

VMBO
HAVO
Atheneum
Gymnasium

GSR^G

Schoolplan

18
22

voor en door christenen

Inspireren tot leren!

Inleidend

Op de GSR willen wij leerlingen goed onderwijs geven. Dat kan alleen als we ons focussen op de dingen die ertoe doen. In dit strategische (school)plan hebben we onze gemeenschappelijke doelstellingen en uitdagingen voor de komende jaren vastgelegd. Onze collectieve ambitie verwoorden we in het motto van de GSR: **Inspireren tot leren!** De GSR is van betekenis voor de Randstad door jongeren onderwijs en christelijke vorming te bieden om hen voor te bereiden op hun plaats als burger in de samenleving. De GSR is een school die in verbinding staat met de samenleving: de school als geïnspireerde en inspirerende leergemeenschap en als persoonlijke leerplaats.

We kijken op twee manieren naar de school: als leergemeenschap én als persoonlijke leerplaats. De GSR is daarmee een leergemeenschap waarin de leerling centraal staat. Dat betekent dat alle processen in de school gericht zijn op het ene doel: **Goed Onderwijs voor Alle Leerlingen** (GOAL). De medewerkers van de GSR zijn van cruciaal belang in deze processen. Een veel gehoorde uitspraak is: 'onderwijs staat of valt met de persoon voor de klas'. Wij onderschrijven dat. Docenten zijn van grote betekenis in het contact met de leerlingen, daarom noemen we dit het eerste (primaire, dus belangrijkste) interactieniveau. Vanuit een professionele houding geeft een docent hier vorm aan. Kenmerken van een professional zijn o.a. dat hij zich blijft ontwikkelen in het vak, dat hij op zijn eigen ontwikkeling reflecteert en dat hij zich verantwoordelijk weet voor het onderwijs en de uitwerking daarvan. Daarmee is de school ook een persoonlijke leerplaats. Aan het leren van leerlingen gaat het leren van leraren vooraf. Op de GSR krijgen de professionals (individueel en als groep) ruimte om dit proces naar eigen inzicht in te richten. Want wie weet nu beter wat leerlingen nodig hebben in zijn vakgebied dan de leraar die deze kinderen wekelijks ziet en spreekt. Fouten maken mag in zo'n omgeving, want een professional - die zijn werk liever goed doet dan fout - leert hiervan voor een volgend moment en is hierin een voorbeeld voor zijn leerlingen.



Drie nieuwe R's...

Er is de afgelopen jaren geïnvesteerd in de drie R's: rust, reinheid en regelmaat. Deze vormen de basis voor het onderwijs wat we nu geven. In het schoolplan 2018-2022 gaan we uit van de volgende 3R's: **richting, ruimte, resultaat.**

Richting

Op de GSR werken we vanuit een collectieve ambitie, een gedeelde missie en visie. De GSR is een school waarin onderwijsontwikkeling normaal is en gedragen wordt door de medewerkers van de school. De GSR is een leergemeenschap waarin de leerling centraal staat. De GSR is een school, die in verbinding staat met de samenleving, met de stad waar de school staat en daar zijn publieke meerwaarde vandaan haalt.

Ruimte

Medewerkers van de GSR zijn verantwoordelijk voor het (goed verlopen van het) onderwijs op de school. Docenten zijn professionals, die de ruimte hebben om zelf invulling te geven aan het onderwijs, passend binnen de missie en visie van de GSR.

Resultaat

Elke medewerker van de GSR voelt zich verantwoordelijk voor zijn werk en wil hier ook verantwoording over afleggen. We werken met resultaatkringen (secties, mentorenteams, ondersteuningsteams e.d.), waarin collega's met elkaar verbonden zijn vanuit een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Kenmerkend voor deze kringen is het professionele gesprek: gericht op leren en ontwikkelen.

Leeswijzer schoolplan 2018-2022

In de eerste hoofdstukken van dit schoolplan (hoofdstuk 2 t/m 4) wordt de visie en identiteit van de GSR beschreven:

- Missie, visie en kernwaarden (hoofdstuk 2)
- Visie op leren (hoofdstuk 3)
- Identiteit; identiteitsdocument (hoofdstuk 4)

Deze uitgangspunten vormen de basis van de ambities van de GSR voor de komende vier jaar (hoofdstuk 5). Elk jaar zal het schoolplan in september aangepast worden met een uitwerking per schooljaar. In hoofdstuk 6 staat de uitwerking voor schooljaar 2018/2019. In hoofdstuk 7 wordt het beleid beschreven t.a.v. de kwaliteitszorg, ondersteuning, vorming/burgerschap, professionalisering, veiligheid, financiën en man/vrouw-vertegenwoordiging in de schoolleiding.

Als bijlagen zijn toegevoegd:

- bijlage 1: Gaan voor kwaliteit
- bijlage 2: GSR ondersteuning 2017-2020
- bijlage 3: GSR vormt!
- bijlage 4: Professionaliseringsplan GSR 2017-2020
- bijlage 5: Schoolveiligheidsplan voor de GSR 2018-2022
- bijlage 6: Begroting 2018 in ruit'
- bijlage 7: Kwartaalrapportage januari-juli 2018 'in ruit'

Hoofdstuk 2

Missie

Wij helpen kinderen om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen en hun talenten te ontdekken en te ontplooien. Zo leren ze zichzelf kennen en worden ze gevormd als christen. School en ouders werken samen in opvoeding en onderwijs, opdat zij van betekenis kunnen zijn in de samenleving, vandaag en morgen.

Visie

In 2021 is de GSR een herkenbaar christelijke school in de Randstad. We halen het beste uit elkaar naar boven, we zijn bereid om grenzen te verleggen, we hebben hart voor elkaar en we hebben ruimte om te leren van onze fouten.

