



CS VINCENT  
VAN GOGH



# SCHOOLPLAN 2021/2022



# INHOUD

1. INLEIDING	3
2. UITGANGSPUNTEN CS VINCENT VAN GOGH EN MEERJARENBELEID	4
3. TERUGBLIK 2020-2021	6
4. DOELEN 2021-2022	9
5. ONDERWIJSPROCES	11
6. ONDERWIJSRESULTATEN	14
7. KWALITEITZORG EN AMBITIE	15
8. FINANCIËEL BELEID	17
9. OVERIG, WERKGEVERSCHAP	18



# 1. Inleiding

## Doel schoolplan

Dit is ons tweede schoolplan nieuwe stijl<sup>1</sup>. We zijn tevreden over deze werkwijze en gaan door met deze opzet. Maar we gaan wel een vertaling maken per team op elke locatie! Uiteindelijk is ons doel dat elk team zijn eigen, gedragen plan heeft en dat het past binnen dit overkoepelende plan. De basis van het schoolplan vormt ons meerjarenbeleid. In dit plan vind je de gewenste ontwikkeling in het schooljaar op het gebied van onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en het interne (kwaliteits-)beleid. Nieuw is dat we ook een terugblik opnemen op het voorbije jaar i.r.t. de gestelde doelen en wat dat betekent voor dit schoolplan 2021-2022.

Het afgelopen jaar was wederom een "coronajaar" dat zeker in het teken stond van de pandemie. Dat heeft gevolgen gehad voor onze ambities 2020-2021. Toch zien we dat er veel is bereikt en daar mogen we zeker trots op zijn.

Een bijzondere positie neemt Volta in, de samenwerkingslocatie met Dr. Nassau college Beilen.

# DE KRACHT VAN VINCENT

## leren leren

- Begeleiding en ondersteuning bij het leren
- Leerlingen houden zicht op hun eigen ontwikkeling
- We leren mét elkaar, de docent heeft een coachende rol
- Uitdagend programma: onderzoekend leren aanwakkeren
- We werken met moderne, digitale middelen. Voor digitale vaardigheid van leerlingen én de mogelijkheid tot het aanbieden van gepersonaliseerd onderwijs
- Toetsen is een middel, geen doel

## verbinding & vertrouwen

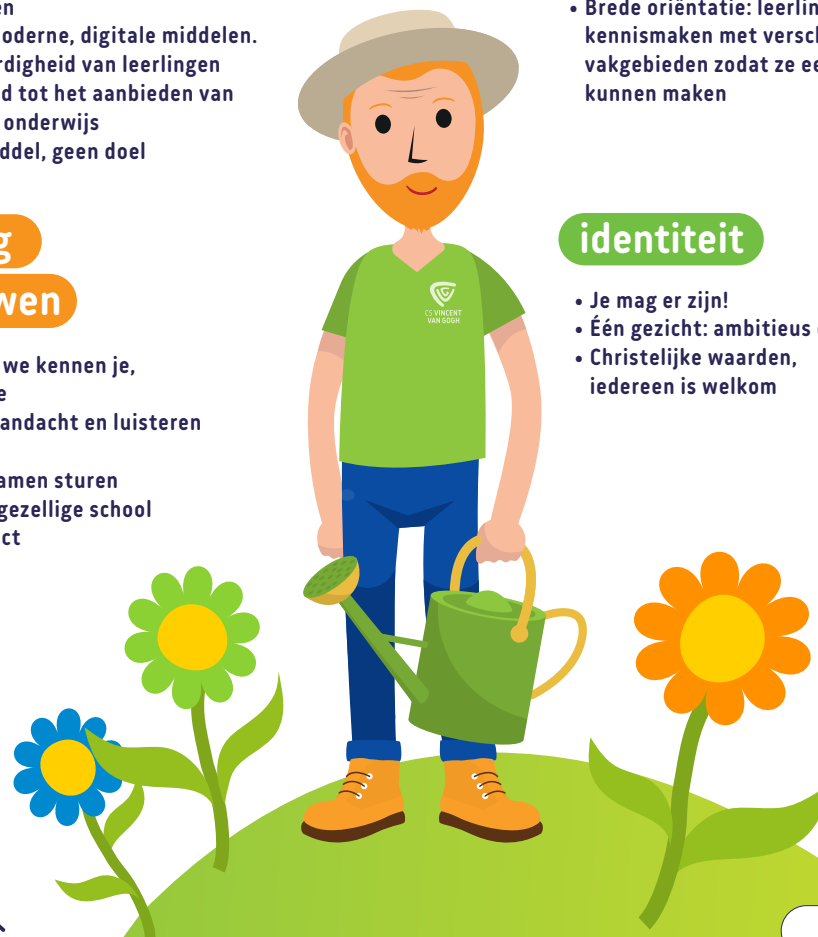
- Kleinschaligheid: we kennen je, zien je en horen je
- Leerlingenzorg: aandacht en luisteren
- Veilige omgeving
- Samen leren en samen sturen
- Gemoedelijke en gezellige school
- Persoonlijk contact

## leren leven

- Persoonlijke ontwikkeling als wereldburger
- Leerlingen zetten zich in voor goede doelen
- Werken aan een betere samenleving
- Mogelijkheden voor stages
- Brede oriëntatie: leerlingen laten kennismaken met verschillende vakgebieden zodat ze een goede keuze kunnen maken

## identiteit

- Je mag er zijn!
- Één gezicht: ambitieus en trots
- Christelijke waarden, iedereen is welkom



<sup>1</sup> Het schoolplan is voor iedereen inzichtelijk. De Medezeggenschapsraad verleent instemming op dit plan. Het schoolplan moet voldoen aan wettelijke eisen, zoals beschreven in de Wet op het Voortgezet Onderwijs

## 2. Uitgangspunten CS Vincent van Gogh

### De missie

Onze school biedt inspirerend en toekomstgericht onderwijs, waarmee de leerling het beste uit zichzelf haalt en zich actief verhoudt tot de samenleving. Zo ontwikkelt elke leerling zijn of haar eigen kleur en uniek palet aan kwaliteiten voor zichzelf én voor een betere wereld. Met CS Vincent van Gogh kleur je je toekomst!

### De visie

De leeftijdsfase van 12-18 jaar is een dynamische fase, waarin de jongere zich cognitief ontwikkelt, zich vormt en zijn of haar identiteit ontwikkelt in relatie tot de omgeving. Onderwijs speelt daarin een belangrijke rol door het bieden van een inspirerende en veilige omgeving. Onderwijs beïnvloedt hoe leerlingen zich in deze fase kunnen ontwikkelen en hoe leerlingen zich kunnen voorbereiden op hun toekomst. Onze school ondersteunt vanuit een positieve relatie de leerlingen in het proces van leren leren en leren leven, zodat de leerling in staat is te functioneren op een wijze die recht doet aan zijn persoonlijke kwaliteiten, interesses en mogelijkheden.

Onze identiteit en onze grondlagen worden uitvoerig beschreven in de brochure: Strategisch beleid CS Vincent van Gogh en onze schoolgids.

### Onze strategische doelen zijn (2020-2024) :

1. We bieden goede onderwijskwaliteit
2. We ontwikkelen het leren als vak
3. We hanteren een uitgewerkte visie op de ontwikkeling van leerlingen, rekening houdend met de verschillen
4. We geven een concrete invulling aan het leren leven
5. We dragen met elkaar een duidelijke profilering uit
6. We zijn ambitieus en trots (cultuur, houding en gedrag ontwikkelen)
7. We hebben onze bedrijfsvoering en ondersteuning goed op orde.



