



Koersdocument Gereformeerde Scholengroep

Strategienota 2022 – 2025

Vastgesteld – 16 februari 2022



VOORWOORD

Wat wordt de koers voor de Gereformeerde Scholengroep voor de komende jaren? Medewerkers, leerlingen, studenten, directieleden, en leden van de medezeggenschapsorganen en Raad van Toezicht hebben in het afgelopen jaar in verschillende samenstellingen meegedacht en gesproken over het perspectief voor onze scholen voor de komende jaren. Ik kijk terug op mooie gesprekken die veel beelden hebben opgeleverd en waarin ik veel wensen en dromen heb gehoord. Niet elke wens en droom kunnen we realiseren. We hebben daarin dan ook bewuste keuzes gemaakt met als resultaat dit koersdocument. Een koersdocument dat geen eindpunt vormt, maar vooral richting geeft aan wat we met onze scholen in de komende jaren willen bereiken. Binnen de kaders is er volop ruimte voor initiatief, vernieuwing en innovatie. We verbinden ons aan de uitgangspunten en afspraken die we in dit koersdocument maken.

Onze omgeving verandert de komende jaren sterk op diverse terreinen en het is aan ons om daar samen passende antwoorden op te vinden. Denk bijvoorbeeld aan de verwachte daling in aantallen leerlingen en studenten, de veranderende arbeidsmarkt, de verwachte tekorten aan onderwijspersoneel en de discussies rondom de vrijheid van onderwijs.

De hernieuwde strategie zoals die is geformuleerd bouwt voort op het fundament dat in de afgelopen jaren door onze organisatie gelegd is in de identiteit en kernwaarden voor onze scholen. De strategie is daar in alle aspecten mee verbonden. Gelukkig gaat er veel goed op onze scholen en dat willen we verder versterken.

Op onze scholen staat het volgen van Jezus Christus centraal. Daar willen we in groeien, meer over leren, jongeren en elkaar in meenemen. Het volgen van Jezus Christus is als een marinade verweven in heel ons onderwijs. Onze identiteit is de reden van ons bestaan als scholengemeenschap. Op onze scholen is christen-zijn de basis voor alle activiteiten die in en buiten de lesmomenten worden georganiseerd.

Samen willen we werken aan het ontwikkelen van het mooiste onderwijs voor Noord-Nederland. Daarbij zijn we als scholen aan elkaar gegeven en hebben we elkaar nodig om onze beloften aan de leerlingen, studenten en hun ouders waar te maken. Elke dag opnieuw. Van wezenlijk belang is dat we daarbij werken vanuit gemeenschappelijke kaders, niet alleen voor identiteit en bedrijfsvoering maar ook onderwijsinhoudelijk. Dat betekent dat we, vanuit een gezamenlijke expliciete opvatting over mooi onderwijs, vooral samen zaken ontwikkelen met als vertrekpunt het perspectief van de leerling en de student. Vanuit elke locatie kan vervolgens gezien worden hoe lokaal aan deze ontwikkeling het best kan worden bijgedragen en hoe iedere medewerker daar het best dienstbaar aan kan zijn.

Een leven lang ontwikkelen wordt steeds belangrijker. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen en studenten, maar ook voor onze medewerkers. Zij vormen het kapitaal van onze organisatie, zij maken dagelijks het verschil en maken de beloften aan onze leerlingen en studenten waar. Voor hen willen we een aantrekkelijke werkgever blijven. We willen onze medewerkers ruimte geven, hen in staat stellen om verantwoordelijkheid te nemen en daarover verantwoording af te leggen. Begin 2022 maken we keuzes ten aanzien van de organisatie-inrichting en -aansturing zodat we met elkaar dit nog beter mogelijk maken en onze strategie kunnen gaan realiseren.

In alles weten wij ons afhankelijk van God en vertrouwen wij op Zijn leiding, in de wetenschap dat ons werk alleen onder Zijn zegen vrucht kan dragen.

Edwin van Hoorn
bestuurder

1. ONZE ORGANISATIE

WIE ZIJN WIJ?

Het Gomarus College en ROC Menso Alting zijn twee sterke, bloeiende scholen in Noord-Nederland waar de Bijbel en het geloof centraal staan. Steeds meer christenen weten onze scholen te vinden en de kwaliteit van ons onderwijs wordt hoog gewaardeerd. De scholen vormen samen de Gereformeerde Scholengroep (afgekort: GSG); de scholen worden ondersteund door het Onderwijs Service Team (OST). Met ongeveer 500 medewerkers wordt vorm en inhoud gegeven aan gereformeerd onderwijs aan meer dan 3.800 leerlingen en studenten.

ROC Menso Alting heeft één vestiging in Groningen met ruim 700 studenten die kunnen kiezen uit opleidingen op het gebied van dienstverlening, economie, onderwijs & opvoeding en zorg & welzijn. Studenten, zowel jongeren als volwassenen, worden op school en in de praktijk voorbereid op hun beroep vanuit een christelijke levensvisie. Ze leren hun plaats in de samenleving in te nemen en van betekenis te zijn voor de mensen om hen heen. Identiteit en kwaliteit vormen de basis voor sterk beroepsonderwijs.

Het Gomarus College biedt gereformeerd voortgezet onderwijs aan ruim 3.100 leerlingen op 8 locaties in Assen, Drachten, Groningen en Leeuwarden. Er is een heel breed pallet aan opleidingsmogelijkheden voorhanden van Praktijkonderwijs, vmbo-basis, -kader, -gemengde en theoretische leerweg, VakMavo, havo, VakHavo, atheneum en gymnasium. Het Gomarus College wil leerlingen toerusten voor een volwassen leven in een snel veranderende wereld met als motto: "leren voor je Leven".

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

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. We ontdekken wie we zijn, wat onze talenten zijn en waarin we kunnen groeien. We zijn betrokken op elkaar om zo ieders talent te ontdekken en te ontwikkelen.

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 verantwoordelijkheid: docenten aan leerlingen en studenten, leidinggevenden 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.

TERUGKIJKEN

Zowel ROC Menso Alting als het Gomarus College staat er goed voor. Ondanks demografische krimp weten we onze leerlingen- en studentenaantallen op peil te houden al zijn er soms behoorlijke verschillen tussen locaties en afdelingen. De harde onderwijsresultaten gemeten in percentages geslaagden en gediplomeerden, doorstroming en aansluiting op de arbeidsmarkt en in het vervolgonderwijs zijn goed en veel leerlingen, studenten en ouders zijn (zeer) tevreden over ons onderwijsaanbod en de mogelijkheden voor extra zorg en ondersteuning.

In de afgelopen jaren is een belangrijk fundament gelegd voor de komende jaren door het opnieuw formuleren van de identiteit en kernwaarden van de GSG. De identiteit is verwoord in een identiteitsdocument dat medewerkers bij hun indiensttreding ondertekenen. Met nieuwe ouders voeren we een aanmeldingsgesprek waarin we bespreken hoe het onderwijs op het Gomarus College in lijn ligt met en versterkend kan werken aan de christelijke opvoeding thuis en vragen we ouders of zij er van harte mee instemmen dat ons onderwijs gebaseerd is op de gereformeerde identiteit zoals we deze verwoord hebben in ons identiteitsdocument. Met nieuwe studenten op ROC Menso Alting bespreken we hoe zij aankijken tegen onze identiteit en vragen we hen om instemming met het gegeven dat ze onderwijs gaan volgen vanuit deze identiteit.

