



STRATEGISCH BELEIDSPLAN

2015 - 2019

INHOUD

Voorwoord

I. Visie en beleid

Geloven in onderwijs
Vereniging
Instandhouding bij krimp
PR

II. Leiderschap en Management

III. Personeel en Organisatie

Medezeggenschap
Medewerkers
Werkgeverschap

IV. Cultuur en Klimaat

V. Middelen

Financiën
Huisvesting
ICT

VI. Primaire proces

Management van Onderwijsprocessen
Ondersteunende processen

VII. Waardering

VIII. Opbrengsten

Voorwoord

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan (in het vervolg: SBP) van de Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost-Nederland. Dit plan staat in het teken van “Geloven in onderwijs”.

Vanuit onze gemeenschappelijke identiteit willen we dat het geloof in Jezus Christus te zien en te voelen is in onze scholen en vereniging. Deze identiteit blijft niet beperkt tot de naamgeving en inrichting van onze scholen, maar is ook te zien en te voelen in gedrag en omgang met elkaar.

We willen leven en werken vanuit de bijbel en ons laten leiden door Gods Geest. Wat dit inhoudt, omschrijft de bijbel heel duidelijk in Galaten 5: we houden onszelf en anderen voor te werken en te handelen vanuit “*liefde, blijdschap, vrede, geduld, vriendelijkheid, goedheid, geloof, zachtmoedigheid en zelfbeheersing*”. (BGT: “*Mensen die zich laten leiden door God houden van elkaar. Ze zijn blij en leven in vrede. Ze hebben geduld en zijn goed voor elkaar. Ze geloven in Christus. Ze zijn vriendelijk en gedragen zich goed*”).

Dit willen we en hierop zijn we aanspreekbaar.

Uit het SBP blijkt dat VGPONN met ambitie naar de periode 2015-2019 kijkt. De ambitie betreft belangrijke punten als visie, onderwijskwaliteit, het daarvoor benodigde personeelsbeleid en de doorwerking van identiteit in de diverse domeinen. Geprobeerd is om de ambities zo te formuleren dat ze ook haalbaar zijn.

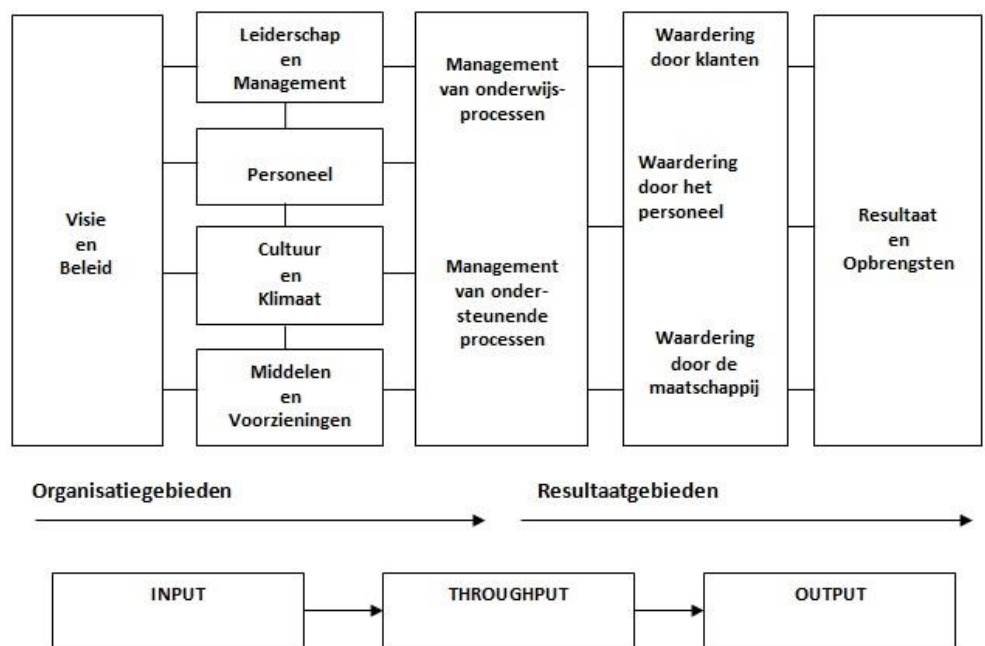
Bij de opbouw van de strategische verkenning is uitgegaan van het model van het Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK) – zie hieronder. In dat model publiceert VGPONN ook het bestuursverslag. Binnen de domeinen wordt een drieslag aangehouden: waar staan we voor (uitgangspunten), waar gaan we voor (wat streven we na) en hoe meten/weten we dat.

Het SBP wordt gedragen binnen de organisatie. Wij verwachten veel van Gods zegen en van Zijn Geest. Daarmee bemoedigen we elkaar en vandaaruit spreken we elkaar ook aan.

Noordhorn, maart 2015

Harry Lamberink
Directeur-bestuurder

Schema kwaliteitszorg INK



Visie VGPONN: Geloven in onderwijs

Waar staan we voor

Geloven in onderwijs, dat is het motto in de gereformeerde scholen waarvoor VGPONN verantwoordelijk is. Dat betekent dat het onderwijs in onze scholen wordt gekleurd door een gedeeld geloof in Jezus Christus. Op onze scholen is dat geloof de bron van inspiratie. Vanuit dit gezamenlijke geloof leren we kinderen hoe ze hun plaats in de samenleving kunnen innemen.

