



Protestants Christelijk Basisonderwijs Apeldoorn



Strategisch meerjarenbeleidsplan 2019-2023

Naam: Esther Kopmels
Voorzitter Raad van Bestuur PCBO Apeldoorn

Datum: 22 november 2018

Stichting PCBO

Jean Monnetpark 27
7336 BA Apeldoorn
Postbus 328
7300 AH Apeldoorn

T 055 - 522 44 77
E info@pcboapeldoorn.nl
W pcboapeldoorn.nl

IBAN nr. NL44 RABO 0393 2100 06
BIC: RABONL2U
K.v.K. nr. 40103035



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Identiteit	4
Onderwijskwaliteit	6
Eigenaarschap	6
Voorbeeldgedrag	7
Doelen voor PCBO Apeldoorn	7
Doelen voor de scholen	8
Onderwijs passend en persoonlijk	10
Beter passend onderwijs	10
Verwachtingen	11
Ondersteuningsvormen	11
Differentiatie	12
Doelen voor PCBO Apeldoorn	12
Doelen voor de scholen	13
Kansengelijkheid	13
Doelen voor PCBO Apeldoorn	13
Doelen voor de scholen	14
Innovatie	15
Trots op vandaag, op weg naar morgen	15
Lef en faciliteiten	15
Een grote droom	16
Doelen voor PCBO Apeldoorn	16
Doelen voor de scholen	16
Topwerkgeverschap	17
Doelen voor PCBO Apeldoorn	18
Doelen voor de scholen	18

Inleiding

Wij zijn PCBO Apeldoorn. Wij zijn een vitale en dynamische christelijke onderwijsorganisatie. Wij bieden op onze scholen betekenisvol en toekomstgericht onderwijs aan basisschoolkinderen in Apeldoorn en omgeving. Dit is onze missie en deze is richtinggevend voor de beleidsperiode 2019-2023. Dit doen wij nu, morgen en de komende jaren die volgen.

Onze visie luidt: wij bouwen met elkaar aan onderwijs die op het kind is gericht, vanuit een positief mensbeeld en benaderen onze kinderen, medewerkers en partners vanuit een positieve ontwikkelingsgerichte grondhouding om zo bij te dragen aan welzijn en geluk in opleiding, werk en leven.

Met wat meer woorden betekent dit dat wij vanuit de kracht van het verschil en ruimte voor groei samen verantwoordelijk zijn voor hoogwaardige kwaliteit van betekenisvol, toekomstgericht en passend onderwijs. We werken daarmee vanuit authentieke bevologenheid. Deze bevologenheid leven we voor en streven we na, om daarmee het onderwijs waar het kind centraal in staat, te creëren en bevorderen. Medewerkers krijgen de ruimte om hieraan bij te dragen met hun eigen talent. We stimuleren en faciliteren hen om te groeien en te stralen. Zij zijn, met de leidinggevende, architect en eigenaar van het beste onderwijs. We gaan ervoor dat onze leerkrachten in de klas zich daadwerkelijk eigenaar voelen en de ruimte pakken om zichzelf te ontwikkelen. Ouders zijn in ons onderwijs een gelijkwaardige partner. We doen dit vanuit een christelijke levensovertuiging, die je terugziet in hart, hoofd en handen.

Het positieve mensbeeld wortelt zich in onze christelijke identiteit. Wij kijken naar mensen als kinderen van God, geboren met gaven en talenten om een bijdrage te leveren aan een rechtvaardige, duurzame samenleving. Zo willen we elkaar graag zien en vanuit deze overtuiging gaan we met elkaar om. We accepteren dat fouten maken menselijk is en één van de manieren is om jezelf te ontwikkelen. We rekenen elkaar niet af, maar zijn wel bereid verantwoording af te leggen over de keuzes die we maken. We delen mensen niet in hokjes in, maar zien ieder mens als een uniek individu. In onze communicatie met collega's, ouders en kinderen leven we dit voor. We communiceren open en respectvol met elkaar.

