

Strategisch beleidsplan 2019-2023

SIPOR
Rotterdam



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 De structuur	4
2 Beschrijving van de organisatie	5
2.1 Gegevens	5
2.2 Bestuur	5
2.3 De besturingsfilosofie	6
2.4 De leiding van de scholen	6
2.5 Onze medewerkers	7
2.6 De omgeving	7
3 De missie van SIPOR	8
3.1 De missie	8
3.2 Onze slogan	8
3.3 Onze kernwaarden	9
3.4 Eigen kwaliteit: onze parels	10
3.5 Onze grote doelen	11
4 Trends en ontwikkelingen	12
4.1 Trends en ontwikkelingen	12
5 Sterkte-zwakte-analyse	13
5.1 De SWOT-analyse: het overzicht	13
5.2 De SWOT-analyse: de matrix	13
6 De domeinen	14
6.1 Onderwijs	14
6.2 Personeel	15
6.3 Identiteit	15
6.4 Financiën en beheer	16
6.5 Gebouwen en huisvesting	17
6.6 Organisatie	19
6.7 Kwaliteitszorg	19
6.8 Samenwerken met de ouders en de omgeving	20
6.9 Privacy	21
7 Actiepunten 2019-2023	22
8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	23
9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	24
10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	25
11 Tussenevaluatie en actualisatie februari 2022	26

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Ouders en verzorgers willen verzekerd zijn van een goede toekomst voor hun kinderen. We willen ieder kind de optimale basis meegeven om die goede toekomst te bereiken. De komende vier jaar, de periode van dit strategisch beleidsplan, staat dan ook geheel in het teken van het leggen van een voor elk kind excellente basis om die goede toekomst te realiseren. Daarvoor willen wij goede onderwijskwaliteit realiseren: meetbaar, merkbaar en voelbaar!

We willen met ons onderwijs voorop lopen, niet volgen. Willen de talenten die iedere leerling heeft, tot volle wasdom laten komen. We willen recht doen aan verschillen tussen kinderen. We willen kinderen cognitief, creatief en ervaringsgericht laten leren. We willen hen zo voorbereiden op een tijd die wij nog niet kennen. We willen hen 21st century skills leren. We willen dat onze kinderen een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij.

Meesterschap staat in onze ogen voor onderscheidend uitzonderlijk vakmanschap gecombineerd met passie, liefde en zorg voor onze leerlingen. Dit onderwijs moet plaatsvinden in een omgeving die aansluit bij de wijze waarop vanuit de islam met de kinderen wordt omgegaan.

Onderwijs waaraan vorm wordt gegeven vanuit islamitische levensovertuiging en daarmee aansluit bij het fundament van de Nederlandse samenleving. De islam is niet een religie die je alleen in de moskee kunt belijden, maar is een complete levenswijze. Onze leerlingen worden in deze levenswijze ontwikkeld; leerlingen die een goede basis hebben en goed voorbereid zijn op de toekomst. Onze leerlingen leren niet alleen de Nederlandse taal, rekenen en andere vakken, maar leren ook een brede visie te ontwikkelen als wereldburgers. Zij ontwikkelen een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor de samenleving en hun omgeving. Zij staan voor 'het goede' en verwerpen 'het kwade/de slechte'.

Over wat onder goed onderwijs wordt verstaan, valt veel te zeggen, maar dat het over (veel) meer gaat dan alleen goede cijfers bestaat geen discussie. Ouders/verzorgers en kinderen willen gewoon een leuke, lieve juf of meester. Kinderen willen gezien worden, zich vertrouwd voelen en leren in een aantrekkelijke en uitdagende omgeving. Ouders en verzorgers willen voor hun kinderen dat de kansen optimaal worden benut en het hoogst mogelijke rendement in hun talentontwikkeling wordt gehaald. Daarom vinden we het belangrijk dat alle medewerkers van SIPOR op hoofdlijnen op de hoogte zijn van de onderdelen van dit plan.

Ons strategisch beleidsplan steunt inhoudelijk op de gesprekken die we voerden met onze stakeholders (zie Voorwoord), op een grondige zelfevaluatie die we uitvoerden op basis van ons vorige strategisch beleidsplan en op een zelfevaluatie op basis van het Onderzoekskader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs.

Als SIPOR zijn we trots op onze sterke onderwijsresultaten, de professionaliteit en betrokkenheid van onze leerkrachten, de goede relaties met de omgeving en de overheid en de gezonde financiën. Maar niets vervult ons met meer dankbaarheid dan de talloze oud-leerlingen die, ieder vanuit hun eigen rol, een waardevolle bijdrage leveren aan onze samenleving.

Goed onderwijs voor ieder kind. Daar mag u ons op aanspreken.

Cihan Gerdan

Voorzitter College van Bestuur
Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond
Juni 2019

1.2 De structuur

Ons strategisch beleidsplan is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de schoolleiders, een groot aantal leraren, de GMR, afgevaardigden van de ouders en verschillende externe relaties. Tijdens de vele brainstormsessies in de afgelopen maanden bleef geen stem ongehoord. We zijn dankbaar voor de goede opkomst, de betrokkenheid en het enthousiasme. Nog dankbaarder zijn we voor de gedeelde visie op de toekomst. Natuurlijk waren er verschillen van inzicht (gelukkig wel; tegenspraak brengt ons verder), maar over het grote doel zijn we het eens: we bieden onze kinderen kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs op basis van de islamitische identiteit.

De aandachtspunten die dat opleverde zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken en paragrafen van ons strategisch beleidsplan. In ons strategisch beleidsplan beschrijven we onze organisatie (hoofdstuk 2), onze missie en visie(s) (hoofdstuk 3) de trends en ontwikkelingen die de komende jaren een rol gaan spelen in ons onderwijs (hoofdstuk 4), onze sterke kanten en onze aandachtspunten (hoofdstuk 5), en tenslotte - in hoofdstuk 6 - de beleidsthema's die we belangrijk vinden voor onze stichting en onze scholen: (1) Onderwijs, (2) Personeel, (3) Identiteit, (4) Financiën en beheer, (5) Gebouwen en huisvesting, (6) Organisatie, (7) Kwaliteitszorg en (8) Samenwerken de met ouders en de omgeving en (9) Privacy.

Per beleidsthema beschrijven we onze uitgangspunten en onze aandachtspunten (verbeterdoelen) op zowel bovenschools, als op schoolniveau. De aandachtspunten op bovenschools niveau hebben we opgenomen in een groslijst (A) met daarbij een opdeling naar de vier jaarplannen (jaarverslagen). De aandachtspunten op schoolniveau zijn ook opgenomen in een groslijst (B) en deze worden –op basis van keuzes- meegenomen in de schoolplannen van de scholen.



