgroep en de onderwijskundigen aan vernieuwing van het onderwijsprogramma en vereenvoudiging van het PTA (t.g.v. corona en n.a.v. de actielijnen examinering van de VO-Raad). Op elke locatie is er extra aandacht voor leerlingen opdat leerachterstanden door corona worden opgelost. De positieve leerpunten uit de coronatijd worden verzilverd (o.a. digitale lessen van thuisblijvende docenten en begeleiding thuiszitters). Daarvoor is een werkgroep afstandsonderwijs in het leven geroepen.

Op verschillende locaties worden aspecten van toetsbeleid verkend. Dit moet onder meer leiden tot een toetsbeleid voor het Gomarus College en tot heldere afspraken en documenten over mogelijkheden voor interne doorstroom (havo-vmbo, vmbo-havo, havo-mbo, etc.)

Er is een schoolbrede inventarisatie gaande van het burgerschapsonderwijs; dit onderwijs wordt waar nodig vernieuwd en passend gemaakt bij de gewijzigde wet- en regelgeving.

Internationale contacten van leerlingen waarbij het spreken van een vreemde taal noodzakelijk is en kennismaking met andere culturen en gebruiken plaatsvindt, zijn een grote stimulans voor het leerproces op school. De contacten met buitenlandse scholen worden geëvalueerd; het schoolbrede beleid t.a.v. het in contact brengen van onze leerlingen met jongeren op buitenlandse scholen wordt herijkt. Het excursiebeleid wordt tevens herijkt. Daarbij is er aandacht voor onderwijskundige, sociale, ecologische en economische factoren: welke (milieu)prijs betalen we voor het realiseren van een fantasische schoolervaring?

Ten aanzien van passend onderwijs en het werken aan de veiligheid heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel. Deze is te vinden op de website van de locatie. Daar staat ook beschreven hoe er wordt gewerkt aan de veiligheid.

Personeelsbeleid

Het Gomarus College stuurt op bevoegde docenten voor alle eerste- en tweedegraadsfuncties. Voor de praktijk- en beroepsgerichte vakken is extra aandacht voor de werving en begeleiding van hybride docenten met ervaring vanuit het bedrijfsleven. We zetten bewust in op het promoten van het behalen van extra bevoegdheden om goed voorbereid te zijn op pensionering van docenten en krimp en groei op locaties waardoor tekorten dreigen te ontstaan bij bepaalde vakken.

Het onderhouden van bekwaamheidseisen en het bespreken van duurzame inzetbaarheid gebeurt via de gesprekscyclus. Dit jaar wordt de wijze waarop de gesprekscyclus op verschillende locaties wordt uitgevoerd geëvalueerd. Elke locatie heeft een scholingsbeleid waarin ze aangeeft hoe er wordt geschoold met het oog op de eigen situatie. Een van de krachtigste manieren van professionaliseren is het zelf ontwikkelen van onderwijs. In het locatiejaarplan staat hoe de ontwikkeltijd (cao-afpraak) t.b.v. onderwijsontwikkeling wordt ingezet. Diverse manieren van leren in de lespraktijk worden toegepast zoals bijvoorbeeld Lesson Study. Voor startende docenten is er een uitgebreid meerjarenprogramma gericht op pedagogisch en didactisch handelen.

We herijken dit schooljaar onze algemene kaders en uitgangspunten van het GSG-personeelsbeleid. We beschrijven wat we van medewerkers verwachten en wat medewerkers van de GSG als werkgever mogen verwachten. Op ROC Menso Alting wordt een pilot rondom strategisch HRM-beleid uitgevoerd. De ervaringen hiervan worden gevolgd met het oog op het uitzetten van een vergelijkbaar traject op het Gomarus College vanaf 2021-2022.

Op alle locaties zijn leerlingenraden en ook in de MR is 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.

Kwaliteitsbeleid

Onze ambitie is beter inzicht krijgen in de kwaliteit van ons onderwijs en in de effecten van onderwijsontwikkelingen en -vernieuwingen. In het locatiejaarplan van elke locatie staan concrete acties om de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs te meten/evalueren, te borgen en waar nodig te verbeteren. Vier keer per jaar wordt de voortgang gemonitord. Cijfermatige overzichten, zoals resultaten, doorstroomgegevens, tevredenheidsonderzoeken, etc. worden benut voor analyses en evt. verbeterplannen t.a.v. de onderwijskwaliteit die een plek krijgen in de nieuwe jaarplannen. Ook de ondersteunende diensten beschrijven hun activiteiten in jaarplannen met daarin doelen, activiteiten en evaluatie.

Voor grote meerjarige ontwikkelingen worden projectplannen geschreven waarin heldere doelen worden geformuleerd, de aanpak en de wijze van evaluatie staan beschreven, evenals een tijdpad. Daarbij kijken we wat we kunnen leren van het proces en de effecten van verschillende meerjarige projecten zoals Flexrooster, VakMavo/VakHavo en 20-80-learning. De onderbouwing van plannen, duidelijke doelen en een passend evaluatieplan zijn daarbij essentieel, evenals aandacht voor de consequenties voor personeel, huisvesting en financiën.

Het ontwikkelingsproces van leerlingen wordt gedurende het schooljaar regelmatig gemonitord tijdens leerling- en rapportbesprekingen. De mentor speelt daarin een belangrijke rol. In het mentoraatsbeleid is vastgelegd hoe dat is georganiseerd. Daarnaast wordt op een enkele locatie gewerkt met periodieke ontwikkelgesprekken en zijn andere locaties zich aan het verdiepen hoe zij ontwikkelgesprekken met leerlingen op de eigen locatie kunnen vormgeven.

De doorlopende leerlijn wordt geborgd door afspraken binnen de vakgroepen over vorm, inhoud en toetsing van het vakonderwijs en door afstemming in methodekeuze. Dit zijn terugkerende onderwerpen die op de agenda staan op de drie vakgroepbijeenkomsten per jaar.

Overig beleid

Naast de hiervoor genoemde beleidsontwikkelingen is er deze jaren veel aandacht voor het op een zorgvuldige manier omgaan met allerlei gevolgen van de wereldwijde coronacrisis. We zetten fors in op versterking en borging van de ICT-infrastructuur, beschikbaarheid van voldoende ICT-middelen en verbetering van ICT-vaardigheden van medewerkers. Ook huisvesting, facilitaire zaken, marketing en communicatie vragen aandacht.

Vastgesteld door de bestuurder op 15 december 2020.

Besproken in het Directieoverleg Gomarus College op 17 november 2020.

Besproken met de Raad van Toezicht van de GSG op 2 december 2020.

Instemming verkregen van de Medezeggenschapsraad Gomarus College op 14 december 2020.

Tekst geactualiseerd op 8 oktober 2021.