



karakter

Scholen met de Bijbel
Alblasserwaard

Strategisch

Beleidsplan

2018 - 2021

Scholen met
karakter

Inhoud

Inhoud	3
Voorwoord	4
Scholen met karakter	4
Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard	5
Managementstructuur	5
Identiteit	5
Strategisch beleidsplan	5
Organogram Karakter	6
Totstandkoming	7
Missie en visie	8
Kansen en bedreigingen	9
Tien beloftes	10
Wanneer hebben we dit bereikt?	11
Domein Leerlingen en Ouders	11
En wat we op dit domein willen bereiken	11
Domein Medewerkers	12
En wat we op dit domein willen bereiken	12
Domein Bestuur en Financien	12
En wat we op dit domein willen bereiken	13
Domein Bestuur en Financien	13
En wat we op dit domein willen bereiken	14
Wanneer hebben we dit bereikt?	15
Domein Leerlingen en Ouders	15
En wat we op dit domein willen bereiken	15
Domein Medewerkers	16
En wat we op dit domein willen bereiken	16
Hoe gaan we dit doen en waar zijn we alert op?	17
Uitgangspunten voor ons werken	18
Strategisch beleidsplan	19

Voorwoord

Scholen met karakter

Het Strategisch Beleidsplan (SBP) van Karakter, de 'Vereniging voor Scholen met de Bijbel Alblasserwaard' geeft de beoogde ontwikkeling weer voor de periode 2018 - 2022. Door dit te beschrijven in een plan willen wij aan medewerkers, ouders, Raad van Toezicht en inspectie verantwoording afleggen over onze plannen voor de periode tot en met medio 2022.

Karakter hecht veel waarde aan de christelijke identiteit van haar vereniging en de onderscheidende specifieke kenmerken van iedere school. In iedere school is de Bijbel het uitgangspunt en de norm waarop het schoolbeleid is gebaseerd. Dat is de verbondenheid in de diversiteit van de scholen binnen de vereniging. Deze verbondenheid leidt naar het streven van het bieden van een veilige plek, een geborgenheid en warmte die onze scholen kenmerkt. In een maatschappij die verdeeld is en steeds killer wordt, bieden de christelijke scholen een plek voor kinderen om op te groeien in een veilig pedagogisch klimaat. Een belangrijk doel is de kinderen te mogen leiden tot de geborgenheid in Christus. Aan Zijn naam danken we onze identiteit.

Wij zijn trots op de resultaten die de scholen de afgelopen jaren hebben bereikt. Alle scholen hebben minimaal een basisarrangement en scoren gemiddeld op of boven het landelijk gemiddelde. Met dit SBP willen wij doorgaan op de ingeslagen weg van de 'oude verenigingen'. Goed om ons heen kijkend wat de maatschappij, ouders en overheid van ons vragen, maar wel duidelijke keuzes makend. De keuzes willen wij de komende jaren concreet maken door middel van actiepunten die vertaald worden in de schoolplannen 2018 - 2022.

De totstandkoming van dit SBP is een gedeelde inspanning van alle directies binnen onze vereniging, met input van de GMR en Raad van Toezicht. De realisatie van het SBP en de schoolplannen beschouwen wij ook als een gedeelde verantwoordelijkheid van de te onderscheiden geledingen binnen onze vereniging.

Alle plannen binnen onze vereniging, maar ook zeker dit plan, vraagt de inzet van veel mensen op allerlei niveaus. We zijn er ons van bewust dat dit alleen kan in afhankelijkheid van de zegen van de Heere God.

Corné Egas

Voorzitter College van Bestuur

Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard

Karakter beheert zes basisscholen en een sbo-voorziening, waarop ongeveer 1200 leerlingen onderwijs ontvangen en waaraan ongeveer 180 personeelsleden zijn verbonden. Het totale aantal leerlingen van de vereniging lijkt voor de komende jaren redelijk stabiel te blijven, maar er is eerder sprake van krimp dan van groei.

Managementstructuur

Vanaf 1 maart 2017 wordt de vereniging bestuurd door een College van Bestuur. Het toezicht op het bestuur wordt uitgevoerd door een Raad van Toezicht. Het bestuursbeleid wordt uitgevoerd door de directies die integraal verantwoordelijk zijn voor hun school.

Identiteit

Karakter is een christelijke schoolvereniging op gereformeerde grondslag, waarin de Bijbel en de drie Formulieren van Enigheid hun centrale plaats hebben. Deze christelijke identiteit is duidelijk herkenbaar. Binnen het christelijk onderwijs dat Karakter biedt, zijn alle kinderen welkom. Aan ouder(s)/verzorger(s) wordt gevraagd de grondslag van de school te respecteren. De vormgeving van de identiteit van de scholen wordt mede bepaald door de context waarin de scholen staan. Dit houdt in dat er diversiteit, binnen de kaders, in de identiteitsvormgeving van de verschillende scholen zal bestaan. Concreet betekent dit:

- De scholen hanteren een open toelatingsbeleid voor leerlingen.
- De scholen hanteren een gesloten aannamebeleid voor leerkrachten, dat past bij de identiteit van de vereniging en van de scholen.