Identiteit



De C van PCBO Apeldoorn is in onze organisatie een levendige werkelijkheid. Christelijk onderwijs geven wij handen en voeten met behulp van rituelen, verhalen en liederen. Dit doen we vaak vanuit een doorleefd persoonlijk geloof. We beschouwen de christelijke grondslag als een moreel kompas waar we ons handelen, denken en geloven op kunnen baseren en aan kunnen toetsen. Gelukkig beschikken we binnen PCBO Apeldoorn aan een grote diversiteit van stromingen binnen het christelijke spectrum. Er is plek voor diverse christelijke oriëntaties binnen onze organisatie. Op elke school, in elke klas en door elke medewerker wordt het christelijke geloof anders beleefd. We zijn er trots op dat we deze breedte aan invullingen van de traditie in huis hebben. We hechten zeer aan de tolerante en respectvolle omgang met elkaar. Daar gaan we niks aan veranderen.

Tegelijk nemen we waar dat onze christelijke levensbeschouwing van context verandert. Binnen de school ontmoeten we ouders die wel hechten aan christelijk onderwijs, maar zelf geen belijdend christelijke levensovertuiging meer beleven. Ook zien we in toenemende mate kinderen met een andere religieuze achtergrond kiezen voor een PCBO-school. Met name kinderen met een islamitische achtergrond herkennen vaak de christelijke normen en waarden als overeenkomstig met hun eigen traditie. We verwelkomen hen en geven graag vorm aan het christelijke onderwijs waarin een diversiteit aan religieuze gezindten een plek kunnen vinden. Toch geeft het ook dilemma's in de praktijk.

In de komende periode willen we medewerkers in hun team uitnodigen om over deze thema's in dialoog te gaan. Directeuren, locatieleiders en Raad van Bestuur maken samen daarmee een start eind 2018. Eerst delen we onze eigen spirituele overtuiging



en de basis van waaruit wij elke dag christelijk geloof in ons werk inhoud proberen te geven. Daarna spreken we over de dilemma's die het soms oproept en de vragen waar onze medewerkers dagelijks mee te maken krijgen. Deze bijeenkomst is de start van een brede dialoog binnen PCBO over identiteit, die mogelijk uitmondt in beleidsuitspraken. Maar bovenal is het de bedoeling om samen in gesprek te zijn over de betekenis van het christelijk onderwijs en hoe we dit vormgeven.

Onderwijskwaliteit

Strategie: van deficiëntie gericht naar potentiegericht vanuit een ontwikkelingsgericht mensbeeld.



Eigenaarschap

Verrijkend en verdiepend onderwijs maken we samen met kinderen en ouders. Wij stimuleren medewerkers vanuit zelfkennis zichzelf te ontwikkelen. Zij vervullen een voorbeeldrol naar kinderen en ouders. Wij streven naar een open, veilig leerklimaat, waarin fouten maken mag, je uitgedaagd wordt om te leren en daarbij verantwoordelijkheid durft te nemen voor jouw eigen leerproces. Je bent zoveel mogelijk regievoerder over je eigen werk, je handelen en je leren. Je werkt vanuit (zelf)vertrouwen en creëert openheid over wat je verwacht en wat er van jou verwacht mag worden vanuit je rol. Resultaatgerichtheid is het doel. Over je werk leg je verantwoording af. Eigenaarschap van je eigen professionele ontwikkeling mag je verwachten op alle niveaus van de organisatie. Van leerkrachten, collega's op school, collega's op het stafbureau en leidinggevenden. Het begint bij de leidinggevenden binnen onze organisatie die dit laten zien en ervaren. Scholen worden ondersteund om te werken aan dit optimale klimaat waarin eigenaarschap centraal staat. Eigenaarschap van leren verhoogt leerprestaties en verhoogt de opbrengsten. Het maakt leren leuker en uitdagender. Een positieve samenwerking tussen ouders, kinderen en leerkrachten is daarin een belangrijke voorwaarde. Zo creëren we samen een ontwikkelgerichte cultuur waarin kinderen de kans krijgen eigenaar te zijn van hun ontwikkeling. We werken aan taal die hierbij past. We sluiten hier aan bij het pleidooi vanuit onderwijsfilosofie (Biesta) om de relatie tussen de leerkracht en het kind in ere te herstellen, en te laten prevaleren boven een cultuur van eendimensionale gerichtheid op toetsen en opbrengsten. Het kwaliteitskader legt het fundament voor deze veilige, lerende organisatie. Hiermee willen wij de ruim 5500 kinderen

kwalificeren voor de toekomst. Met een inhoudelijk flink gevulde rugzak van kennis en vaardigheden, gericht op de samenleving. Kinderen die zichzelf hebben ontdekt en uniek zijn in hun persoonlijkheid.

