



Noord
de gouw
christelijk college

Strategisch Beleidsplan 2024-2028

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2024-2028

'Onze koers voor de komende jaren'

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs

Christelijk College de Noordgouw
mavo, havo en atheneum

Inhoud

Voorwoord

H1 Onze uitgangspunten

- | | | |
|-----|--------------------------------------|---|
| 1.1 | Missie - Waar staan we? | 3 |
| 1.2 | Visie - Waar gaan we voor? | 4 |
| 1.3 | Kernwaarden | 4 |
| 1.4 | Identiteit | 4 |
| 1.5 | Organisatie | 4 |
| 1.6 | Inspraak | 5 |
| 1.7 | Toezicht | 5 |
| 1.8 | Organogram | 6 |
| 1.9 | Communicatie en verantwoordelijkheid | 6 |

H2 Onderwijsopdrachten en -ambities

- | | | |
|-----|---------------------------|---|
| 2.1 | Onderwijsopdracht | 7 |
| 2.2 | Maatschappelijke opdracht | 7 |
| 2.3 | Tijdspad en prioritering | 7 |
| 2.4 | Evaluatie en vastlegging | 7 |

H3 Van thema tot uitwerking, gevolgd door indicatoren

Voorwoord

Dit strategisch beleidsplan heeft een duur van vier jaar. In zo'n periode kan er van alles gebeuren. De maatschappij die verandert, een andere politieke kleur of een ander onderwijslandschap. Het strategisch beleidsplan 2024-2028 van de Noordgouw zet een koers uit en dient als kompas, maar slaat wat ons betreft ook de vleugels uit. Die staan voor ambities. Niet voor niets hebben we een (kerk)uil met een enorme spanwijdte in ons beeldmerk opgenomen.

Onze ambitie is helder: het nog meer centraal stellen van de leerling. Daarbij is ook een belangrijke rol weggelegd voor de professional, zowel de directie, docenten als ondersteunend personeel. We gaan steeds meer toe naar een cultuur van verantwoordelijkheid. Dat betekent dat de leerling meer betrokken en eigenaar wordt van zijn/haar leerproces. De medewerker blijft zich ontwikkelen om de leerling blijvend te kunnen bedienen. Ouders en verzorgers hebben ook een rol in hún betrokkenheid.

In dit strategisch beleidsplan geven we op hoofdlijnen richting aan ons onderwijs en beschrijven we hoe wij vorm geven aan onze open christelijke identiteit. Ook benoemen wij de maatschappelijke ontwikkelingen en hoe we hierop verantwoordelijkheid nemen binnen ons onderwijs. In het schoolplan worden acties voor de komende vier schooljaren specifiek uitgewerkt. De nadere inrichting en uitwerking van het strategisch beleidsplan en schoolplan is vervolgens aan de afdelingen in de afdelingsbeleidsplannen en de secties in de vaksectieplannen.

Ik geloof dat (ons) onderwijs een wezenlijke bijdrage levert aan wie je bent, wat je kunt en waar je naar toe wilt. Met als basis een veilige en leuke tijd bij ons op school. Voor iedereen, waarbij het gaat om je individuele ontwikkeling, je eigen ambities en uiteindelijk je loopbaankeuzes. Daarom past dit strategisch beleidsplan ook zo goed bij onze slogan. Nu, volgend jaar, in 2026, 2027 en ook nog in 2028: de Noordgouw werk(t) met jouw talent.

Chris van der Meulen
rector-bestuurder



H1 Onze uitgangspunten

1.1 Missie - Waar staan we voor?

Noordgouw is een open christelijke school voor mavo, havo en atheneum.

- We bieden ruimte voor verschillen in beleving van het christelijk geloof en hebben respect voor andere levensovertuigingen.
- We hebben oog voor het unieke van elk mens en stimuleren ieders persoonlijke ontwikkeling. Het doel is dat elke leerling zich optimaal ontwikkelt.
- We leren de leerling om als kritische wereldburger deel te nemen aan de samenleving van nu en morgen.
- We dagen uit tot goede prestaties op het gebied van kennis en vaardigheden, zodat een goede aansluiting op het vervolgonderwijs gewaarborgd is.

1.2 Visie - Waar gaan we voor?

- We bevorderen eigenaarschap, verantwoordelijkheid, participatie en persoonlijkheidsontwikkeling bij de leerling.
- We stimuleren onderwijsvormen die keuzes en betekenisvol leren mogelijk maken.
- We geven ruimte om daarin nieuwe wegen te bewandelen.
- We blijven ons ontwikkelen als 'lerende organisatie'.

1.3 Kernwaarden

Op de Noordgouw hebben wij samen onze kernwaarden bepaald. Dat zijn veiligheid, eerlijk, respect, aandacht en ambitie. Ze geven ons richting aan het uitvoeren en ondersteunen ons bij het bereiken van onze missie en inhoud geven aan onze visie.

1.4 Identiteit

We zijn een open christelijke school met een christelijke identiteit en de Bijbel geeft ons daarbij dagelijks inspiratie. Op de Noordgouw willen we die overtuiging terug laten komen in onder meer dagopeningen, waarbij we oog en oor hebben voor het verschil in achtergrond, geloof dan wel levensbeschouwing. Daarom blijven wij met onze waarden en normen de verbinding en de dialoog houden.

Medewerkers en leerlingen van onze school hebben zowel een christelijke als een niet-christelijke komaf. Van het personeel vragen we dat zij achter de christelijke identiteit staan en meewerken aan christelijke vieringen. Binnen de school ziet de identiteitscommissie toe dat het gesprek over de invulling van de identiteit en de verscheidenheid in achtergrond, geloof of levensbeschouwing blijvend wordt gevoerd.

