



STRATEGISCH BELEIDSPLAN

2015 - 2019

Bewust, Bekwaam, Betekenisvol



'Dit is de tijd die
niet verloren gaat:
iedere minuut zet zich
in toekomst om.'

M. Vasalis



In dit strategisch beleidsplan beschrijven wij de richting waarin rsg de Borgen zich de komende jaren wil ontwikkelen. Welke rol willen wij spelen in het leven van mensen en hoe ver willen en kunnen wij daarin gaan?

Dit plan is richtinggevend. Het schrijft dus niet precies voor wat er wel en niet moet gebeuren, maar het geeft aan welke kant de ontwikkeling in grote lijnen op gaat. Wij geven onze medewerkers op de vestigingen de mogelijkheid en de ruimte om invulling te geven aan de koers van de komende vier jaar.

Dit vraagt van ons allen een open houding en de bereidheid om ook waar te maken waar we voor staan en waarin we geloven. Het vraagt een organisatie die in goede conditie is en zich bewust is van haar bestaansrecht. Waarin iedereen ertoe doet, betekenis heeft en zich dat ook realiseert.

*College van Bestuur en Managementteam
April 2015*

bewust, bekwaam en betekenisvol

Onze missie

In de regio Westerkwartier-Noordenveld willen we als regionale scholengemeenschap een rol van betekenis vervullen. Daarom verbinden wij ons stevig met het primair onderwijs in ons voedingsgebied, met het vervolgonderwijs in het Noorden en met de maatschappelijke instellingen en het bedrijfsleven in onze regio. We blijven doorgaand inzetten op 'samen werken, samen leren, samen leven'.

Wij willen jongeren en volwassenen (onze leerlingen en onze medewerkers) stimuleren en ondersteunen om een waardevol leven te leiden, zowel in hun eigen ogen als in de ogen van anderen. Wij helpen hen om succesvol te zijn in de samenleving, in het vervolgonderwijs en in het beroep van hun keuze. Een belangrijk onderdeel van onze rol is dat wij hen

zélf leren ontdekken, keuzes maken en kansen zien. Wij willen hen daarbij begeleiden en hen zo goed mogelijk toerusten om hun doelen te bereiken.

Onderwijs is meer dan kennis en vaardigheden overbrengen en daarin hoogwaardige prestaties leveren. De regionale scholengemeenschap de Borgen wil mensen ook uitdagen om betekenisbewust te worden. Hiermee bedoelen we dat mensen die afkomstig zijn van onze scholen bekwame (vak)mensen zijn, die bovendien weten welke bijzondere waarde ze voor anderen kunnen en willen hebben in de regio Westerkwartier-Noordenveld en daarbuiten. We drukken deze missie uit in onze merkbeloofte:

Bij rsg de Borgen worden mensen bewust, bekwaam en zijn ze betekenisvol.

Onze visie op onderwijs

We gaan voor onderwijs dat de toon zet waar het gaat om leren, talentontwikkeling en het vinden van antwoorden op maatschappelijke vraagstukken. We leiden op voor vervolgonderwijs en een baan. We bieden niet alleen een uitstekende onderwijskwaliteit; wij gaan een stap verder. Wij willen in ons onderwijs de begrippen 'waardevol' en 'geluk' vertalen naar een leven lang leren en ontwikkelen.

Wij willen betekenisvol onderwijs zien en onderwijs dat geen andere grenzen accepteert dan de grenzen van de ambities en talenten van mensen die aan haar worden toevertrouwd. Betekenisvol onderwijs

dat jonge mensen uitdaagt om te ontdekken waar ze voor staan, wat hen drijft, waar ze goed in zijn en wat ze waard zijn. We willen jonge mensen leren zichzelf en elkaar te respecteren en zich verantwoordelijk te voelen voor elkaar en voor de wereld van morgen. Dit steevast vanuit de overtuiging dat ieder mens iets wil en kan betekenen voor anderen.

Daarom creëren we in onze scholen de voorwaarden voor mensen om maximaal te kunnen presteren: in hun persoonlijke leven, in hun professionele leven en als burger in onze samenleving. Dat geldt voor onze leerlingen en voor onze medewerkers.