Voorbeeldgedrag

Directeuren en locatieleiders hebben als werkgever en onderwijsexpert een sleutelrol in het borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Hun ondersteuning vanuit het stafbureau, de Raad van Bestuur en collega's is cruciaal voor succes. De directeuren en locatieleiders zijn (of ontwikkelen zich tot) inspirerende en professionele leiders. Zij werken aan een veilig pedagogisch klimaat en zijn eigenaar van hun eigen leren, het leerproces van hun team en daarmee de school. Daarmee vervullen ook zij een voorbeeldrol. Zij ontwikkelen en geven uitvoering aan hun meerjarenplan, gebaseerd op het waarderingskader van de inspectie, en een aantal eigen doelen op het gebied van onderwijskwaliteit.

Werken aan onderwijskwaliteit doen we planmatig en gestructureerd. Zowel op de scholen als voor heel PCBO Apeldoorn. In onze plannen staan het continue leren, focus aanbrengen, verantwoordelijkheid nemen, maar ook verantwoording afleggen centraal. Dit kan alleen binnen een veilig teamklimaat. Van leerkrachten vragen we een professionele houding die bijdraagt aan dat ontwikkelgerichte leerklimaat. Zij hebben een voorbeeldrol in de klas voor eigenaarschap, openheid en het willen leren. Hierbij hoort ook dat we feedback geven en ontvangen, je bijscholing volgt en coaching of training krijgt. In ons werk verwachten we dat je je altijd kan verantwoorden. We mogen elkaar bevragen op wat we doen en hoe we werken. Zo leren we met elkaar.

Om te kunnen plannen, werken, waarderen, verantwoorden en vernieuwen ontwikkelen we met elkaar een set aan tools om kwaliteit van onderwijs te borgen en te verbeteren. Dit inspireert en daagt uit om elke dag eigenaar te zijn van je eigen leren. We kiezen er daarbij niet voor om met scherpomlijnde definities te komen, maar juist om in gesprek met elkaar de contouren te bepalen, waarbinnen scholen keuzes kunnen maken.

Doelen voor PCBO Apeldoorn

- We werken aan een positieve (leer)identiteit vanuit een positief mensbeeld. De uitgangspunten van positieve psychologie en talentgericht werken passen hierbij.
- Aan positieve verwachtingen koppelen we positief voorbeeldgedrag en vertrouwen.
- Een positief mensbeeld is geen vrijbrief voor een cultuur van vrijblijvendheid of grensoverschrijding.
- Leiderschap is inspirerend, procesgericht en leidt tot uitstekende resultaten.
- In 2023 hebben alle PCBO-scholen voldoende opbrengsten gerealiseerd en is de basiskwaliteit op orde.
- De integrale kwaliteitszorg wordt uitgebreid en consequent geïmplementeerd, op basis van het waarderingskader 2017, alsmede de hieronder benoemde

streefwaarden. Hierin zoeken we naar een goede balans tussen de organisatie brede kaders en de autonomie van elke school.

- We coachen elkaar en spreken elkaar aan om in een ontwikkelgericht, open leerklimate kwaliteit te leveren. In de komende periode van het meerjarenbeleidsplan verkennen we wat nodig is om te komen tot een (nog meer) ontwikkelgericht klimaat.
- We ontwikkelen een netwerk-georiënteerde structuur om dit leerdoel, maar ook andere leerdoelen tot stand te brengen. De wijkstructuur wordt in dit licht opnieuw bezien.
- De interne audit structuur wordt herzien (en gekoppeld aan een structuur van lerende netwerken binnen de organisatie).
- Wij onderzoeken de mogelijkheden om meer academisch gevormde leerkrachten te laten meebouwen aan onze onderwijskwaliteit. Hiermee willen we zowel meer gelegenheid bieden aan leerkrachten om een academische scholing te volgen, als leerkrachten met een academische achtergrond aantrekken.
- Scholen ontwikkelen zich verder tot integrale kindcentra (IKC) en doen dit vanuit de uitgangspunten zoals we deze als PCBO Apeldoorn hebben gedefinieerd in de voorafgaande beleidsperiode.
- We volgen de ontwikkelingen van onderwijs 2032, en geven die indien mogelijk een plek binnen het curriculum van onze scholen

