

Sint Ursula

Schoolplan 2019-2023



Inleiding

Binnen het schoolplan 2019-2023 willen we de visie en missie en de daarbij opgestelde koers uitwerken in een strategie voor de komende vier jaren, passend bij de eisen van onze koers, 'Wij zijn Sint Ursula'.

We onderscheiden drie niveaus: SOML – Sint Ursula – team. We werken binnen de kaders van het naast hoger gelegen niveau en hebben tegelijk de ruimte om onze eigen professionele deskundigheid volop in te zetten. In het schoolplan worden de richting en keuzes van Sint Ursula beschreven, passend binnen de kaders van SOML. Binnen teams zijn de teamplannen de concrete uitwerking om de kwaliteit van het onderwijs van Sint Ursula zo optimaal mogelijk af te stemmen op de doelgroep, passend bij de koers van de school.

In schooljaar 2019-2020 willen we verdere stappen zetten in de koers van één Sint Ursula. De aansturing van Sint Ursula als één school vanuit een gedeelde visie, waarbij we recht willen doen aan de talenten van elke leerling met de daarbij passende ondersteuning en uitdaging. Uitgangspunten zijn verantwoordelijkheid binnen de teams en samenhang tussen de teams vanuit het gemeenschappelijke belang, 'Sint Ursula is één school'.

Ieder schooljaar worden concrete doelen, passend binnen het schoolplan 2019-2023, uitgewerkt op school- en teamniveau.

De opzet van het schoolplan en schooljaarplan sluit aan bij de programmalijnen uit het meerjarenbeleidsplan van SOML:

- Leerlijn 1: het leren van de leerling; het creëren van onderwijsvormen, leeromgevingen en faciliteiten waarin de natuurlijke behoefte van leerlingen om te leren maximale kansen krijgt. Goed onderwijs staat centraal in de breedste zin van het woord.
- Leerlijn 2: het investeren in de medewerker; het creëren van (arbeids-)omstandigheden, voorwaarden, structuren en faciliteiten voor onze medewerkers zodat zij hun werk kunnen doen. Verantwoordelijkheid, bevoegdheid en bekwaamheid, professionele ruimte en rekenschap afleggen zijn de dragers van personeelsbeleid dat bijdraagt aan een cultuur waarin leraren en onderwijsondersteuners bouwen aan een optimaal leerklimaat voor leerlingen en voor elkaar.
- Leerlijn 3: het bouwen van de leeromgeving; we maken onderwijs met elkaar, met anderen, samen met partners. Het leren is alomtegenwoordig in een leeromgeving om veilig te oefenen, te leren van fouten maken en samen successen te vieren.
- Leerlijn 4: het optimaliseren van de bedrijfsvoering; de ondersteunende en faciliterende processen zijn effectief en efficiënt ingericht.

Kijkend naar de vier programmalijnen uit het meerjarenbeleidsplan van SOML staat de programmalijn 'Het leren van de leerling' centraal. De andere programmalijnen, het bouwen van de leeromgeving, het investeren in de medewerker en het optimaliseren van de bedrijfsvoering, staan altijd ten dienste van het leren van de leerling.



www.ursula.nl

Sint Ursula
VMDW HAVO ALLEENLUM GYMNASIUM

Wij zijn Sint Ursula

Sint Ursula is een brede scholengemeenschap met een gastvrije houding tegenover alle levensovertuigingen. Daarbij zijn als kernwaarden geformuleerd: zorgen voor en met elkaar, geloof in groei en de talenten van ieder mens, inspiratie en nieuwsgierigheid als bronnen van leren ontwikkelen, in vertrouwen verantwoordelijkheid (leren) dragen voor jezelf en anderen, openheid (inclusief toegankelijkheid), recht doen aan diversiteit.

Visie en missie

Sint Ursula staat voor activerend en actueel onderwijs, gericht op het samen zien en ontwikkelen van talenten, in verbinding met de omgeving.

We vertalen onze onderwijskunde visie in vijf kernwaarden:

- We stellen hoge eisen aan zowel ons personeel als onze leerlingen.
- We creëren een veilige omgeving voor zowel onze leerlingen als ons personeel.
- We stimuleren de persoonlijke ontwikkeling van zowel onze leerlingen als ons personeel.
- We bereiden onze leerlingen optimaal voor op een volwaardig functioneren in de maatschappij.
- We streven naar een optimale ontplooiing van talenten van onze leerlingen door creativiteit, sportiviteit en maatschappelijke en sociale activiteiten te stimuleren.

