

# Strategisch beleidsplan 2022-2026



**Gomarus**  
Meer dan school alleen

# Inhoud

## 1. Inleiding

Totstandkoming, positie en aanpak van het SBP

## 2. Hier staan wij voor

**Missie:** vol vertrouwen vormen en verbinden

**Kernwoorden:** veiligheid en vertrouwen

## 3. Thema's

### a. Strategische thema's

Tien beleidsprioriteiten

### b. Overige thema's

Overige beleidsdoelen

## 4. Checklist wettelijke vereisten

### Bijlagen

#### 1. SWOT-analyse

#### 2. Onze cultuur

#### 3. Pedagogisch-didactische visie

#### 4. Leiderschapsstatuut

# 1. INLEIDING

## Totstandkoming

Dit strategisch beleidsplan (SBP) loopt van 2022 tot 2026. Oorspronkelijk lag er een beleidsplan voor de jaren 2020-2024, goedgekeurd door de Raad van Toezicht (RvT) en vastgesteld door het College van Bestuur (CvB). De uitrol van dit plan is niet conform de planning verlopen. Tijdens de volledige en gedeeltelijke lockdowns als gevolg van corona ging alle aandacht naar de voortgang van het onderwijs, waardoor andere thema's minder of geen aandacht kregen. In 2021 kreeg de Gomarus bovendien te maken met een inspectieonderzoek naar de sociale veiligheid op school als gevolg van een artikel in NRC. Na de (hopelijk) laatste lockdown in januari 2022 heeft het CvB aan de RvT voorgesteld om het strategisch plan te actualiseren voor de komende vier jaar (2022-2026).

Het beleidsplan dat voor u ligt, is tot stand gekomen dankzij de input van medewerkers van de school en betrokkenen van buiten de Gomarus. Deze externe belanghebbenden hebben belangrijke input geleverd voor de SWOT-analyse. Intern zijn zowel de docenten, de ondersteuners als het middenmanagement betrokken bij het opstellen van dit plan. Zo is vanuit alle teams, afdelingen en vakgroepen input verzameld voor de strategische koers voor deze beleidsperiode. Wat gaat goed en wat moet beter? Hierbij is ook de input van leerlingen aan de hand van gehouden visitaties en panelgesprekken ingebracht. Het in 2021 gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) heeft met name input geleverd voor het hereiken van de 'Gomarus-cultuur' zoals toegelicht in bijlage 2.

## Positie

Dit SBP is geen doel op zich. Het is gemaakt als leidraad voor Bijbelgetrouw, kwalitatief goed voortgezet onderwijs op de Gomarus scholengemeenschap. Het doel is dat we onze leerlingen voorbereiden op een verantwoordelijke plaats in gezin, kerk en maatschappij.

Dit SBP staat niet op zichzelf. Het is onderdeel van een samenhangend geheel van plannen die gezamenlijk sturing

geven aan de Gomarus scholengemeenschap. Deze plannen bieden houvast om als school een doelbewuste koers te varen. Tegelijkertijd is het belangrijk dat de verschillende teams, vakgroepen en afdelingen voldoende ruimte hebben om eigen initiatieven te ontwikkelen en doelen te realiseren. Ondertussen staat de wereld om ons heen niet stil. Daardoor kunnen tijdens deze beleidsperiode voornemens vervallen en nieuwe onderwerpen aandacht vragen. Als dit zich voordoet, passen we niet het strategisch beleidsplan aan, maar het directieplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Uiteraard wordt verandering van plannen bij de verantwoording van het SBP aan de RvT gemeld.

Het is een bewuste keus om in het SBP niet alleen de speerpunten van beleid op te nemen, maar de gehele breedte van beleidsonderwerpen te benoemen, waardoor uiteraard niet alles evenveel aandacht krijgt. De reden hiervoor is dat binnen een school als de Gomarus meer dan 90% van de inzet van personeel besteed wordt aan reguliere activiteiten zoals onderwijs en leerlingenzorg. Het is van groot belang de voortgang en kwaliteit hiervan permanent op niveau te houden. Daarom horen ze ons inziens ook thuis in het SBP.

Procedures, doelen en bijbehorende normen op detail-niveau staan niet in dit plan, maar in het kwaliteitszorg-systeem. Dit systeem wordt gebruikt om het onderwijs en de ondersteuning voortdurend te monitoren.

## Aanpak

De uitvoering van en de verantwoording over het SBP gaan als volgt:

- ▶ Het **SBP** geeft de richting aan voor de komende vier jaar. Wat zijn belangrijke aandachtspunten voor de school? Welke concrete doelen willen we bereiken? Als we tevreden zijn over het huidige kwaliteitsniveau wordt dat zichtbaar door de norm op het huidige niveau te houden. Op basis van het beleidsplan en het kwaliteitszorgsysteem (gegevens over onderwijsresultaten, verzuim, scholing etc.) wordt periodiek aan de RvT gerapporteerd over het onderwijs en over personeel en organisatie. Dat gebeurt aan de hand van het directieplan. Dit is gebaseerd op het SBP en omvat de doelen voor één schooljaar.
- ▶ Teams, vakgroepen en afdelingen maken **teamplannen, vakwerkplannen en afdelingsplannen**. Zij doen dit onder leiding van teamleiders, vakgroepleiders en afdelingshoofden. Deze plannen hebben een looptijd van een jaar. Er zijn ook plannen rondom een **specifiek thema**, zoals de opleidingsschool of Sterk Techniek Onderwijs. Bij al deze plannen is de vraag steeds: dragen ze bij aan de doelen uit het SBP? Het SBP is voor deze plannen kaderstellend.

Teamleiders, vakgroepleiders en afdelingshoofden (het middenmanagement) rapporteren over de voortgang aan hun directeur.



- ▶ De regie over team-, vakgroep- en afdelingsplannen ligt bij de directeuren. Zij bewaken of de plannen en de realisatie daarvan voldoende bijdragen aan de strategische doelen. Elk schooljaar wordt het **directieplan** opgesteld. Dit is in feite het jaarplan. Daarin staat beschreven aan welke thema's dat jaar specifieke aandacht wordt besteed. Uiteindelijk komen in vier jaar alle thema's vanuit het SBP aan bod. Niet alles verloopt echter in hetzelfde tempo. Het kan zijn dat een bepaald strategisch doel al binnen één of twee jaar is bereikt, terwijl een ander thema pas na twee jaar aan de orde komt.

De bovenstaande aanpak biedt ruimte voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid van alle betrokkenen op school. Tegelijkertijd zorgt het ervoor dat er gestuurd wordt op het bereiken van de doelen.

Ook de Medezeggenschapsraad heeft een belangrijke rol. Deze raad is namens het personeel, de ouders en de leerlingen gesprekspartner op beleidsniveau. De raad praat mee over nieuwe plannen en adviseert het CvB. De resultaten van het beleid worden periodiek geëvalueerd en door het CvB gerapporteerd aan de Medezeggenschapsraad. Dit kan leiden tot nieuwe adviezen en aangepaste beleidsvoornemens.



# 2. Hier staan wij voor

Meer dan tien jaar zijn binnen de Gomarus de kernwoorden 'bewogen, bevlogen en betrokken' gebruikt. Bij de voorbereidingsgesprekken voor een nieuw SBP en de evaluatie van het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) kwam meerdere malen naar voren dat er behoefte is aan andere kernwoorden. Door een werkgroep zijn een aantal nieuwe kernbegrippen voorgesteld die door de leiding van de school zijn overgenomen.

## Vol vertrouwen vormen en verbinden

Op de Gomarus scholengemeenschap geven wij onderwijs met als grondslag de Bijbel en de gereformeerde belijdenisgeschriften. Bij het uitzetten van beleid gaan we uit van deze grondslag. De missie van de Gomarus luidt: vol vertrouwen vormen en verbinden. We hanteren daarom drie kernwoorden in ons beleid: vertrouwen, vormen, verbinden.

### Vertrouwen

Vertrouwen duidt in de eerste plaats op vertrouwen op God, onze Schepper. Hij zond uit liefde tot de mens Zijn Zoon naar deze wereld. Jezus Christus kwam om zondige mensen te redden.

Binnen de school betekent dit dat we oog hebben voor het heil van leerlingen, collega's en iedereen die bij de school betrokken is. We belijden dat elk mens bekering nodig heeft en dat die alleen verkregen kan worden door de genade van God, middels de verzoening door het lijden en sterven van de Heere Jezus Christus en de toepassing daarvan door de Heilige Geest.

Daarnaast duidt vertrouwen ook op onderling vertrouwen. We zorgen voor elkaar in allerlei opzichten. Vertrouwen geven, vertrouwen hebben en het vertrouwen van een ander niet beschamen - daar gaat de tweede tafel van de Tien Geboden over. Je naaste liefhebben als jezelf betekent dat je het goede zoekt voor de ander: een leerling, collega, leidinggevende of teamlid, maar ook je naaste buiten de school.

### Vormen

Een school is een plaats waar geleerd wordt. Leren draait niet alleen om kennis van verschillende vakken en toepassingen. Het gaat ook om opvoeden en vormen, de ontwikkeling van kind tot jongvolwassene.

In de middelbareschooltijd verandert er veel in het leven van leerlingen. Bevlogen docenten maken de scholieren met hun gedegen vakmanschap en kennis enthousiast voor een vak of beroep. Leerlingen worden nieuwsgierig en voelen zich gestimuleerd om verder te leren, zodat zij kunnen functioneren in de samenleving en hun talenten kunnen inzetten.

Daarnaast heeft de school, samen met en in opdracht van de ouders, een nog belangrijker opdracht. Bij de doop hebben de ouders beloofd hun kind op te voeden en te onderwijzen in overeenstemming met het Woord van God. Dit is ook deels de taak en verantwoordelijkheid van de school, die is opgericht door christelijke ouders. In afhankelijkheid van God bereidt de Gomarus haar leerlingen voor op een verantwoordelijke plaats in gezin, kerk en maatschappij. Dat is goed burgerschap.

De school is ook voor medewerkers een plek om te leren en gevormd te worden. Een diploma of bevoegdheid betekenen niet het einde van onderwijs en vorming. Dat gaat een leven lang door.

### Verbinden

Elke leerling en elke medewerker is onderdeel van een gemeenschap. In een maatschappij die individualisme en persoonlijke rechten hoog in het vaandel heeft, staat het onderwijs van de Gomarus in het teken van gemeenschapszin en dienstbaarheid. Je naaste liefhebben als jezelf, zoals de samenvatting van de tweede tafel van de Tien Geboden luidt, begint in de directe omgeving: familieleden, vrienden, klasgenoten, collega's, maar houdt daarbij niet op. Aandacht voor en hulp aan kwetsbaren in onze maatschappij en wereldwijd vallen ook onder dit gebod.

Een veilige gemeenschap van werkelijke verbondenheid betekent dat er zowel fysieke, psychische als sociale veiligheid is voor iedereen op school. Veiligheid is een

voorwaarde voor een goed leerklimaat. Leerlingen moeten zich binnen de school op hun gemak voelen, ook als ze extra zorg of een aangepast programma nodig hebben. Ook docenten en onderwijsondersteunend personeel moeten zich veilig weten binnen de school. Dat betekent dat het mogelijk moet zijn om vragen en problemen voor te leggen aan anderen, zodat we er gezamenlijk van kunnen leren en kunnen professionaliseren.