Doelen voor de scholen

- De basiskwaliteit is of komt op orde.
- Iedere school heeft een meerjaren schoolplan waar niet alleen de doelen staan beschreven, maar ook de weg ernaartoe.
- Het pedagogisch-didactisch leerklimate is, net als sociale veiligheid, continu punt van evaluatie en verbetering. Handelingsgericht werken kan daarbij een behulpzaam kader scheppen (meerjaren schoolplan).
- Het werken aan opbrengsten wordt verrijkt met kennis van referentieniveaus (meerjaren schoolplan).
- Kinderen krijgen de kans eigenaar te worden van hun leerproces, in ieder schoolconcept, samen met ouders (meerjaren schoolplan).
- Differentiatie van aanbod in de klas neemt toe, ondersteund door vernieuwde ICT visies (meerjaren schoolplan).
- Eigentijds onderwijs dat kinderen klaar maakt voor het burgerschap in de 21 eeuw, is de ontwikkelrichting van elk meerjaren schoolplan. Kinderen worden ondersteund in hun ontwikkeling om vaardigheden, een houding en een levensbeschouwing aan te leren die hun tot actieve, hoopvolle en verantwoordelijke burgers maakt. Kinderen leren de 21e eeuwse vaardigheden zoals deze in het meerjaren schoolplan staan.
- Kinderen zijn (steeds meer) eigenaar van hun leerproces in alle moderne vormen van onderwijs, en worden gestimuleerd om een groei mindset te ontwikkelen.
- We meten de tevredenheid van ouders, medewerkers en kinderen continu.

Onderwijs passend en persoonlijk

Strategie: van reactief naar proactief.



Beter passend onderwijs

Er zijn signalen dat leerkrachten en ouders ervaren dat de kwaliteit van het onderwijs hier en daar op gespannen voet staat met de opgave om passend onderwijs te realiseren. “De individuele zorgbehoeften van kinderen gaan ten koste van de groepsles en de instructie van de ‘gemiddelde leerling’”, schreef één van de stakende leerkrachten uit het Primair Onderwijs op een stakingsbijeenkomst. “De ene leerling willen helpen, gaat ten koste van de ander”, zijn woorden die veel worden gezegd als het hierom gaat. Een dilemma waar leerkrachten in het dagelijks werk tegenaan lopen. Ook het Ministerie van Onderwijs erkent de worsteling om van passend onderwijs een succes van te maken. Tegelijk hebben veel mensen in het onderwijs een grote passie voor de maatschappelijke opdracht die er ligt. Want buitengewone kinderen zijn toch mooi en bijzonder en het zou geen verschil moeten maken. Samen kunnen we juist dat verschil maken. Toch worstelen we met kinderen die een extra ondersteuningsvraag stellen. In de veelheid van opgaven waar leerkrachten op een dag voor staan, vragen deze kinderen extra ondersteuning, extra structuur, aparte instructie en extra aandacht; een persoonlijke, op maat geschreven aanpak. Tegelijkertijd ligt daar ook de kans voor

de hele onderwijsvernieuwing: passend persoonlijk onderwijs willen we immers voor alle kinderen op school.

Verwachtingen

We zien vaak dat verwachtingen managen bij ouders tijdens de schooltijd een aandachtspunt is. Als er zich bij een kind gaandeweg de schooltijd een onderwijsbehoefte of ondersteuningsbehoefte voordoet, komt het voor dat ouders niet voldoende zijn of worden meegenomen in de waarneming en signalering van de school, ouders niet ontvankelijk zijn voor de waarnemingen van de school of een combinaties van deze. Daarnaast kan er sprake zijn van handelingsverlegenheid op het moment dat de onderwijsbehoefte van een kind dermate afwijkt van wat de school kan bieden en daardoor het dagelijkse leerproces van de leerling of het evenwicht in de klas verstoort. Het (ook door de minister gesignaleerde) gebrek aan middelen om passende oplossingen te bieden, speelt vaak mee.