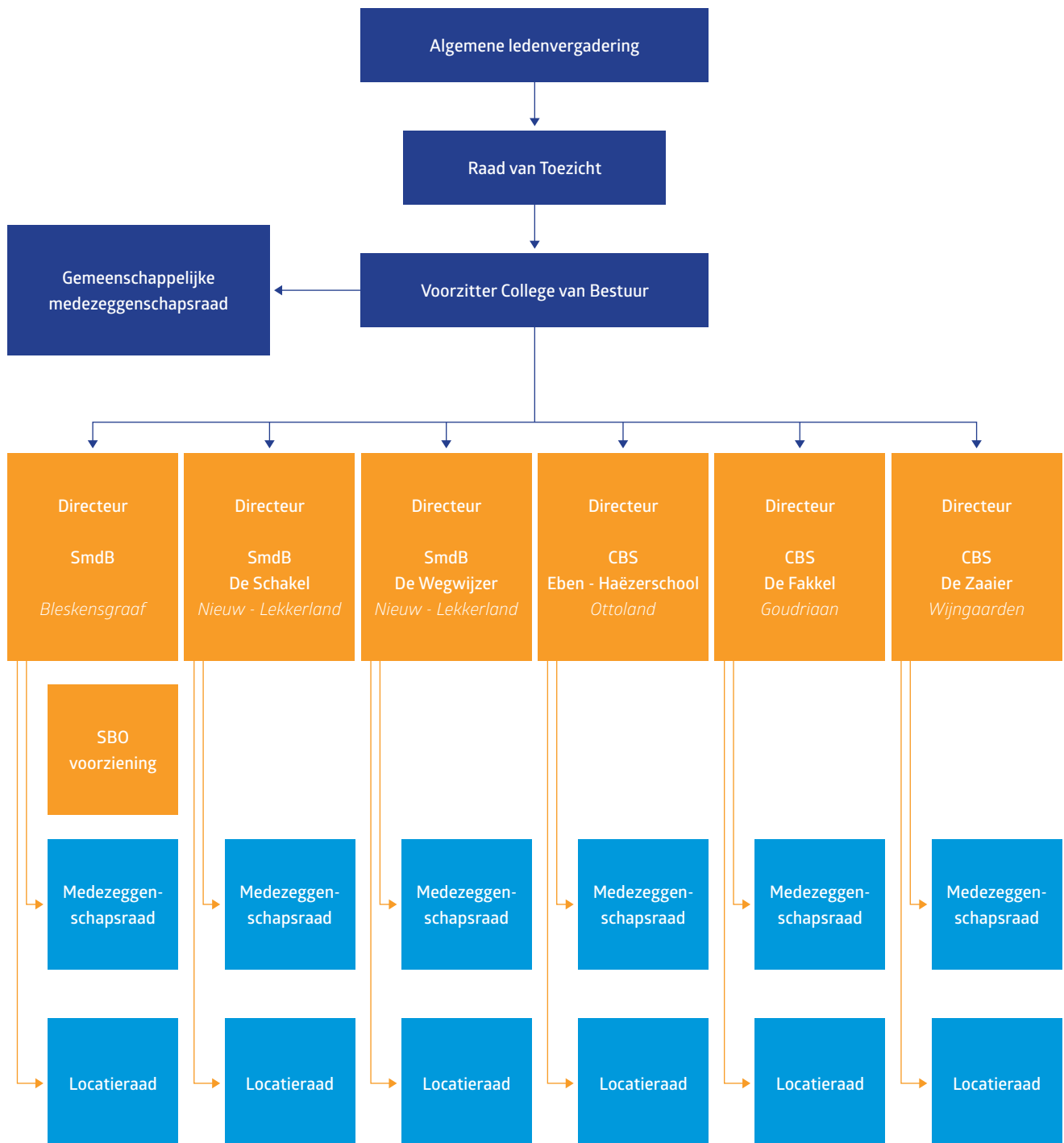
Strategisch Beleidsplan

Onze vereniging stelt een strategisch beleidsplan (SBP) op voor een periode van vier jaar. In het laatste jaar van deze 4-jarige cyclus wordt het plan door het bestuur en het directieoverleg geëvalueerd. De bevindingen van deze evaluatie zijn mede bepalend voor de bijstelling van het SBP voor de nieuwe periode. Per schooljaar vindt er in de maand mei in het directieoverleg een tussenevaluatie plaats, zodat het document tussentijds kan worden bijgesteld als daar belangrijke redenen voor bestaan. Zo blijft het SBP dynamisch, realistisch en werkbaar.

Voor het bestuur en de directeuren geeft het SBP richting aan de voornemens tot verandering en activiteiten. Aan de RvT en GMR bieden wij duidelijkheid en leggen hiermee verantwoording af. Het SBP maakt het mogelijk om gericht te evalueren. Het legt gemaakte afspraken voor een ieder duidelijk vast.

Organogram Karakter

De inrichting van de vereniging geven we weer middels onderstaand organogram.



Totstandkoming

Ter voorbereiding heeft iedere directeur afzonderlijk input gegeven wat betreft missie en visie en kansen en bedreigingen en op 28 november is een gezamenlijke studie- en werkdag belegd.

We zijn aan de slag gegaan met het verder omschrijven van onze missie en visie. Dit gebeurde in wisselende tweetallen en werd tijdens een plenaire nabespreking verder aangescherpt. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een omschrijving van onze missie en visie.

Vervolgens hebben we onze kansen en bedreigingen op een rij gezet, en hebben we in tweetallen nagedacht over wat onze beloftes zijn voor de komende vier jaar en dat geconcretiseerd in doelen op de volgende domeinen:

1. Leerlingen en ouders
2. Medewerkers
3. Bestuur en financiën
4. Maatschappij en omgeving

Ook dit hebben we na afloop weer gezamenlijk op elkaar afgestemd. Vervolgens is kort nagedacht over verschillende leiderschapstijlen, aan de hand van de Management Drives.

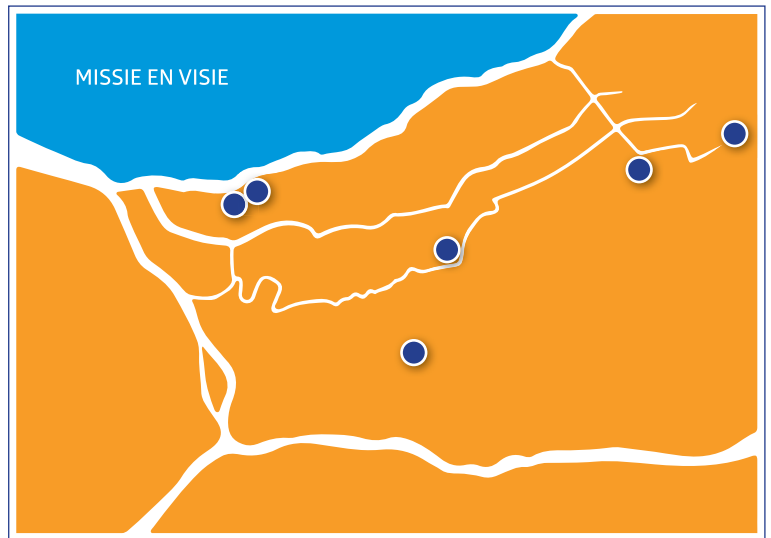
Als laatste hebben we voor bovenstaande domeinen aangegeven welke indicatoren we gebruiken om de vooruitgang te volgen, en hebben we op papier gezet waar we elkaar op kunnen aanspreken.