De Gomarus die we voor ogen hebben, is een school van vertrouwen, vormen en verbinden. In de pedagogisch-didactische visie (zie bijlage 3), die in het schooljaar 2022-2023 zal worden geactualiseerd, is uitgewerkt wat deze kernwoorden concreet betekenen voor het onderwijs.

De rode draad voor het beleid is dat leerlingen, ouders, personeel, directie, CvB, RvT en het Verenigingsbestuur worden geïnspireerd en elkaar inspireren vanuit de vaste waarden van Gods Woord. Inspiratie betekent dat je een doel voor ogen hebt en dat bezield nastreeft. Het houdt ook in dat je leeft vanuit vaste waarden, idealen hebt, het hart van de ander probeert te raken en dienstbaar wilt zijn. Er is een verticale en een horizontale lijn, kernachtig samenvat: God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf. De Heere geve door Zijn genade dat dit steeds meer werkelijkheid mag worden op de Gomarus.



# 3. THEMA'S

Een strategisch beleidsplan, of schoolplan, kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Er zijn twee veel voorkomende varianten. De eerste variant is een SBP met grote nadruk op verwachte of gewenste vernieuwingen voor de komende jaren. 'Welke nieuwe zaken willen we realiseren en voor welke ambitieuze doelen gaan we?' Beleidsterreinen waarvan de resultaten geconsolideerd worden, krijgen hier geen of weinig aandacht. Bij de tweede variant krijgen zowel de strategische thema's aandacht alsook de thema's waarbij sprake is van consolidatie. Beide worden van doelen voorzien. Het CvB en de directie van de Gomarus kiezen bewust voor deze laatste variant. In een VO-school is het aantal strategische thema's en de tijd die daaraan besteed kan worden beperkt. De nadruk ligt op het vasthouden van behaalde resultaten, zeker als die naar tevredenheid zijn. Een voorbeeld daarvan is het onderwijsresultaat zoals verantwoord in de opbrengstenkaart. Dergelijke zaken zijn belangrijk en moeten het gewenste kwaliteitsniveau behouden. Er wordt dus onderscheid gemaakt tussen strategische thema's en overige thema's waarbij sprake is van een bepaalde mate van consolidatie van het behaalde resultaat.

## 3a. Strategische thema's

De strategische thema's werden gekozen met input van de SWOT en sessies met betrokkenen binnen de school: vakgroepleiders en teamleiders (die tevens docent zijn) en ondersteunend personeel. Sommige thema's werden ingegeven door ontwikkelingen in de maatschappij of het onderwijsveld. Denk aan de wet Burgerschap en de nieuwe leerweg voor het vmbo.

De beoogde resultaten worden SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) gedefinieerd. Daarvoor gebruiken we 'Kritische Prestatie Indicatoren' (KPI's). Bij periodieke rapportages over de realisatie van het SBP dienen deze doelen als referentie. Aan de hand daarvan wordt zonodig bijgestuurd. Het tijdstip van realisatie wordt in het SBP niet vastgelegd, dat gebeurt in het directieplan. Uiteraard is het wel de bedoeling dat de gedefinieerde doelen binnen de looptijd van het SBP worden gerealiseerd.

De focus van het beleid ligt vanaf schooljaar 2022-2023 tot en met 2025-2026 op tien strategische thema's:

- ▶ **Terug naar de basis:**  
Pedagogisch-didactische visie  
NPO-gelden/accenten
- ▶ **Burgerschap:**  
Bijbelgetrouw onderwijs  
Internationalisering
- ▶ **Verantwoord en veilig digitaal:**  
Evenwichtig ICT-gebruik in de les  
Cybersecurity
- ▶ **Sociale veiligheid:**  
Fysieke, psychische en sociale veiligheid
- ▶ **Flexibilisering van het onderwijsaanbod:**  
Lessentabel reduceren  
Werkdrukverlichting
- ▶ **Engels**
- ▶ **Profieloriëntatie voor mavo, havo en vwo**
- ▶ **Lerende organisatie:**  
Cultuurprogramma
- ▶ **Strategisch HR-beleid**
- ▶ **Samenwerkingsverbanden overheid en bedrijfsleven:**  
I-lab initiatief Gorinchem en omgeving  
Contacten met het regionale bedrijfsleven

Zowel de strategische als de overige thema's worden gespecificeerd door de beantwoording van de vragen *wat, waarom en hoe*. In de daarbijbehorende tabel wordt bij elk onderwerp aangegeven wat de doelwaarde van de KPI is en wat de bron van deze data is.



## Terug naar de basis: pedagogisch-didactische visie

Na twee jaar waarin de coronacrisis veel impact had op het onderwijs is er de komende jaren extra aandacht voor de pedagogisch-didactische visie en de toepassing daarvan in de praktijk.

### Wat

De pedagogisch-didactische visie en de daarbijbehorende praktijken krijgen een update en er wordt gemeten of de praktijk in overeenstemming is met de visie. Een nieuwe kijkwijzer wordt ontwikkeld en gebruikt bij klassenbezoeken en de gesprekkencyclus.

### Waarom

De beschreven visie is aan een actualisatie toe. Ook gezien het gewijzigde gedrag van leerlingen. De impact van corona

op gedrag en motivatie van leerlingen is groot.

Extra aandacht voor rust en regelmaat in het onderwijs is noodzakelijk.

### Hoe

Twee keer per schooljaar brengen de teams, in samenwerking met de vakgroepen, verslag uit over de pedagogische en didactische praktijk op de Gomarus. Hierbij tellen ook de uitkomsten van leerlingenuêtes en/of panelgesprekken mee. Docenten LD primair proces (pedagogiek/didactiek) ondersteunen deze procedure. Zij updaten de pedagogisch-didactische visie elke twee jaar en tevens de daarbijbehorende kijkwijzer. De vijf rollen van de leraar (Martie Slooter) worden reeds geruime tijd binnen de Gomarus gebruikt als referentie voor het handelen van de docent.

## KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Pedagogisch-didactische visie en praktijk.	Lesbezoek	Docenten laten in hun lessen zien dat zij handelen volgens de pedagogisch-didactische visie.
Pedagogisch-didactische visie en praktijk.	Panelgesprek Onderzoek onder schoolverlaters	Herkenbaar pedagogisch-didactisch handelen. Een belangrijk deel van de leerlingen (> 50%) vindt het onderwijs inspirerend en uitdagend.
Toepassing van de vijf rollen van een docent in de les.	Docentenuête	Per rol geeft 70% van de leerlingen neutraal of voldoende aan.

## Terug naar de basis: NPO-gelden

### Wat

Het geld van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona, wordt op een effectieve en efficiënte wijze ingezet.

### Waarom

Er is door de overheid een groot budget beschikbaar gesteld om in te lopen op achterstanden als gevolg van

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Extra NPO-gelden en effectiviteit.	NPO-scan  Overzicht en rapportage coördiator NPO-gelden.	De bestedingen vallen binnen de kaders voor NPO-gelden.  Uitkomsten NPO-scan laten jaarlijks een positieve trend zien van minimaal 10% per jaar over de looptijd van de NPO-bestedingen. Nulmeting laat zien dat huiswerkhouding en motivatie op dit moment dé achterstanden zijn.

## Burgerschap: Bijbelgetrouw onderwijs

Zoals ook omschreven staat in de missie, is het onderwijs op de Gomarus gebaseerd op de Bijbel en de gereformeerde belijdenisgeschriften, de Drie Formulieren van Enigheid. Vorming, toerusting en burgerschap maken deel uit van het onderwijs.

### Wat

In lijn met de door de reformatorische scholen vastgestelde visie, in aansluiting op de wet burgerschap onderwijzen volgens een heldere structuur en duidelijke eindtermen. Een van de onderdelen is aandacht besteden aan de meningsvorming van leerlingen en het omgaan met diversiteit.

### Waarom

De wet burgerschap, van toepassing sinds 1 augustus 2021, verplicht scholen structureel en doelgericht aandacht te besteden aan burgerschap, met als kern de democratische basiswaarden. Op de Gomarus is veel burgerschaps-

corona. Voor de inzet van deze gelden en de verantwoording daarover zijn een aantal voorwaarden gedefinieerd.

### Hoe

We inventariseren periodiek welke problemen en achterstanden er zijn en wat er nodig is om deze aan te pakken. Een van de uitdagingen is om binnen de gedefinieerde voorwaarden de gelden goed en efficiënt in te zetten.

onderwijs en zijn veel burgerschapsactiviteiten. De samenhang, doorlopende leerlijnen en heldere doelen kunnen nog beter gedefinieerd worden.

### Hoe

Wij geloven dat we burgers zijn van twee werelden. Burgerschap heeft dus een horizontale en een verticale dimensie. Daarom gelden zowel de kaders van de Wet burgerschapsonderwijs als de Bijbelse/christelijke vorming. Dit zien wij als een kans om de identiteit van de school te versterken. Voor de beleidsplanperiode 2022-2026 ligt de focus op het verbeteren van herkenbare leerlijnen (gekoppeld aan eindtermen en doelen), samenhang en borging. De christelijke identiteit is onlosmakelijk met burgerschap verbonden. Dit geldt niet alleen voor leerlingen, maar ook voor medewerkers. Identiteit en het als christen staan in de maatschappij zijn vaste onderwerpen bij functioneringsgesprekken.



## KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Identiteit in het onderwijs.	<p>Lesbezoeken door teamleiders en directie.</p> <p>Lesbezoeken en gesprekken door RvT en Verenigingsbestuur.</p>	<p>Zaken die te maken hebben met de identiteit komen voldoende aan bod in de les. De leerlingen geven aan dat de dagopening boeiend en waardevol is.</p> <p>Lesbezoeken en gesprekken door RvT en Verenigingsbestuur.</p>
Verbinding vakinhoud en identiteit.	<p>Elke vakgroep denkt actief na over de verbinding tussen vakinhoud en identiteit en documenteert dit.</p> <p>Panelgesprekken met leerlingen.</p>	<p>Elke vakgroep heeft vastgelegd op welke wijze er tijdens de lessen verbinding wordt gelegd tussen vakinhoud en identiteit.</p> <p>Leerlingen weten bij minimaal de helft van de vakken iets te noemen over de verbinding tussen vakinhoud en identiteit.</p>
Identiteitsgerelateerde zaken als wezenlijk onderdeel van het onderwijs.	Enquêtes en panelgesprekken met personeel, ouders en leerlingen.	Minimaal 75% van de leerlingen, ouders en personeel herkent dat identiteitsgerelateerde zaken een wezenlijk onderdeel vormen van het onderwijs.
Eindtermen burgerschap.	Enquêtes en/of panelgesprekken met leerlingen.	Minimaal 75% van de leerlingen geeft aan dat aan de eindtermen van burgerschap is voldaan.

## Burgerschap: internationalisering

### Wat

Leerlingen voorbereiden op het functioneren in een maatschappij waar de globalisering van de economie en de politiek een belangrijke rol speelt.

### Waarom

Nederland is een land dat politiek en economisch in belang-

rijke mate afhankelijk is van internationale activiteiten en betrekkingen. Een groot deel van onze leerlingen zal daarmee te maken krijgen. Daarop bereiden we ze voor.

