



Stichting Katholiek Onderwijs De Streek

Strategisch beleidsplan vanuit de Big Rocks

2024-2028

Uitvoerend bestuurder Ruud van Herp

Adres Dam 20-A

Plaats GROOTEBROEK

Datum 7-6-2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
Totstandkoming strategisch beleidsplan	3
2. Uitgangspunten schoolbestuur	4
2.1. De bedoeling, het primaire proces	4
2.2. De leefwereld, kwaliteitscultuur	5
2.3. De systeemwereld, secundaire processen	6
2.4. Big Rocks SKO De Streek	7
Bevoegdheidseisen en bekwaamheden van het personeel	18
4. Stelsel van kwaliteitszorg	20
Bestuurlijke kwaliteitscyclus	20
5. Sponsorbeleid	21
Sponsoring	21

1. Inleiding

Totstandkoming strategisch beleidsplan

Samen verzorgen we onderwijs aan ruim 2600 kinderen in Stede Broec en Drechterland.
Dit doen we vanuit het werken aan onze bedoeling:

**'...het verzorgen van eigentijds kwalitatief goed onderwijs
waarin kinderen
zich samen, breed en optimaal kunnen ontwikkelen en voorbereiden
op hun toekomst...'**

Bij het werken aan onze bedoeling gebruiken we zeven richtinggevende Big Rocks.
Elke Big Rock heeft strategische doelen in zich voor de periode van schooljaar 2024/2025 tot en met schooljaar 2027/2028.

De vertaalslag van deze strategische doelen vindt plaats middels de school- en bovenschoolse jaarplanningen die cyclisch worden gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld.

Schoolmonitor is de digitale omgeving waarin we dat transparant en kritisch plannen, delen en volgen.

Elke SKO De Streek school heeft en behoudt zijn eigen kleur en invulling die past bij de doelgroep en omgeving van de school.

We beseffen ons als SKO De Streek dat we met 'het werken aan onze bedoeling' een belofte doen.
Die belofte kunnen we enkel waarmaken indien we de professionele dialoog met alle collega's en betrokkenen blijven voeren.

Dat doen we vanuit onze missie:

'Waar iedereen ertoe doet!'

We hebben het vertrouwen ervaren dat we in verbinding met elkaar staan en blijven om focus te houden.

En last but not least, we blijven ons verwonderen en met passie werken vanuit het besef dat het gaat om de toekomst van kinderen!

Ruud van Herp, uitvoerend bestuurder SKO De Streek.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

2.1. De bedoeling, het primaire proces

Waarom?

Onze kinderen en hun toekomst doen ertoe!

Daarom verzorgen we eigentijds, kwalitatief goed onderwijs, waarin kinderen zich samen, breed en optimaal kunnen ontwikkelen.

Hoe?

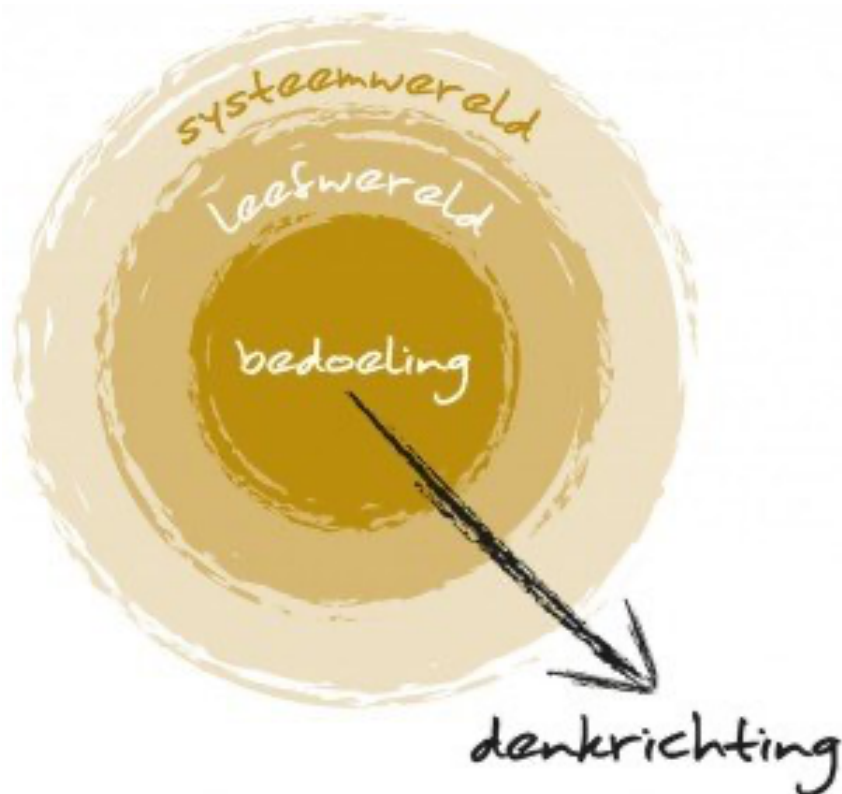
Onze negen scholen behouden minimaal de wettelijke basiskwaliteit en behalen de gezamenlijke strategische ambities, onze Big Rocks.

