



REGIUS KOERS 2022

Aandacht met resultaat





REGIUS KOERS 2022

Aandacht met resultaat

We zijn trots op wat we hebben bereikt!



Voorwoord



De Regius Koers 2018–2022 bouwt voort op de fundamenteën van de vorige Koers. Het bruist immers van de onderwijskundige ontwikkelingen en deze zijn nog niet afgerond. Uiteraard kijken we waar het beter kan. We houden rekening met de verwachtingen en eisen van de buitenwereld en kijken ook wat we als school willen bereiken om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst.

We zijn trots op wat we hebben bereikt. De resultaten van het Regius College zijn goed. We gaan door op de ingeslagen weg om het beste uit de leerlingen en het beste uit onszelf te halen.



We gaan door op de ingeslagen weg om het beste uit de leerlingen en onszelf te halen.



In dit koersdocument staan de ambities beschreven voor de periode 2018–2022. Onder het motto ‘samen is beter’ hebben we tijdens interactieve bijeenkomsten kansen, bedreigingen en ambities opgehaald en besproken.

Vier jaar geleden zijn twee kernwaarden geformuleerd – Aandacht met Resultaat. Ze vormen de basis voor ons handelen. Deze waarden hebben een langere looptijd dan vier jaar. Dus bouwen we verder op deze solide basis van Aandacht voor elkaar, van zien en gezien worden. Aandacht staat voorop, het is de basis voor goede resultaten.

*Mede namens de sectordirecties en de teamleiders,
Tineke de Schepper en Anne Hoekstra, college van bestuur*



*Het is beter om een aantal zaken
goed te doen dan veel dingen half.*

Inspireren 2022

richting geven en focussen



In dit document zetten we de koers uit voor het Regius College voor de periode 2018–2022. De term ‘Koers’ zegt het eigenlijk al: dit strategisch document is opgesteld om richting te geven aan het handelen. Het heeft ook tot doel ons te inspireren en uit te dagen om het beste uit leerlingen te halen. Docenten bepalen de kwaliteit van ons onderwijs, zij maken voor leerlingen het verschil!

Een ander doel is het aanbrengen van focus. We kunnen onze energie maar één keer ‘uitgeven’. Het is beter om een aantal zaken goed te doen dan veel dingen half. Het richten van onze aandacht zal ook een bijdrage leveren aan het verhogen van het werkplezier en daarmee het voorkomen van werkdruk(te).

In deze Koers worden de kernwaarden beschreven die de basis vormen van ons handelen. Vervolgens staan we stil bij landelijke ontwikkelingen, de analyse van de huidige situatie en ons proces op weg naar deze nieuwe Koers. We eindigen met zeven ambities voor de periode 2018–2022.



*Je mag zijn wie je bent, we gaan
respectvol met elkaar om.*

Kernwaarden

De snelle en vaak onvoorspelbare ontwikkelingen in de wereld om ons heen maken de toekomst minder goed planbaar. Soms zijn plannen al achterhaald voor de inkt op het papier is gedroogd. De kernwaarden op basis waarvan we werken kennen een langere houdbaarheid. Ze helpen ons om in veranderende omstandigheden toch op koers te blijven. Het Regius College wordt getypeerd aan de hand van twee kernwaarden die vier jaar geleden zijn geformuleerd en onverkort van kracht zijn:

- **Aandacht voor elkaar**

Je wordt gezien. Medewerkers en leerlingen kennen elkaar. Je mag zijn wie je bent, we gaan respectvol met elkaar om. De sfeer van veiligheid en vertrouwen biedt een goede basis om samen te leren en te werken in klassen, teams, secties en andere groepen. Aandacht voor elkaar is ook weten dat niemand hetzelfde is, dat de een soms een steuntje in de rug nodig heeft en bij de ander de lat iets hoger mag worden gelegd.

- **Werken aan goede resultaten**

Resultaten zijn in eerste instantie mooie cijfers en een goed diploma. Op het Regius College is het meer: je talent breed ontwikkelen, het beste uit jezelf halen. Resultaten zijn ook gedrag en vaardigheden die je ontwikkelt om succesvol te zijn bij een vervolgopleiding, in een beroep en in de samenleving.

Visie

Het Regius College biedt leerlingen een goede opleiding op het niveau dat ze aankunnen en die gericht is op een vervolgopleiding of loopbaan passend bij hun mogelijkheden en wensen. Naast kennis en inzicht willen we de leerlingen toerusten met vaardigheden waardoor ze het geleerde kunnen toepassen en verantwoordelijkheid leren dragen.

