

Strategisch Perspectief 2019 – 2022

Samen voor het onderwijs van morgen



Goedgekeurd Raad van Toezicht d.d. 8 april 2019 (onder voorbehoud positief advies
Gemeenschappelijk Medezeggenschaps Orgaan)

Positief advies GMO d.d. 22 mei 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Onze identiteit	5
3. Onze missie en visie	7
4. Strategische doelstellingen 2019 – 2022	8
4.1 Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs	8
4.2 Professionele (onderwijs) organisatie	11
4.3 Intrinsieke leer- en verbetercultuur	13
4.4 Sterk verbonden met de omgeving	14
4.5 Een sterke organisatie	15
5. Voortgang in beeld	16

Voorwoord

Voor u ligt het Strategisch Perspectief 2019-2022. Dit Perspectief is tot stand gekomen na een intensieve discussie met alle betrokkenen. Ontbijtsessies met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, diverse scholen en overheden, een Strategie Creathon met al onze medewerkers en gesprekken met ouders, leerlingen, studenten en alumni hebben ons geïnspireerd bij het schrijven van dit document. Vervolgens hebben we ter aanscherping van het Strategisch Perspectief een conceptversie aan iedereen voorgelegd en besproken op alle locaties. We zijn iedereen dankbaar voor het meedenken.

Dit Strategisch Perspectief geldt voor alle onderdelen van de stichting COG. Onze stichting is veelzijdig. We verzorgen onderwijs voor leerlingen, studenten en deelnemers in de leeftijd van 11 tot 66 jaar. Deze grote variëteit brengt, dat we in dit Perspectief onze ambities op hoofdlijnen hebben verwoord. Ambities die binnen ieder onderdeel van onze stichting hun vertaling zullen krijgen in de schoolplannen en teamplannen. Om de ambities specifiek of concreter te maken, hebben we in het Strategisch Perspectief in blauwe kaders voorbeelden opgenomen die ingebracht zijn tijdens de gesprekken met alle betrokkenen. Voorbeelden van de manier waarop de ambitie uitgewerkt kan worden maar deze zijn vooral een illustratie, de echte uitwerking van de ambitie ligt bij de teams.

De ontwikkelingen in de samenleving gaan snel. Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. Ook wetgeving en media zorgen dat we adequaat moeten reageren op ontwikkelingen op ons heen. Thema's als voedsel en duurzaamheid zijn actueel naast demografische ontwikkelingen en een veranderende arbeidsmarkt. Daarom hebben we weliswaar de koers voor de komende vier jaar uitgezet, maar we zullen niet wachten tot 2022 voordat we weer zullen nadenken over onze koers. Ieder jaar willen we het Strategisch Perspectief weer tegen het licht houden en nagaan of het aanpassingen behoeft. Daarmee is het Strategisch Perspectief een ontwikkelagenda en kunnen we inspelen op actuele ontwikkelingen.

We wensen u veel plezier met het lezen van dit document.

Jan Jacob van Dijk en Pauline Satter
College van Bestuur COG

1. Inleiding

We hebben een maatschappelijke opgave. Zoals in onze identiteit (Hoofdstuk 2) wordt aangegeven staan we ten dienste van de ander. Wij hebben anderen nodig om onze doelstellingen te realiseren, net zoals een ander ons nodig heeft om zijn/haar doelstellingen dichterbij te kunnen brengen. We geloven erin dat we alleen met anderen de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan kunnen bereiken. Daarom staat samenwerken de komende jaren centraal.

Onze besturingsfilosofie is dat we zaken zo veel mogelijk vanuit de basis van de organisatie laten komen: de teams.¹ De teams vullen elkaar aan, ondersteunen elkaar, leren van elkaar. Ieder team zal dat op zijn eigen wijze invullen. We geven hen veel ruimte om het onderwijs in te richten dat het beste past bij de leerlingen, studenten en deelnemers². Daarbij houden we steeds voor ogen dat we het beste onderwijs willen geven. Daar bedoelen we mee dat we iedere leerling, student of deelnemer de aandacht willen geven die nodig is om hem of haar op een voor hen passende wijze te laten groeien. Daarnaast hebben we de ambitie om boven de wettelijke kaders uit te stijgen. Die zijn een gegeven, maar we verzorgen hoogwaardig onderwijs. Hoe we dat precies invullen, laten we verderop zien. De teams krijgen binnen die ambities alle ruimte om het onderwijs verder in te vullen en teams leggen graag aan anderen uit welke keuzes ze gemaakt hebben en hoe ze dit hebben uitgevoerd en gaan uitvoeren. In deze uitwisseling willen we stichtingsbreed van elkaar leren. Daarmee leveren we een bijdrage aan een lerende cultuur binnen onze organisatie.