De veiligheid is gegarandeerd doordat onze collega's kinderen en elkaar zien, luisteren en adequaat handelen.

Wat?

Dit doen we vanuit de vraag "Wat moet én hoe is het goed" en de domeinen kwalificatie, socialisatie en persoonswording (Biesta) als denkkader.

We hebben zicht op goed leren (onderwijsresultaten), goed lesgeven (onderwijs-leer-proces) en veiligheid (klimaat).



2.2. De leefwereld, kwaliteitscultuur

Voor de ontwikkeling van kwaliteitsbeleid en -cultuur hanteren we een gecombineerde top-down en bottom-up leiderschapsstijl: meeting in between.

We ontmoeten elkaar in een professionele dialoog over regie voor resultaten met ruimte en reflectie. We beseffen dat het gaat om het handelen zichtbaar te maken conform onze afspraken om de gewenste resultaten te bereiken.

Het bestuur zorgt samen met het directeuren- en stafberaad voor verbinding binnen en buiten de stichting. Dus tussen alle gremia, functies en verantwoordelijkheden met steeds onze bedoeling voor ogen: "Wat moet én hoe is het goed?". De organisatie wordt zo bestuurd dat alle kinderen het beste onderwijs krijgen. Dit doen we door onze Big Rocks samen te vertalen voor bewust beredeneerde keuzes die effectief zijn. We stimuleren daarbij samenwerking tussen de scholen door scholing, onderzoek en ontwikkeling middels LetSKOnnect met behoud van schooleigen keuzes. Hier ontmoeten en werken collega's samen door te kijken vanuit de wereld van het kind, de ouder, de professional en de externe omgeving wat hebben zij en wij samen nu nodig voor de toekomst.



2.3. De systeemwereld, secundaire processen

De systemen moeten dienstbaar en ondersteunend zijn bij het monitoren en behalen van de bedoeling.

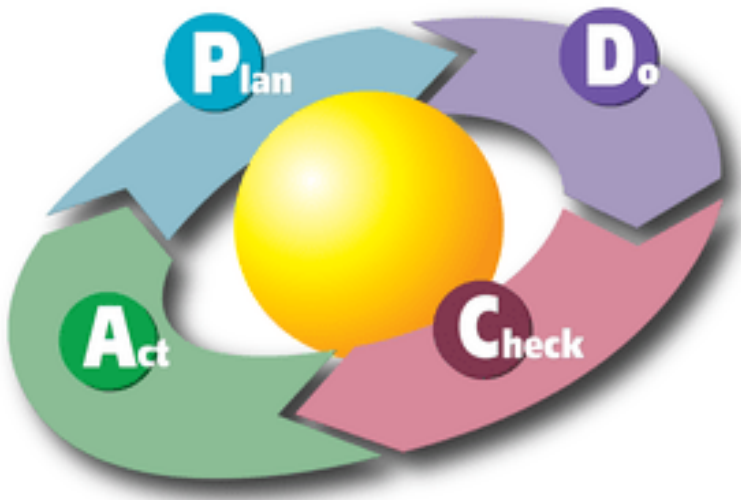
De vertaalslag van onze strategische doelen vindt plaats middels de school- en bovenschoolse jaarplanningen die cyclisch worden gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld.

Schoolmonitor is de digitale omgeving waarin we dat transparant en kritisch plannen, delen en volgen.

Voor de ondersteunende, secundaire processen werken we met een transparant systeem voor planning en control uitgaande van de INK-hoofddomeinen.

Hierbij worden (meer)jaren doelen en activiteiten vanuit het strategisch beleidsplan onderscheiden, gekoppeld aan de PDCA-cyclus, de schoolplannen en jaarplannen.

Voorbeelden hiervan zijn de domeinen HRM, financiën, Onderwijsontwikkeling en ICT en Huisvesting.



2.4. Big Rocks SKO De Streek

De kern van ons nieuwe SBP wordt gevormd door zeven Big Rocks waar we, vanuit onze opdracht en 'de bedoeling', niet omheen kunnen. Het INK-model blijft het bestuurlijke ordeningskader om de integraliteit te bewerkstelligen en ook het (in-)directe effect ten dienste van het onderwijs: kwaliteit, stabiliteit en wendbaarheid van onze organisatie, middelen maar vooral mensen.

Wat moet én hoe is het goed?

Vanuit de vast te leggen strategische visie per Big Rock met gewaagde beloftes als kader gaan we naar de tactische route met behulp van Schoolmonitor. Daarna volgt de operationele invulling van 'de bedoeling' met ruimte voor professionals die onderwijs samen creëren vanuit bewust beredeneerde keuzes afgestemd op de doelgroep en gekoppeld aan de onderwijskundige schooleigen inkleuring.