2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van het bestuur	
Naam van het bevoegd gezag	Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond
Bestuursnummer	30731
College van Bestuur	Cihan Gerdan
Adres	Paradijsplein 1
Postcode	3034 SL
Plaats	Rotterdam
Website-adres	www.sipor.nl
Telefoon	010 - 495 15 80
E-mailadres	c.gerdan@sipor.nl

Gegevens van de scholen

Naam school	Brinnr.	Adres	Plaats
Al-Ghazali	22NT	Van Lennepstraat 17	3027 SP Rotterdam
Ibn-i Sina	23GW	Zegenstraat 120	3082 XZ Rotterdam
Ikra	27YJ	Spirea 3	3317 JP Dordrecht
Noen	31CJ	Paradijsplein 1	3034 SL Rotterdam
Risala	31JX	Hollandsestraat 74	3074 TM Rotterdam

2.2 Bestuur

SIPOR is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit vijf basisscholen. De scholen zijn gehuisvest in 5 schoolgebouwen. De Ibn-i Sina heeft tijdelijk enkele lokalen in een VO-school. Samen met de gemeente wordt gezocht naar een permanente oplossing. Per 1 oktober 2018 telde onze stichting 1847 leerlingen en 210 personeelsleden, daarvan was 12% man en 88% vrouw. Het toezicht en het bestuur van onze stichting werken sinds 2008 met een code voor goed bestuur, daarom is er sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit zeven personen. Het College van Bestuur bestaat uit één persoon; de heer C. Gerdan geeft leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in twee samenwerkingsverbanden; Rotterdam en Dordrecht. Verder is onze stichting lid van de landelijke koepelorganisatie voor islamitisch onderwijs de ISBO.

2.3 De besturingsfilosofie

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO). Bij de besturing van de organisatie gaan we uit van een aantal kernwaarden (zie 2.3) die van belang zijn voor de competenties en het gedrag van onze medewerkers:

- Verbinding: zorgen voor actieve betrokkenheid en medeverantwoordelijkheid
- Inspiratie: motiverend om het beste uit zichzelf te halen
- Vertrouwen: een relatie en acties waar vertrouwen uit spreekt
- Ambitie: uitdaging om voortdurend te werken aan kwaliteitsverbetering

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door:

- Het eigenaarschap ligt zo laag mogelijk in de organisatie
- We geven maximaal ruimte voor ontwikkeling
- We streven naar synergie door samenwerking
- We focussen met name op de (kwaliteit van) onderwijs
- Solidariteit vinden we een kernwoord dat past bij onze organisatie

2.4 De leiding van de scholen

Onze stichting heeft vijf scholen. Iedere school wordt geleid door een directeur. De directeur is tevens voorzitter van de schoolleiding, waarin naast de directeur bijvoorbeeld de bouwcoördinatoren/leerjaarcoördinatoren en de IB'ers functioneren. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder "schoolleiding".

Alle directeurs hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeurs participeren in het bovenschools managementteam (BMT). Alle directeurs werken met een portefeuille, zoals personeelszaken, financiën, WMK, PR, Rotterdams Onderwijsbeleid (ROB) en huisvesting

Bovenschools Management Team

Dhr. C. Gerdan, voorzitter

Mw. N. Belah, directeur Al-Ghazali

Dhr. A. Durmus, directeur Ibn-i Sina

Dhr. S. Salem, directeur Ikra

Mw. F. Kocak, directeur Noen

Mw. A. Arabou, directeur Risala

2.5 Onze medewerkers

Onze medewerkers - zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend - zijn betrokken en ambitieus. Ze stellen zich samen-lerend op en ze tonen eigenaarschap. Het streven naar kwaliteitsverbetering is vanzelfsprekend: ze willen voorop lopen, ze zijn ambitieus en ze nemen geen genoegen met middelmaat. In het kader van eigenaarschap worden de medewerkers uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van de school en de eigen ontwikkeling.

Alle scholen van SIPOR zijn op weg om Professionele Leergemeenschappen (PLG's) te worden. Dit betekent dat we samen leren. Zowel met onze leerkrachten als met leerkrachten onder elkaar. Het beleid is gericht op de ontplooiing van het kind en het realiseren van de best mogelijke resultaten. We voeren continu verbeteringsslagen door en benutten optimaal het beschikbare talent binnen onze organisatie. Daartoe intensiveren we ook actief de samenwerking tussen SIPOR-scholen onderling. Zoals we gewend zijn, blijven we de voortgang meetbaar toetsen met enquêtes onder personeel.

Aan aanwas van nieuwe leerlingen hebben SIPOR-scholen nooit een gebrek gehad. Wel hebben wij, net als alle andere scholen in Nederland, nu (2019) te maken met een lerarentekort. In de periode 2019-2023 werken we ons eigen lerarentekort weg, door o.a. . We hebben in 2024 de beschikking over voldoende bevoegde, vakbekwame en gemotiveerde docenten. Om meer leerkrachten aan SIPOR te binden, halen we de banden aan met de diverse pabo-opleidingen in Nederland, met daarbij bijzondere aandacht voor studenten met een islamitische achtergrond. We trekken jonge leerkrachten aan met ons sterke imago: een professionele organisatie, goede resultaten en een aantrekkelijke leer- en werkomgeving.

Het ziekteverzuim van SIPOR wordt meetbaar gereduceerd. Op dit moment (2019) ligt het ziekteverzuim van SIPOR-scholen boven het landelijke gemiddelde. Hier gaan wij vóór 2024 verandering in brengen. Als scholen gaan we werken aan een vitaliteitsbeleid voor ons personeel. SIPOR zet in op duurzame inzetbaarheid door het scheppen van voorwaarden en mogelijkheden die dit mogelijk maken. Doelstelling is om toe te werken naar gezond en vitaal personeel, waardoor het ziekteverzuim daalt, personeel gelukkiger is in het werk en mensen graag bij SIPOR willen (blijven) werken.

2.6 De omgeving

Onze stichting speelt een prominente en invloedrijke rol in de regio. Daar waar mogelijk zoeken we samenwerking om op te komen voor de belangen van onze leerlingen, de ouders en de medewerkers. We willen ons als stichting onderscheiden door creatieve oplossingen te verzinnen vanuit onze identiteit voor zaken die 'anderen' beschouwen als 'problemen'. Onze stichting streeft er bewust naar om medewerkers te plaatsen op voor ons strategisch belangrijke posities. We beschouwen de onderwijswereld niet vanaf de zijkant; we nemen daar waar mogelijk initiatief, we willen nadrukkelijk meedoen.

Het Rotterdams Onderwijs Beleid (ROB) is één van de externe ontwikkelingen die van invloed is op ons beleid. Andere ontwikkelingen, zoals Passend Onderwijs en de overheveling van Jeugdzorg naar de gemeente, krijgen betekenis voor het werk in en rond onze scholen. De invoering van Passend Onderwijs betekent voor ons een heroriëntatie op het zorgbeleid binnen de scholen en mogelijk de oprichting van nieuwe vormen van gespecialiseerd onderwijs.

3 De missie van SIPOR

3.1 De missie

Wij willen onze leerlingen vormen tot betrokken wereldburgers door het bieden van kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs vanuit de islamitische identiteit.



3.2 Onze slogan

De slogan van SIPOR luidt: **Geloof in onderwijs.**

Onze slogan heeft een dubbele betekenis: Geloof betekent in de eerste plaats vertrouwen in een goede afloop en in de toekomst. In de tweede plaats laat de slogan zien dat we werken vanuit de islamitische identiteit.