De coronapandemie heeft de voortgang van het onderwijs ernstig belemmerd. We zijn trots op de snelle overgang naar digitaal onderwijs en de vele leerlingen en studenten die zonder veel vertraging hun schoolloopbaan hebben weten voort te zetten. De veerkracht en creativiteit bleken groot te zijn. Met de extra middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zetten we deze jaren in op extra aandacht, begeleiding en ondersteuning van onze jongeren. Er is de afgelopen jaren actief aan onderwijsontwikkeling en kwaliteitsborging gewerkt. We zijn gestart met diverse initiatieven van onderwijsvernieuwing zoals 20/80-learning, een flexrooster, talentontwikkeling en dagdeelroosters. Vernieuwingen die vaak gericht zijn op het creëren van ruimte om aan de individuele leer- en ontwikkelvragen van leerlingen en studenten tegemoet te komen. Zowel in Groningen als in Drachten gebeuren mooie

dingen in het programma Sterk Techniek Onderwijs. In Leeuwarden is succesvol een HAVO bovenbouw neergezet, met in 2020-2021 een eerste lichter examenkandidaten met uitstekende resultaten.

Wat opvalt is dat binnen de GSG tot nu toe vooral gewerkt wordt vanuit het perspectief van de eigen locatie en nog weinig en beperkt vanuit het perspectief van de onderwijsketen, vertrekkend vanuit de leerling of de student. Samenwerking tussen locaties vindt incidenteel wel plaats, maar niet structureel, niet vanzelfsprekend en daarmee missen we kansen. Ook de doorstroming van VO naar MBO kan beter. Dit koersdocument wil bijdragen aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke onderwijskundige kaders van waaruit we de onderwijsketen(s) vormgeven. Vanuit een gezamenlijke expliciete opvatting over mooi onderwijs gaan we de komende jaren vooral samen ons onderwijs verder ontwikkelen met als vertrekpunt het perspectief van de leerling en de student in plaats van het perspectief van de locatie. Vanuit de locatie kan vervolgens bezien worden hoe aan deze ontwikkeling het best kan worden bijgedragen en hoe iedere medewerker daar het best dienstbaar aan kan zijn.

Als het gaat om zorg en ondersteuning hebben zowel het Gomarus College als ROC Menso Alting een goede naam hoog te houden. Mede vanwege de aanwezigheid van een eigen Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC) en deskundige expertondersteuners op elke locatie lukt het om vorm en inhoud te geven aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van veel leerlingen en studenten. Mede met het oog op de verdere (landelijke en regionale) ontwikkelingen op het gebied van passend en inclusiever onderwijs is het nodig de komende tijd met elkaar onze visie op de (kansen en grenzen) van zorg en onderwijs te herijken. Ook het opnieuw tegen het licht houden van de zorgstructuur die we hebben hoort daarbij.

De afgelopen jaren is er, met name door leidinggevend, veel gesproken over de organisatie-inrichting en -aansturing. Wisselingen op bestuurs- en directieniveau maakten dat dit gesprek zich soms herhaalde en er ook moeheid ontstond doordat beslissingen werden uitgesteld. Sinds mei 2020 is in een zorgvuldig strategietraject opnieuw gewerkt aan het formuleren van een lonkend perspectief en strategische

speerpunten (zie verderop) én aan de principes en uitgangspunten voor inrichting en besturing. Daarbij zijn het proces van gedachtevorming en de gesprekken minstens even waardevol geweest als de uitkomsten. De inrichtingsprincipes en uitgangspunten voor besturing zijn geen absolute, afgeronde waarheden, maar geven vooral richting voor de binnenkort te maken keuzes ten aanzien van de organisatie-inrichting en -aansturing. Ze vormen een vertrekpunt en geven richting om zaken gericht verder uit te werken in de loop van de tijd. Dat betekent dat op onderwerpen de komende tijd verdere verdieping zal plaatsvinden in hoe we met elkaar een duurzame organisatie vormen die flexibel kan inspelen op de uitdagingen die zich voordoen.

Voor de komende jaren liggen er veel kansen om elkaar als locaties te versterken waar wij deze nu nog niet optimaal benutten. Ons bestaansrecht naar de toekomst hangt mede af van de mate waarin wij in staat zullen zijn om niet alleen incidenteel en selectief goed samen te werken, maar elkaar als geheel te versterken. Dit is niet alleen een structuurvraagstuk, maar ook en vooral in hoge mate een cultuurvraagstuk, dat draagvlak en leiderschap vraagt. Daar gaan we met volle energie mee aan de slag.

Waar er enkele jaren geleden behoorlijke forse exploitatieverliezen genoteerd moesten worden, zijn de financiën inmiddels alweer meerdere jaren op orde. Er wordt consequent gestuurd op realisatie van de begroting(skaders) en de afspraken rondom investeringen zijn aangescherpt. De dienstverlening door het OST ligt voor een kleine organisatie als de onze op een goed niveau. Er wordt actief gewerkt aan beleidsvorming, bijvoorbeeld ten aanzien van ons strategisch HR beleid, strategisch ICT beleid, Inkoopbeleid, Risicomanagement, naast de ondersteuning van de locaties in de volle breedte van de bedrijfsvoering. In Leeuwarden en Drachten hebben we prachtige nieuwe schoolgebouwen kunnen openen, voor Leeuwarden staat een nieuwe aanbouw vanwege de forse leerlingengroei in 2022 gepland en in Groningen verwachten we de komende jaren bezig te gaan met meerdere nieuwe schoolgebouwen.

Verlangens en suggesties van onze medewerkers, leerlingen en studenten:

Er is een cultuur waar het gewoon is om met elkaar te bidden.
(docent)

Psychologie moet een vak worden.
(medewerker administratie)

Artikel 23 van de grondwet hebben we niet nodig want onze sterke christelijke cultuur selecteert zelf wel uit.
(stafmedewerker)

Je leert niet voor een zesje, maar voor jezelf.
(docent)

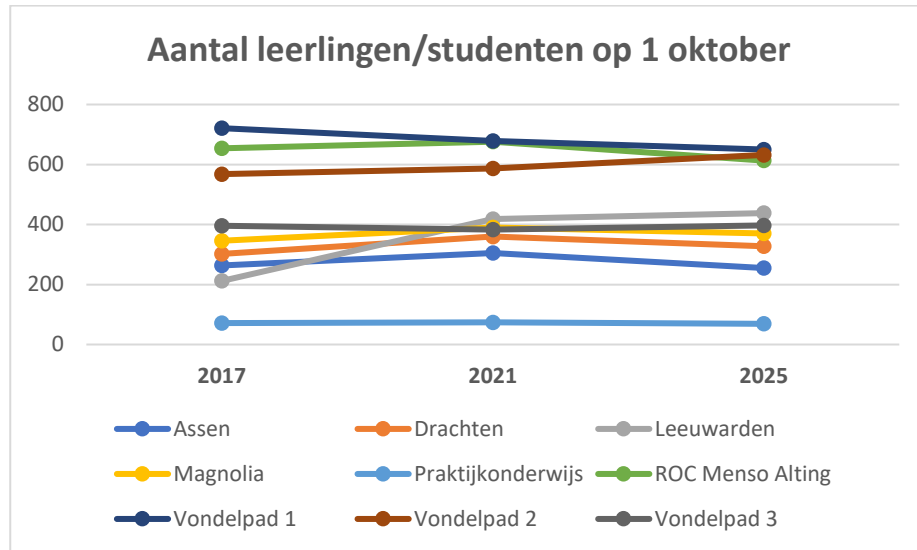
In 2025 zijn we een leergemeenschap waarin er veel van elkaar geleerd wordt, ook door docenten van leerlingen en studenten.
(teamleider)