De bijbel is de bron van dit geloof. Een samenvatting is weergegeven in de drie formulieren van eenheid. Wat deze grondslag betekent voor het onderwijs en de medewerkers staat weergegeven in een identiteitsdocument “*gereformeerd onderwijs 2.0*” – [bijlage](#)

Waar gaan we voor



We willen kwalitatief goed onderwijs bieden in de meest brede betekenis van het woord. ‘Goed’ houdt in dat medewerkers de kinderen (en elkaar) iedere dag helpen om te leven zoals God dat wil. Goed betekent ook dat we hen uitdagen om daarbij het beste in zichzelf naar boven te halen. Om daar aan bij te dragen en op in te spelen, worden onderwijsleerprocessen en de behaalde resultaten zorgvuldig en systematisch bijgehouden en geanalyseerd.

Maar omdat onderwijs *meer* is dan het overdragen van kennis, richten we ons ook op andere doelen. We leren de kinderen wat het betekent om kind van God te zijn. We leren hun zich te

verwonderen over de wereld en het leven zoals dat door God gemaakt is. We helpen hen zich te verbinden met hun omgeving en met de mensen om zich heen. We bereiden hen voor op verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Bij het aanbieden van onderwijs zien we het kind niet alleen in de groep of in de klas, maar ook als individu. We stemmen het lesaanbod daarom zoveel mogelijk af op de onderwijsbehoefte van de leerling. Bij dit proces betrekken we nadrukkelijk de ouders.

Wij realiseren ons dat we leven in de werkelijkheid van een open samenleving. Daarom kijken we om ons heen om te zien wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn, zodat we daar goed op kunnen inspelen.

We willen een aantal daarvan noemen:

- Individualisme: we willen dat onze scholen een veilige werk- en ontmoetingsplaats zijn voor kinderen en medewerkers, en voor ouders. We willen de ander ontmoeten en tegemoet treden als oprechte christenen, uit verschillende kerken.
- Individualisme: in een samenleving die sterk geïndividualiseerd is, willen we kinderen (en elkaar) leren om te delen en iets van jezelf weg te geven zonder er onmiddellijk iets voor terug te verwachten;
- Media: we willen de kinderen (en elkaar) helpen om alles wat er in dit digitale tijdperk aan informatie op ons afkomt te beoordelen, en daar vervolgens verantwoord mee om te gaan;
- Passend onderwijs: in het kader van ‘Passend Onderwijs’ bieden we onderwijs aan dat is afgestemd op de behoefte van het kind. Daarbij willen we kinderen zo lang mogelijk in de eigen sociale omgeving (d.w.z. in de eigen school) laten blijven.

Beleidsvoornemens:

1. we willen dat onze scholen plaatsen van ontmoeting zijn voor ouders, leerlingen en leerkrachten, rondom onderwijs en opvoeding; we zoeken verbinding via de inhoud en we vinden het belangrijk dat het goed gaat in de gezinnen;
2. we bouwen gestructureerd en systematisch aan het zichtbaar maken van de gereformeerde identiteit;
3. medewerkers verbinden zich zichtbaar/merkbaar met de visie van de school.

Vereniging

VGPONN is een vereniging met veertien basisscholen in Groningen en Drenthe. In het kader van de Wet Goed Onderwijs Goed Bestuur heeft het bestuur het merendeel van de bevoegdheden gedelegeerd naar de Directeur-bestuurder. Op de uitoefening van die bevoegdheden houdt het bestuur toezicht. Het toezichthoudende bestuur wordt gekozen uit de leden van de vereniging. De vereniging heeft anno 2015 ruim 1300 leden. Op de website van de vereniging (www.vgponn.nl) is hierover meer informatie en documentatie te vinden.

De vereniging is erop gericht zoveel mogelijk ruimte te bieden voor contact en betrokkenheid tussen leden/ouders en het onderwijs. Daarom roepen we alle ouders, die vanuit eigen overtuiging hun kinderen christelijk willen (laten) opvoeden en onderwijzen, op lid of donateur te worden van de vereniging. Ook op deze manier steunen ze de scholen en het gereformeerd onderwijs.

Met alle ouders die hun kind op een van de scholen van VGPONN willen plaatsen, heeft een gesprek plaats. Daarin worden de wederzijdse verwachtingen uitgesproken. Aan ouders wordt gevraagd de ouderverklaring te ondertekenen.

Daarmee beloven ze de grondslag van de vereniging van harte te onderschrijven en zich waar mogelijk in te zetten voor de school van hun kind.

Beleidsvoornemens:

4. we bezinnen ons op de inrichting en de vorm van de vereniging;
5. VGPONN streeft er naar de samenwerking met NoorderBasis te intensiveren.

Instandhouding bij krimp

Van de veertien scholen van VGPONN bevinden zich er tien in zgn. krimpgebieden. Daardoor loopt op sommige scholen het leerlingenaantal terug.

Om de krimp van scholen tegen te gaan streven we naar wervende scholen. Dit doen we door het aanbieden van onderwijs van goede kwaliteit, en door een frisse uitstraling en een uitnodigende PR.