Onze Big Rocks zijn:

Big Rock Basisvaardigheden

Deze Big Rock heeft naast strategische ook nadrukkelijke toezichtkaders. Hij krijgt ook invulling vanuit het DiBOSS en IB-beraad. Het INK-aandachtsgebied 'resultaten en opbrengsten' had deze items in zich: keuzes maken vanuit cyclisch planmatig werken en dus bijvoorbeeld kritisch reflecteren op ons handelingsrepertoire vanuit toets- en trendanalyses. We gaan met name vastleggen hoe we van elk kind, (sub)groep, school en cohort dit nog beter kunnen plannen, volgen en vooral bewustere beredeneerde keuzes maken voor ons handelen en repertoire. Ook wordt bijvoorbeeld de beïnvloeding vanuit de LetSKOnnect LOT Begrijpend Lezen meegenomen om van en met elkaar het verdiepend leren te bereiken en te behouden.

Big Rock Professionele cultuur

Om waar te kunnen maken hetgeen we beloven vanuit de strategische visie en Big Rock 'Kwaliteit' hebben we professionals nodig die vanuit ieders functie en rol verantwoordelijkheid nemen. Dat betekent bijvoorbeeld bewust beredeneerde keuzes maken voor het onderwijs met ruimte voor schoolspecifieke keuzes die goed zijn voor die doelgroep(en) kinderen. Bovenschoolse expertise zorgt ervoor dat 'professionele cultuur' vanuit bewezen methodieken en ervaringen wordt ingezet op onze scholen. Zo wordt zowel visie ontwikkeld voor deze Big Rock met handvatten om vooral te investeren en zo weinig mogelijk te interveniëren door het onderwijs 'terug' te geven aan de professionals die de ruimte hiervoor zien, krijgen, nemen en afstemmen.

Big Rock Burgerschap

Burgerschap heeft al een prominente plaats verworven op onze scholen. De laatste LetSKOnnect studiedag stond in het teken van Burgerschap. Daar hebben alle teams de SLO-bouwstenen besproken en ingevuld. We gaan hiervan uit de strategische visie herleiden én delen wat werkt voor alle kinderen gedurende hun basisschoolperiode op onze scholen. Strategisch betekent dit denken binnen en tussen met name de twee domeinen 'Socialisatie' en 'Persoonswording'. We gaan met behulp van Schoolmonitor het tijdpad van de verschillende keuzes bespreken zoals een leerlingenraad voor elke school.

Big Rock Digitale geletterdheid

Met het DiBOSS wordt het visiespel 'Digitale Geletterdheid' tijdens de tweedaagse (november 2023) gespeeld. Na diverse rondes persoonlijke reflecties én interactief met elkaar, hebben we input voor onze strategische visie. Na onze tweedaagse (november 2023) spelen de ICT-coördinatoren dit spel ook tijdens het ICT beraad op 8 november. De uitslag van beide rondes resulteert, na afstemming en consensus, in een definitieve strategische visie voor SKO De Streek. De uitrol m.b.v. Schoolmonitor gebeurt, in samenhang, via de ICT-coördinatoren op de scholen.

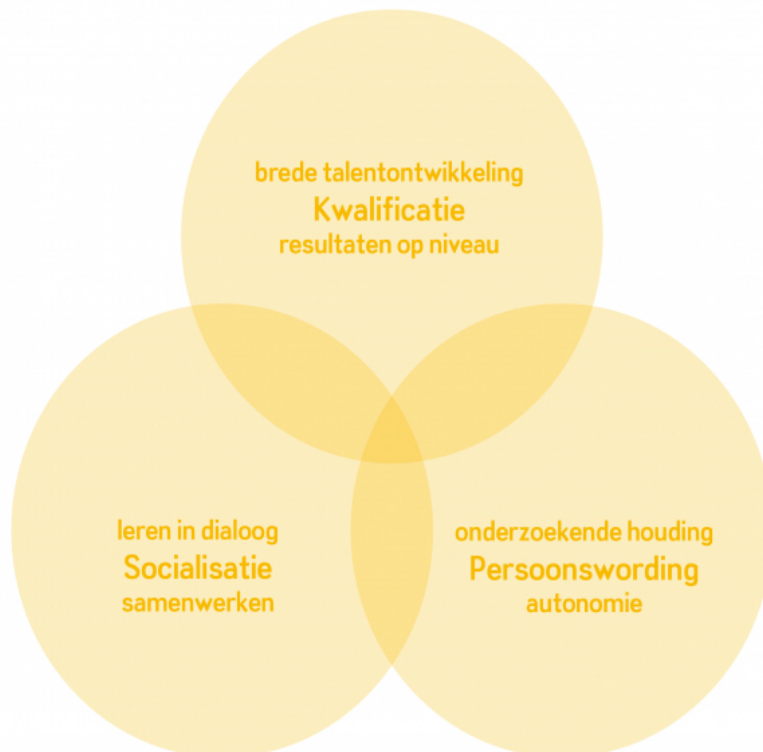
Big Rock Wetenschap & Techniek

Inmiddels is er een sterk fundament gelegd voor de Big Rock Techniek. We participeren in het Techniek Pact en hebben naast het PET-event lessen en lespakketten ontwikkeld. Tijdens de tweedaagse (november 2023) nemen de kartrekkers ons mee in de voortgang van Techniek binnen ons onderwijs. Voorbeeld hiervan is het werken via de technieklijn die iedere leerkracht kan inzetten met borging middels Schoolmonitor en het jaarrooster.