Door dit complexe samenspel van factoren ontstaat soms verharding of juridisering in de verhouding tussen ouders en school, die consequenties heeft voor de samenwerking tussen kind, ouder en school. Soms ontstaat een onhoudbare situatie en gaan ouders op zoek naar een andere school. Omdat veel scholen vol zitten, levert dit soms ingewikkelde zoektochten of zelfs thuiszitters op. De aanstelling van een staffunctionaris kwaliteit en onderwijs krijgt een bijzondere taak in de zorgplicht. Deze functie moet bijdragen aan een oplossing. Wij streven hierin niet naar gespecialiseerde scholen maar wel naar het helder communiceren van verwachtingen. Ouders mee nemen in het proces is hierin het sleutelwoord.

Binnen PCBO Apeldoorn zien we gelukkig ook veel vormen van geslaagd passend onderwijs. Kinderen met een extra leer- of ondersteuningsbehoefte die floreren binnen een reguliere school. De teams hebben laten zien over een grote creativiteit en professionaliteit te beschikken om deze kinderen tot hun recht te laten komen. We behouden hiervan de positieve punten en willen in de komende beleidsperiode stappen zetten preventiever te gaan werken. De zorgplicht wordt centraal gecoördineerd. In overleg met het Samenwerkingsverband omschrijven we opnieuw wat we onder basisondersteuning verstaan.

Ondersteuningsvormen

De school zelf is allereerst verantwoordelijk voor de basisondersteuning van het kind. De norm voor deze basisondersteuning is beschreven in het inspectiekader. Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is leidend in het aanbod van onderwijsdifferentiatie en ondersteuning op school. De (preventieve) basisondersteuning en de lichte curatieve interventies moeten op orde zijn. Daarnaast beschikken scholen over de mogelijkheid om een beroep te doen op lichte ondersteuningsmiddelen en op extra ondersteuning. Hierin werken wij samen met het Samenwerkingsverband PO Apeldoorn. Daarnaast hebben wij de ambitie om de samenwerking met partners in de keten, sociaal domein en jeugdzorg te versterken. We heroverwegen in de komende planperiode hoe de middelen van de lichte ondersteuning het beste ingezet kunnen

worden voor effectieve oplossingen en goede samenwerking in de ondersteuning van het kind.

Differentiatie

Persoonlijk passend onderwijs is gedifferentieerd onderwijs. In toenemende mate willen we ontwikkelen naar persoonlijk onderwijs op maat, waarin de onderwijsbehoefte en mogelijk zorgbehoefte leidend zijn voor het onderwijsproces. Kinderen met een hoogbegaafd profiel dagen ons uit om verder te differentiëren. We hebben de ambitie om dat zoveel mogelijk in te bedden in onze scholen. Ook kinderen met een IQ dat (ver) onder het gemiddelde ligt, vragen om deze differentiatie. We onderzoeken in de komende periode de behoefte aan differentiatie en wat jongens en meisjes nodig hebben om in het onderwijs tot hun recht te laten komen. Daarbij willen we zowel individueel als collectief veel creatiever worden in oplossingen. Innovatie en differentiatie creëert nog meer passend persoonlijk onderwijs.

Doelen voor PCBO Apeldoorn

- De lerende netwerken die we in het kader van kwaliteitsbeleid ontwikkelen, dragen bij aan het delen van slimme oplossingen rondom passend onderwijs.
- Wij zetten ons in om school en de externe zorgketen beter aan elkaar te verbinden. Dit geldt in de eerste plaats voor de samenwerking tussen het CJG (Centrum Jeugd en Gezin) en onze scholen. We investeren in het leren vinden van de weg, het kennen van elkaars perspectief en belang, het spreken van elkaars taal en meer samen zoeken naar oplossingen waarbij het kind centraal staat. Ook met andere cruciale ketenpartners zoeken we samenwerking. Daarmee hopen we mee te bouwen aan betere ondersteuning, zorg en meer sociale veiligheid voor kinderen.
- We overwegen her-allocatie van middelen binnen het budget lichte ondersteuning, herziening van de toedelingcriteria en wegen daarin de populatie van de school mee.
- De inhoud van lichte ondersteuning wordt opnieuw gedefinieerd samen met het Samenwerkingsverband.
- We onderzoeken of we continuïteit kunnen creëren in de lichte ondersteuning door uit deze middelen een vaste flexibele schil mensen te contracteren. Daarmee lopen we vooruit op het creëren van een expertisecentrum voor zorg en onderwijs in de stad.
- Stafmedewerkers van het bureau krijgen een adviserende stem in de contractering van lichte ondersteuning om de kwaliteit hiervan te borgen.
- De zorgplicht wordt gecoördineerd en (mede) uitgevoerd door de staffunctionaris kwaliteit en onderwijs.
- De ingezette ontwikkeling van onderwijs aanpassing voor meer- of hoogbegaafde kinderen breiden we uit, mogelijk in samenwerking met het voortgezet onderwijs. We streven hier naar het werken met beproefde methodieken.
- We doen een pilot met MEE Veluwe om recht te doen aan ouders en kinderen met een laag IQ (of een andere beperking).