Het licht was er nog vroeger uit dan jij.
Heb jij je ogen amper open, staan zij
al vrij op zicht: de zon, de aarde en je huid
begint te tintelen. Van U, HEER, naar verluidd.

Kernwaarden van de GSR

Onze kernwaarden zijn richtinggevend voor hoe we werken en ons gedragen. Dat geldt voor alle medewerkers en leerlingen, en op hun eigen plek ook voor de ouders.



De kernwaarden van de GSR:

NIEUWSGIERIGHEID

We staan open voor nieuwe dingen en we waarderen meedenken. Onderwijs is een ontdekkingsreis. Daarom dagen we elkaar uit om op zoek te gaan naar kennis, talenten, vaardigheden en wijsheid. We wijzen elkaar erop hoe mooi God de wereld geschapen heeft. We kijken er vol verwondering naar kijken, genieten ervan.

RESULTAAT

We inspireren elkaar tot goede prestaties; zo komen talenten tot bloei. Je ontdekt nieuwe dingen wanneer je over grenzen kijkt. We zetten ons volledig in voor goede lessen, waarin iedereen veel leert. Excellente resultaten horen daarbij, net als een goed lopende schoolorganisatie.

GELOOF DELEN

Elke dag spreken wij met elkaar over God. Daarbij luisteren we eerbiedig naar de Bijbel. We leren elkaar wat het betekent om christen te zijn in onze samenleving en in de wereld. We leven in afhankelijkheid van God; dat spreken we dagelijks uit in onze gebeden.

LIEFDE

Wij geven Gods liefde voor ons door aan elkaar. We hebben oog voor elkaars belangen en we bieden elkaar veiligheid. Wij leven van Gods genade en daarom stellen we onderling vergeving centraal. We hebben hart voor elkaar en zijn eerlijk.

Hoofdstuk 3

Visie op leren

In dit hoofdstuk beschrijven wij onze visie op het leren, de leerling, de visie op onderwijs en de consequenties die dat heeft op de rol van de docent.

3.1 Het leren en de lerende leerling

Op de GSR gaan we ervan uit dat leren een proces is van betekenisgeving aan de wereld om je heen. Die betekenis verzint het individu niet zelf, maar krijgt hij aangereikt vanuit interactie met zijn sociale context (Bolhuis, 2016). Door verkregen informatie te spiegelen aan kennis van anderen, wordt deze verrijkt en getoetst aan de sociale omgeving. Hoewel dergelijke sociale processen een prominente rol spelen in het proces van betekenisgeving, bepaalt het individu zelf hoe hij kennis construeert. Leerprocessen zijn dus individueel bepaald en verschillen in kennis worden veroorzaakt door een samenspel van de unieke aanleg van het individu, zijn persoonlijke ervaringen, zijn leergeschiedenis en zijn sociale omgeving (Fosnot, 2013). Een optimaal leerproces vindt plaats wanneer aangereikte kennis verbonden kan worden met al aanwezig kennis (Bijkerk & Van der Heijde, 2016; Vansteenkiste, Sierens, Soenens & Lens, 2007). Het individu leert door nieuwe informatie te verbinden aan eerder verworven kennis; nieuwsgierigheid is daarbij een belangrijk aspect om leerlingen tot leren uit te dagen. Samengevat zien we leren op de GSR als:

*"Een proces van **betekenisgeving** doorlopen door het **individu**, waarbij kennis wordt **geconstrueerd** door nieuwe **informatie** te verbinden aan al aanwezige kennis en deze in een **sociale** context te toetsen aan de kennis en interpretatie van anderen."*

3.2 Visie op onderwijs

Deze visie op leren heeft gevolgen voor een visie op onderwijs. Goed onderwijs is het zo goed mogelijk begeleiden van het proces van betekenisgeving bij leerlingen. Op de GSR geloven we dat, hoewel een leerling zijn eigen kennis construeert, goed onderwijs kan bijdragen aan een stimulerende leeromgeving door condities te creëren die bijdragen aan een optimaal leerproces.

Op de GSR bieden we onderwijs aan dat aansluit op onze visie op leren en dat voldoet aan de volgende kenmerken:

- Leerlingen zijn **actief**: de leerling is degene die bepaalt welke informatie hij tot zich neemt en gebruikt bij de opbouw van kennis (Bakker & Deinum, 2002).
- Leerlingen zijn **constructief**: de leerling moet de kennis zelf construeren vanuit aangereikte informatie van een docent, medeleerlingen of andere bronnen. Deze informatie wordt zoveel mogelijk aangeboden in een betekenisvolle context om het leerproces te versterken. (Schuit et al., 2011; Vansteenkiste, Sierens, Soenens & Lens, 2007).
- Leerlingen zijn **verantwoordelijk**: de leerling moet de mogelijkheid krijgen om zijn eigen leerproces kunnen bepalen. Sturing op het eigen leerproces motiveert (Ryan & Deci, 2000; Van Den Broeck et al., 2009; Vansteenkiste et al., 2007; Bijkerk & Van der Heijde, 2016).

- Leerlingen leren **samen**: medeleerlingen spelen een belangrijke rol in het leerproces van een leerling. Door kennis uit te wisselen en gezamenlijk te reflecteren kunnen leerprocessen versterkt worden (Bolhuis & Simons, 2011; Bolhuis, 2016)

3.3 De rol van de docent

Docenten spelen een cruciale rol in het leerproces van leerlingen op school. Wanneer in de visie op leren en de visie op onderwijs wordt gesteld dat de leerling degene is die actief bepaalt welke kennis wordt geconstrueerd, betekent dit niet dat de rol van de docent te verwaarlozen is. Het tegendeel is waar. Wanneer bovenstaande onderwijskenmerken worden vertaald naar de rol van de docent betekent dit dat docenten verantwoordelijk zijn voor het creëren een **gestructureerde, stimulerende** en **autonomie ondersteunende** leeromgeving (Sierens & Vansteenkiste, 2009).