Onze slogan geeft naast ons logo, onze huisstijl en onze naam de herkenbaarheid van ons als organisatie weer.

3.3 Onze kernwaarden

De basis van ons onderscheidend vermogen zijn de kernwaarden die wij als leidraad hanteren bij het nemen van beslissingen in onze dagelijkse praktijk. Deze kernwaarden vormen het succes en zijn de belangrijkste waarden van onze organisatie. Kernwaarden worden ook wel basiswaarden genoemd. Kernwaarden zien we ook wel als het ethisch kompas van onze organisatie, het geeft aan wat we nastrevenswaardig vinden. Het geeft dus ook een beeld van de identiteit van onze organisatie. Ze beschrijven wat onze organisatie bijzonder maakt ten opzichte van andere organisaties. Op die manier leidt het leven van de kernwaarden tot gedrag dat in lijn is met de visie en strategie. Kernwaarden zijn dus diep verankerde overtuigingen die ons beeld en ons oordeel filteren over onszelf en over anderen. De kwaliteiten die we bezitten zeggen vooral waar we goed in zijn en hoe we dingen doen. De kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie(s).

Onze kernwaarden zijn:

1. Godsbesef / Taqwa (vroomheid)

In zijn omvattende betekenis is taqwa de beste maatstaf voor iemands adel en waarde. Daarom is vroomheid de belangrijkste taak van de mens.

2. Oprechtheid

Oprecht en oprechtheid is een kernwaarde en een kwaliteit. Oprecht is welgemeend. Iemand die oprecht is, heeft geen bijbedoelingen, geen verkeerde bedoelingen. Oprechtheid bevat ook de kernkwaliteiten zoals eerlijkheid, transparantie, betrouwbaarheid, etc.

3. Solidariteit

Solidariteit betekent dat we het voor elkaar opnemen. We houden rekening met elkaar en we weten dat anderen dat ook met ons doen. Solidariteit gaat verder dan rechtvaardigheid. Kortom, gemeenschapszin, eendracht, innige verbondenheid. Daar gaat het om.

4. Professionaliteit

Binnen SIPOR zijn we gericht op het bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van alle personeelsleden. Professionaliteit zorgt ervoor dat wij ons vak goed uitoefenen, dat wij ons blijven ontwikkelen, dat wij intensief samenwerken binnen en buiten de organisatie en dat wij onze leerlingen en medewerkers maatwerk in een veilige leer- en werkomgeving bieden. Wij maken gebruik van elkaars expertise.

5. Toekomstgericht

Ons onderwijs is vernieuwend en hanteert diverse werkvormen. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt, en digitale leermaterialen worden dagelijks ingezet in het primaire proces. De organisatie is voortdurend bezig zichzelf te verbeteren. We grijpen kansen aan wanneer zij zich voordoen en wanneer zij passen binnen de mogelijkheden van de organisatie. We spelen in op maatschappelijke ontwikkelingen.

3.4 Eigen kwaliteit: onze parels

Vanzelfsprekend zorgt onze stichting voor basiskwaliteit. Onze financiën zijn op orde en onze scholen leveren de verwachte kwaliteit (zie de uitslagen van de zelfevaluatie). Onze ambities reiken verder dan het leveren van basiskwaliteit: we willen ook toegevoegde waarde hebben, we willen ook de basiskwaliteit ontstijgen. Ons bestuur heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels.



	Parel	Standaard
♦	Ouderbetrokkenheid	KA3 - Verantwoording en dialoog
♦	Veiligheid	SK1 - Veiligheid
♦	(Wereld)burgerschap	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties
♦	Professionalisering leerkrachten	OP3 - Didactisch handelen
♦	Sterke focus op kwaliteit	KA2 - Kwaliteitscultuur
♦	Alle SIPOR-scholen financieel gezond	FB1 - Continuïteit [bestuur]

3.5 Onze grote doelen

Op basis van ons gehele strategische beleidsplan hebben we een aantal grote gedurfde doelen vastgesteld. Deze grote doelen vormen de leidraad voor de komende vier jaar. De aandachtspunten die we oppakken, willen we steeds verbinden met onze “grote doelen”. De scholen zullen in hun schoolplan een koppeling beschrijven tussen de hieronder geformuleerde speerpunten en de eigen grote gedurfde doelen.

De SIPOR-scholen zijn Nederlandse basisscholen op islamitische grondslag. Onze scholen staan voor een onontgonnen, braakliggend terrein, waar alle vormen van ontwikkeling mogelijk zijn. Kinderen kunnen zich hier breed ontplooiën op alle aspecten van hun persoonlijkheid.

Meesterschap staat in onze ogen voor onderscheidend excellent vakmanschap gecombineerd met passie, liefde en zorg voor onze leerlingen. Dit onderwijs moet plaatsvinden in een omgeving die aansluit bij de wijze waarop vanuit de islam met de kinderen wordt omgegaan. Onderwijs waaraan vorm wordt gegeven vanuit islamitische levensovertuiging en daarmee aansluit bij het fundament van de Nederlandse samenleving. De islam is niet een religie die je alleen in de moskee kunt belijden, maar is een complete levenswijze. Onze leerlingen worden in deze levenswijze ontwikkeld; leerlingen die een goede basis hebben en goed voorbereid zijn op de toekomst. Onze leerlingen leren niet alleen de Nederlandse taal, rekenen en andere vakken, maar leren ook een brede visie te ontwikkelen als wereldburgers. Daartoe ontwikkelen zij ontwikkelen een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor de samenleving en hun omgeving. Zij staan voor ‘het goede’ en verwerpen ‘het kwade/de slechte’.

Waar gaan we voor? (gewaagde doelen)

Op onze scholen zeggen kinderen:

- Ik ken mezelf en ik weet wie mijn schepper is en wie Zijn Rasool is (Godsbesef en zelfbewustzijn)
- Ik kom naar school om veel te leren
- Ik voel me hier thuis (veiligheid)
- Ik ben betrokken (betrokkenheid)
- We doen het samen (solidariteit)
- Ik onderzoek en ik leer (ontdekkend leren en toekomstgericht)
- Ik ben eerlijk naar mezelf en naar iedereen (oprecht)

Op onze scholen zeggen ouders:

- Ik ben betrokken
- Ik weet wat mijn kind leert
- We doen het samen
- Ik word gehoord

Op onze scholen zeggen leerkrachten:

- We doen het samen
- Ik ben trots op wat we samen bereikt hebben
- Ik zie en benut kansen
- Ik stel grenzen
- Ik communiceer duidelijk

	Speerpunten
1.	SIPOR-scholen zijn gehuisvest in eigentijdse en aantrekkelijke schoolgebouwen.
2.	Wij hebben voldoende bevoegde en vakbekwame leerkrachten voor de klas.
3.	De islamitische identiteit is in alle vakken geïntegreerd.
4.	Het ziekteverzuim van de scholen ligt onder het landelijke gemiddelde.
5.	Minimaal twee SIPOR-scholen ontwikkelen zich de komende periode tot GOEDE scholen.
6.	De SIPOR-leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau zoals aangegeven in de doelen van de scholen.

