

# Eenheidskaderbrief Ichthus College Kampen

**2023**

**Landstede Groep**



Versie: 1.0  
Datum: 02 juni 2023  
Onno van Helden

## Inhoud

<b>Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>Doel eenheidskaderbrief</b> .....	<b>4</b>
<b>Landstedegroep</b> .....	<b>4</b>
<b>Ichthus College: mijn leren, mijn school en mijn droom</b> .....	<b>5</b>
Mijn leren .....	5
Mijn school.....	5
Mijn droom .....	5
<b>Doel 1 Kwaliteit van het primair proces</b> .....	<b>6</b>
Wat willen we bereiken? .....	6
Voorwaarden voor succes .....	6
<b>Doel 2 Professionele schoolcultuur</b> .....	<b>8</b>
Wat willen we bereiken? .....	8
Voorwaarden voor succes .....	8

## Voorwoord

Voor u ligt de eenheidskaderbrief van het Ichthus College in Kampen. De kaderbrief is tot stand gekomen in nauw overleg met betrokkenen in de school: de schoolleiding, de medezeggenschapsraden, kwaliteitszorgmedewerkers, maar zeker ook de uitkomsten uit de audit, inspectiebezoek en eigen observaties.

Daarnaast is de eenheidskaderbrief van afgelopen jaar nog altijd leidend voor de ontwikkelingen binnen de school. Het is dan ook voor de hand liggend om deze eenheidskaderbrief te koppelen aan die van 2022-2023 en te beschouwen als een doorlopende brief.

De afgelopen drie jaar heeft het coronavirus grote invloed gehad op onze school, onze samenleving en op onszelf.

Alhoewel het coronavirus voorbij lijkt te zijn kampen we nog dagelijks met de effecten op onze leerlingen, medewerkers en ouders. Het laat de kwetsbaarheid van onze school goed zien en het heeft nog vele malen zichtbaarder gemaakt dat het welbevinden van onze leerlingen cruciaal is om tot leren te komen en voorwaardelijk is voor medewerkers om hun werk goed te kunnen doen.

Daarnaast hebben we als school jaren van bezuinigingen en kwaliteitsinterventies doorgemaakt. Jaren waarin we zowel op kwalitatief als financieel gebied onder de maat presteerden. Dat heeft geleid tot een sfeer van crisis en constante bezuiniging op veel van wat ons dierbaar was. De school heeft de ergste periode achter de rug, maar de kwaliteit is nog altijd niet in veilig vaarwater en ook de financiële huishouding is nog fragiel.

De context van de school is complex. Zowel de breedte van het aanbod, de diversiteit tussen de verschillende locaties, de samenwerking met verschillende partijen in VO (Almere College, Pieter Zandt) en het MBO (Landstede en Menso Alting) maken de situatie soms gecompliceerd. De discontinuïteit in de directie is daarbij niet helpend.

Da vraagt om een schoolcultuur waar een constante reflectie is op de kwaliteit van ons handelen, de kwaliteit van het primair proces, de kwaliteit van het leidinggeven en de kwaliteit van onze organisatie. Een cultuur waarin we die reflectie laten opvolgen door verbeteracties en -interventies, waarin we innoveren en uitproberen. Waarin we wetenschappelijk bewijs gebruiken om ons onderwijs vorm te geven, ons leiderschap te versterken en onze organisatie in te richten. Een school waarin we leren en ontwikkelen met elkaar.

Vanaf augustus 2023 zal een nieuwe directeur aantreden. Het is goed voor de school en voor de stichting als deze directeur langjarig verbonden blijft om samen met medewerkers de kwaliteit van de school te borgen en te stabiliseren. Deze eenheidskaderbrief heeft nadrukkelijk de bedoeling de nieuwe directeur ruimte te geven om zelf vorm en kleur te geven aan haar leiderschap.

Onno van Helden  
Directeur a.i.  
Ichthus College Kampen.

## Doel eenheidskaderbrief

De kaderbrief is de start voor het schrijven van de nieuwe plannen voor volgend schooljaar. In de brief brengen we de ambities uit het schoolplan, het strategisch beleid van Landstede Groep aangevuld met de actuele ontwikkelingen uit de voorjaarsbrief van het College van Bestuur overzichtelijk bijeen. De ambities hebben we op elkaar afgestemd en aangevuld met actuele thema's.

We kiezen dit jaar voor twee doelen in plaats van de bekende drie. Dat komt omdat we de doelen van afgelopen jaar samenvoegen tot één en die continueren. Het gaat dan om de voortzetting van de doelen uit het primair proces waarbij de kwaliteit van de les, de kwaliteit van het mentoraat en het kennen van de leerling centraal staat. Deze doelen hoeven niet opnieuw uitgewerkt te worden maar zijn zodanig belangrijk dat we ze nog een jaar doorzetten. Daarnaast richten we ons op de professionele cultuur die voorwaardelijk is om de kwaliteit te versterken. Het is belangrijk dat iedereen begrijpt waaraan we met elkaar werken, zodat elke medewerker kan benoemen wat zijn/haar bijdrage is aan het realiseren van onze doelen. Natuurlijk zijn er meer doelen waaraan we werken, maar daaraan werken we niet allemaal tegelijkertijd en met het gehele team.