Het onderwijs

Persoonlijk leren betekent binnen Sint Ursula modern onderwijs in een veilige omgeving en dat betekent voor de school: dat zij elke leerling ziet als uniek individu (door persoonlijk te stimuleren en motiveren en door het optimaliseren van de individuele mogelijkheden), dat zij bereid is uit elke leerling te halen wat erin zit (uitgangspunt daarbij is dat de school een hoog kwaliteitsniveau koestert en maatwerk wil bieden) en dat zij dit wil doen met aandacht voor zowel de leerling als zijn sociale omgeving.

De ondersteuning voor de leerling wordt binnen de school met hoofdletters geschreven. Iedere leerling verdient de ondersteuning die hij of zij nodig heeft om zich maximaal te ontplooiën. Sint Ursula kiest er dan ook bewust voor om te werken in kleinere eenheden, de teams. Op die manier willen we als school aandacht aan ondersteuning besteden die past bij de individuele leerling.

We proberen de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd zo goed mogelijk voor te bereiden op de wereld van morgen. Gevoed vanuit maatschappelijke trends staan begrippen als persoonlijk onderwijs en de inzet van technologie hoog op de agenda in de ontwikkeling van onderwijs op Sint Ursula. Binnen onze lessen zetten we in op activerende didactiek met technologie als ondersteunend middel. Hierin spreken we onze voorkeur uit voor het inzetten van de mogelijkheden die de iPad biedt ter ondersteuning van het leerproces. In het licht van een leven lang leren is de inzet van activerende didactiek een terugkerend onderwerp in de ontwikkeling van onze docenten.



De koers wordt uitgewerkt binnen de vier programmalijnen uit het meerjarenbeleidsplan van SOML. In de schooljaarplannen vindt een verdere concretisering plaats, waarbij monitoring een belangrijke rol speelt om de gestelde doelen te kunnen halen.

Programmalijn 1: Het leren van de leerling

Resultaat

Het verzorgen van “de goede les” is vanaf nu op weg naar 2023 vanzelfsprekend, waarbij de weg van leraargestuurd naar meer leerlinggestuurd onderwijs is doorgevoerd. Het streven is dat elke leerling binnen de gestelde tijd zijn eigen, samen met de mentor, geformuleerd ontwikkelperspectief haalt. Uitgangspunt hierbij is het advies van het PO en waar mogelijk gaan we voor opstroom. Activerende didactiek is een vanzelfsprekendheid geworden.

Speerpunten

We bouwen verder aan een omgeving waarin gepersonaliseerde leerroutes en maatwerk mogelijk zijn. De goede les wordt verder uitgewerkt en kenmerkt zich door een heldere structuur en activerende werkvormen. Docenten putten uit een breed didactisch en pedagogisch palet en maken gebruik van een herkenbare opbouw van de les.

De volgende speerpunten willen we de komende jaren realiseren (en ondersteunen):

- De structuur van elke les is voor de leerlingen duidelijk herkenbaar. Binnen deze structuur is er ruimte voor persoonlijk leren.
- De inzet van activerende en differentiërende werkvormen is vanzelfsprekend.
- De wereld is onze school. Leerlingen gaan naar buiten om in de praktijk te leren (op alle niveaus). Docenten gebruiken technologie om de wereld de klas in te halen.
- Iedere docent onderzoekt de mogelijkheden van nieuwe technologie in en met de klas en bespreekt en deelt dit binnen de vakgroep en het team. Sint Ursula Horn werd in april 2017 Apple Distinguished School en dit predicaat is in 2019 verlengd met 3 jaar.
- Aanpak lesuitval.
- Er wordt verder gewerkt aan een nieuw lesrooster.
- Leerlingen stromen minimaal op instroomniveau uit. Met andere woorden: we streven ernaar dat iedere leerling zijn ontwikkelperspectief haalt. Belemmerende en compenserende factoren zijn inzichtelijk en uitvoerbaar, (groeps)handelingsplannen zijn voorhanden.
- Binnen Sint Ursula is er veel aandacht voor extra zorg voor de leerlingen. De verbinding tussen de syntheseklassen en de reguliere klassen zijn gemeengoed geworden. In de eerste 2-3 leerjaren zijn speciale syntheseklassen waar leerlingen met ondersteuning worden voorbereid om geleidelijk in te stromen in het reguliere onderwijs met de juiste ondersteunende en specialistische begeleiding. Er is aandacht voor de begeleiding door de vakleerkrachten en daar waar nodig kan er scholing worden ingezet.
- De mogelijkheden voor Studie na school (SNS) en het werken met tutores (ouderejaars die al dan niet tegen betaling bijles verzorgen aan jongere leerlingen) wordt onderzocht.