## Vertaling van onze visie naar het meerjarenbeleid 2020-2024

### Strategisch beleid 2020-2024

#### Leiderschap

De leidinggevende draagt de visie van CS Vincent van Gogh uit- de besturingsfilosofie is hier een onderdeel van.

#### Strategie en beleid

Er zijn 7 hoofddoelen geformuleerd: goede onderwijskwaliteit, leren als vak, ontwikkeling van leerlingen, leren leven, duidelijke profilering, ambitieus en trots, bedrijfsvoering op orde. Elke locatie maakt werk van de gemeenschappelijke visie en werkt deze uit in concrete plannen.

#### Medewerkers

Er is een visie op ontwikkeling en professionalisering. Medewerkers nemen de ruimte. Er is sprake van onderling vertrouwen. Collegialiteit en professionaliteit gaan hand in hand.

#### Middelen

Het beschikbare geld is voor het onderwijs; de overhead is voldoende om de school te ondersteunen.

Vincent is financieel duurzaam.

#### Management van Processen

CS Vincent van Gogh is in control.

Actuele informatie is beschikbaar en helder gepresenteerd.

Er is een goede relatie met interne stakeholders, zoals MR en Raad van Toezicht.

#### Resultaten: Leerlingen

Leerlingen voelen zich veilig op school  
Er is een actieve leerlingenraad en ouderaad op elke locatie  
Ouders zijn tevreden over de school

#### Resultaten: Medewerkers

De medewerkerstevredenheidsenquête laat jaarlijks een stijgend beeld zien. Het ziekteverzuim is laag. Elke medewerker is jaarlijks actief in eigen ontwikkeling en/of professionalisering.

#### Resultaten: Onderwijs

Alle onderwijsindicatoren scoren positief op elke locatie.

#### Maatschappelijk toegevoegde waarde

Het samenwerkingsverband passend onderwijs oordeelt positief over ons onderwijs.

Vanuit de identiteit en grondlagen van de school wordt bijgedragen aan maatschappelijke doelen

De school heeft een vastgesteld beleid gericht op het verkleinen van kansenongelijkheid.

Er is een doorlopende leerlijn van Primair Onderwijs naar Voortgezet onderwijs naar Vervolgonderwijs.

**Leren, creativiteit en vernieuwing.** In de jaargesprekken reflecteren medewerkers en leidinggevendenden op de besturingsfilosofie.



### 3. Terugblik 2020-2021

Onderstaande tabel geeft de doelen en de realisatie van afgelopen jaar weer.

Doel & deadline	Subdoelen	Resultaat
<b>Goede onderwijskwaliteit</b> <b>31/12-2020</b> <b>Einde schooljaar</b>	Kwaliteit is een gespreksonderwerp op elke locatie, in het managementteamoverleg en de overlegvergaderingen medezeggenschap. CS Vincent van Gogh voldoet aan eisen van de inspectie, op elk van de terreinen scoort elke locatie voldoende. We gaan met alle secties in gesprek over de gewenste percentielscore. We stellen vervolgens een ambitieniveau vast in relatie tot de onderwijsvisie (kwaliteitscultuur). Voor eind van het schooljaar is het kwaliteitssysteem (kwaliteitszorg) beschreven en inzichtelijk. Er wordt volledig voldaan aan de actielijnen voor examinering en toetsing, zoals beschreven door de VO raad.	We voldoen aan de basiskwaliteit op alle locaties en op bestuursniveau. Ook een themaonderzoek n.a.v. corona op Lariks verliep positief. De kwaliteitskalender is ingericht, er is een visie op kwaliteit en bijna alle onderdelen van het kader zijn beschreven. We voldoen aan richtlijnen examinering. Er is zicht op de onderwijsresultaten.  Het CMT+ heeft prioriteiten gesteld voor komend jaar.  Het is nog geen natuurlijk en doorleefd proces en verdient structurele aandacht.
<b>Leren als vak: werken aan onze eigen deskundigheid</b> <b>Einde schooljaar</b>	In dit schooljaar maken we helder hoe de functiemix is samengesteld en hebben we overleg met de docenten over de gevolgen.  Er is een notitie opgesteld over professionaliseringsbeleid. Daarin worden online mogelijkheden opgenomen. We stimuleren en faciliteren om- en bijscholing voor diverse vakken, bevoegdheden en profielen. Er wordt meer en vaker aan deskundigheid gewerkt en een aanvraag gedaan voor het scholingsbudget. Elke medewerker bespreekt zijn eigen ontwikkeling met zijn leidinggevende.	Er is een startnotitie professionalisering. Er is nog geen toekomstgericht ontwikkelingsbeleid. Wel is een folder met mogelijkheden vervaardigd. Er is een opleiding voor belangstellenden leidinggeven gestart, met genoeg animo. We zijn een kernschool (Noordermarke) en beleid is vastgesteld. Er is een opleidingscoördinator aangesteld en we werken aan de accreditatie.  De gevolgde opleidingen zijn nog niet in beeld, er wordt nog te weinig opgeleid (maar corona maakte dat ook lastig).  Het beleid functiemix is beschreven en ter instemming voorgelegd aan de MR, de waarden zijn goed in beeld. Aan het einde van het schooljaar zijn functies opengesteld en ingevuld, waarmee het op orde is.



## Ontwikkeling van leerlingen

31/12/2020 planmatig

Verder doorlopend

Bij ons uitgangspunt: je bent goed zoals je bent, hoort dat we een goed beeld hebben van de individuele ontwikkeling van leerlingen. Zo kunnen we zien welke ondersteuning nodig is. Die noodzaak is alleen maar sterker geworden met de corona maatregelen. Er is een plan opgesteld en uitgewerkt om leerlingen te helpen eventuele onderwijsachterstanden in te lopen. We investeren in het persoonlijke contact met leerlingen, vanuit het besef dat een school ook een socialiserende en persoonsvormende rol heeft.

Leren leven

Einde schooljaar

We starten een gemeenschappelijk traject om onze identiteit en grondlagen levend te maken voor alle medewerkers. Dit gebeurt in persoonlijk contact. Leren leven houdt ook in dat we leerlingen serieus nemen, een zelfstandige plek in de samenleving. De school is een oefenplaats voor de samenleving, de onderlinge omgang en de bewustwording van de eigen rol in de maatschappij. We leren leerlingen reflecteren in mentor- en coachgesprekken. Ten slotte is leren leven actueler dan ooit, met de bedreiging van het virus voor iedereen. Het leren leven is zichtbaar in ons curriculum. We herijken het programma met buitenschoolse activiteiten en zorgen dat deze toegankelijk voor alle leerlingen zijn. In Beilen wordt het concept Noaberschap verder ontwikkeld samen met het Dr. Nassau College Beilen.

Corona heeft ons wel belemmerd dit jaar. Maar we hebben ons als school er goed doorheen geslagen. Er is per locatie een plan onderwijsachterstanden opgesteld en ingevuld. Dat liep nog niet overal soepel. We hebben nu een ambitieuze aanpak met het Nationaal Programma Onderwijs o.l.v. een programmamanager en vullen dat met veel maatwerk en met heldere kaders in.

De verkenning 10-14 is doorgezet, er zijn kaders gesteld.