We benutten de mogelijkheden van de campus veel meer door één vast dagdeel per week voor alle leerlingen en studenten keuzemodules aan te bieden: studenten kunnen een module Spaans volgen en leerlingen kunnen op ons ROC praktische lessen verpleging volgen.
(docent)

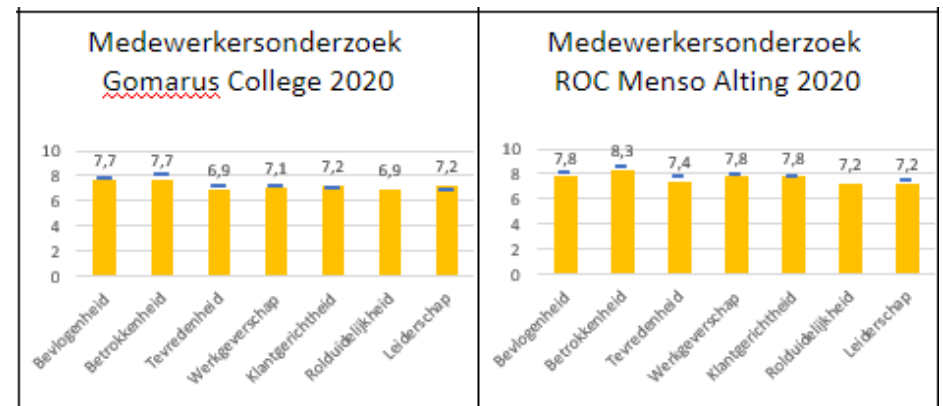
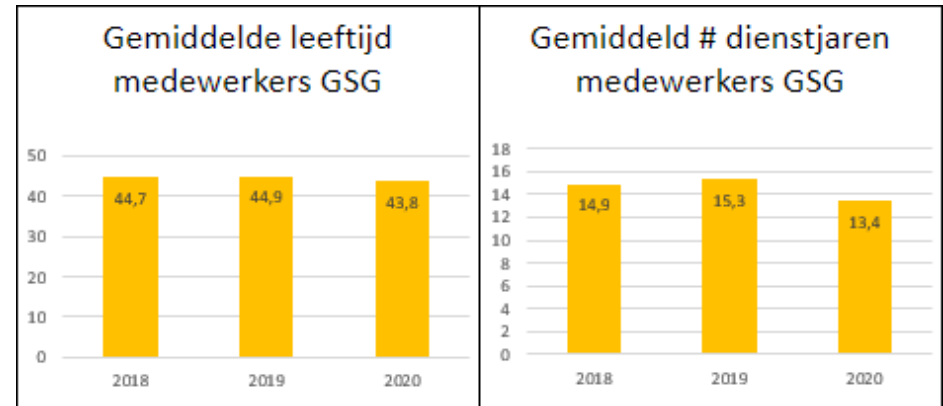
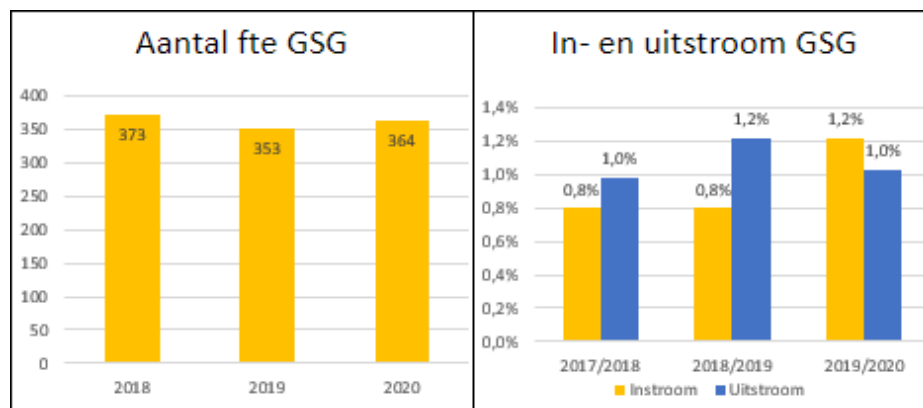
In 2025 maar liefst eerder is er veel meer aandacht voor de gezondheid van leerlingen: statafels in theorielokalen, meer (sport)activiteiten in de pauzes, etc.
(leerling)

Ons onderwijs kenmerkt zich door hart voor elke leerling, hart voor het vak en hart voor de omgeving.
(stafmedewerker)

2. ENKELE FEITEN EN CIJFERS

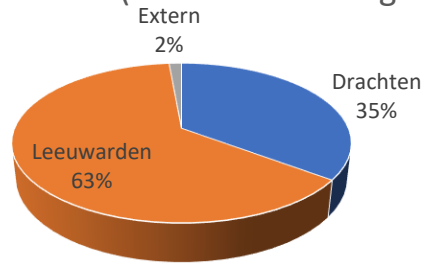


Prognose 2025 o.b.v. cijfers januari 2021. Studenten m.u.v. volwassenonderwijs.
Totaal aantal leerlingen/studenten: 2017: 3534. 2021: 3872. 2025: 3752.

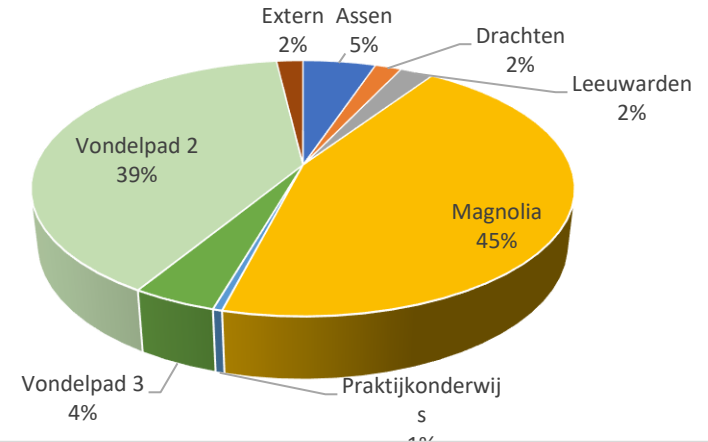


Al meerdere jaren staan verschillende locaties van het Gomarus College in de top van de jaarlijkse Elsevierranglijst van beste scholen. ROC Menso Alting behoort al jaren tot de top-3 van beste ROC's in Nederland in de Keuzegids MBO.

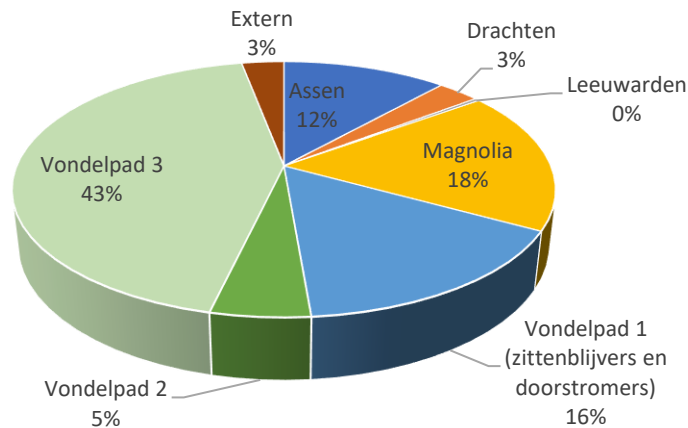
**Herkomst huidige leerlingen havo-4
Leeuwarden (totaal: 71 leerlingen)**