3.3.1 Een gestructureerde leeromgeving

Om leerlingen in een leerproces te begeleiden is het belangrijk dat een docent samen met de leerlingen het leerproces inzichtelijk maakt. Een docent doet dit door voor de leeractiviteit de leerdoelen duidelijk te maken, de leerling tijdens de leeractiviteit te begeleiden en tijdens en na de leeractiviteit feedback te geven en de leerling te helpen bij het reflecteren op het leerproces (Sierens & Vansteenkiste, 2009). Ook kan een docent structuur bieden door positieve feedback te geven, wat zorgt voor vertrouwen en negatieve feedback te formuleren in specifieke en meetbare leertaken. Deze structuur biedt leerlingen houvast in het leerproces en helpt hen het leren inzichtelijk te maken.

3.3.2 Een stimulerende leeromgeving

Docenten hebben veel invloed op de leeromgeving waarin leerlingen tot leren komen. Een leeromgeving binnen het onderwijs bestaat onder andere uit het lokaal, de lesstof en extra ondersteunend materiaal. Bij het vormgeven van de leeromgeving is het van belang dat de docent zorgt voor aansluiting bij de interesse en de beleavingswereld van leerlingen (Oostdam, Peetsma, Derriks & Van Gelderen 2006). Door lesstof relevant en betekenisvol te maken voor leerlingen worden leerlingen nieuwsgierig gemaakt (Hasselt & Knijff, 2015). Deze nieuwsgierigheid is geen doel op zich, maar leidt tot een betere kwaliteit van motivatie en een diepgaander leerproces (Sierens & Vansteenkiste, 2009).

3.3.3 Een autonomie ondersteunende leeromgeving

Kennis wordt niet overgedragen door een docent, maar wordt geconstrueerd door de leerling zelf (Oostdam, Peetsma, Derriks & Van Gelderen 2006). Door opdrachten en taken breed en open vorm te geven krijgen leerlingen de mogelijkheid om zelf hun leerdoelen en leerwegen vorm te geven. Hierdoor ontstaat ruimte voor actief en onderzoekend leren waarbij de docent geen instructie geeft, maar een meer begeleidende rol vervult.

Hoewel een autonomie ondersteunende leeromgeving uitgaat van leerlingen die zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces, is dit in de praktijk niet altijd het geval. Om goed om te kunnen gaan met de praktijk zal er in het onderwijs dat vormgegeven wordt door docenten ook aandacht moeten zijn voor metacognitieve vaardigheden. Door leerlingen te begeleiden bij het maken van keuzes, het plannen van taken en lessen en het werken met een studieplanner worden leerlingen begeleid in het proces naar meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces (Oostdam, Peetsma, Derriks & Van Gelderen, 2006).

3.4 Organisatie van het onderwijs

Het creëren van een gestructureerde, stimulerende en autonomie ondersteunende leeromgeving is volgens Hord & Sommers (2008) geen rol die docenten vanuit een geïsoleerde positie binnen een organisatie kunnen vervullen. Productieve interactie met collega's en steun van de schoolleiding om nieuwe inzichten en kennis te verwerven zijn belangrijke voorwaarden voor het innoveren van het onderwijs, zodat het past in de visie op onderwijs. Daarnaast is onderwijsverbetering volgens Van der Bolt et al. (2006) een continu proces waarbij de huidige praktijk voortdurend wordt gespiegeld aan nieuwe inzichten en opvattingen over onderwijs, leerresultaten van leerlingen en de veranderende maatschappij in samenwerking met collega's. Verbiest & Vansteenkiste (2000) geven daarop aansluitend aan dat scholen verantwoordelijk zijn voor het ontwerpen van een organisatie die adequaat en productief kan antwoorden op de vernieuwingsinitiatieven die vandaag leven en op talloze initiatieven en nieuwe opvattingen over schooleffectiviteit die in de toekomst zullen ontstaan.

De schoolleiding ziet het daarom als haar taak om de organisatie op de GSR zo vorm te geven dat het ruimte biedt om:

- De visie op leren (3.1) en onderwijs (3.2) te verwezenlijken;
- Docenten onderwijs te kunnen laten aanbieden in een gestructureerde, stimulerende en autonomie-ondersteunende leeromgeving (3.3);
- Co-creatie (gezamenlijk ontwikkelen) van onderwijs mogelijk te maken (3.4);
- Adequaat te kunnen antwoorden op vernieuwingsinitiatieven (3.4) – ontstaan op de werkvloer of opgelegd vanuit de overheid - die vandaag leven en die in de toekomst zullen ontstaan.

De schoolleiding kiest voor het zg. flex-onderwijs als organisatievorm om ruimte te bieden aan bovenstaande ontwikkelingen en wil met ingang van 1 augustus 2019 het flex-onderwijs invoeren op de GSR.