4 Trends en ontwikkelingen

4.1 Trends en ontwikkelingen

Onze organisatie heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen (hoofdstuk 4). Daarnaast beschikken we over een missie, kernwaarden en zogenaamde streefbeelden (hoofdstuk 5) en verschillende visies (hoofdstuk 6). Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze “omgeving” (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

1. Sterk toenemende aandacht voor veiligheid.
2. Het bestuur moet zicht hebben op de (extra) kwaliteit van de scholen.
3. De bestuurs gesprekken met de Inspectie van het Onderwijs.
4. Toenemende aandacht voor mediawijsheid.
5. Aandacht voor de zogenaamde 21st century skills.
6. Educatief partnerschap wordt steeds belangrijker.
7. Aandacht voor duurzaamheid.
8. Wetgeving m.b.t. privacy (AVG).
9. Groei leerlingenaantal: het aantal leerlingen blijft overal groeien.
10. Blijvende inzet op gebied van burgerschap en sociale integratie.

Op basis van gemaakte keuzes hebben we een aantal speerpunten voor onze stichting en de scholen vastgesteld.



Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het oprichten van nieuwe scholen wegens veel belangstelling voor islamitisch onderwijs.	gemiddeld
Actiepunt scholen	Prioriteit
Huisvesting van Ikra, Risala en Ibn-i Sina.	hoog

5 Sterkte-zwakte-analyse

5.1 De SWOT-analyse: het overzicht

In een SWOT-analyse worden de sterktes en zwaktes in een matrix gekoppeld aan de kansen en bedreigingen. Een SWOT maakt inzichtelijk op welke ontwikkelingen SIPOR kan inspelen en waar we moeten borgen en versterken. De matrix dient als basis voor de strategische doelen van SIPOR.



5.2 De SWOT-analyse: de matrix

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt:

- Kansen vs. Sterkten: inspelen op een kans door middel van een sterkte
- Kansen vs. Zwakten: de zwakte versterken om in te kunnen spelen op een kans
- Bedreigingen vs. Sterkten: de sterkte gebruiken om een bedreiging te weren
- Bedreigingen vs. Zwakten: de zwakte versterken om een bedreiging te weren

De combinatie van sterke kanten en kansen biedt mogelijkheden die vrij eenvoudig zijn te realiseren. De combinatie van sterke kanten en bedreigingen maakt ons ervan bewust, dat wij niet achterover kunnen leunen. Juist hier is werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat we behouden wat we als sterk ervaren. De combinatie van zwakke punten en kansen maakt de aspecten inzichtelijk waar we aan moeten gaan werken, maar die niet eenvoudig zullen zijn. Deze zaken zullen veel energie vragen van alle betrokkenen. Tenslotte: de combinatie zwakke punten en bedreigingen laat ons zaken zien die met urgentie moeten worden aangepakt.

6 De domeinen

6.1 Onderwijs

Onderwijs en ondersteuning geven is de kernactiviteit van onze scholen. We gaan daarbij uit van het principe: “de leraar doet er toe”. De scholen van onze stichting richten zich primair op de kennis en de vaardigheden die nodig zijn om de basisvakken (Nederlands en rekenen en wiskunde) goed te beheersen. Daarnaast vinden we de brede vorming en de persoonsvorming van belang. Daartoe dragen de SIPOR-scholen zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van burgerschap en sociale integratie. In alle gevallen werken de scholen doelgericht. De leraren verzamelen data (uitkomsten van toetsen en observaties), analyseren deze en stellen vervolgens hun handelen bij. Op alle scholen wordt handelingsgericht gewerkt: daar waar mogelijk houden de leraren rekening met de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In het schoolondersteuningsprofiel van de scholen staat beschreven hoe de scholen gestalte geven aan de zorg en begeleiding, en wat de mogelijkheden zijn voor extra-begeleiding.

Wij geven vanuit onze identiteit invulling aan de negen leergebieden:

1. Digitale geletterdheid
2. Engels, moderne vreemde talen
3. Nederlands
4. Rekenen en wiskunde
5. Burgerschap
6. Bewegen en sport
7. Cultuur
8. Mens en natuur
9. Mens en maatschappij



	Kwaliteitsindicatoren
1.	De scholen scoren voldoende op indicator zicht op ontwikkeling.
2.	De scholen beschikken over een onderwijskundig concept.
3.	De leraren werken vanuit het onderwijskundig concept van de school.
4.	De scholen realiseren opbrengsten die boven de vastgestelde normen liggen.
5.	Onze scholen hebben sterke onderwijskundige schoolleiders.
6.	Onze schoolteams zijn gericht op versterking van de kwaliteit.

6.2 Personeel

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van een school. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor de resultaten van de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn. Dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding.

De schoolleiding bevordert een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand. Daartoe willen wij in ons personeelsbeleid bijzondere aandacht schenken aan de arbeidsmarktpositie en het loopbaanperspectief van jonge mannen, vrouwen in de schoolleiding, minder validen en van allochtonen. Mits in overeenstemming met de identiteit. Van deze leerkrachten vragen we op z'n minst een basiskennis van de islam.

Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak-functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De directies van de scholen werken vanuit het concept onderwijskundig leiderschap.
2.	De directies van de scholen hanteren de afgesproken gesprekkencyclus.
3.	Alle medewerkers zorgen voor een leercultuur op school.
4.	De directies van de scholen hebben zicht op de kwaliteit(en) van de individuele medewerkers.
5.	De directies van de scholen hebben zicht op de kwaliteit(en) van het team als geheel.

6.3 Identiteit

SIPOR is een stichting van vijf basisscholen op islamitische grondslag. Ons onderwijs richt zich op cognitieve, de sociale en de brede ontwikkeling van de leerlingen. In het kader van de sociale ontwikkeling hechten we veel waarde aan de ontwikkeling als persoon, aan de omgang met zichzelf, de ander en de omgeving. Wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Het onderwijs helpt leerlingen te ontdekken wie ze zijn en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zich tot anderen en de wereld om hen heen verhouden. Ze ervaren dat ze trots mogen zijn op wat ze gemaakt of geleerd hebben. Leerlingen leren zelfstandig keuzes maken en verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen handelen. Ze ontwikkelen een ondernemende, initiatiefrijke houding: ze worden weerbaar (gemaakt), krijgen zelfvertrouwen en leren dat het plezierig is om samen met anderen tot een mooi resultaat te komen.

Alle scholen besteden gericht aandacht aan sociale ontwikkeling en burgerschap. Het is ons doel, dat de leerlingen in

onze Nederlandse samenleving kunnen participeren als volwaardige burgers. Om leerlingen te helpen verantwoordelijke burgers te worden, leren ze kritisch na te denken en probeert het onderwijs ze verantwoordelijkheid bij te brengen voor hun eigen handelen, of het nu gaat om duurzaamheid, hun eigen gezondheid, hun leefomgeving of hun financiële mogelijkheden. Ze leren zich internationaal te oriënteren en verder te kijken dan de grens van hun stad of land.