De leerlingen krijgen brede vorming door middel van een keur aan activiteiten op cultureel, maatschappelijk, creatief en sportief gebied. Als openbare school hebben we geen voorkeur voor één bepaalde opvatting, we hebben aandacht voor én bieden ruimte aan iedere leerling en iedere medewerker.

De kernwaarden zijn gebaseerd op de drie psychologische basisbehoeftes: competentie, autonomie en relatie. Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan competentie (ik geloof in mijn eigen kunnen), aan de behoefte aan autonomie (ik kan het zelf, ook samen met anderen) en aan de behoefte aan relatie (anderen waarderen mij), is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren. Dit geldt zowel voor leerlingen als voor medewerkers.





Landelijke ontwikkelingen en trends

Het voortgezet onderwijs in Nederland is van gegede-
gen kwaliteit. Diploma's zijn betrouwbaar en geven
jongeren een goede uitgangspositie. Tegelijkertijd
leeft de overtuiging dat het onderwijs jongeren meer
kan uitdagen dan nu gebeurt en dat het onderwijs
jongeren beter moet toerusten voor de toekomstige
samenleving.

Onder invloed van technologische ontwikkelingen en
een toenemende individualisering groeien we toe naar
een kennis- en netwerksamenleving. Voor het onder-
wijs betekent dit een omslag van massaproductie naar
maatwerk. Er ontstaat daarmee een vraag naar flexibe-
lere vormen van onderwijs. Onderwijs dat minder
plaats- en tijdgebonden is.

Deze beweging raakt het voortgezet onderwijs op
diverse manieren. Denk aan de wens om individuele
talenten van leerlingen aan te boren en te ontwik-
kelen, het benutten van de mogelijkheden van ICT,
de noodzaak om in te spelen op de snel verande-
rende (flexibiliserende) arbeidsmarkt en om 21ste-
eeuwse vaardigheden (communiceren, samenwerken,
probleemoplossend vermogen, creativiteit, kritisch

denken, sociale en culturele vaardigheden, digitale
vaardigheden en zelfregulering) een centrale plek te
geven in het onderwijs. Bovendien staan scholen voor
de uitdaging om met een dalend aantal leerlingen een
aantrekkelijk en gevarieerd onderwijsaanbod in stand
te houden.

Maar niet alles verandert: ontplooiing en ontwikkeling
van jongeren is gestoeld op een goed fundament van
basiskennis en -vaardigheden als lezen, schrijven en
rekenen. Deze kennis en vaardigheden blijven ook in
de toekomst belangrijk. Het voortgezet onderwijs heeft
de uitdagende opdracht om leerlingen voor te bereiden
op een toekomst die niemand kent.

Het voortgezet onderwijs benut de mogelijkheden
van ICT steeds beter. ICT is daarbij geen doel, maar
een middel om het leren te ondersteunen en meer
maatwerk te realiseren. ICT kan er – mits op een goede
manier ingezet en in aanvulling op bestaande
middelen – aan bijdragen dat leerlingen op hun eigen
manier en in hun eigen tempo kunnen leren. Deze
ambitie vraagt om meer en betere ICT-faciliteiten





(ICT–infrastructuur, devices), adequaat leermateriaal dat leerroutes op maat faciliteert (leermiddelenbeleid), meer mogelijkheden voor adaptief toetsen en meer draagvlak en expertise onder docenten.

Achtergronden van leerlingen worden meer divers. Ontwikkelingen in de buitenwereld komen met de leerlingen de school binnen. Dit vraagt om steeds meer ondersteuning op maat voor de leerling. Het belang van passend onderwijs neemt toe. De samenwerking, ouders en leerlingen verwachten in toenemende mate dat het onderwijs aansluit bij de individuele (zorg–)behoeften en talenten. Die roep om onderwijs op maat zien we terug in het maatschappelijke debat over de kwaliteit van onderwijs, in de roep van – steeds mondigere – ouders die aandacht vragen voor de talenten van hun kinderen en de ontwikkelingen in scholen naar gedifferentieerd onderwijs.