Een strategie is pas echt effectief als alle medewerkers deze strategie begrijpen en kunnen vertalen naar hun dagelijkse praktijk. Daarvoor moet allereerst de strategie duidelijk én simpel zijn verwoord. In dit Strategisch Perspectief is de strategische koers op hoofdlijnen uitgewerkt. We hebben ervoor gekozen om de missie, visie, identiteit en vier doelen uit het Strategisch Perspectief 2015 – 2018 te behouden. We hebben tijdens de evaluatie namelijk met elkaar geconstateerd dat de hoofdlijnen voor ons nog steeds actueel en passend zijn.

De volgende stap is dat de doelen uit dit Perspectief verankerd worden in de onderliggende schoolplannen en plannen voor de bedrijfsvoering. Hierbij is het van belang dat de plannen uitvoerbaar zijn en dat ondersteunende systemen goed ingericht zijn. De voortgang van het Strategisch Perspectief en de onderliggende plannen wordt jaarlijks geëvalueerd. Tevens wordt jaarlijks tijdens de COG-brede medewerkersdag gesproken over één van de doelen van het Strategisch Perspectief en wat dat betekent voor de inhoud van ons werk. Bovendien zullen we in samenwerking met de medezeggenschapsorganen voor zowel medewerkers als ouders, leerlingen en studenten het Strategisch Perspectief verder concretiseren. Daarover zullen we op stichtings- en schoolniveau in gesprek gaan met de medezeggenschapsorganen.

¹ In dit document hebben we gekozen voor de term team als het samenwerkingsverband waarin docenten en ondersteunende diensten samenwerken. We zijn ons er van bewust dat in scholen soms de term sectie wordt gebruikt of op andere plekken de term afdeling. Om het geheel leesbaar te houden hebben we gekozen voor één term, te weten team.

² Het COG verzorgt voor verschillende groepen mensen onderwijs. Voor het v.o. zijn dat leerlingen, voor het mbo zijn dat studenten en voor het volwassenonderwijs spreken we over deelnemers. Om de leesbaarheid te bevorderen zullen we niet overal al deze termen herhalen, maar mag verondersteld worden dat alle groepen er mee bedoeld worden.

2. Onze identiteit

Wat drijft ons om te doen wat we doen? Waarom willen we hoogwaardig onderwijs geven? Waarom doen we ons best om het beste uit mensen te halen? Waarom werken we iedere dag hard om er voor te zorgen dat de klas schoon is en de ICT op orde is, de salarissen op tijd uitbetaald worden en de roosters goed in elkaar zitten?

Dat komt doordat we oog hebben voor elkaar. Of het nu gaat om een leerling, een student of een collega: we helpen de ander om er voor te zorgen dat hij zijn of haar levensdoel dichterbij kan halen. Wij zijn dienstbaar aan de ander. Wie is dan die ander? Dat zijn heel veel mensen om ons heen. Bijvoorbeeld: een docent wil een mooie les verzorgen, dan helpen wij hem/haar om dat te doen. Of: een student wil een goede verzorger worden, dan helpen wij hem/haar met een goede opleiding in een veilige omgeving, waar hij/zij zich kan ontwikkelen tot een goede verzorger. Of: een werkgever heeft goede bouwvakkers nodig, dan helpen wij hem/haar bij het verkrijgen van die vakkennis en vaardigheden. En zo kunnen we nog wel even doorgaan.

Maar hoe zien wij die ander en hoe weten we hoe we die ander kunnen helpen? Dat is niet makkelijk. Vaak gaan we ervan uit dat een ander net zo reageert als wij reageren. Dezelfde belangen heeft, dezelfde motieven heeft, dezelfde interesses heeft. Daarmee maken wij de ander tot een kopie van onszelf en doen we elkaar tekort. Want waarom zou hij/zij dezelfde interesses hebben als wij? Waarom zou hij/zij dezelfde motieven, drijfveren of emoties hebben als wij? Om die ander recht te doen, moeten we ons verplaatsen in elkaar. Dit kan alleen door met elkaar de dialoog te voeren, zodat we kunnen achterhalen wat er in die ander omgaat en wat die ander wil. Ons echt verdiepen in de ander. De ander in zijn/haar waarde laten en niet willen omvormen tot een evenbeeld van onszelf. Zullen we de vragen moeten stellen om boven tafel te krijgen waar we die ander verder mee op weg kunnen helpen. Die houding laten we leidend zijn in ons handelen binnen COG.

In het Strategisch Perspectief 2015-2018 hebben we onze identiteit in een watermerk verwoord. Dit watermerk hebben we ongewijzigd gelaten. Het watermerk formuleert onze opdracht, waar we vandaan komen en wat we willen zijn:

Samen maken we ons onderwijs. Ieder neemt zijn verantwoordelijkheid en vanuit gezamenlijkheid en betrokkenheid geven we vertrouwen. Een algemeen Christelijke levensbeschouwing en visie zijn daarbij onze inspiratie. Onze medewerkers zetten zich in om jongeren en volwassenen in staat te stellen **het beste uit zichzelf** te halen.

