



Meer dan het gewone

Strategisch beleidsplan PCPO Westland 2015-2019

Voorwoord

Er gaat bijna geen dag voorbij of het onderwijs is in het nieuws. Vaak is er grote kritiek op zaken die lijken fout te gaan. Tegelijkertijd wordt aan onderwijs een grote betekenis toegekend. Elk nieuw maatschappelijk vraagstuk wordt bijna direct verbonden aan het onderwijs. Radicalisering? Het onderwijs moet beter opletten op signalen. Obesitas? Het onderwijs moet aandacht besteden aan gezond leven. Te weinig technisch geschoold personeel? Kindermishandeling? Noem maar op. De maatschappelijke opdracht aan het onderwijs zou kunnen leiden tot een gevoel van “we doen het ook nooit goed” waardoor frustratie ontstaat. Ik wil het graag omdraaien. Onderwijs heeft kennelijk zo’n enorm grote betekenis voor de samenleving, dat deze vragen ons juist zouden moeten inspireren. Wij zitten als een spin in het web om van grote toegevoegde waarde te zijn voor onze jongeren en hun ouders. Goed onderwijs kan het verschil maken!

Christelijk onderwijs voegt daar een dimensie aan toe in een wereld waarin zingevingvragen en gemeenschapszin naar de achtergrond zijn verdwenen.

Net als ons vorig strategisch beleidsplan draagt deze versie de titel ‘Meer dan het gewone’, een titel die nog niets aan zeggingskracht heeft verloren. De woorden zijn ontleend aan Jezus als hij zijn volgelingen aanspreekt “meer dan het gewone te doen” en “het zout der aarde en het licht in de wereld te zijn.” Hij roept mensen op gerechtigheid na te jagen en zo mee te werken aan het koninkrijk van God. In ons werk laten we ons graag inspireren door die woorden van Jezus.

Het is een uitdaging aan ons allen om steeds weer nadrukkelijk stil te staan bij de meerwaarde die onze stichting en onze scholen willen bieden aan ouders, leerlingen en medewerkers. Om ons steeds weer af te vragen waarin we in ons werk ‘meer dan het gewone’ gedaan hebben en willen doen. Ik wens alle medewerkers van PCPOW veel motivatie en enthousiasme toe.

P.A. Vreugdenhil
college van bestuur



Inhoudsopgave

Voorwoord

Inleiding

1. Bestuurlijke context

4. Onze missie en visie
 - 4.1 Missie PCPOW
 - 4.2 Visie PCPOW
 - 4.3 Kernthema's

5. Meerjarenplan 2015-2019
 - 5.1 Identiteit
 - 5.2 Bestuur, management en organisatie
 - 5.3 Ouders en leerlingen
 - 5.4 Personeel
 - 5.5 Onderwijs en kwaliteit
 - 5.6 Financiën en huisvesting

Inleiding

Dit strategisch beleidsplan geeft op hoofdlijnen een overzicht van de uitgangspunten en de ambities van Stichting PCPO Westland. Het plan wordt gecompleteerd door een geconcretiseerd overzicht van doelstellingen en de te behalen resultaten.

Dit plan is een actualisering van het plan van 2012-2015 dat in het voorjaar van 2012 in breed overleg met alle geledingen is vastgesteld. Als basis voor deze actualisatie dient een nieuwe analyse van de situatie waarin PCPOW zich als organisatie op dit moment bevindt en op een verkenning van toekomstige ontwikkelingen op de middellange termijn¹.

Dit plan is na verschillende besprekingen in het directieurenberaad en de GMR en na goedkeuring van de raad van toezicht vastgesteld door het college van bestuur.

Dit strategisch beleidsplan heeft een horizon van vier jaar (2015-2019). Deze looptijd stemt overeen met die van de schoolplannen.

Uiteraard zal de werkelijkheid zich niet laten vangen door dit plan. Dit betekent dat dit plan gezien wordt als een dynamisch document, waarin gedurende de komende jaren bijstellingen zullen plaatsvinden. Dit zal veelal van betekenis zijn voor het activiteitenplan, dat daarom jaarlijks zal worden geëvalueerd.