Leerlingen in het voortgezet onderwijs leren het meest in een inspirerende leeromgeving. Dit stelt eisen aan de professionaliteit van de schoolorganisatie en de medewerkers, omdat verwacht wordt dat zij een ambitieus leerklimaat creëren. De scholen leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan een duurzame kwaliteitsverbetering in de sector voortgezet onderwijs en aan de aantrekkelijkheid van het voortgezet onderwijs als werkveld. Dit vraagt van schoolleiders en bestuurders dat ze binnen de school een gezamenlijke visie en richting creëren, de juiste beroepscompetenties en bekwaamheden bezitten en toegerust zijn om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en hun bestuurlijke taak in een snel veranderende samenleving te vervullen. Schoolleiders en bestuurders blijven investeren in hun professionele ontwikkeling.

Professionele docenten zijn cruciaal voor goed onderwijs. Docenten oefenen hun vak altijd uit binnen de context van hun schoolorganisatie. Belangrijk is dat dit een organisatie is waarin continu wordt gewerkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Daarvoor moe-

ten docenten in staat gesteld worden zich blijvend te ontwikkelen en de werkzaamheden aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving. Bestuurders en schoolleiders hebben hierbij de taak om werk te maken van de school als aantrekkelijke werkomgeving, door het voeren van goed strategisch personeelsbeleid (SHRM). Daarnaast stimuleren en faciliteren zij de professionele ontwikkeling van docenten en creëren ze de juiste randvoorwaarden om medewerkers in staat te stellen zich te blijven ontwikkelen.

Tot slot, er is sprake van een toegenomen druk op scholen om een 'maatschappelijke opdracht' te vervullen en daarover rekenschap aan de samenleving af te leggen. De context waarbinnen scholen opereren wordt steeds complexer evenals de druk op scholen om te voldoen aan voortdurend hogere verwachtingen. Al deze ontwikkelingen vragen om een ambitieuze en lerende sector voortgezet onderwijs. Een sector die een antwoord heeft op de vraag wat maatschappelijk nodig en wenselijk is. Een sector die klaar staat voor de toekomst.



Analyse van het Regius College in 2017



Het Regius College is een openbare scholengemeenschap met ruim 3.250 leerlingen en ongeveer 410 medewerkers. Ons aanbod voor leerlingen uit Schagen en omliggende gemeenten is breed: van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. Alle gebouwen van het Regius College zijn bij elkaar gesitueerd op een groene campus, dichtbij het centrum van Schagen. Kleinschalige en herkenbare eenheden zorgen voor een prettige en veilige omgeving. Medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers hebben aandacht voor elkaar. Voor de medewerkers is het Regius College een aantrekkelijke werkgever. Er is weinig verloop en openstaande vacatures zijn tot op heden te vervullen.

De inspectie beoordeelt het onderwijs op het Regius College als voldoende, het praktijkonderwijs zelfs als goed. De examenresultaten liggen boven het landelijk gemiddelde. Het aantal leerlingen stabiliseerde de afgelopen jaren, tegen de dalende prognose in. Door een solide beleid in de afgelopen jaren is ook de financiële positie van het Regius College gezond.

*Docenten zijn en blijven
dé kwaliteitsbepalers voor
goed onderwijs.*





Het college van bestuur is als bevoegd gezag eindverantwoordelijk voor de gehele organisatie. De raad van toezicht houdt niet alleen toezicht op de harde kant, maar ook op de invulling van het onderwijsbeleid binnen de kaders van de Koers. Het Regius College bestaat uit twee sectoren: havo/vwo en vmbo/pro. Elke sector wordt geleid door een sectordirectie en teamleiders. De teamleiders geven leiding aan hun team en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs- en personeelsbeleid.

In de besturingsfilosofie van het Regius College staat samenwerking en verbinding tussen de te onderscheiden managementlagen centraal, met respect voor de specifieke taken en verantwoordelijkheden van het college van bestuur, de sectordirecties en de teamleiders.

Binnen het Regius College bruist het van de onderwijskundige initiatieven. Binnen de sector havo/vwo heeft een groep docenten, de projectgroep Gemotiveerd voor Onderwijs, collega's, leerlingen en ouders be-

vraagd hoe het docententeam kan werken aan betere resultaten. Hieruit kwamen drie thema's naar voren: keuzevrijheid, aandacht voor de individuele leerling en betekenisvolle lessen. Collega's werken sectie- en teamoverstijgend in professionele leergemeenschappen en pilots aan deze thema's.