1.5 Organisatie

Schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit een rector-bestuurder en vier schoolleiders. De rector vormt samen met de schoolleiders de directie. De directie houdt zich bezig met het aansturen van de dagelijkse gang van zaken.

Onderwijsteams

Elk onderwijsteam is verantwoordelijk voor een goed pedagogisch en didactisch klimaat en onderwijskundige en pedagogische ontwikkeling. Een onderwijsteam bestaat uit ongeveer 8-10 docenten die leiding en sturing geven aan 100-120 leerlingen. De onderwijsteams staan onder leiding van de schoolleider (2 of 3 per

schoolleider) en vergaderen wekelijks met elkaar. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen wij naar deze link: stichting-leerkracht.nl/kennisbank/teamindeling-vo

Vaksecties

We hebben 15 vaksecties met ieder een eigen sectievoorzitter. De vaksecties zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de vakinhoud, de doorgaande leerlijnen, opbrengstgericht werken en de toetsen. Die afspraken worden jaarlijks vastgelegd in het vaksectieplan en besproken met de schoolleiding en afgestemd met de schoolleiders.

Meten is weten. We zetten daarom in op het gebruik van data door monitoring en toetsing. Examenresultaten inclusief analyses komen terug in de secties. Die worden verwerkt in de vaksectieplannen en besproken met de directie.

Onderwijsaanbod

Ons onderwijsaanbod hebben wij ingedeeld in vier richtingen. Een leerling begint in de brugklas en daarna kan hij/zij door naar de mavo, havo of het vwo.

Brugklas

Opleiden voor een goede instroom in de afdelingen mavo, havo en atheneum. Dat doen we door leerlingen een thuis te geven op hun nieuwe school, een band met ze op te bouwen en die steeds meer te verdiepen door de schooljaren heen. Verder brengen we de leerling studievaardigheden bij en leren we ze een goede werkhouding.

Mavo 2-4

Opleiden voor het mbo-niveau 4 (en havo-4). Dat doen we door leerlingen structuur te bieden van veel begeleiden naar meer eigenaarschap van het leerproces.

Havo 2-5

Opleiden voor het hbo (en atheneum 5). Dat doen we door aandacht te hebben voor het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden op middenkader niveau en leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid te geven.

Vwo 2-6

Opleiden voor de universiteit. Dat doen we door aandacht te hebben voor wetenschappelijke en leiderschapsvaardigheden op eindverantwoordelijkheidsniveau, leerlingen veel verantwoordelijkheid te geven en ze ook schoolse zaken zelfstandig te laten regelen. De (plus) leerlingen dagen we uit om excellent te worden.

1.6 Inspraak

De formele inspraak is geregeld via de medezeggenschapsraad (MR), de ouderraad en de leerlingenraad. Dat is terug te vinden in de statuten. In de medezeggenschapsraad denken personeel, ouders en leerlingen mee over de inhoud en de organisatie van het onderwijs op school. In de ouderraad en leerlingenraad praten respectievelijk ouders en leerlingen mee over de kwaliteit en de sfeer op school. Elke ouder of verzorger kan lid worden van de ouderraad of de medezeggenschapsraad. Leerlingen kunnen vanaf de brugklas lid worden van de leerlingenraad.

1.7 Toezicht

In het toezichtskader is beschreven hoe de Raad van Beheer (RvB) haar toezicht uitoefent op de school. Het besturen beperkt zich tot de wettelijke kerntaken: vaststellen van beleid en uitvoeren van toezicht. Daarnaast is de RvB sparringpartner van de rector-bestuurder.

KERNWAARDEN



Veilig

Samen zorgen wij ervoor dat je hier veilig bent.



Eerlijk

Doe wat je zegt en zeg wat je doet.



Respect

Wij respecteren elkaar en onze omgeving.



Aandacht

Wat aandacht krijgt, groeit.

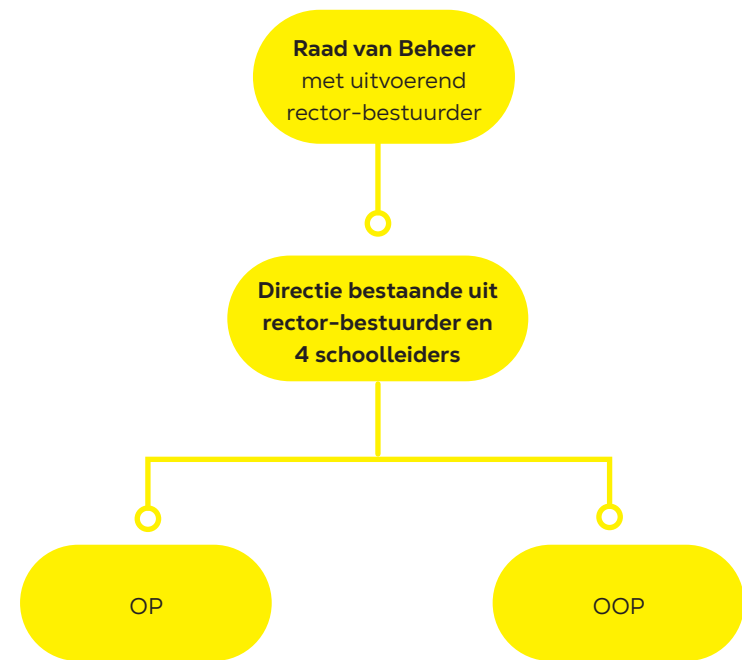


Ambitie

Werk met je talent.



1.8 Organogram



1.9 Communicatie en verantwoordelijkheid

In de dynamische school, ouders en leerlingen zijn betrokken ouders/verzorgers van groot belang. Wij rekenen op een positieve bijdrage, zodat iedere leerling een prettige en leerzame tijd bij ons heeft en zich succesvol ontwikkelt. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid speelt een belangrijke factor. Dat wil zeggen dat iedereen vanuit zijn/haar eigen rol een positieve bijdrage levert aan het totaal.