Bij de instandhouding van de scholen geldt een aantal uitgangspunten:

- de onderwijskwaliteit van de school moet goed zijn;
- een goede verdeling van de scholen over de regio vinden we belangrijk;
- iedere school heeft acht groepen, verdeeld over minimaal drie lokalen;
- de financiering van de scholen moet op een verantwoorde manier, d.w.z. met een goede balans in baten en lasten, kunnen plaatsvinden;
- de identiteit van de school moet (blijven) passen bij de identiteit van de vereniging.



Als de situatie van een school daar aanleiding toe geeft, vinden er gesprekken plaats met medewerkers en ouders.

Beleidsvoornemens:

6. Gezien de nu bekende prognoses willen we in de planperiode de huidige scholen in stand houden.

PR

Waar staan we voor

Onder het motto 'Geloven in Onderwijs' willen we het aangeboden onderwijs alsook onze scholen profileren. In het kader van PR doen we dat vanuit:

- Identiteit we erkennen en herkennen onze medemens als kostbaar schepsel van God, dat alleen al om die reden met respect en vanuit dienstbaarheid bejegend moet worden;
- Kwaliteit we bieden onderwijs dat erop gericht is om kinderen tot hun recht te laten komen, ieder met zijn eigen talent;
- Gastvrijheid we zijn een open en wervende school en organisatie, die goed bekend staan in hun omgeving, en waar iedereen van belang is en gezien wordt.

Waar gaan we voor

Intern

We willen dat medewerkers van VGPONN vanuit een innerlijke overtuiging gekozen hebben voor christelijk onderwijs, en dat deze overtuiging zichtbaar is in hun spreken en handelen. Daarnaast willen we dat de medewerkers zich gezien en erkend voelen door elkaar en door VGPONN als organisatie/werkgever. Medewerkers zetten zich in de eerste plaats in voor en voelen zich verbonden met hun eigen school, maar zijn ook tevreden over VGPONN als hun ondersteunende en faciliterende werkgever.

Extern

We willen onze christelijke identiteit uitstralen, zowel in de contacten naar buiten als in de omgang met kinderen, ouders, collega's en onszelf. Voor ouders en kinderen stralen we veelzijdigheid, openheid en gastvrijheid uit.

D.m.v. goede onderwijsresultaten en gezond financieel beleid laten we kwaliteit en betrouwbaarheid zien, maar dit doen we ook in dingen als het nakomen van afspraken, zorgen voor de ander e.d.

We werken aan een brede bekendheid zowel in de regio als in de plaats waar de school zich bevindt. We nemen deel aan en zijn zichtbaar in netwerken en gemeentelijke en regionale overleggen.

We laten zien dat we van deze tijd zijn en moderne middelen gebruiken om de organisatie en de scholen in de markt te zetten en te profileren.

Met een frisse en goedgerichte PR willen we werken aan een groei van het leerlingenaantal.

Daarvoor richten we ons op alle ouders uit onze doelgroepen.

Hoe weten/meten we dit

Intern/Extern

De websites worden vernieuwd. Dit proces is in 2015 afgerond en meetbaar door te controleren of alle sites goed draaien en actueel zijn. Er is een start gemaakt met het Identiteitsberaad in de scholen. Hierbij ontstaan er gesprekken over hoe identiteit van invloed is op het onderwijs. De frequentie en weerslag kan gemeten worden. De overige punten zijn veelal te meten door er regelmatig naar te vragen op het schoolplein, in de klas en in de teamkamers – structureel komen de punten aan de orde in de verschillende tevredenheidsonderzoeken.

Beleidsvoornemens:

7. we willen dat het gereformeerd onderwijs optimaal bekend wordt in de regio waar de school staat;

8. alle scholen staan bekend als VGPONN-school.



Personeel & Organisatie

Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij vanuit overtuiging instemt met de grondslag van de vereniging. Dit doet hij door de medewerkersverklaring te ondertekenen, die geënt is op het identiteitsdocument “gereformeerd onderwijs 2.0” – bijlage. Daarmee verbindt hij* zich met de identiteit en het beleid van de school en de organisatie.

Leiderschap en Management

Waar staan we voor

Iedere leidinggevende binnen VGPONN geeft leiding als volgeling van Christus. Of het nu gaat om een bestuurslid, een directeur-bestuurder of een locatiedirecteur, iedereen met een leidinggevende functie vult zijn of haar leiderschap in vanuit een dienende houding. Hierop is iedere directeur aanspreekbaar. We staan voor deskundig leiderschap. Iedere locatiedirecteur is gekwalificeerd (of volgt daarvoor de opleiding) en staat geregistreerd in het schoolleidersregister PO. Hij is vanuit visie in staat om op een inspirerende manier leiding te geven aan het team. Daarbij kan hij inspelen op de signalen uit de organisatie, uit de directe omgeving en uit de politiek. De locatiedirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn school. Daarnaast vormen de locatiedirecteuren, onder leiding van de directeur-bestuurder, het managementteam van de organisatie. De verdeling van taken en bevoegdheden is vastgelegd in het managementstatuut.