Programmalijn 2: Investeren in de medewerker

Het belangrijkste kapitaal van een school zijn de medewerkers. De medewerkers verzorgen het onderwijs en goed personeelsbeleid zorgt voor goede medewerkers waarin schoolleiding en medewerker beiden vanuit elkaars perspectief een belangrijke bijdrage leveren en verantwoordelijkheid hebben. Een goede interactie is hierbij noodzaak. Samen zijn ze verantwoordelijk voor het op koers houden van de school. Hierbij moeten niet de ondersteunende diensten worden vergeten, want deze zijn de olie voor een goed lopende machine, de school.

Om de ontwikkeling naar Persoonlijk Leren op Sint Ursula te kunnen realiseren investeren we in het aanleren en eigen maken van de benodigde kennis en vaardigheden van de medewerker. Persoonlijk Leren is meer dan leerlingen op een meer zelfstandige manier en op momenten dat het hun past onderwijsactiviteiten te laten verrichten.

Bij Persoonlijk Leren draait het om samenhangende didactische kenmerken:

- de leerling is nadrukkelijker (ondersteund) zelf aan zet in het plannen, uitvoeren en evalueren van zijn leerproces,
- leren is niet alleen leraar- en curriculum gestuurd, maar vraagt ook zelfstandig leren,
- de onderwijsactiviteiten en de interventies van de leraren sluiten aan bij de reeds aanwezige kennis en vaardigheden van de leerling.

De nadruk in het onderwijsleerproces ligt op het zichtbaar maken van de unieke leerprocessen van iedere leerling. De school wil samen met de leerling op deze processen reflecteren om de beste leerresultaten te realiseren.

Dit vraagt veel van onze medewerkers, speciaal van onze leraren. Onze leraren beschikken over een bevoegdheid en voldoen aan de kwaliteitseisen uit de wet BIO. Maar om Persoonlijk Leren als didactische vorm te kunnen toepassen zijn er aanvullende vaardigheden nodig. Daar zal Sint Ursula krachtig in investeren. Het komt erop neer dat de leraren uitgedaagd worden, beter nog, elkaar uitdagen, te werken aan de uitbreiding van de bekwaamheden en competenties voor het realiseren van de schoolambities. Zij vergroten hun pedagogisch/didactisch handelingsrepertoire en gaan handelingsgericht werken, zowel individueel als teambreed.

Resultaat

Personeel wordt binnen Sint Ursula ingezet op basis van een match tussen wat nodig is en de deskundigheid en ambitie van de medewerker. Hierbij zijn de volgende zaken leidend:

- de koers van Sint Ursula
- de onderwijskundige ontwikkeling naar persoonlijk leren van de leerling
- de benodigde kennis en vaardigheden van de leraar

Onder verantwoordelijkheid van de teamleider wordt in overleg gezocht naar de beste match met de behoefte van de leerling en de inzet van de individuele leraar, waarbij ook aandacht is voor duurzaam werken naar vermogen. Dat betekent verder



doorzetten van de gesprekkencyclus, de docentenscan, het LTO en het MTO, het lesbezoek, de visitatie en de consultatie. De opgedane ervaringen zijn leidend in het samenstellen van een SMART individueel scholingsplan dat aansluit bij het te ontwikkelen scholingsplan van Sint Ursula.

De werkverdeling en -indeling van medewerkers bestaat uit een aantal categorieën:

- onderwijs verzorgen en mogelijk maken,
- begeleiding en ondersteuning van leerlingen, waaronder de mentortaak,
- algemene taken uitvoeren en
- professionalisering.

Deze zijn niet meer uitgesplitst, maar vormen de kaders voor de teams of afdelingen om afspraken hierover te maken. Medewerkers weten wat de resultaten van hun werk moeten zijn en leggen daarover rekenschap af. De beschreven resultaten bepalen de bevoegdheden, het carrièreperspectief, de verantwoordelijkheden en rollen die aanwezig moeten zijn in een team of een afdeling. Samen met de teamleider wordt tijdens de gesprekkencyclus vastgelegd welke ambitie de medewerker heeft en waar de medewerker zich verder in wil ontwikkelen/ professionaliseren, passend bij de koers van de school. We bepalen samen het tempo. Beter in stapjes goed dan in ambitie elkaar verliezen.