We noemen dat een cultuur van verantwoordelijkheid. Die is gericht op ontwikkeling, het denken in oplossingen, reflectie en transparantie. Zijn er toch problemen? In onze cultuur van verantwoordelijkheid gaan we naast de ander staan en lossen het met de ander op. We werken daarom ook actief samen aan vertrouwen, een open dialoog en de juiste communicatie. Hoe we dit doen, leggen we uit in ons schoolplan en de afdelingsplannen.

Daarbij stimuleren we de inbreng van ouders/verzorgers. Bijvoorbeeld door ze goed op de hoogte te houden van de vorderingen en het welzijn van hun kind. Dat kan door onder meer inzage in Magister, de mededelingen op de website en mailings vanuit de school. Van ouders wordt verwacht dat zij daarvan kennis nemen en bij vragen of opmerkingen de school actief benaderen.



H2 Onderwijsopdrachten en -ambities

2.1 Onderwijsopdracht

Op de Noordgouw willen we elke leerling die van het basisonderwijs naar het voorgezet onderwijs gaat een passende plek geven, die het beste aansluit bij zijn/haar mogelijkheden, kwaliteiten en wensen. Dat gaat niet altijd vanzelf. Uitgangspunt is: regulier als het kan, speciaal als het moet.

Voor leerlingen die voor korte of langere tijd ondersteuning nodig hebben op zowel cognitief als psychosociaal gebied, kennen wij het VIP-room (Very Important Persons)-traject als aanvulling op het reguliere onderwijs. Dat is een veilige en rustige ruimte in de school, waar de hele dag speciaal opgeleide begeleiders aanwezig zijn. Ook hebben we een Onderwijs Leer Centrum (OLC); een plek waar geleerd en gewerkt kan worden, naast én tijdens de reguliere lessen.

2.2 Maatschappelijke opdracht

Op de Noordgouw staat de ontwikkeling van iedere leerling centraal. We kennen 3 ontwikkelingen.

1. De didactische en pedagogische ontwikkeling. Leerlingen en docenten zijn actief betrokken bij het leerproces en leerlingen worden gestimuleerd eigen keuzes te maken binnen dat leerproces.
2. De organisatorische en praktische ontwikkeling. Kwalitatief goed onderwijs dat kansen biedt aan alle leerlingen (leeropbrengst en onderwijsresultaten).
3. De professionele ontwikkeling. De kwaliteiten van docenten zijn in beeld en er wordt optimaal gebruik gemaakt van elkaars kwaliteiten door elkaar te voorzien van feedback.

Aan de hand van thema's hebben wij wensen. Wensen hoe ons onderwijs eruit komt te zien. We leggen uit waar deze wensen vandaan komen, die we vervolgens vertalen in ambities, dan wel doelstellingen. We omschrijven hoe wij te werk gaan en hoe wij deze doelstellingen wensen te bereiken. Gevolgd door SMART geformuleerde indicatoren, die ons helpen om te beoordelen of wij in control zijn.

2.3 Tijdsplan en prioritering

Regeren is vooruitzien en dat begint vandaag. In de ambities staat de leerling centraal, dat betekent dat de prioritering daar ligt. We stellen ambities en doelstellingen vast, die wij niet allemaal tegelijkertijd

kunnen inzetten, laat staan realiseren. Bepaalde activiteiten hebben een grotere aanloop en meer tijd nodig. Hoofdstuk 3 geeft in het tijdsplan aan wanneer wij denken hiermee te starten, dit te kunnen realiseren, dan wel dit doorlopend te evalueren.

2.4 Evaluatie en vastlegging

De schoolleiding praat regelmatig met de ouderraad, de leerlingenraad en de MR. Ook tijdens afdelingsvergaderingen, leerlingbesprekingen en onderwijsstudiemiddagen worden de kwaliteit en ontwikkeling van ons onderwijs en behaalde resultaten besproken.

Iedere doelstelling in de afdelingsplannen wordt vertaald naar een aantal concrete acties die nodig zijn om de betreffende doelstelling te bereiken. Daarnaast wordt ook weergegeven wie wat moet doen en wanneer. Verder wordt benoemd welke middelen nodig zijn om de noodzakelijke acties uit te voeren. De datering van de activiteiten moet leiden tot een jaarplan/planning voor de RvB en input geven aan de managementcyclus, vergaderingen en de managementdagen. Het is noodzakelijk dat het bereiken van de strategische ambities en doelstellingen wordt bewaakt, vastgelegd en getoetst in de organisatie. Dat is onderdeel van de kwaliteitscyclus van de organisatie. Het strategisch beleidsplan is geen statisch document, maar een dynamisch plan dat regelmatig herzien en bijgewerkt wordt. Deze verantwoordelijkheid ligt primair bij de rector-bestuurder in samenspraak met de directie, RvB en MR.