Binnen onze scholen is ieder mens waardevol, met alle gaven en beperkingen. **We houden nadrukkelijk rekening met de persoonlijke kwaliteiten en talenten van onze leerlingen, studenten en medewerkers.** We bouwen hierop voort en leren kennis, kunde en vaardigheden aan. We dagen onszelf en elkaar uit om boven verwachting te presteren. Als het leven mee zit, zetten we onze gaven in voor een ander. Als het tegenzit, vinden we kracht bij elkaar en in Christelijke en andere inspiratiebronnen.

Elke school kent haar eigen karakteristieke eigenschappen en bestaat uit **kleinschalige en betrokken gemeenschappen.** We zien elkaar en worden gezien. Uitdagingen gaan we aan, problemen pakken we op en successen vieren we.

We leren onze leerlingen, studenten en deelnemers om te gaan met falen en succes en met vreugde en verdriet in beroep, maatschappij en persoonlijk leven. We maken ruimte voor gesprek over ervaringen, zingeving, motivatie, inspiratie, keuzes en visies in beroepsmatig, maatschappelijk en ethisch perspectief.

Als werkgever biedt COG haar medewerkers een goede werkomgeving. Een omgeving die hen in staat stelt om het beste in zichzelf en hun leerlingen en studenten naar boven te halen.

Ons onderwijs heeft **impact op de toekomst**. In de omgang met elkaar, onze middelen, onze partners en de wereld willen we op duurzame wijze handelen. We streven ernaar om dat wat ons door de maatschappij wordt toevertrouwd op een goede manier te behandelen en door te geven.

3. Onze missie en visie

Missie; onze bedoeling

Wij willen leerlingen, studenten en deelnemers opleiden tot (jong)volwassenen die met een uitstekend kennisniveau, eigentijdse vaardigheden én nieuwsgierigheid, inspiratie, een open en kritische houding, verantwoordelijkheidsbesef en zelfvertrouwen in de wereld staan.

Visie; ons onderwijs

We prikkelen de nieuwsgierigheid van onze leerlingen, studenten en deelnemers en bieden hen perspectief. Dat doen we door met ons onderwijs aan te sluiten bij hun belevingswereld en tegelijkertijd door hen in aanraking te brengen met werelden die anders voor hen verborgen blijven. We helpen hen hun horizon te verbreden, laten zien wat er (nog méér) mogelijk is en openen deuren voor hen. We dagen hen uit de wereld met openheid en nieuwsgierigheid tegemoet te treden.

Wij dagen onze leerlingen, studenten en deelnemers, in elke opleiding en op elk niveau, uit om boven verwachting te presteren en een leven lang te ontwikkelen. Als professionals koesteren we hoge verwachtingen en spreken die ook uit, geven veel en vaak feedback, stellen samen met leerlingen en studenten duidelijke leerdoelen en geven inzicht in de leeropbrengsten. Daarbij bieden we, zoveel als we kunnen, het maatwerk dat onze leerlingen, studenten en deelnemers nodig hebben om tot maximale prestaties te komen. We hebben oog voor de bijzondere kwaliteiten van ieder individu en bieden iedereen uitdagingen die daarbij passen. Uitzonderlijke prestaties – op welk niveau dan ook – worden gekend en gewaardeerd.

We bereiden onze leerlingen, studenten en deelnemers voor op een vervolgopleiding of een beroep (kwalificatie). Maar we doen méér dan dat. We stimuleren hen en bieden hen handvatten om een waarde(n)volle rol te vervullen in deze maatschappij. We dragen bij aan de burgerschapsvorming van onze leerlingen, studenten; aan de ontwikkeling van hun identiteit, hun morele kompas, hun kritische denkvermogen, hun verantwoordelijkheidsbesef en hun idealen. Als ze één van onze scholen verlaten, hebben ze een beeld van wie zij zijn, wat zij belangrijk vinden en wat zij bijdragen aan de wereld om hen heen. Ze durven te vertrouwen op hun eigen oordeel en hebben de moed om bestaande denkbeelden ter discussie te stellen.