Islamitisch gedrag (Akhlaak) staat bij elke school hoog in het aanzien. Als (onderwijzend) personeel vertonen wij dit gedrag aan onze leerlingen. Leerlingen krijgen aangeleerd wat Akhlaak in de praktijk inhoudt. Onze levensbeschouwelijke identiteit is zichtbaar op alle scholen. Bovenal is onze identiteit merkbaar bij alle betrokken partijen. Scholen hebben een gedragscode die duidelijk en concreet is. Uit deze code blijkt wat wij op basis van ons geloof van elkaar verwachten. Op SIPOR-scholen zijn we niet slechts moslims in cultuur of achtergrond. Ons denken, ons doen en ons laten is geworteld in ons geloof. Akhlaak is daarbij onze voortdurende toetssteen en daar mogen wij elkaar op aanspreken.

Op onze scholen komt ons doen en laten overeen met ons geloof. Bij SIPOR handelen we vanuit een oprecht hart. We zijn integer en betrouwbaar. Als personeel vertonen we voorbeeldig gedrag. Daarmee inspireren we op positieve wijze onze scholieren. Aan het gedrag van elke oud-leerling moet de buitenwereld straks kunnen zien: 'Die jongen/dat meisje heeft vast op een SIPOR-school gezeten!'

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De scholen besteden expliciet aandacht aan persoonsvorming.
2.	De scholen beschikken over een geschikte methode voor godsdienstonderwijs.
3.	Alle leerkrachten beschikken over basiskennis Islam.
4.	Alle godsdienstleerkrachten werken met het IGDI-model.
5.	De leerkrachten integreren identiteit in alle vakken.
6.	De scholen organiseren minimaal één project per jaar over identiteit.

6.4 Financiën en beheer

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel "maken" de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid hoogfrequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

SIPOR heeft een sluitende, solide en realistische begroting. Deze is gekoppeld aan het beleid zoals verwoord in dit strategisch beleidsplan. Wij werken met een jaarlijks sluitende begroting én meerjarenbegrotingen op totaalniveau per school. Dit betekent, zoals we gewend zijn, dat elke school financieel zelfstandig is met inachtneming van het principe dat de kwaliteit voor de financiën uit gaat. Elke SIPOR-school bouwt voldoende reserves (weerstandsvermogen) op om onvoorziene financiële tegenvallers zelf te kunnen opvangen. Directeuren leggen over hun begroting verantwoording af aan het college van bestuur.

De begroting van SIPOR en de actuele financiële situatie zijn inzichtelijk voor alle stakeholders. We zijn volledig transparant, waardoor docenten, ondersteunend personeel, ouders en overheid weten hoe het er financieel met SIPOR voorstaat. Verrassingen op financieel gebied kennen we derhalve niet. De besteding van middelen, zoals subsidies, worden apart inzichtelijk gemaakt en bewaakt.

Wij gaan bewust en zorgvuldig om met de middelen die ons van overheidswege ter beschikking worden gesteld. We houden ruimte voor de inzet van externe deskundigen, maar maken ook zoveel mogelijk gebruik van de kennis en kunde die binnen de SIPOR-scholen aanwezig zijn.

SIPOR kan gelukkig al jarenlang bogen op een solide financiële situatie. De begrotingen zijn sluitend en we hebben genoeg reserves in kas. Zoals eerder in dit plan te lezen is, ziet SIPOR zich de komende jaren gesteld voor diverse kansen en uitdagingen. In de komende vier jaar maken we gezamenlijk concrete plannen over de inzet van (een deel van) de reserves van SIPOR. De reserves worden ingezet om de strategische doelen van dit plan te realiseren. Een sluitende begroting zal dan niet altijd lukken.



	Kwaliteitsindicatoren
1.	Alle scholen werken in het kader van het strategisch beleidsplan met een beleidsrijke begroting.
2.	De solvabiliteit 2 bedraagt minimaal 50%.
3.	De liquiditeit bedraagt minimaal 1,5.
4.	De rentabiliteit ligt tussen -2% en + 5%.
5.	Het weerstandsvermogen ligt tussen de 20% en 40%.
6.	De huisvestingsratio is minder dan 10%.

6.5 Gebouwen en huisvesting

De schoolgebouwen en de schoolpleinen vormen het visitekaartje voor de huidige en de potentiële ouders; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. En de samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen. Onze gebouwen (scholen) en de bijbehorende schoolpleinen zijn modern, veilig en gedeeltelijk (al) duurzaam. Het onderhoud, de inrichting en de uitstraling wijzen op kwaliteit en professionaliteit. In het kader van onderwijsvernieuwing (m.n. zelfstandig samenwerken, groepsopdrachten etc.) en passend onderwijs is er in toenemende mate behoefte aan een andersoortige indeling van de scholen. Wat vroeger een aantal lokalen was, wordt meer en meer een gebouw met een grote hoeveelheid kleinere en flexibel te gebruiken, multifunctionele ruimtes. Ruimtes die gebruikt kunnen worden voor, onder en na schooltijd. We moeten vooral inzetten op het aanpassen van de scholen aan de eisen van de toekomst. Dat is niet eenvoudig, omdat niet alle scholen behoren tot het economisch eigendom van de stichting. We willen (daarom) in gesprek gaan met de gemeente om mee te denken over de eisen die we mogen (moeten) stellen aan een modern schoolgebouw. Dat vraagt naast visie ook om middelen en (dus) een meerjareninvesteringsplan.

Voor het onderhoud aan de schoolgebouwen wordt in deze periode van het strategisch beleidsplan 2019-2023

wederom gebruikgemaakt van meerjarige onderhoudsplannen (MOP's). Er wordt gewerkt met een twintigjarige planperiode. Jaarlijks wordt een vast bedrag toegevoegd aan een voorziening waaruit het onderhoud wordt betaald. Om de twee jaar worden de MOP's geactualiseerd en indien nodig de dotaties aangepast.

Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen willen we met name inzetten op duurzaamheid. We willen van onze gebouwen duurzame gebouwen maken, gedefinieerd vanuit de begrippen People, Planet en Profit. We streven naar veilige, schone en gezonde gebouwen waar het voor iedereen prettig (samen) werken en leren is. Gebouwen met een prettig binnenklimaat en met flexibele, multi-functionele ruimtes (People). We hebben de ambitie om de gebouwen zorgvuldig in te passen in de omgeving, om verantwoord en duurzaam om te gaan met materialen, om hergebruik te stimuleren en om te zorgen voor een laag en zuinig energie- en watergebruik (Planet). Tenslotte: we streven naar reële en verantwoorde investerings- en exploitatiekosten (zie ons meerjarenonderhoudsplan), naar het benutten van leegstand en naar het steeds vragen naar concurrerende offertes voor onderhoud e.d. (Profit).



Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze scholen zijn gehuisvest in eigentijdse, veilige, goed onderhouden en aantrekkelijke gebouwen.
2.	Bij onderhoud, vervanging en aanpassingen wordt tenminste voldaan aan het programma van eisen Frisse scholen klasse C.