* Vanwege de leesbaarheid van dit document is bij ‘medewerker’ en ‘schoolleider’ gekozen voor ‘hij’

Waar gaan we voor

De locatiedirecteur heeft een heldere visie op onderwijs en is in staat deze visie op een enthousiasmerende manier over te dragen op zijn team en uit te leggen aan ouders – daarbij is de aandacht met name gericht op het primaire proces. Hij is op de hoogte van de ontwikkelingen op zijn vakgebied en kan die vertalen naar het team en/of de school. Daarbij is hij in staat om anderen mee te krijgen in een proces van verandering of vernieuwing. Op het gebied van onderwijs, personeel en financiën weet hij op inhoud en strategie het team en de school aan te voeren en draagvlak te creëren voor zijn beleid. De locatiedirecteur kan reflecteren op zichzelf. Hij communiceert open met medewerkers, kinderen en ouders.

Hoe weten/meten we dit

De locatiedirecteur legt drie maal per jaar verantwoording af van het gevoerde beleid aan de directeur-bestuurder. In deze gesprekken worden de resultaten op onderwijskundig, personeels- en financieel gebied besproken – vervolgacties worden vastgelegd. De gesprekkencyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt gehanteerd, waartoe een 360° feedback behoort. Ook zijn voorbeeldrol als het gaat om identiteitsdrager-zijn komt in deze gesprekken aan de orde. In functioneringsgesprekken en tevredenheidsonderzoeken wordt zichtbaar hoe de locatiedirecteur omgaat met zijn medewerkers en met ouders. Hoe hij invulling geeft aan zijn onderwijskundig leiderschap is onder meer af te leiden uit de tussen- en eindopbrengsten van Cito. In de planperiode wordt Integraal in gevoerd, als onderdeel van ParnasSys. Hiermee worden de competenties van alle medewerkers in beeld gebracht, waarop vervolgens beleid wordt ontwikkeld.

Beleidsvoornemens:

9. alle directeuren worden registerdirecteur

Medezeggenschap

Waar staan we voor

Bij 'zeggenschap' (leiderschap) hoort 'medezeggenschap'. Daarom is VGPONN een organisatie waarin aanspreken/aangesproken worden en gedeelde verantwoordelijkheid herkenbare begrippen zijn. Medezeggenschap waarin medewerkers en ouders vertegenwoordigd zijn, ziet VGPONN als vorm van georganiseerde tegenspraak, waar de organisatie in de vorm van instemming of advies profijt van heeft.

Waar gaan we voor

VGPONN wil een transparante organisatie zijn, waar medewerkers en ouders betrokken worden bij en een stem hebben in het beleid. Wat de spelregels zijn en hoe de medezeggenschap is ingevuld, is vastgelegd in de WMS. In iedere school is een MR actief, waarin medewerkers en ouders met de locatiedirecteur overleggen en samenwerken als het gaat om het beleid van de school. In de GMR spreken medewerkers en ouders met de directeur-bestuurder over het bovenschoolse beleid. GMR en MR-en worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen en te scholen – hier zijn middelen voor beschikbaar.

Hoe weten/meten we dit

Via notulen en verslagen worden de medewerkers op de hoogte gehouden van wat er in de vergaderingen wordt besproken en besloten.

Beleidsvoornemens:

10. we willen professionele medezeggenschap



Medewerkers

Waar staan we voor

Uit vele wetenschappelijke onderzoeken komt steeds weer naar voren dat de leerkracht de cruciale factor is bij zowel de leerontwikkeling als de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Daarom vinden we het belangrijk dat we goed gekwalificeerde medewerkers hebben. Hun rol als identiteitsdrager en als inspirerende en uitdagende leerkracht kan niet gauw worden overschat.

Onze leerkrachten zijn vanuit hun professionaliteit in staat om als team en als individu kinderen te onderwijzen en ouders te betrekken bij het leerproces van hun kinderen.

In lijn met de Cao worden nieuwe collega's door de locatiedirecteur en/of een mentor begeleid om zo goed en snel mogelijk hun plaats in team en organisatie in te nemen.

Waar gaan we voor

We spannen ons in om de juiste medewerker op de juiste plek te krijgen, zodat elke medewerker optimaal tot zijn recht komt en dus ook optimaal kan presteren. Voor alle functies in de organisatie zijn heldere competentieprofielen aanwezig en medewerkers voldoen aan de eisen die in deze profielen worden gesteld. Voor leerkrachten geldt daarnaast dat zij voldoen aan de competenties BIO (Beroepen In het Onderwijs). Belangrijk en vanzelfsprekend is dat leerkrachten leren van elkaars specifieke deskundigheid en ervaringen. Uitgangspunt is dat iedere medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn bekwaamheid en ontwikkeling



Hoe weten/meten we dit

De locatiedirecteur brengt klassenbezoeken en brengt d.m.v. de vaardigheidsmeter zowel de sterke kanten als de ontwikkelingspunten van de leerkracht in beeld. Daarnaast komt in de functionerings- en beoordelingsgesprekken het functioneren van een medewerker aan de orde – zijn rol als identiteitsdrager maakt ook deel uit van deze gesprekken. Bij de POP-gesprekken komt aan de orde wat zijn persoonlijke ambities zijn. Afspraken over vervolgacties worden vastgelegd. Uitgangspunt is dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn professionaliteit en persoonlijke ontwikkeling.

In het functieboek staan alle functies en competentieprofielen binnen de organisatie beschreven. De werkgroep P&O monitort de inschrijving in het lerarenregister.