Hoofdstuk 4

Identiteit

Uitgangspunten

1. In onze identiteit drukken wij uit wat ons ten diepste beweegt, wat ons bindt, waar we voor staan en waarin we ons ten opzichte van andere scholen willen onderscheiden.
2. Identiteit is in die zin niet statisch maar dynamisch: periodiek moeten we ons in een veranderende tijd en in een veranderende samenleving afvragen wat intern onze roeping als onderwijsinstelling is en hoe wij extern van betekenis kunnen zijn in de samenleving.
3. Het eigenaarschap van de school ligt primair bij de ouders. Daarom kiezen wij uit overtuiging voor een verenigingsvorm. Het lidmaatschap van de vereniging staat open voor een ieder die de identiteit van de vereniging kan onderschrijven. Richting de overheid laten we in de vereniging en de school zien dat wij een bijzondere school zijn die staat in de traditie van het gereformeerde geloof dat zich sinds de Reformatie in onze samenleving heeft geworteld.
4. Er is een onderscheid tussen formele en beleefde identiteit. De formele identiteit – vooral vormgegeven in de vereniging – en de beleefde identiteit – vooral vormgegeven in de school – liggen in elkaars verlengde. Binnen de school wordt blijvend gewerkt aan een herkenbare identiteit. De school richt zich in haar positionering binnen de samenleving op een brede christelijke achterban. Die breedheid – die nu in de vereniging ontbreekt – moet in de vereniging ook tot uiting komen doordat ten minste alle ouders van de vereniging lid kunnen worden. De aanpassing binnen de vereniging is het sluitstuk van de identiteitsdiscussie.
5. De primaire drager van onze identiteit is het personeel van de school: het College van Bestuur, de schoolleiding, het onderwijzende personeel en het onderwijsondersteunend personeel. De docenten en andere medewerkers vervullen in het uitdragen van de identiteit binnen de relatie en contacten met leerlingen daarin een belangrijke rol.
6. In de jaren vijftig van de vorige eeuw hebben ouders ook in de regio Rotterdam gereformeerde scholen gesticht. Die scholen waren nauw verbonden met de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt. Dankzij het werk van deze pioniers en hen die daarna het onderwijs verder hebben uitgebouwd, groeiden de scholen. Hiermee legden zij een solide basis voor hoe wij nu over christelijk onderwijs denken. In de jaren negentig werd gekozen voor de naam Gereformeerde Scholengemeenschap Randstad. In het spraakgebruik korten velen dit af tot GSR. Deze afkorting is uitgegroeid tot een sterk merk in onze regio. In deze tijd kiezen we voor onze school de naam GSR met daarbij de toevoeging *school voor en door christenen*. Enerzijds om ons profiel te onderstrepen; anderzijds om de verbinding met ons rijke verleden te behouden.

7. In de tijd waarin wij nu leven moeten we onder woorden brengen wat de rijke gereformeerde traditie sinds de Reformatie ons gebracht heeft en wat ons geloof ten diepste inhoudt als fundament waarop wij elkaar in de vereniging en de school kunnen vinden.

Het identiteitsdocument dat hieronder is weergegeven beoogt een integraal document te zijn. Hierin wordt onder woorden gebracht wat ons geloof ten diepste inhoudt, zie punt 7 onder de uitgangspunten. Ook het lidmaatschap van de vereniging, de benoemingsvoorwaarden van medewerkers en het toelatingsbeleid van leerlingen krijgt hierin een plaats; de drie pijlers waarmee de identiteit ook geborgd wordt.

Identiteitsdocument GSR

De Vereniging voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs in de Randstad is de rechtspersoon van de GSR. De GSR is een school voor voortgezet onderwijs. De GSR aanvaardt de Bijbel als het geïnspireerde en gezaghebbende Woord van God. De GSR is een school voor en door christenen waar wij ons met elkaar verbonden weten in het christelijke geloof dat geworteld is in de traditie van het gereformeerde geloof zoals zich dat sinds de Reformatie heeft gevormd en wereldwijd beleden wordt.

Wij geloven dat God de Schepper is van hemel en aarde. Hij geeft bedoeling en zin aan alles wat bestaat. Wij geloven dat de gebrokenheid in ons bestaan er is door de zonde van de mens. Wij geloven dat vergeving en herstel alleen mogelijk is door het verlossend werk van Jezus Christus en dat wij dagelijks van Zijn genade moeten leven. Alleen door Zijn werk worden wij deel van Zijn Koninkrijk, dat de wereld zal vernieuwen. Wij geloven dat de Heilige Geest dit tot een levende werkelijkheid maakt in ons bestaan en dat wij steeds meer het beeld van Jezus Christus gaan vertonen.

God geeft kinderen aan ouders. Hij geeft aan kinderen ouders om voor hen te zorgen en hen op te voeden als kinderen van Hem. De GSR draagt bij aan de christelijke opvoeding. Zo werken we er samen aan om nieuwe generaties te doen opgroeien, die als kinderen van God hun opdracht en verantwoordelijkheid in de samenleving verstaan.

Voor hoe wij op de GSR werken en ons gedragen zijn de volgende kernwaarden richtinggevend:

Nieuwsgierigheid: we staan open voor nieuwe dingen en we waarderen meedenken. Onderwijs is een ontdekkingsreis. Daarom dagen we elkaar uit om op zoek te gaan naar kennis, talenten, vaardigheden en wijsheid. En we wijzen elkaar erop hoe mooi God de wereld geschapen heeft, waar we vol verwondering naar kijken en van genieten.

Geloof delen: elke dag spreken wij met elkaar over God. Daarbij luisteren we samen naar de Bijbel. We leren van elkaar wat het betekent om christen te zijn in onze samenleving en in de wereld. We leven in afhankelijkheid van God; dat spreken we dagelijks uit in onze gebeden.

Resultaat: we inspireren elkaar tot goede prestaties; zo komen talenten tot bloei. Je ontdekt nieuwe dingen wanneer je over grenzen kijkt. We zetten ons volledig in voor goede lessen, waarin iedereen veel leert. Excellente resultaten horen daarbij, net als een goed lopende schoolorganisatie.

Liefde: wij geven Gods liefde voor ons door aan elkaar. We hebben oog voor elkaars belangen en we bieden elkaar veiligheid. Wij zijn niet perfect. Wij leven van Gods genade en daarom stellen we onderling vergeving centraal. We hebben hart voor elkaar. We staan voor elkaar klaar en zijn eerlijk.