6.6 Organisatie

Onze stichting bestaat uit vijf scholen. De schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk voor de eigen school en het eigen beleid. In die zin is er binnen onze stichting sprake van decentraal beleid. Maar niet voor niets zijn wij één stichting: daar waar mogelijk en wenselijk stemmen we beleid op elkaar af en is er meer sprake van centraal beleid. Onze visie luidt: de stichting (het bureau) is er voor de scholen en niet andersom. De stichting (het bestuur – het bureau) ondersteunt de scholen en stimuleert ze om kwaliteit te leveren.

Onze stichting wil ondernemend zijn: willen een invloedrijke speler zijn in de regio en voorop lopen daar waar het gaat om onderwijsinnovaties. Daarom zijn we gericht op het ontdekken van kansen vernieuwingen en verbeteringen en op het oplossen van problemen (die wij zien als kansen). Kernwoorden daarbij zijn: creativiteit, initiatief en proactief handelen. We nemen geen genoegen met middenmoot, met een zesje; we stellen hoge doelen en we streven naar excellentie.

Bij een excellente organisatie hoort een zeer goede communicatievoorziening, openheid en transparantie en een sterke gerichtheid op verbinding (maken) met partners. Een specifiek punt van aandacht is de belangenbehartiging in de politiek, vanwege de zichtbaarheid en de naamsbekendheid van onze organisatie.

6.7 Kwaliteitszorg

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de management-rapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden - na analyse - verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen "tegenspraak" georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen.

Met betrekking tot de kwaliteitszorg gaat onze stichting uit van de volgende prestatie-indicatoren:

1. Onze scholen halen stabiele eindscores die ruim voldoen aan de normen.
2. Op onze scholen is meer dan 80% van de leerlingen, leerkrachten en ouders tevreden over de veiligheid op school.
3. Op onze scholen is meer dan 80% van de leerlingen, leerkrachten en ouders tevreden over de school.
4. De scholen hebben een basisarrangement (Inspectie van het Onderwijs) en twee van de scholen hebben het predicaat GOED.
5. Het ziekteverzuim is lager dan 4%.
6. De scholen werken met een degelijk systeem voor kwaliteitszorg.
7. Er heerst in onze scholen een herkenbare kwaliteitscultuur.
8. De scholen leggen verantwoording af over hun resultaten en zijn daarover in dialoog met hun omgeving.

6.8 Samenwerken met de ouders en de omgeving

Wij vinden de betrokkenheid van de ouders/verzorgers bij onze scholen van groot belang. Ouders zien wij als educatieve partners; hun inbreng bij de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de scholen onontbeerlijk. Onze scholen beseffen, dat we de handen ineen moeten slaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en ontwikkelproces. De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen -specifieke verantwoordelijkheid- hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid. Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten. De ouders zijn bereid om bewust tijd te besteden aan de ontwikkeling van hun kind en de leraren richten zich op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om effectief met ouders om te gaan. Naast ouders zien we ook de voorschoolse educatie, het voortgezet onderwijs, de jeugdzorg etc. als samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Samen met anderen willen we daaraan een bijdrage leveren.

Op onze scholen hebben leerkrachten en ouders een open relatie met elkaar. De verwachtingen zijn over en weer bekend. Leerkrachten kennen de wensen en aandachtspunten van ouders, en ouders weten waar leerkrachten mee bezig zijn. Zij kennen ook de leerdoelen van hun kind en in welke fase van de ontwikkeling die zich bevindt. Om dit te bereiken, worden er regelmatig gespreksavonden of ouderochtenden georganiseerd, waarin ouders en docenten elkaar kunnen ontmoeten en kunnen bijpraten. Ouders en leerkrachten mogen van elkaar verwachten dat belangrijke zaken altijd met elkaar worden gedeeld. De persoonlijke ontwikkeling van het kind is daarbij altijd leidend.

Samenwerken met de omgeving:

- De scholen dragen zorg voor onderwijs gericht op bevordering van burgerschap en integratie.
- De scholen hebben een visie op burgerschap en integratie en werken daar planmatig aan.
- De scholen leggen verantwoording af over deze visie en de manier waarop ze daar invulling aan geven.
- De scholen gaan na of de beoogde doelen voor burgerschap en integratie worden gehaald.
- De scholen stemmen hun aanbod af op specifieke omstandigheden in en rond de school.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Iedere school beschikt over een visie op het samenwerken met (de) ouders.
2.	De scholen horen de ouders, zien de ouders en nemen de ouders serieus.
3.	De directie en de leraren zijn zichtbaar, bereikbaar en aanspreekbaar door ouders.
4.	De scholen betrekken de ouders bij de schoolontwikkeling.
5.	De leraren en de ouders zijn gericht op de gezamenlijke ontwikkeling van het (hun) kind.
6.	Iedere school draagt zorg voor onderwijs gericht op bevordering van burgerschap en integratie.

6.9 Privacy

Wij bieden onze leerlingen een veilige leeromgeving en onze medewerkers een veilige werkplek. Een goede en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens binnen de school is daarvoor een randvoorwaarde.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), in werking getreden in 2016, stelt nieuwe en verdergaande eisen aan de omgang met persoonsgegevens. Per 25 mei 2018 wordt er door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gehandhaafd.

Met het AVG wordt beoogd dat op de scholen van SIPOR de verwerking van persoonsgegevens plaatsvindt conform de Verordening, de implementatiewet Verordening, sectorgedragscodes, sectorbeveiligingscodes en organisatie-specifieke (interne) regelingen.

Dit houdt onder andere in dat:

1. de persoonlijke levenssfeer van betrokkene wordt beschermd tegen onrechtmatige verwerking en/of misbruik van die gegevens, tegen verlies en tegen het verwerken van onjuiste gegevens;
2. wordt voorkomen dat persoonsgegevens worden verwerkt voor een ander doel dan het doel waarvoor ze verzameld zijn; en
3. de verwerkingen niet leiden tot een hoog risico voor de betrokkenen.

Er is reeds in 2017 een handboek Privacyreglement afgenomen en stappenplan opgesteld om de AVG te implementeren in de organisatie. Er zijn in 2018 door de ISBO vier teambijeenkomsten georganiseerd over de gevolgen van de AVG en de uitwerking daarvan binnen SIPOR.

Inmiddels is zowel de interne functionaris gegevensbescherming als de externe functionaris gegevensbescherming aangesteld. Tevens zijn alle verwerkersovereenkomsten 'AVG-proof' gemaakt.

Het College van Bestuur zal in samenspraak met de interne functionaris gegevensbescherming passende maatregelen ten uitvoer leggen en verantwoording afleggen over het gevoerde beleid aan de ouder- en personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en aan de Raad van Toezicht.



Kwaliteitsindicatoren	
1.	Iedere school beschikt over een privacyreglement.
2.	Iedere school waarborgt de privacy van leerlingen en persoonsgegevens.
3.	Iedere school beschikt over afspraken over de leerlinggegevens.
4.	Iedere school heeft de rechten van ouders m.b.t. privacy beschreven.