Aan het eind van de studiedag heeft iedere deelnemer instemming gegeven op de opbrengsten van de dag. Vervolgens zijn de teksten van dit Strategisch Beleidsplan geschreven, waarbij alle deelnemers zijn betrokken. In een aantal revisie rondes is dit plan tot stand gekomen. Dit plan heeft de instemming van de deelnemers te weten:

- Corné Egas;
- Pauline van der Aa;
- Henk Kooijman;
- Kees van Meerkerk;
- Germa van Pelt;
- Kees Walhout.

Missie en visie

De missie en visie van de onderscheiden scholen is opgevraagd en alle directeuren hebben kennis genomen van elkaars missie en visie. Vervolgens hebben de bestuurder en directeuren aangegeven welke items van de missie en visie van hun collega's aanspreekt. De directeuren en bestuurder hebben gezamenlijk ijkpunten voor de missie en visie benoemd, waarbij nadrukkelijk gekeken is naar het bovenschoolse niveau. In de 'K' van Karakter geeft de 'Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard' haar missie weer. Deze missie is de drijfveer van de organisatie en statisch van aard. Deze zal in de loop van de tijd niet veranderen. Tevens geeft de vereniging haar visie weer. Met elkaar vormen missie en visie het acrostichon 'Karakter', de werknaam van de vereniging.



- K** **arakter:** Karakterscholen hebben hun **kompas** in de Bijbel als richtsnoer voor het leven. In afhankelijkheid van God wordt de koers van het onderwijs bepaald en de opvoeding richting gegeven.
- A** **daptief:** De scholen van Karakter bieden een leeromgeving voor kinderen waar de ontwikkeling van **hart, hoofd en handen** optimaal wordt gestimuleerd. Hiervoor wordt onderwijs aangeboden dat aansluit bij de mogelijkheden van elk kind.
- R** **ichting:** Op de scholen staan de **kinderen centraal** en wordt in samenspraak met ouders door de schoolteams inhoud gegeven aan toekomstgericht onderwijs.
- A** **nders:** Eigenaarschap vinden we belangrijk. We nemen **zelfbewust** onze positie in het onderwijsveld in en verzorgen op de onderscheiden scholen onderwijs voor alle kinderen in onze regio.
- K** **waliteit:** We verzorgen **kwalitatief hoogwaardig onderwijs** en laten kinderen en medewerkers groeien in hun kernkwaliteiten.
- T** **oekomst:** Ons onderwijs biedt kennis en vaardigheden aan, waarmee kinderen in de toekomst hun **plaats in de maatschappij** zullen innemen.
- E** **igen:** De scholen binnen Karakter onderscheiden zich ten opzichte van andere scholen en hebben een **eigen profiel**.
- R** **elatie:** **Veiligheid, vertrouwen en welbevinden** zijn kernwaarden binnen onze scholen.

Kansen en bedreigingen



Voor iedere school van Karakter zijn door de directeur de kansen en bedreigingen van de onderscheiden scholen in beeld gebracht. Deze zijn gerubriceerd, waarna bepaald is welke kansen en bedreigen relevant zijn voor de scholen van Karakter.

