

DE KOERS SGOMB 21-23

ONZE MISSIE

“SgOMB biedt dicht bij huis, ambitieus en eigentijds onderwijs op maat aan leerlingen van 2 tot 18 jaar in een uitdagende en dynamische leeromgeving. Daarbij zetten wij in op het bieden van kansen en talentontwikkeling. We helpen de leerlingen om een toekomstrichting te vinden die bij hen past, zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken voor hun vervolgstudie. De scholengroep biedt ruimte voor verschillende geloofsovertuigingen. We richten onze blik op de wereld en koesteren diversiteit. We zijn trots op onze rol binnen de samenleving en voelen ons verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van onze leerlingen en medewerkers.”

KERNWAARDEN STERK

Bij het uitvoeren van deze missie baseren wij ons op gezamenlijke kernwaarden die verankerd zijn in ons dagelijks handelen. Ze geven houvast aan onze medewerkers, onze leerlingen, ouders en iedereen met wie we samenwerken om het beste onderwijs in de regio te realiseren. Deze zijn verwoord in een vijftal kernbegrippen.

Onze kernbegrippen daarbij vormen het woord STERK.

Samenwerken:

We leren met en van elkaar, met en van onze leerlingen, hun ouders en onze partners. Samen werken we aan het beste onderwijs in de regio.

Trots:

We zijn trots op onze leerlingen, op onze medewerkers en op de resultaten die ze bereiken. Ook zijn we trots op onze samenwerkingsverbanden. We zijn er trots op dat we de onderwijspartner in de regio zijn.

Eigentijds:

We bieden onderwijs van nu, in het nu. Een modern aanbod van gepersonaliseerd, maatschappelijk relevant onderwijs, met nieuwe, interactieve werkvormen en hulpmiddelen.

Richting de wereld:

We zijn ‘Wereldscholen in de Betuwe’. We bereiden onze leerlingen voor op hun rol in de maatschappij, zodat zij uitgroeien tot wereldburgers.

Kansen bieden:

We bieden kansen. Aan leerlingen, maar ook aan medewerkers. Talentontwikkeling en maatwerk staan centraal, zowel in ons onderwijsaanbod als in ons personeelsbeleid. Samen werken we aan een leven lang leren.

ONZE FILOSOFIE

Om STERK te kunnen opereren, krijgen en nemen op alle niveaus leerlingen en medewerkers de leiding binnen onze scholengroep. Een leerling neemt (naarmate hij/zij ouder wordt hopelijk in toenemende mate) de leiding over zijn/haar eigen schoolwerk. Medewerkers (zowel docenten, ouders als schoolleiders) hebben de leiding over hun eigen werkzaamheden, hun eigen ontwikkeling en sturen tevens mee in de ontwikkeling van hun team/vaksectie of schoolbrede ontwikkelingen.

Leidinggeven en nemen is dus niet alleen voorbehouden aan iemand met een coördinerende of leidinggevende functie. We doen er allemaal aan mee. Hierbij stellen wij onszelf steeds de vraag:

Hoe kunnen WIJ HET nog BETER doen?

Deze vraag bevat drie belangrijke waarden:

1. **HET:** het primaire proces centraal, het leerproces van leerlingen optimaal faciliteren.
2. **WE:** wat kan ik, jij, wij, *ieder vanuit zijn eigen rol* bijdragen, dus nadrukkelijk SAMEN.
3. **BETER:** doorlopend verbeterstappen maken, in wisselwerking met ontwikkelingen ‘buiten en binnen’.

ONZE STRATEGISCHE DOELEN VOOR 2021-2023

Vanuit ons strategisch beleidsplan en de vraag: **Hoe kunnen WIJ HET nog BETER doen?** hebben we voor de periode 2021-2023 nagedacht over STERKE strategische doelen. Hieruit volgde dat we de scholen duidelijk willen positioneren in de regio, het eigenaarschap van leerlingen in het leerproces willen vergroten en het personeelsbeleid willen versterken. Daarbij hebben we de komende 2-3 jaar te maken met de effecten van corona; immers leerlingen hebben zich anders ontwikkeld, op het gebied van online leren en ICT-toepassingen hebben we grote stappen gemaakt, het denken over wat goed onderwijs is, is veranderd. De effecten van corona zullen de komende 2-3 jaar zeker gevolgen hebben voor de inkleuring van onze doelen.

Hieronder beschrijven we hoe **De Koers 21-23** eruitziet en de drie hoofddoelen waaraan we de komende jaren gaan werken om deze richting te bereiken¹.

DE KOERS SGOMB 21-23

Wij zijn een scholengroep met een lokale functie. Onze scholen hebben een nauwe relatie met de lokale gemeenschap en nemen zo nodig een voortrekkersrol op zich om de lokale gemeenschap te verstevigen. Wij maken ons STERK voor het in stand houden van kwalitatief goed, thuisnabij en kleinschalig georganiseerd onderwijs, waarbij elke leerling en medewerker zich gezien en gekend voelt.

Bij deze lokale aanpak past ook dat we leerlingen intensief coachen om na te denken over de (leer)doelen die zij zelf willen bereiken en de wijze waarop ze dat doen. Dit doen we omdat wij erin geloven dat het leren van de leerling een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen leerling (ouder/verzorger) en docent. We zetten in op maatwerk en eigentijdse leervormen om in te spelen op de verschillende leerbehoeftes van leerlingen.

Dit geldt niet alleen voor leerlingen maar ook voor onze medewerkers. Via goed personeelsbeleid stimuleren we dat medewerkers blijven reflecteren op hun eigen handelen en ondersteunen we hen en daarmee de professionele ontwikkeling van onze scholen.