7 Actiepunten 2019-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	SIPOR-scholen zijn gehuisvest in eigentijdse en aantrekkelijke schoolgebouwen.	gemiddeld
	Wij hebben voldoende bevoegde en vakbekwame leerkrachten voor de klas.	hoog
	De islamitische identiteit is in alle vakken geïntegreerd.	gemiddeld
	Het ziekteverzuim van de scholen ligt onder het landelijke gemiddelde.	hoog
	Minimaal twee SIPOR-scholen ontwikkelen zich de komende periode tot GOEDE scholen.	gemiddeld
	De SIPOR-leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau zoals aangegeven in de doelen van de scholen.	hoog

8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 30731
Naam: SIPOR
Adres: Paradijslaan 1
Postcode: 3034 SL
Plaats: Rotterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 30731
Naam: SIPOR
Adres: Paradijslaan 1
Postcode: 3034 SL
Plaats: Rotterdam

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 30731
Naam: SIPOR
Adres: Paradijslaan 1
Postcode: 3034 SL
Plaats: Rotterdam

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

Addendum tussenevaluatie en actualisatie februari 2022

In het najaar van 2021 is dit Strategisch Beleidsplan tussentijds geëvalueerd. Vertegenwoordigers van verschillende gremia, waaronder CVB, directies, medewerkers, leden van de RVT en de GMR hebben zich gebogen over de voortgang van het beleid. Zij hebben het bestaande beleid beoordeeld en zijn over het plan en de resultaten met elkaar in gesprek gegaan. We hebben grondig naar onszelf en naar onze omgeving gekeken. Het heeft geleid tot enerzijds - uiteraard - een voortzetting van het beleid, maar ook tot actualisering van inzichten en standpunten. Nieuwe speerpunten voor de nabije toekomst zijn geformuleerd.

Dit Strategisch Beleidsplan van SIPOR is geformuleerd in 2019. Toen was nog niet te voorzien dat de wereld, onze samenleving en daarmee het onderwijs te maken zou gaan krijgen van de COVID-19 pandemie. Vanaf het voorjaar van 2020 heeft het onderwijs te kampen gehad met schoolsluitingen, uitval, thuisonderwijs, onzekerheid, ziekte onder personeel en leerlingen en zijn als gevolg daarvan de resultaten zwaar onder druk komen te staan. Ten tijde van de evaluatie in februari 2022 is nog steeds sprake van een zware druk op de schoolorganisaties en het onderwijs in de SIPOR- scholen. Het goede nieuws is, dat inmiddels in Schiebroek IBS ISRA van start is gegaan en dat de voorbereidingen zijn begonnen voor nog een nieuwe school in Prins Alexander.

Op de poster staat onze actualisatie van het Strategisch Beleidsplan samengevat. Daaronder worden de verschillende punten nader toegelicht.



Strategisch beleidsplan 19–23

Actualisatie 22–23

Versie 3 februari 2022



Missie

Wij willen onze leerlingen vormen tot betrokken wereldburgers door het bieden van kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs vanuit de islamitische identiteit.



Kernwaarden

Toekomstgericht
Professionaliteit
Godsbesef/ taqwa (vroomheid)
Oprechtheid
Solidariteit



SIPOR speerpunten

1: Basis op orde

Wij beheersen de kernvakken, focussen op resultaat, hebben een onderzoekend klimaat, delen leiderschap en bevorderen digitalisering.



2: Bevlogen en bekwaam

Wij begeleiden en behouden onze (aanstaande) medewerkers met aandacht voor waardering, ontwikkeling en ondersteuning.



3: Werkplezier

Wij boeien en binden met aandacht voor competentie, autonomie en relatie.



4: Gewoon bijzonder

Wij zijn trots op onze kwaliteit en identiteit en laten die graag aan anderen zien.



5: Partners

Wij werken samen met en leren van ouders als educatief partners over de ontwikkeling van onze kinderen.



Aanpak

Positieve mindset

- Trots
- Be good & tell it
- Verbinden
- Waarderen
- Luisteren
- Energie
- Goed imago
- Vertrouwen



Koers

- Vasthouden aan koers
- Planmatig werken
- Onderzoekend klimaat
- Borgen

Kennisdeling

- Samenwerking
- Uitwisselen
- Specialisten
- PLG
- Talentontwikkeling
- Gedeeld leiderschap

Plan

- Highlights en tijdspad per school
- Dirigent per speerpunt
- Contactpersoon per school

Do

We werken aan onze doelen met onze SIPOR-aanpak.



Act

Indien nodig passen we de aanpak aan om onze doelen te bereiken.

Check

Er is een halfjaarlijkse evaluatie van de speerpunten.



Wij varen op ons SIPOR-schip waar alle bemanningsleden onmisbaar zijn: leerlingen, leerkrachten, staf, directies GMR en RvT. Met ons mee varen onze partners: ouders en externen, zoals het samenwerkingsverband en de gemeenten. Onze zon, onze energiebron, zijn onze kernwaarden en de missie. De wind in onze zeilen is alles waar we trots op zijn, we denken aan de kwaliteit, de continuïteit, bevoegenheid en onze identiteit. Het goede imago dat we bij onze partners hebben. De groei die SIPOR doormaakt.

Met de zon, de wind en alle bemanningsleden zijn we op weg naar het eerste eiland: het strategisch beleid met de visie en de speerpunten. Dat kruis op de kaart hebben we gezet. Met dat eiland in gedachten richten we ons op het volgende eiland: de plannen. Het schoolplan, het jaarplan en het NPO-schoolprogramma. De kaart is getekend, ons kompas staat daarop gericht.

Onderweg kunnen we mogelijk vertraging oplopen. Het lerarentekort is zo'n slepende kwestie. Onderweg liggen er ook rotsen op de loer. COVID-19 is zo'n belemmering op het halen van onze bestemming in 2023. In ons strategisch beleid staat een SWOT-analyse opgenomen met zwaktes en bedreigingen. Het voorstel is om deze positief om te buigen in een SOAR-analyse: Strengths (krachten), Opportunities (kansen), Aspirations (ambities) en Results (resultaten).



Tijdens de evaluatie zijn de kernwaarden van SIPOR uitgebreid besproken. De kernwaarden blijven ongewijzigd, omdat zij als fundament functioneren voor het SIPOR-gebouw.

SIPOR speerpunten

1: Basis op orde

Wij beheersen de kernvakken, focussen op resultaat, hebben een onderzoekend klimaat, delen leiderschap en bevorderen digitalisering.



2: Bevlogen en bekwaam

Wij begeleiden en behouden onze (aanstaande) medewerkers met aandacht voor waardering, ontwikkeling en ondersteuning.



3: Werkplezier

Wij boeien en binden met aandacht voor competentie, autonomie en relatie.



4: Gewoon bijzonder

Wij zijn trots op onze kwaliteit en identiteit en laten die graag aan anderen zien.



5: Partners

Wij werken samen met en leren van ouders als educatief partners over de ontwikkeling van onze kinderen.



Op basis van het creatieve gesprek over het strategisch beleid van SIPOR in het najaar van 2021 zijn grote doelen, 'speerpunten' besproken en geformuleerd. Waar willen we als SIPOR- organisatie voor gaan en om bekend staan? Voor de komende periode gaat het om de speerpunten zoals die hieronder zijn beschreven:

1: Basis op orde

Wij beheersen de kernvakken, focussen op resultaat, hebben een onderzoekend klimaat, delen leiderschap en bevorderen digitalisering.