Toelatingsbeleid leerlingen

De GSR wil herkenbaar, expliciet christelijk onderwijs bieden aan kinderen van betrokken christenen die voor hun kind Bijbelgetrouw onderwijs zoeken dat aansluit bij de opvoeding in hun gezin. We verwachten van ouders dat zij een weloverwogen keuze maken voor dit christelijke onderwijs. Daarom zorgen we voor een duidelijk profiel van de school in informatie en voorlichting. We zoeken ouders die zelf ook actief christen willen zijn en daarom kerkelijk meelevend zijn en de Bijbel als richtlijn voor het hele leven aanvaarden. Van de leerlingen verwachten wij dat ze zich gedragen overeenkomstig het christelijke klimaat binnen de school. Wanneer ouders voor het eerst een kind bij de GSR aanmelden, wordt er een kennismakingsgesprek georganiseerd om elkaar op dit punt beter te leren kennen en met elkaar door te spreken over onze motivatie. De specifieke identiteit van de GSR – voor en door christenen – die in het identiteitsdocument is vastgelegd, zal vooral onderwerp van dat gesprek zijn. Wanneer er onvoldoende wederzijdse herkenning en erkenning is, wordt de ouders geadviseerd een andere school te zoeken die beter aansluit bij wat ze zelf in praktijk brengen. Het college van bestuur is gerechtigd om een leerling niet toe te laten, wanneer uit het gesprek blijkt dat er onvoldoende overeenstemming is.

Benoemingsvoorwaarden medewerkers

In het benoemingsbeleid van de GSR is het vooral van belang dat de medewerkers geloofwaardige dragers zijn van de christelijke identiteit van de GSR. Het personeel en in het bijzonder de docenten zijn belangrijke identiteitsdragere, hun gedrag en houding zijn van grote invloed op de identiteit van de school. Zij vertellen de leerlingen over Gods grootheid en Zijn werk op aarde. Zij zijn in de klas de directe voorbeelden bij het uitdragen en realiseren van de identiteit in de praktijk van het leven.

Lidmaatschap van de vereniging*

Lid van de vereniging kunnen worden zij die meerderjarig zijn en die de grondslag en dit identiteitsdocument onderschrijven. Wij hebben vanuit de traditie van het bijzonder onderwijs de overtuiging dat de school van de ouders is. Daarom kiezen wij bewust voor de verenigingsstructuur en stimuleren wij ouders om lid van de vereniging te worden.

**Deze voorwaarden om lid te worden van de vereniging is het voorstel van het bestuur, raad van toezicht en de medezeggenschapsraad. Dit voorstel zal november 2018 voorgelegd worden aan de vereniging. De vereniging zal daar een besluit over nemen.*

Hoofdstuk 5

AMBITIES GSR 2018-2022

De GSR is een school met een visie op leren (hoofdstuk 3) en op identiteit (hoofdstuk 4) en is een waarden gedreven schoolorganisatie (nieuwsgierigheid, resultaat, geloof delen en liefde), die de komende jaren de volgende ambities wil waarmaken:

1. Leerproces centraal (onderwijslijn)

De GSR biedt in 2022 onderwijs op maat aan leerlingen, waardoor elke leerling de eigen talenten kan ontdekken en ontplooien. Daar is de organisatie en het aanbod op gericht, naast uiteraard het wettelijk verplichte curriculum dat de kaders biedt waarbinnen diploma's behaald kunnen worden.

2. Verbinding (identiteitslijn)

De GSR is in 2022 als herkenbaar christelijke school verbonden met de samenleving in de Randstad en organiseert ontmoetingen van leerlingen en medewerkers van de school met allerlei stakeholders, gericht op versterking van het onderwijs en de vorming.

3. Samen op weg (cultuur-lijn)

De medewerkers van de GSR weten zich in 2022 met elkaar verantwoordelijk voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Ieder is bereid om samen met anderen te reflecteren en te evalueren, op zoek naar nieuwe en betere kansen voor leren en vorming.

4. Prima resultaten (handhaving kwaliteit)

De GSR kent ook in 2022 uitstekende resultaten, die blijken uit goede opbrengsten (rendementen en examenresultaten) en een hoge tevredenheid van leerlingen en ouders m.b.t. het leren, de veiligheid, het schoolklimaat en de beleefde identiteit.

Hoofdstuk 6

UITWERKING SCHOOLJAAR 2018/2019

1. Flexonderwijs

De basis van flexonderwijs is, dat er een vast, centraal aanbod is in kernlessen met daaromheen een flexibel aanbod waaruit leerlingen in bepaalde mate eigen keuzes kunnen maken. Hierdoor wordt maatwerk nagestreefd, waarin leerlingen volgens de eigen leerbehoefte onderwijs kunnen volgen, zonder dat daardoor de kern van het onderwijs die toe leidt naar het examen in gevaar komt.

Dit schooljaar staat in het teken van de invoering van flexonderwijs met ingang van 1 augustus 2019. De definitieve besluitvorming over de invoeringsdatum is voor 1 maart 2019.

Om het flexonderwijs te kunnen invoeren zijn er dan besluiten genomen over

- het taakbeleid
- het lesrooster
- de lessentabel

Er is helderheid over de onderwijskundige inrichting van het flexonderwijs (kernlessen en flexlessen)

Docenten bereiden zich in het schooljaar 2018/2019 voor op de invoering van het flexonderwijs. Dit schooljaar zijn er professionaliseringstrajecten t.a.v. het mentoraat (groepsmentoraat), competenties docenten om gestructureerde, stimulerende en autonome kernlessen te bieden (scholing, pilots) en secties.

