



Strategisch beleidskader 2019-2023:

“Verbonden, betrokken en betrouwbaar”

1. Inleiding

Het strategisch beleidskader 2019 – 2023 is een logisch vervolg op het voorgaande strategische beleid en een vertaling van gesprekken tussen leerkrachten, lb'ers, directie, algemeen directeur en bestuur, die het afgelopen half jaar hebben plaatsgevonden. Het strategisch beleidskader beschrijft de missie, visie en de strategische doelen van de stichting voor de komende 4 jaar. Het bestuur vertaalt deze meerjarige strategische doelen naar een jaarplan (bestuursagenda). Ook op schoolniveau wordt dit strategische beleidskader vertaald naar doelen en concrete acties in het schoolplan en de schooljaarplannen.

De stichting Katholiek Primair Onderwijs Sint Antonius verzorgt het primair onderwijs op vijf locaties in de Gemeente De Ronde Venen aan ruim zeshonderd leerlingen met circa 60 leerkrachten (40 FTE's). Binnen de gemeente De Ronde Venen zijn nog naast onze katholieke scholen nog een aantal andere basisscholen. Er is binnen de gemeente de laatste jaren sprake van een dalend leerling aanbod, een tendens die zich naar verwachting ook in de komende jaren door zal zetten. Eind 2017 heeft de stichting zich gerealiseerd dat de onderwijskwaliteit en organisatieontwikkeling niet geheel op orde was. Inmiddels wordt voortvarend gewerkt aan een inhaalslag, zowel op de scholen als op bestuursniveau. De stichting doet dit vanuit een solide financiële positie.

Voor stichting KPO Sint Antonius staat de komende beleidsperiode derhalve in het teken van het voortzetten van de verbeterslag en het versterken van het profiel van de verschillende scholen om meer leerlingen aan te trekken. Kwaliteit is nooit af, de basis moet echter (meer) dan op orde zijn om (verder) te kunnen bouwen. Deze uitgangspunten vormen de basis van het strategisch kader 2019-2023.

2. Visie en missie

Missie; waar staan we voor?

Wij faciliteren en stimuleren de optimale ontwikkeling van elk kind, inspelend op haar of zijn mogelijkheden en belevingswereld. Door aan te sluiten bij hun wensen en behoeften, halen we het maximale uit ieder kind. Het katholieke geloof is hierbij een inspiratiebron.

Visie; waar gaan we voor?

Wij zijn een aantrekkelijke stichting voor kinderen, ouders, medewerkers én de buurt waar onze scholen staan. Wij staan midden in de samenleving en gaan met zorg om met elkaar en onze leefomgeving. Onze scholen bieden een aantrekkelijke en inspirerende leeromgeving waar kinderen samen komen om zich te ontwikkelen. Ouders zijn daarbij belangrijke partners, wij betrekken ze optimaal bij de school, bij de ontwikkeling van hun kind en staan open voor hun inbreng. Onze medewerkers ervaren hun school als een prettige omgeving om persoonlijk te groeien en kinderen en collega's te inspireren.

3. Strategische doelen (2019 – 2023)

Binnen de stichting KPO Sint Antonius hanteren wij een getrapte doelstellingen cascade. Waarbij wij eens in de 4 jaar een strategisch beleidskader op stichtingsniveau schrijven, dit vertalen wij naar een jaarlijks uitvoeringsplan. Elke school schrijft op basis van het strategisch beleidskader een meer-jaren strategisch kader, het schoolplan, dit vertalen zij naar school-jaarplannen. Jaarlijks worden alle betrokkenen geïnformeerd over de resultaten en de voortgang van de gestelde doelen, zowel op stichtingsniveau als op school niveau. De PDCA cyclus (Plan, Do, Check, Act) staat hierbij centraal. Het bestuur streeft er naar om de strategische doelen zo veel als mogelijk op te stellen met input van de algemeen directeur, de directie van de scholen en indien mogelijk andere belanghebbenden, om maximaal draagvlak te creëren.

Voor de komende 4 jaar (2019 – 2023) staan de volgende strategische onderwerpen op de agenda:

- A. Onderwijskwaliteit, in het bijzonder optimale ontwikkeling van ieder kind en onderwijsinnovatie;
- B. HRM, in het bijzonder een professionele cultuur en goed werkgeverschap;
- C. Verbinding met stakeholders, in het bijzonder door profilering van identiteit en imago;

En, meer gelegen op boven-schools niveau:

- D. Organisatieontwikkeling, het actualiseren van statuten, financieel beheer, ect.