Mentoraat en coaching is een stevig onderdeel van het onderwijsconcept op Salland en Volta. Op Lariks is het mentoraat versterkt, maar nog niet geïntegreerd en stevig genoeg. De grondlagen: je bent goed zoals je bent, leven meer en vaker en stonden ook centraal tijdens de Vincentdag.

Vanwege corona stonden vele activiteiten op een laag pitje. Wel zijn er goede doelen acties geweest en waren er zichtbare projecten in de samenleving, waarmee we konden laten zien waar we voor staan als school (bijvoorbeeld EGG-project en ADAK). In het crisisteam corona was voortdurend aandacht voor het belang van onderwijs, leefbaarheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De Vincentdag was een succes, maar een breed programma was niet mogelijk in dit coronajaar.

In Beilen is een gemeenschappelijke nieuwe identiteit geformuleerd met het thema "Noaberschap".



### Duidelijke profilering

#### Einde schooljaar

Behalve dat je goed moet zijn als school, moet je dit ook over het voetlicht brengen. We onderscheiden ons door onze persoonlijke en leerlinggerichte benadering, waarbij je mag zijn zoals je bent. We versterken daarmee het DNA van de school. Een ander eigen punt is het ruimte bieden voor ontwikkeling en het goed begeleiden bij de keuzes die leerlingen maken. In Beilen wordt het technische profiel ingevoerd samen met Dr. Nassau College. Op Salland wordt het profiel diensten en producten versterkt. De mavo-klas krijgt een duidelijker gezicht. Ook op Lariks wordt gewerkt aan een duidelijker en divers onderwijsprofiel. Tweeklassig onderwijs blijft.

### Ambitieuze en Trots

#### PR team oktober 2020

#### Doorlopend - meerdere jaren

We zijn trots op wat we betekenen voor leerlingen, ouders en de samenleving en zullen dit bij voortduring en herhaling benadrukken en uiten. We richten een PR-team op, bestaande uit collega's uit de hele school. Wij stimuleren dat leerlingen het beste uit zichzelf halen en vaker boven het eindniveau van het basisschooladvies uitkomen. Daarnaast geven leerlingen en medewerkers aan dat onze school midden in de samenleving staat en dat mensen zich persoonlijk en sociaal ontwikkelen.

### Bedrijfsvoering en ondersteuning op orde

#### Einde schooljaar

#### Verbouwing Salland: 31/12/2020

We hebben een betrouwbare en transparante begroting, waarin het onderwijs centraal staat. We voeren een heldere en betrouwbare begrotingssystematiek in. We realiseren betrouwbare en begrijpelijke periodieke stuurrapportages. De verhouding tussen centraal-decentraal wordt duidelijker. De houtskoolschets wordt opgeleverd. Daarmee wordt het onderwijsproces op de locaties zo goed mogelijk ondersteund. De ICT-infrastructuur ondersteunt het onderwijs, juist in deze bijzondere tijd. We formuleren een visie op de ICT middelen voor leerlingen. In Beilen wordt de nieuwe school gebouwd en opgeleverd. Tot die tijd wordt gebruik gemaakt van een extra pand aan de Leliestraat. De verbouwing van Salland wordt gerealiseerd. De kantoorfuncties verhuizen naar het gebouw Salland. Ons ziekteverzuim blijft beneden het landelijk gemiddelde. Er is minder langdurig verzuim. Leidinggevendenden voelen zich eigenaar bij ziekteverzuimbegeleiding.

Ondanks corona zijn de samenwerkingsprojecten vmbo, havo/vwo en bestuurlijk verder doorgezet. We zijn opener in onze samenwerking.

CS Vincent van Gogh is beter in beeld. Salland en Volta kregen meer een eigen gezicht. Nu de leiding van Lariks goed is ingevuld, zal komend jaar hard gewerkt worden aan de onderscheidende onderwijsvisie.

Het PR team is opgericht en begeleid. Medewerkers stralen meer trots uit voor Vincent. Maar beide onderdelen mogen sterker. De sfeer op de locaties laat een positieve ontwikkeling zien. De leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken zijn geanalyseerd en leveren aandachtspunten op, die in de diverse teamplannen worden meegenomen.

De begroting is verbeterd en een applicatie wordt ingevoerd om het proces te verhelderen. Er zijn kwartaalrapportages, breed en integraal, verschenen, maar deze moeten inhoudelijke sterker worden en deels worden ingevuld door de schoolleiding. Het project houtskoolschets is stopgezet: het was niet meer nodig op de locaties en er is een streefformatie voor het dienstenbureau vastgesteld. Het plan zorg wordt opgepakt nu het CMT compleet is.

Er is een visie opgesteld voor ICT-middelen waarmee de betaalbaarheid is verbeterd. De P&O processen moeten beheersmatig sterker worden ingevuld.

De locatie Salland is voor een groot deel verbouwd, we zijn zeer tevreden. De komende tijd wordt de rest aangepakt. Het nieuwbouwproces Beilen vordert gestaag en de samenwerking loopt goed. Het ziekteverzuim is iets gedaald, mede door de sturing op langdurig verzuim. De organisatie van het sociaal medisch team verloopt nog niet naar wens.





## 4. Doelen 2021-2022

Hierbij het overzicht van de belangrijkste doelen voor dit schooljaar. Deze doelen vormen het kader voor de teamplannen die door de locaties worden gemaakt.

Voorlopige indicatoren staan onder elk doel.

### Doel

#### 1. Leren en ontwikkelen voor iedereen.

### Omschrijving en verduidelijking

Het gaat over het versterken van het leren leren én over de ontwikkeling van medewerkers. We werken in onze onderwijsvisies (nog) beter uit hoe je leert en staan de leerling bij. We versterken de executieve functies in het curriculum en positioneren het mentoraat/coaching stevig.

Het streven is om elke collega iets aan professionalisering en ontwikkeling te laten doen. We maken dit zichtbaar in de jaarbegroting 2022. Het begrip lerende organisatie gaat leven, in elk geval bij leidinggevenden, staf en schoolopleiders. Het opleiden in de school wordt ook versterkt, samen met Noordermarke. De collectieve studiedag wordt georganiseerd rondom het thema leren en ontwikkelen.

We werken de Grundlagen verder uit.

We werken aan het versterken van een professionele cultuur.

*Percentage loonsom opleidingen, voldoen aan eisen Noordermarke, verwerking in onderwijsvisie, MTO*

#### 2. Visie

Elke locatie heeft een gedragen en doordachte onderwijsvisie, uitgeschreven en gepubliceerd.

Elke locatie heeft ook een visie op een sterk en onderscheidend profiel en/of heeft dat al ontwikkeld en gerealiseerd.

Er verschijnt een brochure onderwijsvisie CS Vincent van Gogh: een concrete doorvertaling van de Grundlagen met een visie op identiteit. We houden rekening met de ontwikkelingen in de samenleving en integreren die in onze visie. De visie op mentoraat /coaching en leerlingondersteuning staat in elke visie.

*Elke visie is vindbaar op website*

#### 3. Geletterde school, geletterde samenleving

Elke locatie heeft een goed doordacht en actueel taalbeleid. We vergroten daarmee de kansengelijkheid. Het taalbeleid is afgestemd op het type onderwijs en komt vanuit de secties. Het uitgangspunt is dat elke scholier geletterd is en zo voldoende kansen krijgt in het onderwijs.

We stimuleren lezen en leesplezier bij leerlingen, medewerkers geven het goede voorbeeld.