Onze kernwaarden

Gemeenschappelijk versterkend

In alles wat wij doen zoeken we elkaar en anderen op, vanuit de overtuiging dat we met elkaar sterker zijn dan los van elkaar. Gemeenschappelijk optrekken betekent voor ons meer dan plezierig samenwerken. Het betekent voor ons dat we, in dialoog, samen gericht werken aan het oplossen van gedeelde vraagstukken. Vanuit de wens om anderen beter en krachtiger te maken en daarmee onszelf. Gemeenschappelijk versterkend staat voor ons ook voor onze ambitie om de (regionale) samenleving waarvan wij allen onderdeel zijn te versterken.

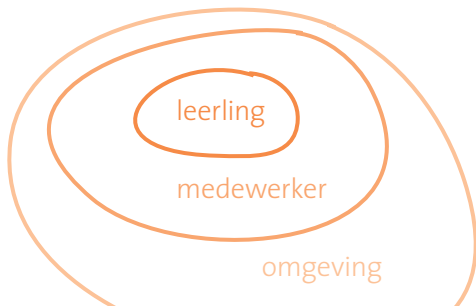
Bewust persoonlijk

Het niveau van menselijke relaties waarop alles tot stand komt is het persoonlijke 1-op-1-contact. Weten wat de ander en jezelf beweegt, elkaar kennen en erkennen, gericht zijn op het belang van de ander, weten wat je voor elkaar kunt en wilt betekenen; dat is voor ons bewust persoonlijk.



Onze
strategische
koers voor
2015-2019

We gaan uit van de leerling. Zoals we in het identiteitsbewijs hebben geformuleerd: We bieden niet alleen een uitstekende onderwijskwaliteit; wij gaan een stap verder. Wij willen betekenisvol onderwijs dat leerlingen uitdaagt om te ontdekken waarvoor ze staan, wat hen drijft, waar hun talenten liggen en wat ze waard zijn. Daarom verbinden wij ons stevig met het primair onderwijs in ons voedingsgebied, met het vervolgonderwijs in het Noorden en met de maatschappelijke instellingen en het bedrijfsleven in onze regio.



Wat dit vraagt bekijken we vanuit drie gezichtspunten: vanuit de leerlingen, de medewerkers en de omgeving.

Leerlingen

Iedere leerling verdient het allerbeste onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de individuele leerbehoeften, talent stimuleert en kansen vergroot. Leerlingen mogen van ons verwachten dat wij in ons onderwijs meer aansluiten bij de individuele leerbehoefte van leerlingen. We zetten in op onderwijs met een door leerling en leraar gedeelde sturing. We willen leerling (en de leraar) meer keuzemogelijkheden bieden en meer mogelijkheden om te variëren. Adaptief, activerend onderwijs vormt daartoe de sleutel.

We beogen meer maatwerk te leveren en in toenemende mate aan te sluiten bij talenten, leerstijlen en mogelijkheden van de leerlingen (bewust persoonlijk). Zo zetten we een stap in de richting van gepersonaliseerd leren. Zo ook geven wij passend onderwijs vorm en inhoud.

Loopbaanleren (zowel gericht op vervolgonderwijs als op arbeidsmarkt) krijgt in ons onderwijs een grote rol. Aandacht voor techniek en de nieuwe beroepsgerichte vmbo-programma's zijn voorbeelden daarvan.

Wij spelen in op de competenties (in de vorm van kennis, vaardigheden en attitude) die de 21e eeuw van onze leerlingen vraagt. De mogelijkheden van digitalisering zien wij daarbij als katalysator voor onze onderwijskundige ontwikkelingen.

Medewerkers

Streven naar gepersonaliseerd leren vraagt een andere rol van onze medewerkers. Immers, maatwerk betekent meer uitgaan van leerdoelen dan vanuit leerinhoud.

We hebben een goede uitgangspositie met betrokken en bevrogen medewerkers die in hoge mate kwaliteitsgericht zijn. Bovenstaande doelen voor leerlingen worden alleen bereikt als al onze medewerkers zich blijven professionaliseren. Meer maatwerk en met leerlingen toewerken naar 21e eeuwse vaardigheden vragen van medewerkers dat zij zich blijven ontwikkelen. Wij stimuleren dat zij ook een leven lang leren. Daarbij wordt met name ingezet op het samen (informeel) leren in de eigen werkomgeving.

Speerpunten daarbij zijn enerzijds didactische en pedagogische competenties, anderzijds vakinhoudelijke kennis en bekwaamheden.