Van thema tot uitwerking, gevolgd door indicatoren

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Onderwijs (eisen)	Wij willen aan de eisen van de inspectie en haar onderzoekskader voldoen. De basis op orde.	De overheid stelt terecht eisen aan de kwaliteit van het onderwijs op de Noordgouw. Dit heeft zij beschreven in het meest recente onderzoekskader. Wij zijn verplicht hieraan te voldoen.	Een blijvend positief oordeel houden over ons onderwijs en onze afdelingen.	We maken duidelijk wat de eisen van goed onderwijs zijn en waar wij als school aan moeten voldoen. Wij maken duidelijk waar een goede les aan moet voldoen en geven meermaals per jaar feedback aan de hand van lesbezoeken en een observatieformulier.	De 5 rollen (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter) van het observatieformulier zijn zichtbaar in de groepslessen. We hebben een oordeel positief van de inspectie.	Doorlopend
Onderwijs (leerproces)	Wij willen graag de leerling stimuleren meer verantwoordelijkheid te nemen in zijn/haar leerproces.	Wetenschappelijk is aangetoond dat bij meer zelfregie de motivatie en leerprestaties omhoog gaan.	De ambitie is dat leerlingen meer betrokken zijn bij hun leerproces.	Wij gaan de studiedagen invullen met externe ondersteuning om kennis te ontwikkelen op het betrekken van leerlingen bij hun leerproces, leerdoelen stellen en groepsdifferentiatie. Deze kennis gaan wij vervolgens toepassen in ons onderwijs.	De studiemiddagen staan in het teken van onderwijsontwikkeling op gebied van leerling betrokkenheid, leerdoelen en groepsdifferentiatie. In de lessen staan de leerdoelen centraal, kunnen de leerlingen keuzes maken en zijn leerlingen betrokken bij hun leerproces. Er zijn zichtbaar afstemingsmomenten tussen leerling en docent.	Starten in schooljaar 2024-2025. Zichtbaar in alle lessen vanaf schooljaar 2026-2027.
Onderwijs (resultaten)	Wij willen een school zijn die onder meer bekend staat om de goede onderwijsresultaten.	Uitdagende ambities houden je scherp, maken je trots op je organisatie en brengen je verder. In het geval van onderwijs spinnen vooral de leerlingen hier garen bij.	In alle onderwijsgegevens vanuit Vensters ambiëren wij bovengemiddeld te scoren.	We starten met een analyse van de huidige gegevens uit Vensters en stellen vast waar we succesvol zijn en waar er groeimogelijk is. We bespreken en leggen vast hoe wij deze groei willen bewerkstelligen en evalueren vervolgens de nieuwe resultaten.	Onze onderwijsresultaten; zoals toetsgegevens, examenresultaten, doorstroomcijfers, gemiddelden zijn gelijk of hoger dan het landelijk gemiddelde.	We zetten in om dit doel in schooljaar 2026-2027 te bereiken

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Onderwijs (leeromgeving)	Wij willen graag dat de leerling keuzes kan maken.	Keuzes (in vakken, richtingen en manieren van onderwijs ontvangen) geven leerlingen de mogelijkheid om onderwijs te volgen dat bij de persoon past. Dit motiveert het leren en het onderwijsproces.	Het onderwijs op de Noordgouw geeft mogelijk heden om te kiezen in richting, vakken en voorkeuren.	Wij geven als school vorm aan een rijke leeromgeving, ingevuld met keuzes binnen en buiten de school. In het leerproces van leerlingen zijn keuzemogelijkheden in aanbod van lesstof.	De leerling ervaart keuze-mogelijkheid in het onderwijs van de Noordgouw wat zichtbaar is in de resultaten van de jaarlijkse enquête onder leerlingen.	2025-2026
Onderwijs (LOB)	Wij willen dat leerlingen succesvol zijn in hun vervolgstudie.	Het middelbaar onderwijs is niet het eindstation van de leerling. Het zou zonde zijn als leerlingen een goede, fijne én onderwijskundige tijd hebben gehad op de Noordgouw, maar vervolgens de verkeerde studie kiezen of een ongelukkige loopbaan ingaan.	De leerling bezint zich structureel op zijn of haar toekomstige loopbaan (LOB) en maakt keuzes die daarin passend zijn. Een doorlopende leerlijn met het mbo, hbo en wo te ontwikkelen.	We gaan ons LOB-beleid herschrijven, uitvoeren, evalueren en jaarlijks aanpassen om onze ambities en doelen te verwezenlijken.	We enquêteren onze alumni waarbij meer dan 75% aangeeft op de goede plek te zitten (niet meer dan 25% uitval).	Jaarlijks
Onderwijs (aanbod)	De Noordgouw wil een school zijn voor alle leerlingen in Heerde en omstreken. Het wil leerlingen niet uitsluiten doordat een bepaald niveau niet gegeven wordt.	Omdat wij nu een school zijn voor mavo, havo en vwo zijn er kinderen (binnen een gezin) die niet naar de Noordgouw kunnen komen, omdat wij geen vmbo BB en KB aanbieden. Wij hebben de ruimte, het financiële vermogen en binnen het RPO een licentie om Diensten & Producten (D&P) aan vmbo BB en KB te bieden.	We hebben een actueel en breed onderwijsaanbod, binnen de mogelijkheden van de regio. De Noordgouw onderzoekt of het haar onderwijsaanbod met een vmbo BB en een vmbo KB, D&P kan uitbreiden.	We onderzoeken in schooljaar 2024-2025 of wij schooljaar 2025-2026 met een vmbo BB/KB D&P (start 3e leerjaar) kunnen starten.	Eind 2024-2025 weten wij of wij starten met een vmbo BB/KB in schooljaar 2025-2026 of dat dit niet haalbaar is gebleken.	Start 2025-2026