Tenslotte geven de tevredenheidsonderzoeken veel informatie over wat ouders en kinderen vinden van de plaats die de identiteit heeft binnen de school, over het onderwijs en over de omgang en communicatie. Via interne tevredenheidsonderzoeken kunnen medewerkers aangeven wat zij zelf vinden van deze zaken.

Beleidsvoornemens:

- 11. iedere leerkracht is een geregistreerde leerkracht;
- 12. elke leerkracht en directeur doet aan collegiale consultatie;

Werkgeverschap

Waar staan we voor

VGPONN is een goede en betrouwbare werkgever, zodat het werken in de scholen en in de organisatie als plezierig en veilig wordt ervaren. Iedere medewerker moet tot zijn recht komen en zich kunnen ontwikkelen, en is zelf eigenaar van dat proces.

Waar gaan we voor

We willen een organisatie zijn die ruimte geeft aan persoonlijke loopbaanontwikkeling. Scholing, functiedifferentiatie en beloningsbeleid worden toegepast en gefaciliteerd conform de wettelijke regelgeving. Vanuit een professioneel stafbureau vindt ondersteuning plaats op het gebied van onderwijs, P&O, financiën, ICT, huisvesting en management.

Bij werving en selectie van nieuwe collega's ligt het accent op identiteit en kwaliteit. Nieuwe medewerkers ondertekenen een medewerkersverklaring waardoor zij zich verbinden met de grondslag en identiteit van de organisatie en de school.

Beleidsvoornemens:

- 13. we willen meer evenwicht in de samenstelling van de teams als het gaat om mannen en vrouwen;

Hoe weten/meten we dit

Via tevredenheidsonderzoeken wordt gemeten hoe de medewerkers de organisatie ervaren en waar nog verbetering mogelijk is. Integraal biedt de mogelijkheid om waar nodig/gewenst deelonderzoeken te houden.

Cultuur en Klimaat

Waar staan we voor

VGPONN is een organisatie waar kinderen en medewerkers in een veilige en uitdagende werkomgeving kunnen werken en zich optimaal kunnen ontplooiën. Omdat we het kind-zijn van God en het geloof in Christus met elkaar delen, kunnen we werken in een sfeer van respect en vertrouwen, waarbij iemand gewaardeerd wordt vanwege zijn inzet en niet afgerekend wordt als hij een fout maakt. Kinderen en medewerkers worden gezien, en er is oog voor de eigen situatie en behoefte.



Waar gaan we voor

Leerkrachten hebben oog voor de kinderen en zijn in staat flexibel in te spelen op hun individuele onderwijs- en leerbehoeften.

Op directieoverleggen, teamvergaderingen, studiedagen en themabijeenkomsten bezinnen de medewerkers zich op de inhoud en organisatie van onderwijs en alles wat daarbij komt kijken. Steeds wordt dit gedaan vanuit de gezamenlijke identiteit. Binnen VGPONN heerst een professionele cultuur waarin op professionele wijze feedback op elkaars handelen kan worden gegeven en waarin men bereid is van elkaar te leren. Het bevorderen van de lichamelijke en geestelijke gezondheid voor iedereen die werkzaam is bij onze organisatie vinden we van groot belang.

Hoe weten/meten we dit

In gesprek zijn is de beste manier om te weten te komen hoe het met de ander is. Dat geldt voor leerkrachten richting kinderen, voor medewerkers onder elkaar en voor directeuren naar medewerkers. Bij kind- en oudergesprekken, teambesprekingen, functioneringsgesprekken komt ook het persoonlijk welzijn aan de orde. Bij dreigende uitval en ziekte wordt ingezet op begeleiding, en waar nodig op preventieve interventies, om uitval te voorkomen of anders zo kort mogelijk te laten duren. Bedrijfsfitness wordt aangeboden om medewerkers in goede conditie te houden.

Op iedere school is een contactpersoon aangesteld. Daar kunnen kinderen en medewerkers contact mee zoeken als ze met betrekking tot de school of organisatie op het gebied van (lichamelijke of geestelijke) veiligheid ergens mee zitten. Deze contactpersonen kunnen zich wenden tot de vertrouwenspersoon (en bij ernstige zaken kan deze ook rechtstreeks benaderd worden).

Als er klachten zijn, dan worden die via een afgesproken klachtenprocedure behandeld.

Beleidsvoornemens

14. elke school versterkt de leerling-betrokkenheid

Middelen

Financiën

Waar staan we voor

VGPONN heeft het financieel beleid zodanig ingericht dat het onderwijsgeld direct en indirect ten goede komt aan de kinderen op school. De scholen beschikken over voldoende middelen om leerkrachten in staat te stellen goed onderwijs te geven. Er is een sluitende begroting en een evenwicht tussen inkomsten en uitgaven.

Waar gaan we voor

Vanuit verantwoord werkgeverschap hanteren we een minimale liquiditeit van een 1 miljoen euro. Elke directeur is verantwoordelijk voor het budget van zijn school. Onder leiding van de directeur-bestuurder zijn de directeuren als managementteam ook verantwoordelijk voor het totale financiële beleid. De directeur-bestuurder blijft eindverantwoordelijk.

Het stafbureau draagt d.m.v. een goed ingerichte cockpit zorg voor inzichtelijkheid van de budgetten.

Een sluitend systeem van planning en controle helpt bestuur en directie toekomstgericht beleid te voeren en mogelijke risico's tijdig te onderkennen.