*Taalbeleid van elke locatie op website*



#### 4. Een kwaliteitsschool

We ontwikkelen het kwaliteitsbeleid verder, in samenhang met onze onderwijsvisie en professionalisering. Iedereen heeft een rol bij kwaliteit. Om dit te ondersteunen wordt een functie op het dienstenbureau opgesteld. De PDCA-cyclus voor kwaliteit wordt op de hele school doorlopen en inhoudelijk besproken. We werken ook de andere standaarden uit op gebied van burgerschap, persoonlijke ontwikkeling en socialisatie. We sluiten aan bij de uniciteit van leerlingen.

*In elke kwartaalmarap wordt de kwaliteitskalender concreet verwoord, staan de resultaten opgenomen en hebben we de stappen doorlopen.*

#### 5. Corona en het Nationaal Programma Onderwijs: terug naar het normaal

We blijven alert op gezondheid en hopen dat de ernstigste coronabeperkingen verleden tijd zijn. Het Nationaal Programma Onderwijs kent een zinvolle invulling met heldere verantwoording: onderwijskundig en financieel.

*In elke kwartaalmarap wordt de voortgang van het NPO verwoord.*

#### 6. Doorontwikkelen financiën, personeel en ondersteuning: bedrijfsvoering op goed niveau

De begroting en maraps zijn helder, transparant en geven veel stuurinformatie. De leidinggevenden zijn eigenaar hiervan. Het personeelsbeleid maakt een doorstart: nadat het beheer op orde is gebracht, heeft een ontwikkelingsgericht en uitdagend personeelsbeleid de focus. Maar het begint bij beheer: dat moet op orde zijn, vervolgens stemmen we het personeelsbeleid af op de koers van de school. Het doel is dat de financiële en personele processen in orde zijn. Er is een actuele opleidingsregistratie van elke medewerker en er zijn overzichten te genereren. Er is een op vertrouwen en ontwikkeling gerichte gesprekkencyclus geïmplementeerd, waarin ook lesbezoeken een duidelijke positie hebben. Er is sprake van een ontwikkelingsgerichte cultuur. Wanneer het nodig is worden er ook beoordelingsgesprekken gevoerd.

*De begrotingstool is operationeel. Er is een notitie strategisch personeelsbeleid, passend bij onze grondlagen.*

#### 7. Samenwerken

We werken actief samen en zijn ons bewust van wat wij brengen en te bieden hebben en wat de kracht van anderen is. De samenwerking gebeurt o.a. via programma VO Assen. De bestuurlijke verkenning met Dr. Nassau College en Pro Assen leidt tot een helder rapport. We werken samen met het speciaal onderwijs en geven goede invulling aan het passend onderwijs. We hebben nauwe banden met het primair onderwijs, christelijk en openbaar, zodat leerlingen een zachte landing hebben en goed tot hun recht komen. We nemen initiatieven om de samenwerking met MBO's en hogescholen te versterken. We werken actief mee met het project Noorderwijzer. Volta is opgeleverd en onderwijskundig geïntegreerd. Via het project STO werken we samen op het gebied van techniekonderwijs. Daarnaast leggen we via ons lidmaatschap van Ondernemend Assen sterkere contacten met het lokale bedrijfsleven aan, die (bijvoorbeeld) van groot belang zijn in de ontwikkeling van de Nieuwe Leerweg op het VMBO. Ook breder werken we samen in de regio Assen. De natuurlijke samenwerkingsdriehoek ouders-school en leerling versterken we.

*In de rapportages van alle locaties in de marap worden de samenwerkingsinitiatieven & bereikte resultaten genoemd. We communiceren met trots, ambitie en de profilering is zichtbaar.*

De volgende hoofdstukken zijn verwoord via het format toezichtskader kwaliteit. Deze hoofdstukken zijn een mix van de huidige praktijk en de vertaling van voorgaande doelen uit het schoolplan.



## 5. Onderwijsproces

### OP1 Aanbod

We vinden het belangrijk elk type onderwijs aan te bieden, praktijkgericht en theoretisch, op elk niveau en aansluitend bij de behoefte van de leerling.

Elke locatie heeft een helder aanbod, dit is vindbaar in de schoolgids. Belangrijk is dat we kansrijk werken: elke leerling krijgt de ruimte om aan zijn talenten te werken en hoeft niet te snel een definitieve keuze te maken voor niveau en profiel. Onze identiteit is zichtbaar in ons aanbod. We gaan ervan uit dat elke leerling mag zijn wie hij is. We vinden het belangrijk dat we bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen tot wereldburger met een bijdrage aan de samenleving. De persoonlijke insteek is belangrijk: je wordt gezien, als leerling en als medewerker.

Het aanbod is erop gericht om te onderzoeken welk soort onderwijs bij je past. Dat houdt in dat je niet snel een definitieve keuze hoeft te maken, de meerjarige brugperiode geeft hier ruimte voor. Ook in onze profilering is deze opvatting zichtbaar. Je mag je breed oriënteren en ontdekken wat je aanspreekt en waardoor je wordt uitgedaagd.

### OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Onze onderwijskundige uitgangspunten staan beschreven in onze missie en visie en onze grondlagen. Juist bij CS Vincent van Gogh hoort een persoonlijke benadering. Ontwikkelen van elke leerling staat centraal. In ons schoolbeleid is en ruimte voor het ontdekken van je eigen persoonlijkheid en je plaats in de samenleving. We zijn voor een brede persoonsvorming en vinden dat belangrijker dan hoge schoolcijfers. We bieden kansen en geven feedback op een opbouwende manier. We helpen de leerling te leren leren. Reflectie is heel belangrijk. We reflecteren op onszelf: doen we het juiste en zijn zo een voorbeeld voor de leerling. Met onze coaching en ons mentoraat helpen we de

leerling doelen te stellen. Ook docenten blijven leren. Door het voeren van dialoog beïnvloeden vakmanschap, de rollen van de docent en het onderwijskundig beleid elkaar.

- Leerlingen hebben een mentor of een leerlingcoach die ze waar mogelijk langere tijd hebben. Deze mentor houdt de voortgang van leerlingen in de gaten en doet aan dossiervorming. Bij een wisseling van mentor of coach vindt er intern een warme overdracht plaats.
- De vakken werken allemaal met een vakwerkplan waarin de doorgaande leerlijnen voor het vak beschreven staan. Deze plannen worden opgesteld in samenhang met de plannen op de andere locaties, zodat ook eventuele locatiewisselingen probleemloos kunnen verlopen.
- Voor elke leerling is plek binnen CS Vincent van Gogh. Bij opstroom of afstroom garanderen we een plaats. Dit geldt ook voor doorstroom tussen onze locaties.
- We bieden keuzebegeleiding. Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik. Dit is een onderwerp in de mentor- of coach gesprekken.
- Voor Vincent zijn de belangrijkste pijlers van passend onderwijs kwalitatief goede lessen en goede begeleiding, die aansluiten bij de leerling. Het uiteindelijke doel is zelfontplooiing en talentontwikkeling bij iedere leerling te stimuleren, hen op succesvolle wijze te begeleiden naar vervolgonderwijs of werk en competenties mee te geven waarmee zij in staat zijn op zinvolle wijze deel te nemen aan de samenleving. We zijn een veilige school, waar je mag leren en fouten mag maken en je je prettig voelt.

We gaan uit van driehoeksgesprekken: leerling, mentor en ouder(s) spreken samen de doelen en de ontwikkeling door.