### Hoe

Internationalisering is een integraal onderdeel van de burgerschapsactiviteiten en lessen. Deze worden hier dan ook in meegenomen.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Vorbereiding leerlingen op de internationale context.	Enquête en/of panelgesprek.	75% van de leerlingen geeft aan dat de activiteiten met betrekking tot internationalisering hun zicht op de internationale context hebben vergroot.
Doelen en eindtermen burgerschaps- onderwijs.	Rapportage over activiteiten rondom internationalisering.	Minimaal de helft van de activiteiten is gerelateerd aan de doelen en eind- termen van burgerschapsonderwijs.



## Verantwoord en veilig digitaal: evenwichtig ICT-gebruik in de les

### Wat

De *Visie op Leren 2020* (gezamenlijk met de andere reformatische scholen ontwikkeld) is het uitgangspunt voor een nieuwe visie op ICT en moderne media in de les. Aan de hand hiervan ontwikkelen we concrete leerlijnen.

### Waarom

ICT en digitale media zijn een essentieel onderdeel van het onderwijs geworden. Steeds meer lesmethoden worden (geheel of deels) digitaal aangeboden. Een actualisatie

van de visie en de toepassing daarvan in de praktijk is noodzakelijk. Hierbij worden ook de ervaringen vanuit de coronaperiode meegenomen.

### Hoe

De visie wordt geactualiseerd en actief gecommuniceerd. Bij het opstellen van de visie worden leerlingen betrokken. Uitgangspunt is dat de inzet van deze media altijd ondersteunend is aan het leerdoel en in lijn met de identiteit. Docenten zetten dus geen audio- en beeldmateriaal in alleen om te vermaken. De docent is geen coach maar een gids, en bepaalt het verloop van de les. Leerlingen ervaren de inzet van ICT als stimulerend en ondersteunend.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Beleid digitale vaardigheden leerlingen.	Geformuleerd beleid en implementatieplan.	Het beleid is actueel, 80% van de docenten geeft aan dat ze het toepassen.
Inzet ICT in de les.	Panelgesprek Vensters voor Verantwoording	Volgens 80% van de leerlingen wordt ICT goed ingezet in de les.
Beleid mediawijsheid.	Geformuleerd beleid en bijpassende leerlijn. Enquête en/of panelgesprek.	70% van de leerlingen heeft de activiteiten rond mediawijsheid als nuttig ervaren.

## Sociale veiligheid: fysieke, psychische en sociale veiligheid

### Wat

We bevorderen en monitoren de fysieke, psychische en sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers structureel en voldoen aan de wettelijke kaders die hiervoor gelden. We gaan nog een stap verder met een breed aanbod van leerlingondersteuning (leerlingenzorg). Dit draagt bij aan de veiligheid van deze, over het algemeen, kwetsbare leerlingen.

### Waarom

We willen een veilige leer- en ontwikkelomgeving bieden aan elke leerling. Het inspectieonderzoek uit 2021 heeft onderstreept dat de algehele veiligheidsscores hoog zijn. Specifieke groepen binnen de school behoeven echter meer aandacht.

### Hoe

Voortbouwen op het inspectieonderzoek uit 2021 en het uitgevoerde verbetertraject met betrekking tot de sociale veiligheid. We zorgen dat het ontwikkelde beleid geïmplementeerd en geborgd wordt. Hierbij is in het bijzonder aandacht voor kwetsbare (groepen) leerlingen. Tevens zorgen we ervoor dat er voortdurende scholing is op dit gebied om de handelingsbekwaamheid van docenten en ondersteuners te bevorderen. De leerlingenzorg (nagenoeg inclusief onderwijs) houden we op niveau, waarbij specifiek aandacht is voor gedragsproblematiek en de psychische veiligheid. De verantwoordelijken worden incidenteel (bij urgentie) en structureel geïnformeerd over de veiligheidsbeleving.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Veiligheidsbeleving	Tevredenheidsonderzoeken, veiligheidsmonitoring, panelgesprekken.	De veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers is goed. Zowel generiek als voor de specifieke doelgroepen. De score ligt boven het landelijk gemiddelde.
Dekkend programma sociale veiligheid.	LD'er veiligheid	Alle onderdelen van het programma zijn uitgevoerd. Zo niet, dan is duidelijk welke onderdelen niet zijn uitgevoerd en wat daaraan gedaan wordt.

## Flexibilisering van het onderwijs: lessentabel reduceren

### Wat

Reduceren van de lessentabel en meer mogelijkheden voor maatwerk. Tevens reduceren van de contacturen van docenten ten gunste van de voorbereiding van de lessen.

### Waarom

Het onderwijsprogramma is overladen. Op de Gomarus hebben de meeste klassen 30 tot 34 lessen van 50 minuten. Dat betekent dat de leerlingen relatief veel contacturen hebben, zeker vergeleken met andere Europese landen. Ook is het nodig dat het onderwijs flexibiliseert. Niet alle leerlingen hebben evenveel onderwijstijd nodig voor een vergelijkbaar resultaat. Zij zijn gebaat bij (beperkt) maatwerk.

Ook docenten hebben Europees gezien veel contacturen. Reductie van de lessentabel, maatwerk en de nieuwe cao bieden mogelijkheden om het aantal contacturen te reduceren en de tijd voor de lesvoorbereiding te vergroten. Meer flexibiliteit helpt bovendien om het onderwijs op lange termijn betaalbaar te houden.

### Hoe

De regelgeving biedt de mogelijkheid om de onderwijstijd te differentiëren. Ook is de financiële ruimte van de school vergroot. Wij willen daar gebruik van maken. Volgens de NormJaarTaak (NJT) geven fulltime docenten 26 lesuren van 50 minuten. De tijd die vrijkomt door het reduceren van het aantal lessen, en de financiële ruimte vanuit de cao 2022-2023 komen ten goede aan de voorbereidingstijd.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Minder vol lesrooster, minder contacttijd leerlingen.	Roosterkamer	-10% van de lessen ten opzichte van 2021-2022.
Minder contacttijd docenten.	P&O, NJT (NormJaarTaak).	Docenten met een volle NJT hebben minder contacttijd ten opzichte van 2021-2022.
Maatwerk	Panelgesprekken/enquête.	75% van docenten en leerlingen geeft aan dat maatwerkuren nuttig zijn.
Maatwerk	Zermelo-rapportage (roosterprogramma).	Leerlingen maken gebruik van alle aangeboden maatwerkuren.

## Engels

### Wat

De resultaten van Engels op een hoger niveau brengen. Specifieke aandacht voor mavo en vmbo. Het niveau voor havo en vwo minimaal consolideren.

### Waarom

Engels is een blijvend punt van aandacht voor de Gomarus. Veel leerlingen die van de basisschool komen, hebben bij de start op het voortgezet onderwijs al een achterstand. Bovendien stijgt het landelijk gemiddelde niveau van Engels. Hierdoor worden de examennormen steeds naar boven bijgesteld.

### Hoe

Intern onderzoek naar kansen voor verbetering van het onderwijs Engels en deze kansen benutten. Daarnaast willen we samenwerken met basisscholen om het niveau te verhogen van leerlingen die starten in het voortgezet onderwijs. We zullen hieraan werken aan de hand van een projectplan. Wat betreft samenwerking met basisscholen gaat het om subsidietrajecten, uitwisseling van statistieken over het instroomniveau en de huidige prestaties en bijeenkomsten waarbij het belang van Engels wordt besproken. Ondanks dat tot nog toe de samenwerking met basisscholen geen structurele verbetering van het instroomniveau heeft laten zien, vinden we het voor de lange termijn zinvol om hierin te blijven investeren.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Examencijfers Engels.	Rapportage examencijfers.	De percentielscore voor havo en vwo ligt aan het eind van de beleidsplanperiode tussen 40% en 60% (de middenmoot), voor mavo en vmbo-bk 15% of hoger (een stap in de goede richting).
Samenwerking basisscholen.	Rapportages van relatiebezoeken aan basisscholen en van bijeenkomsten.  Statistieken en analyse van kerngroep Engels.	In 2026 is er met 75% van toeleverende basisscholen (hoofdleveranciers) een structurele samenwerking om de kwaliteit van het onderwijs in Engels te verbeteren.
Onderwijskundige samenwerking en aansturing.	Enquête en panelgesprek.	Alle vakgroepleden zijn tevreden over de (onderwijskundige) samenwerking en aansturing.



## Profieloriëntatie voor mavo, havo en vwo

### Wat

We ontwikkelen een sector-/profieloriëntatie voor mavo, havo en vwo.

### Waarom

Mavo, havo en vwo zijn grotendeels theoretische opleidingen. Het is belangrijk dat leerlingen aan deze opleidingen beter op de hoogte zijn van hun beroepsmogelijkheden. De oriëntatie heeft als doel dat de leerlingen beter zicht krijgen op beroepen die bij hen passen en daardoor bewuster kiezen voor een sector of profiel. Ook krijgen ze meer inzicht in de mogelijkheden van technische beroepen.

### Hoe

De focus ligt in eerste instantie op de havo. Wanneer deze oriëntatie succesvol is ingevoerd, volgt er een enigszins vergelijkbare oriëntatie voor mavo en vwo. Bij deze oriëntatie wordt het bedrijfsleven in de regio betrokken.

### KPI's

Het beleidsvoornemen van het ministerie van OC&W is dat er een nieuwe leerweg met praktijkgerichte componenten voor de mavo komt. Op dit moment (herfst 2022) is er echter nog veel onduidelijk rondom deze leerweg. Daarom is het nog niet mogelijk om hier als school eenduidig beleid voor te ontwikkelen. Als de ontwikkeling van de nieuwe leerweg volgens planning verloopt, pakken we dit als school binnen de beleidsperiode 2022-2026 alsnog op. Wel oriënteren we ons vast op de mogelijkheden en de mogelijke impact van de nieuwe leerweg voor de Gomarus. Ook onderzoeken we of de profieloriëntatie voor de mavo binnen deze leerweg kan worden ondergebracht.

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Betere profieloriëntatie havo.	Schoolverlatersonderzoek havo, panelgesprekken, rapportage NCO.	Studieoverstap op vervolgopleidingen daalt met 10% ten opzichte van 2021-2022.
Betere profieloriëntatie mavo.	Schoolverlatersonderzoek mavo, panelgesprekken, rapportage NCO.	Studieoverstap op vervolgopleidingen daalt met 10% ten opzichte van 2021-2022.
Vorbereiden op nieuwe leerweg voor mavo.	Wet- en regelgeving vanuit het ministerie.	Tijdig anticiperen op wettelijke verplichtingen en de invoering zo veel mogelijk in lijn brengen met eigen beleid (profiel- en sectororiëntatie).

## Lerende organisatie: cultuurprogramma

### Wat

Blijvend de ontwikkeling van medewerkers stimuleren. Specifiek aandacht voor de schoolcultuur met de kernwoorden 'veiligheid en vertrouwen'. In bijlage 2 is dit verder uitgewerkt. Voor leerlingen is een veilige schoolcultuur essentieel om zich prettig te voelen en een voorwaarde om tot leren te komen. Daarvoor hanteren we duidelijke schoolregels die consequent worden toegepast. Er is veel aandacht voor het voorkomen van pesten door als docent alert te zijn of het voorkomt in zijn of haar klas en de anti-pestcoördinator die hier specifiek aandacht aan besteedt.