- Alle scholen betrekken ouders actief bij de onderwijskundige en persoonlijke ontwikkeling van hun kind.

Doelen voor de scholen

- Basisondersteuning is op orde (gebracht). X percentage van de scholen met een ontwikkelopgave krijgt daarvoor x aantal jaren.
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP) van de school beschrijft helder en concreet de zorgstructuur op school.
- Zorg op scholen verbeteren we (middels plan-do-check-act).
- Scholen doen bij inschrijving van een leerling aan verwachtingsmanagement. Zij bespreken met ouders vanuit het SOP wat er wel en niet aan zorg op school gerealiseerd kan worden.
- Leerkrachten ondersteunen we om te (leren) differentiëren.
- Plannen om het onderwijs aan kinderen met hoogbegaafdheid te verbeteren werken we uit en vertalen we naar de klas.
- Leerkrachten werken volgens beproefde methodieken zoals benoemd in het ondersteuningsplan SW, SamenLerenInhoudGeven (SLIG) en door andere bronnen.

Kansengelijkheid

Bij een deel van onze kinderen speelt een andere dimensie die invloed heeft op de kans om van hoogwaardig en passend onderwijs gebruik te maken. Onderwijs kan alleen succesvol zijn als kinderen in een veilige omgeving opgroeien. Als de veilige wereld eindigt op het moment dat kinderen aan het einde van hun dag weer naar huis gaan, kunnen we van hen onmogelijk positief eigenaarschap en optimale leerprestaties verwachten. Een onstabiele of onveilige thuissituatie beïnvloedt de ontwikkeling van een kind. Een positief schoolklimaat kan dan een veilige haven zijn in het leven van een kind. Maar het effect van veel zorgen thuis, druppelt door in het leren. Hiermee nemen de maatschappelijke kansen van kinderen af, nog voor ze het primair onderwijs uitstromen.

Regelmatig is er sprake van verwevenheid van deze twee werkelijkheden. Kinderen hebben soms zorg nodig en kunnen terugvallen op een stabiele thuissituatie. Andere kinderen hebben een instabiele thuissituatie. Een combinatie van een onveilige thuissituatie en een extra zorgbehoefte komt geregeld voor. In dit plan zal speciaal aandacht bestaan voor de rol van onze scholen in het creëren van kansengelijkheid, zullen doorontwikkelingen binnen de zorg centraal staan, maar ook deze verwevenheid vraagt onze aandacht.

Doelen voor PCBO Apeldoorn

- Wij oefenen invloed uit op de besteding van gemeentelijke achterstandsgelden om zoveel mogelijk kansengelijkheid te creëren.

- We overwegen her allocatie van middelen als het effect van de nieuwe lumpsum bekend is.
- Wij voeren een pilot uit met een brede infrastructuur gericht op sociale veiligheid, met enkele PCBO-scholen en mogelijke externe partners zoals CJG, gemeente Apeldoorn, stichting Leergeld of Kids College, om kansengelijkheid te optimaliseren. Hiermee beogen we de ketensamenwerking zo te verbeteren dat kinderen succesvol door hun schooltijd lopen, ook als hun (thuis)situatie kwetsbaar is. Deze pilot ontwikkelen we met de themagroep kansengelijkheid.
- Bij de verpersoonlijking van onderwijs hebben we speciaal aandacht voor de kansen voor jongens.
- We investeren in ouders als educatieve partners vanuit de aanname dat kansengelijkheid verbetert als ouders meer hulpbron zijn voor hun kind dan nu soms het geval is.