De eenheidskaderbrief bespreken we regelmatig op school. Dit doen we op het niveau van de teams, secties, werkgroepen en individueel in dialogotafels. Een dialogotafel is een kwaliteitsgesprek waarin we reflecteren op onze resultaten, onze nieuwe doelen en verbeteractiviteiten bepalen en deze verwerken in uitvoerbare plannen.

## Landstedegroep

In de strategienota 2019-2023 heeft de Landstedegroep haar visie, waarden en beloften beschreven. Voor onze leerlingen werken wij continu aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Dit doen wij met liefde voor leren. Met waarde(n)vol leren leven geven wij invulling aan onze maatschappelijke opdracht. Voor ons is dat meer dan leren voor een diploma of een vak. We helpen jongeren en (jong)volwassenen bij het (h)erkennen van hun eigen talent en de ontwikkeling daarvan, zodat ze stevig in hun schoenen staan en een bijdrage kunnen leveren aan de wereld om hen heen. We worden elke dag beter en hebben hierin een morele en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat doen we samen met onze leerlingen, met ouders, met collega's en met de regio waarin we verankerd zijn. We bieden kansen voor persoonlijk onderwijs en persoonlijke ontwikkeling. Wij geloven dat de wereld beter en mooier wordt als mensen hun talenten ontwikkelen en anderen helpen dat ook te doen. Wij laten ons inspireren door vijf waarden die richting geven aan onze strategische beloften. [Www.landstedegroep.nl](http://www.landstedegroep.nl)

Het College van Bestuur heeft in haar Voorjaarsbrief 2023 de volgende speerpunten vastgelegd waar we graag bij aansluiten:

1. Je onderwijs/dienstverlening elke dag (leren) verbeteren als school, als team, als professional.
2. We zien, horen en inspireren elkaar in onze professionele ontwikkeling.
3. Samenwerken binnen en buiten de Landstedegroep.

## **Ichthus College: mijn leren, mijn school en mijn droom**

Ichthus College Kampen heeft goud in handen. We geloven dat elk mens een unieke combinatie van talenten heeft gekregen. Talenten ontwikkelen zich niet vanzelf. Daarvoor is het nodig dat mensen hun talenten actief inzetten en bereid zijn zichzelf verder te ontwikkelen. Talenten ontwikkelen zich het best in een uitnodigende en uitdagende omgeving die de nieuwsgierigheid prikkelt en stimuleert om te leren. Onze visie op onderwijs hebben we bijeengebracht in drie begrippen die hieronder kort worden toegelicht: mijn leren, mijn school en mijn droom.

### **Mijn leren**

Jij staat centraal. Ons onderwijs is persoonlijk. We hebben oog voor jouw mogelijkheden en belangstelling. Samen werken we aan concrete doelen en bepalen de leerroute die bij jou past.

### **Mijn school**

Onze school is een bruisende en creatieve leerplaats waar jij jouw talenten breed kan ontwikkelen. Ons aanbod aan vakken/activiteiten stimuleert je om belangrijke vaardigheden aan te leren, zoals samenwerken, analyseren, ideeën bedenken en jezelf goed uitdrukken.

### **Mijn droom**

We bereiden je voor op de wereld van morgen, zodat je een gelukkig bestaan kunt opbouwen en je plaats als (wereld-)burger kunt innemen. Als je terugkijkt op de periode op school, dan bezit een mooi diploma en weet je wat voor jou van waarde is.

Hiermee is echter nog geen fundamentele keuze gemaakt voor het profiel van de school.

De afgelopen jaren hebben we ons voornamelijk gebogen over de basiskwaliteit van de organisatie. Het terugbrengen van basiskwaliteit op het gebied van onderwijs, financiën bedrijfsvoering en leiderschap. Dat heeft geleid tot een nieuwe structuur en een basiskwaliteit die min of meer op orde is. De school heeft echter nog niet de volgende stap gezet. Van een basiskwaliteit naar structurele goede kwaliteit is zo mogelijk nog moeilijker. Daarnaast de stap om de bedrijfsvoering en organisatiestructuur te borgen met de beschikbare middelen. Dat vraagt om keuzes die de school de komende jaren moet maken terwijl de middelen beperkt zijn en er geen extra ruimte te gecreëerd kan worden. Belangrijk hiervoor is dat gezocht gaat worden naar een organisatiestructuur waarbij de onderwijsteams veel grotere ruimte krijgen hun onderwijs vorm en inhoud te geven, de bedrijfsvoering processen steeds beter geïntegreerd worden in de organisatie (formatie, logistieke planning, begroting, roostering etc.), het leiderschap wordt versterkt op alle niveaus in zowel de teams als bij het formele leiderschap en de onderwijskundige en pedagogische visie van de school passend is bij het aanbod, het profiel en de context van het Ichthus College.