### Waarom

Onze school is een lerende organisatie met oog voor de kwaliteiten van betrokkenen. De docenten, ondersteuners en leidinggevendens zijn het kapitaal van de school. Daarin wordt blijvend geïnvesteerd. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2021 blijkt dat ondanks dat de gemiddelde

tevredenheidsscore goed is, er specifieke aandacht nodig is voor de cultuur van de school op het gebied van veiligheid en vertrouwen. Dit vraagt specifieke aandacht, omdat veiligheid en vertrouwen essentiële voorwaarden zijn voor verdere ontwikkeling en professionalisering.

### Hoe

De focus van de professionalisering komt meer te liggen op het uitbouwen van capaciteiten en minder op zwakkere punten. Professionele leergemeenschappen, waarmee we goede ervaringen hebben, en de (academische) opleidingschool zijn middelen om de beoogde doelen te bereiken. De medewerkers zetten zich persoonlijk en gezamenlijk in voor een positieve beroepshouding en een professionele cultuur op school. Er is specifieke aandacht voor de aanbevelingen uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in 2021 gehouden is. Het plan van aanpak voor de cultuurimpuls wordt met externe begeleiding uitgevoerd. De voortgang wordt zo mogelijk minimaal elk half jaar geëvalueerd.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Professionalisering van medewerkers door o.a. PLG's en trainingen.	Feedbackgesprekken en AFAS-rapportage over gevolgde cursussen en nascholing.	De uren voor deskundigheidsbevordering worden aantoonbaar besteed. Positieve evaluaties van gevolgde PLG's en trainingen.
Cultuurimpuls	Medewerkerstevredenheidsonderzoek Panelgesprekken	De scores voor de tevredenheid over de cultuur op school liggen op of boven het landelijk gemiddelde. Specifiek op het gebied van veiligheid en vertrouwen is bij het MTO 2024 een substantiële verbetering te zien t.o.v. MTO 2021.

## Verantwoord en veilig digitaal: cybersecurity

### Wat

Op een veilige wijze de organisatie optimaal ondersteunen met ICT-middelen. De Gomarus heeft een geoefend crisis-team in huis dat weet wat te doen bij een cyberaanval.

### Waarom

ICT biedt grote mogelijkheden voor de ondersteuning van onderwijs en bedrijfsvoering. Recente cyberaanvallen op scholen hebben laten zien dat security van essentieel belang is voor een ongestoorde bedrijfsvoering en het waarborgen van de privacy van leerlingen en collega's. Het zorgen dat de ICT voldoende beveiligd is, is een strategisch thema, ook landelijk zoals de beleidsagenda van de VO-raad laat zien.

### Hoe

Om te beginnen, voegen we het bestaande ICT-beleid samen met de visienotitie Leren 2020 en actualiseren we deze. Personeel en leerlingen volgen voortaan een awareness-programma, zodat zij een minimaal kennis-niveau hebben wat betreft beveiligingaspecten en wat je daar zelf aan kunt bijdragen. Het crisisteam wordt regelmatig geschoold en externe deskundigen testen de cybersecurity van de ICT-systemen en de mensen die ermee werken. De directie heeft altijd actueel inzicht in risico's die de belangrijkste applicaties met zich mee kunnen brengen.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
ICT-beleid	Enquête	Beleid is actueel en geïmplementeerd.
Standaarden cybersecurity.	Adviesgroep CS Regie op ICT.	Naleving basisstandaarden is 100%.
Awareness-programma	Enquête	70% personeel scoort voldoende tot goed.
PEN-test en IT-audit.	Externe auditor.	De audit levert een 'groene foto' op voor cybersecurity: er zijn geen hoge risico's.

## Strategisch HR-beleid

### Wat

Duurzame inzetbaarheid door blijvende aandacht voor:

- interne promotie
- duurzame inzetbaarheid
- flexibiliteit: eerstegraadsopleidingen, dubbele bevoegdheden en adequaat functiemixbeleid
- werkdruk
- voorkomen van ziekteverzuim

Specifieke aandacht voor het vervullen van vacatures gezien de krapte op de arbeidsmarkt.

### Waarom

Het is van belang dat we het HR-beleid verder ontwikkelen en

implementeren waarmee we nog beter kunnen anticiperen op toekomstige veranderingen in het personeelsbestand. We streven naar duurzame inzetbaarheid en hebben tegelijkertijd te maken met een blijvende krapte op de arbeidsmarkt.

### Hoe

Met behulp van een meerjarenpersoneelsplanning en de HR3P-matrix brengen we de bestaande personele kwaliteiten en potentiële doorgroeimogelijkheden systematisch in kaart. Systematische aandacht voor deze punten draagt bij aan het welbevinden van alle medewerkers op de Gomarus. Tegelijk wordt samen met de andere reformatoische VO-scholen gezocht naar mogelijkheden om het personeelsaanbod structureel te vergroten.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Tevredenheid medewerkers.	Medewerkerstevredenheidsonderzoek (voorjaar 2024).	Gelijke of hogere score dan onderzoek in 2021. Substantiële afname van signalen m.b.t. onveiligheid.
Ziekteverzuim	Personeelsadministratie AFAS.	Minimaal 1% onder het landelijk gemiddelde.
Cyclus van beoordelings- en functioneringsgesprekken.	Personeelsadministratie AFAS.	Van 90-100% van de beoordelings- en functioneringsgesprekken is een actueel dossier.
Totaalonderzoek naar de arbeidsomstandigheden.	PSA-toets (psycho-sociale arbeidsbelasting), als onderdeel van een arbototaalonderzoek.	De PSA-toets toont aan dat de belasting onder het gemiddelde van de branche ligt.
Functiemix	AFAS	Functiemix voldoet minimaal aan de cao-norm.
Teamschouw	HR3P-matrix	Minimaal 20% talent, maximaal 5% onvoldoende tot matige presteerders.
Ontwikkeling alternatieve wervingsstrategie samen met ref. VO-scholen.	Niet vervulde vacatures (nulmeting in schooljaar 2022-2023).	Het percentage vacatures van docenten en ondersteuners neemt niet toe.

## Samenwerken met overheid en bedrijfsleven: I-lab initiatief Gorinchem en omgeving

### Wat

Intensievere samenwerking tussen bedrijfsleven en de scholen om zo de leerlingen een beter beeld te geven van het arbeidsveld en onderwijs en werkveld beter op elkaar af te stemmen.

### Waarom

In de regio Gorinchem is een groot tekort aan arbeidskrachten. Het bedrijfsleven wil het potentieel, de leerlingen van het VO in de regio houden. Voor de leerlingen is het van belang een beter beeld te krijgen van de arbeidsmogelijkheden in de regio.

### Hoe

VO-scholen, de lokale overheid en bedrijven in Gorinchem en omgeving zetten momenteel een I-lab op. Dit is een ontmoetingsplek voor onderwijs en bedrijfsleven, waar leerlingen vaardigheden en kennis kunnen opdoen van nieuwe technologieën en waar het bedrijfsleven de leerlingen probeert vast te houden in de regio. Vooral mavo-, havo- en vwo-leerlingen zullen hier gebruik van maken voor projecten. Het doel is dat zij enthousiast worden voor techniek in diverse branches. Ook krijgen ze dankzij het I-lab beter zicht op bijpassende opleidingen en beroepen in deze branches.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Zeggenschap en verantwoordelijkheid I-lab in evenwicht met belangen Gomarus.	Samenwerkingsovereenkomst en jaarlijkse schooloverstijgende evaluatie.	Jaarlijks positieve evaluatie met betrekking tot participatie Gomarus.  Besteding: < € 20.000 per jaar.
Betrokkenheid mavo, havo en vwo.	Jaarlijkse evaluatie op school.	Schooljaar 2023-2024: actieve participatie van vwo, havo en mavo.

## Samenwerken met overheid en bedrijfsleven: contacten met het regionale bedrijfsleven

### Wat

Structurele samenwerking met bedrijven voor de verschillende soorten stages.

### Waarom

Het is van belang om een actueel bestand van bedrijven te

hebben waar structureel mee kan worden samengewerkt op het gebied van lint- en snuffelstages.

### Hoe

We werken aan een bestand van bedrijven waarmee we regelmatig contact onderhouden. Deze contacten zijn van belang voor vmbo-leerlingen en soms ook voor leerlingen van de andere opleidingen.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Bestand van bedrijven waarmee de Gomarus samenwerkt.	Bestand met bedrijven.	Juli 2023 is het bestand compleet en up-to-date, inclusief per bedrijf het doel van de samenwerking. Elke twee jaar volgt een update.

### 3b. Overige thema's

Naast de strategische prioriteiten zijn ook andere thema's van belang voor goed onderwijs en goede bedrijfsvoering. Voor deze thema's zijn geen grote additionele wijzigingen voorzien. Regulier onderhoud en het op niveau houden van de resultaten is een opgave op zich. Belangrijk genoeg om ze ook te noemen in dit plan. Gedurende de 'rit' kan het voorkomen dat door gewijzigde omstandigheden of tegenvallende resultaten een van onderstaande thema's alsnog strategisch wordt.

- ▶ **Hoog niveau onderwijsresultaten, zelfstandigheid en leren leren**
- ▶ **Consolidatie van het Passend Onderwijs**
- ▶ **Taalvaardigheid bevorderen**
- ▶ **Identiteit**
- ▶ **Implementatie Sterk Techniek Onderwijs**
- ▶ **Meer integrale aanpak communicatie en pr**
- ▶ **Administratie en financiën**
- ▶ **ICT en privacy**
- ▶ **Rust, reinheid, regelmaat**
- ▶ **Roosters, mediatheek en bedrijfshulpverlening**
- ▶ **Samenwerking met reformatorische VO-scholen**
- ▶ **Samenwerking mbo met Hoornbeeck College**

### Hoog niveau onderwijsresultaten, zelfstandigheid en leren leren

#### Wat

Zorgen dat de onderwijsresultaten op een hoog niveau blijven en dat leerlingen hun zelfstandigheid ontwikkelen en leren leren.

#### Waarom

We willen onze leerlingen voorbereiden om een goede rol te kunnen vervullen in gezin, kerk en maatschappij. Dan gaat het niet alleen om hoge cijfers (onderwijsresultaten), maar het bevorderen van de zelfstandigheid van de leerling en een attitude om blijvend te willen leren is hierbij essentieel. Tijdens de coronatijd ontbrak vaak de structuur en de noodzakelijke rust. Structuur, regelmaat en rust zijn daarom belangrijke aandachtsgebieden.

#### Hoe

Teams en vakgroepen houden gezamenlijk de ontwikkeling van de onderwijsresultaten nauwlettend in de gaten en sturen bij waar nodig. Daarvoor is een kwaliteitssysteem beschikbaar om op de verschillende niveaus, van beleid tot uitvoering, een PDCA-cyclus te doorlopen. Het onderwijs moet in lijn zijn (of blijven) met de pedagogisch-didactische visie en de uitvoering daarvan. We dagen leerlingen uit om de talenten die ze ontvangen hebben te gebruiken. Tijdens hun schoolloopbaan wordt er in toenemende mate een beroep gedaan op hun eigen initiatief en zelfstandigheid. Tijdens de (mentor)lessen, met name in de onderbouw, zal er expliciet aandacht zijn voor het leren leren.

#### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Opbrengstenkaart	Opbrengstenoordeel inspectie.	De opbrengsten liggen boven de landelijke norm van de inspectie.
Motivatie en zelfstandigheid leerlingen.	Enquêtes en panelgesprekken.	De motivatie terugbrengen op het 'voor corona'-niveau.

## Consolidatie van het Passend Onderwijs

### Wat

Wij willen het huidige aanbod van Passend Onderwijs (leerlingondersteuning) vasthouden en op een aantal punten optimaliseren. De Gomarus kan geen onderwijs bieden aan leerlingen die een indicatie hebben voor praktijkonderwijs, omdat daarvoor de licentie ontbreekt. We onderzoeken momenteel of we kunnen samenwerken met een of meer andere scholen om hierin alsnog te voorzien.

### Waarom

Het aanbod van Passend Onderwijs op de Gomarus ligt fors hoger dan het landelijk gemiddelde. Er wordt nageoeg inclusief onderwijs gegeven. Wat de Gomarus biedt op het gebied van Passend Onderwijs komt overeen met landelijke doelen die gesteld zijn om de komende 5 tot 10 jaar te realiseren. Het is wel een blijvende zoektocht om het

juiste evenwicht te vinden tussen het aanbod van zorg en de draagkracht van de organisatie (docenten en zorgmedewerkers).

### Hoe

Blijvend zoeken naar het evenwicht tussen de ondersteuning van leerlingen in de klas door docenten en de extra ondersteuning die zij krijgen door zorgspecialisten. Er is mogelijk nog wat winst te behalen als het gaat om het verbeteren van de handelingsbekwaamheid van docenten, tegelijkertijd lijkt de draagkracht van het team bereikt te zijn. Het doel is dat het huidige niveau van leerlingondersteuning gehandhaafd blijft, en op een aantal punten geoptimaliseerd. Bij ondersteuning op maat hoort ook een warme overdracht van het primair naar het voortgezet onderwijs.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Aanbod Passend Onderwijs.	Visitatie van het Reformatorisch Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs.	De Gomarus blijft Passend Onderwijs bieden conform de kaders van de Wet Passend Onderwijs en de afspraken van het samenwerkingsverband en blijft voldoen aan het schoolondersteuningsprofiel.
Aantal thuiszitters (volgens definitie leerplicht).	Administratie IZO	Geen thuiszitters.
Draagvlak docenten voor Passend Onderwijs en zorg.	Panelgesprekken met docenten/mentoren die in hun werk te maken hebben met zorgleerlingen.	70% van de docenten geeft aan draagvlak en draagkracht te hebben voor Passend Onderwijs en zich verbonden te voelen met het zorgteam en met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
Bekostiging Passend Onderwijs.	Financiële administratie.	De schoolleiding heeft inzicht in de bekostiging van Passend Onderwijs. De uitgaven en inkomsten voor leerlingondersteuning blijven in balans.
Onderzoek aanbod praktijkonderwijs.	Onderzoeksverslag	Duidelijkheid of een vorm van praktijkonderwijs in het voedingsgebied van de Gomarus aangeboden kan worden.

## Taalvaardigheid bevorderen

### Wat

Taalvaardigheid/leesvaardigheid bevorderen.

### Waarom

Volgens landelijk onderzoek neemt de taalvaardigheid van jongeren af, en in het bijzonder de leesvaardigheid. Vrijwel alle leerlingen op de Gomarus (en hun ouders) hebben

Nederlands als moedertaal. We mogen daarom verwachten dat de (examen)resultaten voor het vak Nederlands boven het landelijk gemiddelde liggen. Dat is nu niet voor alle opleidingen het geval.

### Hoe

We streven ernaar dat er bij alle vakken structurele aandacht is voor leesvaardigheid. Daarvoor wordt aanvullend leesbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Examenresultaten Nederlands.	Rapportage examencijfers.	Percentielscore examenresultaten Nederlands voor alle opleidingen 50% of hoger.
Leesbeleid	Rapportage van coördinator leesbeleid.	Er is een schoolbreed en duidelijk leesbeleid. Dit wordt in de praktijk toegepast, en niet alleen bij het vak Nederlands.

## Identiteit

### Wat

Blijvend aandacht voor de ontwikkeling en scholing van docenten, ondersteuners en leidinggevenden wat betreft kennis en uitdragen van de reformatorische identiteit. Activiteiten zoals dagopeningen, vieringen en godsdienstlessen zijn van belang, maar er is meer dat de Gomarus tot een reformatorische school maakt. Docenten, ondersteuners en leidinggevenden dragen de christelijke identiteit uit vanuit hun persoonlijke beleving en gedegen kennis. Dit is merkbaar in hun lessen en in hun omgang met leerlingen en met elkaar.

### Waarom

Docenten, ondersteunend personeel en leiding zijn dragers van de identiteit van de Gomarus. Elk personeelslid wordt gevraagd de gereformeerde belijdenisgeschriften te onderschrijven en Gods Woord als richtlijn aan te houden als richtlijn voor het eigen leven.

### Hoe

Werving personeel dat van harte de grondslag van de school onderschrijft en wil uitdragen. Nieuwe personeelsleden volgen de landelijk ontwikkelde cursus 'Weten en Belijden'. Ook voor zittend personeel worden modules vanuit 'Weten en Belijden' ontwikkeld en aangeboden (nieuw). Schoolinterne studie en bezinningssessies.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Bezinning personeel op identiteit en het uitdragen daarvan.	Jaarrooster	Studiedag(deel) over burgerschap.  Nieuw en zittend personeel volgt de cursus 'Weten en Belijden'.



## Implementatie Sterk Techniek Onderwijs

### Wat

Het aantal vmbo-bk leerlingen voor Bouwen, Wonen en Interieur (BW&I) consolideren of laten toenemen.

### Waarom

Het aantal vmbo-bk leerlingen voor de 'harde' techniek daalt al een decennium, terwijl de werkgelegenheid voor deze doelgroep toeneemt.

### Hoe

Het ministerie van OC&W heeft voor 2020-2023 een fors budget beschikbaar gesteld om de daling van het aantal leerlingen in het technisch vmbo-onderwijs te stoppen. Het perspectief voor scholen die techniekonderwijs aanbieden, is een landelijke structurele bijdrage van 100 miljoen op jaarbasis. Met een aantal scholen in de regio hebben we een plan hiervoor gemaakt en een pilot opgezet. Dit plan (STO, Sterk Techniek Onderwijs) wordt samen met andere scholen in de regio uitgevoerd.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Implementatie STO-plan.	Rapportage programmaleerlijnen.	Uit de rapportage blijkt dat het aantal leerlingen gelijk blijft of stijgt en dat de leerlingen goed functioneren. Daarnaast organiseren we activiteiten voor basisschoolleerlingen (inspanningsverplichting).
Aantal vmbo-leerlingen Bouwen, Wonen & Interieur.	SOM (onderwijsinformatie systeem).	Minimaal gelijk aantal leerlingen leerlingen als in 2021-2022.



## Meer integrale aanpak communicatie en pr

### Wat

Communicatie en public relations beter op elkaar afstemmen.

### Waarom

Het is geen vanzelfsprekendheid meer dat leerlingen uit de doelgroep van de reformatorische gezindte automatisch voor de Gomarus als VO-school kiezen. Gerichte communicatie wie we zijn en waar we voor staan is noodzakelijk.

### Hoe

De communicatie en pr worden verder geprofessionaliseerd. We gaan de interne en externe communicatie meer aansturen, zodat onze doelgroepen gericht en effectiever benaderd kunnen worden met relevante informatie. Vanuit de strategische thema's brengen we binnen en buiten de school duidelijk herkenbare boodschappen om de Gomarus meer te profileren.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Integraal communicatiebeleid.	Enquête	Beleid is actueel en geïmplementeerd.
Tevredenheid over interne communicatie.	Medewerkerstevredenheidsonderzoek, leerlingentevredenheidsonderzoek, enquête over bedrijfsvoering.	Score is +10% verbeterd vergeleken met laatste meting. Score voor bedrijfsvoering moet 70% zijn.
Oudertevredenheid over externe communicatie.	Oudertevredenheidsonderzoek	Score tevredenheid is gelijk of hoger dan die van de referentiegroep.



## Administratie en Financiën

### Wat

De administratie en financiën zijn duurzaam in balans op de Gomarus, en dat koesteren wij. De administratieve processen willen we optimaliseren door een verdere digitalisering en een professionalisering van de controlfunctie.

### Waarom

Voldoende financiën en een goede administratie van geld- en leerlingenstromen zijn essentiële randvoorwaarden voor het goed functioneren van de Gomarus. De continuïteit van het onderwijs loopt gevaar als dit niet geborgd is.

### Hoe

Intern ontvangen bestuur en directie de kwaliteitsrapportages en de financiële rapportages. Door deze informatievoorziening te optimaliseren, zijn zij beter in staat om de school ook op deze terreinen aan te sturen. In deze beleidsperiode besteden we in het bijzonder aandacht aan de besteding van substantiële incidentele inkomsten.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Kwaliteit jaarrekening en belangrijkste financiële processen.	Bevindingen en adviezen accountant in accountantsverslag.	Goedkeurende verklaring, maximaal één advies met urgentie hoog.
Reguliere inkomsten en uitgaven.	Jaarrekening Meerjarenraming	De reguliere inkomsten en uitgaven zijn met elkaar in balans.
<b>Financiële kengetallen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Bovenmatig eigen vermogen</li><li>▶ Solvabiliteit</li><li>▶ Weerstandsvermogen</li><li>▶ Current ratio</li><li>▶ Omvang liquide middelen</li><li>▶ Aandeel personeelskosten</li></ul>	Jaarrekening	De kengetallen blijven binnen de signaleringsgrenzen van het ministerie van OC&W.

## ICT en privacy

### Wat

Betrouwbare ICT-systemen, ook voor onderwijs op afstand. De richtlijnen voor privacy zijn geïmplementeerd en worden nageleefd.

### Waarom

Betrouwbare ICT is essentieel voor het aanbieden van onderwijs. De huidige praktijk is: zonder ICT geen onderwijs.

Bescherming van privacy is een belangrijk thema geworden. De wet- en regelgeving is strikt.

### Hoe

Op het gebied van ICT willen we de richtlijnen voor privacy optimaliseren. Gedrag, processen en procedures conform de privacyrichtlijnen krijgen nadrukkelijker aandacht. Referentie ICT-serviceniveau: enquête 2021; tevredenheid over het ICT-serviceniveau.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
AVG-richtlijnen	AVG-audit	De Gomarus voldoet 100% aan de richtlijnen.
Service ICT	Enquête personeel.	De service op het gebied van ICT is minimaal op het niveau van 2021 (laatstgehouden meting).

## Rust, reinheid en regelmaat

### Wat

Zorgen voor 'rust, reinheid en regelmaat' ook buiten de lessen. Ons uitgangspunt is een groene en gezonde school. De schoolkantine voldoet aan de norm van Gezonde schoolkantine van het Voedingscentrum.