Doelen voor de scholen

- De scholen waar kansengelijkheid een groot risico is, benutten maximaal het netwerk van maatschappelijke organisaties om tot sociale veiligheid binnen de school te komen (voor betere onderwijskwaliteit). Leerkrachten met een adviserende rol worden extra geschoold om te komen tot een passend VO-advies, mogelijk op basis van objectiverend onderzoek. PCBO ondersteunt dit proces door te zoeken naar meest effectieve methodes.
- Scholen waar kansengelijkheid een grote uitdaging is, investeren in ouders als educatieve partners voor het onderwijs.

Innovatie

Strategie: van veel mooie initiatieven naar een brede innovatie.



Trots op vandaag, op weg naar morgen

Onderwijsinnovatie is een cruciale maatschappelijke opgave voor de 21^e eeuw. Onderwijs persoonlijk passend maken voor ieder kind, waar een kind zich eigenaar voelt van zijn eigen leerproces, vraagt een geleidelijk afscheid van de meest traditionele onderwijsvormen. Innovatie heeft niet voor iedereen een positieve bijklank. Veel leerkrachten associëren het met 'moeten van boven' of 'mislukkingen uit het verleden'. Toch is het onze taak om de onderwijsvernieuwing aan te jagen en beet te pakken. Want de vorm waarin we onderwijs gegoten hebben, heeft haar langste tijd gehad. Gelukkig zien we binnen PCBO Apeldoorn veel differentiatie, ook binnen het klassikale leerstofjaarklassensysteem. Wij kunnen daarnaast vertrouwen op veel innovatie binnen de scholen. Zowel de conceptscholen, die bij uitstek een vernieuwend karakter hebben, als de meer traditionele scholen die veel investeren in het vernieuwen van onderwijsvormen. Er zijn veel zaadjes gezaaid en ook al stevige planten en bomen van modern, gepersonaliseerd, 21^e eeuws onderwijs waar we met onze innovatie op kunnen doorbouwen.

Lef en faciliteiten

Doorbouwen; dat vraagt wat van ons. Het vraagt eigenaarschap en omarming van een nieuwe manier van werken bij leerkrachten, betrokkenheid, een houding van nieuwsgierigheid en leerling gerichtheid. Het vraagt flexibiliteit en lef. Ook vraagt het gedegen kennis van de wijk en de populatie om precies te weten wat de meest

passende beweging is voor de eigen school. Tevens vraagt het resultaatgericht leiderschap, met oog voor de menselijke maat en een uitstekende procesvoering. Leiderschap met transformatiekenmerken, strategie en doorontwikkeling. Dit vraagt de juiste randvoorwaarden, zoals tijd, middelen, adequate eigentijdse ICT-voorzieningen. Het nieuwe beleidskader geeft daarvoor de contouren aan.

Een grote droom

Durven we nog een grote droom te hebben voor de toekomst? Een nieuwe school voor PCBO Apeldoorn met elementen van de onderwijsinnovatie die er al is en nog een stapje meer 21^eeeuws. Misschien met hulp van nieuwe techniek, in samenwerking met het bedrijfsleven, meer fysieke beweging, van scratch on iets bedenken. Durven we daarbij te kijken naar de specifieke behoefte van jongens en meisjes in ons onderwijs, en een impuls te geven aan onderwijs die meer recht doen aan hoe zij leren?

Doelen voor PCBO Apeldoorn

- In 2028 hebben we overal persoonlijk onderwijs waarin de 21^eeeuwse vaardigheden geborgd zijn.
- De leeromgeving voor kinderen en medewerkers van PCBO is veilig, waardoor lef en ontwikkeling vanzelfsprekend worden.
- De directeuren worden uitgedaagd om zich tot innovatieve leiders te ontwikkelen en worden in die ontwikkeling gefaciliteerd.
- Wij dagen (meer) leerkrachten uit om de basisbeginselen van innovatieve concepten te beheersen.
- Nieuwsgierigheid juichen we toe, niet alleen bij kinderen maar ook bij onszelf.
- We onderzoeken de mogelijkheden om een innovatief schoolconcept in Apeldoorn te realiseren, waarbij we in het bijzonder recht doen aan die doelgroepen die in het huidige systeem minder tot hun recht komen.

Doelen voor de scholen

- In 2022 hebben alle scholen onderzoek gedaan naar een vorm van continurooster of vijfjarige dagen model.
- In 2028 hebben alle scholen hun onderwijsconcept aangepast aan de eisen van 21^e eeuw.
- In 2022 hebben alle scholen een analyse gemaakt van de ontwikkeling van jongens en meisjes op hun school en verbetervoornemens geformuleerd.