Het team vmbo theoretische leerweg werkt, op basis van de mogelijkheden die de wet onderwijstijd biedt, met kern- en keuzedelen. Niet iedere leerling hoeft hetzelfde standaard programma te volgen. Het vmbo basis/kader bovenbouwteam voert de nieuwe profielen in, waarbij de blik nog meer gericht is op het beroepenveld. De focus binnen het onderbouwteam vmbo basis/kader ligt op de verbinding tussen de leerling en het bieden van maatwerk. Binnen het praktijkonderwijs vormt het oordeel 'goed' van de onderwijsinspectie een impuls om door te gaan op de ingeslagen weg van het volop benutten van de talenten en mogelijkheden van deze specifieke doelgroep.

Docenten zijn en blijven dé kwaliteitsbepalers voor goed onderwijs.



We werken actief samen met andere scholen, bedrijven, organisaties en partners om leerlingen nog beter voor te bereiden op hun toekomst.

In de periode 2014–2017 heeft ons personeelsbeleid in het teken gestaan van het boeien en binden van (nieuwe) collega's en verdere professionalisering (voornamelijk binnen de Regius Academie). Het Regius College is aangesloten bij de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West om ons nu en in de toekomst te voorzien van voldoende en bekwaam personeel. Veel collega's hebben gebruik gemaakt van subsidies waarmee zij een hogere of extra bevoegdheid hebben behaald.

Schoolleiders zijn essentieel om docenten adequaat toe te rusten en in te zetten. Teamleiders, sectordirecties en college van bestuur hebben een tweejarig traject "Coachend leiding geven aan leren" afgerond.

Demografische ontwikkelingen in de Kop van Noord-Holland plaatsen het Regius College voor de uitdaging om met een dalend aantal leerlingen een aantrekkelijk, gevarieerd en betaalbaar onderwijsaanbod in stand te houden. Hoewel er bij het Regius College nu nog sprake is van een stabiel aantal leerlingen zal, als gevolg van de krimp, het leerlingaantal tot 2030 met ongeveer 20% dalen. Analyse van het huidige personeelsbestand toont aan dat de autonome uitstroom van personeel de komende jaren groter of gelijk is aan de daling van het leerlingaantal. Er kan wel een kwalitatieve frictie ontstaan; meer uitstroom van collega's uit een specifiek vakgebied kan een tekort aan



deskundigheid in dat vakgebied tot gevolg hebben. Indien er sprake is van minder leerlingen in de bestaande gebouwen, nemen de exploitatiekosten, uitgedrukt in een percentage van de totale baten, toe. In de toekomst (mogelijk voor 2022) is het beleid gericht op een begroting waarbij de inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn.

Vertegenwoordigers van het Regius College werken actief samen met andere voortgezet onderwijs instellingen in Noord-Holland Noord met als doel samen slimmer te worden door professionalisering en kennisdeling. Andere doelen van deze samenwerking zijn het in stand houden van een dekkend onderwijsaanbod in de regionale context van leerlingdaling en het bieden van passend onderwijs. Daarnaast werken we samen met bedrijven, organisaties en andere partners die ons kunnen ondersteunen en inspireren om de leerlingen nog beter voor te bereiden op hun toekomst. De samenwerking heeft betrekking op stages en het binnenhalen van de praktijk.



Samen op weg naar een nieuwe Koers



Medewerkers, ouders en andere externen hebben een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van deze Koers. Tijdens bijeenkomsten zijn kansen en bedreigingen geïnventariseerd en ambities geformuleerd, ze vormen mede de basis voor deze Koers.

Een tweede vertrekpunt is de zelfevaluatie van de huidige koers. Deze evaluatie toont aan dat een trendbreuk met betrekking tot de ingezette onderwijskundige ontwikkelingen niet gewenst en noodzakelijk is. We kunnen trots zijn op wat we gezamenlijk hebben bereikt, ieder vanuit zijn of haar eigen verantwoorde-

lijkheid. De nieuwe Koers is een kader voor het reeds bestaande pad dat loopt van goed naar nog beter onderwijs.

Kansen

Tijdens de eerder genoemde bijeenkomsten werd **samenwerking** door velen als kans benoemd, zowel binnen als buiten het Regius College. Goed, toekomstbestendig onderwijs komt tot stand in het samenspel van bij het onderwijs betrokken partijen. Samen maken we de school: docenten, onderwijsondersteunend personeel en leidinggevenden, ieder vanuit complementaire rollen en eigen verantwoordelijkheden. Samenwerking en dialoog met ouders, andere onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven, organisaties en andere partners zijn daarbij onontbeerlijk.