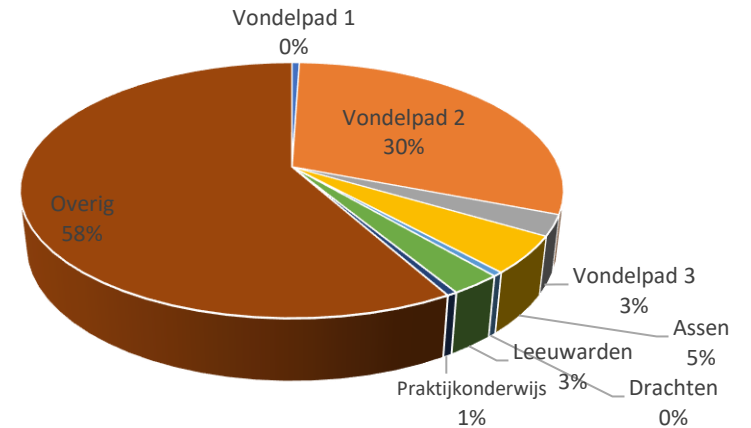
**Herkomst huidige leerlingen vmbo-3
Vondelpad 2 (totaal: 213 leerlingen)**

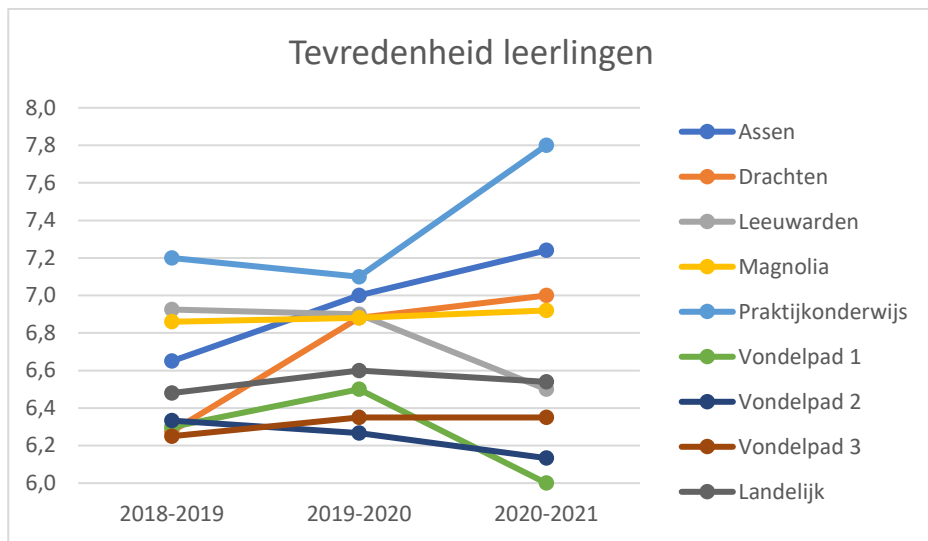


**Herkomst huidige leerlingen havo/vwo-4
Groningen (totaal: 300 leerlingen)**

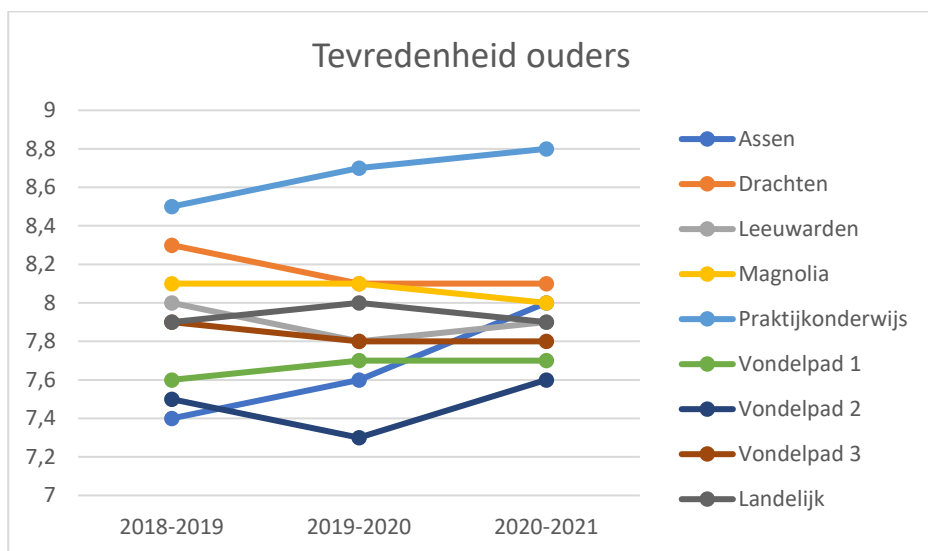


**Herkomst huidige studenten ROC Menso
Alting leerjaar 1 (totaal: 191 studenten)**

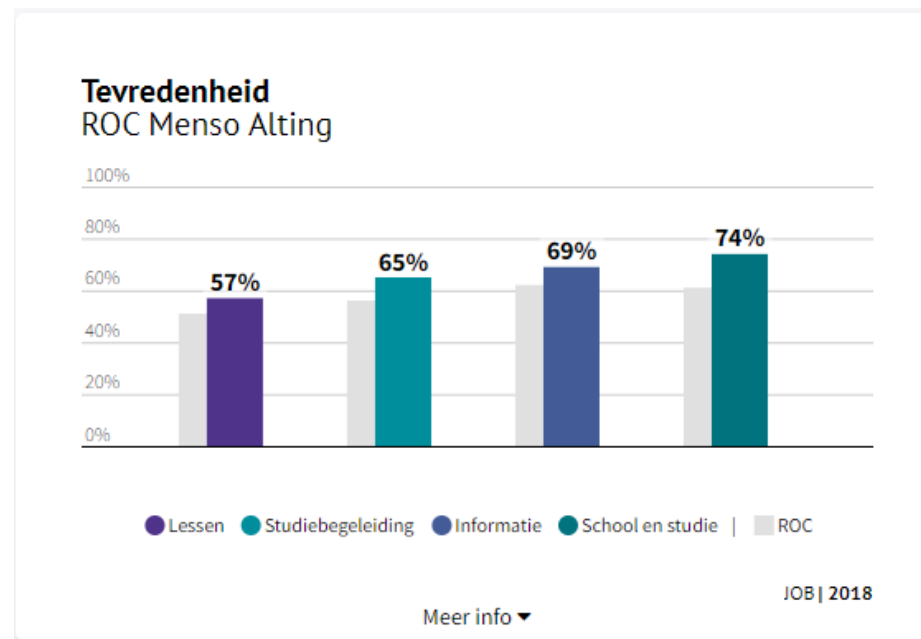




Bron: www.scholenopdekaart.nl.



Bron: www.scholenopdekaart.nl.



Bron: www.mbotransparant.nl. De lichtgrijze balk geeft de landelijke percentages weer: op alle onderdelen zijn studenten van ROC Menso Alting meer tevreden.

3. ONZE OMGEVING

Wij staan midden in de samenleving en zien diverse landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op onze toekomst. De voor ons meest belangrijke externe ontwikkelingen zijn hieronder weergegeven en worden in dit hoofdstuk nader uitgediept. We beogen in dit hoofdstuk geen uitputtend en volledig overzicht te geven van omgevingsfactoren die ons beïnvloeden: wat we hier beschrijven is het resultaat van een paar brainstormsessies in 2021 en is bedoeld als startpunt om als team of locatie verder na te denken over de uitdagingen die op jullie als team en/of locatie af komen.