Speerpunten

- Ontwikkelen professionele standaard.
- Er zijn de kaders opgesteld over de verdeling/indeling van de teams binnen Sint Ursula, passend bij het beste onderwijs voor Sint Ursula.
- Docenten in het PO en VO (alle niveaus en leerjaren) kennen elkaars werkwijze en handelen hiernaar. Hetzelfde geldt voor de overgang naar het MBO, HBO en WO.
- Gesprekkencyclus.
- Invulling ontwikkelmiddagen
- Tweejaarlijks MTO.
- Invullen functiemix.

Programmalijn 3: Het bouwen van de leeromgeving

Huisvesting staat op het moment centraal binnen Sint Ursula en de gemeente Leudal. De gebouwen hebben de gestelde levensduur overschreden en voldoen niet meer aan de hedendaagse eisen. Daarnaast geeft de leerlingenkrimp, waarmee Sint Ursula te maken heeft door demografische ontwikkelingen, een zware financiële last. Door de teruglopende bekostiging (minder leerlingen) moet Sint Ursula onevenredige financiële middelen stoppen in de gebouwen, waardoor er minder middelen beschikbaar komen voor het primaire proces, het onderwijs.

Samen met de gemeente is SOML de mogelijkheden aan het onderzoeken om te komen tot een nieuwe gebouwelijke situatie die recht doet aan het hedendaagse onderwijs en past bij de leerlingenpopulatie (aantal en niveau). Een projectgroep en een stuurgroep, ondersteund door een externe partij (RO-groep), hebben de



afgelopen maanden verschillende scenario's nauwkeurig uitgewerkt. Begin 2020 neemt de gemeente naar verwachting een besluit over nieuwbouw of renovatie en over het aantal locaties (een of twee). Na deze besluitvorming wordt waarschijnlijk een nieuw traject uitgezet om tot een verdere invulling van de plannen te komen.

Resultaat

Sint Ursula streeft ernaar om in Leudal een breed onderwijsaanbod te blijven aanbieden met goede, hedendaagse faciliteiten die passen binnen de koers van de school. Daartoe zal de school nauw betrokken blijven bij het tot stand komen van de plannen voor nieuwbouw of renovatie. Er wordt tijdig begonnen met nadenken over de eisen die gesteld moeten worden aan een nieuw of gerenoveerd gebouw. Denk bijvoorbeeld aan de variëteit in gebruikersruimtes (instructieruimtes en verwerkingsruimtes). Hier worden alle belanghebbenden van de school bij betrokken.

Ook de komende jaren wil Sint Ursula natuurlijk blijven zorgen voor een passende leeromgeving voor onze medewerkers en leerlingen. De school blijft daarom investeren in technologie. Er zal de komende jaren een goede kostenbewaking moeten zijn om de continuïteit van het voortgezet onderwijs in Leudal en van Sint Ursula te blijven waarborgen.

Passend bij de koers van Sint Ursula zijn de ICT-organisatie, de ICT-omgeving, de ICT-applicaties en het ICT-beleid op orde.

Speerpunten

- De variëteit in gebruikersruimte dient onderzocht te worden (instructieruimtes en verwerkingsruimtes).
- Verdere ontwikkeling en onderzoek van de digitale leeromgeving voor leerling en medewerker. (denk aan voorzieningen en lokalen), waarbij persoonlijk leren en differentiëren de kernwoorden zijn.
- Verdere uitwerking buitenschools leren (MBO, bedrijfsleven,).
- Mogelijke overstap van folio naar digitale methoden (bij methodekeuze/ vernieuwing) en/of digitale werkboeken onderzoeken.

Programmalijn 4: Het optimaliseren van de bedrijfsvoering

Resultaat

Sint Ursula wil de processen zo organiseren dat een groot percentage van de rijksmiddelen beschikbaar komt voor het onderwijsproces. Hierbij is de personeelslast vanzelfsprekend de grote bepalende factor. Er wordt een plan opgesteld om de oplopende materiële kosten in kaart te brengen, om zoveel mogelijk middelen beschikbaar te krijgen voor het primaire proces. Daarnaast willen we de facilitaire processen op elkaar afstemmen en de kwaliteit van de processen richten op (interne en externe) klanttevredenheid.