Met een passend profiel en aanbod, een versterking van de pedagogische en didactische uitgangspunten zou het Ichthus College op termijn veel kunnen winnen. Een helder profiel en gedragen uitgangspunten maken de school sterker en herkenbaarder.

## Doel 1 Kwaliteit van het primair proces

In de eenheidskaderbrief van 2022-2023 is dit doel uitgesplitst in drie doelen:

1. Kwaliteit van de les
2. Goede begeleiding van de mentor
3. De leerlingen in beeld

Voor het komend schooljaar is het van belang dat we de aandacht op dit thema niet verslappen. Goede stappen zijn gezet, maar de kwaliteit op langere termijn staat of valt bij de borging van deze uitgangspunten en het vasthouden van de ingezette koers. Omdat het hier om borging gaat voegen we de doelen samen tot een enkel doel.

### Wat willen we bereiken?

*Leerlingen ervaren een goede begeleiding door leraren en mentoren en weten hoe ze ervoor staan in hun leer- en ontwikkelproces. Er wordt gewerkt met leerdoelen en de kijkwijzer in de teams is leidend voor de lessen. Leerlingen worden breed ondersteund bij hun studie, de ontwikkeling van hun studievaardigheden en hun persoonlijke groei.*

### Voorwaarden voor succes

Hieronder benoemen we activiteiten die we gaan ontplooiën om van het doel een succes te maken. Zichtbaar wordt dat we medewerkers vanuit verschillende niveaus -teams, werkgroepen, secties- laten bijdragen aan het realiseren van het doel.

1. We investeren in de professionele ontwikkeling van medewerkers met gesprekken, coaching en/of scholing. Iedereen is betrokken; we doen allemaal mee. De schoolleiders tonen belangstelling voor de ontwikkeling van de medewerkers. De schoolleiding neemt een coachende houding aan; professionele gesprekken en lesbezoeken ondersteunen docenten om hun doelen te bereiken.
2. Vanuit onze Christelijke traditie stimuleren we elkaar om na te denken over dat wat ons beweegt en wat we belangrijk vinden. Daarom starten we elke lesdag met een dagopening. De dagopening markeert het begin van de lesdag. De leerlingen ervaren onze betrokkenheid bij hen, bij de wereld om ons heen en bij levensvragen.
3. Binnen Landstede Groep wordt een scholingsaanbod georganiseerd voor gemeenschappelijke onderwerpen waarop we in gezamenlijkheid duurzaam willen ontwikkelen voor OP en OOP. We nemen deel aan een gezamenlijk aanbod omdat dit past bij onze persoonlijke ontwikkeling en/of bij de ontwikkeling van onze school.
4. We vinden het belangrijk dat onze school een veilige school is waar leren en ontwikkelen centraal staan. We leren van elkaar en vertrouwen elkaar, we bouwen aan een stimulerend pedagogisch (leer-) klimaat. Hier past een schone en gezonde leeromgeving bij. We stimuleren gedrag dat leidt tot een opgeruimde school en een actieve leefstijl.
5. We zoeken op zowel de Campus als op VIA naar lensvormen waarbij leerlingen meer invloed krijgen op hun onderwijsproces. Denk hierbij aan keuzeuren, KWT etc. Wij kiezen voor het model van de geïntegreerde leerlingbegeleiding. Onderwijs en begeleiding is de kern van het primaire proces en gericht op de ontwikkeling en het welbevinden van onze leerlingen. De leerling merkt dat de coaching en begeleiding erop gericht is om zijn/haar autonomie te vergroten en dat deze goed aansluit bij zijn/haar onderwijsbehoefte.
6. De mentoren hebben het leerproces van hun leerlingen in beeld en stellen met de leerlingen een individueel plan van aanpak op, waarin wordt bepaald wat nodig is om verder te komen. De aanpak wordt met ouders afgestemd, zodat zij hieraan kunnen bijdragen. Onderdeel van het plan van aanpak op de campus is de inzet van KWT-uren.
7. Alle (startende) mentoren volgen de aangeboden mentortraining. De inhoud van de training sluit aan bij 'handelingsgerichte' manier van werken binnen onze school.