4. Strategische doelstellingen 2019 – 2022

4.1 Toekomstbestendig en uitdagend onderwijs

Ons onderwijs is...

hoogwaardig

We vinden het belangrijk dat de diploma's en certificaten die we afgeven van waarde zijn en voldoen aan de wettelijke eisen. De waarde daarvan wordt bepaald door de kwaliteit van het onderwijs en de examinering en door de mening van vervolgopleiders en werkgevers. De reputatie van de opleiding en school spelen hierin een belangrijke rol. Wij verzorgen hoogwaardig onderwijs. We vinden het vanzelfsprekend dat we de basis van het onderwijs en de kwaliteit daarvan op orde hebben en streven gezamenlijk naar bovengemiddelde prestaties. Om zo veel mogelijk aan te kunnen sluiten bij de belevingswereld van onze leerlingen en in te kunnen spelen op hun behoeften hechten we veel waarde aan een grote betrokkenheid van ouders bij ons onderwijs. Het helpt de leerlingen en studenten om zich verder te kunnen ontplooiën.

'Leerlingen, ouders en studenten geven ons onderwijs een 8.'

innovatief

De wereld om ons heen verandert sneller dan ooit. Hoogwaardig en eigentijds onderwijs is kansen zien en hierop inspelen. Dit betekent dat we niet alleen de veranderingen in beeld willen hebben en bij willen blijven, maar vooral voorop moeten lopen. Innoveren is noodzakelijk. We realiseren ons dat innovaties soms worden afgeremd door de beperkingen in wet- en regelgeving. We zullen ons hierdoor niet laten tegen houden; waar een wil is een weg. Wij stimuleren innovatie door:

- medewerkers vertrouwen te geven, uit te dagen en in staat te stellen om op zoek te gaan naar (nieuwe) concepten en werkvormen in hun onderwijs, passend bij de behoeften van (nieuwe generaties) leerlingen, studenten en de (toekomstige) ontwikkelingen in het onderwijs, werkveld en de maatschappij;
- proactief de meerwaarde van experimenteeruimte in wet- en regelgeving voor het eigen onderwijs te onderzoeken; denk aan doorlopende leerlijnen, modulair onderwijs, 20-80 leren, e-learning, cross-overs, het ontwikkelen van excellentietrajecten en het benutten van ruimte die keuzedelen bieden;
- in elke opleiding aandacht te schenken aan de voortschrijdende digitalisering van onze samenleving en de gevolgen daarvan voor het beroepenveld;
- doorlopend de dialoog te voeren tussen onderwijs en werkveld over de behoeften en ontwikkelingen in alle sectoren op de (middel)lange termijn en, op basis daarvan, over de samenwerking bij onderwijsontwikkeling en -uitvoering;
- samen met leerlingen en studenten het onderwijs vorm te geven, zodat het voldoet aan de wettelijke kaders en tegelijkertijd aansluit bij hun behoeften en belevingswereld;
- de trends en ontwikkelingen te blijven volgen zodat we vernieuwend zijn.

'Er is een innovatiefonds om innovatie en vernieuwing in het onderwijs te stimuleren. Om in aanmerking te komen voor middelen uit het innovatiefonds is het belangrijk dat het gaat om een échte innovatie (dus iets nieuws), met als doel om het onderwijs beter, flexibeler, aantrekkelijker of effectiever te maken.'

persoonlijk

Wij bereiden leerlingen en studenten zo goed mogelijk voor op het vervolgonderwijs en/of een plek op de arbeidsmarkt. Om de kans op succes van leerlingen en studenten zo groot mogelijk te maken, investeren we continu in de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. Dit begint al voor de start bij één van de COG-onderwijslocaties. Er vindt afstemming plaats met de toeleverende scholen, zodat een warme overdracht gerealiseerd kan worden. Gedurende de opleiding is veel aandacht voor de begeleiding van leerlingen en studenten, zodat zij hun onderwijsperiode optimaal kunnen doorlopen.

‘Iedere leerling en student heeft een mentor of studieloopbaanbegeleider waarbij hij/zij terecht kan.’

passend

Onze leerlingen en studenten zijn zeer divers en allemaal verdienen ze een maatwerk aanpak. We bieden hen de mogelijkheid om bijlessen te volgen en/of extra ondersteuning te krijgen. Ook zorgen we voor extra uitdaging voor die studenten en leerlingen die daar behoefte aan hebben. Dat kan bijvoorbeeld door het afsluiten van een vak op een hoger niveau of het volgen van een extra vak.

Wij bieden kwetsbare jongeren passend onderwijs. Het gaat hier om jongeren met veelal complexe problematiek, die zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt moeilijker een plek kunnen vinden. Dit vraagt om een passende en sluitende aanpak. Wij hebben veel oog voor deze jongeren in ons onderwijs en zorgen voor goede zorg en persoonlijke begeleiding om hen alle kansen te bieden. Kortom: we bieden op hen gerichte ondersteuning.

Daarom trekken we gezamenlijk op met regionale ketenpartners (gemeenten, samenwerkingsverbanden, zorgaanbieders en werkgevers) om kwetsbare jongeren in beeld te krijgen en te houden. Samen ontwikkelen we arrangementen om deze jongeren verder te helpen.