Big Rock Onderwijskwaliteit

Deze Big Rock wordt in overleg en afstemming tussen het DiBOSS en Intern Begeleiders (IB's) van de scholen ingevuld. We volgen een gezamenlijke scholing (premaster) bij Academica die modules omhelst waarbij er een gedeelde strategische visie ontstaat op respectievelijk goed onderwijs, leren, diversiteit en inclusiviteit. We herijken zo nodig onze huidige visies en stemmen deze dus af vanuit onze opdracht met domeinen van Gert Biesta en 'de bedoeling'. We gebruiken hiervoor wetenschappelijke inzichten, good en best practices, landelijke en regionale ontwikkelingen afgestemd op de te onderscheiden onderwijs- en ontwikkelbehoeftes van de doelgroep(en) kinderen op onze scholen.

De Big Rocks



Basisvaardigheden

Aanleiding voor dit project

De basisvaardigheden worden doorontwikkeld door de fundamentele vaardigheden van leerlingen te versterken. Dit is cruciaal omdat deze vaardigheden, met name taal, lezen, rekenen en wiskunde, hen helpen bij het volgen van andere vakken en ook bij het functioneren in de samenleving.

Huidige situatie

Door het werken met de kwaliteitscyclus hebben wij voldoende zicht op de leeropbrengsten m.b.t. de basisvaardigheden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Visie:

Wij maken het onderwijs zo passend mogelijk dat het aansluit bij de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.

Leren en ontwikkeling sluiten aan/bereiden voor op een goede overstap naar het V.O. Onze professionals maken het verschil.

Doel:

In de groepen 1 t/m 5 wordt de basis gelegd om de referentieniveaus in latere schooljaren te behalen. Wij werken volgens de leerlijnen van het SLO.

Vanaf groep 6 worden ambitieuze doelen gesteld m.b.t. de uitstroom op referentieniveaus.

Eind groep 8; meer dan 95% beheerst niveau 1F en meer dan 65% beheerst niveau 2F/1S.

Zie ook de wettelijke kaders bij het SLO: <https://leerplaninbeeld.slo.nl>

Ambitie:

Wij creëren een omgeving waarbij onze leerlingen zich op alle drie de domeinen van Biesta ontwikkelen. Wij zien de leerlingen, luisteren naar hen en hebben vertrouwen in hun capaciteiten.

Wij leren de leerlingen hun verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling.

Professionele cultuur

Aanleiding voor dit project

Wij erkennen dat wij de professionele cultuur moeten doorontwikkelen.

Dit leidt tot:

- Verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Het stelt teams in staat om te reflecteren op hun praktijk, om te leren van en met elkaar en om gezamenlijk te werken aan verbeteringen;
- Bevordering van het professioneel gedrag van de professionals gekoppeld aan de koers van de school;
- Versterking van de kwaliteit binnen het team. Het helpt om beter samen te werken, om elkaar te ondersteunen en om gezamenlijke doelen te bereiken;
- Verantwoordelijkheid nemen en eigenaarschap tonen bij het onderwijsproces door de professionals;
- Betere resultaten.

Huidige situatie

Binnen de scholen van SKO De Streek werken wij aan de Professionele Cultuur. De fase van ontwikkeling van de professionele cultuur verschilt per school.

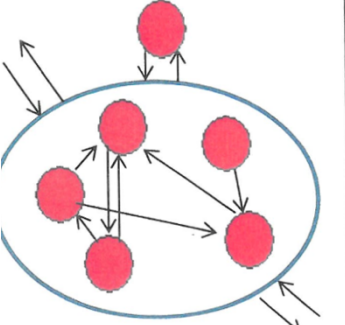
Uiteindelijk gewenste situatie

De uiteindelijke gewenste situatie voor iedere SKO De Streek school is een professionele cultuur waarin continue ontwikkeling, verbetering en cyclisch beleid centraal staan. Deze cultuur stimuleert de kwaliteit van het onderwijs, bevordert de professionele groei van onze medewerkers, versterkt het kwaliteitsbesef binnen het team en moedigt verantwoordelijkheid en eigenaarschap aan. Hierdoor wordt een omgeving gecreëerd waarin medewerkers reflecteren, zich ontwikkelen, samenwerken en elkaar ondersteunen om gezamenlijk de doelen te bereiken en kwalitatief goed onderwijs te bieden.

Doel

Het doel is dat onze professionals bekend zijn met de kenmerken van een professionele en niet professionele cultuur en daar congruent naar handelen. Het onderwerp professionele cultuur komt terug tijdens de team bijeenkomsten en de gesprekken cyclus.

Uiteindelijk werken wij toe naar teams die op M4 niveau samenwerken en communiceren.