Aandacht voor technologische ontwikkelingen en het inzetten van ICT in het onderwijs werd ook als kans aangeven. Met ingang van 2016 is, na een gedegen voorbereiding met diverse pilots, gestart met de invoering van 'Bring Your Own Chromebook' (BYOC). Bijna alle leerlingen hebben in 2017 een Chromebook en maken daar gebruik van tijdens de lessen. Tegelijkertijd is er fors geïnvesteerd in digiborden. Het is onze nadrukkelijke visie dat Chromebooks en digiborden hulpmiddelen zijn, de rol van de docent is





en blijft cruciaal in het leerproces. Technologie speelt nu en zeker in de toekomst een steeds belangrijker rol in ons dagelijkse leven. Aandacht voor technologie in ons onderwijs is nodig om de leerlingen inzicht te geven in de betekenis en invloed van technologische ontwikkelingen.

De meest genoemde kans die werd genoteerd was **maatwerk**. Differentiëren binnen het onderwijsprogramma krijgt al de nodige aandacht en wordt op een aantal plekken concreet vorm gegeven. We streven daarbij naar maatwerk waarbij het onderwijs zo is ingericht dat talent de volle ruimte krijgt en docenten zijn toegerust om talent te signaleren en uit te dagen. We onderzoeken daarbij ook welke onderwijsorganisatie modellen ons helpen om het leren anders te kunnen organiseren. We realiseren ons daarbij dat het stimuleren van leerlingen om nog meer uit zichzelf te halen nog beter kan. Elke leerling heeft talent en daar kan meer aandacht voor zijn.

Tot slot werd de solide organisatie en de gezonde financiële positie van het Regius College genoemd waardoor (extra) investeringen in o.a. professionalisering en onderwijsontwikkeling mogelijk zijn.

Bedreigingen

Als ambitieuze school legt het Regius College de lat hoog. Dit ambitieniveau heeft het risico van hoge **werkdruk** in zich. Het werd als één van de bedreigingen tijdens de eerder vermelde bijeenkomsten genoemd. Het onderwerp staat reeds op de agenda. Constante, gezamenlijke aandacht voor dit thema blijft vereist.

Een tweede bedreiging die werd genoemd is de toenemende aandacht die we moeten besteden aan **leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben**. Het Regius College is trots op de kwaliteit van de (extra) ondersteuning die, samen met de collega's van het samenwerkingsverband, wordt geboden aan deze leerlingen. Het kost ons echter wel veel tijd en stelt hogere eisen aan de medewerkers. Dit vraagt de komende jaren om een heroriëntatie op onze kernactiviteit; waar liggen de grenzen van onze verantwoordelijkheden.

Tot slot werd **leerlingdaling** als bedreiging aangegeven. Zoals eerder aangegeven is de uitstroom van personeel de komende jaren echter groter of gelijk aan de daling van het leerlingaantal. De relatieve toename van de exploitatiekosten zijn beheersbaar.



*Onze twee kernwaarden
vormen het kompas
waarop we de komende
vier jaar verder koersen.*

Regius Koers 2022

Hoofdpijnen en ambities



Onze twee kernwaarden vormen het kompas waarop we de komende vier jaar verder koersen. We borgen en versterken waar we goed in zijn: aandacht voor elkaar. Dat is de basis voor het bereiken van betere resultaten.

Binnen onze Koers zijn twee hoofdpijnen te onderscheiden:

- Samen werken in een lerende cultuur.
- Innovatie in maatwerk.

Op basis van de twee hoofdpijnen formuleren we zeven ambities:

- We werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen).
- We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren.
- We versterken ons professioneel vakmanschap.
- We hebben de basis op orde.
- We bieden maatwerk.
- We zijn een aantrekkelijke werkgever.
- We brengen focus aan en maken keuzes.





Regius personeel zet samen de schouders onder nieuwe koers

SCHAGEN - Met honderden personeelsleden is maandagmiddag 25 september vorm gegeven aan het vernieuwde beleidsplan van het Regius College in Schagen. Het beleidsplan, de Regius Koers 2018-2022, borduurt voort op de huidige ontwikkelingen en versterkt deze. „Een flink aantal jaar geleden lag het beleidsplan nog ergens onder in een la”, vertelt Anne Hoekstra, voorzitter van het college van bestuur, tijdens de bijeenkomst in de aula van de Wilhelminalaan. „Nu is het een levend document waar we iedereen van het Regius College actief bij willen betrekken. Deze vernieuwde Regius Koers, is de basis voor ons handelen.”