‘Onze orthopedagogen, logopedisten, schoolmaatschappelijk werkers en ambulante begeleiders bieden ondersteuning bij zorg- en begeleidingsvraagstukken rondom leerlingen en studenten.’

Voor de leerlingen in het praktijkonderwijs sluiten we aan bij het experiment om leerlingen aan het einde van hun school een schooldiploma mee te geven. We zorgen er voor dat dit diploma ook een herkenbare waarde voor de arbeidsmarkt heeft. Niet alle studenten vinden hun weg binnen de reguliere mbo-opleidingen. Voor hen bieden we de entree-opleidingen aan. De behoefte aan dergelijke opleidingen is groter dan in het verleden. We zullen het aantal beschikbare plaatsen uitbreiden, waarbij de grenzen bepaald zullen worden door het aantal stageplaatsen dat voorhanden is in de regio en de financiële haalbaarheid van de opleidingen. We willen deze groepen voorbereiden op het toekomstige beroepenveld.

Om de overgang tussen het vmbo en het mbo te versoepelen, zoeken we de samenwerking tussen het vo en het mbo door bijvoorbeeld mbo-docenten de vakmanschapsroutes of mbo-2 trajecten in de vo-school te laten verzorgen. We zoeken samenwerking met hbo-instellingen om de doorlopende leerlijnen voor het mbo beter te verzorgen. Universiteiten nodigen sommige vwo-leerlingen uit om in de bovenbouw al colleges bij hen te volgen. Een dergelijk aanbod vanuit het hbo zou voor sommige havo-leerlingen een welkome aanvulling kunnen betekenen. We gaan hiervoor in gesprek met omliggende hbo-instellingen.

een leven lang ontwikkelen

Voor de werknemers van de toekomst is het belangrijk dat zij zichzelf continu blijven ontwikkelen. In het kader van dit leven lang ontwikkelen bieden wij werknemers, werkzoekenden en statushouders de mogelijkheid om modulair onderwijs te volgen, waarbij uiteindelijk certificaten behaald kunnen worden. Daarnaast verzorgen wij volwassenonderwijs en maatwerktrajecten. Deze scholingstrajecten kunnen met een (deel)certificaat en/of diploma worden afgesloten. Samen met gemeenten, bedrijven en UWV willen we afspraken maken over een concreet aanbod voor het leven lang ontwikkelen.

Vanuit het perspectief van een leven lang ontwikkelen zoeken we de samenwerking met andere mbo-instellingen om gezamenlijk een aanbod te doen, de marketing te verzorgen en de invulling van de opleiding ter hand te nemen. Met dit gezamenlijke aanbod kunnen de Gelderse scholen de concurrentie van private marktpartijen aan en zo kunnen zij bedrijven en werknemers optimaal bedienen in hun vraag naar aanvullende opleidingen.

‘Op vraag van de markt wordt een tweejarige verkorte BBL-opleiding Verpleegkundige en Maatschappelijke Zorg voor zij-instromers verzorgd. Het onderwijs wordt samen met 8 zorginstellingen ontwikkeld en vormgegeven. Het onderwijs vindt zowel op school als binnen de instellingen plaats.’

4.2 Professionele (onderwijs) organisatie

Onze medewerkers zijn.....

betrokken en bevlogen

Onze medewerkers zijn bevlogen en betrokken. Zij werken met passie, hebben hart voor hun werk en de organisatie en streven continu naar verbetering. Ze versterken elkaar in een open, veilige en ambitieuze cultuur en voeren hier regie op hun eigen ontwikkeling. De bevlogen- en betrokkenheid is voor een ieder voelbaar. We kennen elkaar bij naam en hebben oog voor ieders talenten. We hebben tijd voor elkaar, tonen belangstelling voor elkaar, hebben vertrouwen in elkaar en laten elkaar in hun waarde. Als werkgever zorgen wij ervoor dat we een omgeving creëren waarin medewerkers optimaal kunnen presteren en zich gewaardeerd voelen. Sociale innovatie is hierbij van belang: we vragen aan medewerkers hoe dingen beter, effectiever en efficiënter kunnen en dit te delen met hun collega's stichtingsbreed.