<p>Daling van het aantal leerlingen en studenten</p> 	<p>Tekort onderwijspersoneel</p> 
<p>Veranderende arbeidsmarkt</p> 	<p>Passend onderwijs</p> 
<p>Artikel 23 vrijheid van onderwijs</p> 	<p>Regionale samenwerking</p> 
<p>Toenemende diversiteit</p> 	<p>Technologische ontwikkelingen</p> 

DALING VAN HET AANTAL LEERLINGEN EN STUDENTEN

Door de demografische ontwikkelingen daalt het totaal aantal leerlingen in het VO in Nederland met 12% tot 2028.ⁱ De te verwachten krimp verschilt per locatie. Ook de deelname aan het mbo neemt de komende jaren naar verwachting af.ⁱⁱ De daling heeft te maken met de afname van het aantal jonge volwassenen en daarnaast volgt een steeds kleiner deel van de vo-leerlingen een vmbo-opleiding. De verwachting is een verdere toename van het aandeel mbo-studenten niveau 4 tot ongeveer 62% van het totale mbo vanaf 2027 en een afname van het aandeel niveau 2 en 3 studenten. Vanaf 2023 stabiliseert het aandeel studenten op niveau 3-opleidingen op ongeveer 22%. Naast de algemene demografische krimpontwikkelingen verwachten we een daling van het aantal mensen dat bewust voor onze school kiest vanwege onze identiteit. De christelijke doelgroep krimpt en ouders die hun kind naar het gereformeerd basisonderwijs sturen, kiezen niet meer automatisch voor het Gomarus College. Een keuze voor ROC Menso Alting vanwege de identiteit alleen komt steeds minder voor. Naast identiteit is onderwijskwaliteit in al haar breedte een steeds belangrijker keuzecriterium geworden. Tegelijkertijd zien we een verbreding van onze doelgroep: jongeren vanuit allerlei basis- en vo-scholen weten ons te vinden. Het is van belang dat we ons blijven onderscheiden als scholen met een sterke identiteit en hoge kwaliteit van onderwijs en ons unieke verhaal overtuigend weten uit te dragen.

TEKORT ONDERWIJSPERSONEEL

Doordat veel mensen met pensioen gaan de komende jaren ontstaan er tekorten op de arbeidsmarkt en een kleine groep werkenden zal de lasten voor een grote groep niet-werkenden moeten opbrengen. Vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep met als gevolg een afnemende instroom bij de lerarenopleidingen zijn belangrijke factoren om rekening mee te houden. Het landelijke tekort spitst zich voor het vo toe op specifieke vakken zoals informatica, natuurkunde, Duits en de technische vakken. Op dit moment lukt het ons de vacatures nog goed in te vullen. Dit zal de komende jaren echter steeds lastiger worden.

VERANDERENDE ARBEIDSMARKT

Niet alleen is er sprake van tekorten op de arbeidsmarkt, maar beroepen ontwikkelen zich ook in hoog tempo. Het is minder duidelijk dan vroeger waar je nu voor wordt opgeleid. Bestaande beroepen en banen verdwijnen of veranderen fundamenteel en nieuwe functies en banen ontstaan en dat gebeurt in een steeds hoger tempo. Dit heeft gevolgen voor hoe en waarvoor we jongeren opleiden. Ook worden arbeidsrelaties anders ingevuld. Er komen meer verschillende manieren om een inkomen te genereren.

PASSEND ONDERWIJS

Het aantal leerlingen en studenten met een zorgvraag neemt toe. Dit komt mede door toename van maatschappelijke problematiek. De landelijke beweging van Passend Onderwijs naar inclusief onderwijs vraagt veel van de inrichting van ons onderwijs en van de kwaliteiten en vaardigheden van docenten. Ook vraagt het om visievorming en scherpere keuzes ten aanzien van de zorg en ondersteuning die wij zelf en/of met anderen kunnen bieden (op locatie, met en bij ons OPDC, met en door externe zorgverleners).

ARTIKEL 23 VRIJHEID VAN ONDERWIJS

Artikel 23 van de grondwet dateert grotendeels uit 1917. Bij de vrijheid van onderwijs staat momenteel vooral de vraag centraal in hoeverre die vrijheid door andere grondwettelijke rechten zou moeten worden beperkt. Het is van belang dat wij zorgvuldig omgaan met onze identiteit en ruimte geven aan alle leerlingen en studenten om zichzelf te zijn. Leerlingen en studenten willen we begeleiden in hun vorming: het ontdekken en vormgeven van hun verhouding tot zichzelf, God, de ander en de wereld om ons heen. Zo lang we die ruimte krijgen, zullen we die ten volle benutten. Wanneer de wetgeving omtrent de vrijheid van onderwijs wijzigt, kan dat forse consequenties hebben voor de inhoud en invulling van ons onderwijs en ons beleid ten aanzien van de toelating van leerlingen en aanstelling van personeel.

REGIONALE SAMENWERKING

De samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven wordt steeds belangrijker. Daarnaast zullen zowel VO- als MBO-scholen meer moeten samenwerken om de demografische krimp en de uitdagingen in het onderwijs te kunnen opvangen. In de bekostiging vanuit de overheid wordt samenwerking steeds vaker als criterium meegenomen en wordt onderlinge afstemming beloofd. Dit betekent dat ook voor ons de (regionale) samenwerking steeds belangrijker wordt.

TOENEMENDE DIVERSITEIT

Toenemende diversiteit is enerzijds intern zichtbaar: medewerkers, leerlingen en studenten hebben in toenemende mate uiteenlopende opvattingen (politiek, religieus, maatschappelijk, milieu, etc.). Dit komt deels door de verbreding van de smalle gereformeerde naar de brede christelijke doelgroep. Ook ervaren we meer uiteenlopende verwachtingen van leerlingen, studenten en ouders over ons onderwijsaanbod, onze aanpak en ondersteuningsmogelijkheden. Anderzijds is er sprake van toenemende diversiteit en toenemend ongemak om daarmee om te gaan (polarisatie) in de maatschappij. Dit vraagt veel van de kwaliteiten van onze medewerkers.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

De wereld en het onderwijs digitaliseren sinds de coronacrisis in een hoog tempo. Leren gebeurt al lang niet meer alleen in het klaslokaal. Door digitalisering kunnen we overal, tijd- en plaatsafhankelijk, kennis tot ons nemen en vaardigheden ontwikkelen. De veranderende leeromgeving dwingt ons na te denken over hoe wij onderwijsactiviteiten inrichten in de fysieke en digitale omgeving: op school, thuis, bij bedrijven en instellingen, et cetera. Dit vraagt om flexibiliteit in het gebruik van schoolgebouwen en investeringen in digitale middelen, naast het uitwerken van onderwijsconcepten het tijd- en plaatsafhankelijk leren ondersteunen.

4. ONS LONKEND PERSPECTIEF

In dit hoofdstuk beschrijven we onze gezamenlijke ambitie richting 2025. We noemen dit ons 'lonkend perspectief': het geeft woorden aan ons verlangen hoe we graag zien hoe het Gomarus College en ROC Menso Alting er in 2025 uitzien.

Wij zijn een scholengemeenschap waar het volgen van Jezus Christus centraal staat. Leerlingen, studenten en medewerkers ontdekken hun talenten en hun plek in de maatschappij in Gods Koninkrijk. Samen ontwikkelen en zijn we op weg naar het mooiste onderwijs van Noord-Nederland.