Speerpunt

- Er vindt een herijking plaats van de verschillende ondersteunende functies en diensten.
- Keuzes binnen de begroting afstemmen op de onderwijskundige koers van de school,



- PR is en blijft een belangrijk speerpunt om het marktaandeel te behouden en waar mogelijk te vergroten.
- Sint Ursula streeft naar een goede organisatie van alle processen rondom de lessen. De medewerker krijgt meer rust in het hoofd door een goede en heldere organisatie waarbij 'afpraak is afspraak' leidend is. De leraar krijgt hierdoor meer ruimte voor de core business: lesgeven.
- Sint Ursula wil zoeken naar overige geldstromen door bijvoorbeeld mogelijke subsidiestromen binnen te halen om ontwikkelingen hierdoor te kunnen financieren.
- Een goed werkende ICT-infrastructuur is vanzelfsprekend binnen Sint Ursula.

Kwaliteitsbeleid en onderwijsresultaten (continue proces)

We sturen op doorontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Het onderwijs wordt steeds meer gericht op de leervraag van de individuele leerling. Dit vraagt om een andere rol van de professionals: de leraren, de schoolleiders en de ondersteunende medewerkers.

Traditioneel en innovatief onderwijs gaan hand in hand, er is geen goed of fout maar beide moeten elkaar aanvullen om het beste uit de leerlingen te halen. Het kwaliteitsbeleid is erop gericht om aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te voldoen en de kwaliteitszorg is erop gericht om te sturen en alle processen te begeleiden die bijdragen aan goed onderwijs. Ruimte creëren voor leerlingen en medewerkers, waarmaken wat je zegt en daarover verantwoording afleggen. Doen we de goede dingen en doen we de dingen ook goed. Het is dus belangrijk om de gestelde doelen permanent te bewaken en daar waar nodig te durven bijsturen. Hiervoor formuleren we onze doelen SMART om onze speerpunten te monitoren en te bepalen of we de gestelde doelen hebben gehaald en/of nog kunnen verbeteren.

Daarnaast is het belangrijk dat we ook onze successen vieren en trots zijn op wat we wel al bereikt hebben. De afgelopen jaren hebben we veel ambitie gehad en hard gewerkt aan het verbeteren van ons onderwijs. We leren van onze ervaringen en van daaruit bouwen we verder aan goed onderwijs. We stellen ons de vraag wanneer iets geslaagd is: wat hebben we daarvoor gedaan en wat hebben we gelaten? Durven loslaten en het ontdekken van nieuwe mogelijkheden.

Voor het beheren van de kwaliteit zijn de kwaliteitsindicatoren van het vernieuwde toezicht de leidraad en zullen we deze indicatoren steeds naast onze eigen gestelde doelen leggen om te kijken of we voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen, passend bij ons eigen onderwijs.

Meer concreet willen we dat:

- leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, zowel cognitief, sociaal-emotioneel en als participierend burger. Onze drievoudige opdracht,
- leerlingen verantwoordelijkheid leren dragen voor zichzelf en de omgeving,
- leerlingen kwalitatief goed onderwijs krijgen aangeboden van leraren met verstand van zaken, curriculum gestuurd en op maat van de individuele leerling,
- medewerkers met elkaar (meer) ruimte creëren om eigenaarschap en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk en samenwerken in teams aan het beste onderwijs voor elke leerling,



- kwaliteitsindicatoren van het vernieuwde toezicht de leidraad zijn en dat tijdens de interne audits minstens deze indicatoren worden 'gemeten' als onderdeel van de PDCA-cyclus,
- onderwijsresultaten, voor alle vakken, hoger zijn dan de vastgestelde norm en dat vakgroepen deze onderwijsresultaten monitoren en evalueren,
- we een cyclus ontwikkelen waarbij we de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers meten over de kwaliteit van ons onderwijs. Binnen deze onderzoeken meten we niet alleen de harde indicatoren ('cijfers') maar ook of de sociale omgeving het presteren van de leerling en de medewerker optimaal faciliteert, waarbij normen en waarden en burgerschap onderdelen zijn van goed onderwijs.

Het onderwijs op Sint Ursula behelst drie domeinen: cognitieve ontwikkeling, persoonlijke groei en burgerschapsvorming. De onderwijskwaliteit wordt bepaald aan de hand van de bijbehorende kwaliteitsindicatoren uit het waarderingskader van de onderwijsinspectie.