<p>M4 Team</p>  <p>Andere afdelingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> -relatie met de omgeving -organisatiegericht -beïnvloeding door buiten -staan open voor nieuwkomers -wederzijdse afhankelijkheid -nemen verantwoordelijkheid voor het hier en nu met het oog voor de toekomst -zelfsturing -pro activiteit 	<ul style="list-style-type: none"> -blijven open staan voor verbetering -werken team overstijgend -realiseren samen uitdagende doelen in functie van het geheel -gaan strategisch om met verwachtingen -in dienst van de organisatie -kunnen helikopterview hanteren -communiceren professioneel (onbewust competent) -werken met gedelegeerde bevoegdheden -gaan uit van onderling vertrouwen -werken samen en ondersteunen anderen -leren van elkaar -zijn zicht bewust van en staan stil bij processen. -authentiek en autonoom -resultaatverantwoordelijkheid
--	---	--

Burgerschap

Aanleiding voor dit project

Wij willen voldoen aan de wettelijke eisen ter bevordering van burgerschap. Burgerschap is geïntegreerd in al ons handelen en is verheven tot een basisvaardigheid. Wij gaan onze visie, de leerdoelen, de leerlijnen en een leerplan beschrijven. Op deze manier leggen wij verantwoording af aan de inspectie en bereiden wij ons leerlingen doelgericht voor op de maatschappij.

Na de Let'SKOnnect studiedag 10 oktober 2023, waarin de SLO-bouwstenen voor burgerschap zijn geïnterviewd en besproken, gaan wij de opgedane kennis en ervaringen delen en implementeren. Dit doen wij door ons te focussen op de domeinen 'Kwalificatie', 'Socialisatie' en 'Persoonswording'.

Huidige situatie

De 11 SLO bouwstenen zijn geïdentificeerd en uitgewerkt tijdens de Let'SKOnnect studiedag. Deze bouwstenen zijn met de schoolteams op schoolniveau en per onderwijsniveau geanalyseerd. Vanuit deze analyse is gekeken hoe deze bouwstenen in het onderwijsaanbod zijn weggezet. Dit vormt een solide basis voor de verdere ontwikkeling en implementatie van het burgerschapsonderwijs binnen de eigentijdse vormgeving op onze scholen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Burgerschapsonderwijs is een doorlopend proces en voorziet de leerlingen van de nodige kennis en vaardigheden. Het doel is dat leerlingen leren een actieve houding als verantwoordelijke burgers aan te nemen. De school biedt een omgeving waarin respect, diversiteit en inclusiviteit centraal staan.

Digitale geletterdheid

Aanleiding voor dit project

Onderwijs in digitale geletterdheid is belangrijk om leerlingen op eigen kracht te leren functioneren in een samenleving waarin digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben.

In onze digitale samenleving waarin technologie en media een belangrijke plaats hebben, is het nodig om digitaal geletterd te zijn. Pas dan kun je als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige deelnemer hierin functioneren. Het is daarom gewenst dat leerlingen kennis krijgen van digitale technologie en dat ze vaardigheden ontwikkelen in het omgaan hiermee. ICT technologie draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

Digitale geletterdheid is een combinatie van kennis en verschillende vaardigheden. Bij digitale geletterdheid gaat het om:

- Kennis verwerven over digitale technologie;
- Omgaan met digitale technologie;
- Kritisch en (zelf)bewust de mogelijkheden van digitale technologie onderwijs;
- Inschatten van kansen en risico's die het gebruik van digitale technologie met zich meebrengt.

Niet alleen kennis en vaardigheden, maar ook een passende houding is van belang. Bij digitale geletterdheid is het belangrijk dat leerlingen leren omgaan met complexe situaties en situaties die voor meerdere uitleg vatbaar zijn. Dat zij doorzetten bij lastige en open problemen. Dat zij kunnen samenwerken om een gezamenlijk doel te bereiken. En dat zij ondernemend zijn en op zoek gaan naar nieuwe kennis en toepassingsmogelijkheden.

Bron: SLO en Kennisnet.

Oktober 2022:

Tijdens de opleiding i-coach zijn enquêtes bij de medewerkers afgenomen. Minder dan 10% van de teamleden gaf aan op de hoogte te zijn van de inhoud en minimale vereisten van de digitale geletterdheid voor leerlingen (en leerkrachten)

November 2023:

Het doel is een heldere visie beschrijven op de Big Rock Digitale Geletterdheid.

D.m.v. het visie-spel analyseren de medewerkers het curriculum. Deze analyse kan helpen om te begrijpen hoe digitale geletterdheid momenteel wordt geïntegreerd. Dit is ook helpend om gebieden te identificeren waar meer/minder nadruk op digitale geletterdheid nodig is.

SKO De Streek staat aan het begin van het implementeren van deze Big Rock.

Februari 2024:

- De leerlijnen DG voor groep 1 tot en met 8 zijn door de ICT-coördinatoren van de 9 scholen, in samenwerking met de stuurgroep ICT, vastgesteld;
- Het leerplan/curriculum voor DG is gevuld tijdens de tweedaagse van het DiBOSS (Directeurenberaad, Bestuurder en Staffunctionarissen) in november 2023 en vervolgens door de ICT-ers van de 9 scholen. De stuurgroep heeft de analyse gemaakt, de verschillen en overeenkomsten verwoord en daaruit een conclusie getrokken en aanbevelingen gedaan;

- De stuurgroep heeft de WHY en WHAT gedeeld met de DiBOSS volgens de kerndoelen van het SLO;
- Het DiBOSS heeft input gegeven voor invulling van de HOW voor de komende 4 jaar.