Topwerkgeverschap

Strategie: van werkgever naar topwerkgever zijn!



Ons hart gaat harder kloppen van persoonlijk passend, innovatief en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Onze medewerkers maken elke dag het verschil voor de kinderen. Vanuit passie, betrokkenheid en professionaliteit werken we daar hard aan. Om de betrokkenheid met het vak en ons werk, te behouden en waar nodig nog te verbeteren, wil PCBO de komende jaren zich verder ontwikkelen als topwerkgever. Want mensen maken het vak. Wij, jij en ik, we doen ertoe en samen maken we het onderwijs sterk en betekenisvol.

Het vijfde speerpunt van ons meerjarenbeleid is dan ook topwerkgeverschap. Dit speerpunt heeft een duurzame inbedding door de goede faciliteiten die we al aan medewerkers bieden. Een uitstekende basis om op verder te bouwen.

Daarbij is het eerst belangrijk te benoemen wie wij als topwerkgever willen zijn. Wij willen een topwerkgever zijn die de medewerker kent en ziet. Wij hebben oog voor de ontwikkeling die hij of zij doorloopt. Onze medewerkers doen ertoe. Wij geven de ruimte en het vertrouwen en we dagen iedereen uit om vanuit je kracht te werken. Onze kernwoorden verbinding, kracht van iedereen benutten en ruimte om te groeien en te stralen zijn daarbij van toepassing. Voor zowel de nieuwe als de huidige medewerker weten we waar we goed in zijn. Voor nieuwe medewerkers zijn we boeiend genoeg, omdat we keuzevrijheid geven, ontwikkelmogelijkheden bieden en continu werken aan waardering en werkplezier. Voor onze huidige medewerkers ontwikkelen we beleid gericht op duurzame verbinding en inzetbaarheid. Ook zetten we voor medewerkers veel middelen in om te scholen en te ontwikkelen. Voorwaarde

voor dit alles is een professionele cultuur die open is en gericht is op PCBO als één organisatie.

Doelen voor PCBO Apeldoorn

- We vergroten de aantrekkelijkheid van het werken bij PCBO door het (blijven) creëren van keuzemogelijkheden, ontwikkeling te stimuleren en te waarderen.
- We behouden onze huidige medewerkers en geven hen regie over hun eigen loopbaan.
- We blijven mensen binden, omdat we medewerkers stimuleren te leren, innoveren en ontwikkelen. We dagen mensen uit om onderzoekend en nieuwsgierig te zijn en kennis te delen. Intern en extern. Talenten staan centraal in plaats van ontbrekende vaardigheden (positieve psychologie).
- Schooldirecteuren zijn innovatieve leiders die als topwerkgever functioneren.
- We stimuleren een brede inzetbaarheid en het inzetten van je talenten. Kundig en vaardig zijn de basis en specialistisch waar het kan en moet.
- We ontwikkelen een aantal put of the box ideeën om een positieve cultuur te stimuleren en implementeren deze.
- We bereiden leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten voor op toekomstig onderwijs waar ze toegroeien van een rol 1 op 1 voor de klas naar regisseur van het onderwijsproces.
- We maken werk van onze stagiaires. We geven hen goede begeleiding en nodigen hen uit om bij ons te blijven werken. Hiervoor ondernemen we diverse stappen.

Doelen voor de scholen

- Directeuren, locatieleiders en leidinggevendenden zijn (het visitekaartje van) de belangrijkste schakel van ons als topwerkgever.
- We praten niet over de school en het kantoor, maar over wij; PCBO Apeldoorn.
- We stimuleren de lerende attitude van medewerkers.
- We stimuleren en faciliteren medewerkers bij hun persoonlijke ontwikkeling en het (blijven) vergroten van hun duurzaam inzetbaarheid. Mobiliteit levert hier een belangrijke bijdrage aan.
- We spreken elkaar aan. Dit levert een goede werksfeer op en uiteindelijk beter onderwijs. Mensen werken graag in een veilige werkomgeving. Elke school werkt daaraan.
- Directeuren en teamleden stimuleren elkaars lef en ondernemerschap.