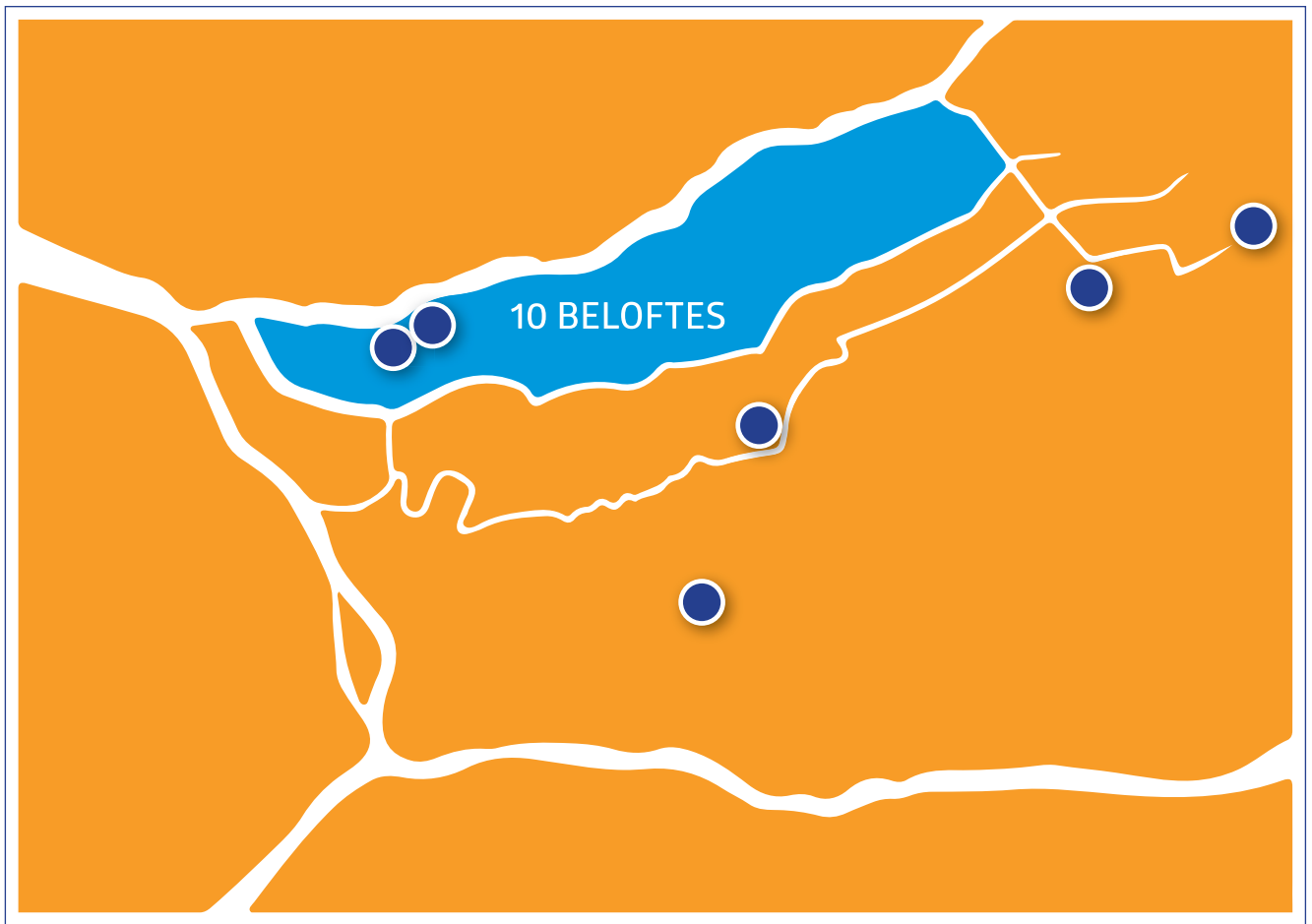
Kansen

- Leren van elkaar
- Inzet van kwaliteiten van mensen en mobiliteit
- Gezamenlijk invalbeleid en uitvoering
- Gemotiveerde teams.
- Groei in pedagogisch en didactische vaardigheden.
- Kinderen optimaal laten ontplooiën.
- Karakter zorgt voor versterking bestuur en management.

Bedreigingen

- Mogelijke krimp in leerlingaantal
- Tekort aan leerkrachten en vervangers
- Versnippering van banen
- Parttime inzet bestuurder
- Vermindering werkplezier

Tien beloftes



Tijdens de studiedag zijn beloften opgesteld. Deze beloften geven richting aan de te bereiken doelen in het volgende hoofdstuk.

1. Wij beloven dat onze teams goed zijn voorbereid op de maatschappelijke vragen van de 21e eeuw.
2. Wij beloven garant te staan voor een brede ontwikkeling op de gebieden van hoofd, hart en handen.
3. Wij beloven invulling te geven aan goed en passend onderwijs.
4. Wij beloven eigenaarschap van leerlingen en teams in een innovatieve stimulerende onderwijs omgeving.
5. Wij beloven goed, degelijk en uitdagend onderwijs te bieden voor leerlingen tot en met groep 8.
6. Wij beloven samen verantwoordelijk te zijn voor elkaars scholen en leerlingen en benutten de kwaliteiten van leerkrachten daarin.
7. Wij beloven een goed werkgever te zijn. We willen dat leerkrachten zich gewaardeerd voelen. In geval van mobiliteit is vrijwillige mobiliteit uitgangspunt van denken. We nemen het werkplezier en de werkdruk van personeelsleden serieus.
8. Wij beloven dat ons onderwijs wordt verzorgd door gepassioneerde en betrokken professionals die gericht zijn op het welbevinden, de betrokkenheid en het eigenaarschap van de kinderen in de onderscheiden scholen.
9. Wij beloven de kwaliteit van personeelsleden optimaal te benutten en stellen leren met en van elkaar centraal.
10. Wij beloven de kansen vanuit een mogelijke krimpsituatie op te zoeken en te benutten.

Wanneer hebben we dit bereikt?



Om de belofte waar te maken hebben we op vier terreinen aangegeven wat we willen bereiken en welke indicatoren we daarvoor instellen.

Domein Leerlingen en Ouders

Wij willen eigenaarschap zichtbaar maken binnen onze scholen. Onze scholen worden geleid door leidinggevendenden, die vertrouwen hebben in hun teams en dit ook duidelijk laten merken door ruimte tot ontwikkeling te bieden. Leerkrachten zijn eigenaar van hun werk en hun eigen ontwikkeling. Zij weten waar ze voor staan en hebben een continue lerende houding. Samen met collega's en leerlingen zoeken ze naar wat werkt en wat beter kan. Zij staan voor een continu proces van verbetering van onderwijs. Deze houding wordt merkbaar middels een actieve deelname aan onderwijskundige werkgroepen, individuele scholing en teamscholing.

Eigenaarschap bij leerlingen gaat uit van de gedachte dat ieder kind van nature wil leren. Als de leerkrachten deze natuurlijke motivatie weten te stimuleren houdt de leerling plezier in het leren. Daarom besteden we op onze scholen niet alleen aandacht aan de resultaten van leerlingen bij schoolvakken, maar ook nadrukkelijk aan het leefklimaat, het leerklimaat, zelfstandigheid, verantwoordelijk functioneren en sociaalvaardig gedrag.

Als scholen van Karakter werken we samen met ouders, omdat we de betrokkenheid van ouders op het leerproces van de kinderen belangrijk vinden. Ieder kind is gebaat bij een goede samenwerking tussen school en ouders. Ouders en school zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te werken aan de ontwikkeling van het kind. Ouders worden meerdere keren per schooljaar uitgenodigd voor diverse soorten gesprekken met leerkrachten.

Ook met onze leerlingen gaan we in gesprek over hun eigen onderwijsleerproces. Gesprekken met kinderen vinden we van belang, omdat we ons realiseren dat we veel praten over onze leerlingen, maar te weinig met onze leerlingen.