De volgende doelen horen daarbij:

Doel: Een stevige band met de lokale gemeenschap

1. Onze scholen zetten actief in op het verstevigen van de band met de lokale gemeenschap.

Bijvoorbeeld door het gebouw ter beschikking te stellen aan andere lokale partijen, door leeropdrachten 'in de echte werkelijkheid' van de regionale omgeving te organiseren en door het intensiveren van de contacten met primair onderwijs om een doorlopende leerlijn voor leerlingen te realiseren. Zeker ook met het oog op eventuele achterstanden als gevolg van corona.



¹ Randvoorwaarden

Uiteraard vraagt deze koers ook om verstandige beslissingen op het gebied van financiën, huisvesting, ICT, etc. De ontwikkeling op deze gebieden hangt samen met en is ondersteunend aan de koers en staat beschreven in beleidsdocumenten als: meerjarenbegroting, strategisch huisvestingsplan en het ICT-beleidsplan.

2. Onze scholen vervullen een actieve rol in de samenwerking met andere partners in de regio.

Bijvoorbeeld in de samenwerking met gemeentes om te komen tot goede jeugdzorg en huisvesting voor de scholen.

3. Onze ouders/verzorgers worden actief bij de school betrokken.

Bijvoorbeeld door actieve klankbordgroepen in te richten rondom de ontwikkeling van de school, maar ook door ouders/verzorgers vanuit hun eigen beroep te betrekken bij bijvoorbeeld gastlessen of profiel-/studiekeuze-activiteiten.

4. Onze scholen versterken elkaar.

Bijvoorbeeld door professionele samenwerking binnen vakgebieden, door te leren van en met elkaar via intervisie, door het vormgeven van een gezamenlijke opleidingsschool, het 'delen' van personeel en het bieden van (tweede) kansen aan leerlingen.

Doel: Gedeelde sturing in het leerproces

Gepersonaliseerd leren betekent voor ons een onderwijsleerproces waarin de verantwoordelijkheid voor het leren van de leerling uitdrukkelijk gezamenlijk gedragen wordt door leerling, ouder/verzorger en docent. Wij willen dat leerlingen (leren) nadenken over de (leer)doelen die ze willen bereiken en de wijze waarop ze dat doen. Om goed aan te sluiten bij de verschillen in leerbehoeften van leerlingen, zetten wij het leerdoelgericht werken centraal in ons onderwijs.

1. Onze scholen zetten in op de verdere ontwikkeling van formatief leren/toetsen, maatwerk, keuzevrijheid en differentiatie.

Dit vraagt ook om een vertaling naar leermiddelen en (meer methode-onafhankelijke) lesvormen waarbij ICT uiteraard ook een rol speelt. We maken hierbij gebruik van wat we hebben geleerd tijdens de coronaperiode en breiden deze ontwikkelingen verder uit.

Bijvoorbeeld door vakken eerder af te sluiten, op een hoger niveau te volgen of op eigen wijze aan te tonen dat het leerdoel behaald is, door leermiddelen te kiezen die formatief en adaptief zijn, door online leren te blijven toepassen en STO-gelden goed in te zetten.

2. Onze scholen intensiveren de coachingsmomenten. De coaching richt zich zowel op de (leer)doelen, het leerproces als het welzijn van de leerling. Hiermee proberen we ook de uitstroom van leerlingen (naar bijvoorbeeld het VSO) te beperken.

Bijvoorbeeld door wekelijks (met behulp van de extra corona-middelen) met elke leerling een coachingsgesprek in te lassen over hoe het leren deze week is gegaan.

Doel: Verder ontwikkelen van goed personeelsbeleid

Het realiseren van onze koers gebeurt op school, in de klas. Onze koers komt in zicht als elke medewerker zich de vraag stelt: "wat betekent deze koers voor mijn handelen, wat moet ik anders doen, bij- of afleren?". Net als bij leerlingen vragen we ook van onze medewerkers om na te denken over de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school. Dit is (nog) niet voor iedereen vanzelfsprekend en vraagt om verdere vormgeving van goed personeelsbeleid. Dat betekent in elk geval:



- 1. Onze leidinggevenden zijn vaardig in het *continu* voeren van 'het goede gesprek'.**
Bijvoorbeeld door duidelijk te zijn over de noodzakelijke professionele ontwikkeling, ondersteuning te geven bij het organiseren daarvan, ruimte te bieden aan de wijze waarop deze ontwikkeling tot stand komt en door een voorbeeld te zijn ten aanzien van professionaliteit en kwaliteitszorg. Dit alles onder het motto: 'veeleisend ondersteunend'.

- 2. Onze docenten organiseren een (bovenschools) professionaliseringsaanbod waarbij het 'leren van en met elkaar' centraal staat.**
Bijvoorbeeld door ruimte te bieden voor intervisie, leergemeenschappen en andere vormen van collegiaal leren of door het verbreden van de opleidingsschool en het bieden van bovenschools cursusaanbod.

- 3. Onze directeuren maken samen werk van een strategische personeelsplanning, zodat we ondanks de krimp een kwalitatief hoogwaardig personeelsbestand blijven houden.**
Bijvoorbeeld door regelmatig te controleren of het huidige personeelsbestand past bij de afgesproken koers, door te zorgen voor breed geschoolde collega's die 'van meerdere markten thuis' zijn en door het zoeken van samenwerkingspartners waarmee we onze flexibele schil kunnen vergroten.