### Waarom

Versterkt door corona, constateren we dat de aandacht voor rust, reinheid en regelmaat is verslapt. Dit zijn de basisvoorwaarden voor een optimale leeromgeving en dus betere leerprestaties. Ook zijn leerlingen in de afgelopen jaren geconfronteerd met veel veranderingen en ad-hoc maatregelen. Dat heeft de rust en regelmaat niet bevorderd.

### Hoe

De facilitaire dienst gaat zich meer focussen op rust, reinheid en regelmaat. De dienstverlening, zoals het werk van conciërges, schoonmaak, repro en onderhoud, zal nog meer worden gemonitord. De kwaliteit van de dienstverlening wordt afgestemd met de interne klant. Op het gebied van duurzame bedrijfsvoering en gebouwenbeheer volgen we de ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid en gezonde en inspirerende werkplekken. Waar mogelijk voeren we nieuwe concepten in als deze ten goede komen aan de bedrijfsvoering en het gebouwenbeheer. Door de ingebruikname van een nieuw ventilatiesysteem en warmtepompen, in combinatie met de al aanwezige 1200 zonnepanelen zal het energieverbruik nog verder worden teruggedrongen.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Energiegebruik en energielabel.	Externe evaluatie/audit.	Minimaal op niveau 2021 (coronajaar met laag energieverbruik).
Service facilitaire dienst.	Enquête personeel.	De service van de facilitaire dienst is minimaal op het niveau van 2021.

## Roosters, mediatheek en bedrijfshulpverlening

### Wat

De dienstverlening op het gebied van het maken van roosters, de mediatheek en bedrijfshulpverlening (bhv) willen we minimaal op het huidige niveau houden. De school voldoet aan de wettelijke normen voor de veiligheid. De bhv'ers hebben de benodigde bevoegdheid.

### Waarom

We zijn tevreden over de huidige stand van zaken en willen dat vasthouden in de komende jaren.

### Hoe

De roosterkamer optimaliseert de roosters en stemt de communicatie daarover goed af. Hierbij ligt de nadruk vooral op het terugbrengen van lesuitval. De bhv'ers houden de kennis en vaardigheden van het team op peil door verschillende keren per jaar te oefenen.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
BHV-organisatie	Periodieke check.	De bhv voldoet aan de wettelijke vereisten. Bhv'ers hebben de juiste bevoegdheid en houden periodiek ontruiming.
Service van de roosterkamer en de mediatheek.	Enquête personeel.	De service van de roosterkamer en de mediatheek is minimaal op het niveau van 2021.



## Samenwerking met reformatrische VO-scholen

### Wat

Actieve samenwerking met reformatrische middelbare scholen. Structurele kennisdeling. Gezamenlijke ontwikkeling eigen onderwijsmethoden. Gezamenlijke ontwikkeling van identiteitsgerelateerde visie voor verschillende onderwerpen.

### Waarom

Gebruik maken van elkaars kennis en capaciteiten is goed voor de kwaliteit van het reformatrisch onderwijs.

### Hoe

De voortgang van de samenwerking komt regelmatig aan de orde in het bestuurdersoverleg, het Schoolleidersplatform (SLP), het samenwerkingsverband, en de vastgestelde netwerken op het gebied van kwaliteit, P&O, administratie, internationalisering etc.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Samenwerking met reformatrische VO-scholen.	Evaluaties en (jaar)verslagen. Jaarlijkse bespreking door CvB en directie.	Er is een actieve samenwerking. Jaarlijks is er een positieve evaluatie met ruimte voor aandachtspunten.
Eigen onderwijsmethoden.	Verslag Schoolleidersplatform (SLP).	Onderwijsmethoden zijn gereed binnen de afgesproken tijd en het budget. Dit is wel deels afhankelijk van externe partijen.

## Samenwerking mbo met Hoornbeek College

### Wat

Aanbieden mbo-niveau 2 en 3 voor vmbo BW&I-leerlingen.

### Waarom

Opleiding op de Gomarus (locatie Gorinchem) tot startkwalificatie. Voorkomen voortijdig schoolverlaten.

### Hoe

Succesvolle samenwerking met het Hoornbeek College.

### KPI's

Onderwerp	Databron	Doelwaarde KPI 2026
Kostendekkend aanbod van mbo-opleidingen niveau 2 en 3 voor BW&I-leerlingen.	Financieel jaarverslag.	Kosten kleiner of gelijk aan bekostiging door Hoornbeek College.
Onderwijsresultaten	Kwaliteitssysteem Hoornbeek College.	Resultaten zijn gelijk of hoger dan het gemiddelde op het Hoornbeek College.

# 4. Checklist wettelijke vereisten

De voorschriften voor het schoolplan staan in artikel 24 van de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO). De daar genoemde kernpunten moeten worden opgenomen in het schoolplan (bij de Gomarus: SBP). Het mag ook verwoord worden in een ander document waarnaar verwezen wordt. Veel van de wettelijke vereisten zijn beschreven in dit SBP en de bijbehorende bijlagen. Er zijn echter een aantal punten waarvoor het niet logisch is ze in een van de andere hoofdstukken onder te brengen. De invulling van die vereisten is in dit hoofdstuk ondergebracht.

## Onderwijskundig beleid:

- In het schoolplan (of SBP) zijn de missie en de visie van de school beschreven en zijn de doelen voor de langere termijn (vier jaar) gedefinieerd. Daarvan afgeleid zijn het directieplan (voor het komende schooljaar) en de verschillende team- en vakgroepplannen. Over de realisatie van al deze plannen wordt door betrokkenen gerapporteerd aan de leidinggevenden. De detail-monitoring van de onderwijsresultaten (en andere resultaten) vindt plaats middels het kwaliteitszorgsysteem. De pedagogisch-didactische visie beschrijft wat wij op dat gebied van docenten verwachten.
- Het pedagogisch-didactisch klimaat/schoolklimaat is beschreven in de pedagogisch-didactische visie, het geheel aan schoolregels, het leerlingenstatuut en praktische afspraken zoals vastgelegd in o.a. de schoolgids.
- In het schoolveiligheidsplan (SVP) is beschreven hoe we de fysieke, psychische en sociale veiligheid van leerlingen bevorderen. Het SBP onderstreept dat we als school een veilige school willen zijn voor elke leerling.
- In het schoolondersteuningsplan (SOP) is beschreven welke extra ondersteuning de school biedt aan leerlingen. Een groot scala aan arrangementen is beschikbaar om leerlingen te ondersteunen.

## Personeelsbeleid:

- De afdeling P&O 'bewaakt' dat docenten binnen de gestelde termijn de benodigde bevoegdheid behalen. Er wordt jaarlijks gerapporteerd aan het CvB. De Gomarus is een opleidingsschool van Driestar Hogeschool. Deskundigheidsbevordering vindt o.a. plaats door PLG's, teamdagen, vakgroepsessies, trainingen en waar nodig coaching. Ook wordt het behalen van een tweede bevoegdheid of een eerste-graadsbevoegdheid gestimuleerd.
- Leerlingen participeren in de MR voor alle beleids-thema's. Deze leerlingen betrekken zeer regelmatig hun achterban bij hun advisering in de MR door het uitzetten van leerlingen-polls. Daarnaast spreken leerlingen zich middels enquêtes en panelgesprekken uit over de kwaliteit van het onderwijs, de sfeer op school en hun fysieke, psychische en sociale veiligheid. Oud-leerlingen wordt gevraagd om vanuit bredere kijk op de maatschappij hun schoolperiode op de Gomarus te evalueren.
- De functies voor middenmanagement en directie staan open voor vrouwen en mannen. Er wordt benoemd op basis van deskundigheid. We zien een substantiële toename van vrouwen in het middenmanagement (teamleiders en vakgroepleiders).

## Sponsorbeleid:

- Er is een beperkte mate van sponsering van o.a. materialen en een bijdrage in investeringen (o.a. infrahal). De school gaat geen verplichtingen aan richting de sponsors. Bedrijven sponsoren de school, omdat ze een goede opleiding van de jeugd in de regio belangrijk vinden.

# BIJLAGEN

## 1. SWOT-analyse

Sterk (S)	Zwak (W)
<ul style="list-style-type: none"><li>☒ <b>Identiteit:</b> hoofdrede om voor de Gomarus te kiezen.</li><li>☒ <b>Onderwijs:</b> goede examenresultaten, groene opbrengstenkaart, tevredenheid van ouders en leerlingen, positieve feedback van instellingen voor vervolgonderwijs.</li><li>☒ <b>Ervaringsdeskundigen:</b> ervaren team van docenten en ondersteuners, opleidingsschool, structurele investering in deskundigheidsbevordering.</li><li>☒ <b>Motivatie en ambitie:</b> bevlogen medewerkers met ambitie.</li><li>☒ <b>Zorgstructuur:</b> uitgebreid (flexibel) zorgaanbod met verschillende arrangementen.</li><li>☒ <b>Fysieke en sociale veiligheid:</b> veilige school, hoge scores in enquêtes. NB: wel extra aandacht nodig voor het welbevinden van specifieke doelgroepen (LHBTI, ontkoppelaars).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>☒ <b>Zichtbaarheid, imago, uitstraling en profilering:</b> reformatorische scholen vormen een minderheid, steeds minder begrip voor Bijbelse standpunten in de seculiere samenleving. Gevaar: terugtrekken in eigen geledingen. Aandachtspunt: betere profilering bij successen en positieve gebeurtenissen.</li><li>☒ <b>Engels:</b> relatief lage (examen)resultaten voor Engels. Leerlingen stromen gemiddeld al ruim twee niveaus te laag in (resultaten CVS-toetsen). Reden: reformatorische jongeren krijgen minder Engels mee via tv, films, games etc. dan andere Nederlandse jongeren. Achterstand betreft kennis en vaardigheden, maar ook motivatie en zelfvertrouwen. Wegwerken achterstanden op met name vmbo en mavo lukt nog onvoldoende. Aandachtspunten: vacatures en aansturing vakgroep.</li><li>☒ <b>Monocultuur en weerbaarheid:</b> er is een bepaalde mate van diversiteit op school, maar over veel (Bijbelse) zaken wordt hetzelfde gedacht.  <b>Voordelen monocultuur:</b> duidelijkheid, veiligheid, eenheid kerk, school en gezin.  <b>Nadelen:</b> zicht op de wereld daarbuiten wordt belemmerd, jongeren leren onvoldoende om te gaan met leeftijdsgenoten die anders doen en denken.  <b>Aandachtspunten:</b> leerlingen bewustmaken waar ze (voor) staan en leren dat goed te verwoorden, docenten helpen om dat te bewerkstelligen bij leerlingen.</li><li>☒ <b>Veiligheid en vertrouwen:</b> voor medewerkers nog onvoldoende aanwezig in de cultuur op school. Waar dit speelt, belemmert het een goede samenwerking en aansturing.</li><li>☒ <b>Luisteren naar en participatie van leerlingen:</b> via de Medezeggenschapsraad en leerlingen-enquêtes worden leerlingen gehoord, maar er is nog onvoldoende gesprek over schoolzaken en onderwijs. Aandachtspunt: specifieke aandacht hiervoor bij o.a. panelgesprekken met leerlingen.</li></ul>





## Kans (O)

### ☒ **NPO-gelden:**

de extra inkomsten geven armslag voor de komende jaren. We richten ons op probleemgebieden die het gevolg zijn van de coronapandemie: leerachterstanden, motivatie en huiswerkattitude.