2. Professionele gesprek

Het professionele gesprek tussen docenten en (onderwijsondersteunende) medewerkers is een belangrijke basis voor goed onderwijs aan alle leerlingen. Docenten geven elkaar onderling feedback, gericht op versterking van wat goed gaat. Daarnaast weten docenten zich ook van elkaar afhankelijk voor wat betreft het werk in de resultaatgroepen. Elke docent is zelf verantwoordelijk voor de invulling van zijn werk. Bij het verantwoorden daarvan maakt hij gebruik van input van collega's. Minstens eenmaal per jaar vraagt een docent een collega om samen een gesprek over zijn functioneren te voeren. Dit gebeurt niet vanuit een hiërarchische lijn maar juist collegiaal: spiegelen op gelijk niveau. Naast de reflectie komen ook belangrijke inzichten vanuit de lesobservaties hierin terecht. Elke docent heeft zelf de regie over zijn professionalisering.

In overleg met de sectie maakt hij gebruik van intern en extern aanbod om relevante cursussen en trainingen te volgen. Elke docent neemt zelf de verantwoordelijkheid voor het bijhouden van het portfolio. De leidinggevende zal, naast de eigen waarnemingen, mede op basis van deze informatie eenmaal per drie jaar het geregelde beoordelingsgesprek voeren.

De ambitie is om dit schooljaar het professionele gesprek een formele plek te geven in de gesprekscyclus.

In de jaaragenda zijn professionele gesprekken gepland voor medewerkers van de GSR en voor secties.

We stimuleren docenten om actief deel te nemen aan externe professionele leergemeenschappen (plg). Samen leren met docenten van andere scholen geeft kwaliteitsimpulsen.

3. identiteit

De primaire drager van onze identiteit is het personeel van de school: het College van Bestuur, de schoolleiding, het onderwijzende personeel en het onderwijsondersteunend personeel. De docenten en andere medewerkers vervullen in het uitdragen van de identiteit binnen de relatie en contacten met leerlingen daarin een belangrijke rol.

Om het gesprek tussen de identiteitsdragers over hoe de christelijke identiteit van de GSR zichtbaar wordt in het dagelijkse werk op school, worden 24-uurs congressen georganiseerd. In het schooljaar 2018/2019 worden twee congressen georganiseerd voor ongeveer 20 deelnemende medewerkers per keer.

4. Formatieplan/jaarverslag

Schoolbesturen hebben een grote mate van autonomie. Dat geeft een bepaalde vrijheid van handelen als schoolbestuur. Bij autonomie hoort ook verantwoording. De bestuurder van de GSR wil graag transparant zijn over de inzet van de financiële middelen. Het formatieplan (inclusief taakbeleid) en het jaarverslag zijn middelen om die transparantie te geven naar de medewerkers, naar ouders en andere belangstellenden.

Er komt een omschrijving van criteria, waarmee het bestuur verantwoording aflegt van de inzet van de financiën en de onderliggende keuzes (t.a.v. bijvoorbeeld verhouding inzet OP-overhead, inzet lessen en taken e.d.).

Er komt een publieksversie van het jaarverslag op de website.

5. Stip op de horizon

De GSR wil toekomstbestendig zijn. Er zijn allerlei technologische ontwikkelingen gaande, die van invloed (zullen) zijn op het onderwijs. Het bestuur en de Raad van Toezicht willen innovatie stimuleren door zogenaamde 'ontwikkellabs', waarin technologische ontwikkelingen worden uitgetoetst.

In het schooljaar 2018/2019 komt er een plan van aanpak om te onderzoeken of er ruimte is voor innovatieve ontwikkelingslab's, met als doel technologische ontwikkelingen te toetsen op haalbaarheid voor het onderwijs.

HOOFDSTUK 7

7.1 KWALITEITSBELEID

In november 2017 is het bestaande beleidsplan voor kwaliteitszorg op de GSR aangepast en opnieuw vastgesteld. Er wordt aangesloten bij dit schoolplan en met name de kernwaarde 'resultaat' is richtinggevend voor het beleidsplan. In dit beleidsplan is ook het nieuwe toezichtskader van de inspectie (Onderzoekskader 2017) verwerkt. De kern van dit kader is dat de Inspectie een basiskwaliteit beschrijft op een aantal indicatoren. Daarbij wordt steeds ook beschreven dat de school eigen ambities kan beschrijven en die als aanvullend kader gebruikt voor het eigen beleid. Zo ontstaat een mooie mix van extern getoetste kwaliteit en interne ambities. Over beide wil de GSR graag in gesprek zijn met allerlei stakeholders van de school. Daarbij hopen we op kritische vrienden, die ons helpen om scherp te blijven op wat we doen en wat dat oplevert.

Het beleidsplan 'Gaan voor kwaliteit' is als bijlage 1 toegevoegd.

7.2 ONDERSTEUNING

De GSR werkt al jaren aan een duidelijke zorgstructuur en investeert hierin met de inzet van mensen die in de praktijk daarin hun taak hebben. We leggen daarin voortdurend de verbinding met de 'gewone lessen', vanuit de overtuiging: onderwijs = zorg*. Het doel van de GSR is dat alle leerlingen goed (passend) onderwijs krijgen. De mate waarin dat gerealiseerd wordt, kun je voor een deel afleiden uit het succes dat elke leerling uiteindelijk boekt: het behalen van een diploma! We beseffen dat we uiteindelijk beperkt kunnen zijn in onze mogelijkheden. Niet elke specifieke ondersteuning kan geboden worden. De grenzen hiervan staan beschreven in het SchoolOndersteuningsProfiel. Dat is apart uitgewerkt voor de twee vestigingen (Rotterdam en Rijswijk); daarmee doen we recht aan de verschillende mogelijkheden die deze twee vestigingen bieden.