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Onderwijs (zorg)	Wij willen optimale ondersteuning bieden aan onze leerlingen. Normaal waar het kan, speciaal waar het moet.	Sommige leerlingen hebben een extra steuntje voor in de rug nodig. Dit kan zijn tijdens de les in de 1e lijn (mentor) of in een 2e lijn via de VIP-room, waar professionals maatwerk kunnen bieden. Ook samenwerking met externe partners is hierbij van belang.	Wij ambiëren te normaliseren waar het kan en speciale ondersteuning en begeleiding te bieden waar het moet. Een effectieve en constructieve samenwerking onderhouden met CJG Heerde en het SWV Hanzeland en aangaan met CJG Epe.	We gaan het mentoraat versterken door mentoren professioneel te scholen (onder meer gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling en leerstrategieën). We brengen stabiliteit in de VIP-room en onderhouden de expertise. We gaan actief samenwerken met CJG Epe, CJG Heerde en het SWV Hanzeland.	Onze ondersteuning wordt hoog gewaardeerd door zowel ouders als leerlingen. Mentoren voelen zich en zijn bekwaam in hun pedagogisch handelen wat blijkt uit de medewerker enquête.	Doorlopend
Onderwijs (huiswerk)	Wij willen gemotiveerde leerlingen de mogelijkheid bieden om hun huiswerk op school te maken en ze daarin te begeleiden	Dit willen wij, omdat wij een dienstbare school willen zijn. Wij willen niet een school zijn waar een leerling alleen lessen komt volgen. Wij willen leerlingen stimuleren zich verder in te zetten en te ontwikkelen.	De mogelijkheid bieden aan leerlingen om begeleid huiswerk te kunnen maken.	We gaan vaksecties faciliteren en verantwoordelijk maken om elke middag na schooltijd nog een uur beschikbaar te zijn voor huiswerkbegeleiding.	Een leerling kan zijn/haar huiswerk (begeleid) na schooltijd maken op school.	2025 -2026 en doorlopend
Onderwijs (klassengrootte)	Wij willen graag de klassengrootte omlaag brengen.	Opdat de docent meer overzicht heeft en meer tijd heeft per leerling om te onderwijzen en te begeleiden.	Door de klassendeler (betaalbaar) omlaag te brengen is er meer aandacht voor het individu.	Door de klassendeler omlaag te brengen hebben we meer klassen en dus meer docenten nodig. Gevolg is dat wij meer vacatures zullen openstellen.	De gemiddelde klassendeler vergelijken met die van vorig jaar.	Elk jaar binnen het SBP 2024-2028 is er een mogelijkheid om de klassendeler omlaag te brengen.
Identiteit	Wij willen dat onze omschreven identiteit past bij onze dagelijkse praktijk.	Wij willen dit, omdat de school gebouwd is op een christelijke identiteit. De Bijbel is een belangrijke bron van wat wij zijn: een open christelijke school. Dat brengt verantwoordelijkheden met zich mee. In ons onderwijs willen wij aandacht besteden aan onze identiteit. Ouders en leerlingen moeten weten wat zij van de Noordgouw op het gebied van identiteit kunnen verwachten.	De identiteit van onze school is zichtbaar in ons onderwijs en in ons dagelijks handelen.	We gaan een impuls geven aan de dagopeningen. De vieringen blijven aandacht krijgen in de school. De kernwaarden van onze school zullen afwisselend worden geëvalueerd op praktisch uitvoeren. In ons aannamebeleid is aandacht voor onze christelijke identiteit en de verwachtingen om hierin als medewerker invulling aan te geven.	Elke dag ontvangt elke klas een christelijke dagopening, vormgegeven vanuit onze christelijke identiteit. Kerst en Pasen krijgen ruim de aandacht in onze school. Elk jaar organiseren wij tweemaal een identiteitsdagdeel waarbij de identiteit en onze kernwaarden (zie paragraaf 1.3) afwisselend centraal staan. Elke aangenomen medewerker kan zich verbinden aan de open christelijke identiteit van de Noordgouw en is in staat hier praktisch naar te handelen.	Doorlopend de tijd van het SBP.

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Maatschappelijk Burgerschap	Wij willen graag 'verantwoordelijke burgers van de toekomst' opleiden.	De Nederlandse samenleving is divers. Er is veel ruimte voor verschil. Verschillende denkwijzen, opvattingen en culturen bestaan naast elkaar. We leven in een democratische rechtsstaat. In zo'n open en vrije democratische samenleving is een gezamenlijke basis belangrijk. Deze basis wordt gevormd door burgers met gemeenschappelijke democratische waarden: burgerschap. Bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie zijn belangrijk. Daardoor kunnen mensen, jong en oud in Nederland op een prettige manier samenleven. Burgerschaps-onderwijs draagt daaraan bij door het bevorderen van kennis over de basiswaarden van de democratisch rechtsstaat en het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die daarvoor nodig zijn. Het bevorderen van burgerschap is een wettelijk vastgelegde taak van scholen. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de kwaliteit van dit onderwijs.	Wij hebben als de Noordgouw een duidelijk uitgeschreven beleid en een duidelijke praktijk met betrekking tot de manier waarop wij burgerschap uitvoeren. Onze leerlingen leren 'samen leven' door ontmoetingen met andere mensen, visies en culturen om actief deel te nemen aan de democratische samenleving. Een deel van het onderwijs wordt buiten de school georganiseerd. We omschrijven dit beleid en de concrete activiteiten in ons uitgeschreven burgerschapsbeleid.	We gaan door met de vele burgerschapsactiviteiten die bijdragen aan democratie en het ontdekken van andere culturen. Zoals een excursie naar de Tweede Kamer in Den Haag. We omschrijven onze visie op burgerschap inclusief alle bijbehorende activiteiten. Voor leerlingen is er letterlijk ook een wereld buiten school. We zetten zichtbaar in op een jaarlijkse internationale excursie voor iedere leerling. We evalueren de activiteiten en passen dit daar waar nodig of gewenst aan. Het document krijgt daarmee een update.	In 2024-2025 omschrijven wij ons burgerschapsbeleid. Dit betekent dat er eind voor het schooljaar 2025-2026 een beleidsplan burgerschap ligt. Jaarlijks worden de activiteiten en het beleidsplan geëvalueerd in het directie-overleg. Nieuwe activiteiten worden door de directie goedgekeurd en toegevoegd aan het beleidsdocument.	Start vanaf schooljaar 2024-2025 en dan doorlopend.