### ☒ **Gebruik van digitale leermiddelen:**

we maken op een verantwoorde manier gebruik van digitale middelen, zoals het online leermiddel Numo, omdat deze helpend kunnen zijn bij het onderwijs. Stelregel is dat digitale middelen ondersteunend moeten zijn.

### ☒ **Burgerschap:**

we zijn burgers van twee werelden. Zowel de verticale als de horizontale lijn is belangrijk. Als ons leven doortrokken is van de verticale lijn straalt dat uit op horizontaal niveau.

### ☒ **Project/techniek (samenwerken):**

**onderwijs en vaardigheden:** we helpen leerlingen een betere keuze voor een vervolgstudie te maken door ze in contact te brengen met bedrijven en nieuwe technologische ontwikkelingen. Het samen met andere scholen opgerichte I-lab als ontmoetingsplaats helpt daarbij.

### ☒ **Flexibel onderwijs:**

we maken gebruik van de flexibiliteit die wetgeving ons biedt voor het invullen van de onderwijstijd. We kunnen daardoor goed inspelen op de behoeften van de leerlingen en functioneel onderwijs bieden.

## Bedreiging (T)

### ☒ **Personeelstekort:**

het tekort aan (aspirant)docenten en ondersteunend personeel bedreigt de continuïteit van ons onderwijs. Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt kost het steeds meer moeite om vacatures in te vullen.

### ☒ **Afnemende binding met de identiteit, secularisatie:**

de binding van onze achterban met de identiteit neemt af, onder andere door een toenemende discrepantie tussen leer en leven. Daardoor is het niet meer vanzelfsprekend dat leerlingen naar de Gomarus komen.

### ☒ **Social media:**

de denkbeelden en leerprestaties van leerlingen worden negatief beïnvloed door social media, onder andere door influencers. Hun concentratievermogen vermindert en on-Bijbelse meningen sluipen de school binnen.

### ☒ **Artikel 1 vs artikel 23 van de Grondwet:**

de ruimte om de eigen, Bijbels gefundeerde identiteit uit te dragen, wordt ingeperkt. Het gelijkheidsdenken staat op gespannen voet met de vrijheid van onderwijs.

### ☒ **Afnemende leerdiscipline en motivatie:**

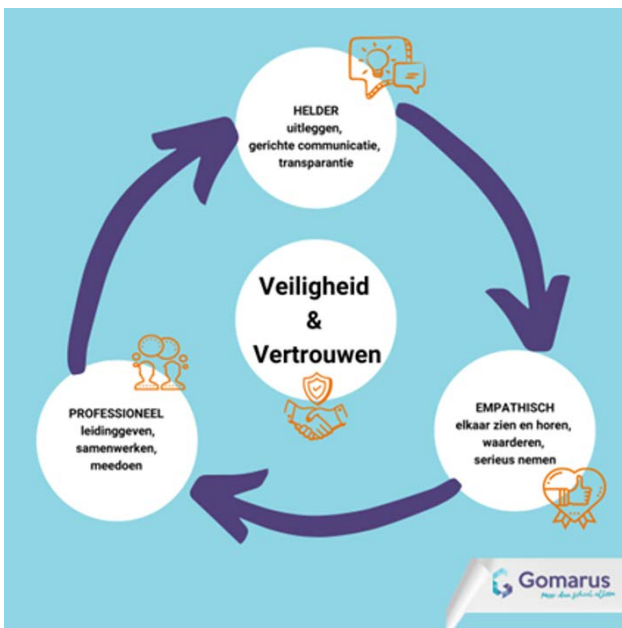
vooral door corona hebben leerlingen minder motivatie en meer moeite met hun leerdiscipline.



## 2. Onze cultuur

Na uitvoering van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) zijn er vervolgesprekken gehouden met geledingen binnen de school, waar veel collega's een bijdrage aan hebben geleverd. De conclusie was: extra aandacht voor de schoolcultuur is noodzakelijk. Een werkgroep stelde onderstaande beschrijving van de gewenste schoolcultuur op, die door bestuur en directie is omarmd.

We willen dat de Gomarus een school is waar veiligheid en vertrouwen voelbaar zijn. We bouwen aan deze cultuur door professioneel te werken, door helder en transparant te communiceren en door vol empathie met elkaar om te gaan.



### De kern: veiligheid en vertrouwen

Onze school biedt een **veilig klimaat** voor iedereen: voor leerlingen, onderwijsondersteunend personeel, ondersteunend personeel, directie, CvB en RvT, maar ook voor externe partijen en gasten. Op de Gomarus **vertrouwen** we elkaar. Personeelsleden hebben geen dubbele agenda. Als er zaken onderling wringen, spreken we dat uit. Vertrouwen vraagt inzet van iedereen, richting iedereen.

### Professioneel

We werken professioneel. Dat is zichtbaar in hoe we leidinggeven, samenwerken en meedoen.

**Leidinggeven:** op onze school is iedereen gelijkwaardig, maar niet iedereen is gelijk. We respecteren elkaars rollen en benutten die. Regels zijn voor iedereen gelijk. We geven

allereerst sturing aan onszelf. We benutten de gegeven ruimte en vullen die in vanuit onze verantwoordelijkheden.

**Samenwerken:** op onze school werken we gezamenlijk aan een aantal doelen. We begeleiden leerlingen naar de volwassenheid als verantwoordelijke, christelijke burgers met een diploma. Dit is een samenspel tussen alle aanwezigen binnen en buiten de schoolmuren. Iedereen neemt hierin de eigen verantwoordelijkheid.

**Meedoen:** op onze school denken, praten én doen we mee. We hebben een actieve houding en helpen elkaar.

### Helder

We communiceren transparant en leggen uit wat we bedoelen.

**Uitleggen:** op onze school communiceren we helder en duidelijk. Iedere boodschap is helder verwoord, duidelijk onderbouwd en kan uitgelegd worden.

**Gerichte communicatie:** op onze school communiceren we gericht. Dit betekent dat alleen betrokkenen op de hoogte zijn van wat zij in hun rol moeten weten. Wij stemmen boodschappen af op de doelgroep.

**Transparantie:** op onze school zijn we transparant over beslissingen. Vragen hierover kunnen en mogen gesteld worden. We zijn ook transparant in de verwachtingen die we van elkaar hebben.

### Empathie

Empathie is een grondhouding op de Gomarus. Dat uit zich in zien, horen, serieus nemen en waarderen.

**Zien:** op onze school zien we elkaar. We hebben interesse in elkaars welzijn.

**Horen:** op onze school luisteren we naar elkaar. Echt luisteren naar elkaar vraagt van iedereen inspanning en volle aandacht. Het betekent ook: eerst begrijpen en dan begrepen worden. We vragen door tot de zaken helder zijn.

**Waarderen:** op onze school waarderen we elkaar. We zien en benutten elkaars talenten en we zoeken de kracht van elkaar. We uiten deze waardering door elkaar complimenten te geven.

**Serieus nemen:** op onze school nemen we elkaar serieus. Ieders mening doet ertoe. We laten merken dat we elkaars standpunten laten meewegen. Verschillen van inzicht zijn een bron van inspiratie.

### 3. Pedagogisch-didactische visie

Als christelijke school ontlene wij ons bestaansrecht aan de Bijbelse opdracht om Gods daden door te geven aan de volgende generaties. Hierbij doen leerlingen kennis op die zich richt op Godskennis, zelfkennis, kennis van de ander en het andere. Samen met gezin en kerk vormt de school zo leerlingen om dienstbaar te kunnen zijn in de samenleving. Op onze school leren leerlingen dat God goed is en de mens van nature geneigd is tot het kwade. Het belangrijke doel van ons onderwijs is dat leerlingen leren dat God naar Zijn welbehagen, in en door Christus, de verlossing van verloren zondaren mogelijk maakt. Daarnaast is er aandacht voor de christelijke/reformatorische traditie in het besef dat deze ontstaan is uit Gods trouwe zorg over ons.

Als personeelsleden streven wij ernaar om in ons gedrag een voorbeeld voor leerlingen te zijn. Vanuit de gerichtheid op God, Zijn schepping en de naaste brengen wij blijvende waarden als bescheidenheid, rechtvaardigheid en naastenliefde over. Als gezagsdragers zijn wij in ons gedrag betrouwbaar, geloofwaardig en echt. Wij leren onze leerlingen ijverig te zijn, doorzettingsvermogen te ontwikkelen en respect te hebben voor gezag.

Op onze school gaan leerlingen respectvol om met de personeelsleden en met hun medeleerlingen. Als er sprake is van pesten op onze school wordt direct actie ondernomen om het te stoppen. De leerlingen krijgen in toenemende mate verantwoordelijkheid voor hun eigen gedrag en leren zelfstandig werken, samenwerken, om ondersteuning vragen en verantwoording afleggen. Deze algemene vorming gaat bij ons op school hand in hand met het opleiden voor een beroep of vervolgopleiding.

Als leraren zijn wij ervan overtuigd dat onderwijs begint bij een echte ontmoeting tussen leraar en leerling. In onze lessen brengen wij leerlingen regelmatig tot verwondering. Leren vindt zo mogelijk plaats vanuit de werkelijkheid die ook benaderd kan worden vanuit verhalen, beelden en probleemstellingen.

Op onze school streven leraren naar een optimale betrokkenheid van leerlingen in de les en dagen zij leerlingen praktisch, creatief en/of intellectueel uit tot betere prestaties en/of meer verantwoordelijkheid. Hierom geven zij leerlingen zoveel mogelijk onderwijs op hun niveau.

Op onze school maakt een leerling zich de kennis 'eigen', dat wil zeggen dat de overgedragen kennis persoonlijk betekenis krijgt. Dit leerproces bestaat uit kennisoverdracht en toepassing van deze kennis. Dit heeft tot doel dat de leerling zelfstandig leert denken.

Op onze school hebben leraren veel kennis van hun vak en werken samen aan de kwaliteit van het onderwijs binnen vakgroep en team. Leraren onderhouden pedagogische en didactische kennis door op de hoogte te zijn van bestaande en nieuwe inzichten.

### Praktijken

#### 1) Vorming dient (impliciet) overal in de school aandacht te krijgen:

- a) Vorming als christen uit zich in gerichtheid op God, gerichtheid op de naaste (dienstbaarheid) en eerbied voor de schepping.
- b) In de Bijbelse mensvisie is het vertrekpunt in de relatie tot God dat wij gevallen mensen zijn in Adam, dood in zonden en misdaden. En dat we voor het tot stand komen van een relatie met God (beking), wedergeboorte nodig hebben, gewerkt door Gods Woord en Geest.
- c) Dienstbaarheid uit zich o.a. in het hebben van wezenlijke interesse in elkaar, verwachtingen uit spreken naar elkaar en het klaar staan voor elkaar. Dit is belangrijk binnen de gemeenschap van onze school, maar het is ook van wezenlijk belang als dat in praktijk wordt gebracht buiten de gemeenschap van onze school.
- d) Onderwijs zal iets ontsluiten van de grootheid van de schepping waardoor ook eerbied voor de Schepper kan ontstaan.
- e) Wij benutten kansen om in gesprek te komen over God en Zijn Woord en streven zo naar echte ontmoetingen.
- f) Vorming vindt niet alleen plaats bij de dagopleiding en de lessen godsdienst, alle vakken moeten dienen tot beter verstaan van de Heilige Schrift.
- g) Er wordt gestreefd naar een actieve en persoonlijke betrokkenheid van de leerlingen. Dat kan heel goed door het stellen van concrete, prikkelende en open vragen.
- h) De mentor heeft een belangrijke rol in het gesprek met de individuele leerling over zijn staan als christen in de kerk, in de wereld en in de school.
- i) Binnen vakgroepen gaan leraren met elkaar het gesprek aan over elementen in de methode die niet stroken met de identiteit van de school. Deze elementen kunnen overigens heel geschikt zijn om ook met onze leerlingen in gesprek te gaan over onze identiteit.