Reflectie speelt een centrale rol op individueel niveau binnen de HRM gesprekken en bij teams en secties waar het gaat om pedagogische en didactische ontwikkelingen. Daarbij zal in toenemende mate planmatig (samen)werken gestimuleerd worden, op alle niveaus in de organisatie (teams, vakgroepen).



Omgeving

De derde factor is de omgeving. We hebben de ambitie om de onderwijsspil in de regio te zijn. Dat betekent dat we alle onderwijssoorten in de regio kunnen aanbieden. We versterken de doorlopende leerlijn PO-VO en VO-vervolgonderwijs en samen met onze partners ontwikkelen we het onderwijs.

Wij geven onze onderwijstaak in de regio vorm. De focus op loopbaanleren vraagt ons de regio en het vervolgonderwijs actief te betrekken bij het vormgeven van ons onderwijs. Samenwerkingspartners ervaren rsg de Borgen in toenemende mate als een netwerk van sterke scholen.

rsg de Borgen heeft de ambitie om meer extern gericht te zijn. Dat vraagt een investering in een heldere en duidelijke communicatie met de ouders van onze leerlingen en met andere belanghebbenden.

Hoe komen
we daar?



rsg de Borgen wil de komende jaren nog meer inspelen op de individuele leerbehoefte van de leerling. Dit betekent dat alle inspanningen hierop gericht moeten zijn. De omslag naar een andere vorm van onderwijs vergt anders denken en anders doen.

Alle ontwikkelingen zijn erop gericht de leerling centraal te stellen en de medewerker te ondersteunen, opdat die kan bijdragen aan kwalitatief beter onderwijs. Goed personeelsbeleid en een gezonde bedrijfsvoering zijn een belangrijke basis voor het behouden en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Eenieder neemt daarbij verantwoordelijkheid voor het eigen aandeel, vanuit zijn/haar eigen rol.

Dit vraagt om een slagvaardiger organisatie- en managementstructuur, een efficiëntere bedrijfsvoering, maar ook om ontwikkeling in het gedrag van een ieder. Deze veranderingen staan centraal in de transitie waarmee de schoolleiding van rsg de Borgen momenteel intensief bezig is.

We koersen de komende jaren op:

1 Onderwijs voor de toekomst

De komende jaren hebben we aandacht voor de brede opdracht van het onderwijs en het belang van gepersonaliseerd leren en 21-eeuwse vaardigheden. De basis van de ontwikkeling van leerlingen zal altijd een stevige ondergrond van (vak)kennis blijven. Maar naast kennis worden andere vaardigheden belangrijker, zoals constructief kunnen samenwerken, het vermogen om creatief te handelen en ondernemerschap.

Digitalisering is een belangrijk middel om onze visie op onderwijs te kunnen uitvoeren. We zetten daarom volop in op (nieuwe) digitale media. Keuzes maken in de inzet van ICT betekent ook keuzes maken in leermiddelen en dit te vertalen naar een leermiddelenbeleid.

2 Toekomstbestendig personeelsbeleid

De komende jaren wil rsg de Borgen haar strategisch personeelsbeleid verder ontwikkelen. Aanleiding hiervoor zijn enerzijds de ontwikkelingen in onderwijskundige visie en anderzijds de samenstelling van het personeelsbestand. Dat laatste vraagt om personeelsbeleid dat verder gaat dan professionalisering alleen. We zetten actief in op het ontwikkelen van het persoonlijk leiderschap van al onze medewerkers.

Op dit moment is de helft van de medewerkers vijftig jaar of ouder. Door het verschuiven van de pensioenleeftijd zullen ervaren docenten langer moeten doorwerken. In de meeste gevallen gaat dit

goed, maar sommige medewerkers valt dit zwaar. In rsg de Borgen wordt daarom ingezet op maatwerkafspraken met medewerkers. Zo wordt vormgegeven aan persoonlijk levensfasebewust personeelsbeleid, waarbij ernaar gestreefd wordt om waar mogelijk individuele medewerkers een (kwaliteits)impuls te geven voor wat betreft de maximale en optimale inzetbaarheid. Dit alles ter ondersteuning van alle medewerkers; vanaf het moment van indiensttreding tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De schoolleiding van rsg de Borgen vindt een goede balans van ervaren docenten en jonge docenten belangrijk. Zoveel als mogelijk worden daarom ook jonge docenten voor de organisatie behouden en/of aangetrokken. Het doel hiervan is zowel de kwaliteit van het onderwijs te verhogen als de kosten beheersbaar te houden.