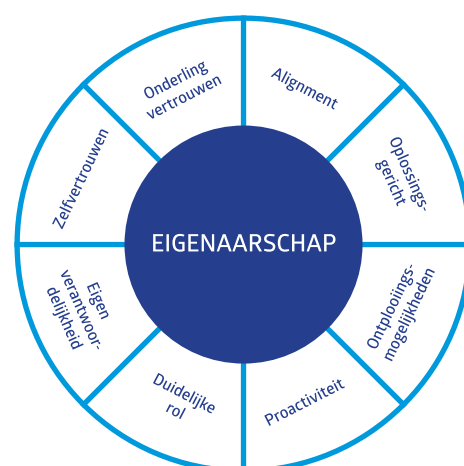
Al onze leerlingen verdienen een passende plek in het onderwijs, waarbij we uitgaan van de mogelijkheden van een kind en rekening houden met hun mogelijkheden en beperkingen. We stemmen het onderwijs optimaal af op de specifieke ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Daarmee bereiken we onderwijsresultaten die ruim boven de inspectienorm liggen. Daar waar mogelijk en realiseerbaar stimuleren we de betrokkenheid van ouders bij onderwijsactiviteiten. We realiseren ons dat de dagelijkse betrokkenheid van ouders hierbij wordt bemoeilijkt door maatschappelijke ontwikkelingen. Er is een toename van het aantal werkende ouders. Ondanks dat blijven we naar praktische mogelijkheden zoeken om de ouders te betrekken bij ons onderwijs.

En wat we op dit domein willen bereiken

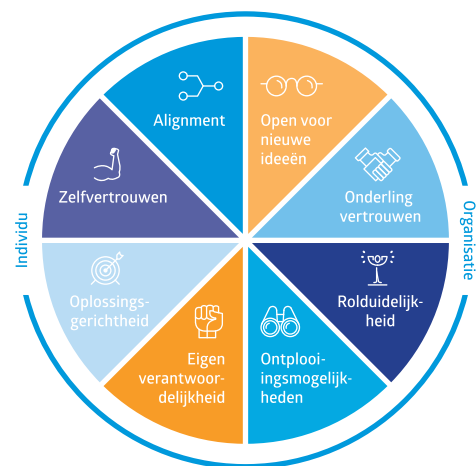
- De organisatie van de school is zo ingericht dat het eigenaarschap van leerlingen en teams zichtbaar is.
- Ouders zijn betrokken op het leerproces van de kinderen, het is zichtbaar in de organisatie van de scholen.
- Leerlingen ouders en teamleden voelen zich betrokken bij de school.
- Goed en passend onderwijs; goede resultaten op inspectieniveau en goed met de juiste aandacht voor de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- Ouders worden betrokken bij onderwijsactiviteiten en in het onderwijsproces rondom hun kind.

Domein Medewerkers

Medewerkers van Karakterscholen ontwikkelen en groeien, zoveel als mogelijk in gezamenlijkheid, naar een verdergaand persoonlijk eigenaarschap in betrokkenheid, zelfvertrouwen, oplossingsgerichtheid en eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van alle activiteiten met betrekking tot de school en de vereniging. Binnen de scholen en de vereniging is er op alle niveaus in de organisatie groei ruimte voor nieuwe ideeën, onderling vertrouwen, rolduidelijkheid en ontplooiingsmogelijkheden om eigenaarschap binnen de organisatie meer vorm te geven. Medewerkers van onze vereniging, op alle niveaus en in alle functies, die mede-eigenaar zijn van de organisatie zullen met plezier ervaren dat hun kwaliteiten kunnen worden ingezet op de juiste plek. Er worden op alle niveaus, in afstemming met betreffende medewerkers, de juiste keuzes gemaakt, in taken en activiteiten, om werkdruk te verminderen en werkplezier te verhogen. Belangrijk vinden we het proces van het waarborgen dat alle aspecten van de organisatie zijn afgestemd op de realisatie van de organisatiestrategie. De vereniging biedt voldoende faciliteiten aan in de vorm van aanbod, taakuren en financiële ruimte om professionalisering ten bate van de persoonlijke én schoolontwikkeling te bevorderen. Binnen de scholen is Handelings Gericht- en Opbrengst Werken (HOGW) een middel om passend en goed onderwijs vorm te geven. Professionalisering en verdere ontplooiing zullen hierop gericht zijn.



De vereniging wil stimuleren dat het uitwisselen en inzetten van persoonlijke of schoolspecifieke kennis, ervaring, kwaliteiten, specialiteiten en ontwikkelingen gemeengoed wordt, bruikbaar voor de gehele organisatie en zal daarvoor ook faciliteiten en gelegenheden bieden. Bij voorkeur vrijwillige mobiliteit van medewerkers tussen de scholen biedt ook daarvoor kansen en mogelijkheden. Karakterscholen hebben met grote regelmaat behoefte aan bekwame leerkrachten en onderwijsassistenten. Dit betreft niet alleen de invulling van de normale formatie op betreffende scholen, maar juist ook het vervullen van vervangingsvacatures wegens diverse verloven. De landelijke tendens van tekort aan leerkrachten ervaren we reeds aan den lijve. We willen hierin gezamenlijk optrekken en juist ook de vakbekwaamheid van de mensen in de invalpool garanderen door hen mee te nemen in de ontwikkelingen rondom vakbekwaamheid op de diverse scholen.



En wat we op dit domein willen bereiken

- Teams zijn goed geëquipeerd en gefaciliteerd om de taken uit te voeren.
- De nascholing binnen de teams wordt zo veel als mogelijk samen opgepakt.
- Leerkrachten zullen zich blijvend professionaliseren, gebruik makend van elkaars kwaliteiten en doorgemaakte (persoonlijke) ontwikkelingen.
- Leerkrachten zullen zich meer gaan ontwikkelen als specialisten en dat inzetten voor de hele vereniging (inclusief SBO).
- We organiseren gezamenlijke activiteiten om samen te leren.
- We stellen de vacatures op verenigingsniveau open en stimuleren vrijwillige mobiliteit.
- We zetten een gezamenlijke invalpool op.
- We leggen de nadruk op werkplezier en groeien naar minder werkdruk.