Van dit SBP (m.n. § 4 en 5) wordt een uitgave gemaakt die als 'publieksversie' wordt gepubliceerd in de jaarbrochures van PCPOW.

NB: In deze digitale versie voor de website van PCPOW zijn § 2 (Maatschappelijke ontwikkelingen) en § 3 (SWOT analyse) achterwege gelaten.

¹ Bij het opstellen van dit plan is gebruik gemaakt van de inzichten van P. de Ruijter, Klaar om te wenden. Handboek voor de strateeg (2014).

1 Bestuurlijke context

1.1 Beperkte beleidsvrijheid voor schoolbesturen

Bij het opstellen van een beleidsplan is het noodzakelijk vooraf in beeld te brengen welke beleidsvrijheid er voor een schoolbestuur is. Bij welke aspecten bestaat er grote keuzevrijheid en bij welke onderdelen is er sprake van strakke richtlijnen waaraan voldaan moet worden? Waar valt er iets te sturen en waar dienen wettelijke voorschriften simpelweg te worden uitgevoerd?

Het onderwijs in Nederland is sterk gereguleerd. De bekostiging is gebonden aan talloze spelregels. De inhoud van het lesprogramma is voor een belangrijk deel vastgelegd in centrale kerndoelen. De inspectie van het onderwijs stelt allerlei kwaliteitseisen. De cao schrijft nauwgezet voor hoe de relatie werkgever-werknemer dient te worden vormgegeven.

Eind 2014 heeft de PO-Raad, onze sectororganisatie, met het ministerie van onderwijs een nieuw Bestuursakkoord gesloten. Het akkoord beschrijft vrij gedetailleerd welke ambities de sector heeft en op welke termijn bepaalde landelijke doelstellingen dienen te worden behaald.

Ook onze stichting is gehouden dit bestuursakkoord ten uitvoer te brengen. Daarmee is een deel van ons strategisch beleid, net als in 2012, door hogerhand bepaald.

De vrijheid om eigen beleid te maken is met name aanwezig bij de keuze voor specifieke onderwijsconcepten, het aangaan van samenwerkingsrelaties, de benoeming van personeel, de keuze voor identiteitsgebonden onderwijsinhoud, het stimuleren en faciliteren van scholing, het werken aan voortdurende kwaliteitsverbetering en de inzet van private middelen voor specifieke doelen. Met name op deze terreinen kunnen wij op basis van onze eigen kernwaarden en ambities naar eigen inzichten sturen en “meer dan het gewone” doen. Hierin kunnen wij ook het verschil maken met onze collega-scholen in onze omgeving.

1.2 Actuele landelijke discussie

Begin 2015, tegelijkertijd met het opstellen van dit beleidsplan, is het ministerie van onderwijs een landelijke discussie gestart over de toekomst van het funderend onderwijs. Daartoe is ‘Actieplan Onderwijs 2032’ in het leven geroepen. Het doel is om een maatschappelijke discussie op gang te brengen over de inhoud van het onderwijs. Uiteraard zal PCPOW aan deze discussie deelnemen. De bouwstenen daarvoor staan in dit SBP beschreven. Dit betekent overigens ook dat de discussie over ons onderwijs volop gaande is. Dat heeft betekenis voor het dynamische karakter van ons beleidsplan.



4. Onze missie en visie

Wat vinden wij als stichting van belang? Wat zijn onze uitgangspunten? In deze paragraaf is een geactualiseerde versie van onze missie en visie beschreven. Deze vormen de basis voor het vaststellen van het concrete beleid van de stichting in de komende periode.

4.1 Missie PCPOW

• Christelijk	Geïnspireerd door de christelijke traditie
• Kwaliteit	gaan we voor versterking van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie
• Gastvrij	op een gastvrije manier naar leerlingen en ouders
• Talent	met oog voor de ontwikkeling van het talent van leerling en leraar
• Samen	in nauwe samenwerking onderling en met andere maatschappelijke partners.

4.2 Visie PCPOW

Onze missie vertaalt zich in een overkoepelende visie met enkele belangrijke uitgangspunten.