### OP3 Didactisch handelen

Elk kind is uniek. Daarom hanteren we als didactisch uitgangspunt: omgaan met verschillen tussen leerlingen. De docent staat naast de leerling, geleidelijk wordt de leerling meer eigenaar van het leersproces. We gaan ervan uit dat er altijd sprake is van wederzijds beïnvloeden: leerlingen leren van leraren, van elkaar maar ook leraren leren van leerlingen. We gaan bij CS Vincent van Gogh uit van de zes rollen van de docent, te weten:

- a) De leraar als gastheer: een goed contact met de leerling en het regisseren van de groep
- b) De leraar als presentator: met een heldere, goede en aantrekkelijke uitleg, als leider van de klas
- c) De leraar als didacticus: in staat leerlingen te laten leren, aansluiten bij verschillen, gebruikmakend van verschillende werkvormen
- d) De leraar als coach: met de jaren bevordert de leraar het zelfstandig leren van de leerling en coacht deze om te leren leren
- e) De leraar als pedagoog: zorgt voor een veilig klimaat in de klas en een stimulerend leer- en werkklimaat
- f) De leraar als afsluiter: het afmaken van de les, terugblikken op de doelstellingen, tijdige afronding en vooruitblikken op de volgende les.

Voor elke locatie wordt komend jaar het didactisch handelen uitgebreid omschreven en gerelateerd aan de onderwijsvisie.



## OP4 Extra ondersteuning Leerlingen met ondersteuningsbehoeften

Passend onderwijs vereist maatwerk. De locaties van Vincent verschillen van elkaar wat betreft de leerlingenpopulaties: CSG Beilen (Volta) heeft VMBO-leerlingen (met LWOO) en onderbouw Havo-Vwo-leerlingen, Salland heeft VMBO-leerlingen (met LWOO) en Lariks heeft Havo-en Vwo-leerlingen. We realiseren ons dat leerlingen niet altijd in de vakjes passen: we werken samen en kijken over de grenzen van onze eigen locaties heen.

Leerlingenondersteuning vindt zoveel mogelijk plaats in de klas door middel van maatwerk, indien noodzakelijk met hulp van een andere collega/begeleider in of buiten de klas. In het laatste geval kan er zelfs sprake zijn van specialistische, extra ondersteuning die binnen de school aanwezig is of tijdelijk van buiten de school wordt ingezet. Maar het primaat ligt bij de klas zelf. Bij zorg en begeleiding werken we handelingsgericht (HGW). Er wordt cyclisch gewerkt. De school streeft naar integrale leerlingenzorg via een heldere ondersteuningsstructuur, aangevuld met ondersteuning gericht op de speciale onderwijsbehoeften van leerlingen. De school onderscheidt hierin basisondersteuning en extra ondersteuning.

De basisondersteuning is "het door het samenwerkingsverband afgesproken geheel van preventieve en licht curatieve interventies die binnen de ondersteuningsstructuur van de school – eventueel samen met ketenpartners - planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau worden uitgevoerd" (Referentiekader Passend Onderwijs, 2012). Elke locatie beschikt over een eigen aanbod van curatieve interventies, onderwijsarrangementen en expertise afgestemd op de specifieke kenmerken de leerlingen. In het zogenaamde Schoolondersteuningsprofiel heeft elke locatie dit op een voor ouders en leerlingen inzichtelijke wijze beschreven.

Elke locatie is in staat een continuüm aan ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen aan te bieden (zie Figuur 1).

We spreken van een continuüm aan ondersteuning, omdat we geen nadrukkelijk onderscheid maken tussen de verschillende soorten of vormen van ondersteuning. De (speciale) onderwijsbehoefte, vraag van de leerling is leidend bij het vaststellen van de aard en intensiteit van de begeleiding.

Ook is er een rebound voorziening, toegankelijk voor alle leerlingen. Deze is erop gericht na een interventie zo mogelijk weer in te stromen in de oude klas.

### Ondersteuning langdurig zieke leerlingen

Er worden passende maatregelen getroffen om het onderwijs zoveel mogelijk te kunnen waarborgen. Daarbij is de inzet van digitale middelen geen probleem.

## OP5 onderwijstijd

Per locatie worden de onderwijstijden vastgesteld. We hanteren als richtlijn een goede balans tussen voldoende contacttijd tussen docent en leerling en de belastbaarheid van de leerling. Ook na schooltijd moet er ruimte zijn om te sporten, actief te zijn met andere zaken of een bijbaantje te hebben.

## OP6 Samenwerking Doorlopende leerlijn

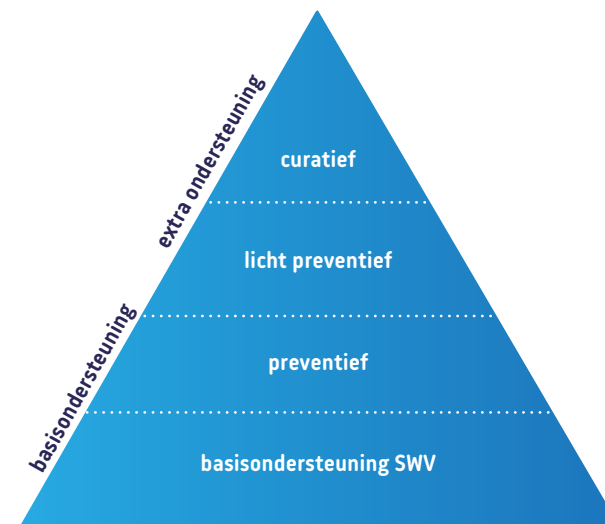
Voortgezet onderwijs is geen afsluitend onderwijs. We realiseren ons dat we een belangrijke schakel zijn in de school- en studieloopbaan van elke leerling. We werken intensief samen: met primair onderwijs en de volgende stap. Dat vergroot de kans op een succesvolle schooltijd.

In de overdracht van het primair onderwijs (christelijk en openbaar) naar ons vindt altijd warm contact plaats. De groep-8-docent heeft altijd contact met de coördinator van Vincent. Per locatie wordt dit helder toegelicht.

Aanvullend geldt: Doorstroom naar vervolgonderwijs wordt onder andere vormgegeven door een goed en actueel decanaat en samenwerking met MBO en HBO als ook de Rijksuniversiteit Groningen.

De doorstroom naar het vervolgonderwijs is belangrijk. We werken samen met de MBO's Drenthe College en Alfa college en de Hanzehogeschool. Deze samenwerking wordt versterkt. Ook zijn er contacten met Windesheim (Noordermarke) en met NHL Stenden. Uiteraard betrekken we de maatschappelijke omgeving bij het onderwijs. Dat gebeurt door onder andere de contacten met ouderraden en medezeggenschap, contacten met stagebedrijven van VMBO-leerlingen en contacten n.a.v. maatschappelijke stages. Er zijn vele aanvullende overleggen, zoals voorlichtingen door Ondernemend Assen en gemeentelijk overleg. We verrichten audits vanuit het samenwerkingsverband VO en er werken schoolmaatschappelijk werkers op de locaties.

Contacten met primair onderwijs, intensieve samenwerking op deelterreinen en contacten met vervolgonderwijs: MBO, HBO en RUG.



Figuur 1



## OP7 Praktijkvorming/stage

Per locatie wordt hier invulling aan gegeven, afhankelijk van het type onderwijs. Daarbij ligt een nauwe relatie met burgerschapsvorming. Op elk onderwijsniveau zijn er praktijkgerichte elementen. We willen de leerling de tijd geven om te ontdekken wat bij hem past en sorteren niet te snel voor.