De scholen zijn in schooljaar 2023-2024 overgestapt naar een nieuwe leerling volgsysteem. Hierbij is ingezet op nieuwe ict technologie die op een andere manier rapportages en schoolgroep/leerling informatie beheert. Om digitaal gegenereerde informatie te verwerken is een nog passender onderwijsaanbod nodig.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het einde van deze planperiode zijn onderstaande doelen behaald:

- Is elke groep 8 leerling digitaal geletterd conform het overzicht leerlijnen DG per leerjaar;
- Kan elke leerling bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën;
- Krijgen zij door hun kennis en vaardigheden toegang tot informatie en kunnen actief deelnemen aan de samenleving;
- Is elke leerling zich bewust van de razendsnelle ontwikkelingen op dit gebied;
- Zijn de ICT-ers stichtingsbreed gefaciliteerd en daardoor inzetbaar bij het uitvoeren en borgen van nieuwe ICT innovaties en projecten;
- De ICT-ers nemen de schoolteams mee bij veranderingsprocessen en integratie van ICT in het dagelijks onderwijs;
- Zijn alle leerkrachten op de hoogte van de leerlijnen DG en stemmen hun onderwijsaanbod daarop af.
- Alle leerkrachten bezitten de digitale vaardigheden en kennis om te werken aan de SLO einddoelen op het gebied van digitale geletterdheid;
- De leerkrachten zijn bereid zich pro-actief in te zetten om op de hoogte te blijven.

Wetenschap en Techniek

Aanleiding voor dit project

Wetenschap en techniek (W&T) wordt opgestart om te voldoen aan de nieuwe curriculumvereisten die W&T onderwijs als verplicht onderdeel opnemen vanaf het schooljaar 2020-2021. Na een periode van individuele aanpak, is het nu tijd voor een gezamenlijke strategie om het techniekonderwijs effectief en gestandaardiseerd te implementeren op alle 9 scholen.

Daardoor zorgen wij voor kwalitatief goed W&T onderwijs voor alle leerlingen.

Huidige situatie

Op stichtingsniveau is afgesproken om vanaf dit schooljaar minimaal 1 techniek project uit te voeren. De groepen 5 en 6 brengen minimaal een bezoek aan een bedrijf of instelling. De groepen 7 en 8 nemen elk schooljaar deel aan het PET Event. Van een aantal scholen volgen leerkrachten de opleiding W&T met als doel een bijdrage te leveren op stichtings- en schoolniveau aan de verdere ontwikkeling van W&T onderwijs. Van bijna elke school is een techniek coördinator afgevaardigd naar de LOT techniek werkgroep van Let'SKOnnect.

Uiteindelijk gewenste situatie

Binnen de komende planperiode voldoen alle 9 scholen met hun aanbod aan de kerndoelen die voor W&T onderwijs zijn gesteld en hebben een gevarieerd aanbod voor W&T onderwijs voor de groepen 1 t/m 8.

Doel

Wij werken toe naar een W&T lijn, die iedere leerkracht kan inzetten. "Uit verwondering ontstaat nieuwsgierigheid".

- Wij hebben een SKO De Streek breed W&T plan, met als doel de lessen verdiepend en breed aan te bieden door onderzoekend en ontwerpend leren binnen onze 9 scholen;
- W&T onderwijs heeft een vaste plek binnen ons onderwijs;
- Wij werken samen met andere schoolbesturen en het voortgezet onderwijs;
- In de jaarplanning van elke school is tijd ingeroosterd voor W&T onderwijs;
- De scholen benutten de kansen om W&T te integreren in het overige onderwijsaanbod;
- Het LOT techniek gaat over naar een vaste werkgroep W&T;
- Alle scholen onderschrijven het gezamenlijke doel om W&T middelen te rouleren over de scholen.

Elke school heeft een W&T coördinator met de volgende opdrachten:

- De W&T coördinator is verantwoordelijk voor de organisatie en olievlekwerking op zijn of haar school;
- Hij/zij is tevens aanjager en kennisverspreider van W&T onderwijs in de school;
- Alle W&T coördinatoren komen 4 keer per schooljaar bij elkaar;
- Jaarlijks evalueren de W&T coördinatoren, in samenwerking met de staf functionaris Onderwijs & ICT, volgens de PCDA-cyclus of de bereikte resultaten overeenkomen met de gestelde doelen.

Met deze ambities verwachten wij dat in schooljaar 2027-2028 W&T onderwijs is geïntegreerd in het onderwijsaanbod van onze leerlingen.

Onderwijskwaliteit

Aanleiding voor dit project

Vanuit het 4JO hebben wij een herstelopdracht van de inspectie gekregen; de kwaliteitszorg moet doelgerichter en cyclisch worden.