We werken met een jaarcyclus volgens het PDCA model.

Binnen deze cyclus realiseren we een meerjaren investeringsplan op het gebied van leermiddelen, ICT, huisvesting en meubilair.

Daarnaast werken we met een sluitende meerjarenbegroting.

Kritische factoren waar we in de komende periode rekening mee moeten houden:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| - Passend onderwijs | - Krimp |
| - Doordecentralisatie huisvesting | - Personele lasten |

Hoe weten/meten we dit

VGPONN maakt gebruik van kengetallen om te meten hoe de financiële situatie is. Deze zijn, samen met alle andere managementinformatie, opgenomen in de cockpit.

De cijfers uit de begroting worden vergeleken met de werkelijke resultaten. Zo kunnen we nagaan of er verschillen zijn en wie verantwoordelijk is voor het ontstaan ervan. Ook komen hierdoor zwakke plekken van de organisatie aan het licht, waarop vervolgens adequate maatregelen genomen kunnen worden.

We werken toe naar meer controle en willen de procedures rondom het besteden van middelen beschrijven, zodat de te volgen stappen voor iedereen helder zijn en worden toegepast.

Beleidsvoornemens:

15. er is evenwicht tussen inkomsten en uitgaven, zowel op school- als op verenigingsniveau;

16. we stellen de financiële uitgangspunten opnieuw vast;

Huisvesting

De kwaliteit van het schoolgebouw vormt een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs. Daarbij gaat het om de kwaliteit van de bouwconstructie, maar ook om de afstemming van gebouw en meubilair op het onderwijs en de onderwijsvisie van de school. Daarbij is er veel aandacht voor een moderne digitale infrastructuur. VGPONN wil schoolgebouwen die schoon en veilig zijn voor medewerkers en leerlingen en waarin met plezier geleerd en gewerkt kan worden. Een gezond binnenklimaat hoort daar ook bij. Waar kansen zich voordoen (renovatie, nieuwbouw) werkt VGPONN aan verduurzaming van de schoolgebouwen. De ingevoerde doordecentralisatie van het onderhoud van de gebouwen wordt opgevangen binnen het financieel beleid.



Beleidsvoornemens:

17. de gebouwen zijn schoon en zodanig ingericht dat de visie van de school erin gerealiseerd kan worden;

ICT

Onderwijs en ICT hebben al veel met elkaar te maken en het wederzijds belang zal alleen nog maar toenemen. Leren binnen en buiten de school wordt meer en meer met elkaar verbonden. Het is daarom vanzelfsprekend dat de leerkrachten op de hoogte zijn en blijven van nieuwe ontwikkelingen en toepassingen van ICT in de lessen.

Waar staan we voor



Kinderen en medewerkers van VGPONN beschikken over voldoende en moderne middelen om

ICT toe te passen in werk en onderwijs, zodat medewerkers efficiënt kunnen werken en leerkrachten de kinderen goed kunnen voorbereiden op de toekomst.

Leerkrachten hebben voldoende kennis en vaardigheid om deze middelen te gebruiken in hun lessen en in te zetten bij specifieke leerbehoeften van kinderen.

De infrastructuur in de hele organisatie is op orde.

Er is apparatuur en software beschikbaar voor het monitoren van de ontwikkeling van de kinderen en voor het snel in beeld brengen van de onderwijsresultaten.

Waar gaan we voor

We willen dat ICT-middelen op een efficiënte en adequate wijze worden ingezet in het primaire onderwijsproces. Leerkrachten worden gestimuleerd en gefaciliteerd om hun kennis op peil te houden van zowel het omgaan met de apparatuur als van de toepassingsmogelijkheden ervan in de klas.

Speciale aandacht is er voor de juiste middelen (apparatuur en software) om specifieke ondersteuning/extra aanbod te kunnen bieden aan de kinderen die dit nodig hebben.

Een bezinning vindt plaats op de aanschaf/inzet van I-pads.

Een belangrijk punt is de digitale professionalisering van de medewerkers. Beleid moet worden ontwikkeld op gebruik en toepassingsmogelijkheden van digitale leerbronnen.

Hoe weten/meten we dit

Met behulp van het uitzetten van vragenlijsten in Integraal zijn we op de hoogte van de inzet van digitale leerbronnen.

Beleidsvoornemens:

18. we willen de ICT meer integreren in didactische en pedagogische processen;

19. we willen het beleid rond hoogbegaafdheid verder ontwikkelen en uitbouwen;

Onderwijs

Management van Onderwijsprocessen

Waar staan we voor

VGPONN wil onderwijs dat aansluit bij de leerbehoefte van ieder kind. Vanuit de liefde voor God en met liefde voor de naaste willen we met dit onderwijs de kinderen voorbereiden op de toekomst en op zelfstandigheid.

Leerkrachten spelen daarin een cruciale rol. Samen met de ouders zijn zij verantwoordelijk voor een goede balans in de ontwikkeling van het kind, zowel wat betreft de cognitieve als de sociaal-emotionele kant.



Waar gaan we voor

We willen werken vanuit de kerndoelen. Vandaaruit ontwikkelen we mooi en goed onderwijs: *aantrekkelijk en uitdagend, motiverend en inspirerend.*

Naast taal, rekenen en de andere kernvakken, zal er aandacht gegeven worden aan andere competenties, de zogenaamde 'vaardigheden van de 21^e eeuw':

- samenwerken,
- creativiteit,
- kritisch denken,
- ict-geletterdheid,
- probleemoplossend vermogen.