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Maatschappelijk	Wij willen graag dat de leerling zichzelf kent, en spreekt en handelt vanuit persoonlijke, waarden en normen.	Omdat wij het belangrijk vinden dat elke leerling weloverwogen keuzes kan maken vanuit zelfkennis en daarmee in staat is om voor zichzelf te zorgen in een snel veranderende maatschappij.	Leerlingen gaan de school af met kennis over zichzelf. Leerlingen verlaten de school met een plusdocument dat bestaat uit reflectie op vormende ervaringen	We gaan het mentoraat versterken door mentoren professioneel te scholen (o.a. gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling en leerstrategieën). We ontwikkelen een doorlopende leerlijn LOB. We gaan ruimte creëren in mentorlessen om terug te blikken op vormende activiteiten en ervaringen. Ook de school activiteiten krijgen een reflecterend karakter in de mentorlessen.	Elke leerling verlaat de school met een plusdocument. We meten dit aan het einde van het schooljaar	We starten hiermee in het schooljaar 2024-2025. Dit betekent dat de eerste leerlingen in juni 2025 van onze school gaan met 1 jaar aan plusdocument. Elk jaar komt daar een jaar bij.
Maatschappelijk	Wij willen dat elke leerling zich veilig voelt op de Noordgouw.	Een veilige school is een fundament om tot leren te komen. Een veilige school is ook een recht van elke leerling en een plicht van elke onderwijsinstelling.	Elke leerling voelt zich veilig op de Noordgouw.	Als school hebben we een beleid ten aanzien van thema's als veiligheid, het omgaan met seksuele- en etnische diversiteit en genderdiversiteit. In het onderwijs wordt hier zichtbaar aandacht aangegeven.	Uit de sociale veiligheidsmonitor komt naar voren dat iedereen zich veilig voelt op onze school.	Doorlopend

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Participatie	Wij willen graag dat leerlingen en ouders betrokken zijn bij de school.	Onderwijs maak je niet alleen. Onderwijs maak je niet top-down. We vinden het belangrijk dat leerlingen en ouders betrokken zijn bij de school en de ontwikkeling van onze kinderen. Een goede omgeving geeft meer kans om op te groeien in een kansrijke omgeving.	Leerlingen en ouders, zijn betrokken bij het reilen en zeilen van de school en de voortgang van de leerlingen.	Leerlingen en ouders zijn naast medewerkers onderdeel van de MR. Er wordt frequent gesproken, gespard door de directie/bestuurder met de MR. We sturen op samenwerken en een 'wij Noordgouw cultuur'. We hebben Schoolpraat, een praatgroep met leerlingen, op vrijdagmiddag. Wij hebben een gebedsgroep van ouders en personeel. We betrekken leerlingen bij onderwijsvernieuwingen, het tot stand komen van het strategisch beleidsplan. We organiseren bijeenkomsten met ouders om als school pedagogisch van betekenis te zijn. Wij informeren onze ouders en leerlingen tijdig over ontwikkelingen op onze school.	Ouders en leerlingen beoordelen in de jaarlijkse enquête dat ze goed geïnformeerd en betrokken worden door de school.	Jaarlijks
Personeel (veiligheid)	Wij willen dat personeel zich veilig voelt, duidelijke kaders heeft waarin perspectief geborgd is.	Het personeelsbeleid biedt duidelijkheid, perspectief en structuur aan alle medewerkers. Het personeelsbeleid is leidend en wordt uitgevoerd door leidinggevend. De functiemix leidt tot het doelgericht inzetten van functies (die nodig zijn om de ambitie te verwezenlijken) en tot aantrekkelijk werkgeverschap.	Het personeelsbeleid biedt duidelijkheid, perspectief en structuur aan alle medewerkers.	We gaan het bestaande personeelsbeleid updaten. Hierin zal de directie de leiding nemen en ruimte geven aan het personeel voordat het door de MR en bestuurder wordt vastgesteld. Elk personeelslid heeft minimaal jaarlijks 1 voortgangsgesprek. Het huidige functiemix-beleid wordt geëvalueerd en aangepast.	Er is een nieuw, recent up to date personeelsbeleidsplan dat om de twee jaar wordt geëvalueerd. In de personeelsdossiers is duidelijk waarneembaar dat er elk jaar een voortgangsgesprek is gevoerd. Het nieuwe beleid omtrent de functiemix biedt meer mogelijkheden voor docenten voor het invullen van schooltaken, geeft meer perspectief en duidelijkheid en wordt hoger gewaardeerd in de medewerkesteredenheidsenquêtes.	Voor het schooljaar 2024-2025 ligt er een nieuw personeelsbeleidsplan inclusief een nieuwe functiemix.

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Personeel (bevoegd en bekwaam)	Wij willen dat personeel bevoegd en bekwaam is en dat iedereen zich blijft ontwikkelen.	Leerlingen hebben recht op bevoegde en bewame docenten. Als directie vinden we het van belang om dit te blijven toetsen, zodat de mogelijkheid om goed onderwijs te geven aanwezig is.	<p>Het personeel van de Noordgouw is bevoegd.</p> <p>Het personeel van de Noordgouw blijft zich actief ontwikkelen door middel van studie en/of cursussen.</p> <p>We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten bij 'Opleiden in de school'.</p>	<p>We kunnen duidelijk in kaart brengen wie er wel en niet bevoegd zijn en hoe onbevoegden werken aan hun bevoegdheid.</p> <p>Elk personeelslid doet mee aan de schoolbrede ontwikkeling en studiedagen.</p> <p>Elk personeelslid is bereid om zich op verbeterpunten te scholen.</p> <p>We starten gesprekken met bestaande samenwerkingen voor het zelfstandig opleiden van personeel.</p> <p>De docent heeft meerdere rollen en is naast instructeur ook begeleider en ontwerper van leerprocessen.</p> <p>Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is meer en meer (interne) ondersteuner.</p> <p>We zetten meer in op intervisie, supervisie, beeldcoaching, delen van good practices, lesbezoek, online en externe scholing.</p> <p>We bezoeken lessen met de kijkwijzer, plannen ontwikkeltijd en werken meer en vaker vanuit vaksectieplannen.</p>	Bij de Noordgouw is ieder personeelslid bevoegd voor haar functie of bezig om op korte termijn haar bevoegdheid te halen.	Doorlopend