Huidige situatie

Wij constateren dat:

De rol van de IB-er wordt op alle scholen op een andere manier vorm gegeven. Dit betreft inhoud van de werkzaamheden, verantwoordelijkheden en beschikbare tijd;

- Het IB-beraad wordt aangestuurd door een directeur en komt een aantal keer per jaar bij elkaar;
- De trendanalyse wordt op schoolniveau opgesteld en op stichtingsniveau gepresenteerd;
- In september 2023 is gestart met een leergang "Kwaliteitscoördinator" waarbij de directeuren en IB-ers samen optrekken.

Uiteindelijk gewenste situatie

Wij hebben met alle 9 scholen een volledig gestandaardiseerd kwaliteitsbeleid vormgegeven waarbij de doelen en de ambities op stichtingsniveau helder zijn omschreven.

Als instrument gebruiken wij de Schoolmonitor

Deze worden in onze PDCA cyclus gedeeld om gezamenlijk onze strategische doelen te bereiken.

Wij hebben beschreven wat wij onder "kwalitatief goed onderwijs" verstaan. Hiermee richten wij ons op de harde opbrengsten (kwalificatie), persoonsvorming en socialisatie van onze leerlingen.

De bestuurder en de schoolleiders hebben zicht op de kwaliteit van alle scholen.

De afspraken met betrekking tot het zicht op de kwaliteitszorg zijn beschreven en bekend, zie hoofdstuk 6 van elke schoolplan.

Cruciaal hierbij is de veranderende rol van onze IB-ers. Vanuit onze gezamenlijke scholing Kwaliteitscoördinator zijn de werkzaamheden, verantwoordelijkheden en beschikbare tijd beschreven en daardoor op alle scholen gelijk.

3. Personeelsbeleid

Bevoegdheidseisen en bekwaamheden van het personeel

HRM instrumenten bij veranderprocessen:

De organisatie is constant in beweging. De omgeving, zowel intern als extern, verandert voortdurend en daar moet de organisatie zich op aanpassen om dat te kunnen blijven doen waar zij voor bedoeld is, nl. het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs voor kinderen. Voor de medewerkers betekent dit dat zij moeten meebewegen om deel uit te kunnen blijven maken van de organisatie. De HRM-instrumenten die hier onder andere een belangrijke bijdrage aan kunnen leveren zijn werving en selectie, de gesprekkencyclus en scholing.

Alle onderdelen van HRM zijn met elkaar verbonden en maken deel uit van het totale organisatiebeleid en de processen in de organisatie. Bij de vraag waar de focus moet liggen bij organisatieverandering moet gekeken worden naar een startpunt en het vervolg zonder de gevolgen voor en invloed op de andere HR-gebieden uit het oog te verliezen. Zo zal bijvoorbeeld het ziekteverzuim geen speerpunt zijn voor organisatieverandering maar organisatieverandering kan wel van invloed zijn op het ziekteverzuim.

Werving en selectie

Medewerkers worden niet alleen geselecteerd op basis van opleiding, ervaring en vaardigheden maar ook op andere kenmerken, bijvoorbeeld past iemand in het team. Maar de nieuwe medewerker dient ook de benodigde flexibiliteit en veranderbereidheid te bezitten om een bijdrage te kunnen leveren aan de veranderprocessen. Wanneer een team voornamelijk bestaat uit medewerkers die moeite hebben met verandering, is het ook belangrijk dat de nieuwe medewerker in staat is om teamgenoten in beweging te krijgen in plaats van zich aan te passen aan de bestaande waarden en normen die dit proces in de weg staan. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers dient dus ook gekeken te worden naar de behoefte van de gehele organisatie en organisatiedoelstellingen.

Gesprekkencyclus:

Door dit instrument in te zetten kan worden bepaald waar we staan in het proces en wat er nodig is om verder te gaan. Tevens wordt het instrument ingezet om uitval en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen. Het functionerings- en beoordelingsgesprek maakt hier deel van uit, maar ook de andere personeelsgesprekken. Het stellen van doelen, inzetten van instrumenten om deze te bereiken, met elkaar bespreken wat er nodig is en waarom, en hoe dit bereikt kan worden. Het is een cyclus omdat steeds weer moet worden gekeken wat de huidige situatie is, de gewenste situatie, in hoeverre deze bereikt is, nog bereikt moet worden dan wel bijgesteld moet worden. Ook kan in overleg tot de conclusie worden gekomen dat de medewerker niet (meer) op de juiste plek zit en een ander traject ingezet moeten worden.

Scholing:

Om te kunnen blijven meebewegen moet de medewerker zich blijven ontwikkelen. Dit wordt o.a. gedaan door middel van scholing (training, bijscholing, omscholing etc.). Wat is er nodig om de doelen van de organisatie te bereiken? In welke mate? Scholing dient dan ook organisatiebreed ingezet te worden, gericht op de toekomst. Organatiebreed wil ook zeggen dat specifieke specialisatie ingezet kan worden t.b.v. de gehele organisatie, dus niet alleen op de 'eigen' school. Tevens is Let'SKOnnect, de PLG van SKO De Streek de plek die centraal staat om te leren van en met elkaar.