Domein Bestuur en Financiën

Het domein Bestuur en Financiën is ondersteunend voor het geheel van het onderwijs aan onze leerlingen. Het streven van onze vereniging is dan ook om die ondersteuning zo klein mogelijk te houden zodat de kosten hiervan ook zo laag mogelijk blijven en wij het primaire proces prioriteit geven. Dit betekent niet dat we Bestuur en Financiën niet serieus moeten nemen. De bestuurder en de directieleden moeten goed geëquipeerd zijn om hun werk goed uit te kunnen voeren. Dat betekent voldoende taakuren, voldoende administratieve ondersteuning en een goede rol- en taakverdeling. Met betrekking tot de taakverdeling tussen bestuurder en directieleden zal uitgegaan worden van de persoonlijke kwaliteiten en interesses. De bestuurder verricht alle bestuurlijke taken, de directies zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. In gezamenlijkheid wordt het verenigingsbeleid ontwikkeld. De bestuurder zal indien gewenst hierin ondersteund worden door werkgroepen. Deze bestaan uit directieleden die op basis van hun kwaliteiten en interesses zullen worden gevraagd aan een dergelijke groep te zullen deelnemen. Van ieder directielid wordt een actieve houding en betrokkenheid verwacht. Een en ander betekent dat bestuur en directieleden zullen toegroeien naar een managementteam, waarbij afspraken gemaakt worden over voornoemde aspecten. Daardoor wordt ook in het bestuur en management gewerkt aan eigenaarschap en (mede-)verantwoordelijkheid. Tevens betekent dit dat bestuurder en directieleden de eigen professionalisering serieus nemen en de daarvoor verstrekte middelen inzetten om hieraan te werken. Zij functioneren hierin als een lerende organisatie binnen het geheel van de vereniging en zijn een stimulerend voorbeeld voor de teamleden. De rol van de Raad van Toezicht zal daarin helder omschreven moeten

zijn. Investerings zullen zo veel als mogelijk is ten goede moeten komen aan het primaire proces en aan de leerlingen van onze scholen. Bij het opstellen van het meerjaren investeringsplan zullen de directieleden daar ook een beredeneerd voorstel voor doen. Het meerjaren investeringsplan is mede grondslag voor de (meerjaren)begroting. Bij het opstellen van het meerjaren investeringsplan krijgt het meerjaren onderhoudsplan een plaats binnen de investeringen. Ook wordt een meerjaren formatieplanning opgenomen. We stellen ons ten doel te komen tot een transparante (meerjaren)begroting. De bestuurder stelt het meerjaren investeringsplan vast op basis van beredeneerde voorstellen vanuit het directieoverleg. De bestuurder maakt deel uit van dit directieoverleg en zit dit overleg voor. Een heldere en transparante meerjarenbegroting kan ook leiden tot een goede verantwoording in het jaarverslag.

En wat we op dit domein willen bereiken

- Er is sprake van professioneel bestuur conform de code Goed Bestuur.
- De financiën en budgetten zijn transparant en worden verantwoord in het jaarverslag.

Domein Maatschappij en Omgeving

De scholen van onze vereniging zijn zich er van bewust dat de kinderen van nu worden opgeleid voor een toekomst die we nog maar ten dele kunnen overzien. De maatschappij verandert steeds sneller. Hierop zullen we als scholen moeten anticiperen. Dat vraagt van leerkrachten dat er aandacht moet zijn voor onderwijsgebieden die we 'vaardigheden voor de 21e eeuw' noemen. Hiermee worden vaardigheden als creativiteit, kritisch denken, samenwerken, ICT-geletterdheid, sociale vaardigheden, probleemoplossend denkvermogen en communicatie bedoeld. Leerkrachten van onze scholen bieden onderwijs aan waarin de leerlingen in staat worden gesteld deze vaardigheden te ontwikkelen. Karakterscholen vervullen in de woonkernen binnen de gemeente Molenlanden een belangrijke maatschappelijke functie. In den lande blijkt telkens weer dat wanneer een school moet verdwijnen, er sprake is van effect op de directe omgeving. Gezinnen met jonge kinderen vertrekken naar omliggende wijken of plaatsen, met als gevolg een onomkeerbaar proces van snelle vergrijzing. Om dit proces vóór te zijn, is goed en constructief overleg met de gemeente Molenlanden van het grootste belang. Tenslotte bepaalt de gemeente in grote mate de voorzieningen die een wijk aantrekkelijk houden en uit dat oogpunt hebben de gemeente én het schoolbestuur een gemeenschappelijk belang; het voorzieningenniveau op een aanvaardbaar peil houden. Bij alle overleggen met de gemeente moet één ding voorop staan: het gaat om het belang van de kinderen. Zij floreren het best met goed onderwijs in goed uitgeruste gebouwen en een aantrekkelijke woon- en leefomgeving. Het hebben van goede voorzieningen voor de voorschoolse periode van kinderen en goede opvang buiten de schooltijden zorgt er eveneens voor dat een wijk aantrekkelijk blijft. Het is daarbij van belang dat er een goede samenwerking is tussen de peuterspeelzalen, kinderdagverblijven en de scholen waar de kinderen vervolgens naar toe gaan. Het streven is een ononderbroken ontwikkelingsproces voor kinderen van 0 tot 12 jaar. Hierbij moet wel worden aangetekend dat peuterspeelzalen en kinderdagverblijven soms met meerdere scholen moeten afstemmen.

En wat we op dit domein willen bereiken

- Met de gemeente Molenlanden en de kernen is constructief overleg.
- Met peuterspeelzalen en kinderdagverblijven zijn afspraken gemaakt over een ononderbroken ontwikkelingsproces van de kinderen.
- Onderwijs ingericht op de vaardigheden voor 21e eeuw.
- We werken samen met gemeente, dorpskernen e.d. in het belang van het onderwijs aan de leerlingen.

Welke indicatoren gebruiken we om de voortgang te volgen?