## OP8 Toetsing en afsluiting.

Toetsen is een middel en geen doel op zich. We bieden op elke locatie twee soorten toetsen aan: a) summatieve toetsen, waar een formele waardering aan hangt. Deze kunnen onderdeel zijn van het PTA b) formatieve toetsen. Deze laatste vorm van toetsing geeft de leerling een beeld van zijn ontwikkeling en heeft geen directe consequenties.

## SK1 Veiligheid

We vinden een veilige school belangrijk en dit is ook een sterk punt van de school. Iedereen mag zijn wie hij of zij is. Veiligheid is belangrijk, voor leerlingen, medewerkers en ook voor ouders. Komend jaar beschrijven we helder wat professionaliteit is en een professionele relatie tussen leerling en docent inhoudt.

In de uitgangspunten van onze visie hoort een veilig leerklimaat en een prettige sfeer op school. We meten jaarlijks de veiligheid met een enquête onder leerlingen, ouders en periodiek een medewerkerstevredenheidsonderzoek, waar eveneens veiligheid naar voren komt. Elke locatie stelt doelen om op de veiligheid te monitoren, waarborgen en te verbeteren. Er zijn vertrouwenspersonen aangesteld in de school waar je terecht kunt met klachten. Ook is er een externe klachtenfunctionaris: de heer. J. Wibbens, is er een klachtenregeling en een klachtencommissie.

## SK2 Pedagogisch klimaat

Pedagogiek is de ontwikkeling van jongeren (en de rol daarin van ouders/verzorgers en de school). We stimuleren deze ontwikkeling samen met ouders/ opvoeders waarbij het belang van het kind altijd voorop staat. Als school hebben wij een rol in het pedagogisch beleid: een school biedt meer dan kennis en vaardigheden. Op onze school zijn alle leerlingen welkom ongeacht hun levensbeschouwelijke overtuiging, maar ook ongeacht hun cognitieve, sociaal-emotionele en fysieke mogelijkheden. Het accepteren van de diverse overtuigingen is een belangrijke voorwaarde. Alles mag er zijn, binnen de grenzen van de rechtsstaat. Vincent ziet diversiteit als een belangrijke voorwaarde om leerlingen van en met elkaar te laten leren, om hen voor te bereiden op de maatschappij van morgen. Daarnaast ziet de school het als haar opdracht alle leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau, voldoende mogelijkheden en ondersteuning te bieden om door te kunnen stromen naar een gekwalificeerde vervolgopleiding en werk.

Het onderwijs heeft een belangrijke rol. Een goede onderwijsperiode is een belangrijke voorspeller van geluk, persoonlijke ontwikkeling en een zinvolle rol in de samenleving.

Onderwijs dat bij de leerling past en waar hij zich thuis voelt is een van de belangrijkste garanties om later op zinvolle wijze deel uit te kunnen maken van de samenleving en er een bijdrage aan te kunnen leveren. Vanuit deze visie komt passend onderwijs tot uitdrukking in zowel het primaire proces, de lessen, als de (extra) ondersteuning van leerling.

We staan naast de leerling, we kijken wat een leerling kan en wat hij of zij verder aan ondersteuning nodig heeft. Daarbij kijken we naar de lessen, de beheersing van de vakken en de eindtermen van elke opleiding. Minstens zo belangrijk vinden we de vorming van de leerling en het ontdekken wie hij is en welke plaats hij wil innemen in de wereld.

We gaan ervan uit dat ouders en docenten gelijke belangen hebben en het beste willen voor de kinderen. We zien de school ook als een belangrijke ontmoetingsplaats. Daarmee heeft het onderwijs drie belangrijke rollen, nl kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie.

De (stam)klas waar de leerling deel van uitmaakt is leidend. Ondersteuning is erop gericht zoveel mogelijk en zo lang mogelijk een plek in de eigen klas te houden. We streven naar een hoge aanwezigheid van de leerling op school met minimaal verzuim. Alle docenten zijn op de hoogte van het belang van een schoolbrede aanpak m.b.t. verzuimbeleid (en de preventieve werking daarvan) en houden zich aan de afspraken rond verzuim, zoals registratie in het leerlingadministratiesysteem (Somtoday). De mentor of coach heeft een belangrijke rol en kent de leerling goed. Op het jaarrooster wordt aan het eind van elk schooljaar (of bij de start van het nieuwe schooljaar) een moment gepland waarop de overdracht van leerlingen plaats vindt van de oude naar de nieuwe coaches of mentoren.

We hebben een nauwe samenwerking met het primair onderwijs. De adviezen van de basisschool zijn leidend voor de verwijzing naar het voortgezet onderwijs. We organiseren jaarlijks een warme overdracht tussen de locatie (leerlingcoördinator of mentor) en de leraar van de basisschool. We hebben aandacht voor de leerlingen die gaan studeren en laten hen niet direct los.



## 6. Onderwijsresultaten

### OR1 Resultaten

Goede onderwijsresultaten zijn van belang. Op elke locatie en op bestuursniveau worden de onderwijsresultaten gemonitord.

Daarbij kennen we gewicht toe aan de volgende onderdelen:

- Onderwijspositie
- Onderbouwsnelheid
- Bovenbouwsucces
- Examenresultaten

We vinden het belangrijk op alle onderdelen goede resultaten te behalen, waarbij de komende jaren een zwaartepunt ligt bij onderwijspositie en onderbouwsnelheid, om een vloeiende overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs mogelijk te maken.

### OR2 Sociale en maatschappelijke competenties Identiteit en burgerschap

We werken op school vanuit de waarden nieuwsgierigheid, geloof in kunnen, liefde en hoop. Daarbij staat de vraag centraal: "Wat heb jij de wereld te bieden?" Het christendom is inspiratiebron voor onze waarden. We zijn een open en inclusieve school waarbij iedereen welkom is, ongeacht geloof, culturele achtergrond of welke voorkeur dan ook die respectvol omgaat met onze waarden welkom is.

Concreet betekent dat dat we elkaar ook met nieuwsgierigheid, vertrouwen en liefde benaderen. We kijken met een open blik, we zien de ander en kijken naar elkaar om. We helpen elkaar om ons unieke palet aan talenten en kwaliteiten steeds verder te ontwikkelen.

Je herkent de (christelijke) identiteit van de school bijvoorbeeld ook in de dagopeningen en de vieringen met Kerst en Pasen. Daarnaast zie je het terug in de projecten die we organiseren zoals de goede doelen acties, burgerschap en maatschappelijke stages.

Iedereen in de school draagt bij aan de identiteit. We geven daar samen vorm aan, als medewerker en als leerling. Vanuit vertrouwen en verbinding leren en werken we samen. Onze identiteit is leidend voor de speerpunten van de school: leren leren en leren leven. De op te richten Vincent commissie stimuleert dialoog en het goede gesprek.

### OR3 Vervolgsucces

We monitoren het vervolgsucces richting MBO, HBO en Universiteit. We weten van de leerlingen waar ze studeren en hoe het eerste jaar is verlopen. Rapportages worden hierover gemaakt.