Christelijk

1. Wij willen onze leerlingen vertrouwd maken met de Bijbel als het verhaal van God en mensen en de daarop gebaseerde christelijke waarden en normen, wetend dat de samenleving in dit opzicht verandert.
2. Wij laten ons inspireren door Jezus Christus en brengen dat tot uiting in ons lesgeven en in het omgaan met elkaar.

Kwaliteit

1. Wij bieden onderwijs dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen tot verantwoordelijke zelfstandige mensen die zich goed staande kunnen houden in de maatschappij.
2. Wij bieden gedegen onderwijs, waarbij onze leerlingen zoveel mogelijk eigenaar zijn van hun eigen leerproces en bereiden hen goed voor op een succesvol vervolgonderwijs.
3. Wij schenken veel aandacht aan de sociale, emotionele en creatieve ontwikkeling van de kinderen.

Gastvrij

1. Wij verwelkomen ouders en leerlingen die zich thuis voelen bij onze manier van werken en leven.
2. Wij creëren een veilige en sfeervolle werk- en leeromgeving, waarin structuur geboden wordt en leerlingen gestimuleerd worden zich te ontwikkelen.
3. Wij bieden een omgeving waar pesten niet wordt getolereerd.

Talent

1. Wij houden rekening met verschillen tussen kinderen: ieder kind is uniek en dient de mogelijkheid te krijgen samen met anderen zijn talenten te ontplooien waarbij een handelingsgerichte en leeropbrengstgerichte houding uitgangspunt is.
2. Wij zijn een lerende organisatie, bieden een uitdagende leeromgeving en stimuleren onze medewerkers zich te professionaliseren.

Samen

1. Wij willen leerlingen respect bijbrengen voor de leefwijze en opvattingen van anderen.
2. Wij willen met onze scholen midden in de samenleving staan, verkennen actief nieuwe ontwikkelingen en zoeken brede samenwerking met andere organisaties, bijvoorbeeld in Integrale Kindcentra (IKC).
3. Wij bevorderen het educatieve partnerschap van ouders, omdat onderwijs en opvoeding op school en in het gezin in elkaars verlengde liggen.
4. Wij hebben oog voor de thuissituatie van onze leerlingen en dragen waar mogelijk bij aan het oplossen van knelpunten.

4.3 Kernthema's

Op basis van het voorgaande zijn er vijf kernthema's voor de komende vier jaar te onderscheiden.

- Bezinning op de identiteit van onze scholen
- De school als schakel tussen gezin, gemeente en gemeenschap
- Vormgeving onderwijs van de toekomst
- Meer dan leren alleen
- Versterking Westlandse context

Opgemerkt wordt dat Stichting PCPOW uiteraard een goede werkgever wil zijn die op verantwoorde wijze haar bestuurlijke taak vervult. Omdat dit zo evident is, wordt dit niet als een specifiek kernthema benoemd.

De vijf kernthema's worden nader uitgewerkt in concrete resultaatdoelen in het hiernavolgende meerjarenplan.



5. Meerjarenplan 2015-2019

In deze paragraaf beschrijven we zo concreet mogelijk wat we in de komende vier jaar daadwerkelijk gaan doen. Hierbij wordt een veelgebruikte indeling in onderwijsland gebruikt.

Dit meerjarenplan kent een cyclisch karakter. Elk jaar wordt een tussenevaluatie opgesteld en besproken in het directeurenberaad, met de raad van toezicht en met de GMR.

5.1 Identiteit

1. Uiterlijk in **2016** is binnen de stichting een discussie gevoerd over de wenselijkheid van het vieren van enkele van huis uit niet-protestantse religieuze feesten en gebruiken (carnaval, Suikerfeest e.d.). Hierbij worden de ervaringen binnen de gefuseerde interconfessionele SBO van PCPOW betrokken.
2. Elke school is actief bezig om **jaarlijks** geld in te zamelen voor tenminste één goed doel. Aan dat doel wordt de nodige aandacht besteed tijdens lessen en/of acties.
3. “Wij hebben de aarde te leen van onze kleinkinderen”. Vanuit dit perspectief van goed rentmeesterschap besteden onze scholen aandacht aan het thema ‘duurzaamheid’. Hierbij kan WNME een rol spelen.
4. Vanuit de school worden ouders met financiële problemen actief geïnformeerd over het Westlandse Kindpakket, Stichting Leergeld en Stichting Klein en Dapper.
5. Scholen houden nauw contact met instanties zoals de sociaal makelaars van Vitis, CJG en School’s Cool in Westland indien de gezinssituatie van de leerlingen daartoe aanleiding is.