Dit beleidsplan is een vervolg op het "Beleidsplan Zorg 2013-2017". Van daaruit formuleren we nu een opdracht en een ambitie voor de school, gericht op verdere ontwikkeling in de periode 2017 – 2020. Hiermee beogen we helderheid te geven over de praktijk. Daarmee bevorderen we duidelijke verwachtingen bij ouders over de bijzondere ondersteuning die we als school kunnen bieden. Daarom is dit beleidsplan zo geschreven dat het ook voor ouders toegankelijk is.

Het beleidsplan 'GSR schoolondersteuning 2017-2020' is als bijlage 2 toegevoegd.

**De vroeger gebruikte term 'zorg' is niet meer echt in gebruik. In dit beleidsplan is geprobeerd om deze term consequent te vervangen door 'ondersteuning' of 'schoolondersteuning'.*

7.3 VORMING/BURGERSCHAP

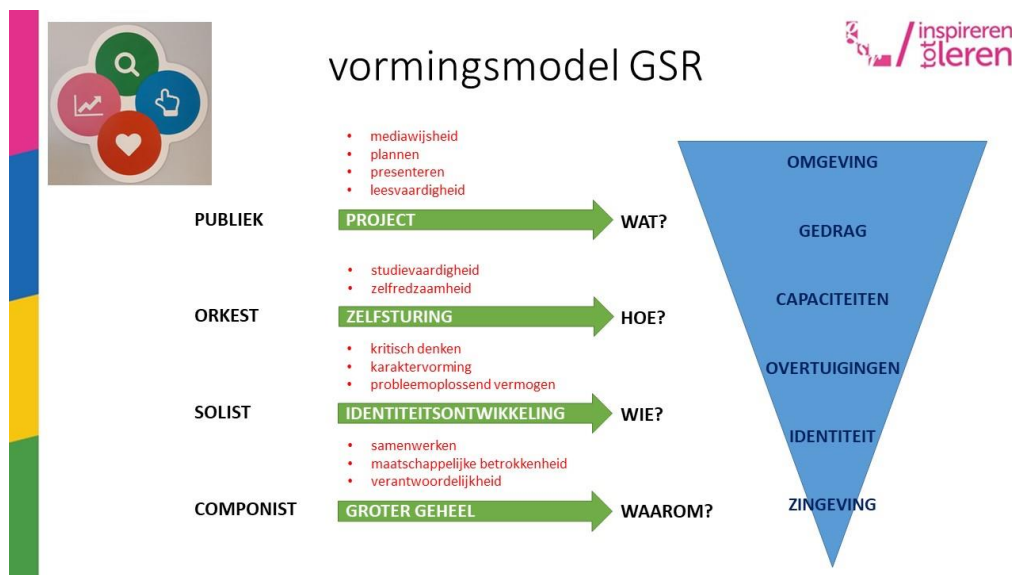
"De GSR werkt samen met de ouders in opvoeding en onderwijs, opdat de leerlingen van betekenis kunnen zijn in de samenleving, vandaag en morgen." Dit is een centrale gedachte in de missie van de GSR. Dat het onderwijs deugt, wordt ook hierin duidelijk dat er voldoende recht gedaan wordt aan de socialisatie en persoonsvorming, naast de (voor een school onmisbare) kwalificatie.

Het onderwijs dat GSR-leerlingen krijgen, bevat daadwerkelijk allerlei aspecten van vorming. Denk aan burgerschapsvorming, aan levensbeschouwelijke vorming en aan de vorming van vaardigheden

en attitudes. Al die vorming is er mede op gericht dat leerlingen actief participeren in de samenleving, nu en later. Dat heeft te maken met de identiteit in brede zin van de school (“wat willen we met de GSR voor school zijn?”), die door alle medewerkers in hun eigen werk in praktijk wordt gebracht. En je vindt het terug in de programma’s binnen de vakken.

Vanuit de overheid (Ministerie en Inspectie) komt de opdracht om bij de vorming expliciet aandacht te besteden aan burgerschapsvorming. Dit betekent voor de GSR niet dat we meer moeten doen dan al gebeurt. Het betekent wel dat we bij deze activiteiten (gericht op vorming in het algemeen en op burgerschapsvorming in het bijzonder) meer expliciet moeten verwoorden waarom we het doen en hoe we de opbrengst ervan zichtbaar maken. Daarom is het belangrijk dat we kaders afspreken die we binnen de GSR gebruiken om het doel van vorming expliciet te benoemen.

In een kadernotitie is aan de hand van theoretische modellen een kader geschetst, die betrekking heeft op allerlei activiteiten van vorming (burgerschapsvorming, maatschappelijke stage, LOB, excursies).



De kadernotitie ‘GSR vormt!’* is als bijlage 3 toegevoegd.

**de notitie is nog niet definitief vastgesteld. Deze is onderwerp van gesprek met de MR*

7.4 PROFESSIONALISERING

In dit professionaliseringsplan beschrijven we voor de periode 2017 – 2020 welk beleid de GSR heeft met betrekking tot de professionalisering. Aan de orde komen achtereenvolgens de **richting** in schoolontwikkeling die we bevorderen met het oog op “Goed Onderwijs voor Alle Leerlingen”; de **ruimte** die blijkt uit manier waarop de professionalisering van de medewerkers in het algemeen en de docenten in het bijzonder hierbij ingezet wordt; de samenhang tussen dit professionaliseringsbeleid en de cultuuromslag die de GSR de komende jaren maak en de manier waarop het **resultaat** wordt geëvalueerd; en ten slotte de manier waarop dit alles past bij de algemene **kaders** voor professionalisering in de CAO voor het voortgezet onderwijs (met als ijkpunt de CAO-VO 2016/2017).