'We voeren periodiek gesprekken waarbij medewerker en leidinggevende kunnen bespreken hoe de organisatie aan kracht kan winnen door hun wederzijdse inzet.'

vakbekwaam

Al onze medewerkers zijn vakbekwaam. Ze zijn ervaren en deskundig. Alle medewerkers werken continu aan de ontwikkeling van hun vakmanschap binnen een team. Dit betekent dat ze op de hoogte zijn van de ontwikkelingen binnen hun eigen vakgebied en zich zo nodig laten bijscholen om de ontbrekende vaardigheden of kennis op peil te brengen.

de spil van de organisatie

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers met plezier invulling geven aan hun werk. Het uitgangspunt is dat de medewerker de regie over zijn loopbaan neemt en de werkgever hem/haar in staat stelt om zijn/haar ambities te realiseren. Medewerkers zijn de spil van onze organisatie. We laten onze waardering blijken door een aantrekkelijk werkgever te zijn; we bieden goede arbeidsvoorwaarden, waarbij we de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt goed zullen volgen, hebben oog en aandacht voor de gezondheid van medewerkers, bieden (horizontale en verticale) doorgroeimogelijkheden, bieden ruimte om te experimenteren en stimuleren medewerkers om nieuwe ideeën te implementeren. Een veilig en gezond werkklimaat is een belangrijke voorwaarde om dit te realiseren.

'Boeien en binden van onze medewerkers staat centraal in ons personeelsbeleid.'

duurzaam inzetbaar

Door de snelle veranderingen in de samenleving en de arbeidsmarkt wordt er van de werknemer van de toekomst en in het onderwijs andere vaardigheden verwacht dan voorheen. Investeren in duurzame inzetbaarheid is van cruciaal belang. Duurzame inzetbaarheid betekent dat we voor elke leeftijdsfase waarin een medewerker zit een passend beleid en daaruit voortvloeiend instrumentarium hebben. Hierbinnen is specifiek aandacht voor leiderschapsontwikkeling, startende medewerkers en docenten in opleiding.

'Er is een strategische personeelsplanning waardoor we tijdig kunnen inspelen op ontwikkelingen die op ons afkomen en de gevolgen hiervan kunnen bepalen.'

de docenten van de toekomst

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt, gaan wij op zoek naar de docent van de toekomst. Hierdoor zal ons personeelsbestand meer divers worden. Zo zullen hybride docenten en docenten die op latere leeftijd voor het onderwijs hebben gekozen, na elders beroepservaring te hebben opgedaan, vaker voor de klas komen te staan. Daarnaast zetten we werkgevers in als opdrachtgevers voor onderwijsprojecten. Dit maakt dat er een brug wordt geslagen tussen onderwijs en bedrijfsleven. We kunnen hierdoor bijvoorbeeld eerder anticiperen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, want we moeten onze studenten ook opleiden voor nog niet bestaande beroepen. Daarom zal de aandacht voor houding en gedrag in ons onderwijs een belangrijke plek (blijven) innemen.

‘Docenten zijn bij werkgevers van harte welkom om stage te komen lopen.’

Binnen onze organisatie.....

hebben we een passende en effectieve ondersteuningsstructuur

‘Ieder beleidsterrein heeft een strategisch plan waarin de doelen en activiteiten voor de komende jaren kenbaar zijn gemaakt.’

Het verzorgen van hoogwaardig onderwijs voor onze leerlingen en studenten vormt het uitgangspunt voor alles wat we doen. We kunnen alleen hoogwaardig onderwijs realiseren als de samenwerking tussen het onderwijs en ondersteunende diensten optimaal is, zodat de ondersteunende diensten zoveel mogelijk kwaliteit kunnen toevoegen aan het onderwijs. Dit vraagt om een passende en effectieve ondersteuning.

‘Innovatie in het onderwijs kan niet zonder ICT. Hier zullen we als COG in gaan investeren.’

zijn we financieel gezond

We zijn een financieel gezonde organisatie. De normale exploitatie is in evenwicht. Het onderwijs staat hierin centraal. Ons stamkapitaal zetten we in voor kwaliteitsimpulsen. We zullen financiële middelen alloceren om stichtingsbreed (onderwijs)projecten een extra impuls te kunnen geven. We geven hierin ruimte voor innovatie en duurzaamheid.

zien we de school als ontmoetingsplek

Dagelijks ontmoeten onze leerlingen, studenten en medewerkers elkaar op school. Ze volgen samen onderwijs, brengen pauzes met elkaar door en wandelen gezamenlijk door de gangen. We zien onze school niet alleen als fysiek gebouw waar onderwijs wordt verzorgd, maar vooral als ontmoetingsplek waar leerlingen, studenten en medewerkers met elkaar in verbinding staan. Een plek waar leerlingen, studenten en medewerkers elkaar kunnen ontmoeten en waardoor zij met beide benen in de samenleving staan. In lijn met dit gedachtegoed willen we dat de school een inspirerende en veilige plek is. We kiezen daarom bewust voor kleinschalig onderwijs.

‘Al onze locaties hebben een eigen karakter. Dit komt tot uiting in het imago, de vormgeving van de huisvesting, de inrichting en onderwijsconcepten.’