Kwaliteitsbeleid

De kwaliteitsindicatoren, horende bij het vernieuwde toezicht, bespreken we binnen de schoolleiding en de teams, zodat iedereen op hoogte is van en bekend is met de manier waarop Sint Ursula daar invulling aangeeft. We vertalen de kwaliteitsindicatoren naar de praktische lessituatie: 'wat betekenen deze indicatoren voor mij, mijn team, mijn vakgroep, mijn les en mijn leerlingen'.

Tijdens de interne audits gebruiken we het waarderingskader van de inspectie als onderdeel van onze kwaliteitscyclus.

1. Om de kwaliteit van ons onderwijs te kunnen meten, monitoren en borgen, nemen we, voor iedere afdeling, elke 4 jaar een audit af. De eerste zal plaatsvinden in het voorjaar van 2020.
2. De opbrengst van de interne audit voldoet aan de richtlijnen van de kwaliteitsindicatoren van de inspectie. Met de opbrengst van de interne audit stellen we een verbeterplan op om de kwaliteit verder te verbeteren. Daarnaast speelt het borgen van de goede dingen die we doen een belangrijke rol.

Onderwijsresultaten

De cognitieve onderwijsresultaten zijn voor alle vakken hoger dan het landelijke gemiddelde (voor zover dat voorhanden is). De resultaten worden gemonitord en geëvalueerd. De vakgroepen maken, indien nodig, een plan van aanpak om de resultaten te verbeteren en het onderwijs nog meer passend te maken voor de leerling.

1. Op basis van de vergelijkingsresultaten met de landelijke resultaten, zoals aangeleverd door 'Vensters', wordt de kwaliteit gecontroleerd. Alle vakgroepen krijgen deze resultaten en gebruiken daarnaast de (individuele) Wolf rapportage om de resultaten goed te kunnen analyseren.
2. Gedurende het schooljaar worden de cijfers door de teams en vakgroepen ook gemonitord middels trendanalyses en tussenresultaten. Daar waar nodig vindt bijsturing plaats en zal de teamleider samen met het team en/of de vakgroep een plan van aanpak opstellen.



www.ursula.nl

Sint Ursula
VMDV HAVO ATHLETICUM GYMNASIUM

3. Het doel is niet alleen dat de cijfers boven het landelijk gemiddelde te krijgen, maar ook om de goede cijfers te borgen.



Tot slot

Sint Ursula staat voor een uitdagende opdracht; het onderwijs zo moderniseren dat leerlingen in een combinatie van maatwerk en vele keuzemogelijkheden worden voorbereid om verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf en de omgeving. Dat moet gebeuren in een tijd waarin er minder leerlingen zijn en de verwachtingen ten opzichte van scholen steeds meer toenemen. Minder leerlingen betekent minder geld naar de school, terwijl we dezelfde opdracht met een beter resultaat moeten zien te voltooien.

We ontkomen er de komende jaren niet aan om dan naar alle aspecten van het onderwijs te kijken en soms lastige en ingrijpende keuzes te maken. Deze keuzes richten zich op de inhoud van het onderwijsaanbod, de organisatie van de leerprocessen bij leerlingen, het beleid waarop we met minder medewerkers anders gaan werken en de leeromgeving die aangepast moet worden aan de eisen van morgen. Een uitdagende opdracht die we als Sint Ursula graag aangaan en samen met al onze medewerkers en partners tot een goed resultaat willen brengen.

In dit schoolplan hebben we de resultaten per beleidsterrein beschreven. Wat we niet hebben gedaan is deze resultaten voorzien van harde cijfers en indicatoren. Dat is met opzet gebeurd, omdat we ook in een tijd leven waarin het besluit van vandaag morgen niet meer zo verstandig lijkt door sterk veranderende omgevingsfactoren. Daarom nemen we de ruimte om dit schoolplan te presenteren als een helder kader dat duidelijk maakt waar we op gaan sturen en met welk resultaat. In de schooljaarplannen willen we de gestelde doelen concretiseren, transparant maken en helder aangeven hoe we deze gaan monitoren. De schooljaarplannen voldoen aan de gestelde kaders van het schoolplan.

Maar waarbij bewegingsvrijheid ingegeven door de realiteit van de tijd voor ons een extra managementinstrument is om flexibiliteit, aanpassingsvermogen en de veranderlijkheid die hoort bij mensenwerk niet stuk te organiseren, maar juist alle ruimte te geven.