## 7. Kwaliteitszorg en ambitie

### Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

Onze kwaliteit is in orde, zien we bij de diverse onderzoeken én na het oordeel van de inspectie. Maar we vinden zelf dat het beter kan. Het kwaliteitsbeleid wordt komend jaar nog meer levend voor iedereen. We streven naar een beoordeling op diverse standaarden met “goed” de komende jaren. Het realiseren ervan stelt hoge eisen. Belangrijke voorwaarden daarbij zijn een stimulerend en veilig schoolklimaat; docenten die hoge verwachtingen van alle leerlingen hebben; wederzijds vertrouwen en betrokkenheid van leerlingen en ouders bij de school. Om leerlingen in de lessen goed te kunnen begeleiden en maatwerkprogramma's te bieden is het bovendien van belang dat docenten over voldoende competenties beschikken voor wat betreft klassenmanagement en pedagogisch-didactisch handelen. Docenten kunnen hierin worden ondersteund door bijvoorbeeld professionaliseringsprogramma's aan te bieden; de aanwezigheid van plusmentoren en interne/ambulante begeleiders; samenwerking met (vak)collega's; digitale programma's en ICT-voorzieningen. .

### KA1 Kwaliteitszorg

CS Vincent van Gogh heeft zich ten doel gesteld een goed werkend kwaliteitssysteem te hebben en te onderhouden. We werken met een duidelijk en samenhangend kwaliteitszorgsysteem dat herkend en gedragen wordt door alle medewerkers. We werken cyclisch en systematisch. Dit systeem wordt enerzijds gebruikt om te meten wat de kwaliteit van het onderwijs is, anderzijds wordt het ingezet om ambitiedoelen in de toekomst te kunnen behalen. Vast staat dat kwaliteit een cruciaal onderdeel is van elk proces binnen de school. Dit is merkbaar doordat zowel de schoolleiding als de medewerkers een onderzoekende houding hebben en dat iedere medewerker op grote en kleine schaal de kwaliteit van de eigen activiteiten analyseert; reflectie is daarbij een voorwaarde. Daarnaast heerst er binnen de school een professioneel werkklimaat, feedback

geven en ontvangen is onderdeel van elk proces, elke medewerker heeft een lerende houding. Vincent heeft een warme zakelijkheid: afspraken zijn belangrijk, er is aandacht voor de manier waarop de afspraken tot stand komen en worden gerealiseerd. (Proces en product)

Alle onderdelen van het kwaliteitskader zijn beschreven en toegankelijk. Resultaten van leerlingen kunnen goed worden ingezien en geanalyseerd door de secties via Cum Laude. We nemen in elke marap de voortgang op kwaliteit op.

We investeren in de kwaliteitscultuur door:

- De inzet van de kwaliteitskalender;
- Systematisch rapporteren;
- Cyclisch te werken;
- Interne gesprekken over de kwaliteitscultuur;
- Het monitoren van en het beoordelen en reflecteren op behaalde (leerlingen)resultaten;
- Organiseren van feedback en tegenspraak via de teams;
- Analyseren van data in een datateam;
- Studiedagen;
- Geregeld (in beginsel onaangekondigd) lesbezoek door teamleiders en het gebruik van de DOT bij de jaargesprekken.

### Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

We hanteren de bekende indeling van Biesta, met persoonsvorming, kwalificatie en socialisatie.

### Persoonsvorming

Wat hebben onze leerlingen nodig om zicht te krijgen op: wie ben ik? Wat wil ik (worden)? Wat vind ik belangrijk? En hoe wil ik omgaan met anderen? We zijn samen verantwoordelijk voor elkaar en onze omgeving. We willen er zijn voor elkaar en actief bijdragen aan een betere wereld. Dat doen we onder andere door maatschappelijke stages en goede doelen acties. Door deel te nemen aan projecten, uitwisselingen en excursies ontwikkel

je vaardigheden zoals samenwerken en organiseren. De leerling maakt kennis met andere culturen en denkbeelden. We oefenen in debatteren en discussiëren; goed naar elkaar luisteren is daarbij van groot belang. Medewerkers hebben hierin een voorbeeldfunctie. Omgekeerd is het net zo belangrijk dat je eerlijk naar jezelf durft te kijken, zodat je van je fouten kunt leren. Door kritisch te kijken naar je eigen handelen, kun je jezelf optimaal ontwikkelen. Om je goed voor te bereiden op je toekomst, besteden we systematisch aandacht aan loopbaanoriëntatie. Je ontdekt wie je bent en waar je persoonlijke kwaliteiten en interesses liggen. Op basis daarvan kun je de juiste keuzes maken voor je toekomst

### Kwalificatie

Dit gaat over met welke kennis en vaardigheden wij onze leerlingen willen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving. Leren is soms niet eenvoudig. Daarom besteden we aandacht hoe de leerling leert (leren leren). Kennis ontstaat door in dialoog met elkaar te gaan over beschikbare informatie. Daarom is het geven van fysiek onderwijs belangrijk: leerlingen worden actief betrokken bij het zich eigen maken van kennis Er is binnen en buiten de les ruimte om het leren onder de knie te krijgen en er zo steeds meer plezier aan te beleven. Op alle locaties wordt daar op een eigen wijze vorm aan gegeven. Er is veel ruimte voor een mentoraat/coaching, het stellen van doelen en het monitoren van het leerproces. Leren doe je niet alleen. Je leert meer als er ook ruimte is om van elkaar te leren. Daarom werken leerlingen regelmatig in tweetallen of in groepjes aan opdrachten. Zo kun je elkaars talenten benutten.

In de les is er structurele aandacht voor feedback op het leren. We gebruiken toetsen niet als doel maar als middel. Daardoor leer je steeds beter inschatten wat je al goed beheerst en waar je nog aan moet werken. Hierbij krijgt de leerling steeds meer eigen verantwoordelijkheid en kan het eigen pad kiezen in de ontwikkeling naar zelfstandigheid. Dit is een goede voorbereiding op de vervolgstudie op het MBO, HBO of de universiteit.



## Socialisatie

De persoonlijke ontwikkeling van leerlingen vinden we erg belangrijk. Dat betekent dat het op school om veel meer gaat dan om lesstof en cijfers alleen. De school maakt deel uit van de samenleving en staat daar middenin. Bij Vincent ontdek je hoe je je plek in die samenleving kunt vinden en welke bijdrage de leerling kan geven. Uitkomen voor de eigen mening kan alleen in een veilige sfeer. Daarom willen we respectvol omgaan met elkaar. Dat betekent dat we elkaar indien nodig aanspreken, als dat nodig is. De leerling leert om dit op een positieve manier te doen, op het juiste moment.

## KA3 Dialoog en verantwoording

Tenslotte gaat CS Vincent van Gogh actief in gesprek met interne en externe partijen om zo de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren voor die mensen waar het allemaal om draait, de leerlingen.

Jaarlijks worden het schoolplan en de begroting voorgelegd en intensief besproken met de medezeggenschapsraad.





## 8. Financieel beleid

### KA3 dialoog en verantwoording

Deze continuïteit wordt periodiek gemonitord. Twee maal per jaar staat het risicomanagement op de agenda.

### FB2 Doelmatigheid

We worden betaald vanuit publieke middelen met een duidelijke doelstelling: het verzorgen van goed onderwijs. Het ontvangen geld staat ten dienste van deze doelstelling. Er is een buffer nodig om wendbaar te zijn als organisatie: om investeringen te kunnen doen en niet kwetsbaar te zijn. Er komt één geldbedrag binnen: de zgn. Lumpsumvergoeding. Het is belangrijk dat er een eerlijke en uitlegbare verdeling is van de ontvangen gelden over de locaties en ondersteuning.