En over die basis had iedereen zo zijn eigen ideeën, die samenkwamen op de grote posters op de tafels. Zo werd de krimp als bedreiging gezien, evenals de grote klassen en de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Kansen zijn er volgens de deelnemers onder meer in de samenwerking, de communicatie, het benutten van talent en het efficiënt inzetten van ICT. Maatwerk is de kans die veel terugkomt op posters en blijkt de rode draad na inventarisatie.

Na een korte richten. Dit k te stellen. Zo eigenaarscha dat kennis o nisoverdracht niet altijd le college van vernieuwde

'Zet de ouder als deskundige in voor de klas'

“Durf in de klas de specifieke kennis en vaardigheid van ouders in te zetten.” Die boodschap kreeg de schoolleiding eind september mee op de bijeenkomst over de Regius Koers voor de 'buitenwacht', de aan de school verbonden partijen als ouders, gemeenten, stakeholders, de Raad van Toezicht en vertegenwoordigers van het basisonderwijs.

Onderwijs op maat

De zinvolle wijze van ouderparticipatie vormde het opvallendste verschil met de rijke oogst aan tips, adviezen en uiteindelijk leidende principes die het denkwerk van het personeel in de middaguren had opgeleverd. Grote overeenkomst tussen de denksessie van personeelsleden en die met verbonden partijen was het pleidooi voor onderwijs op maat voor de leerling. De lijst met tips en adviezen van de ruim honderd bezoekers, gebundeld onder diverse leidende principes was schier eindeloos.

Bouwstenen

Alle geopperde kansen, bedreigingen, tips en adviezen vormen grotere of kleinere bouwstenen voor het nieuw te schrijven Koersdocument. Die Regius Koers 2018-2022 zal geen stuk zijn dat in een lade verdwijnt, gaf Anne Hoekstra aan. „Het wordt een levend document. De Regius Koers geeft aan wat we willen, waar we gezamenlijk naartoe willen en waar we prioriteit aan geven. En de onderwijsinspectie neemt het bij de hand om na te gaan in hoeverre we onze doelen halen.”

Een ding blijft in de nieuwe Regius Koers fier overeind: de kernwaarde 'Aandacht met resultaat'. Hoekstra: „Kernwaarden blijven. De leerling wordt gezien, leerlingen en leraren kennen elkaar. We leren en werken in een veilige omgeving. Dat vormt de basis voor goede resultaten.”



Onze ambities zijn voortgekomen uit de opbrengsten van de bijeenkomsten met collega's en externen. Bij elke ambitie zijn vragen geformuleerd. Deze vragen inspireren, dagen uit en stimuleren de professionele dialoog. Aan de hand van de vragen maken we bewuste keuzes, werken we planmatig, reflecteren we en leggen we verantwoording af.

In dit koersdocument zijn ambities op hoofdlijnen opgenomen. Het antwoord op de vraag hoe we deze ambities gaan waarmaken komt van de professionele werkverbanden in de school: de sectoren, teams, stafdiensten en individuele medewerkers. Periodiek evalueren we en een verslag van dit proces wordt opgenomen in het jaarverslag. Examenresultaten, aantoonbare professionalisering van de medewerkers en de mate van tevredenheid van leerlingen, ouders/verzorgers en de medewerkers zijn tevens belangrijke indicatoren.

De ambities in dit koersdocument zijn geschreven met de kennis van nu. De wereld staat niet stil en we sluiten de ogen niet voor de ontwikkelingen die op ons afkomen of voor inzichten die ontstaan om het onderwijs nog beter te maken.

*Bij de wereld van morgen past
onderwijs van morgen.*



Hoofdpijnen

Hieronder beschrijven we de twee hoofdpijnen van de Koers (zie schema op pagina 37 en 39).

Samen werken in een lerende cultuur

We hebben vertrouwen in onze professionaliteit. Het streven naar nog beter onderwijs voor onze leerlingen vraagt om relevante kennis en vaardigheden op het gebied van pedagogiek, didactiek en digitale

vaardigheden. We stellen deze noodzakelijke (basis) kennis en vaardigheden vast en bekwamen ons daarin. We werken niet top-down, ook niet alleen bottom-up maar op basis van onze gezamenlijke professionaliteit. Ieder vanuit zijn of haar eigen verantwoordelijkheid, met hoge verwachtingen en gebaseerd op de Regius Koers 2022.