Verlangens en suggesties vanuit onze medewerkers, leerlingen en studenten:

De school is geen haarlemmerolie voor alle maatschappijproblemen.
(docent)

In de klas differentiëren we op minstens 3 niveaus.
(docent)

We hebben wel een zorgteam, maar er komt ook veel bij docenten terecht. We hebben een pastor op school nodig.
(docent)

De woorden uit onze gezamenlijke ambitie zijn zorgvuldig gekozen na verschillende rondes van bespreking en overweging. De woorden geven veel ruimte voor verder gesprek in de teams over wat we nu precies verlangen en bedoelen. Een paar voorbeelden om het verder over te hebben: Wat betekent het dat Jezus centraal staat als steeds meer leerlingen en studenten aangeven niet meer in Hem te (kunnen) geloven? Wat betekent het 'mooiste' onderwijs: hoe ziet dat eruit voor jouw groep leerlingen of studenten en hoe denken je teamleden daarover? Wat betekent het dat medewerkers hun talenten nog meer en steeds weer ontdekken en inzetten? Naar welke cultuur van samenwerken aan het mooiste onderwijs strekken we ons uit en hoe bouwen we aan die cultuur?

ONTWIKKELEN EN LEVEREN VAN HET MOOISTE ONDERWIJS

Wij inspireren mensen om de wereld een beetje mooier te maken. Wij maken mooi onderwijs en daar zijn we trots op. Dit willen we graag behouden en we benutten kansen en mogelijkheden om het onderwijs nog mooier te maken. Wij bieden leerlingen en studenten de beste plek om zich verder te ontwikkelen en te ontdekken wie zij zijn, wat hun talenten zijn en waarin zij kunnen groeien. Ook hebben we oog en aandacht voor gebrokenheid en falen; we vormen een contrastgemeenschap ten opzichte van de neoliberale maatschappij waarin groei en prestatiedruk de boventoon vormen.

Wat willen we bereiken?

Bij ons op school mogen leerlingen, studenten en medewerkers zijn wie ze zijn, een ieder is immers uniek. We houden rekening met de verschillende leervragen en situaties van leerlingen en studenten. We willen bereiken dat leerlingen en studenten competent zijn in de keuzes die ze gemaakt hebben. Daarnaast willen we bereiken dat leerlingen, studenten en medewerkers als christenen betrokken zijn bij de maatschappij, dichtbij en verder weg.

Hoe maken we dit zichtbaar?

- In alles wat we doen staat de leerling en student centraal. We geven hen kennis, vaardigheden en waarden mee en helpen hen zich te ontwikkelen om te schitteren als Jezus' volgelingen. Docenten zijn onze identiteitsdragers en zijn rolmodel voor onze leerlingen en studenten.
- Voor het vormgeven van het 'mooiste onderwijs' en het zijn van rolmodel, inspirator en identiteitsdrager is de Bijbel ons uitgangspunt. De liefde van God de Vader, die zichtbaar wordt in het lijden, sterven en de opstanding van Jezus voor ons. En wetend dat de Heilige Geest ons helpt om steeds weer naar Hem te zien en anderen en de wereld te zien in liefde en bewogenheid. Bij onze lessen, onderwijsprogramma's, begeleidingsmomenten, buitenschoolse activiteiten, etc. stellen we ons continu de vraag: is dit het mooiste wat we kunnen bieden?
- We streven naar goede relaties door een veilig pedagogisch klimaat, een open cultuur waarin fouten gemaakt mogen worden en we dagelijks leren, en duidelijke communicatie op alle niveaus. We geven leerlingen en studenten niet op. We werken vanuit vertrouwen, hoop en rust waarin het het belangrijkste is dat je gekend en geliefd bent.

DE GEREFORMEERDE SCHOLENGROEP ALS SCHOLENGEMEENSCHAP

Wij vormen als schoollocaties een gemeenschap waarin wij ons aan elkaar gegeven weten. Alleen samen kunnen we het onderwijs toekomstbestendig vormgeven en volhouden. Onze scholen zijn een plaats waar je elke dag met plezier naar toe gaat, als medewerker en als leerling en student. Bij ons krijgen alle leerlingen, studenten en medewerkers de kans eigen talenten te ontdekken en het mooiste uit zichzelf en de ander te halen. Wij haken als scholengemeenschap bewust in op nieuwe (onderwijs)ontwikkelingen en weten deze toe te passen in de praktijk. We zijn gericht op synergie en locaties helpen elkaar zodat overal een hoge kwaliteit van onderwijs gerealiseerd kan worden. Doorlopende leerlijnen zijn vanzelfsprekend.

Wat willen we bereiken?

We bundelen onze krachten om samen het mooiste onderwijs te ontwikkelen en elkaar te versterken. Samen dragen we zorg voor een optimale onderwijsketen om zo toegevoegde waarde te creëren voor onze leerlingen en studenten. We passen relevante onderwijsontwikkelingen en faciliterende en technische ontwikkelingen toe in onze praktijk. Om in te kunnen spelen op externe ontwikkelingen, ontwikkelen we ons naar een wendbare en flexibele organisatie.

Hoe maken we dit zichtbaar?

- We dragen zorg voor doorlopende leerlijnen, zodat de leerling een vervolg kan geven aan zijn/haar onderwijsloopbaan op verschillende plekken binnen onze scholengroep.
- De inhoud van het onderwijs (lesmethoden, lesinhoud, etc.) en de organisatie van het onderwijs (huisvesting, faciliteiten, ict, etc.) sluit aan bij de belevingswereld van onze leerlingen en studenten.
- Onze medewerkers worden uitgedaagd om zich te blijven ontwikkelen om mee te kunnen met nieuwe ontwikkelingen en aan te kunnen sluiten bij de leerlingen en studenten.

HET VOLGEN VAN JEZUS CHRISTUS STAAT CENTRAAL

Wij vormen een gemeenschap waar we vanuit de liefde van Jezus Christus alle leerlingen en studenten die zich thuis voelen bij onze identiteit bieden wat ze nodig hebben voor het leven. Op onze scholen is christen-zijn de basis voor alle activiteiten die in en buiten de lesmomenten worden georganiseerd. We hebben aandacht voor de groeiende diversiteit in geloofsopvattingen en in Bijbel- en geloofskennis onder leerlingen, studenten en ouders.

Wat willen we bereiken?

De scholen begeleiden de leerlingen en studenten in het ontdekken van Gods liefde. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen en studenten zelf woorden kunnen geven aan hun christen-zijn en zich veilig voelen op school. Samen met bijvoorbeeld ouders, kerken en anderen leven we jongeren voor en begeleiden hen in het volgen van Jezus. Leerlingen en studenten die hun opleiding hebben afgerond zijn in staat om hun rol in de maatschappij te vervullen als christen.

Hoe maken we dit zichtbaar?

- Onze medewerkers vervullen een belangrijke rol als identiteitsdrager, inspirator en rolmodel voor leerlingen en studenten.
- Onze scholen zorgen voor dagopeningen en vieringen die aansluiten bij deze tijd en bij het niveau van de leerling en student.
- Leerlingen en studenten ervaren dat medewerkers onderling zich verbonden weten in Christus en daarop aanspreekbaar zijn.

LEERLINGEN, STUDENTEN EN MEDEWERKERS ONTDEKKEN HUN TALENTEN EN HUN PLEK IN DE MAATSCHAPPIJ IN GODS KONINKRIJK

Onderwijs bij onze scholen betekent veel meer dan een diploma behalen: leerlingen en studenten leren hun competenties en kwaliteiten kennen en worden vaardig in het omgaan met allerlei lastige persoonlijke en maatschappelijke vraagstukken. Op onze scholen helpen we leerlingen en studenten hoe ze hun plek in de maatschappij in kunnen nemen en zich kunnen inzetten voor een mooiere samenleving. We geloven dat onze scholen deel uit maken van Gods Koninkrijk; samen ontdekken we wat God ons heeft beloofd en van ons vraagt (onze 'roeping' als leerling, student, medewerker). Medewerkers blijven levenslang leren en bekwamen we in hun rol als identiteitsdrager en voorbeeldfiguur.