4.3 Intrinsieke leer- en verbetercultuur

Onze cultuur kenmerkt zich door.....

vertrouwen

Vertrouwen is het fundament van onze cultuur. We zijn eerlijk, oprecht en open naar elkaar. We praten met elkaar, luisteren naar elkaar, geven elkaar feedback, adviseren elkaar en stimuleren elkaar door complimenten te geven. We helpen om de veiligheid met elkaar te creëren, waarbinnen we ons kwetsbaar durven op te stellen door fouten toe te geven en tijdig aan te geven wanneer er iets mis dreigt te gaan.

blijven leren en ontwikkelen

‘We investeren in de ontwikkeling van teams.’

Onderwijs betekent in essentie dat we mensen laten ontwikkelen. Dat we onze leerlingen en studenten een stap verder helpen in die ontwikkeling. Om dat goed te kunnen doen, moeten we ook onszelf blijven ontwikkelen. Niet omdat we het niet goed doen, maar omdat we het beter willen doen. Het past bij ons als nieuwsgierige mensen om steeds weer op zoek te gaan naar manieren waarop we nog beter onderwijs kunnen geven, we nog beter de omgeving om ons heen begrijpen en kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Bovendien is de kennis van nu, morgen al weer verouderd. Daarom leren we permanent. We zijn erop gericht onszelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, met elkaar samen te werken, elkaar om advies te vragen, elkaar aan te spreken en verantwoording af te leggen.

reflecteren op eigen handelen

We gunnen onszelf de ruimte om te reflecteren op ons handelen. Om onze omgeving het beste ten dienste te zijn, onderzoeken we of onze huidige werkwijze het beste tegemoet komt aan de wensen van onze omgeving: levert onze onderwijsmethode de gewenste resultaten op? Komt onze dienstverlening aan het onderwijsproces tegemoet aan de wensen en behoeften van onderwijsgeevenden? Deze reflectie doen we individueel en in teamverband.

‘We richten een practoraat op om een extra impuls te geven aan onze intrinsieke leer- en verbetercultuur.’

continu vernieuwen

We gaan van een vink- naar een vonkcultuur. Binnen COG gaan we vernieuwen, want we verzorgen hoogwaardig innovatief onderwijs. We zijn niet intern gericht, maar kijken om ons heen. Daar hoort bij dat we proberen. Op basis van een goede analyse en onderbouwde aanpak, komen we met vernieuwingen in het onderwijs. We zijn een lerende organisatie, waar we leren van elkaar en verbeteringen borgen en behouden. We geven hier een extra impuls aan door het verrichten van onderzoek in onze organisatie in te bedden, zodat kennisdeling en –uitwisseling vanzelfsprekend wordt.

‘Ieder team analyseert jaarlijks welke vaardigheden, kennis, competenties extra aandacht behoeven en presenteren een plan om zichzelf verder te ontwikkelen.’

4.4 Sterk verbonden met de omgeving

Verbinding met de omgeving betekent

regionaal samenwerken

‘Jaarlijks voeren we gesprekken met externe partners, zoals onderwijsinstellingen, gemeenten en ondernemers, over de aansluiting van ons onderwijs op de arbeidsmarkt en/of het vervolgonderwijs.’

We investeren in een goede verstandhouding met onze regionale partners. Wij geloven namelijk in de kracht van de drie O’s: Onderwijs, Overheid en Ondernemers. We moeten samenwerken om de uitdagingen die ons te wachten staan, zoals krimp, vergrijzing en ontgroening, het hoofd te kunnen bieden. Dit betekent dat we actief participeren in regionale netwerken en aansluiten bij nieuwe initiatieven in de regio.

samenwerken met het bedrijfsleven

Samen met het bedrijfsleven ontwikkelen we opleidingen voor de toekomst, hoe onzeker die toekomst ook mag zijn. Het bedrijfsleven heeft de vakkennis, wij hebben de pedagogische en didactische expertise. Samen kunnen we de huidige en toekomstige studenten opleiden voor een succesvolle start en vervolg op de arbeidsmarkt. Het onderhouden van contacten met het bedrijfsleven en alumni krijgt meer aandacht.

‘We hebben ons relatiebeheer op orde en onderhouden contacten met alumni.’

samenwerken met het toeleverend en vervolgonderwijs

Voor het v.o. willen we goede samenwerking met het p.o. Een soepele overgang van het p.o. naar het v.o. is voor veel leerlingen en hun ouders nog altijd een grote stap. We maken afspraken met toeleverende scholen hoe we die overgang zo soepel mogelijk kunnen laten verlopen. Leerlingen die hun opleiding bij ons hebben afgerond staat een nieuwe uitdaging te wachten, namelijk hun vervolgopleiding. Voor de één is dat het mbo, voor de ander het hbo of w.o. We bereiden onze leerlingen en optimaal voor op hun vervolgopleiding en we maken met opleidingen in onze regio afspraken om de overgangen zo soepel mogelijk te laten zijn.