5.2 Bestuur, management en organisatie

1. Eind **2015** heeft PCPOW een klokkenluidersregeling vastgesteld.
2. Eind **2015** hebben alle directeuren zich aangemeld in het directeurenregister.
3. Medio **2016** is vastgesteld in hoeverre binnen het bestuursbureau een nieuwe rol ligt in het kader van het ziekteverzuimbeleid als eigen risicodragers (ERD).
4. Eind **2016** is een evaluatie afgerond waarbij de positie van de raad van toezicht, het college van bestuur, het bestuursbureau, de directeuren en het directeurenberaad (rollen en verantwoordelijkheden) tegen het licht is gehouden. Hierbij wordt de code ‘goed bestuur’ betrokken.
5. Tijdens de functioneringsgesprekken met de directeuren wordt gesproken over zijn/haar maatschappelijke betrokkenheid in de wijk, organisaties en/of netwerken.
6. Eind **2016** is een onderzoek afgerond naar de wenselijkheid en de mogelijkheden van bovenschoolse IB’ers. Dit onderzoek wordt onder leiding van de directeur onderwijs uitgevoerd door een werkgroep die bestaat uit directeuren en IB’ers. Het DIRB wordt nauw betrokken bij dit onderwerp.
7. Medio **2016** is vastgesteld hoe de organisatie en het management van onze gefuseerde Monsterse scholen vorm krijgt.
8. Eind **2018** zijn alle directeuren RDO geregistreerd in het directeurenregister.

5.3 Ouders en leerlingen

1. Eind **2015** is vastgesteld op welke (aangepaste) wijze de ouderbetrokkenheid in de vorm van een schooladviesraad of een daarmee vergelijkbare structuur statutair wordt vastgelegd.
2. Elke school heeft uiterlijk in **2016** een inhoudelijke discussie gevoerd over de vraag in hoeverre leerlingen deelnemen aan gesprekken tussen school en ouders. Deze discussie wordt gevoerd vanuit het DIRB. Uiteraard hoeven scholen die hiermee aan de slag willen niet te wachten op de uitkomst van deze discussie.
3. In **2015** start (c.q. wordt voortgezet) het overleg tussen [scholen] over de vraag hoe integrale kindcentra (IKC) kunnen worden gevormd. Vervolgens wordt begin **2016** een projectgroep gevormd die deze ontwikkeling concreet organiseert. Hierbij wordt de brede schoolontwikkeling betrokken.
4. Elke school heeft uiterlijk in **2019** het continuo-rooster ingevoerd, tenzij er dringende redenen zijn dit niet te doen. In het DIRB vindt hierover regelmatig uitwisseling plaats.

5.4 Personeel

1. Leerkrachten volgen een verplicht professionaliseringsprogramma op weg van start-, via basis- naar vakbekwaam. Een onderdeel hiervan is het voeren van gesprekken met ouders.
2. Elke leerkracht zorgt er voor voldoende bekwaam te zijn in de nieuwste ICT-vaardigheden. Dit maakt deel uit van de beoordelingscriteria.
3. De directeuren worden periodiek getraind in het voeren van verzuimgesprekken.
4. Medio **2016** is het vraagstuk van vervangers in relatie tot de wet werk en zekerheid adequaat geregeld.
5. Medio **2017** is het project 'Samen leren' succesvol afgerond. Dan is het volgende tot stand gekomen: begeleidingsprogramma startende leraren, scholingstraject coaches en afgeronde opleiding van 6 beeldcoaches.
6. Medio **2017** is onderzocht in hoeverre een systeem van mantelzorgverlofdagen kan worden ingevoerd als onderdeel van de verlofregeling en het ziekteverzuimbeleid.
7. De consequenties van ERD worden periodiek gemonitord en leiden waar mogelijk tot aanpassingen van het ziekteverzuimbeleid. Een werkgroep wordt met dit doel ingericht. Het bestuursbureau neemt hierin initiatief. De GMR wordt hierbij nauw betrokken.
8. Elk schooljaar veranderen binnen de stichting ten minste 5 medewerkers vrijwillig intern van school.
9. Per schooljaar schrijft ca. 25% van onze leerkrachten zich in in het lerarenregister zodat in 2019 bijna 100% van de leerkrachten staat ingeschreven.