Domein Leerlingen en Ouders

- Teamleden dragen zorg voor een belangrijk deel van de schoolontwikkeling. Dit doen ze door hun inzet bij onderwijskundige onderwerpen/werkgroepen/specialisten.
- Eigenaarschap van leerlingen is aanwezig in de lessen, inzetten van vaardigheden en eigenaar zijn van het leerproces.
- Teamleden zetten hun vaardigheden in en zijn eigenaar van hun persoonlijke én schoolontwikkeling (middels POP's en inzet in werkgroepen en specialismen).
- Ouders zijn betrokken bij gesprekken rondom leerlingen.
- Kinderen zijn betrokken bij gesprekken rondom hun eigen ontwikkeling.
- Leerkrachten zijn betrokken bij activiteiten rondom leerlingen, ouders en schoolontwikkeling.
- Ouders zijn van harte welkom om een bijdrage te leveren bij onderwijskundige activiteiten.
- We zijn actief in het volgen en uitvoeren van ontwikkelingen rondom goed en passend onderwijs.

Domein Medewerkers

- Er is een goed functionerende invalpool voor de hele vereniging (inclusief SBO).
- Leerkrachten zijn zich bewust van hun eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun persoonlijk aandeel in hun professionalisering ten behoeve van de eigen- en teamontwikkeling. Hiervoor wordt een gestandaardiseerd meetinstrument gebruikt. De resultaten van de meting zijn uitgangspunt voor het bepalen de professionalisering. Binnen de vereniging wordt scholing zoveel mogelijk geclusterd.
- In het kader van leergemeenschappen wordt de 'Karakter Academie' opgezet. Op diverse thema's zal gebruik gemaakt worden van de expertise die er op de diverse scholen aanwezig is.
- Specialismen van teamleden zijn bekend bij alle scholen van de vereniging, zodat er gebruikt gemaakt wordt van elkaars kennis en kunde.
- Er is beleid gemaakt met betrekking tot vrijwillige mobiliteit.
- De werkdruk neemt af en het werkplezier neemt toe, er wordt tweejaarlijks een medewerkerstevredenheidpeiling gedaan.
- In 2018 zijn met de organisaties die betrokken zijn bij 0-4 jarigen afspraken gemaakt over intensieve samenwerking.
- Met de gemeente Molenwaard wordt wederzijdse afspraken gemaakt over het lokale onderwijsbeleid waarbij het uitgangspunt is dat we wederzijds een vergelijkbare inspanning ingezet wordt.

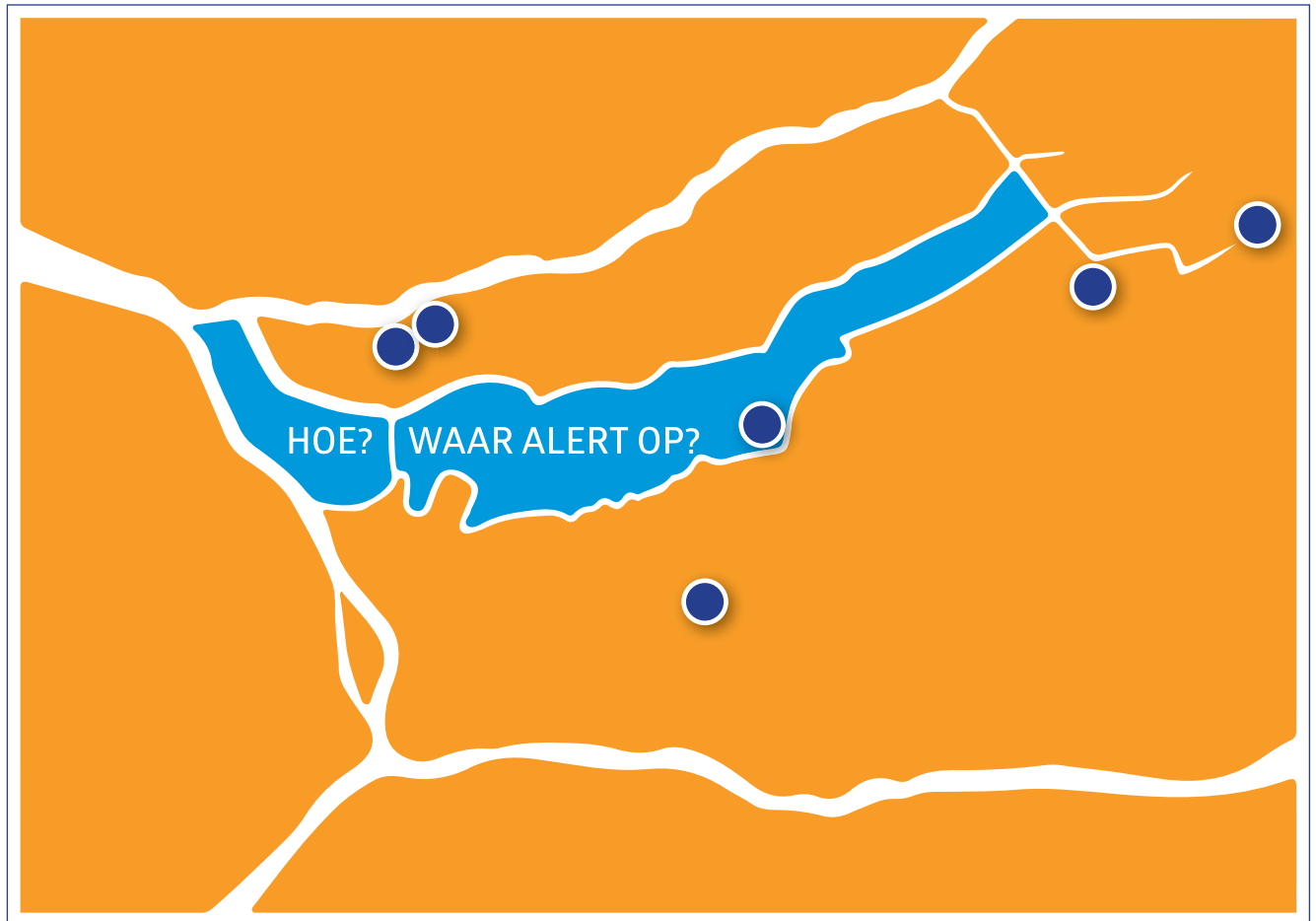
Domein Bestuur en Financiën

- Financiën: In de begroting is met kengetallen zichtbaar hoeveel middelen er beschikbaar zijn voor het primaire proces in relatie tot het management en bestuur.
- Transparant bestuur: In 2018 zijn de rollen en taken tussen bestuur en management duidelijk omschreven. In 2019 is het directie overleg getransformeerd tot het managementteam van de vereniging.
- De mogelijkheden die de cao PO biedt om de scholen aantrekkelijk te maken worden in 2018 optimaal benut. Hierbij kan worden gedacht aan de WKR, cafetariaregeling en verzekeringen.