‘We bieden leerlingen en studenten de mogelijkheid om in aanraking te komen met andere culturen door buitenlandstages, uitwisselingen, schoolreizen en internationale vakken zoals Chinees.’

grens overstijgend samenwerken

Internationale samenwerking met opleidingen in andere landen maakt onze leerlingen en studenten klaar voor de toekomst. Ze zullen in hun arbeidzame leven veelvuldig in aanraking komen met bedrijven of mensen uit andere landen. Wij streven naar structurele contacten met vergelijkbare scholen in andere landen en willen al onze studenten in aanraking laten komen met de internationale omgeving. Studenten krijgen de mogelijkheid om internationale ervaring op te doen. Ook onze docenten en stafmedewerkers dienen internationaal competent te zijn. Door middel van buitenlandse docentenstages en samenwerkingsprojecten ontwikkelen ze (taal)vaardigheden en doen ze vakkennis op. Thema’s als digitalisering, innovatief onderwijs en gepersonaliseerd leren worden met buitenlandse partnerscholen onderzocht, vergeleken en ontwikkeld.

Waarde bieden in de buurt

We stimuleren de ontwikkeling van programma’s met de directe omgeving van de scholen, zoals de school in de buurt. Het is verrijkend voor het onderwijs en maakt dat jongeren leren dat de wereld groter is dan alleen hun eigen schoolklas. We willen hiermee in verbinding zijn met de buurt waar onze scholen staan.

4.5 Een sterke organisatie

In 2022

WERKEN we SAMEN

Om de hierboven uitgesproken ambities te realiseren, zullen we als COG samenwerking voortaan met hoofdletters gaan schrijven. Individueel redden we het niet, of het nu om een persoon, een team of een school gaat. We hebben elkaar heel hard nodig. Als individu hebben we het team nodig, als team hebben we andere teams nodig en als school moeten we samenwerken met anderen binnen COG om stappen te kunnen zetten. We werken samen op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen.

‘Samenwerken is de toekomst. We kunnen het niet alleen en hebben elkaar nodig.’

Onderlinge samenwerking gaan we verbeteren en versterken. Ons streven is om elkaar te versterken om de gestelde doelstellingen te realiseren. De ondersteunende diensten helpen de onderwijsteams, de onderwijsteams helpen de ondersteunende diensten. De directie en het College van Bestuur hebben een dienende houding: zij ondersteunen alle medewerkers binnen COG om hen in staat te stellen hun ambities te vervullen, gericht op onze gezamenlijke missie. Om de onderlinge verbondenheid van de scholen binnen COG zichtbaar te maken, krijgen de schoolnamen de ondertitel ‘COG-mbo’ of ‘COG-v.o.’. COG is het kwaliteitskeurmerk, dat staat voor hoogwaardig onderwijs dat alleen tot stand kan komen door een krachtige ondersteuning.

Hoe de wereld er in 2022 precies uit zal zien, weet niemand. We weten wel dat er in Nederland minder leerlingen op een v.o.-school zitten en minder studenten de weg naar het mbo hebben gevonden. Dat is nu al te voorspellen op basis van de beschikbare demografische gegevens. Onze scholen zullen ook gevolgen ondervinden van deze trend, net zoals vrijwel alle andere Gelderse v.o.- en mbo-scholen. We sluiten niet uit dat dit aanleiding zal zijn voor nauwere samenwerking tussen diverse scholen en scholengroepen. We zullen kansen tot intensievere samenwerking niet uit de weg gaan.

5. Voortgang in beeld

Door op een systematische wijze te werken aan de realisatie van de missie van COG en haar scholen en de doelen uit dit Strategisch Perspectief vertrouwen we erop, dat ons onderwijs en de resultaten daarvan zullen verbeteren. Gedurende de looptijd van dit Strategisch Perspectief monitoren we de voortgang, leggen daarover intern en extern verantwoording af en stellen indien nodig onze plannen bij.

Het Strategisch Perspectief vormt voor COG het startpunt van een nieuwe beleidscyclus. De locatiedirecties vertalen de strategische doelen in een meerjarenplan met daarin doelstellingen en prestatie-indicatoren die passen bij de situatie van de eigen organisatie. De directies zorgen voor concrete uitwerking van de doelen in de plannen van de onderwijsteams.

Jaarlijks evalueert het College van Bestuur de uitvoering van de meerjarenplannen met de algemene directies. De algemene directies voeren evaluatieve gesprekken met de locatiedirecties en de locatiedirecties met de onderwijsteams. Vervolgens gaat het College van Bestuur in gesprek met de Raad van Toezicht over de voortgang van het Strategisch Perspectief. De uitkomsten van de evaluaties met de directies en het gesprek met de Raad van Toezicht kunnen leiden tot bijstelling van het Strategisch Perspectief.