5.5 Onderwijs en kwaliteit

1. In **2015** hebben alle scholen meetbare doelen (taal en rekenen) geformuleerd.
2. Vanaf **2015** werken alle scholen opbrengstgericht en kunnen alle leraren de voortgang in de ontwikkeling van hun leerlingen analyseren.
3. Eind **2015** hebben alle scholen een programma voor meer- en hoogbegaafde leerlingen ontwikkeld.
4. Eind **2015** heeft de stichting een protocol 'omgang sociale media' ontwikkeld. Dit proces wordt aangestuurd door de bovenschoolse ICT-coördinator.
5. In **2015** hebben alle scholen een effectief pestpreventieprogramma geïntegreerd in hun schoolplan.
6. Eind **2016** is er een goed werkende overdracht tussen ketenpartners (kinderopvang – basisschool – voortgezet onderwijs).
7. In **2016** hebben alle scholen beschreven op welke wijze zij aandacht schenken aan mediawijsheid (het gebruik van sociale media door leerlingen) en bevordering gezond gedrag.
8. Alle scholen werken nadrukkelijk aan het versterken van het thema 'cultuureducatie' waarbij het aanbod van Cultuurweb Westland zoveel mogelijk wordt benut (zoals opleiding tot ICC'ers).
9. Alle scholen werken nadrukkelijk aan het versterken van het thema 'wetenschap en technologie' en bieden aantrekkelijke beroepsvoorlichting aan door gebruik te maken van Westlandse bedrijven en/of initiatieven. Zij werken actief mee aan het realiseren van het bestuurlijk convenant 'Greenport en Technologie'.
10. In **2018** hebben alle scholen een keuze gemaakt voor een onderwijsconcept dat aansluit bij de nieuwste inzichten in onderwijsland. De scholen maken daartoe uiterlijk in **2016** een planning waarin visievorming, digitalisering, scholing en begeleiding zijn opgenomen. Koploperscholen krijgen financiële ondersteuning vanuit de stichting.
11. Alle scholen benutten Vensters PO om actueel verslag te doen van hun onderwijskundige resultaten.

5.6 Financiën en huisvesting

1. Rond de zomervakantie **2016** is de nieuwe Pieter van der Plasschool gerealiseerd.
2. In Monster realiseert PCPOW uiterlijk **2018** een nieuwe brede school op weg naar een IKC.
3. Bij de nieuwbouwplannen van onze school in Monster spannen we ons in om een zo energiezuinig mogelijk ontwerp te realiseren.
4. PCPOW werkt - in nauwe samenwerking met partners - actief aan het in stand houden van de Brede Buurtschool in Heenweg. Het spanningsveld ten aanzien van een gezonde exploitatie en een onderwijskundig verantwoord aanbod wordt hierbij erkend.
5. Waar mogelijk worden de nog resterende daken van onze scholen voorzien van zonnepanelen.
6. In nauw overleg tussen de andere schoolbesturen en de gemeentes wordt onderzoek gedaan naar nieuwe financieringsbronnen voor de sociale functie van de scholen (zorgoverleggen).
7. Vanuit PCPOW wordt de mogelijke nieuwbouw van De Hoeksteen voortdurend onder de aandacht gebracht van de gemeente.
8. Jaarlijks maakt PCPOW een geactualiseerd onderhoudsplan (binnen- en buitenonderhoud) waarbij m.n. de effecten van de decentralisatie van het buitenonderhoud worden gemonitord.