Wat willen we bereiken?

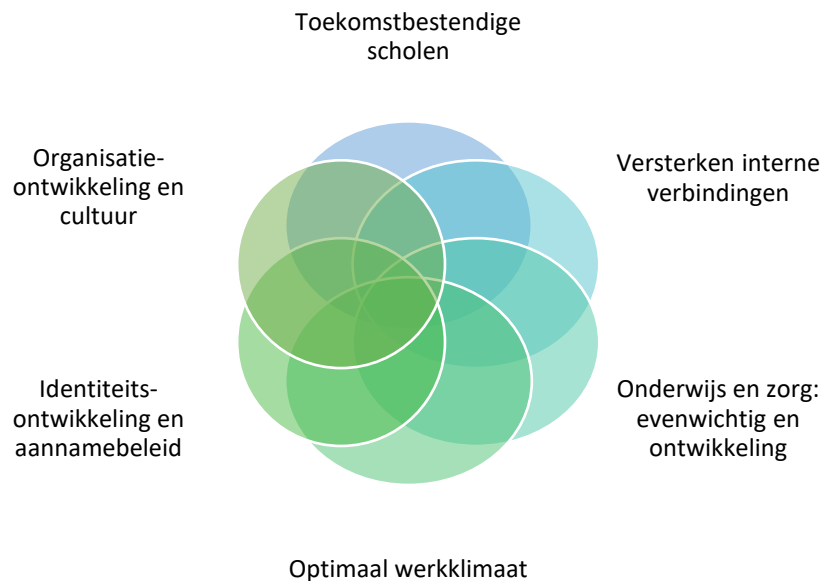
We beogen met leerlingen en studenten te ontdekken wat God ons heeft beloofd en van ons vraagt (onze 'roeping'). Dit raakt de omgang met onszelf, met God, met de ander en de wereld. We willen met elkaar ervaren dat samen je geloof beleven de moeite waard is. We investeren in de toerusting van onze medewerkers als belangrijkste identiteitsdragers en werken aan een cultuur waarin we elkaar inspireren in het verwoorden en vormgeven van onze school-identiteit.

Hoe maken we dit zichtbaar?

- We zetten op onze scholen allerlei manieren in om Gods Koninkrijk te ervaren en te beleven. Als scholengemeenschap vormen we een werk- en leergemeenschap van betrokken christenen en bereiden we leerlingen en studenten die hier open voor staan voor om hun plek in te nemen in de maatschappij en ook in de lokale kerk en gemeente.
- Voor burgerschap en vorming ontwikkelen we duidelijke leerlijnen.
- We investeren in Bijbel- en geloofskennis, pastoraat, het onderlinge gesprek tussen medewerkers over geloofsopvattingen, hoe we daarover in gesprek zijn in de klas met leerlingen en studenten, en in een schoolcultuur waarin we stimulerend en positief met het christelijke geloof bezig zijn.

5. ONZE STRATEGISCHE SPEERPUNTEN

In het vorige hoofdstuk hebben we ons lonkend perspectief toegelicht. Dit lonkend perspectief hebben we vertaald naar zes strategische speerpunten waar we de komende jaren aan willen werken. Deze speerpunten geven richting aan de beleidsontwikkeling van onze scholengroep als geheel en van alle scholen. Deze strategische speerpunten zijn vertaald naar een aantal actiegebieden. Deze actiegebieden vormen onze agenda, ons spoorboekje voor de komende jaren. De strategische speerpunten en actiegebieden worden concreet uitgewerkt in de jaaragenda's van de verschillende GSG-brede portefeuillesⁱⁱⁱ en in de schoolplannen van het Gomarus College en ROC Menso Alting.^{iv}



Verlangens en suggesties vanuit onze medewerkers, leerlingen en studenten:

Onze school in 2025: Er is meer eenheid tussen de locaties.
(stafmedewerker)

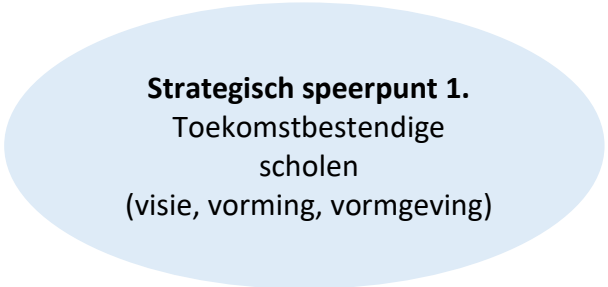
In 2025 geven we het onderwijs praktijkgericht vorm,
waar jezelf je leerroute kunt vormgeven
(naast een breed, verplicht deel met generieke vakken en vorming).
(directeur)

Sta open voor niet-christelijke studenten en leerlingen.
Het is prima als ze na een tijd toch naar een andere school
vertrekken omdat ze onze school te christelijk vinden.
En: het is fantastisch als ze volgeling van Jezus worden door
wat ze horen en meemaken op school!
(docent)

Voorbeeldgedrag van medewerkers is minstens
zo belangrijk als wat we in woorden zeggen.
(leerling)

Wat moeten we behouden? Aandacht voor leerlingen.
Leerlingen kunnen zichzelf zijn met alle zorg die er is.
(docent)

Wat zijn onze uitdagingen? We hebben wel maatschappijleer
gehad op het Gomarus College, maar dat was te beperkt:
doe meer met vormingsonderwijs.
(student)



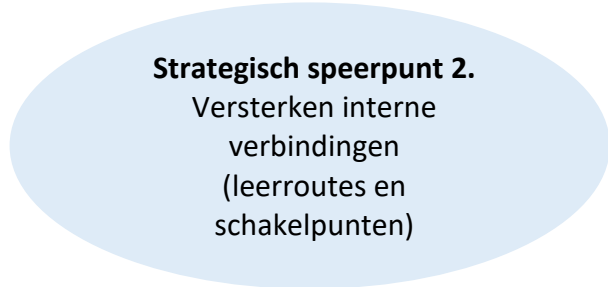
Strategisch speerpunt 1.
Toekomstbestendige
scholen
(visie, vorming, vormgeving)

We herijken waar nodig onze onderwijsvisie en opvattingen over leren, ontwikkelen, groeien en ontdekken binnen het vo en het mbo. Om onze ambities te kunnen realiseren zijn de randvoorwaardelijke zaken op orde, waaronder ICT, huisvesting, financiën, marketing, etc.

Actiegebieden

We gaan onze onderwijsvisie en opvattingen over leren, ontwikkelen, groeien en ontdekken actualiseren en verder expliciteren. Gezamenlijk gaan we invulling geven aan wat we verstaan onder mooi onderwijs. Elementen die hierin terug komen zijn onder andere hoe we werken aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming en hoe we invulling willen gaan geven aan burgerschap en vormend onderwijs.

We zorgen dat de randvoorwaarden aanwezig zijn, waaronder goede schoolgebouwen met voldoende frisse lucht, voldoende en goedwerkende ICT-middelen, meer statafels en voorzieningen die bewegen stimuleren, etc.



Strategisch speerpunt 2.
Versterken interne
verbindingen
(leerroutes en
schakelpunten)

Wij vormen als schoollocaties een gemeenschap waarin wij ons aan elkaar gegeven weten. Vanuit het perspectief van leerling en student ontwikkelen we doorlopende leerlijnen en leerroutes.

Actiegebieden

Gezamenlijk versterken we de leerroutes van onderbouw naar bovenbouw, met name tussen de verschillende locaties. We versterken en ontwikkelen doorlopende leerlijnen en gezamenlijke leerroutes van vmbo en havo naar ons mbo.