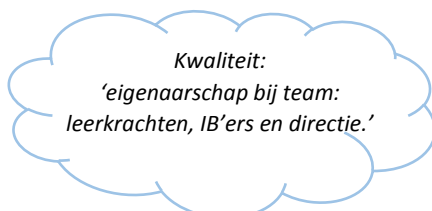
A. Onderwijskwaliteit

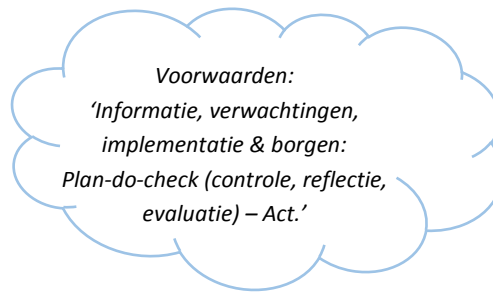
1. Ambitie: Optimale ontwikkeling van ieder kind

Ieder kind heeft talenten. Vanuit een positief zelfbeeld bieden we leerlingen kansen en mogelijkheden deze talenten te verkennen, te ontwikkelen en in te zetten. We zetten daarbij in op brede ontwikkeling. De landelijk vastgestelde kerndoelen voor het primair onderwijs maken we op de maat van het kind. We stimuleren creatief denkvermogen zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen, wat in toenemende mate leidt tot het zelfstandig kunnen oplossen van vragen. Op onze scholen is veel aandacht voor het leren leren; het kunnen zien van samenhang in informatie en het kunnen maken van keuzes hierin. Zo verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden en vergroten wij het eigenaarschap van kinderen voor hun eigen leerproces. Voortdurend innoveren we ons aanbod gericht op vaardigheden die hierin van belang zijn. Wij zetten zo veel als mogelijk een continue leerlijn in, waarbij we samenwerken met de kinderopvang, om leren van 0 tot het voortgezet onderwijs mogelijk te maken (IKC vorming).

2. Ambitie: De basis meer dan op orde

De scholen binnen de stichting hebben de basiskwaliteit meer dan op orde. We hebben een kwaliteitshandboek waarin staat beschreven waar de basiskwaliteit uit bestaat en hoe wij deze monitoren. Alle scholen voldoen aan deze basiskwaliteit. Scholen evalueren zichzelf en elkaar met behulp van het intern kwaliteitskader. Daarnaast organiseren wij een externe audit. De stichting werkt volgens de PDCA cyclus constant aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Het bestuur heeft normen vastgesteld op het gebied van resultaten en onderwijsdoelen waar de scholen aan werken. De sleutel tot het succes ligt bij de kwaliteit van leerkrachten én sterke schoolleiders. We werken aan het verhogen van de kwaliteit door met en van elkaar te leren en te investeren in individuele professionalisering.





3. Ambitie: Onderwijsinnovatie

Onze scholen zijn constant in ontwikkeling. Elke school werkt vanuit het gekozen schoolprofiel verder aan onderwijsinnovatie. Het schoolprofiel zorgt voor een herkenbaar en aantrekkelijk aanbod in de gemeente. Door te werken aan innovatie blijft het aanbod passen bij wat onze leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen en hun talenten te ontdekken. De gekozen schoolontwikkeling hebben de scholen concreet uitgewerkt. Het team en de ouders zijn betrokken bij deze ontwikkeling. De onderwijsinnovatie zien we terug in het dagelijks handelen van de directie, het team en de kinderen.

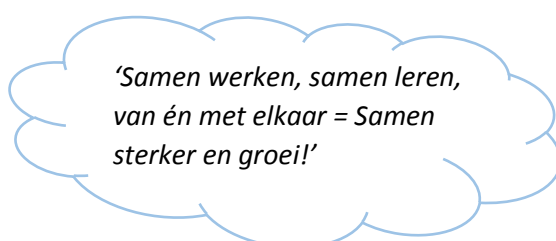


B. HRM

4. Ambitie: Professionele cultuur

Binnen de stichting heerst een professionele cultuur. Dat betekent dat het bestuur duidelijke doelstellingen hanteert, een duidelijke structuur heeft en wordt beoordeeld op het behalen van de gestelde doelen. De algemeen directeur is verantwoordelijk voor het vertalen van de gestelde doelen op stichtingsniveau naar de verschillende scholen en visa versa. Onze schooldirecteuren zijn sterke onderwijskundig leiders die verantwoordelijk zijn en zich verantwoordelijk voelen voor alle school gerelateerde onderwerpen. Hierbij kunnen zij bouwen op teamleden met specifieke taken zoals de interne begeleiders. De invulling van deze taken is afhankelijk van de schoolontwikkeling. De leerkrachten voelen zich eigenaar van de ontwikkeling en de leerresultaten van de kinderen.