We streven er naar om dit ook meer dan in het verleden nog meer transparant en inzichtelijk te laten zijn. Ons onderwijs moet toegankelijk en bereikbaar zijn voor alle leerlingen.

Daarom werken we nu met :

- Een duidelijke kaderbrief als basis voor de begroting met een relatie tot het schoolplan
- Een heldere begroting, die actueel te vormen en inzichtelijk is
- Vier maraps per jaar met heldere prestatieindicatoren
- Een schoolplan en teamplannen
- Een goed leesbaar bestuursverslag bij de jaarrekening.
- Er wordt een pakket ingevoerd voor een heldere en transparante begroting en verantwoording.

### Sponsoring

Tot nu toe hanteren we geen actief sponsorbeleid.

### FB3: rechtmatigheid (en governance)

Er wordt gewerkt aan een versterking van de financiële functie. Verantwoording wordt o.a. afgelegd door de jaarrekening met een beleidrijk bestuursverslag, door en namens de bestuurder.

CS Vincent van Gogh is een stichting. Toezicht en Bestuur zijn gescheiden. Er is een bezoldigde Raad van Toezicht en een onbezoldigde Raad van Advies. Er is een eenhoofdig College van Bestuur (mw. drs. Alice Vellinga EMPM), die in de besluitvorming wordt ondersteund door het Centraal Managementteam en Dienstenbureau. De Raad van Toezicht brengt zijn eigen jaarverslag uit en benoemt de accountant. Er is een klokkenluidersregeling.

De Raad van Toezicht ziet toe op een adequate verankering in de maatschappij door goede horizontale verantwoording. Zij bestaat uit personen die met elkaar versterken in deskundigheid. Er zijn drie commissies: een auditcommissie, een remuneratiecommissie en een commissie OKI (onderwijs, kwaliteit en innovatie).

De Raad van Advies bestaat uit personen met een unieke deskundigheid en vervult de functie van klankbord en sparringpartner voor de bestuurder.

We houden ons aan de code Goed onderwijsbestuur en bespreken deze periodiek. Ook zijn we lid van de VO Raad en Verus. De school biedt in de eerste plaats ouders de keuze voor een opleiding gebaseerd op waarden voor hun kind. De school heeft, omdat zij op basis van publieke gelden werkt en leerlingen begeleidt naar een rol in de maatschappij van de toekomst, óók een dienende rol ten opzichte van de maatschappij. Hechte verankering van de school in de maatschappij (wijk, regio, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en overheden, toeleverend en afnemend onderwijs) waarbij heldere communicatie plaatsvindt over wat de maatschappij van het onderwijs vraagt, is daarbij van groot belang.



## 9. Overig, werkgeverschap

Medewerkers zijn het kapitaal van onze school. We realiseren ons dat en het houdt in dat stijl van leiderschap, ontwikkeling en vakmanschap hand in hand gaan. Een en ander is nader beschreven in onze besturingsfilosofie.



De komende jaren zal het professionaliseringsbeleid meer handen en voeten krijgen. De afdeling P&O monitort de bevoegdheden van alle medewerkers jaarlijks. Medewerkers die onbevoegd zijn, krijgen geen vaste aanstelling. Er zijn ruime faciliteiten voor ontwikkeling en studie. Op elke locatie zijn uren voor deskundigheidsbevordering gelabeld. Er is jaarlijks een gemeenschappelijke studiedag, verdere ontwikkeling wordt vormgegeven op elke locatie op persoonlijk niveau en gemonitord in de jaargesprekken.

Doel nummer 1 van het schoolplan dit jaar is leren en ontwikkelen. Dat gaat uit van de stelling dat een lerende school als voorwaarde heeft dat de medewerkers zelf ook leren en zich ontwikkelen.

Ook zijn we een kernschool van de opleidingsschool Noordermarke: een samenwerking gericht op het opleiden van nieuwe leraren. Deze opleidingsschool is in oprichting, als

kernschool nemen we actief deel aan de ontwikkeling ervan. Daarmee garanderen we in de toekomst dat er voldoende goed opgeleide leraren zijn (voor zowel onszelf als voor 'de markt') en leren we zelf ook. We hebben een opleidingscoördinator, opleiders in de school op elke locatie en vele werkplekbegeleiders.

### Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Bij CS Vincent van Gogh zijn op dit moment 278 medewerkers in dienst (peildatum 1 juli 2021), waarvan 57% vrouwen en 43% mannen. Gecorrigeerd naar FTE houdt dat in dat er een goede verdeling moet zijn van mannen en vrouwen over de leidinggevende functies. De praktijksituatie van dit moment is dat 3 van de in totaal 10 leidinggevende functies vervuld worden door vrouwen: De voorzitter van het College van Bestuur is een vrouw, één locatiedirecteur is een vrouw en twee van de in totaal zes teamleiders is vrouw. Twee leidinggevende functies zijn nog vacant waarvan op dit moment er één op interim-basis wordt vervuld. We streven ernaar dat in de toekomst een nog betere afspiegeling is. Voor het nieuwe schooljaar wordt één van de vacante leidinggevende functies vervuld door een vrouw. Daarmee komt het totaal aantal vrouwelijke leidinggevendenden in het nieuwe schooljaar op vijf. Daarnaast is diversiteit in brede zin eveneens een uitgangspunt.

### ICT

Er is een actuele en toereikende ICT infrastructuur die het leren en werken ondersteunt. De ICT structuur is enerzijds gericht op leerlingen, waarbij gebruik wordt gemaakt van toegankelijke en kwalitatief goede applicaties. Deze zijn op dit moment Somtoday en It's learning. Anderzijds worden medewerkers goed gefaciliteerd. Er is een aantrekkelijke regeling voor leerlingen en ouders.

Het onderwijs wordt ondersteund met vele soorten digitaal lesmateriaal, een uitgebreide Teams omgeving waarin ook les kan worden gegeven en diverse applicaties en digitaal lesmateriaal. Basissystemen zijn Afas en Office 365, die hun betrouwbaarheid ruimschoots hebben bewezen.

### Het Nationaal Programma Onderwijs

Corona heeft de laatste twee schooljaren een grote invloed gehad. We vinden dat we ons goed door deze periode hebben geslagen, maar de invloed op leerlingen en medewerkers was groot. Daarom is het nationaal programma zeer welkom.

Voor het NPO programma zijn kaders gesteld, in april 2021 en is een programmamanager aangesteld. We werken zoveel mogelijk maatwerkgericht, op basis van informatie en bewezen interventies. Per locatie vindt een invulling plaats. De kern van de aanpak van CS Vincent van Gogh is gestoeld op onze grondlagen. Wij weten dat onze mentoren/coaches en vakdocenten professionals zijn die hun leerlingen als geen ander kennen. Wij zullen daarom geen externe partijen inhuren om onze kerntaken op zich te nemen, maar hiervoor een beroep doen op de expertise van onze zittende collega's en de kennis die zij van hun leerlingen hebben.

Daarnaast vinden we het belangrijk om onderscheid te maken tussen onze locaties. We willen aansluiten bij de praktijk op de locaties. Roostering, lessen, onderwijsniveaus en onderwijsuitvoering verschillen immers. Vandaar dat we hechten aan ruimte voor de locaties om, binnen de kaders die hieronder worden genoemd, zelf een programma in te richten.





**CS VINCENT  
VAN GOGH**



**#IK BEN VINCENT!**