Domein Maatschappij en Omgeving

- Waar mogelijk is een fysieke peuterspeelzaal, kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang voorziening binnen de scholen.
- Actieve deelname aan overlegvormen met de gemeente.
- We maken doordachte keuzes in het ontwikkelen van de 21e-eeuwse vaardigheden binnen de scholen.

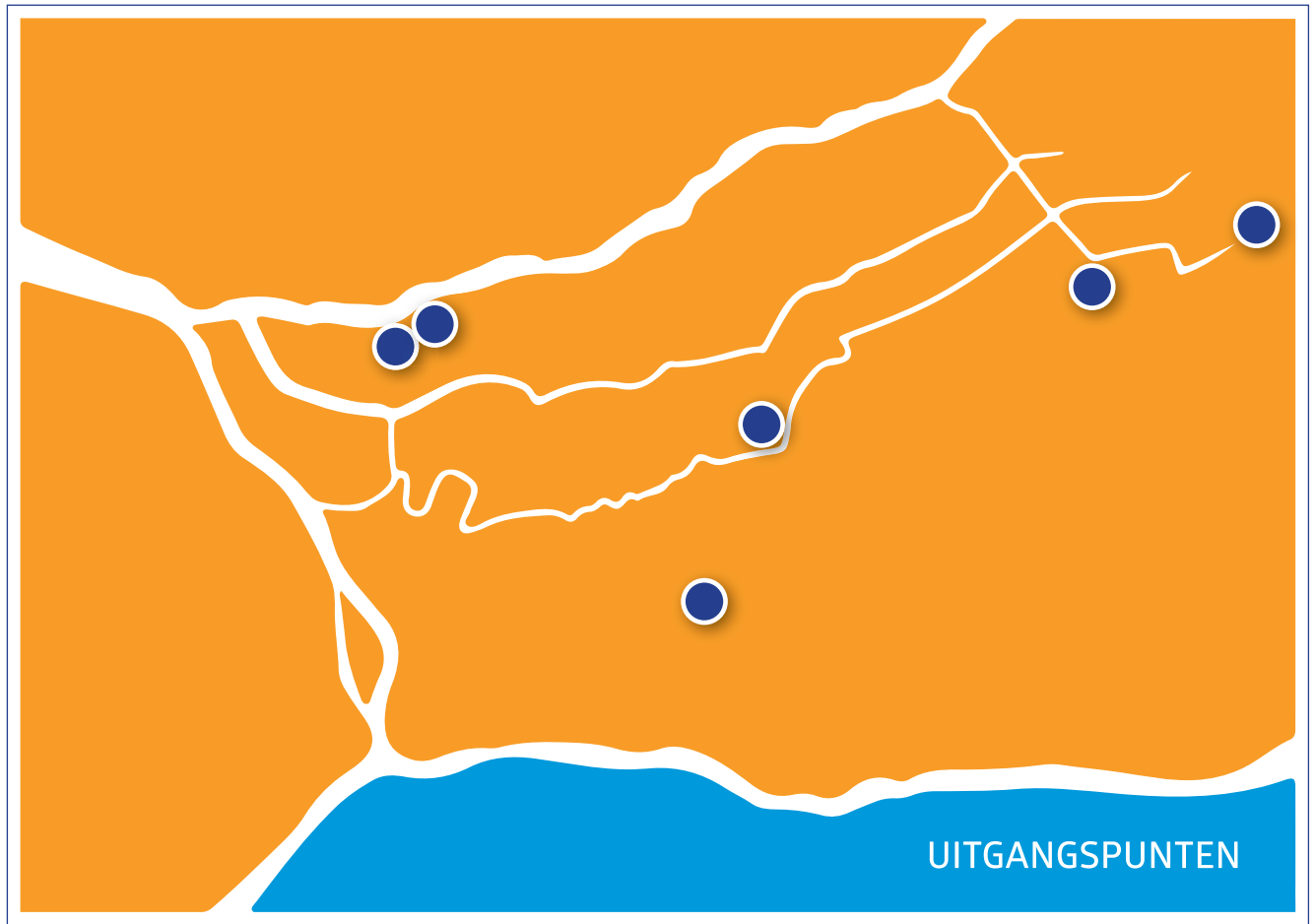
Hoe gaan we dit doen en waar zijn we alert op?



Tijdens de totstandkoming van het strategisch beleidsplan zijn afspraken gemaakt waar bestuurder en directeuren elkaar op aan zullen spreken gedurende de planperiode. De gemaakte afspraken luiden als volgt:

1. Alle besluiten die genomen worden zijn in het belang van het kind.
2. We spreken elkaar aan op professioneel gedrag.
3. Schoolplannen die opgesteld gaan worden sluiten aan bij dit strategisch beleidsplan en bij de uitvoering van de lopende plannen zal dit strategisch beleidsplan leidend zijn.
4. Als scholen van Karakter vormen we een effectief en krachtig netwerk en zijn gericht op groei en ontwikkeling.

Uitgangspunten voor ons werken



1. Het Woord van God is de basis van ons handelen
2. In alles wat we zeggen en doen hebben we al onze kinderen op het oog
3. We zijn betrouwbaar in de dingen die we zeggen en doen, integriteit staat hoog in het vaandel
4. Karakter zoekt waar mogelijk de samenwerking met aanverwante verenigingen.
5. De goede dingen doen en de dingen goed doen, staat op ons netvlies gebrand.

Strategisch Beleidsplan



Scholen met karakter

Korenbloemplaats 4 2971 BH Bleskensgraaf T: 0184-691595

www.scholenmetkarakter.nl