Daarnaast zal een gezonde en verantwoorde omgang met social media een plaats krijgen.

Alle scholen gebruiken het DIM of IGDI-model tijdens de instructielessen. Daar hoort een instructietafel bij en een mate van zelfstandig werken d.m.v. planborden en dag- of weektaken. Het werken aan de instructietafel biedt ondersteuning op elk niveau en is dus geen uitzondering.

Passend Onderwijs



VGPONN wil onderwijs dat aansluit bij de leerbehoefte van het kind. Soms hebben kinderen meer ondersteuning nodig, soms kunnen

kinderen de lesstof sneller verwerken en kunnen ze meer aan.

We willen de leerlingen waar mogelijk binnen hun sociale omgeving passend onderwijs bieden. Daarop stemmen we het onderwijsaanbod zowel aan de boven- als aan de onderkant af en richten we de scholing van de leerkrachten in.

Elke school heeft in zijn School OndersteuningsProfiel (SOP) duidelijk omschreven wat ze kunnen bieden. De scholen hebben de ambitie om zich steeds meer te ontwikkelen in de ondersteuning van leerlingen en stellen jaarlijks hun ondersteuningsprofiel bij. Eventuele specialisaties stemmen de scholen per regio af. Op deze manier willen we voorkomen dat de leerling uit zijn sociale omgeving gehaald moet worden en naar een school voor speciaal onderwijs gaat.

Voor kinderen die een aangepaste instructie en extra lesstof nodig hebben omdat ze hoog- en/of meerbegaafd zijn, bieden we een of meer keren per week onderwijs aan dat specifiek gericht is op hun niveau. Dit doen we in de plusklassen, die op dit moment worden gegeven in Assen, Winschoten en Ten Boer. Ook deze plusklassen hebben het doel de kinderen zolang mogelijk op de school in hun eigen omgeving te houden.

Hoe houden we kwaliteit

We evalueren voortdurend ons onderwijs. Dit doen we in de eerste plaats door na elke les te kijken of de doelen zijn gehaald, om daar vervolgens ons aanbod weer op af te stemmen. Door de cyclus van meten (methodetoetsen), analyseren en afstemmen, borgen we de kwaliteit van ons onderwijs. In het directieurenberaad, in de teamvergaderingen en in de gesprekkencyclus neemt de kwaliteitszorg een belangrijke plaats in. Maar net zo belangrijk om de kwaliteit te meten is observeren, het hebben van persoonlijke aandacht voor en gesprekken met kinderen, om te kijken hoe we hen het beste kunnen helpen, en natuurlijk de contacten met ouders.

Beleidsvoornemens:

20. iedere school heeft een herkenbaar onderwijsprofiel en – concept;

21. de ‘21^e eeuwse vaardigheden’ zijn onderdeel van het leerstofaanbod;

22. alle scholen tonen school-specifieke ambities m.b.t. Passend Onderwijs, bovenop de basisondersteuning zoals vereist door de Samenwerkingsverbanden 20-01 en 22-01.

Ondersteunende processen

Waar staan we voor?

Om de hoofdtaak van de leerkrachten, nl. het primaire proces, goed te kunnen uitvoeren, is het van belang dat de ondersteunende processen goed georganiseerd zijn.

Iedere VGPONN-school is verantwoordelijk voor het realiseren van een passend onderwijsaanbod voor ieder kind, afgestemd op zijn onderwijs- en leerbehoefte. Passende ondersteuning wordt geboden vanuit een handelingsgerichte visie.

Iedere school heeft in zijn ondersteuningsprofiel beschreven welke ondersteuning de school kan bieden. Voor de uitvoering hiervan kan de school een beroep doen op de interne begeleider die op iedere school is aangesteld en op orthopedagogische ondersteuning vanuit het stafbureau.

Waar gaan we voor

We gaan voor een continu onderwijstraject dat aansluit bij de leer- en ontwikkelbehoefte van elk kind.

Alle leerkrachten hebben voldoende kennis van leer- en gedragsproblemen om de kinderen in hun leer- en ontwikkelbehoefte te kunnen voorzien.

Elke school heeft een ib-er die het ondersteuningsproces begeleidt.

Elke school heeft een goede registratie van de leerlingengegevens in ParnasSys. Dit wordt bewaakt door de administratieve kracht.



Daarnaast wordt er op een effectieve en efficiënte manier ondersteuning geboden door de orthopedagogen die op het stafbureau werkzaam zijn.

Hoe weten/meten we dit

De professionalisering van de medewerkers houden zij bij in Integraal.

Door klassenbezoeken en door de vaardigheidsmeter is de directeur op de hoogte van de kennis en vaardigheden van de leerkracht. De bevindingen van de directeur bespreekt hij met de leerkracht en legt hij vast in het dossier. Dit geldt ook voor eventuele afspraken.

VGPONN stuurt op de kengetallen uit ParnasSys, Integraal en Afas en heeft de beleidscyclus gebaseerd op het bovengenoemde INK-model.

Elke school beschikt over de juiste kengetallen om de PDCA-cyclus te kunnen uitvoeren.