Bij indiensttreding worden de benodigde documenten opgevraagd, ook diploma's en certificaten. Bekwaamheden worden door de leidinggevende getoetst, hier zijn verschillend methodieken voor te gebruiken. Aan de hand hiervan en de uitkomsten vanuit de gesprekkencyclus volgen medewerkers scholing om de bekwaamheden bij te houden dan wel te vergroten. Hiervoor is een individueel en bovenscholingsbudget beschikbaar. De schoolopleiders organiseren intervisiebijeenkomsten voor startende leerkrachten.(CB)

We passen ons werving- en selectiebeleid aan op een verantwoord aanbod. De vaste formatie heeft een verantwoorde omvang om aan de kwalitatieve en kwantitatieve verplichtingen te kunnen voldoen.

Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd, rekening houdend met kennis en vaardigheden. In overleg met het team worden taken verdeeld. Er wordt constant gewerkt aan een professionele leeromgeving; reflectie, feedback en feedforward, elkaar aanspreken op verantwoordelijkheden en gedrag.

Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid:

- De directeuren voeren jaarlijks personeels-/beoordelingsgesprekken met de medewerkers;
- Startende leerkrachten krijgen extra begeleiding van de schoolopleiders;
- Jaarlijks wordt het bovenscholingsplan besproken en vastgesteld waarbij in het directiebestuur wordt besloten welke verplichte scholingen er georganiseerd gaan worden en welke scholing relevant is voor de medewerker en organisatie om te volgen;
- We stimuleren mobiliteit tussen de scholen. door het uitzetten van de belangstellingsregistratie worden medewerkers gestimuleerd hier jaarlijks over na te denken.

Om ons onderwijs te verzorgen maken we gebruik van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op het welbevinden en ontwikkelen van alle medewerkers binnen de organisatie.

We hebben verzuimbeleid en arbobeleid, gericht op preventie en duurzame inzetbaarheid. De werkdrukmiddelen worden in overleg met het team ingezet.

We hanteren strategische personeelsplanning om voorbereid te zijn op de toekomst en voor de medewerkers een aantrekkelijke werkgever te blijven.

4. Stelsel van kwaliteitszorg

Bestuurlijke kwaliteitscyclus

Door de focus op OGW¹- en HGW²-cycli op schoolniveau kunnen we vroegtijdig signaleren. De scholen hebben hierin de regie, we zorgen echter voor verbinding binnen onze stichting.

Onze kwaliteitscyclus leidt, door afstemming en gesprekken op verschillende niveaus tot interventies en investeringen. Plannen van aanpak worden gedeeld, gevolgd en getoetst.

Het bestuur hanteert een transparant systeem voor planning en control, uitgaande van de bedoeling en de INK³-hoofddomeinen. Hierbij worden (meer)jaren doelen en activiteiten vanuit het strategisch beleidsplan onderscheiden, gekoppeld aan de PDCA⁴-cyclus en de schoolplannen. Er wordt bevorderd dat de eigen kwaliteit (ambities) van scholen expliciet gemaakt wordt.

De bestuurlijke kwaliteitscyclus naar de scholen richt zich per kwartaal respectievelijk op

1. plangesprek
2. schoolbezoek
3. analysegesprek
4. Voortgangsgesprek

Op hoofdlijnen gebruiken en integreren we daarbij de volgende systemen en/of instrumenten:

Wat	Wanneer	Waarvoor	Wie
OGW- en HGWcyclus	doorlopend	scholen	directie + IB
CPS lesobservatieapp	doorlopend	leerkrachten	directie + IB
Tevredenheidsonderzoeken	2-jaarlijks	scholen	directie + (P)MR
Toets- en Trendanalyses	2 maal p. jaar	scholen	Directie/DiBOSS + IB'ers
Audits	4-jaarlijks	scholen	externe(n)
Gesprekkencycli	jaarlijks	stichting	leidinggevenden
Beleidsbeoordelingen	cf planning	stichting	bestuur + DiBOSS
bestuurlijke cyclus	per kwartaal	stichting	bestuur + directie/IB-MT
bestuurlijke visitatie / scan	cf planning	bestuur	bestuurder(s) + toezicht

¹ Opbrengstgericht werken

² Handelingsgericht werken

³ INK

⁴ Plan Do Check Act

5. Sponsorbeleid

Sponsoring

Wat is sponsoring?

Bij sponsoring geeft een sponsor geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Als tegenprestatie kan de school bijvoorbeeld de sponsor vermelden in de schoolkrant of schoolgids. Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring, maar van een gift. Er zijn wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het primair onderwijs.

Voor scholen is er een convenant met gedragsregels rond sponsoring. Iedere school voldoet aan de verplichting om ouders via de schoolgids en het schoolplan te informeren over het sponsorbeleid.

In principe maken de scholen van SKO De Streek geen gebruik van sponsoring. Indien een school met gegronde reden gebruik wil maken van sponsoring, wordt de uitvoerend bestuurder geïnformeerd en aan de volgende voorwaarden voor sponsoring in het onderwijs voldaan:

- Sponsoring en tegenprestatie moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Sponsoring past bij de pedagogische en onderwijskundige taak van de school;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring;
- De medezeggenschapsraad is akkoord met het sponsorbeleid;
- De regels vanuit ons privacy-protocol worden nageleefd.