8. Op onze school heeft het leren met en van elkaar een centrale rol. Elk onderwijsteam selecteert uit hun midden een aantal docentencoaches om zittende teamleden te ondersteunen om beoogde ontwikkeldoelen voor hun lessen te realiseren (uit het P.O.P.). De docentencoaches worden voor een stukje vrijgesteld voor lessen vanuit de NPO-middelen.
9. De werkgroep kwaliteitszorg ondersteunt de teams, secties en individuele docenten bij het voeren van gesprekken over de kwaliteit/opbrengsten van het onderwijs. De werkgroep ondersteunt om systematisch en planmatig te werken aan goede onderwijsopbrengsten, zoals hulp bij de afname van leerlingenenquêtes, het opstellen OPP, gebruik van data, het kwaliteitsgesprek met de secties e.d.
10. Elke sectie stelt een toetsprogramma op voor de boven- en onderbouw op basis van het nieuwe toetsbeleid. In het toetsprogramma is een goede balans gevonden tussen het aantal voorbereidende toetsen/activiteiten en afsluitende toetsen. Dit draagt eraan bij dat de toetsdruk voor leerlingen wordt verlaagd. Het toetsprogramma is in overeenstemming met het toetsbeleid en het vakwerkplan.
  - a. Docenten hebben de resultaten van leerlingen in beeld en stemmen hun onderwijsaanbod hierop af, zodat leerlingen niet behaalde doelen alsnog eigen kunnen maken.
  - b. Secties bespreken de resultaten van toetsen en versterken het onderwijsaanbod
  - c. De examencommissie versterkt de processen rondom het schoolexamen – in het bijzonder de toetsweken en het inhaalprogramma- zodat deze ordelijk verlopen en voldoen aan wet- en regelgeving.

## Doel 2 Professionele schoolcultuur

*Cultuur omvat de manier waarop mensen denken, handelen en betekenis geven aan hun ervaringen. Schoolcultuur verwijst naar de gedeelde waarden, normen, tradities, praktijken en gedragspatronen die kenmerkend zijn voor een schoolomgeving. Het omvat de manier waarop leraren, medewerkers, studenten en ouders met elkaar omgaan, communiceren en betekenis geven aan hun ervaringen binnen de schoolgemeenschap.*

### **Wat willen we bereiken?**

Aan het einde van het schooljaar 2023-2024 hebben we een gemeenschappelijk kader ontwikkeld voor een gemeenschappelijke professionele cultuur binnen de school. Alle medewerkers zijn zich bewust van de grote invloed die een gemeenschappelijke schoolcultuur heeft op het leren, de motivatie en het welzijn van leerlingen, evenals op de effectiviteit van het onderwijsproces.

### **Voorwaarden voor succes**

- 1. Gedeeld leiderschap.** We ontwikkelen een cultuur van gedeeld leiderschap waarin alle medewerkers, inclusief leraren en schoolleiders, betrokken zijn bij het nemen van beslissingen, het formuleren van doelen en het ontwikkelen van strategieën. Dit bevordert een gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid, en versterkt de professionele samenwerking.
- 2. Professionele ontwikkeling.** We investeren in de professionele ontwikkeling van leraren en medewerkers door middel van gerichte training, workshops en professionele leergemeenschappen. Dit biedt mogelijkheden om kennis en vaardigheden te vergroten, nieuwe onderwijspraktijken te verkennen en te reflecteren op het eigen handelen.
- 3. Feedback en reflectie.** We moedigen een cultuur van continue feedback en reflectie aan, waarin leraren en medewerkers openstaan voor constructieve feedback en bereid zijn om hun eigen praktijken kritisch te evalueren. Dit bevordert professionele groei en verbetering van het onderwijs.
- 4. Samenwerking en teamwerk.** We stimuleren samenwerking en teamwerk tussen leraren en medewerkers. We moedigen elkaar aan om lesmaterialen, ideeën en best practices te delen, en om samen te werken aan het ontwikkelen en implementeren van curriculum en pedagogische benaderingen. Dit bevordert een gezamenlijke inzet voor het succes van de studenten en versterkt de professionele gemeenschap.
- 5. Positieve communicatie en respect.** We zorgen voor een cultuur van positieve communicatie en respect, waarin open en eerlijke dialogen worden aangemoedigd. We creëren ruimte voor collegiale ondersteuning en erkenning van successen en prestaties. Dit draagt bij aan een positieve en ondersteunende werkomgeving.
- 6. Beleidsmaatregelen en structuren.** We implementeren beleidsmaatregelen en structuren die een professionele en ondersteunende cultuur bevorderen. Dit kan onder meer betrekking hebben op duidelijke verwachtingen voor professioneel gedrag, mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en een eerlijk en rechtvaardig beloningssysteem.
- 7. Leercultuur.** We ontwikkelen een leercultuur waarin fouten worden gezien als kansen om te groeien en waarin experimenteren en innoveren worden aangemoedigd. We stimuleren het delen van mislukkingen, successen en leermomenten om een omgeving van continu leren te creëren.