We richten logische overlegplatforms in waarin onderlinge inspiratie en afstemming kan plaatsvinden en creëren meer mogelijkheden om bij elkaar in de 'keuken' te kijken.

Strategisch speerpunt 3.

Onderwijs en zorg:
evenwichtig en in
ontwikkeling

Passend en Inclusief Onderwijs stelt hoge eisen aan docenten om aan de groeiende verscheidenheid aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen en studenten tegemoet te komen. Onze zorg- en ondersteuningsstructuur is duurzaam ingericht.

Actiegebieden

We hebben veel deskundigheid in huis op zowel de locaties als bij het OPDC. We gaan de rollen en verantwoordelijkheden verduidelijken van docenten, mentoren / coaches, onderwijsondersteuners, expertondersteuners en het OPDC. Onze zorg- en ondersteuningsstructuur gaan we duurzaam inrichten ook in relatie tot de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Hierbij is tevens aandacht voor het scholen van docenten op het gebied van gedragskennis, kinder- en jeugdproblematiek, maatschappelijke vraagstukken en differentiëren op meerdere niveaus.

Strategisch speerpunt 4.

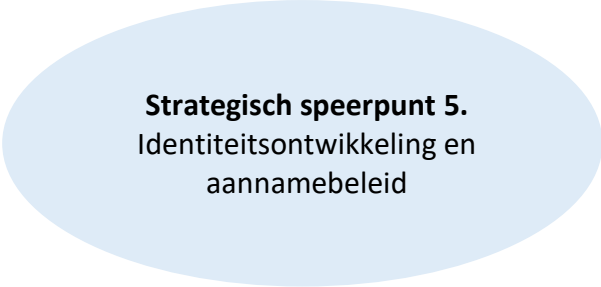
Optimaal werkklimaat

We vinden het van groot belang dat we een aantrekkelijke werkgever zijn en wij onze medewerkers inspireren en een uitdagende leeromgeving bieden. Leerlingen, studenten en medewerkers beschikken over faciliteiten die bijdragen aan een optimale schoolomgeving.

Actiegebieden

We versterken de teams door professionalisering en leiderschapontwikkeling en creëren doorgroeimogelijkheden binnen en tussen het Gomarus College en ROC Menso Alting. We werken aan rust, ruimte en regelmaat opdat het onderwijs en de onderwijsontwikkeling tot bloei komen.

We vernieuwen waar nodig onze schoolgebouwen en onderwijsmiddelen voor leerlingen, studenten en medewerkers.



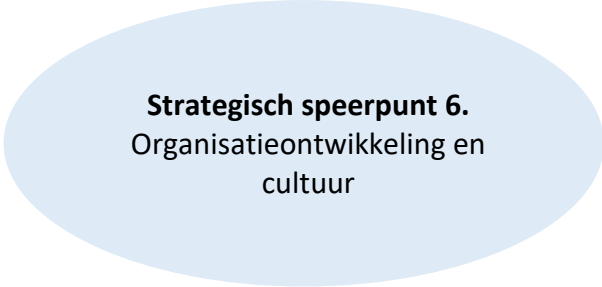
Strategisch speerpunt 5.
Identiteitsontwikkeling en
aannamebeleid

We blijven doordenken wat het (praktisch) betekent om gereformeerde school te zijn in deze tijd en rusten onze medewerkers hierin toe. De vraag van de samenleving verandert. Dit vraagt om het opnieuw vaststellen van ons aannamebeleid.

Actiegebieden

We rusten onze medewerkers toe en bevorderen het gesprek over allerlei thema's, zowel intern als ook met ouders, (stage)bedrijven, ketenpartners, etc. We organiseren jaarlijks een 2-daagse en andere vormen van ontmoeting voor onze medewerkers. Hierbij is ook aandacht voor hoe om te gaan met de veranderende doelgroep en wat dit betekent voor onze identiteit.

Het Gomarus College overweegt opnieuw het aannamebeleid van leerlingen, waarbij identiteitsborging, schoolklimaat en gastvrijheid een plek hebben.



Strategisch speerpunt 6.
Organisatieontwikkeling en
cultuur

We kiezen bewust voor 'samen'. We zijn één organisatie met twee sterke scholen: waar mogelijk versterken we elkaar (VO en MBO, en VO-locaties onderling). We investeren in leiderschapsontwikkeling en de professionele ontwikkeling van medewerkers en teams.

Actiegebieden

Met name in de bedrijfsvoering gaan we vervolgstappen zetten in het formuleren van eenduidige kaders vanuit het vertrekpunt 'samen, tenzij'. Bestuur en directeuren geven gezamenlijk leiding aan de uitvoering van de strategische agenda en (beleids)-ontwikkeling in de verschillende portefeuilles. We kiezen in 2022 voor een organisatie-inrichting en -aansturing die dienstbaar zijn aan onze koers en strategie en verwoorden opnieuw wat je als werknemer van de GSG mag verwachten en omgekeerd wat we als werkgever van de werknemer verwachten. We investeren in versterking van leiderschap en ondersteuning zodat docenten duidelijkheid en ruimte ervaren en hun aandacht kunnen richten op het onderwijs en onze leerlingen en studenten.

Om samen de onderwijsketen te versterken en meer van elkaar te leren, creëren we mogelijkheden voor ontmoeting (interviews, werkbezoeken, delen van *good practices* en nieuwe ideeën) en werken we op allerlei manieren aan een cultuur die is gebaseerd op feiten in plaats van vooronderstellingen en op vertrouwen en het onderlinge verlangen elkaar sterker te maken.

VASTSTELLING EN VOETNOTEN

- De Medezeggenschapsraad van het Gomarus College heeft op 15 februari 2022 ingestemd met de vaststelling van deze Strategienota GSG 2022-2025.
- De Ondernemingsraad van ROC Menso Alting heeft op 15 december 2021 ingestemd met de vaststelling van deze Strategienota GSG 2022-2025.
- De Studentenraad van ROC Menso Alting heeft op 16 december 2021 ingestemd met de vaststelling van deze Strategienota GSG 2022-2025.
- De Raad van Toezicht van de GSG heeft op 2 december 2021 goedkeuring verleend aan de beoogde vaststelling van deze Strategienota GSG 2022-2025.
- De voorzitter van het College van Bestuur, dhr. Edwin van Hoorn, heeft op 16 februari 2022 deze Strategienota GSG 2022-2025 vastgesteld.

ⁱ Strategisch kader VO-raad 2020-2025.

ⁱⁱ Zie bijvoorbeeld de OCW Referentieraming 2021.

ⁱⁱⁱ Sinds oktober 2020 werken we op directieniveau met een negental GSG-brede portefeuilles: Onderwijs & Kwaliteit, Zorg & Begeleiding, Identiteit en Schoolcultuur, HR en Organisatieontwikkeling, ICT, Financiën & Control, Facilitair & Inkoop, Huisvesting, Marketing & Communicatie. Per portefeuille is één van de directeuren portefeuillehouder; in die rol fungeert hij of zij als gemandateerd opdrachtgever namens het Directieoverleg GSG en is hij of zij een voorpost bij de beleidsontwikkeling binnen die specifieke portefeuille.

^{iv} Bij 'schoolplannen' gaat het hier om het Strategische Beleidsplan ROC Menso Alting 2023-2027 (vernieuwde versie van het SBP ROC Menso Alting 2018-2022), het Schoolplan/SBP Gomarus College 2023-2027 (vernieuwde versie van het Schoolplan Gomarus College 2020-2022) en de locatiejaarplannen die per schooljaar worden uitgewerkt en de speerpunten en actiegebieden/projecten per locatie weergeven.