'Leren en onderwijzen' blijft de primaire taak van de scholen van SIPOR, en - zoals we tijdens de evaluatie van het beleid hebben vastgesteld - doen de SIPOR scholen het rondit goed. We hebben vastgesteld dat de onderwijsprocessen en de resultaten van de leerlingen in de scholen, gelet op de kenmerken van de leerlingen en hun achtergronden, gewoon goed en stabiel zijn. De SIPOR- scholen in Rijnmond zijn goede scholen. We hebben ook vastgesteld, dat we wel eens vergeten om daar trots op te zijn en dat ook aan ouders, leerlingen, medewerkers en de wereld om ons heen te laten weten. We hebben onszelf beloofd die trots uit te dragen.

Voor de kwaliteit van het onderwijs in de SIPOR- scholen hebben we **een vijftal kenmerken als speerpunt** geformuleerd:

1. Op de SIPOR- scholen **is de basis op orde**. Als de kernvakken (lezen, taal en rekenen) goed beheerst worden, dan heeft dat een positief effect op alle andere vakken. We gaan daarbij goed na wat onze leerlingenpopulatie nodig heeft. We leggen de lat hoog bij de kernvakken en we geven onze zwakkere leerlingen passende extra hulp om ook naar vermogen te kunnen presteren.
2. **Onze focus ligt op resultaat**. Het vermogen van onze leerkrachten om te focussen, te veranderen en verbeteren moet daarbij groot zijn. Onze focus op resultaat zorgt voor leerlingen die gericht zijn op leren en voor goede leeropbrengsten. Op onze scholen leren kinderen genoeg, wordt er goed lesgegeven en voelt iedereen zich veilig. We werken hierbij systematisch, planmatig en doelgericht.
3. Op de SIPOR- scholen zorgen we voor **een onderzoekend klimaat**. Het is nodig om als team te onderzoeken hoe het onderwijs verbeterd kan worden. Onder andere door reflectie, feedback en intensieve samenwerking worden onze teams steeds professioneler. We leren veel van en met elkaar.
4. Het is belangrijk dat **het leiderschap** in onze scholen niet uitsluitend bij de schoolleiding ligt, maar breed gedeeld wordt met alle teamleden. Een goede school heeft een open leer- en werkklimaat, waarin iedereen zich voor alle leerlingen, ouders en collega's verantwoordelijk voelt.
5. SIPOR bevordert kennis & vaardigheden in de verdere **digitalisering** van het onderwijs en haar scholen.

2: Gewoon bijzonder

Wij zijn trots op onze kwaliteit en identiteit
en laten die graag aan anderen zien.



Hoe willen wij als SIPOR bekend staan buiten onze scholen? In de wijken, in de gemeente, in de regio?

Positief! Door een duidelijke identiteit, goede kwaliteit van onderwijs en net zo gewoon en net zo bijzonder als andere scholen in onze kleurrijke regio:
SIPOR maakt islamitisch onderwijs in Rijnmond **gewoon bijzonder**.
Wij zijn trots op onze kwaliteit en identiteit. Wij maken structureel aandacht voor positief nieuws en we richten ons daarbij op de regio Rotterdam/ Dordrecht.

We zien daarbij wereldburgerschap en klimaat als belangrijke onderwerpen. We houden een sterke aandacht voor **positief nieuws** van binnen naar buiten, van klein naar groot, voor onze leerlingen, leerkrachten, ouders en de ambassadeurs buiten onze scholen.

3: Bevlogen en bekwaam

Wij begeleiden en behouden onze (aanstaande) medewerkers met aandacht voor waardering, ontwikkeling en ondersteuning.



4: Werkplezier

Wij boeien en binden met aandacht voor competentie, autonomie en relatie.



Goed personeel en een vloeiend lopende organisatie zijn belangrijk om de kwaliteit van de SIPOR scholen te ontwikkelen en vast te houden. Tijdens de evaluatie van het beleid zijn de volgende aspecten benoemd en besproken (een greep):

SIPOR heeft bevlogen, bekwame medewerkers die zich blijven ontwikkelen.

Wij begeleiden en behouden onze (aanstaande) medewerkers met aandacht voor waardering, ontwikkeling en ondersteuning.

De beschikbare vacatures (medewerkers en stagiaires) worden duidelijker naar buiten gecommuniceerd (website, de social media kanalen, LinkedIn)

Elke groep heeft minimaal één bevoegde leerkracht en heeft voor minimaal 3 dagen ondersteuning en zo mogelijk 1 dag in de week een dubbele leerkrachtbezetting. Elke groep heeft eveneens een stagiaire afhankelijk van de ervaring van de groepsleerkracht. Zij-instromers/ lio'ers worden gekoppeld aan de vakbekwame leerkrachten of specialisten om de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding te waarborgen.

We maken werk van begeleiding: een schoolopleider binnen de organisatie, een praktijkopleider, coaches en een duidelijk inwerkplan ook voor stagiaires.

Aan het begin van het schooljaar worden de pop-gesprekken gevoerd en daarin worden afspraken vastgelegd die de persoonlijke ontwikkeling en de besteding van het persoonlijk ontwikkel-budget betreffen.

Elk jaar wordt een start-, evaluatie- en een eindgesprek gevoerd met alle betrokkenen in de groep (medewerkers en stagiaires) om de verwachtingen en de samenwerking te bespreken.

5: Partners



Wij werken samen met en leren van ouders als educatief partners over de ontwikkeling van onze kinderen.

De rol en positie van ouders in onze scholen en onze organisatie zijn uitgebreid besproken in de periode van de tussentijdse evaluatie van dit beleidsplan. We hebben vastgesteld dat SIPOR en haar ouders educatief partners willen zijn, dat wij samen willen werken met- en leren van ouders over de ontwikkeling van onze kinderen/ leerlingen. Hoe dit te bereiken? Ouders worden expliciet betrokken bij de scholen, de groepen en hun kinderen op school. Zij weten wat hun kinderen leren en daarvoor zorgen wij samen. Ouders weten en ervaren dat zij worden gehoord, wij zijn een community: personeel, leerlingen en ouders leren met en van elkaar.

Aanpak



Positieve mindset

- *Trots*
- *Be good & tell it*
- *Verbinden*
- *Waarderen*
- *Luisteren*
- *Energie*
- *Goed imago*
- *Vertrouwen*

Koers

- *Vasthouden aan koers*
- *Planmatig werken*
- *Onderzoekend klimaat*
- *Borgen*

Kennisdeling

- *Samenwerking*
- *Uitwisselen*
- *Specialisten*
- *PLG*
- *Talentontwikkeling*
- *Gedeeld leiderschap*

Bij SIPOR willen we eigenlijk niet meer spreken over werkdruk maar zorgen we voor werkplezier, boeien en binden. Dat vraagt om een andere mind-set, omdenken, veranderen van mentaliteit in alle lagen van onze organisatie.