In de CAO-VO is vastgelegd op welke manier de school het beleid rond professionalisering dient uit te werken. Er is een collectief plan, dat voor 4 jaar aangeeft wat de ontwikkelingsdoelen zijn voor de organisatie als geheel, en hoe de individuele doelen van ontwikkeling daar in passen. Er is duidelijkheid over de inzet van de faciliteiten in tijd en geld. En er zijn afspraken gemaakt hoe er met verantwoording wordt omgegaan, rekening houdend met visie van de school, de doelen die de school heeft geformuleerd en de eisen die aan de medewerkers worden gesteld op het vlak van professionalisering.

Het professionaliseringsplan GSR 2017-2020 is als bijlage 4 toegevoegd.

7.5 VEILIGHEID

Het is voor leerlingen een belangrijke vraag: Is de school een veilige omgeving? Kan ik op deze school mezelf zijn? En dat is ook heel belangrijk. Je gunt iedere leerling een veilige omgeving, waarin hij/zij zich kan ontwikkelen. Veiligheid geeft namelijk ruimte om fouten te maken en dat is nu net de basis van leren. De GSR staat ook voor die veilige (leer)omgeving en maakt daar werk van. Dat betekent dat wij elke leerling, ouder/verzorger en medewerker met respect behandelen en hun integriteit waarborgen. Wij verwachten dat andersom ook van de leerling, van de ouder/verzorger en de medewerker.

We zien ouders/verzorgers als partners van de school. We ervaren een gezamenlijke verantwoordelijkheid als het gaat om de opvoeding en het leerproces van leerlingen op weg naar de volwassenheid. Ouders/verzorgers zijn onderdeel van de gemeenschap die de GSR is.

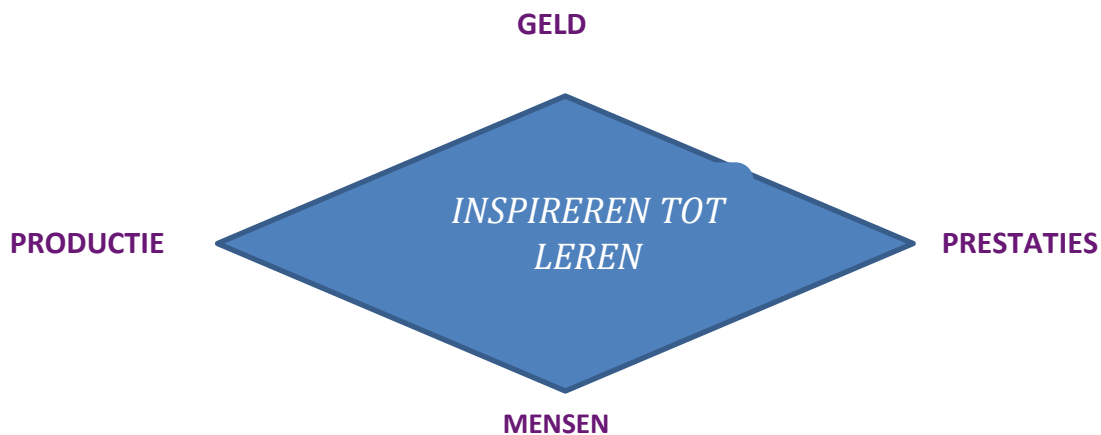
Een veilig klimaat: niet alleen voor leerlingen, maar ook voor de medewerkers van de school. De GSR wil ook het onderwijsgevende en het onderwijsondersteunend personeel een veilig werkklimaat bieden, waarbinnen de medewerkers van de GSR zich (verder) kunnen ontwikkelen en ontplooiën. Het is dan ook een belangrijke opdracht om als medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen van de GSR te zorgen voor een veilig klimaat.

Er is een veiligheidsplan met daarin een overzicht van alle gemaakte afspraken, procedures en beleidsvoornemens om een veilig klimaat na te streven op de GSR.

Het 'schoolveiligheidsplan voor de GSR 2018-2022' is als bijlage 5 toegevoegd.

7.6 FINANCIËN

Er is een sturingsmodel voor de financiën van de GSR om te sturen op prestaties en geld, via de zogenoemde 'ruitmethodiek'. Het geeft inzicht in het spanningsveld tussen verschillende componenten: geld – prestaties – mensen – productie.



Bij de component **geld** wordt met name de inkomsten beschreven. De belangrijkste inkomstenbron is de subsidie van de overheid, gebaseerd op het aantal leerlingen op de teldatum. Er is nog geen sprake van een derde geldstroom. Onder de **prestaties** vallen de strategische doelen van de school (naamsbekendheid, resultaat gericht werken, brede vorming, hoogwaardig onderwijs). De derde hoek van de ruit zijn de **mensen**. Hieronder kijken we naar de overhead, de functiemix, de kosten van de schoolleiding en bestuur. De laatste component is de **productie**. Het gaat hier om de lessentabel (het aantal geplande lessen), taakbeleid, ICT en onderhoud van de gebouwen.

Bij (vrijwel) alle aspecten is een minimum en maximum aangeven, met een norm. Dit model geeft meer inzicht op details, maar ook duidelijkheid over de beïnvloeding van verschillende componenten t.o.v. elkaar. Er ontstaat een meer inhoudelijk gesprek over de financiën van de GSR. In de volgende hoofdstukken geven we een inhoudelijke toelichting op de vier componenten.

Aan de hand van de ruit wordt een begroting opgebouwd en worden kwartaalrapportages vormgegeven.

De begroting 'in ruit' 2018 en de tweede kwartaalrapportage 2018 'in ruit' worden als bijlagen 6 en 7 toegevoegd.

7.7 MAN/VROUW vertegenwoordiging schoolleiding

Er wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van man/vrouw in de schoolleiding. De schoolleiding bestaat uit 2 vrouwen en 4 mannen.