De administratieve kracht van de school zorgt ervoor dat de gegevens van de leerlingen in ParnasSys staan. Het stafbureau zorgt voor de juiste gegevens op het gebied van financiën en personeel, en verwerkt die in overzichten.

Iedere school heeft een Schoolplan dat is gebaseerd op het Strategisch Beleidsplan van de organisatie.

Beleidsvoornemens:

23. leerkrachten en directeuren zijn bekwaam in het analyseren van data;

24. Integraal en ParnasSys worden effectief ingezet voor de ondersteunende processen;

25. de gebruikte systemen (bv. ParnasSys, Integraal, Afas) zijn ingebed in het onderwijs.

Waardering

Waardering door maatschappij

Wij willen dat al onze scholen het basisarrangement toegekend hebben van de inspectie. Wij willen in ons onderwijsaanbod en in de aangeboden (opvang)faciliteiten voldoende onderscheidend zijn, rekening houdend met de wensen/behoefte van ouders en leerlingen. Met ons aanbod van kwalitatief goed onderwijs dat gebaseerd is op de gereformeerde identiteit streven naar een behoud van een marktaandeel overeenkomstig voorgaande jaren.

Waardering door kinderen

Wij willen in de komende planperiode de tevredenheid van leerlingen in midden en bovenbouw onderzoeken. Veiligheid voor ieder kind, een goede sfeer in de groep en een leerklimaat dat ieder kind uitdaagt zijn voor VGPONN belangrijke indicatoren voor leerling-tevredenheid. Daarbij denken we expliciet aan een uitdagende, veilige leeromgeving en het inzetten van digitale leerbronnen.

Waardering door ouders

We vinden het erg belangrijk dat ouders tevreden zijn: immers tevreden ouders zijn ambassadeurs voor de school. Daarom houdt VGPONN tenminste een keer per twee jaar een tevredenheidsonderzoek onder ouders. Veiligheid, aandacht voor normen en waarden, plezierige sfeer, goede en tijdige informatie over de schoolvordering van ieder kind, zijn punten die door ouders erg worden gewaardeerd.

Waardering door personeel

Wij willen dat de medewerkers hun werk met plezier doen en zich uitgedaagd voelen. Daarom meten we iedere vier jaar de tevredenheid van de medewerkers. Uitgangspunt is dat tenminste 95 % van de medewerkers de arbeidsomstandigheden als veilig ervaart, en tenminste 75% van de medewerkers tevreden is over het bevoegd gezag als werkgever, over de ontwikkelmogelijkheden binnen zijn functie en over de wijze waarop de werkgever de medewerkers informeert t.a.v. zaken die voor zijn werk en als werknemer van belang zijn.



Beleidsvoornemens:

26. wij streven naar goede en excellente scholen;

27. bij bijzondere ontwikkelingen of vragen maken wij gebruik van incidentele tevredenheidsmetingen;

Daarnaast meten wij om de vier jaar de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers, met het oog op de zelfevaluatie en het nieuwe strategische beleidsplan;

28. Alle medewerkers zijn er op gericht feedback te ontvangen, daarvan te leren en deze te vertalen naar de praktijk;

Opbrengsten

Omdat het past bij het leven als kind van God zetten we ons elke dag met volle overtuiging in voor ons werk, en we stimuleren de kinderen om datzelfde te doen. We zijn ons ervan bewust dat we in ons leven en werken afhankelijk zijn van de zegen van onze God, en daar vragen we Hem dagelijks om.

Waar staan we voor

VGPONN staat voor kwalitatief goed, geïnspireerd, uitdagend en onderzoekend onderwijs. Onze scholen halen goede resultaten op de leer- en vormingsgebieden. We werken samen met de kinderen aan de ontwikkeling van al hun talenten.

Waar gaan we voor

We gaan voor *'elke dag een stapje beter'*.

Bij elk van de INK organisatie- en resultaatgebieden is aangegeven wanneer welke doelen zijn gehaald. In iedere school wordt gewerkt met de PDCA-cyclus van jaarplan , uitvoering +logboek, zelfevaluatie, opstellen verbeterpunten.

We gaan concreet voor:

- voldoende resultaten op in ieder geval taal en rekenen;
- opbrengsten die zich bevinden op of boven de middengrens van de inspectienormen;
- eindresultaten die vergelijkbaar zijn met het landelijk gemiddelde;
- persoonlijke groei van iedere medewerker en iedere leerling.



Hoe weten/meten we dit

Voor de borging en de continuïteit van processen en kwaliteit is het van groot belang om de ontwikkelingen zorgvuldig te documenteren. Daarom worden ieder half jaar de leerresultaten gemeten en geanalyseerd op groepsniveau en op schoolniveau. Dit wordt vergeleken met de normering van de inspectie en met de doelen van de school. Iedere school heeft in zijn cockpit de gegevens van de inspectie opgenomen (normering, resultateninspectiebezoeken enz.), en ook de gegevens van de tevredenheidsonderzoeken inclusief de daaruit voortvloeiende aandachts- en verbeterpunten.

In de teamvergaderingen worden de opbrengsten van de school besproken en geanalyseerd, in de gesprekkencyclus wordt het persoonlijk functioneren van de medewerkers besproken, en in de managementrapportages leggen de directeuren verantwoording af over de resultaten van hun school en hun leiderschap.