- 2) **Leerlingen leren verantwoordelijkheid te dragen:**
- a) Leerlingen voelen zich medeverantwoordelijk voor hun medeleerlingen. Dat beïnvloedt hun gedrag positief.
  - b) 'Sterke' leerlingen leren we om zich in te zetten om 'zwakke' leerlingen te helpen (niet alleen op cognitief gebied).
  - c) Leerlingen zijn verantwoordelijk voor hun eigen schoolwerk (gemiste lesstof en/of proefwerken). Leraren weten wat ze in dit opzicht van hun leerlingen kunnen en mogen verwachten. Dit is uiteraard per schoolsoort en leeftijd verschillend en is onderdeel van de vorming.
  - d) Als er keuzemogelijkheden voor leerlingen zijn te realiseren, wordt dat bevorderd; het vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel van leerlingen.

- 3) **Om alle leerlingen voldoende aandacht te kunnen geven, streven we in onze school (in klassen die niet te groot zijn) naar de volgende praktijken:**
- a) Waar dat nodig en mogelijk is, leveren we maatwerk in instructie, verwerking en begeleiding.
  - b) Er is aandacht voor leerlingen die wat meer ondersteuning nodig hebben om goede resultaten te halen.
  - c) Er is voldoende aandacht voor leerlingen die wat meer uitdaging (niet alleen op cognitief gebied) aankunnen.
  - d) We proberen onze leerlingen praktisch en/of intellectueel uit te dagen om betere prestaties te leveren en om meer verantwoordelijkheid te nemen voor het schoolwerk.

- 4) **Op onze school wordt gewerkt aan een effectieve lespraktijk:**
- a) Leraren streven ernaar om de vijf rollen van de leraar (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter) zo goed mogelijk te vervullen.
  - b) Binnen een les(senserie) vervult de 'didactische leidraad Gomarus' een nuttige rol om te beoordelen of noodzakelijke didactische elementen niet ontbreken.
  - c) Overdracht van kennis zal in veel gevallen zinvol en/of effectief zijn. Vooral als het gaat om geloofswaarheden en waardevolle kennis vanuit de christelijke traditie is dit het geval. Tegelijk geldt ook voor deze kennis dat de leerling zich deze kennis 'eigen' moet maken, d.w.z. dat het persoonlijk betekenis moet gaan krijgen voor de leerling.

- 5) **In onze school bevorderen we een lerende cultuur:**
- a) Personeelsleden geven en ontvangen op de juiste wijze feedback op elkaars werk en gedrag.
  - b) Leraren werken met leerlingen aan het op de juiste wijze geven van en verwerken van feedback op werk en gedrag.
  - c) Binnen teams, vakgroepen en afdelingen wordt door alle leden gewerkt aan handhaving of verbetering van (onderwijs)kwaliteit.
  - d) We proberen leerlingen concentratie, leesvaardigheid en luistervaardigheid aan te leren. Dat is voor alle schoolvakken van belang, maar dat is ook belangrijk voor de geestelijke ontwikkeling.
  - e) Leraren bevorderen dat bij hun leerlingen verwondering, enthousiasme en interesse ontstaan voor het schoolwerk. Dat kan onder andere door creativiteit ('out of the box' denken) te stimuleren.

#### 4. Leiderschapsstatuut

Op de Gomarus streven we naar een professionele cultuur. Cultuur is een abstract begrip. Het is lastig om in een paar zinnen aan te geven wat we verstaan onder een professionele cultuur. Als het goed is, uit een cultuur zich in concreet gedrag van mensen. Belangrijke gedragskenmerken waaruit blijkt dat de cultuur professioneel is, zijn:

- Professionele hiërarchie i.p.v. positionele hiërarchie.
- Werken met beslissers i.p.v. besluitvormingsprocedures.
- Elkaar aanspreken op gedrag i.p.v. wandelgangenpraat.
- Speler i.p.v. toeschouwer.
- Leren van fouten door reflectie i.p.v. op zoek gaan naar de schuldige.
- Ervoor gaan i.p.v. erop terugkomen.
- Gericht op ontwikkeling i.p.v. gericht op bewaking en controle.
- Risico nemen i.p.v. zich indekken.
- Resultaatgericht i.p.v. inspanningsgericht.
- Transparantie i.p.v. camouflage.
- Denken in oplossingen i.p.v. denken in problemen.

Omdat het lastig is om zoveel kenmerken 'levend' te houden, zijn er binnen de school een aantal motto's die in een enkele zin uitdrukking geven aan een professionele cultuur.

##### Deze zijn:

1. Niet sparen, maar sparren – Je praat niet over iemand, maar je spreekt hem of haar aan. Je geeft feedback, zowel bij positieve als negatieve ervaringen.
2. Eerst begrijpen, dan begrepen worden – Voordat je je eigen mening vormt en reactie geeft, luister je goed

naar de ander en probeer je je in te leven in zijn of haar situatie.

3. Zeg wat je doet en doe wat je zegt – Wees transparant en hou je aan je belofte. En als je je belofte door omstandigheden niet waar kunt maken, communiceer daar tijdig over.
4. Neem je verantwoordelijkheid – Je bent geen toeschouwer maar een speler. Als je commentaar hebt, geef je ook oplossingen hoe het beter kan.

Leidinggevend hebben, op welk niveau dan ook, een voorbeeldfunctie binnen de school. Gebaseerd op de missie van de school en de kenmerken van een professionele cultuur is er binnen de school een leiderschapsstatuut ontwikkeld. Dit is een handreiking en spiegel voor leidinggevend.

Wij geloven dat gezag door God is ingesteld ten goede van mens en maatschappij. Gezag berust op een Goddelijke inzetting en dient direct verbonden te zijn aan gehoorzaamheid van de gezagsdrager aan de inzettingen van de Heere. Een gezagsdrager geeft leiding aan mensen in gehoorzaamheid aan – en in afhankelijkheid van God. Op de Gomarus vinden we goed leiderschap daarom belangrijk. Het gaat ons daarbij om leiderschap dat een bijdrage levert aan de school, het onderwijs aan en de vorming van leerlingen (onderwijskundig leiderschap). Daarnaast gaat het om leidinggeven aan de mensen die op school werkzaam zijn (persoonlijk leiderschap). Hierbij laten we ons leiden door de levensbeschouwelijke en pedagogische waarden die we binnen de school essentieel vinden. Het gaat daarbij om het zichtbaar maken en hoeden van deze waarden in de praktijk van elke dag (waardengericht leiderschap).

We maken gebruik van inzichten die de Bijbel ons aanreikt en van (beproefde) opvattingen die in leiderschapsliteratuur voorkomen. Zo is het concept van de professionele cultuur voor ons een manier van denken en doen die we willen toepassen.

### **Wat we van elkaar verwachten en waar we op aangesproken willen worden:**

#### **1) Je draagt de identiteit van de Gomarus uit in daad en (W)woord.**

- Gods Woord met de Tien Geboden zijn het uitgangspunt voor je gedrag en woordkeuze.
- In afhankelijkheid van Gods Geest en zegen probeer je een navolger van Christus te zijn in alle facetten van je werk.

#### **2) Je hebt hart voor christelijk onderwijs, voor de Gomarus, voor je afdeling en voor je mensen.**

- Je bent bewogen met het zielenheil van collega's en leerlingen.
- Je bent met hart en ziel betrokken op het christelijk onderwijs en de leerlingen.
- De komst van Gods Koninkrijk is het belangrijkste dat je nastreeft in het werk.

#### **3) Je geeft leiding aan jezelf.**

- Je hebt zicht op jezelf: persoonlijkheidskenmerken en (leiderschaps)kwaliteiten, je weet wat je kunt en wat je wilt.
- Je reflecteert en leert voortdurend, waardoor je in ontwikkeling blijft.
- Je leert ook met – en van elkaar.
- Je kunt je kwetsbaar opstellen, ongelijkheid erkennen en een beroep op anderen doen.
- Je doet wat je zegt en je zegt wat je doet.

#### **4) Je werkt vanuit een visie.**

- Je werkt binnen de visie en het beleid van de Gomarus.
- Je werkt eveneens binnen de visie van je eigen team/vakgroep/afdeling.
- Je verbindt visie aan actie.
- Je maakt voortdurend de vertaalslag van visie naar praktijk en omgekeerd.

#### **5) Je investeert in je team/mensen.**

- Je werkt aan een goed team dat gebruikmaakt van elkaars kwaliteiten.
- Je kent je mensen; je weet wie ze zijn en wat ze doen.
- Je stimuleert persoonlijke ontwikkeling en bent daarin ondersteunend.
- Je stuurt op gedrag en resultaat en bent duidelijk in wat je verwacht.
- Je geeft ruimte en vertrouwen.
- Je treedt op als je medewerkers onvoldoende functioneren.

#### **6) Je stimuleert professioneel gedrag.**

- Waar je optreedt, laat je zelf professioneel gedrag zien en je stimuleert professioneel gedrag bij je collega's en je team.
- Je spreekt aan, je bemoedigt, je benoemt wat goed gaat, je pakt ook door waar professioneel gedrag onvoldoende aanwezig is.
- Je geeft real time feedback.

- Dat doe je vooral in actie.
- Je hebt een positieve grondhouding en weet in moeilijke tijden de moed erin te houden.

#### 7) Je bent innovatief.

- Je ziet kansen om te verbeteren en te ontwikkelen.
- Je be vraagt regelmatig het waarom, wat en hoe van je eigen team/vakgroep/afdeling.
- Je bent gericht op de toekomst: je werkt organisch door wat 'buiten' gebeurt, te verbinden aan wat 'binnen' wordt gewenst.
- Je durft waar nodig buiten de kaders te gaan.
- Je durft ontwikkeling in gang te zetten zonder dat alles duidelijk is, maar je bent in staat om tussentijds in actie voldoende sturing daaraan te geven.

#### 8) Je bent present.

- Je bent aanwezig op cruciale momenten, gevraagd en ongevraagd.
- Je zoekt je mensen op binnen de werksituatie.
- Je onderhoudt persoonlijke contacten en leeft mee in lief en leed.
- Je probeert eerst mensen te begrijpen en dan begrepen te worden.
- Communicatie is persoonlijk, e-mail informatief.

#### 9) Je toont eigenaarschap.

- Je toont je verantwoordelijk voor je eigen team/vakgroep/afdeling.
- Je neemt initiatieven waar nodig.
- Je wilt actief verantwoording afleggen.
- Je toont team-overstijgend eigenaarschap voor het geheel van de Gomarus.





**Gomarus**  
Meer dan school alleen