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Personeel (begeleiding)	Wij willen dat startende personeelsleden goed landen op onze school om duurzaam hun werk op de Noordgouw uit te kunnen voeren.	Omdat wij zien dat veel docenten in het eerste jaar uitvallen (landelijke trend).	Aangenomen personeel op de Noordgouw blijft minimaal 3 jaar op onze locatie werken.	<p>We zorgen dat een startende docent niet alleen verantwoordelijk is als mentor.</p> <p>Een nieuw personeelslid krijgt extra uren om zich beter voor te bereiden.</p> <p>Een nieuw personeelslid wordt begeleidt door een docentencoach en vakcoach.</p>	Startende personeelsleden werken minimaal 3 jaar bij de Noordgouw.	Dit is meetbaar vanaf augustus 2027.
Leiderschap	We willen bevoegde en bewame schoolleiders op de Noordgouw.	Leerlingen en medewerkers verdienen bevoegde en bewame schoolleiders. Schoolleiders die leiding en sturing geven aan kwalitatief goed onderwijs.	Schoolleiders in de school voldoen aan de nieuwe beroepsstandaard schoolleider VO 2021 en intern gestelde standaarden.	<p>We passen de functie van afdelingsleider in een leraren-schaal aan naar schoolleiders in een OOP schaal (12 of 13).</p> <p>Schoolleiders zonder bevoegdheid bieden wij zowel in tijd als geld de mogelijkheid om hun bevoegdheid te halen.</p> <p>Ambities met betrekking tot leiderschap worden gestimuleerd en medewerkers krijgen mogelijkheden om zich ook op dit punt te ontwikkelen.</p>	<p>De schoolleiders zijn bekwaam en hebben een OOP schaal.</p> <p>De schoolleiders zijn bevoegd of bereid hun bevoegdheid te halen.</p> <p>We bieden docenten met de ambitie om leiding te geven ruimte in studie en werkervaring.</p>	<p>Per schooljaar 2024-2025 schoolleiders in OOP.</p> <p>In 2028 alle schoolleiders bevoegd.</p>



Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Leiderschap	We willen het management-statuut en organogram aanpassen.	Omdat het onderwijskundig leiderschap bij de rector en conrector ligt en daarmee te ver van de werkvloer.	De organisatiestructuur en de sturing in de organisatie passen bij de nieuwe vormen van onderwijs.	De functie van conrector komt te vervallen en de afdelingsleiders gaan van een lerarenschaal naar een directie OOP-schaal.	Er is geen conrector meer en er zijn 3 schoolleiders.	Schooljaar 2024-2025.
Financieel	Wij willen een school zijn die financieel gezond is. Een school die geld heeft om onderwijskundige keuzes te kunnen maken (bestemmingsreserve). Een school die voldoende geld op de plank heeft voor financiële tegenslag, maar niet te veel zodat het geld niet blijft liggen.	Dat wij financieel gezond willen zijn is een open deur. Geen organisatie wil financieel ongezond zijn. Ook willen wij ook ruimte hebben om tegenslagen te kunnen opvangen. En geld om onderwijskundige plannen te financieren.	Een financieel gezonde school, waarbij we voldoen aan de door de inspectie gegeven richtlijnen op het gebied van solvabiliteit, rentabiliteit, liquiditeit, huisvestingsratio en weerstandsvermogen.	<ul style="list-style-type: none"> Een exploitatie die zoveel mogelijk ten goede komt aan het primaire proces. Er is geen winstoogmerk. Een jaarlijkse risico-inventarisatie inclusief beheersmaatregelen. Personele en materiële reserves die overeenkomstig het risicoprofiel van de school zijn. Een totaal aan jaarlijkse investeringen dat niet groter is dan de normale afschrijving. Financiële ruimte in de begroting voor innovatie van het onderwijs. 	<p>Maand- en jaarverslagen waaruit blijkt dat de Noordgouw financieel gezond is en voldoet aan de richtlijnen van de inspectie op de kengetallen.</p> <p>De financiële commissies van zowel de MR als de Raad van Beheer houden toezicht en stemmen in met de begroting en jaarverslagen.</p>	Doorlopend

Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Informatie en communicatie	Wij willen een school zijn waar alle informatie snel en veilig gevonden kan worden.	Onderwijs roept lopende het jaar veel vragen op over toetsen, activiteiten, wijzigingen en andere informatie. Het is van belang dat leerlingen en ouders tijdig worden geïnformeerd, maar ook dat zij informatie eenvoudig kunnen vinden.	Ouders en leerlingen ontvangen informatie tijdig en kunnen informatie makkelijk vinden via onze informatiekanalen.	We gaan leerlingen, ouders en medewerkers enquêteren over onze informatievoorziening en passen ons aanbod aan waar het beter kan. We maken een communicatieplan waarin we aangeven hoe wij onze doelen en ambities willen verwezenlijken, waarin wij ook ingaan op zichtbaarheid en naamsbekendheid vergroten.	Resultaten van de leerling- en ouder-enquête laten zien dat er een hoge mate van tevredenheid is over onze informatievoorzieningen.	Doorlopend
ICT	Wij willen een school zijn waarbij ICT ons onderwijs ondersteunt.	Onderwijs is niet meer denkbaar zonder ondersteuning van techniek en ICT.	Onze ICT afdeling werkt structureel aan een verbeterde werkomgeving die het onderwijs ondersteunt.	We kiezen voor blended-learning, waarbij iedere leerling verplicht een laptop gebruikt en ICT-toepassingen ondersteunend zijn aan het boek en de les. Mediawijsheid en ict-geletterdheid hebben een vaste plaats in het lesaanbod.	In de school en in de les wordt gebruik gemaakt van digitale middelen.	Doorlopend
ICT	Wij willen een school zijn waarbij ICT de veiligheid voor onze systemen waarborgt.	Techniek en ICT in het onderwijs brengen ook een vorm van onveiligheid met zich mee in het kader van datalekken en AVG.	Onze ICT afdeling werkt structureel aan een veilige werkomgeving die het onderwijs ondersteunt.	Onze ICT-afdeling doet per kwartaal verslag met betrekking tot een veilige werkomgeving (datalekken, AVG).	Er zijn geen datalekken of klachten over de privacy van leerlingen, ouders en/of medewerkers. Er zijn verslagen van evaluaties met de ICT-afdeling met betrekking tot de digitale veilige werkomgeving.	Doorlopend
Duurzaamheid	Wij willen onze wereld doorgeven aan de volgende generatie. Het is dus van belang dat wij onze leerlingen hier bewust van maken en dat wij duurzaamheid praktiseren in ons dagelijks handelen.	Omdat wij dagelijks met meer dan 1.000 personen aanwezig zijn, maken wij veel gebruik van gas, water en energie. De school wenst zo neutraal mogelijk uit te stoten door haar eigen energie op te wekken en van het gas af te gaan.	Ons gebouw is duurzaam met een moderne uitstraling. Het gebouw verbouwen tot BENG gebouw om het vervolgens goed te onderhouden	Wij zetten de verbouwing voort om ons gebouw zo duurzaam mogelijk te maken. Vervolgens willen wij het goed onderhouden. Wij maken onze leerlingen bewust door onze uitstoot te delen met onze leerlingen.	Er ligt een meerjaren onderhoudsplan op ons gebouw dat zichtbaar wordt uitgevoerd. Er is zichtbaar in de school wat wij verbruiken.	2026 en doorlopend



Thema	Wat willen we?	Waarom willen we dit?	Ambitie/doel	Hoe gaan we dit doen?	Indicator	Tijdspad
Kwaliteit	Wij willen graag in control zijn op onze verantwoordelijkheden, verplichtingen en eigen ambities.	Regeren is beter dan reageren. Door in control te zijn, werken we continu aantoonbaar aan onderwijsvernieuwing en verbetering.	We ambiëren onze kwaliteit te borgen en te blijven ontwikkelen.	We stellen een kwaliteitsmedewerker aan die de opdracht krijgt jaarlijks ons onderwijs langs het toezichtskader te beoordelen, visitaties toe te passen en ons strategisch beleidsplan te beoordelen en te bespreken met de directie. De aanbevelingen kunnen dienen om ons onderwijs op de Noordgouw nog meer te verbeteren.	De opgeleide kwaliteitsmedewerker controleert jaarlijks het onderwijs volgens het onderzoekskader van de inspectie en onze eigen gestelde doelen in dit strategisch beleidsplan, brengt hierover verslag uit aan de directie en bespreekt samen de mogelijke verbeterpunten.	Jaarlijks
Kwaliteit	Wij willen dat er goed toezicht wordt gehouden op de school.	Onderwijs in een veilige situatie is van fundamenteel belang voor elk opgroeiend kind. De directie geeft sturing aan het onderwijs, waarin elke medewerker zijn of haar steentje bijdraagt. De RvB dient erop toe te zien dat dit goed verloopt.	De school moet zich op elk moment kunnen verantwoorden over de kwaliteit van het onderwijs, hoe men daar zelf op toeziet en de gemaakte keuzes hierin.	Om de bestuurlijke verantwoordelijkheid vorm te geven, is er een werkbare cultuur en structuur van verantwoorden met behulp van een planmatige gesprekscyclus en kwaliteitskalender.	Het toezichtskader van de RvB is up to date, wordt toegepast en jaarlijks geëvalueerd aan de hand van de RvB-agenda die in lijn ligt met het beleidsplan.	Doorlopend
Kwaliteit	Wij willen graag van elkaar leren.	Omdat er veel kennis is, zowel in de school als daarbuiten. Deze kennis kan een ander helpen om beter onderwijs te geven.	Er vindt uitwisseling plaats waar er geleerd wordt van elkaar, waar het goede gesprek leidend is en waarmee ons onderwijs verbeterd en vernieuwd wordt.	We organiseren en faciliteren lesbezoeken, collegiale consultaties en visitaties.	Er vinden elk jaar flitsbezoeken, lesbezoeken, collegiale bezoeken en visitaties plaats.	Doorlopend
Omgeving	Wij willen graag goed samenwerken met onze samenwerkingspartners.	Onderwijs maak je niet alleen. De Noordgouw is onderdeel van het samenwerkingsverband.	We ambiëren een goede samenwerking met onze ketenpartners.	Wij zijn actief betrokken en aanwezig in de samenwerkingen. We werken samen met de gemeente om de sociale basis in de school te versterken op basis van gerichte afspraken met externe partijen in de jeugdzorg. Wij gaan onze ketenpartners enquêteren op de mate van samenwerking en bespreken dit in de directie-overleggen	Ketenpartners beoordelen ons hoog/goed als het gaat om samenwerken om onze gezamenlijke doelen te bereiken.	Vanaf 2026 doorlopend





werk(t) met
jouw talent!



de Noord
gouw
christelijk college

mavo, havo, atheneum
0578 - 69 34 11
www.noordgouw.nl
info@noordgouw.nl

bezoekadres
Eperweg 34a, 8181 EW Heerde
postadres
Postbus 178, 8180 AD Heerde