Bij de wereld van morgen past onderwijs van morgen. Zaak dus om het onderwijs steeds aan te passen op de voortdurend veranderende wereld. Hiervoor is een lerende organisatie noodzakelijk. Twee kenmerken staan hierbij centraal:

Een lerende cultuur

Docenten hebben professionele ruimte, pakken die ruimte en komen ook zelf in beweging. De beweging ontstaat vaak 'van onderop', gedreven door passie, enthousiasme en de wil om een verandering of ontwikkeling te omarmen. Het is geen kwestie van moeten, maar van willen. Er heerst een mentaliteit van 'het beste onderwijs bieden aan onze leerlingen'. We doen het samen, nemen een kijkje in elkaars keuken, reflecteren op ons eigen en elkaars werk en geven elkaar feedback. We voeren plannen uit, waarbij we nieuwe dingen uitproberen en ons niet laten weerhouden door de angst dat het ook mis kan gaan. De lerende cultuur zit overal: bij docenten, ondersteuners, directie en leerlingen.





Het Regius College moedigt collega's aan nieuwe dingen te proberen. Als het lukt, vieren we de successen, als het niet lukt zeggen we 'fouten maken mag'. Je zou ook kunnen zeggen 'fouten maken moét'. Het vooraf bedenken van hoe iets kan lopen en daar je strategie op afstemmen heeft zeker waarde. Vaak echter sluit deze werkwijze andere opties uit. Het uitproberen van nieuwe dingen getuigt van durf en lef. Op basis van doen en ontdekken ontstaan vaak mooie en verrassende initiatieven. Vandaar het adagium: doen is het nieuwe denken!

Leidinggevend inspireren, stimuleren en faciliteren
Leidinggevend inspireren en hebben een coachende houding. Ze gebruiken de gesprekkencyclus o.a. om de individuele ontwikkeling en bijdrage aan de Regius Koers zichtbaar te maken. Daarnaast verbinden ze, creëren ze momenten waarin ervaringen worden uitgewisseld en stimuleren ze professionalisering. Tot slot hebben ze een faciliterende rol, brengen structuur aan en laten verantwoordelijkheid (eigenaarschap) daar waar die hoort.

Het Regius College is een solide organisatie met gezonde financiën. Dit is een basisvoorwaarde voor het waarmaken van onze ambities. Deze status quo bewaken, verbeteren en borgen we. Tot slot is de samenwerking met ouders/verzorgers cruciaal bij het behalen van goede leerresultaten van hun kinderen.

Wij gaan daar waar mogelijk deze samenwerking verdiepen en verbreden.

Innovatie in maatwerk

Binnen een lerende cultuur is innovatie vanzelfsprekend. Innovatie gaat over het gezamenlijk ontwikkelen van ideeën voor beter onderwijs. We vinden dat docenten en hun leidinggevenden zelf het beste weten – op basis van analyses, evaluaties en onderzoek – waar kansen en mogelijkheden voor verbeteringen in het







onderwijs liggen. Onderwijsinnovatiedruk moet daarbij zoveel mogelijk worden voorkomen. We innoveren omdat het mag, kan en omdat we het willen! We geven de sectoren en teams de professionele ruimte om hier zelf invulling aan te geven, passend bij de eigen doelgroep en in een zelfgekozen tempo en vorm.

Met maatwerk geven we meer ruimte aan talentontwikkeling en persoonlijke kwaliteiten van zowel leerlingen als collega's. Maatwerk voor leerlingen kan heel ver gaan: laat álle leerlingen presteren in eigen tempo en naar eigen kunnen, van praktijkonderwijs tot vwo.

Bij het bieden van maatwerk hoort ook dat we helder zijn over de (on)mogelijkheden. We bieden kansen en stellen grenzen. Daarbij zullen we ook moeten aangeven wat we verwachten van leerlingen en ouders/verzorgers.

De Wet Onderwijstijd biedt ons de mogelijkheid eigen keuzes te maken hoe wij onze onderwijsprogramma's inrichten en flexibelere onderwijsprogramma's maken. Dit kan bestaan uit: flexibele leerwegen, flexibele examens en ontschotting. Flexibele leerwegen bieden ruimte voor versnelling, verbreding en verdieping. Maatwerk binnen een flexibele programmering biedt ons de mogelijkheid recht te doen aan verschillen tussen leerlingen, leerlingen op hun niveau uit te dagen en te motiveren en een zo goed mogelijk leerresultaat te bereiken. Tegelijkertijd blijven we investeren in mogelijkheden om maatwerk door differentiatie binnen de les vorm te geven. Om maatwerk te realiseren blijft professionalisering van en dialoog tussen medewerkers noodzakelijk.