Op de scholen heerst een veilige werksfeer, zodat er gezamenlijk gewerkt wordt aan kwalitatief goed onderwijs. Iedereen spreekt elkaar op opbouwende en kritische manier aan. Er is sprake van zelfsturing en teamleren. De professionele cultuur is dagelijks zichtbaar in het handelen en taalgebruik binnen de school. Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor en eigenaar van hun eigen ontwikkeling.



5. Ambitie: Goed werkgeverschap

Medewerkers willen graag voor de stichting (blijven) werken en zijn een ambassadeur voor de school en de stichting. Ons personeel is enthousiast, zelfbewust en heeft een goed reflectief vermogen. Voor het personeel is het duidelijk wat wij van hen verwachten en wat zij van de stichting kunnen verwachten. Wij dagen het personeel uit, het beste uit zich zelf te halen en we streven ernaar om het talent van het personeel optimaal te benutten. Het opleiden, begeleiden en coachen van (nieuw) personeel is onderdeel van ons kwaliteitsbeleid. De stichting zal er alles aan doen om problemen die ontstaan door een veranderende omgeving (leraren tekort, veranderende arbeidsvoorwaarden, etc.) op een passende wijze het hoofd te bieden.

C. Verbinding met stakeholders en omgeving

6. Ambitie: Identiteit en imago

Een voorwaarde voor goed onderwijs is een aantrekkelijke en inspirerende leeromgeving. Onze scholen bieden kwalitatief goed onderwijs, binnen een aantrekkelijk en herkenbaar profiel. Elke school heeft een duidelijk school specifiek profiel, het is voor iedereen duidelijk waar de scholen voor staan. Dit is zichtbaar in de school, het onderwijs, de medewerkers en in de communicatie van de school.

De stichting heeft een frisse uitstraling en is vormgegeven op een moderne wijze, waarbij wij de normen en waarden vanuit het geloof als uitgangspunt nemen. Dit is terug te vinden in de huisstijl, communicatie en de schoolgebouwen.

7. Ambitie: School in verbinding met de omgeving

Onze scholen maken actief onderdeel uit van de buurt waarin zij staan, zij betrekken de “buren” bij het vormgeven van het onderwijs. Leerlingen hebben recht op een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn. Om dit waar te maken zoeken onze scholen de verbinding met verschillende partners zoals de kinderopvang, buurtverenigingen en het voortgezet onderwijs. Waar mogelijk organiseren wij de kinderopvang in school, zodat één doorgaande pedagogisch en didactisch lijn ontstaat voor kinderen van 0 tot 12 jaar (IKC vorming).

D. Organisatieontwikkeling

Op bestuursniveau is het van belang om aandacht te besteden aan een duurzame organisatieontwikkeling. Dit vraagt o.a. om het herijken van verschillende constitutionele documenten (zoals statuten en het toezichtkader) en deze verder in lijn te brengen met de Code Goed Bestuur. Daarbij is het belangrijk om met elkaar te bouwen aan een doelgerichte verbetercultuur (plan-do-check-act).

Het cyclische bestuursmodel is terug te vinden in de jaaragenda en de afgesproken rapportages tussen algemeen directeur, uitvoerend bestuur en toezichthouders. De rapportages zijn geënt op de drie pijlers onderwijskwaliteit, HRM en financiën.

Verbinding en samenwerking zijn kernwoorden die passen bij duurzame organisatieontwikkeling en zorgen voor het toekomst bestendig maken van de organisatie. Hier vloeien logischerwijs, duidelijke verantwoordelijkheid en rapportage lijnen uit voort zodat iedereen binnen de stichting weet waar hij of zij aan toe is.

Door de omvang van de stichting en de teruglopende populatie in het verzorgingsgebied, zijn wij als stichting kwetsbaar. Het is van belang om daar waar mogelijk samenwerking te zoeken met andere stichtingen om de kwetsbaarheid te minimaliseren.

Opgesteld in samenwerking met directeuren, IB'ers, GMR, bestuur en algemeen directeur.
Definitief vastgesteld door uitvoerend bestuur: 3 september 2019
Evaluatie jaarlijks in jaarplannen.