We willen een goede werkgever zijn. Om te meten of dit het geval is, houden we regelmatig een medewerkerstevredenheidsonderzoek.



rsg de Borgen wil als erkende opleidingsschool actief betrokken blijven bij het opleiden van nieuwe docenten. Jaarlijks maken daarom stagiairs en leraren-in-opleiding deel uit van onze schoolorganisatie. Als aankomende docenten werken zij binnen onze scholen aan het behalen van hun bevoegdheid. Ze brengen vanuit de opleidingsinstituten de nieuwste inzichten mee de school in. Ervaren leraren treden op als coach voor studenten, waarbij door beide geleerd wordt. Er ontstaat hiermee een kweekvijver voor nieuw aan te stellen docenten.

3 Regionale samenwerking

We willen een zo breed mogelijk onderwijsaanbod voor de leerling handhaven. Daarvoor is nodig dat we de komende jaren ons marktaandeel minimaal in stand houden en van daaruit verhogen. Dat doen wij door nog meer de samenwerking te zoeken met regionale partners en in te zetten op relatie, reputatie en resultaat.

Op het gebied van Passend Onderwijs wordt intensief samengewerkt met alle onderwijsinstellingen, gemeenten en centra voor jeugd en gezin in de regio Westerkwartier Noordenveld. Het doel is er voor te zorgen dat er voor alle leerlingen een dekkend en passend aanbod is en dat er geen leerling tussen wal en schip valt.

Schoolbestuurders in de provincie Groningen hebben afgesproken dat zij gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het onderwijsaanbod in de provincie. Hierbij wordt uitgegaan van samenwerking en afstemming en niet meer van concurrentie. We zullen nader verkennen hoe de profilering van rsg de Borgen binnen deze ontwikkeling gestalte krijgt.

Op bestuursniveau, maar ook in de scholen, zullen we met loopbaanleren inzetten op versterking van de afstemming van het VMBO en het MBO in een doorgaande leerlijn.

4 Financiën en efficiëntcy

rsg de Borgen kan haar ambities alleen waarmaken met een gezonde financiële basis. rsg de Borgen voldoet weliswaar aan de financiële parameters zoals opgesteld door de inspectie, maar deze worden maar net gehaald. Het is dan ook nog te vroeg om van een stevige financiële basis te spreken. Daarnaast is de ruimte om hier iets aan te doen maar zeer beperkt, gezien de specifieke situatie zoals de opbouw personeelsbestand en een hoog BAPO gebruik. Zouden we er voor kiezen om een beleid te voeren dat eenzijdig gericht is op het versterken van de financiële positie, dan gaat dit naar onze mening gepaard met hoge kwalitatieve risico's. Ons beleid is daarom tweeledig waarbij we streven naar handhaving van de huidige financiële positie, maar niet willen bezuinigen op het onderwijs.

Hierbij realiseren we ons dat de middelen die we kunnen inzetten beperkt zijn. Efficiëntie zal dan ook hoog in het vaandel staan. We zoeken mogelijkheden door:

- efficiënter om te gaan met onderwijstijd;
- het taakbeleid te onderzoeken;
- een oplossing te zoeken voor de overmaat in de huisvestingssituatie.

$$E = mc^2$$

Contactgegevens vestigingen

Esborg

Burchtlaan 2
Postbus 258
9300 AG Roden
(050) 501 58 09
esborg@rsgdeborg.nl

Lindenburg

Waezenburglaan 55
Postbus 133
9350 AC Leek
(0594) 85 45 30
lindenburg@rsgdeborg.nl

Nijeborg

Waezenburglaan 51a
Postbus 212
9350 AE Leek
(0594) 85 45 50
nijeborg@rsgdeborg.nl

Ronerborg

Burchtlaan 1
Postbus 258
9300 AG Roden
(050) 501 93 18
ronerborg@rsgdeborg.nl

Woldborg

Kersenlaan 16
Postbus 6
9860 AA Grootegast
(0594) 61 22 61
woldborg@rsgdeborg.nl

www.rsgdeborgen.nl



rsg

de Borgen