*We innoveren omdat het mag,
kan en omdat we het willen!*



Hoofdpijnen • ambities • vragen

Samen werken in een lerende cultuur	Hoofdpijnen:	Ambities:	Welke vragen stellen we elkaar om onze ambities waar te maken?
		We werken samen aan nog beter onderwijs (toegespitst op onze doelgroepen)	• Wat leren analyses, interne onderzoeken en evaluaties ons? • Wat leren onderwijs en leerpsychologisch onderzoek ons? • Wat gaan wij doen? • Wat is daar voor nodig? • Wat spreken we daar over af? • Wat merkt de leerling ervan? • Wanneer zijn wij tevreden en hoe weten en meten we dat?
		We ontwikkelen ons als netwerkorganisatie met als kenmerken: ontmoeten, verbinden en leren	• Hoe wordt kennisdeling ingevuld, gestimuleerd en benut? • Hoe stimuleren we het samen reflecteren en leren van collega's? • Hoe maken we actieve verbindingen met de omgeving? • Hoe realiseren we ouder- en leerlingparticipatie?
		We versterken ons professioneel vakmanschap	• Hoe vullen medewerkers hun professionele ruimte in? • Hoe stimuleren we professionalisering? • Hoe neemt iedere medewerker verantwoordelijkheid voor de eigen professionele ontwikkeling? • Hoe zorgen we ervoor dat basiskennis van medewerkers op orde is en blijft? • Hoe reflecteren docenten systematisch (PDCA) op het eigen handelen? • Hoe leveren medewerkers een bijdrage aan (en zijn ze medeverantwoordelijk voor) de ontwikkeling van het onderwijs? • In hoeverre is de visie op leiderschap 'coachend leidinggeven aan leren' zichtbaar?
		We hebben de basis op orde	• Hoe geven we invulling aan: 'we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'. • Hoe bewaken, verbeteren en borgen we de solide organisatie? • Hoe gaan we om met de door ons geformuleerde risico's? • Hoe zorgen we ervoor dat geld dat binnenkomt maximaal wordt ingezet voor onderwijs?

1
2
3
4

*Het uitproberen van nieuwe
dingen getuigt van durf en lef!*



Hoofdpijnen • ambities • vragen

Innovatief in maatwerk	Hoofdpijnen:	Ambities:	Welke vragen stellen we elkaar om onze ambities waar te maken?
		We bieden maatwerk	• Hoe ontwikkelen we differentiatievaardigheden bij docenten? • Welke mogelijkheden bieden we aan leerlingen om hun talenten aan te boren en te ontwikkelen? • Hoe bevorderen we autonomie van leerlingen? • Op welke wijze wordt ICT ingezet bij maatwerk? • Hoe maken we gebruik van de mogelijkheden die de Wet Onderwijstijd ons biedt? • Hoe kunnen we slimmer werken door ons onderwijs anders te organiseren?
		Het Regius College is een aantrekkelijke werkgever	• Hoe draagt het SHRM-beleid bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en het Regius College als geheel? • Hoe versterken we de professionele ruimte van medewerkers? • Hoe zorgen we ervoor dat we voldoende nieuwe medewerkers voor de school aantrekken en behouden? • Op welke wijze stimuleren we werkplezier voor onze medewerkers?
		We brengen focus aan en maken keuzes. (algemene procesvragen)	• Wat zijn prioriteiten in het kader van de Koers? • Op basis van welke argumenten maken we keuzes? • Hoe realiseren en faciliteren we (experimenteer)ruimte? • Hoe verloopt het proces en invoering van een onderwijsontwikkeling? • Welk tempo en welke evaluatie- en reflectiemomenten kiezen we?

5

6

7



Colofon

Tekst: Anne Hoekstra en Tineke de Schepper
College van Bestuur Regius College
Jan Bruin
Projectleider Onderwijs Regius College
Vormgeving: Bredewold & Buczynski Art & Design
Fotografie: Marjolijn Ansink, Rutger Jan Bredewold
Drukwerk: Springeruit Drukwerk

De Koers 2022 is een gezamenlijk product dat tot stand is gekomen dankzij de inbreng van velen binnen en buiten de school. Wij danken een ieder die een bijdrage hieraan heeft geleverd.

December 2017





